

# Medzery antidiskriminačného zákona

Analýza potreby  
novelizácie  
antidiskriminačného  
zákona a súvisiacich  
právnych predpisov

**2017**





# **MEDZERY ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA**

## **ANALÝZA POTREBY NOVELIZÁCIE ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA A SÚVISIACICH PRÁVNÝCH PREDPISOV**

**Ľubomír Čunderlík**

**Zuzana Pavlíčková**

**Soňa Rišianová**



Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2017

**ISBN 978-80-89016-88-4**

## Obsah

|                                                                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Zoznam použitých skratiek .....                                                                                 | 6         |
| Úvod .....                                                                                                      | 7         |
| <b>1 Hmotnoprávne ustanovenia .....</b>                                                                         | <b>14</b> |
| 1.1 Pojem a definícia zásady rovnakého zaobchádzania .....                                                      | 14        |
| 1.2 Výpočet chránených dôvodov .....                                                                            | 15        |
| 1.3 Formy diskriminácie .....                                                                                   | 17        |
| 1.4 Viacnásobná diskriminácia .....                                                                             | 19        |
| 1.5 Spoludiskriminované osoby .....                                                                             | 20        |
| 1.6 Podmieňovanie uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania explicitným<br>zakotvením objektívnych práv ..... | 22        |
| 1.7 Verejné poskytovanie tovarov a služieb podnikateľmi a nepodnikateľmi .....                                  | 23        |
| 1.8 Povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania vo vnútorných pracovných<br>predpisoch .....          | 24        |
| <b>2 Procesnoprávne ustanovenia .....</b>                                                                       | <b>26</b> |
| 2.1 Vylúčenie podmieneného uplatnenia nároku na náhradu nemajetkovej ujmy .....                                 | 26        |
| 2.2 Viacnásobná diskriminácia ako pritŕžujúca okolnosť .....                                                    | 27        |
| 2.3 Možnosť domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru .....                                    | 28        |
| 2.4 Otázka premlčania práv plynúcich z antidiskriminačného zákona .....                                         | 29        |
| 2.5 Súdne poplatky v konaniach súvisiacich s porušením zásady rovnakého<br>zaobchádzania .....                  | 30        |
| <b>3 Návrhy na spresnenie legislatívno-technickej povahy .....</b>                                              | <b>32</b> |
| Zoznam zdrojov .....                                                                                            | 33        |
| Príloha .....                                                                                                   | 34        |

## **Zoznam použitých skratiek**

**antidiskriminačný zákon** – zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (antidiskriminačný zákon)

**Dohovor** – Dohovor OSN o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien

**SDEÚ** – Súdny dvor Európskej únie

**Stredisko** – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

**Ústava SR** – Zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky

**Výbor** – Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien

## Zhrnutie

Na základe skúseností s riešením podnetov v oblasti diskriminácie a s prihliadnutím na európsku judikatúru a medzinárodné záväzky Slovenskej republiky vypracovalo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (Stredisko) analýzu súčasných prekážok a výziev národnej antidiskriminačnej legislatívy, osobitne zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v určitých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).

Napriek tomu, že nie všetky problémy v súvislosti s presadzovaním nediskriminácie v praxi sa dajú odstrániť na legislatívnej úrovni, niektoré zmeny v príslušnej legislatíve by mohli tomuto cieľu napomôcť. Stredisko predstavuje niekoľko odporúčaní s cieľom zlepšiť slovenskú antidiskriminačnú legislatívu a zabezpečiť tak silnejšiu ochranu pred diskrimináciou a uľahčiť prístup k spravodlivosti jej obetiam.

Stredisko vo svojej publikácii poukázalo na problém s nesprávnym prekladom pojmu zásada rovnakého zaobchádzania do slovenčiny. V slovenskej legislatíve sa používa pojem „rovnaký“, čo znamená skôr identický ako rovný v zmysle spravodlivý a nediskriminujúci. Uvedené niekedy spôsobuje ľuďom problém pri vnímaní podstaty tejto zásady.

V slovenskej legislatíve existujú viaceré osobitné predpisy, ktoré zakotvujú povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, pričom majú širší výpočet diskriminačných dôvodov ako antidiskriminačný zákon (zákony upravujúce pracovný pomer, služobný pomer určitých špecifických povolání a podobne). Výpočet sa nachádza aj v Ústave SR. V slovenskej legislatíve existuje ako diskriminačný dôvod aj dôvod iné postavenie, preto výpočet dôvodov nie je uzavretý. Analýza obsahuje tabuľku s prehľadom osobitných zákonov a ich výpočtom chránených dôvodov. Túto situáciu Stredisko hodnotí ako chaotickú a odporúča v antidiskriminačnom zákone ako základnom predpise zakotviť najširší rozsah diskriminačných dôvodov a osobitné predpisy, pokiaľ existuje objektívny dôvod v rámci oblasti, ktorú upravujú, by mohli len niektorý z dôvodov vylúčiť.

Stredisko ďalej poukázalo na potrebu doplnenia konkrétnych foriem diskriminácie, ktoré v súčasnosti nie sú vymedzené dostatočne, pričom sa odvoláva aj na zistenia Výboru OSN pre odstránenie diskriminácie žien, v rámci ktorých Výbor konštatoval, že právna úprava antidiskriminačného zákona nie je dostatočná a nezodpovedá záväzkom Slovenskej republiky z Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien. Rozšírenie foriem diskriminácie, prípadne ich novú formuláciu však Stredisko odporúča aj vo vzťahu k iným diskriminačným dôvodom.

Stredisko ďalej odporúča v súlade s požiadavkami viacerých zmluvných orgánov OSN zapracovať do legislatívy viacnásobnú a prierezovú diskrimináciu, ktorá nie je v antidiskriminačnom zákone upravená priamo, a teda najmä definovať tieto pojmy a zaviesť prostriedky nápravy a sankcie reflektujúce priťažujúci charakter porušení vyplývajúcich z viacnásobnej a prierezovej diskriminácie.

Ďalej Stredisko poukazuje na potrebu doplnenia ustanovenia, ktoré by výslovne vymedzovalo diskrimináciu spoludiskriminovaných osôb ako diskrimináciu prihliadnuc na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie v tejto oblasti.

Ďalším nedostatkom je, že súčasne platný a účinný antidiskriminačný zákon podmieňuje dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania upieraním určitého subjektívneho práva, ktoré musí byť obsiahnuté v určitom zákone. V praxi z toho vzniká zbytočná komplikácia v súvislosti s uplatňovaním práv diskriminovaných osôb, ktoré je už beztak náročné, pretože nie každé právo fyzickej osoby je explicitne vyjadrené v určitom zákone. Vychádzajúc z Ústavy SR, ktorá hovorí *„každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“* ako vhodnejšia sa javí formulácia užívanie *„užívanie práv a slobôd musí byť zabezpečené bez diskriminácie“*.

Problematické je aj vymedzenie oblasti poskytovania tovarov a služieb. Existujúca právna úprava neumožňuje uplatnenie antidiskriminačnej legislatívy v oblasti poskytovania tovarov a služieb voči nepodnikateľským subjektom. Takéto obmedzenie uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania je však v priamom rozpore so znením čl. 3 ods. 1 písm. h) smernice Rady 2000/43/ES z 29 júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, podľa ktorého sa táto smernica vzťahuje na *všetky osoby z verejného i súkromného sektora*, vrátane verejných subjektov, pokiaľ ide o prístup k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania, a ich poskytovanie.

Ďalším odporúčaním Strediska je explicitné vyjadrenie v antidiskriminačnom zákone zákazu diskriminačných ustanovení v interných pracovných a obdobných predpisoch zamestnávateľov.

Z procesného hľadiska je závažným problémom v SR v súvislosti s presadzovaním antidiskriminačnej legislatívy uplatňovanie nároku na peňažnú kompenzáciu obeťou diskriminácie. Slovenský antidiskriminačný zákon umožňuje priznanie náhrady nemajetkovej ujmy za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v peniazoch len v tom prípade, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby. V praxi súdy náhradu nemajetkovej v peniazoch



v antidiskriminačných sporoch nepriznávajú alebo priznávajú veľmi nízke čiastky. Vo všeobecnosti je potrebné, aby súkromnoprávna sankcia za porušenie antidiskriminačnej legislatívy pôsobila aj preventívne, čo v podmienkach SR nefunguje efektívnym spôsobom. Preto sa javí ako potrebné odstrániť podmieňovací spôsob vyjadrenia nároku na peňažnú kompenzáciu, aby sa obetiam diskriminácie uľahčil prístup k tejto forme nápravy.

V praxi nastáva tiež problém s uplatňovaním nárokov obeť diskriminácie aj v prípadoch, keď bol s obeťou skončený pracovný pomer z diskriminačného dôvodu. Obeť v tomto prípade musí požiadať súd o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru na základe žaloby podľa ustanovení Zákonníka práce a nie podľa antidiskriminačného zákona. V zmysle antidiskriminačného zákona je takýto postup možný iba v jednom prípade diskriminačného dôvodu, a to z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Umožnenie domáhať sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru priamo cez antidiskriminačný zákon aj v prípade diskriminácie z ostatných dôvodov, by obetiam diskriminácie značne uľahčilo situáciu s domáhaním sa svojich práv.

Stredisko vyjadruje aj požiadavku na vytvorenie špeciálnej úpravy premlčania v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, najmä v prípadoch formy obťažovania, nakoľko všeobecná úprava premlčania v občianskom práve nie vždy reflektuje špecifiká diskriminačných prípadov.

Prostriedky nápravy poskytujúce ochranu pred diskrimináciou by mali byť pre obeť diskriminácie dostupné. Preto je podľa Strediska potrebné, aby došlo k prepracovaniu úpravy súdnych poplatkov v antidiskriminačných sporoch, aby sa zabezpečila lepšia dostupnosť súdnej ochrany. V súčasnosti sa požaduje zaplatenie paušálneho poplatku vo výške 66 euro a v prípade, že sa žalobca domáha aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch aj poplatok vo výške 3% zo sumy, ktorá sa žiada nahradiť. Stredisko zo skúseností môže konštatovať, že v podmienkach SR pre obeť diskriminácie je takto nastavená poplatková povinnosť niekedy neprekonateľnou prekážkou, nakoľko vo väčšine prípadov ide o osoby nízkopríjmové a znevýhodnené na trhu práce.

## Executive summary

Based on its experience with handling discrimination complaints and with regards to the European case-law and international obligations of the Slovak Republic, the Slovak National Centre for Human Rights (the Centre) analysed current challenges and obstacles in the national antidiscrimination legislation, particularly the Act No. 365/2004 Coll. on Equal Treatment in Certain Areas and on Protection from Discrimination amending and supplementing certain acts as amended (the Antidiscrimination Act).

Although not all challenges in implementing the principle of equal treatment in practice can be eliminated at the legislative level, certain amendments of the respective legislation could help achieving this aim. The Centre presents several recommendations to improve the Slovak Antidiscrimination legislation in order to secure stronger protection from discrimination and facilitate access to justice to the victims.

The very first issue pointed out by the Centre is a problem with incorrect translation of the term ‘principle of equal treatment’ into Slovak. The Slovak legislation uses the term ‘same’ meaning identical, rather than the term ‘equal’ in the meaning of fair and non-discriminatory. In practice, this causes troubles in understanding the concept of this principle by people.

Several specific Slovak laws include the obligation to observe the principle of equal treatment while providing a longer list of protected grounds than the Antidiscrimination Act (e.g. laws regulating employment for certain specific occupations). The Constitution of the Slovak Republic also lays down a list of protected grounds. Moreover, the Slovak legislation includes the protected ground of ‘other status’, thus the list of protected grounds is open. The analysis contains a table summarising protected grounds under various specific acts. The Centre believes that the differences between protected grounds under various laws create a chaotic situation. Hence, it recommends that the Antidiscrimination Act, as a basic law of antidiscrimination legislation, lay down the most extensive list of protected grounds possible and that specific laws, if necessary, objectively justify why a certain ground is not protected for the purposes of their regulation.

The analysis highlighted the need to add concrete forms of discrimination, which are not sufficiently defined. This is supported by the findings of the UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, which concluded that the Antidiscrimination Act did not provide sufficient regulation and was not in line with obligations of the Slovak Republic under the Convention on the Elimination of Discrimination against Women. The

Centre believes that the currently covered forms of discrimination should be extended or re-defined also in relation to other protected grounds (apart from gender).

Furthermore, the Centre recommends, in line with recommendations of various UN Treaty Bodies, that Slovakia introduce multiple and intersectional discrimination in its legislation. These concepts should be defined in the Antidiscrimination Act and together specific sanctions and remedies reflecting their aggravating nature on violation of the right to equal treatment.

In terms of basic concepts, the Centre finds it necessary to introduce a provision expressly defining discrimination by association as a form of discrimination taking into account relevant case-law the Court of Justice of the European Union in this area.

Another shortcoming is that the current wording of the Antidiscrimination Act conditions the observance of the principle of equal treatment by a violation of a subjective right established in a special act. This causes an unnecessary practical complication in claiming rights of discriminated persons, which itself is a difficult process, since not every right of individual is explicitly regulated in a specific act. The Constitution of the Slovak Republic states that *„Everyone may do what is not forbidden by a law and no one may be forced to do what the law does not enjoin.“* Based on this constitutional provision it would be more appropriate to change the contested wording of the Antidiscrimination Act as following *“enjoyment of rights and freedoms shall be secured with no discrimination”*.

Problems have been identified also in scope of provision of goods and services area. The legislation precludes application of the antidiscrimination legislation in this area in relation to non-business entities. Such limitation on the application of the principle of equal treatment is directly in contradiction with the wording of Article 3 (1) (h) of the Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, pursuant to which the directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, in relation to access to and supply of goods and services which are available to public, including housing.

Regarding equality duties, the Centre further recommends that the law explicitly introduce the prohibition of discriminatory provisions in internal labour rules of employers.

In terms of procedural rules, a major problem in enforcement of the antidiscrimination legislation in Slovakia is claiming financial compensation by a victim of discrimination. The Antidiscrimination Act allows for award of financial compensation for non-pecuniary damage caused by a breach of the principle of equal treatment only if adequate satisfaction prove to be not sufficient, particularly where the violation of the principle of equal treatment has

considerably impaired the dignity, social status or social functioning of the victim. In practices, Slovak courts either do not grant non-pecuniary damages in antidiscrimination disputes or they grant it in very low amounts. In general, it is crucial that sanction for breaching the antidiscrimination legislation has also a preventive effect, which is not effectively achieved in Slovakia. It thus seems necessary to eliminate the conditional wording of the claim to monetary compensation to make this remedy more accessible to victims.

There is also a practical problem in claiming rights faced by victims of discrimination in cases of termination of employment relationship based on a discriminatory ground. The victim must seek invalidity of termination before court under the Labour Code and not under the Antidiscrimination Act. Under the Antidiscrimination Act, this is only permissible in relation to one protected ground, i.e. reporting criminality or other anti-social activities. Allowing victims of discrimination to claim invalidity of termination their employment relationship through the Antidiscrimination Act regarding other protected grounds would significantly facilitated access to justice to victims of discrimination.

In order to strengthen procedural protection, the Centre suggests there should be a specific regulation of statute of limitation in cases of breach of the principle of equal treatment, particularly in relation to harassment, since general rules of civil law on statute of limitation not always reflect the specificities of antidiscrimination disputes.

Remedies for protection from discrimination should be accessible to all victims. The Centre believes that in order to achieve better accessibility of court proceedings, the regulation of costs of the antidiscrimination disputes should be revisited. Currently, filing an antidiscrimination suit requires a payment of 66 euro cost and in case a plaintiff seeks non-pecuniary damage also an extra cost in the amount of 3% of the claimed monetary compensation. Based on its experience, the Centre believes that this can cause an unbreakable barrier for victims of discrimination in Slovakia since in majority of cases victims are low-income persons disadvantaged at the labour market.

## Úvod

Zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) je dôležitým predpisom slovenskej právnej úpravy, ktorý princípu rovnosti ľudí dáva právne uchopiteľnú podobu. Predstavuje transpozíciu európskych antidiskriminačných smerníc a mal by zakotvovať zákaz diskriminácie v určitých oblastiach spôsobom, aby bola obeť diskriminácie zabezpečená účinná ochrana, aby boli naplnené princípy nediskriminácie a rovnosti v praxi.

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“) bolo založené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva, pričom tento zákon ukladá Stredisku konkrétne úlohy v oblasti boja proti diskriminácii, na základe čoho Stredisko pôsobí ako národný antidiskriminačný orgán (equality body). Medzi zákonom určené úlohy Strediska o. i. patrí poskytovanie bezplatnej právnej pomoci obetiam diskriminácie a intolerancie, vydávanie odborných stanovísk vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona, vykonávať nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie, vypracovávanie a uverejňovanie správ a odporúčaní o otázkach súvisiacich s diskrimináciou a zastupovanie účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.

Na základe skúseností a činnosti Strediska je možné konštatovať, že účel antidiskriminačného zákona sa v praxi nepremieta dostatočne a použitie antidiskriminačného zákona v praxi má svoje úskalia. Tieto problémy sa nedajú celkom odstrániť formou legislatívnych zmien, avšak zdokonalenie právnej úpravy môže týmto snahám napomôcť. Stredisko preto odporúča pristúpiť k novelizácii antidiskriminačného zákona s cieľom zefektívniť implementáciu zákona a zefektívniť možnosti právnej ochrany obetí diskriminácie. Na základe skúseností Strediska možno identifikovať nasledujúce problémové oblasti antidiskriminačného zákona, ktoré sme rozdelili do troch skupín, a to hmotnoprávne ustanovenia, procesnoprávne ustanovenia a návrhy na spresnenie legislatívno-technickej povahy.

# 1 Hmotnoprávne ustanovenia

Do prvej skupiny problematických oblastí a návrhov na zlepšenie právnej úpravy obsiahnutej v antidiskriminačnom zákone sme zaradili otázky týkajúce sa diskriminácie a zásady rovnakého zaobchádzania hmotnoprávneho charakteru.

## 1.1 Pojem a definícia zásady rovnakého zaobchádzania

Ustanovenie § 1 antidiskriminačného zákona ustanovuje predmet úpravy zákona nasledovne: „*Tento zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady.*“ Samotný názov zákona, t. j. zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) zavádza pojem „rovnaké zaobchádzanie“. Na Slovensku sa teda objavuje zákonná formulácie „rovnaké zaobchádzanie“, ktorá je však výsledkom nepresného prekladu z anglického výrazu „principle of equal treatment“, ktorý neznamena rovnaký v zmysle identický, ale rovný v zmysle spravodlivý a nediskriminujúci. Pojem rovnaké zaobchádzanie môže mylne navádzať k tomu, že podstatou ochrany pred diskrimináciou je rovnaké t. j. identické zaobchádzanie s jednotlivcami v rovnakých resp. porovnateľných situáciách. Pre správne pochopenie princípov a podstaty konceptu nediskriminácie by bolo vhodné odstrániť tento nedostatok a zaviesť do legislatívy pojem rovné zaobchádzanie.

V ďalšom texte tejto analýzy budeme napriek vyššie uvedenému používať pojem rovnaké zaobchádzanie, z dôvodu jeho legislatívneho ukotvenia.

Pre naplnenie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona sa vyžaduje, aby boli naplnená forma, oblasť a dôvod diskriminácie, tak ako sú bližšie definované v tomto zákone. Na to, aby mohlo byť určité konanie kvalifikované ako diskriminácia, t. j. porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, sa v praxi vyžaduje, aby bol daný niektorý z dôvodov uvedených v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, musí byť naplnená jedna z foriem uvedených v § 2a antidiskriminačného zákona a napokon musí sa tak diať v jednej z oblastí, ktoré sú v zmysle § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona týmto zákonom pokryté.

Antidiskriminačný zákon definuje zásadu rovnakého zaobchádzania vo viacerých ustanoveniach prostredníctvom chránených dôvodov (§ 2 ods. 1), foriem diskriminácie

(§ 2a ods. 1 až 8) a oblastí uplatňovania antidiskriminačného zákona (§ 3 ods. 1). Pre lepšie porozumenie právnej úpravy zákazu diskriminácie jednotlivcami, osobami, ktorým má zákon ochranu poskytovať, by bolo vhodné explicitne uviesť v ustanovení § 1 antidiskriminačného zákona potrebu naplnenia uvedených troch definičných znakov. Predmetné ustanovenie definujúce predmet zákona by mohlo byť doplnené o odsek ustanovujúci, že na naplnenie zásady rovnakého zaobchádzania sa vyžaduje naplnenie niektorej z foriem diskriminácie, z dôvodu a v niektorej oblasti pokrytej antidiskriminačným zákonom.

## 1.2 Výpočet chránených dôvodov

Definícia zásady rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone je formulovaná vo vzťahu ku konkrétnym dôvodom, t. j. osobným charakteristikám jednotlivca, pre ktoré sa s osobou zakazuje zaobchádzať diskriminačne. Ustanovenie § 2 ods. 1 vymenúva medzi chránenými dôvodmi pohlavie, náboženské vyznanie alebo vieru, rasu, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálnu orientáciu, manželský stav a rodinný stav, farbu pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod, iné postavenie alebo oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

Antidiskriminačný zákon prináša rozsiahlejší výpočet chránených dôvodov ako je zoznam dôvodov upravených v čl. 12 zákona č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky (ďalej len „Ústava SR“), v porovnaní s ktorým dopĺňa dôvody zdravotného postihnutia. Výpočet zakázaných dôvodov je v antidiskriminačnom zákone demonštratívny, nakoľko pod pojem iné postavenie môžu byť podradené rôzne iné v zákone explicitne neuvedené dôvody.

Osobitné predpisy z jednotlivých oblastí chránených antidiskriminačným zákonom upravujúce osobitne otázku zákazu diskriminácie na účely daného predpisu definujú zásadu rovnakého zaobchádzania troma spôsobmi.

Prvým z nich je priamy odkaz na antidiskriminačný zákon. Takýmto spôsobom je zakotvená povinnosť rovnakého zaobchádzania zo spotrebiteľmi v zákone č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa a o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov, ktorý v § 4 ods. 3 ustanovuje „*Predávajúci je povinný vo vzťahu k spotrebiteľovi dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v poskytovaní výrobkov a služieb ustanovenú osobitným predpisom.*“ (s odkazom na antidiskriminačný

zákon). Prvá skupina osobitných predpisov teda preberá zoznam chránených dôvodov presne v rozsahu upravenom v § 2 ods.1 antidiskriminačného zákona.

Druhá skupina osobitných predpisov upravuje zásadu rovnakého zaobchádzania kombinovaným spôsobom, t. j. rovnako ako v prvom prípade odkazuje na antidiskriminačný zákon a zároveň osobitne dopĺňa zoznam chránených dôvodov na účely predmetného predpisu. Takýmto zákonom je napr. zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý v ustanovení § 55 ods. 2 upravuje: *„Práva ustanovené týmto zákonom sa zaručujú rovnako všetkým uchádzačom a študentom v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania vo vzdelaní ustanovenou osobitným zákonom (antidiskriminačný zákon). V súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania sa zakazuje diskriminácia aj z dôvodu veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, zdravotného postihnutia, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, náboženského vyznania alebo viery, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.“* V praxi väčšina osobitných predpisov z tejto oblasti duplicitne uvádza dôvody vymenované v antidiskriminačnom zákone, ktoré buď vôbec nedopĺňa o dodatočné dôvody respektíve rozširuje zoznam o jeden alebo niekoľko dôvodov, najčastejšie o dôvod odborovej činnosti.

Tretia skupina osobitných predpisov upravuje zoznam chránených dôvodov, na ktoré sa vzťahuje zásada rovnakého zaobchádzania v intenciách konkrétneho predpisu, úplne autonómne. Napr. ustanovenie § 13 ods. 2 Zákonníka práce znie: *„V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“* Zoznam chránených dôvodov uvedených v Zákonníku práce sa z veľkej časti kryje s antidiskriminačným zákonom, ktorý však dopĺňa o dôvody nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností a odborovej činnosti. Je potrebné zdôrazniť, že Zákonník práce v ustanovení § 13 ods. 1 upravuje všeobecne zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, pričom priamo odkazuje na antidiskriminačný zákon. Osobitnú úpravu chránených dôvodov poskytuje napr. aj zákon č. 136/2010 Z. z. o službách na vnútornom trhu a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ktorý ustanovuje v § 10 zákaz diskriminácie príjemcov služieb nasledovne: *„Poskytovateľ služby je povinný zabezpečiť, aby príjemcovia služieb mali rovnaké podmienky*



*pre prístup k poskytovaným službám bez ohľadu na štátnu príslušnosť, miesto trvalého pobytu alebo sídlo príjemcu služby.*“ Zákon tak osobitne upravuje dôvody štátnej príslušnosti a miesta trvalého pobytu (fyzická osoba) resp. príjemcu služby (právnická osoba), pričom neobsahuje odkaz na antidiskriminačný zákon.

Komparáciu rozsahu dôvodov upravených v Ústave SR, antidiskriminačnom zákone a vybraných identifikovaných osobitných predpisoch uvádzame v Prílohe tejto analýzy.

Vo všeobecnosti možno zhodnotiť, že rozsah chránených dôvodov upravený v legislatíve Slovenskej republiky je pomerne chaotický. Nakoľko je antidiskriminačný zákon základným predpisom upravujúcim zásadu rovnakého zaobchádzania na národnej úrovni, považujeme za nevyhnutné, aby výpočet chránených dôvodov v ňom bol čo najrozsiahlejší. Osobitné predpisy pre jednotlivé oblasti by následne, v prípade, že v danej oblasti sa z objektívnych dôvodov neuplatňuje zákaz diskriminácie z konkrétneho chráneného dôvodu (napr. zdravotné postihnutie pri štátnej službe profesionálnych vojakov) špecificky vymedzili vo svojich ustanoveniach túto skutočnosť. V praxi by teda zákone a v súlade s európskou antidiskriminačnou legislatívou a národnou a európskou judikatúrou odôvodnili, prečo sa na účely konkrétneho predpisu nepovažuje za diskrimináciu diskriminácia z vybraného dôvodu.

Ako alternatíva sa za vhodné riešenie javí doplniť do ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona minimálne dôvod odborovej činnosti, ktorý je najčastejšie vyskytujúcim sa dopĺňujúcim dôvodom v osobitných zákonoch.

### **1.3 Formy diskriminácie**

Naplnenie určitej formy diskriminácie je jednou z podmienok konštatovania porušenia zákazu diskriminácie. Formy diskriminácie vymedzené súčasne platným a účinným antidiskriminačným zákonom však nie sú spôsobilé dostatočne pokryť všetky situácie, ktoré by mali byť považované za diskrimináciu, v kontexte účelu antidiskriminačnej legislatívy ako aj s prihliadnutím na medzinárodnú a európsku úroveň antidiskriminačnej legislatívy, ktorá je pre Slovenskú republiku záväzná.

V tomto smere sa vyjadril aj Výbor OSN pre odstránenie diskriminácie žien (ďalej len „Výbor“), ktorý je zriadený na základe Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej len „Dohovor“), ktorý bol prijatý v roku 1979 a pre Československú republiku nadobudol účinnosť v roku 1982, pričom záväzky z tohto Dohovoru po rozdelení prevzala aj Slovenská republika. V zmysle čl. 7 v spojitosti s čl. 154c Ústavy SR má Dohovor prednosť

pred zákonmi Slovenskej republiky.<sup>1</sup>

V Záverečných zisteniach k zlúčenej piatej a šiestej periodickej správe Slovenska z 20. novembra 2015 Výbor konštatoval, že právna úprava antidiskriminačného zákona nie je dostatočná a nezodpovedá záväzkom Slovenskej republiky z Dohovoru. Podľa Výboru vymedzenie pojmu diskriminácia v antidiskriminačnom zákone ako „*akékoľvek konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo ako s inou osobou*“, rovnako ako aj definovaná zásada rovnakého zaobchádzania antidiskriminačným zákonom nie sú v súlade so zásadami materiálnej rovnosti na základe pohlavia, vymedzenej v úvodných článkoch Dohovoru.<sup>2</sup>

Podľa čl. 1 Dohovoru výraz diskriminácia žien označuje „*akékoľvek robenie rozdielu, vylúčenie alebo obmedzenie vykonané na základe pohlavia, ktorého dôsledkom alebo cieľom je narušiť alebo zrušiť uznanie, požívanie alebo uplatnenie zo strany žien, bez ohľadu na ich rodinný stav, na základe rovnoprávnosti mužov a žien, ľudských práv a základných slobôd v politickej, sociálnej, kultúrnej, občianskej alebo inej oblasti.*“

Podľa Dohovoru štáty, zmluvné strany, odsudzujú diskrimináciu žien vo všetkých jej formách, súhlasia s tým, že budú všetkými vhodnými prostriedkami a bez meškania uskutočňovať politiku odstránenia diskriminácie žien. Ustanovenie ďalej demonštratívny výpočtom uvádza spôsoby realizácie politiky odstránenia diskriminácie žien, medzi ktoré patria napríklad prijímanie legislatívnych a iných opatrení, vrátane sankcií, ktoré zakazujú akúkoľvek diskrimináciu žien, zabezpečenie účinnej ochrany žien prostredníctvom národných súdov a iných verejných inštitúcií proti akémukoľvek aktu diskriminácie a iné.<sup>3</sup>

Výbor odporúča a zdôrazňuje, aby Slovenská republika prehodnotila antidiskriminačný zákon s cieľom odstrániť všetky formy diskriminácie žien vo všetkých oblastiach vymedzených v článku 2 Dohovoru a v súlade so všeobecným odporúčaním č. 28 o základných povinnostiach zmluvných strán.<sup>4</sup>

Problémom definície priamej diskriminácie je tá skutočnosť, že za každých okolností vyžaduje konkrétneho komparátora. Diskriminačným sa však môže stať aj také konanie, ktoré nemá komparátora, nakoľko sa osoba nachádza v danej situácii sama, a to práve z dôvodu,

---

<sup>1</sup> K postaveniu medzinárodných zmlúv o ľudských právach a základných slobodách v slovenskom právnom systéme bližšie pozri: Pániková, N., Pavlíčková, Z.: Sprievodca ľudskoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky voči OSN. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2014, s. 19-22.

<sup>2</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Slovakia, 20.11.2015, CEDAW/C/SVK/CO, bod 8.

<sup>3</sup> Bližšie pozri čl. 2 Dohovoru.

<sup>4</sup> Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Slovakia, 20.11.2015, CEDAW/C/SVK/CO, bod 9.

ktorý môže zakladať diskrimináciu, napríklad žena na rodičovskej dovolenke, alebo po ukončení rodičovskej dovolenky, žena, ktorá má potrebu kŕmiť novorodenca a podobne.

Uvedené sa však netýka iba diskriminácie žien, ale vzťahuje sa to aj na iné diskriminačné dôvody. Diskriminačné dôvody nie sú hierarchicky usporiadané a žiadny z dôvodov by nemal mať prioritu a nemala by sa vytvárať neodôvodnená disproporcia medzi ochranou pred diskrimináciou z jednotlivých dôvodov. Preto navrhujeme rozšíriť formy diskriminácie tak, aby boli v súlade s odporúčaniami Výboru a spôsobom, aby ich bolo možné obdobne použiť aj pre iné diskriminačné dôvody.

## 1.4 Viacnásobná diskriminácia

Ďalšou podmienkou pre konštatovanie porušenia zákazu diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona je diskriminačný dôvod. Jednotlivé dôvody chránené antidiskriminačnou legislatívou sa v praxi často prelínajú a jedna osoba môže byť naraz nositeľom aj dvoch a viacerých chránených dôvodov. Viacnásobná diskriminácia predstavuje situáciu, kedy je osoba vystavená nerovnakému zaobchádzaniu nie z jedného, ale z dvoch alebo viacerých dôvodov. Môže ísť o kombináciu rôznych chránených dôvodov. V praxi sa však kombinácie určitých dôvodov vyskytujú častejšie a predstavujú systémový problém. Takouto kombináciou je napr. diskriminácia moslimských žien v prístupe k zamestnaniu, pričom rozdielne zaobchádzanie môže byť spôsobené nielen tým, že sú ženy, ale aj pre ich náboženské vyznanie. Iným príkladom je diskriminácia žien z dôvodu ich pohlavia, resp. rodu v kombinácii s ich vekom, zdravotným postihnutím alebo etnickým pôvodom. Viacnásobná diskriminácia sa však týka aj mužov, či už v kombinácii dôvodu pohlavia a iného chráneného dôvodu, resp. iných kombinácií dôvodov. Najčastejšie sa s viacnásobnou diskrimináciou stretávajú práve rôzne menšiny.<sup>5</sup>

Viacere zo štátov EÚ prijali alebo pripravujú prijatie ochrany pred viacnásobnou diskrimináciou v národnej legislatíve.<sup>6</sup> Slovenská antidiskriminačná legislatíva neupravuje problematiku viacnásobnej diskriminácie. Absenciu zákonnej úpravy viacnásobnej diskriminácie vytkli Slovensku aj zmluvné orgány OSN. Výbor OSN pre ľudské práva v rámci

---

<sup>5</sup> European Union Agency for Fundamental Rights, EU-Midis: Data in Focus Report (5)- Multiple Discrimination, 2010.

<sup>6</sup> Konkrétne: Rakúsko, Bulharsko, Chorvátsko, Nemecko, Srbsko, Fínsko (v štádiu prípravy), Malta (v štádiu prípravy) a Švédsko (v štádiu prípravy). Zdroj: Equinet, Innovating at the Intersections- Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination, s. 19.

posledného preskúmania stavu implementácie Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach odporučil Slovenskej republike prijať opatrenia vhodne adresujúce problematiku viacnásobnej diskriminácie ako formy diskriminácie.<sup>7</sup> Rovnako Výbor OSN pre práva osôb so zdravotným postihnutím poukázal na nedostatok legislatívnej úpravy vo vzťahu k viacnásobnej a prierezovej diskriminácii. Odporučil Slovenskej republike, aby novelizovala § 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona tak, aby sa zaviedla viacnásobná a prierezová diskriminácia, definovať tieto pojmy a zaviesť prostriedky nápravy a sankcie reflektujúce priťažujúci charakter porušení vyplývajúcich z viacnásobnej a prierezovej diskriminácie.<sup>8</sup>

Nedostatok zákonnej úpravy viacnásobnej diskriminácie môže v praxi predstavovať prekážku v prístupe k spravodlivosti a sťažiť obetiam domáhanie sa ich práv. Môže viesť k tomu, že ak sa svoj prípad rozhodnú riešiť súdnou cestou, budú nútené vybrať si jeden z dôvodov rozdielneho zaobchádzania s nimi, spravidla ten, z ktorého je diskriminácia ľahšie preukázateľná. Tým dochádza k odľahčovaniu problematiky viacnásobnej diskriminácie, ktorá má v porovnaní s diskrimináciou na základe jedného z chránených dôvodov priťažujúci charakter. Je preto za nevyhnutné legislatívne zakotviť viacnásobnú diskrimináciu ako formu diskriminácie a definovať ju v ustanovení § 2a antidiskriminačného zákona.

Zároveň je potrebné, aby bola táto legislatívna úprava sprevádzaná dodatočnými, resp. sprísnenými sankciami definovanými v zákone. Otázke právnych nárokov obetí viacnásobnej diskriminácie sa samostatne venujeme v bode 2.2 tejto analýzy.

## 1.5 Spoludiskriminované osoby

Antidiskriminačný zákon v ustanovení § 2a ods. 11 bližšie definuje, čo sa považuje za diskrimináciu z dôvodov pohlavia, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo viery a zdravotného postavenia. Pri dôvodoch rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu a náboženského vyznania alebo viery zákon uvádza, že za diskrimináciu z týchto dôvodov sa považuje aj diskriminácia osoby z dôvodu vzťahu k osobe, ktorá je nositeľom tohto dôvodu. Ustanovením sa zavádza v slovenskej legislatíve koncept diskriminácie na základe vzťahu k určitej osobe, t. j. diskriminácia tzv. spoludiskriminovaných osôb (discrimination by association).

---

<sup>7</sup> Human Rights Committee, Concluding observations on the fourth report of Slovakia, 4.11.2016, CCPR/C/SVK/CO/4, body 10-11.

<sup>8</sup> Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Slovakia, 21.4.2016, CRPD/C/SVK/CO/1, body 17-18.

Súdny dvor Európskej únie (ďalej len „SDEÚ“) rozhodol, že diskriminácia na základe vzťahu k určitej osobe sa môže uplatňovať aj v prípade chráneného dôvodu zdravotného postihnutia. Výkladom smernice 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani argumentoval SDEÚ, že zásadu rovnakého zaobchádzania nemožno vykladať reštriktívne tak, že by sa zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia mal týkať iba výlučne zdravotne postihnutých osôb. Ochrana pred diskrimináciou z dôvodu zdravotného postihnutia patrí aj osobám, ktoré sú vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím a zdravotné postihnutie týchto osôb je dôvodom rozdielného zaobchádzania voči nim (napr. rodičom zdravotne postihnutého dieťaťa).<sup>9</sup>

V nadväznosti na vyššie uvedený judikát SDEÚ a sformulovanú interpretáciu zákazu diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia sa javí vhodné doplniť ustanovenia § 2a ods. 11 písm. d) antidiskriminačného zákona. V doplnenom ustanovení je potrebné špecifikovať, že za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím.

SDEÚ prijal obdobnú argumentáciu aj vo vzťahu k chránenému dôvodu rasy alebo etnického pôvodu. Vychádzajúc z cieľa európskej antidiskriminačnej legislatívy SDEÚ potvrdil, že ochrana pred diskrimináciou na základe rasy alebo etnického pôvodu sa poskytuje všetkým osobám.<sup>10</sup> Zákaz diskriminácie z dôvodu etnického pôvodu je v ustanoveniach práva EÚ formulovaný všeobecnejšie a vzťahuje sa na akúkoľvek diskrimináciu z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu, neobmedzujú sa na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania len na osoby, ktorú sú, boli alebo mohli byť diskriminované na základe „ich“ rasy alebo etnického pôvodu. V súlade s nereštriktívnym výkladom tohto chráneného dôvodu môžu byť za osoby „spoludiskriminované“ z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu považované aj osoby v príbuzenskom vzťahu k nositeľom tohto dôvodu, resp. osoby, na ktoré má priamy dopad opatrenie kolektívneho charakteru, ktoré môže zahrnúť nielen nositeľov jednej vlastnosti a spôsobiť tak kolaterálnu škodu.<sup>11</sup> Takýmto opatrením je napr. opatrenie, ktoré sa týka konkrétnej mestskej časti z dôvodu jej obývania prevažne obyvateľmi určitého etnika alebo rasy, ktoré vo vzťahu k osobami obývajúcimi iné mestské časti diskriminačne dopadá aj na tých obyvateľov, ktorí nie sú nositeľmi tohto dôvodu.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup> Pozri rozhodnutie v prípade C-303/06 Coleman, EU:C:2008:415, body 45-60.

<sup>10</sup> Pozri rozhodnutie v prípade C-83/14 Chez Razpredelenie Balgarija AD, EU:C:2015:480, body 45-60.

<sup>11</sup> Pozri Návrh Generálnej advokátky Juliane Kokott z 12. marca 2015 vo veci C-83/14, EU:C:2015:170, body 52-61.

<sup>12</sup> V konkrétnom prípade rozhodovanom pred SDEÚ išlo o majiteľku obchodu v časti mesta obývaného prevažne Rómami, na ktorú sa diskriminačne vzťahovalo opatrenie o umiestňovaní meračov elektriny v konkrétnej časti (práve z dôvodu obývania mestskej časti Rómami), napriek tomu, že ona sama nebola Rómka.

V nadväznosti na vyššie uvedený judikát SDEÚ a sformulovanú interpretáciu zákazu diskriminácie z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu v zmysle čl. 21 Charty základných práv EÚ a Smernice 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod navrhujeme doplnenie ustanovenia § 2a ods. 11 antidiskriminačného zákona o spresnenie definície diskriminácie z dôvodu rasového pôvodu a z dôvodu etnického pôvodu o okruh možných spoludiskriminovaných osôb (tzv. discrimination by association).

## **1.6 Podmieňovanie uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania explicitným zakotvením objektívnych práv**

V súlade s § 3 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania v jednotlivých oblastiach, v ktorých sa má dodržiavať, uplatňuje len v spojení s konkrétnymi právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi (napr. Zákonník práce, zákon o štátnej službe). Obdobne podľa § 5 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania má uplatňovať len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi vo vymedzených oblastiach, v ktorých sa poskytuje súkromnoprávna ochrana podľa antidiskriminačného zákona. Osobitne sa dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich má uplatňovať len v spojení s právami osôb ustanovenými osobitnými zákonmi (§ 6 ods. 2). Z uvedeného vyplýva, že len v prípade výslovne zakotveného objektívneho práva, z ktorého vyplýva konkrétne subjektívne právo, je možné pre diskriminovanú obeť domáhať sa ochrany pred diskrimináciou podľa antidiskriminačného zákona.

Podmieňovanie uplatňovania ochrany pred diskrimináciou a súvisiacich právnych nárokov väzbou na existenciu dikcie konkrétneho ustanovenia zakladajúceho subjektívne právo je možné považovať za neopodstatnenú reštrikciu v podmienkach na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania, ktorá nemá právny základ v európskom práve (napr. smernica Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, smernica Rady 2000/43/ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania medzi osobami bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod). Nie je účelom právnej regulácie pomenovať a upraviť všetky práva, ktoré môžu s danou oblasťou diskriminácie súvisieť. Konkrétne práva, bez ich výslovného zakotvenia v právnej úprave, môžu implicitne vyplývať z okolností prípadu a ich konkretizácia môže vychádzať práve zo všeobecného znenia

základných ľudských práva a slobôd zakotvených v Ústave SR, prípadne medzinárodných záväzkov obsiahnutých v medzinárodných dokumentoch, ktorých premietnutie do konkrétnych práv v osobitných zákonoch môže absentovať. Je pomerne časté, že rozsah priznaných práv v jednom právnom predpise nekorešponduje rozsahu konkrétnych práv v inom právnom predpise. V súlade s čl. 2 ods. 3 Ústavy SR: „*každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané, a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.*“ V súlade s tým možno pri výklade právnych predpisov priznať každému aj právo, ktoré je implikované v povinnosti výslovne uloženej orgánu verejnej moci.<sup>13</sup> Osobitne tento prístup platí pre právnické osoby, ktorých práva sa odvodzujú od práv fyzických osôb, pokiaľ sú pre aplikovateľné. Poznámky pod čiarou, ktoré demonštratívne odkazujú na tieto osobitné zákony, pritom neobsahujú uvedenie konkrétneho ustanovenia príslušného zákona, ale len označenie zákona ako takého. V tejto súvislosti by bolo vhodnejšie neobmedzovať zásadu rovnakého zaobchádzania väzbou na explicitné zakotvenie konkrétneho práva v určitom právnom predpise, ale pristúpiť k úprave vyššie zmienených ustanovení (§ 3 ods. 2, § 5 ods. 2, § 6 ods. 2) znením konformným napr. s čl. 14 Dohovoru o ochrane ľudských právach a základných slobôd, a to „užívanie práv a slobôd musí byť zabezpečené bez diskriminácie“.

## **1.7 Verejné poskytovanie tovarov a služieb podnikateľmi a nepodnikateľmi**

Podľa súčasného znenia § 5 ods. 2 písm. d) antidiskriminačného zákona sa zásada rovnakého zaobchádzania uplatňuje v oblasti prístupu a poskytovania *tovarov a služieb vrátane bývania, ktoré sú poskytované verejnosti právnickými osobami a fyzickými osobami – podnikateľmi*. Stredisko sa vo svojej praxi stretlo s prípadmi, keď niektoré druhy služieb (ubytovacie služby) boli poskytované, resp. ponúkané priamo alebo sprostredkované (napr. prostredníctvom realitnej kancelárie) aj iným fyzickým osobám ako spotrebiteľom, t. j. mimo právneho rámca obchodnej alebo inej podnikateľskej činnosti. Existujúca právna úprava neumožňuje postihovať v oblasti poskytovania tovarov a služieb antidiskriminačnou legislatívou konanie nepodnikateľských subjektov (osôb, ktoré nekonajú v postavení dodávateľa v zmysle § 52 ods. 3 Občianskeho zákonníka). Takéto obmedzenie uplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania je však v priamom rozpore so znením čl. 3 ods. 1 písm. h)

---

<sup>13</sup> Drgonec, J.: Ústava Slovenskej republiky – komentár. Šamorín: Heuréka, 2007, s. 105.

smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod, podľa ktorého sa táto smernica vzťahuje na *všetky osoby z verejného i súkromného sektora*, vrátane verejných subjektov, pokiaľ ide o prístup k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania, a ich poskytovanie. Toto ustanovenie nediferencuje medzi poskytovateľmi s podnikateľským a nepodnikateľským statusom a aplikáciu smernice vzťahuje na všetky osoby (fyzické a právnické), ktoré konajú ako subjekty súkromného alebo verejného práva. Základným rozlišovacím znakom na uplatnenie ochrany podľa antidiskriminačného zákona je verejná dostupnosť služby alebo tovaru, t. j. tovar a služba musia byť ponúkané verejnosti, bez ohľadu na to, či ide o podnikanie alebo jednorazovú činnosť. V súlade so smernicou by znenie § 5 ods. 2 písm. d) antidiskriminačného zákona malo byť formulované eurokonformne, napr. nasledovne: „tovarov a služieb, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania.“

## **1.8 Povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania vo vnútorných pracovných predpisoch**

V praxi sa na Stredisko obracajú so žiadosťou o zaujatie stanoviska k potenciálne problematickým ustanoveniam vnútorných predpisov alebo kolektívnych zmlúv zamestnávateľa, aby predišli namietaniu diskrimináciu zo strany svojich zamestnancov. Aj keď je prijatie diskriminačných pracovných predpisov možné považovať za diskriminačné konanie v niektorej zákonom stanovenej forme, najmä vo forme nepriamej diskriminácie, je vhodné, aby povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovných predpisoch a iných podobných predpisoch bola zakotvená v antidiskriminačnom zákone aj explicitne, a to vo väzbe na sankciu absolútnej neplatnosti takých ustanovení vnútorných predpisov, ktoré by túto zásadu porušovali.<sup>14</sup> V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že antidiskriminačný zákon v § 13 s označením „Prechodné ustanovenia“ zaviedol v prechodnom období šesť mesiacov odo dňa jeho účinnosti povinnosť zamestnávateľa a príslušného orgánu odborovej organizácie uviesť

---

<sup>14</sup> V súlade so znením článku 23 písm. b) smernice EP a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania by išlo o naplnenie pozitívneho záväzku štátu. [„Členské štáty prijímú všetky nevyhnutné opatrenia na zabezpečenie toho, aby sa ustanovenia, ktoré sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania, obsiahnuté v individuálnych alebo kolektívnych zmluvách alebo dohodách, vnútorných predpisoch podnikov alebo pravidiel, ktorými sa riadia nezávislé povolania a profesie a organizácie zamestnancov a zamestnávateľov, alebo akýchkoľvek iných dojednaniach vyhlásili alebo mohli vyhlásiť za neplatné alebo aby sa zmenili a doplnili alebo mohli zmeniť a doplniť.“]



ustanovenia kolektívnych zmlúv a vnútorných predpisov, na ktorých vydávanie je zamestnávateľ oprávnený, do súladu s antidiskriminačným zákonom. Nakoľko však ide o dočasné opatrenie, ktoré nemôže vylúčiť prijímanie potenciálne diskriminačných vnútorných predpisov do budúcnosti, považujeme za vhodné, aby sa dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vnútorných pracovných predpisoch a kolektívnych zmluvách zakotvilo ako povinnosť zamestnávateľa v ustanovení § 6 ods. 1 aj s deklarováním neplatnosti ustanovení, ktoré by mohli byť považované za diskriminačné. Možno predpokladať, že také zakotvenie povinnosti by zamestnávateľov viedlo aj k užšej spolupráci pri konzultáciách pracovných predpisov. Konečnú zodpovednosť za znenie predpisu by však mal niesť vždy zamestnávateľ.

V širšom rámci trendu v EÚ<sup>15</sup> je vhodné do budúcnosti zvážiť aj uloženie povinnosti zamestnávateľom zaviesť vo svojich vnútorných pracovných predpisoch prevenčné ustanovenia týkajúce sa prechádzania diskriminačnému konaniu na pracovisku, ktorých vnútropodnikovú implementáciu by bol zamestnávateľ taktiež povinný vyhodnocovať (napr. ustanovenia týkajúce sa zabezpečenia rovného prístupu k odmeňovaniu medzi mužmi a ženami, stanovenie zodpovednej osoby, napr. člena predstavenstva spoločnosti za vnútropodnikovú antidiskriminačnú politiku, povinné vzdelávacie aktivity v oblasti boja proti diskriminácii, vnútorný monitorovací systém vyhodnocovania podnikových opatrení, vnútorný systém vybavovania sťažností na diskriminačné konanie, a pod.).

---

<sup>15</sup> Pozri bližšie: Equinet: Making Europe More Equal: A Legal Duty?, s. 72-73.

## 2 Procesnoprávne ustanovenia

Antidiskriminačný zákon obsahuje okrem hmotnoprávnych podmienok porušenia zásady rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie aj procesnoprávne ustanovenia, ktoré sú pre boj proti diskriminácii v spoločnosti a reálnu ochranu obetí diskriminácie v praxi nesmierne dôležité. Problematické otázky procesnoprávnych ustanovení antidiskriminačného zákona a súvisiacich predpisov sme zaradili do tejto časti.

### 2.1 Vylúčenie podmieneného uplatnenia nároku na náhradu nemajetkovej ujmy

Antidiskriminačný zákon upravuje viaceré nároky obete diskriminácie, ktoré je možné uplatniť súdnou cestou. Jednotlivé nároky sú formulované ako možnosti, ku ktorých uplatneniu môže žalobca pristúpiť aj kumulatívne. Uplatnenie nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch je však v súlade s § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona ako jediné zo všetkých nárokov, ktoré má žalobca k dispozícii, subsidiárne. Možno sa ho domáhať, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch v tomto prípade určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku. V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že zníženie dôstojnosti a vážnosti obete diskriminácie nie je jediným právne akceptovateľným prejavom závažnosti nemajetkovej ujmy. Uvedené skutočnosti mnohokrát odrádzajú obeť diskriminácie od podania antidiskriminačnej žaloby z dôvodu rizika znášania trov konania bez príslušnej kompenzácie v podobe možného dosiahnutia vyplatenia náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Nakoľko prax súdov v priznávaní tohto nároku, keď sa uplatní, nie je ešte pomerne častá alebo súdom priznaná výška náhrady nemajetkovej ujmy je zväčša v nízkej výške (rádovo od niekoľko sto eur po niekoľko tisíc eur), je vhodné zvážiť vylúčenie podmieneného uplatnenia nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch nedostatočným primeraným zadosťučinením.

Vo všeobecnosti je potrebné, aby súkromnoprávna sankcia za porušenie antidiskriminačnej legislatívy pôsobila aj preventívne (ex ante). Zavedením možnosti domáhania sa nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch bez predchádzajúceho

posudzovania dostatočnosti primeraného zadosťučinenia alebo stupňa zníženia súvisiacej spoločenskej vážnosti, alebo spoločenského uplatnenia konaním voči obeti diskriminácie, napríklad v kumulácii s ďalšími antidiskriminačnými nárokmi, by bolo možné očakávať zvýšené preventívne pôsobenie tejto „sankcie“. V nadväznosti na to je vhodné vypustiť celé znenie prvej vety v § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona alebo nahradiť tento nárok domáhaním sa poskytnutia primeraného zadosťučinenia, ktoré by sa mohlo poskytnúť aj v peniazoch.<sup>16</sup>

## **2.2 Viacnásobná diskriminácia ako priťažujúca okolnosť**

Viacnásobná diskriminácia má v porovnaní s diskrimináciou na základe jedného diskriminačného dôvodu priťažujúci charakter. V nadväznosti na zváženie zakotvenia viacnásobnej diskriminácie ako osobitnej formy diskriminácie (pozri bod 1.4 analýzy k viacnásobnej diskriminácii) je nevyhnutne potrebné zaviesť sprísnený právny režim súkromnoprávných sankcií, ktorý by sa s jej postihom spájal. Pri zohľadnení existujúcich nárokov diskriminovanej osoby v antidiskriminačných sporoch považujeme za najvhodnejší nástroj práve domáhanie sa náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch (resp. primeraného zadosťučinenia, ktoré môže byť poskytnuté v peniazoch), bez toho, aby sa zavádzali ďalšie nároky. Sprísnený sankčný režim pri prejavoch viacnásobnej diskriminácie by mal spočívať v kvalifikácii existencie viacnásobnej diskriminácie ako priťažujúcej skutočnosti, ktorá by mala viesť k priznaniu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch vo vyššej výške, ako je bežne v súdnej praxi priznávaná v antidiskriminačných sporoch s uvedením jedného diskriminačného dôvodu.

Legislatívne možno sprísnenie sankčného režimu upraviť v § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona zavedením povinnosti súdu pri určovaní výšky sumy náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch prihliadať na formu diskriminácie, osobitne vo vzťahu k viacnásobnej diskriminácii, ktorá spôsobuje vyššiu mieru spoločenskej difamácie obete diskriminácie (väčší zásah do jej osobnej sféry). Tento prístup vyjadrí zvýšenú mieru spoločenskej nebezpečnosti takého konania a môže pôsobiť aj preventívne. Obdobné riešenie

---

<sup>16</sup> Takto formulovaný súkromnoprávny nárok obsahuje napríklad Obchodný zákonník ako právny prostriedok ochrany obchodného mena (§ 12 ods. 3) alebo ako právny prostriedok ochrany proti nekalej súťaži (§ 53 ods. 3). Obdobne čl. 127 ods. 3 Ústavy SR umožňuje Ústavnému súdu Slovenskej republiky rozhodnutím, ktorým vyhovie sťažnosti namietajúcej porušenie základných práv alebo slobôd, priamo priznať tzv. primerané finančné zadosťučinenie osobe, ktorej práva boli porušené.

možno zvoliť aj pre opakované diskriminačné konanie (recidívu). Ak by sa nepristúpilo k odbúraníu podmienky nedostatočnosti primeraného zadosťučinenia na vznik nároku na uplatnenie náhrady nemajetkovej ujmy, je potrebné, aby sa závažnosť viacnásobnej diskriminácie alebo opakovanej diskriminácie prejavila práve v možnosti priameho uplatnenia nárokov na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch u týchto diskriminačných konaní.

## **2.3 Možnosť domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru**

Nepriamou novelizáciou antidiskriminačného zákona v kontexte prijímania legislatívy na ochranu oznamovateľov kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti v pracovnoprávných vzťahov (zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov) bolo doplnené do ustanovenia § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona upravujúceho možnosť domáhania sa v prípade diskriminácie práv na súde nasledovné: *„ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená“*.

Na základe tohto ustanovenia sa teda v antidiskriminačných sporoch v tejto konkrétnej oblasti môže navrhovateľ domáhať nie len upustenia od konania porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania, napravenia protiprávneho vzťahu, resp. poskytnutia primeraného zadosťučinenia, ale zároveň aj priamo určenia neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola pozastavená podľa § 13 zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Táto možnosť sa vzťahuje na pracovnoprávne úkony, ktorých účinnosť pozastavil inšpektorát práce na žiadosť fyzickej osoby. Žiadosť môže fyzická osoba podať, ak sa domnieva, že v súvislosti s podaním podnetu bol voči nej urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí. V týchto prípadoch sa môže jednať aj o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru, čím je prekonaná zaužívaná prax, v ktorej sa neplatnosti skončenia pracovného pomeru domáha jedine podľa Zákonníka práce v rámci ustanovenej zákonnej dvojmesačnej prekluzívnej lehoty.

V praxi sa Stredisko veľmi často stretáva s prípadmi, keď je súčasťou alebo priamym následkom diskriminácie zamestnanca skončenie pracovného pomeru. Stredisko v takýchto

prípadoch môže zastupovať jednotlivca len vo vzťahu k namietanej diskriminácii a odkázať klienta na možnosť podania samostatnej žaloby na určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa Zákonníka práce. V prípade uplatnenia tohto nároku v antidiskriminačnej žalobe môže dôjsť k vylúčeniu veci na samostatné konanie, v ktorom Stredisko nemá právomoc na zastupovanie tejto osoby. Takéto vylúčenie však je veľmi problematické, nakoľko práve skončenie pracovného pomeru z diskriminačného dôvodu by malo spôsobiť neplatnosť skončenia pracovného pomeru, nakoľko takýto právny úkon sa prieči dobrým mravom. Otázka diskriminácie je preto v priamom súvisi s platnosťou skončenia pracovného pomeru, pričom Stredisko takéhoto klienta nemôže zastupovať. Problémom jej aj tá skutočnosť, že súdna prax je v otázkach skončenia pracovného pomeru založená na formalizme a skutočným dôvodom skončenia pracovného pomeru sa nevenuje pozornosť, napriek jasnej pôsobnosti antidiskriminačného zákona, ktorý skúmanie dôvodov vyžaduje.

Možnosť domáhať sa určenia neplatnosti právneho úkonu cez antidiskriminačný zákon je teda daná iba oznamovateľom protispoločenskej činnosti. Nie je pritom dôvod prečo by ostatné diskriminované osoby mali mať nižší rozsah procesných práv v porovnaní s oznamovateľmi protispoločenskej činnosti, obzvlášť keby priame zakotvenie možnosti domáhať sa určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru podľa antidiskriminačného zákona výrazne pomohlo uplatňovaniu práv obetí diskriminácie v praxi. V kontexte uvedeného navrhujeme rozšíriť možnosť domáhať sa určenia neplatného skončenia pracovného pomeru aj pre obeť diskriminácie z iných dôvodov ako je oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.

## **2.4 Otázka premlčania práv plynúcich z antidiskriminačného zákona**

Stredisko sa stretlo pri svojej činnosti v niektorých prípadoch s problematickým počítaním času pri otázke premlčania v súvislosti s dodržiavaním antidiskriminačného zákona. Problematické je najmä určenie momentu, od ktorého začína plynúť premlčacia doba. V týchto prípadoch platí všeobecná právna úprava obsiahnutá v Občianskom zákonníku, ktorá neprihliada na špecifiká antidiskriminačnej legislatívy a je zameraná skôr na inštitúty záväzkového práva. Účelom premlčania je, aby povinné osoby neboli po časovo neprimeranej dobe nútené plniť svoje povinnosti, a zároveň aby oprávnené osoby boli vedené k aktívnemu konaniu, aby sa predchádzalo súdnym sporom po neprimerane dlhých obdobiach za účelom zabezpečenia právnej istoty.

Podľa všeobecného ustanovenia Občianskeho zákonníka premlčacia doba plynie odo dňa, keď sa právo mohlo vykonať po prvý raz. Takýto začiatok plynutia premlčacej doby je jednoznačný a dôvodný v rámci záväzkov, vzhľadom na účel premlčania uvedený vyššie. Čo sa týka prípadov, ktoré spadajú pod antidiskriminačný zákon je jeho použitie problematické. V týchto prípadoch ide často o pokračujúci, opakujúci sa alebo relatívne trvalý protiprávny stav, pričom sa stále jedná o jednu skutkovú podstatu diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona, pričom dlhším trvaním protiprávneho stavu sa závažnosť konania alebo opomenutia zo strany povinnej osoby zvyšuje. Začiatok premlčacej doby by sa mal preto počítať, podobne ako je to v trestnom práve, od ukončenia protiprávnej činnosti vymedzenej antidiskriminačným zákonom.

Typickým pre túto situáciu je diskriminácia formou obťažovania, ktorá spočíva v takom správaní, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Táto forma diskriminácie teda spočíva vo vytváraní určitého prostredia, ktoré čím dlhšie trvá, tým má závažnejšie negatívne dôsledky na obeť, nie je preto správne určovať začiatok premlčacej doby odo dňa, kedy bolo prvý krát toto prostredie vytvorené, čo je aj veľmi ťažké určiť. Po prvom útoku obeť nemôže vedieť, že sa stala obeťou obťažovania, okrem toho vo väčšine prípadov sa samotná skutková podstata obťažovania napĺňa až po viacerých útokoch na obeť. Zo skúseností možno povedať, že ľudia spočiatku čakajú a nechcú situáciu riešiť, až konanie nadobudne takú intenzitu, že to už nedokážu znášať. Tento okamih môže nastať aj po viac ako troch rokoch od prvého útoku. Preto nepovažujeme za správne považovať ich práva na ochranu za premlčané po troch rokoch od začiatku takéhoto typu protiprávneho konania.

Obdobná situácia však môže nastať aj pri iných porušeníach zásady rovnakého zaobchádzania, ktoré majú trvalý, pokračujúci alebo opakujúci sa charakter a tvoria jednu skutkovú podstatu antidiskriminačného zákona.

## **2.5 Súdne poplatky v konaniach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania**

V rámci novelizácie antidiskriminačného zákona považujeme za potrebné otvoriť aj otázku súdnych poplatkov za antidiskriminačné spory, aj keď antidiskriminačný zákon túto

problematiku priamo neupravuje. Výška týchto poplatkov, zo skúseností Strediska, však priamo a výrazne ovplyvňuje vynútiteľnosť práv vyplývajúcich z antidiskriminačného zákona.

Poplatky za antidiskriminačné konanie sú upravené v zákone č. 71/1992 Z. z. o súdnych poplatkoch nasledovne:

a) zo žaloby vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sa platí paušálny poplatok vo výške 66 eur, ak sa nežiada náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch,

b) ak sa žiada náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch, platí sa jednak paušálny poplatok vo výške 66 eur plus 3% z výšky uplatnenej náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch, najviac 16 596,50 eur.

Stredisko zo skúseností môže konštatovať, že pre obeť diskriminácie je takto nastavená poplatková povinnosť niekedy neprekonateľnou prekážkou, nakoľko vo väčšine prípadov ide o osoby nízkopríjmové a znevýhodnené na trhu práce, nie vždy však spĺňajú podmienky na oslobodenie od súdnych poplatkov. Klienti majú tendenciu kvôli takto nastaveným súdnym poplatkom si uplatňovať nižšiu náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch aj v závažných prípadoch, ktoré podľa názoru Strediska odôvodňujú vyššiu sumu náhrady nemajetkovej ujmy, aj vzhľadom na požiadavky európskeho práva, podľa ktorých sankcie za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania musia byť „účinné, primerané a odstrašujúce“ (čl. 17 smernice 2000/78/ES).

V zákone o súdnych poplatkoch je možné badať snahu o dostupnosť súdneho konania pre slabšiu stranu v spore, ktorá sa prejavuje v tom, že evidentne slabšia strana je oslobodená od platenia súdneho poplatku. Uvedené sa prejavuje napríklad v oslobodení spotrebiteľa od súdneho poplatku, pokiaľ sa domáha svojich práv vyplývajúcich z osobitného predpisu. Taktiež zamestnanec alebo zamestnankyňa je oslobodená od povinnosti zaplatiť súdny poplatok v prípade konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru alebo štátnozamestnaneckého pomeru.

V záujme zabezpečenia dostupnosti súdneho konania pre obeť diskriminácie je nevyhnutné obeť diskriminácie oslobodiť od súdneho poplatku alebo minimálne súdny poplatok znížiť z vyššie uvedených dôvodov, čo by sa mohlo doceliť nepriamou novelizáciou zákona o súdnych poplatkoch v rámci plánovanej novelizácie antidiskriminačného zákona, nakoľko táto problematika bezprostredne súvisí s požiadavkou dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a možnosťami domáhať sa jej porušenia.

### 3 Návrhy na spresnenie legislatívno-technickej povahy

V rámci novelizácie antidiskriminačného zákona navrhujeme nasledovné aktualizácie a spresnenia niektorých ustanovení alebo odkazov antidiskriminačného zákona:

1. Odkaz pod čiarou č. 7 uvádza príklad zákona, ktorý už stratil platnosť a účinnosť, nový zákon znie „zákon č. 250/2007 Z. z. o ochrane spotrebiteľa o zmene zákona Slovenskej národnej rady č. 372/1990 Zb. o priestupkoch“.
2. V § 10 ods. 1 písm. a) navrhujeme doplniť poznámku pod čiaru, ktorá by odkazovala na zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva z dôvodu, aby sa každému dalo do pozornosti, na akú národnú inštitúciu sa v súvislosti s porušením antidiskriminačného zákona môže obrátiť.
3. Vzhľadom na nový procesný predpis v civilnom práve pri novelizácii antidiskriminačného zákona je potrebné v ustanovení § 11 ods. 3 nahradiť Občiansky súdny poriadok názvom nového predpisu, a to Civilný sporový poriadok.
4. Zoznam prebraných a právne záväzných aktov Európskej únie navrhujeme doplniť o Smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2014/54/EÚ zo 16. apríla 2014 o opatreniach na uľahčenie výkonu práv udelených pracovníkom v súvislosti so slobodou pohybu pracovníkov.



## **Zoznam zdrojov**

### **Publikácie**

Drgonec, J.: Ústava Slovenskej republiky – komentár. Šamorín: Heuréka, 2007. ISBN 80-89122-38-8.

Equinet: Innovating at the Intersections- Equality Bodies Tackling Intersectional Discrimination, 2016. ISBN: 978-92-95067-98-1.

Equinet: Making Europe More Equal: A Legal Duty?, 2016. ISBN: 978-92-990080-1-0

Pániková, N., Pavlíčková, Z.: Sprievodca ľudskoprávnymi záväzkami Slovenskej republiky voči OSN. Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2014. ISBN: 978-80-89016-75-4.

### **Rozhodnutia**

Rozhodnutie v prípade C-83/14 Chez Razpredelenie Balgarija AD, EU:C:2015:480.

Rozhodnutie v prípade C-303/06 Coleman, EU:C:2008:415.

### **Iné zdroje**

Committee on the Rights of Persons with Disabilities, Concluding observations on the initial report of Slovakia, 21.4.2016, CRPD/C/SVK/CO/1.

European Union Agency for Fundamental Rights, EU-Midis.: Data in Focus Report (5)- Multiple Discrimination, 2010.

Human Rights Committee, Concluding observations on the fourth report of Slovakia, 4.11.2016, CCPR/C/SVK/CO/4.

Návrh Generálnej advokátky Juliane Kokott z 12. marca 2015 vo veci C-83/14, EU:C:2015:170.

Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Concluding observations on the combined fifth and sixth periodic reports of Slovakia, 20.11.2015, CEDAW/C/SVK/CO.

Príloha

|                                                                                                                              | pohlavie | rasa | farba pleti | jazyk | viera a náboženstvo/<br>náboženské vyznanie<br>alebo viera | politické či iné<br>zmýšľanie | národný alebo<br>sociálny pôvod | príslušnosť<br>k národnosti alebo<br>etnickej skupine | majetok | rod | iné postavenie | zdravotné postihnutie | vek | sexuálna orientácia | manželský stav alebo<br>rodinný stav | oznámenie kriminality<br>alebo inej<br>protispoločenskej<br>aktivity | nepriaznivý zdravotný<br>stav | genetické vlastnosti | odborová činnosť | povinnosti k rodine | Štátna príslušnosť |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------|-------------|-------|------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|---------|-----|----------------|-----------------------|-----|---------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------|------------------|---------------------|--------------------|
| Ústava SR (čl.12)<br>Ústavný zákon č. 460/1992 Zb.                                                                           | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              |                       |     |                     |                                      |                                                                      |                               |                      |                  |                     |                    |
| Antidiskriminačný zákon (§2)<br>Zákon č. 365/2004 Z. z.                                                                      | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      |                  |                     |                    |
| Zákonník práce (§13)<br>Zákon č. 311/2011 Z. z.                                                                              | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    | ✓                             | ✓                    | ✓                |                     |                    |
| Zákon o štátnej službe (§4)<br>Zákon č. 400/2009 Z. z.                                                                       | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓ <sup>1</sup>                | ✓ <sup>2</sup>                  | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    | ✓                             |                      | ✓ <sup>3</sup>   | ✓                   |                    |
| Zákon o štátnej službe profesionálnych vojakov (§4)<br>Zákon č. 281/2015 Z. z.                                               | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              |                       |     | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      |                  | ✓                   |                    |
| Zákon o dobrovoľnej vojenskej príprave (§3)<br>Zákon č. 378/2015 Z. z.                                                       | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      |                  | ✓                   |                    |
| Zákon o štátnej službe colníkov (§5a)<br>Zákon č. 200/1998 Z. z.                                                             | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, SIS, ZVJS SR<br>a Železničnej polície (§2a)<br>Zákon č. 73/1998 Z. z. | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o Hasičskom a záchrannom zbore (§16)<br>Zákon č. 315/2001 Z. z.                                                        | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o výkone práce vo verejnom záujme (§5)<br>Zákon č. 552/2003 Z. z.                                                      | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o službách zamestnanosti (§62) <sup>4</sup><br>Zákon č. 5/2004 Z. z.                                                   | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   |                | ✓                     | ✓   |                     | ✓                                    |                                                                      |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o službách zamestnanosti (§14) <sup>5</sup><br>Zákon č. 5/2004 Z. z.                                                   | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Živnostenský zákon (§5a)<br>Zákon č. 455/1991 Zb.                                                                            | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o vysokých školách (§55)<br>Zákon č. 131/2002 Z. z.                                                                    | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓ <sup>6</sup>                                        | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    |                                                                      |                               |                      | ✓                |                     |                    |
| Zákon o zdravotnej starostlivosti (§11)<br>Zákon č. 576/2004 Z. z.                                                           | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    |                                                                      |                               |                      | ✓                |                     | ✓                  |
| Zákon o bankách (§27e)<br>Zákon č. 483/2001 Z. z.                                                                            | ✓        | ✓    | ✓           | ✓     | ✓                                                          | ✓                             | ✓                               | ✓                                                     | ✓       | ✓   | ✓              | ✓                     | ✓   | ✓                   | ✓                                    | ✓                                                                    |                               |                      |                  |                     | ✓ <sup>7</sup>     |
| Zákon o službách na vnútornom trhu (§10)<br>Zákon č. 136/2010 Z. z.                                                          |          |      |             |       |                                                            |                               |                                 |                                                       |         |     |                |                       |     |                     |                                      |                                                                      |                               |                      |                  |                     | ✓ <sup>8</sup>     |

<sup>1</sup> Členstva alebo činnosti v politickej strane alebo v politickom hnutí, v inom združení.  
<sup>2</sup> Len sociálny pôvod.  
<sup>3</sup> Členstva v odborovej organizácii.  
<sup>4</sup> Vzťahujú sa na zákaz zverejňovať ponuky zamestnania, ktoré by obsahovali obmedzenia/diskrimináciu z týchto dôvodov.  
<sup>5</sup> Vzťahujú sa na právo na prístup k zamestnaniu občana bez diskriminácie/obmedzení z týchto dôvodov.  
<sup>6</sup> Príslušnosť k národnostnej menšine.  
<sup>7</sup> Štátnej príslušnosti alebo miesta pobytu spotrebiteľa, ktorý je osobou s pobytom v Európskej únii.  
<sup>8</sup> Poskytovateľ služby je povinný zabezpečiť, aby príjemcovia služieb mali rovnaké podmienky pre prístup k poskytovaným službám bez ohľadu na štátnu príslušnosť, miesto trvalého pobytu alebo sídlo príjemcu služby.

MEDZERY ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA  
ANALÝZA POTREBY NOVELIZÁCIE  
ANTIDISKRIMINAČNÉHO ZÁKONA A SÚVISIACICH  
PRÁVNÝCH PREDPISOV

Čunderlík Ľubomír

Pavlíčková Zuzana

Rišianová Soňa

Recenzovali

Cenkner Michal

Novodomcová Miroslava

Technická úprava

Juráková Natália

Vydalo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

v Bratislave v roku 2017

**ISBN 978-80-89016-88-4**

Slovenské národné stredisko  
pre ľudské práva  
2017

ISBN 978-80-89016-88-4

