



DOČASNÉ VYROVNÁVACIE OPATRENIA AKO POSTUPOVAŤ V PROCESSE ICH PRIJÍMANIA A IMPLEMENTÁCIE

PRÍRUČKA PRE ZAMESTNÁVATEĽOV



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Názov: Dočasné vyrovnávacie opatrenia - ako postupovať v procese ich prijímania a implementácie (príručka pre zamestnávateľov)

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2022

Autor: Michal Cenkner

Odborná recenzia: Zuzana Pavlíčková

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá autor. Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Grafická úprava: Kamila Černáková

Titulná fotografia: www.freepik.com/freepik

ISBN: 978-80-99917-44-7 (online)

978-80-99917-43-0 (tlač)

Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov získal grant z Nórska v sume 124 965 eur. Projekt bol spolufinancovaný v sume 18 745 € zo štátneho rozpočtu Slovenskej republiky. Cieľom projektu je zvýšenie informovanosti a lepšie využitie DVO pri zamestnávaní Rómov a Rómiiek, predovšetkým z marginalizovaných rómskych komúní.

Spoločným úsilím k zelenej, konkurencieschopnej a inkluzívnej Európe

www.norwaygrants.sk/ldi

Obsah

Úvod	4
Právny rámec pre prijímanie DVO	6
Zákonné podmienky prijatia DVO	9
Cieľové skupiny	16
Príklady prostriedkov sledujúcich dosiahnutie cieľov DVO	21
Zákonom predvídané podoby DVO	22
Proces implementácie	23
Dosiahnutie cieľov a dočasnosť DVO (zákaz tzv. prevrátenej diskriminácie)	25
Príklady dobrej praxe	28
Zavedenie a implementácia DVO - sumár jednotlivých krokov	30
Zoznam odporúčaní	31
Príloha č. 1: Prehľad relevantnej právnej úpravy a príklady z rozhodovacej činnosti súdneho dvora Európskej únie	33
Poznámky	38

Úvod

Dočasné vyrovnávacie opatrenia (ďalej ako „DVO“) sú špecifické opatrenia slúžiace na vyrovnávanie nerovností a znevýhodnení, ktoré sa spoločne nazývajú diskriminácia. Vychádzajú z princípu rovnosti príležitostí pre všetkých a smerujú k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti alebo bývaniu, a to napríklad prostredníctvom cielených prípravných programov, šírením informácií o takýchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta. DVO slúžia na zabezpečenie rovnosti šancí a dorovnávanie preukázateľnej nerovnosti. Ich prijímateľmi môžu byť orgány verejnej správy alebo iné právnické osoby. V kontexte zamestnávania sú kľúčovými prijímateľmi DVO zamestnávateľa, bez ohľadu na to, či ide o zamestnávateľov verejného alebo súkromného sektora.

Rozhodnutiu zamestnávateľa o vytvorení podmienok pre prijatie DVO predchádza dôsledný interný vyhodnocovací proces splnenia zákonných podmienok. Predpokladom začatia procesu je ucelená predstava o definičných znakoch vyrovnávacieho opatrenia a o jednotlivých krokoch v procese jeho implementácie. Legitímnym a legálnym cieľom je dorovnanie príležitostí v praxi. Naň je nadviaza-

ný cieľ odstraňovania preukázateľnej nerovnosti, ktorá má v prípade DVO charakteristiku zaužívaného, historicky zakoreneného stavu, vychádzajúceho z dlhodobých spoločensky vžitých predsudkov a stereotypov.

Táto príručka má zamestnávateľov nielen motivovať k dorovnávaniu nerovností v príležitostiach na pracovnom trhu, ale jej cieľom je predovšetkým ozrejmiť potenciálnym prijímateľom DVO obsah krokov nevyhnutných k dosahovaniu zákonodarcom predvídaných legitímnych cieľov.

Príručka bola vypracovaná v rámci projektu „Dočasné vyrovnávacie opatrenia na zvýšenie zamestnanosti a vzdelávania Rómov“, ktorého zámerom je zvýšenie povedomia o DVO a ich lepšieho využitia pri zamestnávaní Rómov a Rómiek, predovšetkým z marginalizovaných rómskych komunít. Projekt je spolufinancovaný z Nórskeho finančného mechanizmu 2014-2021 a štátneho rozpočtu Slovenskej republiky a realizovaný Agentúrou práce Banskobystrického samosprávneho kraja v spolupráci so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva a nórskou neziskovou organizáciou Stiftelsen Mangfold i Arbeidslivet.

Právny rámec pre prijímanie DVO

§ 8a zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačného zákona):

„1.) Diskriminácia nie je prijatie dočasných vyrovnávacích opatrení orgánmi verejnej správy alebo inými právnickými osobami smerujúcich k odstráneniu znevýhodnení vyplývajúcich z dôvodov rasového alebo etnického pôvodu, príslušnosti k národnostnej menšine alebo etnickej skupine, rodu alebo pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia, ktorých cieľom je zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi. Dočasnými vyrovnávacími opatreniami sú najmä opatrenia:

a) zamerané na odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia, ktorými sú nadmerne postihnutí príslušníci znevýhodnených skupín,

b) spočívajúce v podporovaní záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o zamestnanie, vzdelávanie, kultúru, zdravotnú starostlivosť a služby,

c) smerujúce k vytváraniu rovnosti v prístupe k zamestnaniu, vzdelávaniu, zdravotnej starostlivosti a bývaniu, a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín alebo prostredníctvom šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta alebo miesta v systéme vzdelávania.

2.) Dočasné vyrovnávacie opatrenia uvedené v odseku 1 môžu byť prijaté, ak:

- a) existuje preukázateľná nerovnosť,
- b) cieľom opatrení je zníženie alebo odstránenie tejto nerovnosti,
- c) sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie stanoveného cieľa.

3.) Dočasné vyrovnávacie opatrenia je možné prijímať len v oblastiach uvedených v tomto zákone. Tieto opatrenia môžu trvať len do doby odstránenia nerovnosti, ktorá viedla k ich prijatiu. Orgány podľa odseku 1 sú povinné ukončiť vykonávanie týchto opatrení po dosiahnutí stanoveného cieľa.

4.) Orgány podľa odseku 1 sú povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania a podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva o týchto skutočnostiach.

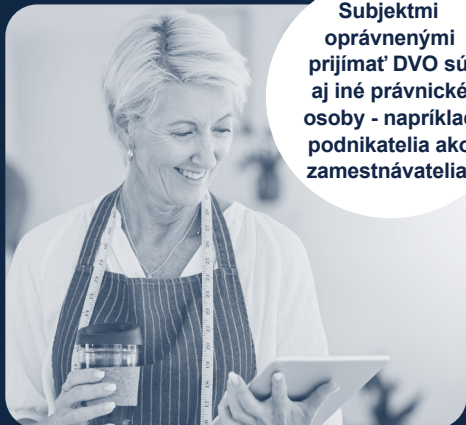
5.) Ustanoveniami odsekov 1 až 4 nie sú dotknuté ustanovenia § 7 a § 8 ods. 3 písm. b) tohto zákona.“

DVO môže prijať a implementovať každý zamestnávateľ bez ohľadu na veľkosť, vlastnú štruktúru, sektor či predmet podnikania.

Antidiskriminačný zákon deleguje oprávnenie prijímať DVO nielen orgánom verejnej správy, ale aj všetkým právnickým osobám. Inými slovami

každý zamestnávateľ je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a zároveň je oprávnený prijímať DVO, ktorých podstata tkvie v napĺňaní legitímnych cieľov dosahovania rovnosti v praxi. Zamestnávateľia, ktorým je známy obsah povinnosti dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania disponujú lepšími kvalitatívnymi predpokladmi na začatie procesu vytvárania DVO a na jeho správnu implementáciu. Disponujú predpokladmi na pochopenie samotnej podstaty DVO. Ide o zamestnávateľov, ktorí majú implementáciu zásady rovného zaobchádzania vžitú natoľko, že vedia pochopiť opodstatnenosť nevyhnutnosti dorovnávanía príležitostí v praxi.

Subjektmi oprávnenými prijímať DVO sú aj iné právnické osoby - napríklad podnikatelia ako zamestnávateľia.



Predpoklady:

- Záujem o problematiku odstraňovania diskriminácie;
- Proaktívny prístup k vytváraniu rovností príležitostí;
- Náležité povedomie o obsahu povinnosti dodržiavať zásadu rovného zaobchádzania;
- ✗ Motiváciou, či primárnym podnetom k prijatiu a implementácii DVO, by nemal byť finančný prospech zamestnávateľa, resp. jeho primárny záujem o získanie finančných prostriedkov prostredníctvom projektov a grantových schém.

Zamestnávateľmi a zároveň orgánmi verejnej správy sú:

- a. orgány štátnej správy;
- b. orgány územnej samosprávy;
- c. orgány záujmovej samosprávy, ktorým osobitný predpis zveril rozhodovanie o právach, právom chránených záujmoch a povinnostiach fyzickej osoby a právnickej osoby v oblasti verejnej správy (ďalej ako „rozhodovanie o právach a povinnostiach“);
- d. právnické osoby a fyzické osoby, ktorým osobitný predpis zveril rozhodovanie o právach a povinnostiach;
- e. štátne orgány, iné orgány alebo subjekty, ktorým osobitný predpis zveril rozhodovanie o právach a povinnostiach.



POZITÍVNE
OPATRENIE



POZITÍVNA
DISKRIMINÁCIA

V praxi nie je ojedinelým prípadom nesprávne označovanie DVO, resp. ich synonymické zamieňanie s označením tzv. pozitívnej diskriminácie. Diskriminácia nemá za žiadnych okolností pozitívny obsah. Za vecne správne synonymické označenie DVO preto treba považovať nasledujúce slovné spojenia:

- **pozitívna činnosť;**
- **pozitívne opatrenia.**

V úvodnej časti príručky vymenované Európske antidiskriminačné smernice a medzinárodné dohovory používajú označenia ako napríklad: osobitné opatrenia, resp. špeciálne opatrenia, avšak nikdy im ich autor terminologicke nepridáva negatívny význam. Preto je veľmi dôležité uvedomiť si štyri základné tézy a následne ich aplikovať pri prijímaní a implementácii DVO:

DISKRIMINÁCIA NIE JE POZITÍVNA

DVO SÚ POZITÍVNE, AK SÚ SPRÁVNE IMPLEMENTOVANÉ

SPRÁVNE IMPLEMENTOVANÉ DVO ODSTRANJÚ DISKRIMINÁCIU

NEROVNÉ SITUÁCIE NEMOŽNO RIEŠIŤ ROVNAKO / ROZDIELNĚ POSTAVENIE NA ŠTARTOVACEJ ČIARE SI VYŽADUJE DOROVNANIE NEROVNOSTI

Na to, aby platili všetky štyri uvedené výroky, je najdôležitejšou fázou príprava opatrenia, t. j. proces pred prijatím DVO, resp. v čase vytvárania podmienok jeho prijatia, na ktoré nadväzuje nemenej dôležitá fáza jeho dôslednej implementácie, obsahujúca viaceré vnútorné, či externé kontrolné a monitorovacie mechanizmy.

Ustanovenie, ktoré pripúšťa pozitívne opatrenia, musí byť formulované tak, aby ho bolo možné vnímať ako určitú **derogáciu všeobecného princípu rovnosti alebo jeho viac či menej nerovnomerné (vychýlené) uplatňovanie.**



V procese prípravy, implementácie a následného vyhodnocovania nevyhnutnej potreby zavádzania DVO nikdy nepoužívame slovné spojenia „pozitívna diskriminácia“ a „zvyšovanie“. Namiesto týchto termínov používame pojmy:

POZITÍVNE OPATRENIA

DOROVNÁVANIE

ODSTRAŇOVANIE DISKRIMINÁCIE

**ZABEZPEČOVANIE ROVNOSTI
V PRÍLEŽITOSTIACH V PRAXI**



Zákonné podmienky prijatia DVO

Prijímanie DVO a jeho implementáciu viaže zákonodarca na splnenie štyroch základných zákonných predpokladov, ku ktorých naplneniu musí dôjsť kumulatívne, t. j. pri vyhodnocovaní nesmie absentovať žiadna z podmienok, ktorým sa venuje ďalšia časť tejto príručky.

1) EXISTENCIA STAVU PREUKÁZATEĽNEJ NEROVNOSTI

Splnenie zákonnej podmienky preukázateľnej nerovnosti predpokladá aktívny prístup zamestnávateľa k sledovaniu tohto merateľného kritéria, ktoré má objektívnu povahu. Proaktívny prístup zamestnávateľa je v tomto prípade kľúčovým aspektom splnenia základnej zákonnej podmienky. Preukázateľná nerovnosť sa v mnohých prípadoch vyznačuje charakteristikou dlhotrvajúceho stavu, ktorý môže byť známy širokému spektru spoločnosti, keďže jej príčinou sú vžitú predsudky a stereotypy, stávajúce sa vďaka dlhodobej praxi akousi spoločenskou normou, no vo výsledku ide o protiprávny, resp. diskriminačný stav.

Ako preukázať nerovnosť?

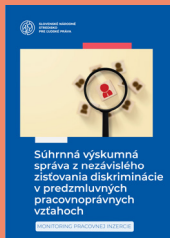
- **vlastné poznatky** – nevyhnutným predpokladom je existencia interných mechanizmov pravidelného monitoringu a vyhodnocovania – napríklad prostredníctvom personálneho oddelenia zamestnávateľa so zastúpením externého nezávislého prvku.
- **externé dáta** – kvantitatívne a kvalitatívne poznatky, ktoré sú buď verejne dostupné, alebo ich objednávateľ získa objednávkou z vonkajšieho (výskumného) zdroja.

PREUKÁZATEĽNÁ
NEROVNOSŤ



DOMNIEŇKA
ZAMESTNÁVATEĽA
O MOŽNEJ
NEROVNOSTI

Príklady zdrojov externých dát:

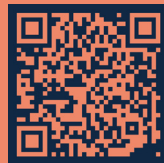


Súhrnná výskumná správa z nezávislého zisťovania diskriminácie v predzmluvných pracovnoprávných vzťahoch Slovenského národného strediska pre ľudské práva, ktorá je dostupná elektronicky na: <https://bit.ly/3SMZONv>



Správa Inštitútu finančnej politiky k diskriminácii žien v oblasti zamestnávania, ekonomická analýza dostupná online na: <https://bit.ly/3dzdZMO>

Nezastupiteľnú úlohu pri zbere a následnej interpretácii výskumných a prieskumných dát zohráva okrem národnej antidiskriminačnej autority – Slovenského národného strediska pre ľudské práva, aj celá sieť výskumných inštitúcií zaoberajúcich sa otázkami znevýhodneného postavenia konkrétnych skupín obyvateľstva vo všeobecnosti, vrátane výskumov a prieskumov v oblasti predzmluvných a zmluvných individuálnych pracovnoprávných vzťahov. Dôležité dáta zisťujú aj organizácie občianskej spoločnosti.



Atlas rómskych komunit Úradu Spolnomocnenca vlády SR pre rómske komunity, ktoré sú dostupné elektronicky na: <https://bit.ly/3bYqZLI>

¹ Napríklad Slovenská akadémia vied, Inštitút pre verejné otázky, Inštitút pre výskum práce a rodiny, výskumné a prieskumné agentúry a pod.

2) KONKRÉTNY CIEĽ

Antidiskriminačný zákon vymedzuje v § 8a ciele DVO vo všeobecnej rovine. Tie predstavuje odstránenie nerovnosti v príležitostiach v praxi, v rámci oblastí právnych vzťahov, pre ktoré platí zákaz diskriminácie a teda systematické odstraňovanie diskriminácie vo výsledku. Pri prijímaní DVO však nestačí všeobecné zadefinovanie cieľa, resp. obyčajné kopírovanie zákonnej normy. Zamestnávateľia, ktorí sa rozhodnú prijať DVO sú povolaní k vymedzeniu zrozumiteľného a dostatočne určitého cieľa. Nemali by však vybočovať zo všeobecného zákonného rámca.

Spôsob vymedzenia sledovaného cieľa môže byť rôznorodý. Primárne však hovoríme o dvoch jeho všeobecných rovinách, ktoré ustanovuje sám zákonodarca. Prvou z nich je priblíženie sa alebo dosiahnutie stavu rovnosti v príležitostiach v praxi. Druhá rovina spočíva v priblížení sa alebo dosiahnutí stavu rovnosti vo výsledku. Obe sú rovnako podstatné a dôležité pre

naplnenie účelu odstraňovania tzv. štrukturálnej diskriminácie, ktorá je výsledkom dlhodobu akceptovaných a spoločnosťou prehliadaných predsudkov a stereotypov. **Rovnosť v príležitostiach** znamená, že skutočná rovnosť sa nemôže dosiahnuť, ak jednotlivci chcú využiť príležitosť, avšak začínajú z rozdielnych podmienok a východísk. Preto rovnosť v príležitostiach sa musí prejavovať v tom, že sa vyrovnajú podmienky, za ktorých sa osoby chcú presadiť v existujúcich príležitostiach. Vyrovnávanie takýchto podmienok vyžaduje škálu špeciálnych opatrení, ktoré sa obvykle označujú ako pozitívne opatrenia na kompenzovanie znevýhodnení či odstránenie osobnostných bariér alebo prekážok vytvorených prostredím, ktoré bránia participácii na príležitostiach. DVO „favorizujú“ tradične diskriminované kategórie ľudí, dovoľujú im zúčastniť sa súťaže pri využívaní príležitostí, vychádzajúc z rovnakej základne, avšak bez **nároku na úspech**.²



² Z Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky, vydanom pod spisovou značkou: PL. ÚS 8/04-22, 15.10.2005.

Príklady z rozhodovacej praxe Súdneho dvora Európskej únie:

PRÍKLAD POZITÍVNEJ PRAXE:

Z Rozsudku Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-409/95, z 11.11.1997, *Helmut Marshall proti Land Nordrhein-Westfalen*:

Regionálna legislatíva spolkovej krajiny Westfálsko oprávňovala zamestnávateľov tejto krajiny k uprednostňovaniu žien – zamestnankýň, pracujúcich v oblasti verejnej správy, v kontexte obsadzovania vedúcich pracovných pozícií. Uprednostnenie však bolo podmienené kumulatívnym naplnením troch normatívnych podmienok, čo je osobitne dôležité v nadväznosti na uplatňovanie zásady primeranosti, charakteristickej pre DVO. Prvou z nich bola existencia stavu preukázateľného menej početného zastúpenia žien vo vedúcich pracovných pozíciách vo verejnej správe v porovnaní so zastúpením zamestnancov – mužov. Druhá z podmienok spočívala v existencii stavu rovnakého stupňa dosiahnutého vzdelania. Napokon, tretia a obzvlášť dôležitá podmienka spočívala v možnosti mužského uchádzača, byť úspešným v prípade, ak na jeho strane existovali dôvody hodné osobitného zreteľa, ktoré by ho objektívne predurčovali na obsadenie voľnej vedúcej pracovnej pozície u zamestnávateľa pôsobiaceho v oblasti verejnej správy.

Súdny dvor Európskej únie skonštatoval, že normatívne vymedzenie výnimiek z pravidla prednostného zamestnávania žien na vyšších pracovných pozíciách u zamestnávateľov pôsobiacich v oblasti verejnej správy vylučuje ich automatické uprednostňovanie vo výsledku. Konštatoval súlad s cieľom zabezpečenia rovnosti príležitostí v praxi, ako aj s platným a účinnými právnymi normami v tom čase Európskych spoločenstiev.

Prednostné opatrenie musí dať uchádzačom – mužom záruku, že výnimky budú v ich prípade objektívne vyhodnotené v prípade, ak ich spĺňajú.



Už pri tvorbe opatrenia a vymedzení jeho cieľov musí prijímateľ DVO dbať na implementáciu zásady primeranosti ako zákonnej podmienky prijímania DVO.

Príklady z rozhodovacej praxe Súdneho dvora Európskej únie:

PRÍKLAD NESPRÁVNEJ PRAXE

Z Rozsudku Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-450/93, zo 17.10.1995, *Eckhardt Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen*:

Zamestnávateľia sídlia v Spolkovej krajine Brémy v Nemecku boli na základe regionálnej krajinskej legislatívy oprávnení automaticky uprednostniť ženu – uchádzačku o zamestnanie pred mužom – uchádzačom o zamestnanie. Jedinými dvomi objektívnymi kritériami, na ktoré mužskí uchádzači „nemali dosah“, resp. ich nemohli ovplyvniť, boli kritériá stavu preukázateľného pomerne nízkeho zastúpenia žien u zamestnávateľa a rovnaký stupeň dosiahnutého vzdelania u uchádzačky a uchádzača o zamestnanie.

Primárnym cieľom opatrenia nemusí byť dosiahnutie rovnosti vo výsledku, ale môže ním byť už samotné zabezpečenie rovnosti v príležitostiach v praxi.

Súdny dvor Európskej únie skonštatoval, že sťažovateľom napadnutá všeobecne záväzná právna norma sa vymyká požiadavke zabezpečenia rovnosti v príležitostiach a prekračuje obsah pozitívnych opatrení, ktorých základný obsahový rámec vymedzuje článok 2 ods. 4 Smernice 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky.



Cieľ opatrenia nemusí byť výslovne uvedený v samotnom opatrení. Stačí, ak je zřejmý z jeho obsahu. Primárne môže sledovať aj zabezpečenie rovnosti v príležitostiach v praxi, nie vo výsledku.

3) PRIMERANOSŤ

Zákonná podmienka primeranosti kladie na zamestnávateľov požiadavku na prijímanie takých pozitívnych opatrení, ktoré svojím rozsahom a adresnosťou nevybočujú z rámcov zadefinovaného cieľa. Nesmú vytvárať dojem kvalitatívneho presahu ich zákonom stanoveného rozsahu.

Pozitívne opatrenia sa síce vyznačujú dočasnou, no v kontexte ich obsahu predstavujú dlhodobější proces. Preukázateľnú nerovnosť príležitostí v praxi nemožno odstrániť zo dňa na deň. Jedným z dôvodov uvedeného tvrdenia je o.i. zachovanie zákonnej podmienky primeranosti. V prípade, ak by prijatým opatrením došlo k jednorazovému a náhlemu dorovnávaniu, mohla by sa opozitná väčšina legitímne dopytovať, či nedochádza k jej neprimeranému znevýhodneniu.

S podmienkou primeranosti je úzko previazaná, avšak zákonom výslovne nevyjadrená, požiadavka vysvetlenia obsahu a adresnosti prijatých opatrení. Tá nadväzuje na princíp publicity, ktorý prispieva k vyššej miere tolerancie a pochopenia prijatých opatrení opozitnou väčšinou, ktorej tieto opatrenia nie sú adresované. Zásada primeranosti vyžaduje, aby výnimky neprekračovali hranice toho, čo je vhodné a potrebné na dosiahnutie sledovaného cieľa. Uvedený záver vyplýva z rozhodovacej činnosti Súdneho dvora Európskej únie. Napriek tomu, že vyhodnotenie kritéria primeranosti, v nadväznosti na posudzovaný skutkový stav, je vždy vecou právnej úvahy a rozhodnutia vnútroštátneho súdu.

PRÍKLAD: Zamestnávateľ s 11 500 zamestnancami prijal DVO, ktorého cieľom bolo zvýšenie percentuálneho podielu zamestnankýň v rámci jeho spoločnosti. V čase rozhodnutia tvorili ženy – zamestnankyne iba necelých 25 % z celkového počtu zamestnancov. Vysoký podiel z uvedeného percentuálneho podielu tvorili navyše ženy – zamestnankyne, ktoré vykonávali u zamestnávateľa prácu krátkodobo.

DVO spočívalo v rozhodnutí o vyhovení žiadosti matiek – zamestnankýň alebo potenciálnych zamestnankýň, ktoré požiadali o zabezpečenie jasiel pre ich deti priamo u zamestnávateľa. Zároveň, a to je z hľadiska zásady primeranosti podstatné, ponechal zamestnávateľ možnosť podávania žiadostí o jasle aj zamestnancom – mužom, avšak iba v prípade, ak bol muž samoživiteľom alebo sa ocitol v stave núdze v nadväznosti na umiestnenie dieťaťa do jaslí. Reagoval tak na nedostatky počtu miest v obdobných zariadeniach v rámci mesta, kde sídlil.

Ciele zamestnávateľa spočívali v znížení počtu prípadov žiadostí zamestnankýň – matiek spočívajúcimi v zámere skončiť pracovný pomer. Ďalší cieľ v kontexte priblíženia sa stavu rovnosti v príležitostiach v praxi spočíval vo zvýšení motivácie žien – uchádzačiek o zamestnanie u zamestnávateľa.

Už pri prijímaní DVO musí zamestnávateľ zohľadňovať právom chránené záujmy iných skupín zamestnancov, aby ním nedosiahol nový objektívny nerovnovážny stav.

4) NEVYHNUTNOSŤ

Prijatiu DVO majú predchádzať preukázateľné kroky zamestnávateľa, ktorými sa v minulosti snažil dorovnať objektivizovanú nerovnosť. Antidiskriminačný zákon síce výslovne neukladá zamestnávateľom povinnosť preukazovať predchádzajúce kroky, ktorých cieľom bolo odstránenie systematickej diskriminácie. Z požiadavky nevyhnutnosti však vyplýva, že prijatie DVO musí byť posledným krokom k dosiahnutiu cieľa, t. j. k jeho prijatiu a implementácii má dôjsť v prípadoch, kedy zlyhali predchádzajúce prostriedky, ktorými sa prijímateľ (alebo orgány verejnej moci) snažil o dosiahnutie

rovnosti príležitostí v praxi. Každý zamestnávateľ by mal inštitút DVO vnímať ako nástroj, ktorý je nevyhnutný na dosiahnutie rovnosti v príležitostiach v praxi a odstránenie často dlhodobo trvajúcej (niektorí autori píšu o historickej) diskriminácie, vyplývajúcej zo vžitých stereotypov a predsudkov. Splnenie podmienky nevyhnutnosti môže prispieť k vyššej miere pochopenia a prijatia špeciálnych dorovnávajúcich opatrení v „očiach spoločnosti“. Obzvlášť v očiach tých, ktorých postavenie môže byť obdobné postaveniu menšiny, ktorej sú DVO adresované.

PRÍKLAD: U konkrétneho zamestnávateľa existuje preukázateľný stav výrazného nepomeru v zastúpení zamestnancov a zamestnankýň, s prevahou mužov – zamestnancov. Zamestnávateľ eviduje v rámci personálnej politiky a výberových konaní na obsadenie pracovných miest väčšinu žiadostí mužov – uchádzačov.

Zamestnávateľ sa snaží situáciu riešiť prijatím internej politiky zamestnancových bonusov v súlade so zásadou rovného zaobchádzania, motivujúcich ženy o uchádzanie sa o ponúkané pracovné pozície. Napriek tomu, neneviduje nárast žiadostí o zamestnanie od žien.

Pred každým prijatím DVO by mal byť zamestnávateľ schopný zreprodukovať konkrétne kroky, ktorými sa snažil dosiahnuť cieľ rovnosti príležitostí v praxi, resp. rovnosti vo výsledku, t. j. odstránenie diskriminácie.

Pristúpi tak k nevyhnutnému kroku – prijatiu DVO, ktoré musí naformulovať tak, aby neprimerane neznevýhodňovalo mužov – uchádzačov na vo výsledku ich neodrádzalo od uchádzania sa o obsadenie pracovnej pozície. Zároveň musí opatrenie formulovať tak, aby malo potenciál praktického dopadu na zvýšenie záujmu o ponúkané pracovné pozície u žien.

Cieľové skupiny

DVO nemožno adresovať komukoľvek, resp. svojvoľne vymedzenej skupine osôb, ktoré sú preukázateľne v menej výhodnom postavení v porovnaní s tými, ktorí do týchto konkrétnych homogénnych skupín nepatria, resp. nie sú ich príslušníkmi. Adresátni DVO musia byť skupiny osôb vyznačujúcich sa nižšie uvedenými, zákonom regulovanými, charakteristikami:

• RASA; ETNICKÝ PÔVOD

Interpretačné východiská vymedzenia cieľových skupín:

Antidiskriminačný zákon, ako ani iné zákony nedefinujú obsah pojmov „rasa“, či „etnický pôvod“. V oboch prípadoch ide o sociologické, nie právne kategórie. S rasou spájame biologickú odlišnosť, resp. odlišnosť, ktorá je viditeľnou vzhľadom k farbe pokožky jednotlivca. V právnom jazyku často dochádza k zamieňaniu uvedených sociologických kategórií, ba až k ich synonymickému používaniu. *„Etnicita a rasa sú podobné a prelínajúce sa pojmy. Kým pojem rasa je zakorenený v predstave biologickej klasifikácie ľudí podľa morfológických znakov, ako je farba pleti alebo faciálna charakteristika, etnicita má svoj pôvod v ideí sociálnych skupín, ktoré sa vyznačujú spoločnou národnosťou, rodovým príbuzenstvom, náboženstvom, vierou, jazykom alebo kultúrnym a tradičným pôvodom a pozadím.“*⁴⁵

Významné a zároveň menšinové zastúpenie majú na území Slovenskej republiky napríklad príslušníčky a príslušníci mongoloidnej rasy a rasovo zmiešané obyvateľstvo. Pokiaľ ide o etnický pôvod, významný a zároveň menšinový

status evidujeme napríklad u obyvateľstva rómskeho a židovského etnického pôvodu.

Príklady cieľových skupín:

- zamestnankyne a zamestnanci, prípadne uchádzačky a uchádzači o zamestnanie akejkoľvek rasy, vrátane zmiešaných rás. Príslušníčky a príslušníci rómskeho, židovského, prípadne moslimského etnického pôvodu.



Zamestnávateľia by sa pri vymedzení skupín, pre ktoré sú príznačne uvedené charakteristiky nemali pridrižovať formalizmu spočívajúcemu v používaní definícií na vymedzenie rámca rasových skupín obyvateľstva, či osôb s rovnakým etnickým pôvodom.

3 Z odôvodnenia Rozsudku ESLP v právnej veci Timishev proti Ruskej republike, z 13. decembra 2005.

• NÁRODNOSTNÁ MENŠINA; ETNICKÁ SKUPINA

Interpretačné východiská vymedzenia adresátov DVO:

Národnostná menšina a etnickú skupinu predstavujú podobne ako rasa a etnický pôvod dve sociologické kategórie, ktoré právo bližšie nerozvíja, resp. nedefinuje. Pod pojmom „etnická skupina“ by sme si mali predstaviť príslušníkov historicky vzniknutej skupiny osôb žijúcej v početnej menšine v rámci iného spoločenstva. Skupina sa vyznačuje objektívne ustanovenými znakmi, ktoré spája: spoločný pôvod, zvláštne kultúrne znaky (napr. jazyk), mentalita, tradície, prípadne osobitný spôsob života. Príslušníci a príslušníčky etnickej skupiny majú vlastný názov alebo meno, ktorými sú označovaní a majú povedomie vzájomnej spolupatričnosti a súčasne odlišnosti od iných spoločenstiev.

Z verejne dostupného oficiálneho zdroja – webového sídla Úradu vlády Slovenskej republiky je národnostné zloženie obyvateľstva Slovenskej republiky nasledovné: národnosť slovenská (80,7 %), maďarská (8,5 %), rómska (2,0 %), česká (0,6 %), rusínska, ukrajinská, ruská, nemecká, poľská a iné (8,2 %).⁴

Príklady cieľových skupín:

- zamestnankyne a zamestnanci, prípadne uchádzačky a uchádzači o zamestnanie maďarskej, ukrajinskej, rómskej, či rusínskej národnosti. Príslušníčky a príslušníci rómskej alebo židovskej etnickej skupiny.



Aj v tomto prípade by sa zamestnávateľia pri vymedzení skupín, pre ktoré sú príznačné uvedené charakteristiky nemali pridŕžovať formalizmu spočívajúcemu v používaní definícií na vymedzenie rámca národnostných a etnických skupín obyvateľstva.



⁴ Údaje sú aktuálne k 5.6.2020; pozn. autora.

● POHLAVIE; ROD

Interpretačné východiská vymedzenia adresátov DVO:

Pohlavie môžeme označiť ako biologickú charakteristiku jednotlivca. Je anatomickou kategóriou. Predstavuje súhrn podstatných biologických znakov, ktorými sa od seba jednotlivci vzájomne odlišujú. Pohlavie ako biologická danosť človeka sa v odbornej literatúre nestotožňuje s pojmom rod. Ten je sociálnou kategóriou, ku ktorej sa viažu určité predstavy spoločnosti o tom, čo je alebo nie je pre ľudské bytosti typické, vhodné alebo správne.

Rod sa vzťahuje na sociálne konštruovanú rolu, správanie, činnosť, či iné atribúty, ktoré spoločnosť v rámci evolúcie považuje za vhodné pre jednotlivé skupiny osôb. Ako sme už uviedli, ide o sociálne utváranú kategóriu, ktorá vzniká v kontexte určitej sociálnej, kultúrnej a ekonomickej štruktúry. Rod chápeme ako súbor rolí, správania a návykov typicky spájaných s istým pohlavím. Tie najčastejšie vychádzajú z istých stereotypných predstáv o tom, ako by mal typický predstaviteľ alebo predstaviteľka daného rodu vyzerať. Striktne stanovené predstavy, očakávania a normy v súvislosti s rodom vytvárajú východisko pre udržiavanie nerovného vzťahu medzi jednotlivcami. Vytvárajú východisko pre rodovú diskrimináciu. Rod je primárne určený spoločnosťou a spoločenskými okolnosťami. V priebehu spoločenského vývoja sa vnímanie rodu výrazne odlišuje. Vo výsledku je

primárne vytvárané konkrétnymi kultúrnymi podmienkami. Pojem rod sa začal používať na označenie spoločensky stanovených charakteristík, ktoré sú priradované biologickým pohlaviam.

„Skutočnosť, že dvaja uchádzači o zamestnanie rozdielneho pohlavia majú rovnaké kvalifikačné predpoklady, sama o sebe neznamená, že obaja majú rovnaké príležitosti.“⁴⁵

Príklady cieľových skupín:

- ženy; muži; LGBTIQ+ osoby.



Zamestnávateľia by mali prijímať konkrétne metodické plány zamestnávania LGBTIQ+ osôb, aby prispeli k väčšej miere ich inklúzie aj v rámci pracovného trhu a k odstraňovaniu predsudkov a stereotypov v spoločnosti. Zároveň by mali konkrétnymi opatreniami vytvárať inkluzívne prostredie pre uvedení cieľovú skupinu. Sexuálna orientácia a rodová identita zamestnankyň a zamestnancov nie je vecou zamestnávateľa a nesmie mať žiaden negatívny dopad na rozhodovanie o personálnom zložení zamestnaneckého kolektívu.

5 Z odôvodnenia Rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-409/95 Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen.

• VEK

Interpretačné východiská vymedzenia adresátov DVO:

V kontexte oblasti pracovnoprávných vzťahov a DVO je presnejším označením cieľových skupín pomenovanie – ohrozené vekové skupiny zamestnankyň a zamestnancov na trhu práce. Vek je v nadväznosti na zákaz diskriminácie chránenou kategóriou obzvlášť z dôvodu jeho nemennej charakteristiky. Preto aj na prijímanie DVO vo vzťahu k určitým vekovým skupinám treba nahliadať optikou ich zraniteľnosti vo vzťahu k legitímnemu cieľu dosahovania rovnosti v príležitostiach v praxi. Staršie uchádzačky alebo starší uchádzači o zamestnanie majú často nevýhodnejšie postavenie v očiach zamestnávateľov v porovnaní s mladšími uchádzačkami a uchádzačmi. Samozrejme, nemožno opomíňať výnimky zo zákazu diskriminácie. Nerovnosť vo výsledku je legitímnou a legálnou pokiaľ ide o zamestnávanie osôb založené na zákonných vekových limitoch, nevyhnutných na výkon konkrétneho zamestnania, či povolania. V takýchto prípadoch ustupuje prezumpcia zákonnosti podmienke dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. V konečnom dôsledku výnimky z vekovej diskriminácie upravuje aj samotný antidiskriminačný zákon.

Príklady cieľových skupín:

- absolventi stredných a vysokých škôl, zamestnankyne a zamestnanci v produktívnom veku; skupiny starších zamestnankyň a zamestnancov v preddôchodkovom veku.



DVO nemožno prijať vo vzťahu k výnimke zo zákazu diskriminácie, upravenej v ustanovení § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona:

„Rozdielne 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,
- b. osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana,
- c. podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.“

• ZDRAVOTNÉ POSTIHNUTIE

Interpretačné východiská vymedzenia adresátov DVO:

Antidiskriminačný zákon viaže DVO na skupinu adresátov, ktorých vyslovene označuje za osoby so zdravotným postihnutím. Vzhľadom k aktuálnemu vývoju výkladovej praxe Súdneho dvora Európskej únie sa však prikláňame k presnejšiemu vymedzeniu tejto cieľovej skupiny – ako skupiny osôb so zdravotným znevýhodnením.⁶

Vzhľadom na časté praktické nedorozumenia je potrebné zdôrazniť, že tzv. primerané opatrenia, ktoré sú zamestnávateľia povinní prijímať vo vzťahu k zdravotne znevýhodneným zamestnankyniam a zamestnancom nie sú DVO.

PRÍKLAD: Primeraným opatrením v zmysle § 7 antidiskriminačného zákona je technická zmena alebo konštrukčná úprava budovy zamestnávateľa za účelom jej dostupnosti pre zamestnankyňu alebo zamestnanca spoločnosti, resp. pre potenciálne zamestnankyne a potenciálnych zamestnancov so zdravotným postihnutím. DVO môžu spočívať napríklad v prijatí rozhodnutia zamestnávateľa o uprednostnení uchádzačky so zdravotným postihnutím alebo uchádzača so zdravotným postihnutím, v prípade, ak sa o obsadenie pracovnej pozície uchádzajú dve uchádzačky/dvaja uchádzači s rovnakým stupňom dosiahnutého vzdelania v rovnakom odbore. Ďalším príkladom je vytvorenie programu duálneho vzdelávania pre osoby so zdravotným postihnutím, s cieľom ich prípravy na povolanie a uplatnenie na pracovnom trhu.

Príklady cieľových skupín:

- zdravotne znevýhodnené uchádzačky a zdravotne znevýhodnení uchádzači o dostupné pracovné pozície; resp. zdravotne znevýhodnené zamestnankyne a zdravotne znevýhodnení zamestnanci.



Zamestnávateľia, ako aj ostatní adresáti zákazu diskriminácie, si nesmú zamieňať ustanovenia § 7 a § 8a antidiskriminačného zákona. Podľa § 8a ods. 5 antidiskriminačného zákona: „Ustanoveniami odsekov 1 až 4 nie sú dotknuté ustanovenia § 7 a § 8 ods. 3 písm. b) tohto zákona.“

Primerané opatrenia v zmysle § 7 antidiskriminačného zákona sa na rozdiel od DVO vyznačujú štálynym, nie dočasným charakterom. Zamestnávateľia sú povinní ich prijímať, keďže v opačnom prípade by porušovali zásadu rovného zaobchádzania. Prijímanie DVO je založené na princípe dobrovoľnosti. Primerané opatrenia adresované zdravotne postihnutým zamestnankyniam a zamestnancom sú v konkrétnom prípade adresované konkrétnemu jedincovi. Na rozdiel od tejto adresnosti, DVO sú systematickými prostriedkami, ktoré zamestnávateľia prijímajú vo vzťahu k homogénnej skupine potenciálnych zamestnancov.

⁶ Príkladom je Rozsudok Súdneho dvora Európskej únie vo veci C-354/13 Fag og Arbejde (FOA) proti Kommunernes Landsforening (KL).

Príklady prostriedkov sledujúcich dosiahnutie cieľov DVO

Prax zamestnávateľov, vykonávajúcich činnosť v priestore Európskej únie, poskytuje prehľad konkrétnych prostriedkov, ktorých cieľom je zabezpečenie rovnosti v príležitostiach v praxi, resp. rovnosť vo výsledku. Ide napríklad o:

- vnútorné transparentné **metodiky** prijímania nových zamestnankýň a zamestnancov, zlepšovania pracovných podmienok zamestnankýň a zamestnancov, vrátane kariérneho postupu, to všetko so zameraním sa na cieľové znevýhodnené skupiny;
- **štipendiá** (finančné prostriedky) adresované cieľovým skupinám;
- **vzdelávacie aktivity** zamestnávateľa adresované všetkým zamestnankyniam a zamestnancom o význame diverzity zamestnaneckého prostredia na pracovisku, realizované zodpovednými aktérmi vykonávajúcimi činnosť v oblasti prevencie proti diskriminácii;
- **osvetové a marketingové aktivity** o význame diverzity zamestnaneckého prostredia na pracovisku (príkladom môžu byť kampane realizované zamestnávateľom);
- **vnútorné politiky zamestnávateľa** rozvíjajúce diverzitu ako základnú hodnotu na pracovisku s osobitným zameraním na cieľové skupiny;
- **pravidelné vyhodnocovanie** vopred plánovaných činností a aktivít zamestnávateľa zameraných na inklúziu znevýhodnených skupín adresátov DVO;

- vonkajšia **priebežná prezentácia výsledkov**;
- **vytváranie osobitných organizačných útvarov**, ktoré by pravidelne vyhodnocovali implementáciu DVO a navrhovali zamestnávateľom – prijímateľom DVO vhodné prostriedky smerujúce k dosiahnutiu cieľa (vo všeobecnosti dosiahnutia stavu rovnosti v príležitostiach v praxi, resp. priblíženie sa stavu rovnosti vo výsledku);
- **informovanosť cieľových skupín a verejnosti** o prijatí a implementácii DVO.



Zákonom predvídané podoby DVO

Antidiskriminačný zákon konkretizuje ciele DVO v rámci troch základných skupín želateľných výsledkov správne implementovaných opatrení:

- **odstránenie sociálneho alebo ekonomického znevýhodnenia**, ktorým sú nadmerne postihnutí príslušníci rasových, etnických, národnostných skupín alebo osoby etnického pôvodu, rodu, či pohlavia, veku alebo zdravotného postihnutia;
- **podpora záujmu príslušníkov znevýhodnených skupín o:**
 1. zamestnanie;
 2. vzdelávanie;
 3. kultúru;
 4. zdravotnú starostlivosť;
 5. služby.
- **vytváranie rovnosti v prístupe k:**
 1. zamestnaniu;
 2. vzdelávaniu;
 3. zdravotnej starostlivosti;
 4. bývaniu.

a to najmä prostredníctvom cielených prípravných programov pre príslušníkov znevýhodnených skupín, šírenia informácií o týchto programoch alebo o možnostiach uchádzať sa o pracovné miesta či miesta v systéme vzdelávania.



Ak zamestnávateľ identifikuje preukázateľnú nerovnosť, ktorou je dotknutá akákoľvek zo zákonom vymedzených cieľových skupín, môže prijímaním vyvážených finančných benefitov (napr. náborového bonusu, ktorý motivuje zamestnankyňu alebo zamestnanca k zotrvaniu u zamestnávateľa a zároveň ju alebo jeho podporuje v integrácii na pracovnom trhu do momentu, kým získa väčšiu finančnú stabilitu. Iným príkladom je príspevok na dochádzanie do zamestnania, ktorého účelom je kompenzácia nákladov na dochádzanie zo vzdialenejších oblastí a motivácia vykonávať prácu pre zamestnávateľa aj u tých, ktorí nežijú v blízkej dostupnosti pracoviska alebo miesta výkonu práce) motivovať zástupkyne a zástupcov tejto skupiny k prejavu záujmu o obsadenie ním ponúkaných pracovných pozícií. Benefity však musia rešpektovať zásadu primeranosti, a to najmä v nadväznosti na ich výšku a pracovné podmienky (nefinančné benefity) zamestnankyň a zamestnancov, resp. uchádzačiek a uchádzačov o zamestnanie u tohto zamestnávateľa.

Proces implementácie

Každý zamestnávateľ, ktorý prijal DVO, by mal v procese jeho následnej realizácie, priebežne:

- **monitorovať priebeh** implementácie jednotlivých krokov a opatrení s dôrazom na zásadu primeranosti, nevyhnutnosti a zákonnú podmienku dočasnosti trvania DVO;
- **vyhodnocovať čiastkové výsledky** realizácie DVO a pravidelne vydávať tzv. hodnotiace správy;
- **komplexne zverejniť** znenie prijatého DVO na verejne dostupnom mieste (ideálne na svojom webovom sídle);
- **podávať, resp. doručovať hodnotiace správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva; ide o zákonnú povinnosť** prijímateľov DVO, upravenú v § 8a ods. 4 antidiskriminačného zákona:

Stredisko
zverejňuje
hodnotiace správy
prijímateľov DVO
prostredníctvom svojho
webového sídla
www.snspl.sk

„Orgány podľa odseku 1 sú povinné priebežne monitorovať, vyhodnocovať a zverejňovať prijaté dočasné vyrovnávacie opatrenia s cieľom prehodnotenia opodstatnenosti ich ďalšieho trvania a podávať správy Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva o týchto skutočnostiach.“

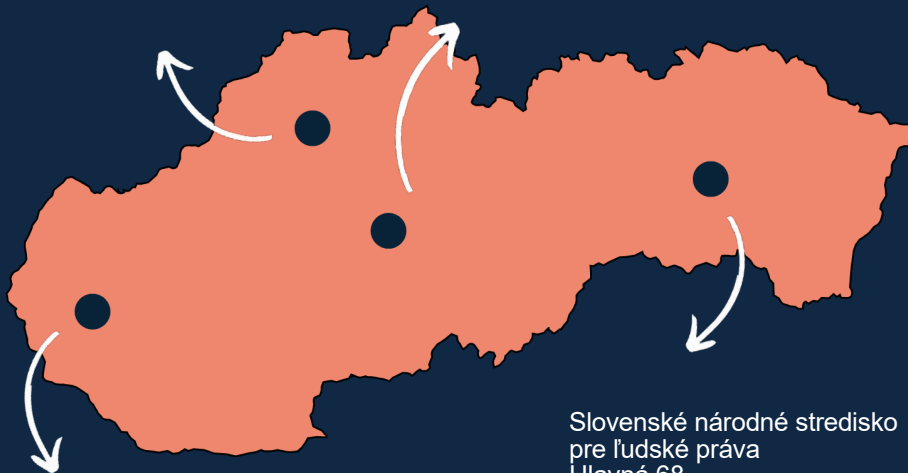


Prijímateľ DVO je povinný doručovať Stredisku hodnotiace správy, pričom tak môže urobiť nasledovne:

- poštou na adresu: Laurinská 18, 811 01 Bratislava
- elektronicky prostredníctvom: info@snslp.sk
- osobne na ktorejkoľvek adrese zo štyroch pracovísk Strediska:

Slovenské národné stredisko
pre ľudské práva
Na priekope 174/13
010 01 Žilina

Slovenské národné stredisko
pre ľudské práva
Kapitulská 12
974 01 Banská Bystrica



Slovenské národné stredisko
pre ľudské práva
Laurinská 18
811 01 Bratislava

Slovenské národné stredisko
pre ľudské práva
Hlavná 68
040 01 Košice



Antidiskriminačný zákon nepredpisuje formálne náležitosti informácií a správ podávaných vo vzťahu k DVO Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva. V prípade akýchkoľvek otázok zamestnávateľa súvisiacich so spôsobom doručovania hodnotiacich správ, prípadne štruktúrou ich obsahu kontaktujte priamo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, a to vás usmerní v ďalšom procese.

Dosiahnutie cieľov a dočasnosť DVO (zákaz tzv. prevrátenej diskriminácie)

Dočasnosť je základným obsahovým znakom vyrovnávacích opatrení. Ústavný súd Slovenskej republiky⁷ výslovne uviedol, že „Bez striktného časového obmedzenia takýchto opatrení by totiž mohlo dôjsť k tomu, že opatrenia by sa stali základom pre tzv. prevrátenú diskrimináciu osôb, ktoré by neboli adresátmi výhod spojených s takými opatreniami, hoci dôvody na ich prijatie, pretrvávanie a aplikovanie by pominuli. Preto takéto opatrenia by mohli byť prijaté len na dosiahnutie cieľa, po ktorého dosiahnutí by došlo k ich eliminácii tak, aby odstraňovanie nerovnakej štartovacej pozície nevyústilo do porušenia všeobecného princípu rovnosti u iných skupín osôb.“



Otázku dočasnosti a jej striktného vymedzenia už v rámci písomného vyhotovenia DVO by mal každý jeho prijímateľ konzultovať so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré poskytuje bezplatnú právnu pomoc, vrátane právneho poradenstva, v otázkach súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona.

Každý zamestnávateľ by mal mať na zreteli požiadavku striktného obmedzenia ním prijatých konkrétnych opatrení už v procese uvažovania nad prijatím DVO. Inými slovami, ak pominú dôvody, ktorého ho viedli k prijatiu týchto opatrení, neexistuje žiaden právne akceptovateľný dôvod, ktorým by bolo možné ospravedlniť ich pokračujúcu implementáciu. V opačnom prípade by sa zamestnávateľ mohol dopustiť tzv. prevrátenej diskriminácie. Až v takom prípade by bolo možné hovoriť o zvýhodňovaní cieľovej skupiny adresátov DVO.

Dočasnosť môže zamestnávateľ vymedziť dvomi spôsobmi, a to **formálne** alebo **materiálne**. Prvý spôsob predpokladá zrozumiteľné a dostatočne vymedzené ohraničenie konkrétnou časovou jednotkou. Druhý, materiálny spôsob, je vyjadrením dočasnosti DVO prostredníctvom naplnenia ich cieľa. Ide o určite náročnejší proces z hľadiska vyhodnotenia podmienky dočasnosti. Na druhej strane, je dôležité poznamenať, že kritérium dočasnosti je previazané s dosiahnutím vymedzeného cieľa. Bez jeho naplnenia nemožno hovoriť ani o naplnení kritéria dočasnosti. Požiadavka dočasnosti ustupuje požiadavke dosiahnutie konkrétnych cieľov, ktoré si prijímateľ DVO stanovil už na začiatku, t. j. v procese jeho prijatia.

⁷ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky, spis. zn.: PL. ÚS 8/04-202, dostupný online na: <https://bit.ly/3M4YVCc>

Príklady dobrej praxe

Na inšpiráciu pre zamestnávateľov, ktorí uvažujú nad prijatím DVO, uvádzame tri príklady, ktoré možno označiť za príklady dobrej praxe, aj keď u všetkých z nich absentuje informácia o priebežnom vyhodnocovaní čiastkových výsledkov a teda aj naplnenia stanovených cieľov.

PRÍKLAD: Od roku 2002 realizuje jeden z najväčších slovenských zamestnávateľov, spoločnosť U. S. Steel Košice, projekt s názvom „Práca a vzdelanie pre Rómov“.⁸ Cieľovou skupinou projektu sú príslušníčky a príslušníci rómskej menšiny. Primárnym cieľom projektu alebo DVO je odstránenie, resp. postupné odstraňovanie nezamestnanosti adresátov DVO. S preukázateľným stavom nezamestnanosti Rómiok a Rómov úzko súvisí ich sociálne znevýhodnenie v porovnaní s inými homogénnymi skupinami obyvateľstva. Pôvodný zámer zamestnávateľa spočíval vo vzbudení motivácie a záujmu príslušníčok a príslušníkov cieľovej skupiny o obsadzovanie servisných pracovných pozícií s perspektívou a garanciou zvyšovania kvalifikácie potrebnej na obsadzovanie iných, kvalifikovanejších pozícií. Projekt, ktorého cieľom je až doposiaľ zníženie nezamestnanosti medzi rómskou komunitou, sa realizuje už takmer 20 rokov. Hneď na jeho začiatku ponúkol prijímateľ DVO starostovi regionálnej obce s početným zastúpením rómskeho obyvateľstva, žiadajúcemu finančnú podporu na zmiernenie problémov v rómskej osade, prácu pre jej obyvateľov, medzi ktorými vládla 100 % resp. absolútna nezamestnanosť.

V súčasnosti sú do projektu zapojené aj mestské časti mesta, kde zamestnávateľ sídli, a kde jeho zamestnankyne a zamestnanci primárne vykonávajú prácu. Mnohí účastníci projektu sú zároveň zamestnancami samospráv. Formou dočasného pridelenia pracujú na základe dohôd mimo pracovného pomeru priamo u zamestnávateľa – prijímateľa DVO. Napriek tomu, že ten kvôli ekonomickej kríze a úspore nákladov výrazne obmedzil nákup služieb od externých dodávateľov, tento projekt vzhľadom na jeho spoločenskú závažnosť zachoval a pokračuje v jeho realizácii so zámerom dosiahnutia pôvodne stanoveného cieľa.

Prijímateľ DVO:

Adresát DVO:

Cieľ:

Oblasť:

obchodná spoločnosť

príslušníčky a príslušníci rómskej etnickej skupiny

zvýšenie podielu zamestnanosti cieľovej skupiny

pracovnoprávne vzťahy

⁸ Viac informácií online na: <https://www.usske.sk/sk/komunita/rovnost-prilezitosti>.

PRÍKLAD: Jedným zo základných interných cieľov britskej bankovej spoločnosti Lloyds Banking Group je podpora a rozvíjanie etnickej diverzity zamestnankýň a zamestnancov pracujúcich pre túto spoločnosť. Tá si v roku 2018 stanovila za cieľ zvýšenie počtu vedúcich zamestnankýň a zamestnancov čiernej farby pleti, Aziatok a Aziatov a príslušníčok, resp. príslušníkov etnických menšín, v tom čase aktuálneho počtu 0,6 % podielu z celkového počtu vedúcich zamestnankýň a zamestnancov na najmenej 3 % do roku 2025. Zamestnávateľ pomenoval DVO názvom „Náš postoj voči rasizmu“.

Osobitne je potrebné zdôrazniť a vyzdvihnúť priehľadnosť a transparentnosť procesu implementácie, ktorý je verejne dostupný v rámci osobitnej sekcie základnej charakteristiky spoločnosti (zaužívané označenie webovej rubriky – „O nás“). Metodicky išlo o prípravu a vytvorenie akčného plánu s presným opisom plánovaných činností, prostredníctvom ktorých chce zamestnávateľ dosiahnuť vytýčený cieľ.

Sympaticky možno hodnotiť aj samotný spôsob prezentácie jednotlivých činností formou verejných záväzkov, resp. spoločenských záväzkov, ktoré sú v bodoch opísané priamo na webovom sídle zamestnávateľa. Ten zároveň spolupracuje s tzv. externými expertmi a expertkami, a to vo forme konzultácií jednotlivých krokov a vzdelávania zamestnankýň a zamestnancov o prínosoch diverzity zamestnaneckého prostredia na celkovú činnosť zamestnávateľa a na spoločnosť vo všeobecnosti. Jednou z cieľových skupín externých lektorov a lektoriek sú zamestnankyne a zamestnanci, ktorí sú zodpovední za výberové procesy na obsadenie vedúcich pracovných pozícií. Samozrejmosťou je ročné zverejňovanie čiastkových priebežne vyhodnocovaných výsledkov. Jedným z nich je vytvorenie osobitnej Poradenskej obchodnej komisie zamestnávateľa, ktorej členmi je dvanásť zamestnankýň a zamestnancov čiernej farby pleti. DVO je aktuálne v procese implementácie, avšak priebežné výsledky nasvedčujú tomu, že pôjde o úspešne implementované DVO.

Prijímateľ DVO:

Adresát DVO:

Cieľ:

Oblasť:

obchodná spoločnosť

príslušníčky a príslušníci etnických skupín, resp. menšín rôznorodej farby pleti, Aziatky a Aziati.

zvýšenie podielu zamestnanosti príslušníčok a príslušníkov cieľových skupín na vedúcich pracovných pozíciách

pracovnoprávne vzťahy

PRÍKLAD: Holandský zamestnávateľ (Ministerstvo pôdohospodárstva) prijal v roku 1995 DVO, ktorého cieľom bolo dosiahnutie vyššieho podielu zastúpenia žien na jednotlivých pracovných pozíciách, vrátane vedúcich pracovných pozícií. Išlo teda o opatrenie, ktorého cieľ bol zameraný na výsledok. Interným auditom zamestnávateľ zistil, že ženy – zamestnankyne majú iba 20 % zastúpenie z celkového počtu jeho zamestnancov. Ženy mali tiež neprimerane nižšie zastúpenie na vedúcich pracovných pozíciách. Opatrením sa zamestnávateľ snažil jednak motivovať zamestnankyne, ktoré chceli umiestniť dieťa do jasí k zotrvaní v pracovnoprávnom vzťahu a zároveň išlo o opatrenie, ktorým chcel motivovať uchádzačky o zamestnanie k podaniu žiadostí o obsadenie konkrétnych pracovných pozícií. V kontexte zásady primeranosti zároveň neopomenul zamestnancov – mužov, ktorým umožnil podávanie žiadostí o umiestnenie dieťaťa do jasí v prípadoch, kedy sa muž staral o dieťa sám, resp. dostal sa do situácie, ktorá bola natoľko osobitná, že zamestnávateľ vyhodnotil žiadosť ako opodstatnenú a vyhovel jej. Zamestnávateľovi zároveň zlyhali predošlé snahy o dorovnanie vzniknutej nerovnosti.

Legitímnosť a legalitu daného opatrenia potvrdil aj Súdny dvor Európskej únie, ktorý ho posudzoval na žiadosť holandského dovolacieho súdu, konkrétne v nadväznosti na jeho súlad s článkom 2 ods. 1 a článkom 4 Smernice 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky. Zdôraznil predovšetkým zachovanie zásady primeranosti, ku ktorej došlo tým, že zamestnávateľ nevytlúčil v absolútnej miere z možnosti kladného vybavenia žiadostí o jasle pre deti zamestnancov – mužov.

Prijímateľ DVO:

Adresát DVO:

Cieľ:

Oblasť:

orgán verejnej moci

ženy

zvýšenie podielu zamestnanosti cieľovej skupiny na vedúcich pracovných pozíciách pracovnoprávne vzťahy



PRÍKLAD: Úrad Splnomocnenca vlády SR pre rómske komunity (ďalej ako „Úrad“) prijal v roku 2018 DVO v rámci implementácie národného projektu s pracovným názvom NP PRIM.⁹ Vo vzťahu k tzv. oprávneným užívateľom (subjekty, ktoré sa na základe zmluvy o spolupráci zapájajú do NP PRIM – vybrané obce) zaviedol povinnosť preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačiek a uchádzačov pri výbere zamestnancov a zamestnankyň na vybrané pracovné pozície, financované z prostriedkov NP PRIM.

DVO sa uplatňuje pri výbere asistenta učiteľa v materskej škole (ďalej len „AsU“) a odborného zamestnanca v materskej škole (ďalej len „OZ“) podľa zákona č. 317/2009 Z. z. o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov. Budúci zamestnávateľ (obec, resp. ZŠ s MŠ, resp. MŠ) je povinný pri výbere uchádzača na obsadzovanú pracovnú pozíciu (AsU, OZ) zabezpečiť aplikovanie pravidiel preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačov o túto pracovnú pozíciu. V prípade NP PRIM ide o špecifickú situáciu, kedy prijímateľ DVO (Úrad) je subjekt odlišný od subjektu, ktorý bude DVO realizovať (budúci zamestnávateľ). Dôvodom vzniku tejto špecifickej situácie je skutočnosť, že prijímateľom nenávratného finančného príspevku v rámci NP PRIM je Úrad, ktorý následne určuje podmienky čerpania finančných prostriedkov a spôsob nakladania s nimi pre oprávnených užívateľov v súlade so schváleným národným projektom. Jednou z určených podmienok pre čerpanie finančných prostriedkov oprávnenými užívateľmi je práve povinnosť aplikácie Úradom definovaných podmienok preferenčného zamestnávania rómskych uchádzačiek a uchádzačov o pracovné pozície financované z NP PRIM. V praxi však pôjde zväčša o jeden a ten istý subjekt, t. j. prijímateľ DVO bude zároveň aj jeho realizátorom, čo bude robiť celý proces prijímania jednoduchším. Prijatiu DVO predchádzali konzultácie so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva. Predpokladom prijatia DVO bola preukázateľná znalosť nerovnosti v oblasti predprimárneho vzdelávania.

Prijímateľ DVO:	organizačný útvar Úradu vlády Slovenskej republiky (orgán verejnej správy)
Adresát DVO:	príslušníčky a príslušníci rómskej etnickej skupiny
Cieľ:	zvýšenie podielu zamestnanosti cieľovej skupiny
Oblasť:	pracovnoprávne vzťahy

⁹ Viac informácií online na: <https://imb-bmi.org/wp-content/uploads/2022/04/DVO-ako-flexibilny-nastroj.pdf>.

Zavedenie a implementácia DVO - krok za krokom

1

PRED PRIJATÍM DVO:

- vymedzte si dôvod, resp. motíváciu prijatia DVO;
- ujasnite si vaše potreby (napr. nedostatok pracovnej sily; pracovisko nie je dostatočne diverzné; posilnenie zodpovedného podnikania a pod.);
- vyhodnoťte už zrealizované kroky na odstránenie nerovnosti.

2

PRI NAVRHOVANÍ DVO:

- určte si cieľovú skupinu; resp. cieľové skupiny;
- odôvodnite znevýhodnenie;
- ohraničte trvanie DVO z časového hľadiska alebo cieľom, ktorý má dosiahnuť;
- odôvodnite otázku primeranosti navrhovaného opatrenia;
- kontaktujte Slovenské národné stredisko pre ľudské práva za účelom konzultácie obsahu jednotlivých krokov, ak to potrebujete;
- nahláste prijatie DVO Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva.

3

PRI IMPLEMENTÁCII DVO:

- vzdelávajte zamestnancov o manažmente diverzity a zásade rovnakého zaobchádzania;
- informujte zamestnancov a verejnosť o prijatom DVO. Zamerajte sa na to, aby sa informácie dostali najmä k cieľovej skupine, resp. cieľovým skupinám (kontaktujte napríklad samosprávy, mimovládne organizácie zastupujúce záujmy konkrétnych cieľových skupín, úrady práce a pod);
- pravidelne vyhodnocujte opodstatnenosť implementácie DVO;
- zverejňujte hodnotiace správy a doručujte ich Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva;
- ak sa účel naplnil, ukončite realizáciu DVO a informujte o tom Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.



Zoznam odporúčaní

Pri navrhovaní, prijímaní, implementácii a vyhodnocovaní DVO by sa mal zamestnávateľ riadiť nasledovnými odporúčaniami:

- V procese prípravy, implementácie a následného vyhodnocovania nevyhnutnej potreby zavádzania DVO nikdy nepoužívame slovné spojenia „pozitívna diskriminácia“ a „zvýhodňovanie“. Namiesto týchto termínov používame pojmy: pozitívne opatrenia, dorovnávanie, odstraňovanie diskriminácie, či zabezpečovanie rovnosti v príležitostiach v praxi.
- Primárnym zámerom zamestnávateľa, ktorý sa rozhoduje o prijatí DVO by nemal byť finančný prospech plynúci z projektových a grantových finančných schém.
- Už pri tvorbe opatrenia a vymedzení jeho cieľov musí prijímateľ DVO dbať na implementáciu zásady primeranosti ako zákonnej podmienky prijímania DVO.
- Cieľ opatrenia nemusí byť výslovne uvedený v samotnom opatrení. Stačí, ak je zrejmý z jeho obsahu. Primárne má sledovať zabezpečenie rovnosti v príležitostiach v praxi, nie vo výsledku.
- Už pri prijímaní DVO musí zamestnávateľ zohľadňovať postavenie iných skupín zamestnancov, aby ním nedosiahol nový objektívny nerovnovážny stav.
- Pred každým prijatím DVO by mal byť zamestnávateľ schopný zreprodukovať konkrétne kroky, ktorými sa snažil dosiahnuť cieľ rovnosti príležitostí v praxi, resp. rovnosti vo výsledku, t. j. odstránenie diskriminácie.
- Zamestnávateľia by sa pri vymedzení skupín, pre ktoré sú príznačné uvedené charakteristiky nemali pridrižovať formalizmu spočívajúcemu v používaní definícií na vymedzenie rámca rasových skupín obyvateľstva, či osôb s rovnakým etnickým pôvodom. Rovnako to platí aj pre vymedzenie národnostných a etnických cieľových skupín.
- Zamestnávateľia by mali prijímať konkrétne metodické plány zamestnávania LGBTIQ+ osôb, aby prispeli k väčšej miere ich inklúzie aj v rámci pracovného trhu a k odstraňovaniu predsudkov a stereotypov v spoločnosti.
- DVO nemožno prijať vo vzťahu k výnimke zo zákazu diskriminácie, upravenej v ustanovení § 8 ods. 3 antidiskriminačného zákona.
- Zamestnávateľia, ako aj ostatní adresáti zákazu diskriminácie si nesmú zamieňať DVO a primerané opatrenia pre osoby so zdravotným postihnutím (t. j. ustanovenia § 7 a § 8a antidiskriminačného zákona).

- Ak zamestnávateľ identifikuje preukázateľnú nerovnosť, ktorou je dotknutá akákoľvek zo zákonom vymedzených cieľových skupín, môže prijímaním vyvážených finančných benefitov motivovať zástupkyne a zástupcov tejto skupiny k prejavaniu záujmu o obsadenie ním ponúkaných pracovných pozícií. Benefity však musia rešpektovať zásadu primeranosti, a to najmä v nadväznosti na ich výšku a pracovné podmienky (nefinančné benefity) zamestnankýň a zamestnancov, resp. uchádzačiek a uchádzačov o zamestnanie u tohto zamestnávateľa.

- Otázku dočasnosti a jej striktného vymedzenia už v rámci písomného vyhotovenia DVO by mal každý jeho prijímateľ konzultovať so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré poskytuje bezplatnú právnu pomoc, vrátane právneho poradenstva, v otázkach súvisiacich s dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona.

V prípade akýchkoľvek otázok súvisiacich so spôsobom doručovania hodnotiacich správ, prípadne štruktúrou ich obsahu kontaktujte priamo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, a to vás usmerní v ďalšom procese.



Príloha č. 1

Prehľad relevantnej právnej úpravy a príklady z rozhodovacej činnosti súdneho dvora Európskej únie

V tejto prílohe sú uvedené právne normy, ktoré nadnárodné organizácie adresujú zmluvným stranám, v našom prípade Slovenskej republike. Prevažujúci obsah vybraných medzinárodných zmlúv vytvárajú tzv. ľudskoprávne záväzky. Zákaz diskriminácie, resp. výnimky z tohto zákazu sú späté s výkonom práv a slobôd, ktoré sú priamo upravené v konkrétnych zmluvách.

Z pohľadu zamestnávateľa je osobitne dôležitým vlastné uvedomenie si skutočnosti, že aj keď individuálne pracovnoprávne vzťahy majú súkromnoprávnu povahu, otázka osobitných vyrovnávacích opatrení a dorovnávaní prirodzených nerovností v rámci rôznorodých skupín zamestnankýň a zamestnancov, je otázkou verejného záujmu. Z tohto dôvodu ponúkame čitateľom tejto príručky zoznam základných právnych noriem – verejnoprávnej povahy, ktorých cieľom je odstraňovanie predsudkov, stereotypov a diskriminácie, ako aj vytváranie rôz-

norodých pracovných prostredí, vyznačujúcich sa stavom rovnosti v príležitostiach v praxi. Pre zdôraznenie legality a legitimacy týchto opatrení, uvádzame aj také všeobecne záväzné právne normy, ktoré priamo nesúvisia s výkonom práv a garanciou slobôd zamestnankýň a zamestnancov, resp. s obsahom individuálnych pracovnoprávných vzťahov.

K jednotlivým ustanoveniam pripájame aj príklady súdnej praxe – opis skutkových okolností prípadov, ktoré viedli vnútroštátne súdy k adresovaniu výkladových otázok Súdnemu dvoru Európskej únie, aby sa vyjadril k tomu, ako správne interpretovať znenia smerníc, transponovaných v našom právnom poriadku prostredníctvom zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov znení neskorších právnych predpisov (anti-diskriminačný zákon).



**Článok 1 ods. 4 a článok 2 ods. 2
Medzinárodného dohovoru Organizácie
spojených národov o odstránení
všetkých foriem rasovej diskriminácie:**

„Za rasovú diskrimináciu sa nepovažujú osobitné opatrenia urobené výhradne na zabezpečenie primeraného rozvoja niektorých rasových alebo etnických skupín alebo jednotlivcov, ktorí potrebujú takú ochranu, ktorá môže byť nevyhnutná na to, aby im zabezpečila rovnosť vo výkone ľudských práv a základných slobôd, pokiaľ tieto opatrenia nevedú k zachovaniu rozdielnych práv pre rôzne rasové skupiny a pokiaľ nezostanú v platnosti po dosiahnutí cieľov, pre ktoré boli prijaté.

Pokiaľ to okolnosti vyžadujú, zmluvné štáty prijmu osobitné opatrenia v oblasti sociálnej, hospodárskej, kultúrnej a v iných oblastiach na zabezpečenie primeraného rozvoja a ochrany príslušníkov rasových skupín obyvateľstva, aby im zaručili rovný a plnohodnotný výkon ľudských práv a základných slobôd. Tieto opatrenia nemajú mať v žiadnom prípade za následok zachovanie nerovnosti alebo rozdielnosti práv rôznych rasových skupín po dosiahnutí účelu, na ktorý boli prijaté.“

**Článok 23 Charty základných práv
Európskej únie:**

„Rovnosť medzi ženami a mužmi musí byť zabezpečená vo všetkých oblastiach vrátane zamestnania, práce a odmeňovania. Zásada rovnosti nebráni zachovávaniu alebo prijímaniu opatrení, ktoré ustanovujú osobitné výhody v prospech menej zastúpeného pohlavia.“

**Článok 4 Dohovoru o odstránení
všetkých foriem diskriminácie žien:**

„Ak štáty - zmluvné strany - prijímú dočasné osobitné opatrenia zamerané na objektívne zrovnoprávnenie žien a mužov, sa tieto opatrenia považovať za diskrimináciu v zmysle Dohovoru. V žiadnom prípade však nesmú vo výsledku viesť k dosiahnutiu nerovnoprávneho stavu alebo rozdielnych štandardov; od prijatých opatrení musia zmluvné strany odstúpiť v prípade, ak dosiahnu stav rovnosti príležitostí.

Ak štáty, zmluvné strany Dohovoru, prijímú osobitné opatrenia, vrátane Dohovorom výslovne upravených opatrení, zameraných na ochranu materstva, nepôjde o diskrimináciu.“

**Článok 5 ods. 4 Dohovoru o právach
osôb so zdravotným postihnutím:**

„Osobitné opatrenia, ktoré sú nevyhnutné na urýchlenie dosiahnutia stavu faktickej rovnosti osôb so zdravotným postihnutím, sa v zmysle dohovoru nepovažujú za diskrimináciu.“

**Článok 5 Smernice 2000/43/ES, ktorou sa
zavádza rovné zaobchádzania bez ohľadu
na rasový alebo etnický pôvod:**

„Pre zabezpečenie úplnej rovnosti v praxi nebráni zásada rovného zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovávať alebo prijímať osobitné opatrenia na predchádzanie nevýhodám súvisiacim s rasou alebo etnickým pôvodom a pre ich vyrovnanie.“

Článok 7 Smernice 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani:

„Zásada rovnakého zaobchádzania umožňuje členským štátom, aby s cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť v praxi naďalej ponechali v platnosti alebo prijali nové osobitné opatrenia na zamedzenie alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s niektorým z dôvodov podľa článku 1.¹⁰

„Pokiaľ ide o osoby so zdravotným postihnutím, zásada rovnakého zaobchádzania nebude mať vplyv na právo členských štátov ponechať v platnosti alebo prijať predpisy o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci alebo na opatrenia zamerané na vytvorenie alebo zachovanie predpisov alebo zariadení na ochranu alebo podporu ich integrácie do pracovného prostredia.“

PRÍKLAD: Rakúsky všeobecný súd rozhodoval o žalobe žalobcu vo veci jeho údajnej diskriminácie. Tú pociťoval z dôvodu náboženstva a v postavení zamestnanca. Rakúska legislatíva totiž priznávala príslušníkom niektorých cirkví nárok na príplatok za výkon práce počas cirkevného sviatku Veľkého piatku. Žalobca pociťoval diskrimináciu, keďže v postavení zamestnanca, ktorý nie je príslušníkom zákonom vymedzených cirkví, nemal nárok na uvedený „pracovný benefit“. Rakúsky dovolací súd sa obrátil na Súdny

dvor Európskej únie so štyrmi otázkami, z ktorých jedna sa týkala priamo interpretácie článku 7 Smernice: „Má sa uvedené ustanovenie vykladať v tom zmysle, že napadnutá vnútroštátna právna úprava predstavuje pozitívne a osobitné opatrenie v prospech príslušníkov vymedzených cirkví, ktorým má zaručiť ich úplnú rovnoprávnosť v pracovnom živote, aby sa zabránilo ich diskriminácii na základe náboženstva?“

Podľa Súdneho dvora Európskej únie sa články 1 a 2 ods. 2 Smernice Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, majú vykladať v tom zmysle, že vnútroštátna právna úprava, podľa ktorej na jednej strane Veľký piatok je sviatkom len pre pracovníkov, ktorí sú členmi niektorých kresťanských cirkví, a na druhej strane len títo pracovníci majú v prípade, že v tento sviatok musia pracovať, nárok na dodatočné mzdové zvýhodnenie k odmene za plnenia poskytnutý počas tohto dňa, predstavuje priamu diskrimináciu z dôvodu náboženstva.

Opatrenia stanovené touto vnútroštátnou právnou úpravou nemožno považovať ani za opatrenia nevyhnutné na ochranu práv a slobôd iných v zmysle článku 2 ods. 5 uvedenej smernice, ani za osobitné opatrenia na kompenzáciu nevýhod súvisiacich s náboženstvom v zmysle článku 7 ods. 1 tej istej smernice.

10 Náboženstvo, viera, zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia.

Článok 6 Smernice 2004/113/ES, o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu:

„S cieľom zabezpečiť úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v praxi, zásada rovnakého zaobchádzania nebráni žiadnemu členskému štátu prijímať alebo pokračovať v implementácii osobitných opatrení, ktorých cieľom je prevencia alebo odstraňovanie diskriminácie založenej na pohlaví.“

Článok 3 Smernice 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania:¹¹

„Členské štáty môžu prijať alebo pokračovať v implementácii opatrení v zmysle článku 141 ods. 4 Zmluvy s cieľom zabezpečiť v praxi úplnú rovnosť medzi mužmi a ženami v pracovnom živote.“

Článok 157 ods. 4 Zmluvy o fungovaní Európskej únie:

„Vzhľadom na cieľ plne zabezpečiť v praxi rovnaké zaobchádzanie s mužmi a ženami v pracovnom procese nebráni zásada rovnakého zaobchádzania žiadnemu členskému štátu zachovať alebo zaviesť opatrenia umožňujúce osobitné výhody menej zastúpenému pohlaviu pre ľahšie uplatnenie sa v odbornej pracovnej činnosti alebo ako prevenciu či kompenzáciu nevýhod v profesijnej kariére.“

PRÍKLAD: Dňa 7. decembra 2010 požiadal grécky sudca svojho zamestnávateľa o 9 mesačnú rodičovskú dovolenku. Na danú situáciu a postavenie zamestnankýň a zamestnancov v gréckom súdnictve sa vzťahovala osobitná pracovnoprávna legislatíva. Zamestnávateľ jeho žiadosť zamietol. Rozhodnutie odvodnil napadnutou právnou úpravou, ktorá právo na čerpanie rodičovskej dovolenky priznávala výlučne matkám – sudkyňiam. Ak by aj bolo možné vyhovieť žiadosti sudcu – otca dieťaťa, zákonnou podmienkou na priznanie rodičovskej dovolenky bola zamestnanosť matky dieťaťa v čase podania žiadosti o schválenie rodičovskej dovolenky.

Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že ustanovenia Smernice Európskeho parlamentu 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, sa majú vykladať v tom zmysle, že neoprávňujú členské štáty k prijatiu právnej úpravy nepriznávajúcej štátnemu zamestnancom právo na rodičovskú dovolenku, ak jeho manželka nie je zamestnaná alebo nevykonáva žiadne povolanie, s výnimkou prípadu, keď sa považuje za nespôsobilú plniť úlohy súvisiace so starostlivosťou o dieťa z dôvodu závažného ochorenia alebo postihnutia. Napadnutá právna úprava vytvárala predpoklady na diskrimináciu založenú na pohlaví. Súd preto vyzval Grécko k prijatiu osobitných opatrení, smerujúcich k dosiahnutiu faktickej rovnosti, a síce k zmene legislatívy.

¹¹ Táto Smernica je prepracovaným znením predchádzajúcich prijatých smerníc v oblasti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolaniach. Príkladom je Smernica 76/207/ES, ktorej ustanovenia Súdny dvor Európskych spoločenstiev viacnásobne interpretoval aj v kontexte prijímania a implementácie DVO, resp. pozitívnych opatrení, konkrétne článku 2, ods. 8 Smernice: „Členské štáty si zachovávajú alebo prijímajú opatrenia v zmysle článku 141 ods. 4 Zmluvy s úmyslom zabezpečiť plnú rovnosť medzi mužmi a ženami v praxi;“ pozn. autora.

PRÍKLAD: Z Rozsudku Súdneho dvora Európskej únie v právnej veci C-158/97, z 28.3.2000, *Georg Badeck a i., za účasti Hessische Ministerpräsident proti Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*:

V nemeckej spolkovkej krajine Hesensko platila a bola účinná krajinská všeobecne záväzná norma – zákon na zabezpečenie rovnosti žien, na základe ktorej mohli zamestnávateľia pôsobiaci v rámci konkrétnych sektorov oblasti verejnej správy automaticky zamestnávať prednostne ženy v prípade ich preukázateľného nižšieho zastúpenia v rámci ich pracovísk. Pravidlo neplatilo len pre prijímanie do zamestnania, ale aj v kontexte povýšenia zamestnankyne alebo zamestnanca na vyššiu pracovnú pozíciu, resp. v rámci uprednostnenia uchádzačky pred uchádzačom vo výberovom konaní.

Ustanovenia Smernice umožňujú členským štátom prijímanie osobitných podporných opatrení na dosiahnutie rovnosti v príležitostiach zamestnanosti medzi mužmi a ženami v oblasti verejnej správy, kde existuje nízka miera zamestnanosti žien. Príkladom takéhoto opatrenia je prednostné prijímanie žien v prípade rovnakého stupňa dosiahnutého vzdelania, avšak iba za podmienky, že na strane uchádzača – muža, neexistujú iné legálne dôvody, ktoré sú v jeho prospech. Cieľom takýchto opatrení nesmie byť za žiadnych okolností zvýhodňovanie jednotlivcov na základe ich pohlavia, ale odstraňovanie preukázanej a existujúcej nerovnosti, založenej na pohlaví.



Poznámky

