



Odborné stanovisko

podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej len ako „Stredisko“) dňa XX.XX.XXXX doručila klientka podnet vo veci namietania diskriminácie pri prístupe k zamestnaniu.

Stredisko podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“). Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Skutkový stav

V podnete klientka uviedla, že je štyri roky na materskej dovolenke. V januári XXXX reagovala na pracovnú ponuku v spoločnosti XXXX, so sídlom XXXX, IČO: XX XXX XXX (ďalej ako „Spoločnosť“). Oblasťou pôsobenia spoločnosti je pracovná psychológia. Spoločnosti klientka zaslala životopis spolu so sprievodným listom. Na jej email reagoval priamo riaditeľ pán XXXX (ďalej ako „riaditeľ“). Odpísal jej, že nemá dobré skúsenosti „s mamičkami“. V emaily ďalej vyjadril nespokojnosť s predošlými zamestnankyňami – matkami, ktoré si mysleli, že budú prácu stíhať a nakoniec nestíhali, preto je veľmi skeptický. Bol však ochotný stretnúť sa s klientkou online.



Relevantná právna úprava a právne posúdenie

Rovnosť medzi mužmi a ženami je základnou zásadou Európskej únie. V článku 153 ods. 1 písm. i) Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa stanovuje, že Európska únia má podporovať a dopĺňať činnosti členských štátov v oblasti rovnosti medzi mužmi a ženami, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti na trhu práce a rovnaké zaobchádzanie v práci. Zabezpečenie vykonávania zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami v zamestnaní upravuje smernica 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 (ďalej ako „Smernica“).¹

Ustanovenia Smernice sú na vnútroštátnej úrovni premietnuté do zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako „Zákonník práce“) a antidiskriminačného zákona. V zmysle čl. 1 základných zásad Zákonníka práce *„fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom.“*

V zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania upravenou osobitným predpisom. Týmto osobitným predpisom je antidiskriminačný zákon.

Ustanovenie § 41 Zákonníka práce upravuje predzmluvné pracovnoprávne vzťahy. **V zmysle ods. 6 tohto ustanovenia zamestnávateľ nesmie od fyzickej osoby vyžadovať informácie o. i. o tehotenstve a rodinných pomeroch.** Zákonník práce nevymedzuje pojem rodinné pomery. *„Týmto pojmom možno rozumieť informácie dotýkajúce sa rodinného stavu (napr. otázky o tom, či je uchádzač o zamestnanie slobodný, rozvedený, ženatý), ale aj otázky zamestnávateľa týkajúce sa počtu detí.“*²

V zmysle § 41 ods. 8 Zákonníka práce zamestnávateľ pri prijímaní fyzickej osoby do zamestnania nesmie porušiť zásadu rovnakého zaobchádzania, ak ide o prístup k zamestnaniu upravenú v § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Podľa ods. 9 rovnakého ustanovenia pokiaľ by zamestnávateľ pri vzniku pracovného pomeru porušil povinnosti ustanovené v § 41 ods. 5, 6 a 8 Zákonníka práce, fyzická osoba má právo na primeranú peňažnú náhradu.

¹ Čl. 14 ods. 1 písm. a) Smernice zakazuje diskrimináciu pri prístupe k zamestnaniu alebo povolaniu, vrátane výberových kritérií a podmienok náboru.

² Barancová H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1 vydanie. Bratislava : C.H. Beck, 2017, s. 411.



Antidiskriminačný zákon vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a zároveň stanovuje prostriedky právnej ochrany v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Antidiskriminačný zákon vo svojich ustanoveniach vymedzuje definičné znaky diskriminácie, ktoré musia byť naplnené, aby určité konanie bolo možné považovať za diskrimináciu. K dôvodnému právnomu záveru o porušení zákazu diskriminácie možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie chránenej oblasti právnych vzťahov upravenej v § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona, niektorého z chránených dôvodov diskriminácie podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona a formy diskriminácie upravenej v § 2a antidiskriminačného zákona.

Antidiskriminačný zákon pri viacerých formách diskriminácie predpokladá existenciu osoby alebo skupiny osôb, nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii ako dotknutá osoba (tzv. komparátora). Ustanovenie § 8 a § 8a antidiskriminačného zákona zároveň upravujú prípustné rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je diskrimináciou. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona zároveň spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

Oblasť diskriminácie

Zásada rovnakého zaobchádzania v prístupe k zamestnaniu je priamo vyjadrená v Zákonníku práce. *„Zamestnávateľ je povinný zabezpečiť rovnaké zaobchádzanie so všetkými fyzickými osobami, ktoré sa u neho uchádzajú o prácu. Na celú oblasť predzmluvných vzťahov platí zákaz diskriminácie tak, ako ho vyjadruje článok 1 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj § 13.“³*

Jednotlivé oblasti vecnej pôsobnosti pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania vymedzuje vo svojich ustanoveniach antidiskriminačný zákon. Podľa § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona *„každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“*

Podľa § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa v pracovnoprávných vzťahoch, obdobných právnych vzťahoch a v právnych vzťahoch s nimi súvisiacich zakazuje diskriminácia osôb z dôvodov podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Ustanovenie § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona zároveň vymedzuje oblasti v rámci pracovnoprávných vzťahov a obdobných právnych vzťahov v ktorých sa najmä uplatňuje

³ Barancová H. a kol. Zákonník práce. Komentár. 1 vydanie. Bratislava : C.H. Beck, 2017, s. 403.



dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. Medzi jednu z týchto oblastí patrí aj prístup k zamestnaniu, povolaniu, inej zárobkovej činnosti alebo funkcii vrátane požiadaviek pri prijímaní do zamestnania a podmienok a spôsobu uskutočňovania výberu do zamestnania.

Oblasť právnych vzťahov chránená antidiskriminačným zákonom je v klientkinej právnej veci identifikovaná.

Dôvod diskriminácie

Ďalším definičným znakom, ktorého existencia je nevyhnutná, je zákonom chránený dôvod diskriminácie. Zákonník práce vymedzuje v § 13 ods. 2 výpočet dôvodov, na základe ktorých sa zakazuje diskriminačné konanie v pracovnoprávných vzťahoch nasledovne: „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.“⁴

Zákonník práce aj antidiskriminačný zákon vymedzujú medzi chránenými dôvodmi dôvod pohlavia. Podľa § 2a ods. 11 písm. a) antidiskriminačného zákona sa za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považuje aj diskriminácia z dôvodu tehotenstva alebo materstva.

Riaditeľ v odpovedi na klientkino uchádzanie sa o pracovné miesto písomne vyjadril nevôľu pracovať s matkami detí a uviedol, že je pri nožnej spolupráci „skeptický“. Z jeho vyjadrenia je zrejmé, že voči klientke koná menej priaznivo z dôvodu materstva. **V klientkinej právnej veci je jasne identifikovaný diskriminačný dôvod pohlavia.**

⁴ Antidiskriminačný zákon vymedzuje zakázané dôvody diskriminácie v ustanovení § 2 ods. 1 nasledovne: „dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“



Forma diskriminácie

V zmysle § 2a ods. 1 antidiskriminačného zákona „*diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*“

Priama diskriminácia je podľa § 2a ods. 2 antidiskriminačného zákona „*konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.*“ Podmienkou priamej diskriminácie je existencia skupiny jednotlivcov nachádzajúcich sa v porovnateľnej situácii tzv. komparátora. Tehotenstvo a materstvo nie sú porovnateľné so žiadnym patologickým stavom. Pri diskriminácii z dôvodu tehotenstva alebo materstva sa preto existencia komparátora nevyžaduje.⁵

Zo strany riaditeľa došlo voči klientke k menej priaznivému zaobchádzaniu vo forme priamej diskriminácie z dôvodu pohlavia (materstva) pri prístupe k zamestnaniu.

Záver

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán dospelo v namietanej právnej veci k záveru o porušení zákazu diskriminácie. Konanie riaditeľa naplnilo všetky definičné znaky priamej diskriminácie z dôvodu pohlavia v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

⁵ Rozsudok Súdneho Dvora EÚ zo dňa 8. septembra 2005, North Western Health Board proti Margaret McKenna, C-191/03, § 50, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1489756268202&uri=CELEX:62003CJ0191>