



Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu

Jarmila Lajčáková

Metodika pre inšpektoráty práce na zisťovanie a posudzovanie prípadov diskriminácie so zameraním na rodovú diskrimináciu

Jarmila Lajčáková

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava 2020

Inštitút pre výskum práce a rodiny vydal túto publikáciu ako súčasť výstupov národného projektu Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie OP ĽZ NP 2018/4.1.2/01., ktorý sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje www.esf.gov.sk.

Autorka: Jarmila Lajčáková, LL.M, SJD

Vydanie: Prvé vydanie

Vydavateľ: Inštitút pre výskum práce a rodiny

Rok vydania: 2020

Rozsah: 46 strán

Odborná garancia: PhDr. Silvia Porubánová

Edičná a jazyková korektúra: Mgr. Jana Jablonická
Zezulová, Mgr. Sára Činčurová

Grafické spracovanie: Ing. Lukáš Beňo

Obsah

Úvod.....	5
Priama diskriminácia.....	6
Nepriama diskriminácia	9
Diskriminácia v predzmluvných vzťahoch	11
Diskriminácia v zmluvných vzťahoch a rovnosť v odmeňovaní	12
Obťažovanie a sexuálne obťažovanie.....	19
Pokyn na diskrimináciu	22
Neoprávnený postih	23
Chránené dôvody	24
Prípustné rozdielne zaobchádzanie	25
Viacnásobná a intersekciónálna diskriminácia.....	32
Dokazovanie diskriminácie.....	33
Príloha 1 - Kontrola postupov, ako predchádzať diskriminácii pri prijímaní do zamestnania a v zamestnávaní pre zamestnávateľov	36
Príloha 2 - Podklad pre prípravu metodického usmernenia pre výkon inšpekcie práce so zameraním sa na kontrolu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania	37
Použitá literatúra.....	44

Úvod

Z Národného akčného plánu pre elimináciu a prevenciu násilia na ženách na roky 2014 až 2019 vyplynula pre Národný inšpektorát práce úloha zabezpečovať pravidelný dozor nad rovnakým zaobchádzaním so zamestnancami a zamestnankami v pracovnoprávných vzťahoch a kontrolovať dodržiavanie zásady rovnosti v odmeňovaní. Od roku 2014 tak Národný inšpektorát práce pripravuje a zverejňuje správy, ktoré sa venujú dodržiavaniu zásady rovnakého zaobchádzania a rodovej rovnosti. Z doteraz zverejnených správ sa ukazuje, že každoročne je **počet doručených podnetov, poukazujúcich na porušenie zásady rovnakého zaobchádzania** z akéhokoľvek dôvodu **pomerne nízky, aj keď sa postupne zvyšuje**. Pravdepodobne k tomu prispieva osvetová činnosť inšpektorátov práce, rovnako ako aj postupné zvyšovanie povedomia o diskriminácii u širšej verejnosti. Medzi najčastejšie namietané formy diskriminácie sú nevýhodnejšie mzdové podmienky zamestnankýň po návrate z materskej dovolenky, diskriminácia matiek pri hromadnom prepúšťaní, diskriminácia v predzmluvných vzťahoch pri spôsobe vedenia pohovoru na prijatie do zamestnania a diskriminačné podmienky voči ženám – matkám. Častým predmetom sťažností je obťažovanie na pracovisku. Problematickým sa ukazuje popieranie nerovnosti v odmeňovaní, ktoré má podľa zistení inšpekcie skôr podobu horizontálnej a vertikálnej segregácie žien na trhu práce a teda ich prevahu v sektoroch s nižším platovým ohodnotením a nižšie zastúpenie na riadiacich pozíciách.

Cieľom tejto príručky je pomôcť inšpektorom práce pri správnej identifikácii diskriminácie v jej rôznych podobách. Príručka sa opiera nielen o slovenskú právnu úpravu, ale aj o pomerne rozsiahlu judikatúru Európskeho súdneho dvora (ESD), ktorá môže byť užitočná najmä pre hlbšie porozumenie práva v oblasti nediskriminácie a napomôcť tak identifikácii diskriminácie, ktorá má neraz skryté podoby. Príručka sa tiež pomerne rozsiahlo venuje

identifikácii porušovania princípu rovnosti v odmeňovaní s cieľom odhaliť nuansy v posudzovaní práce a výkonu, ktoré môžu nepriamo a skryto znevýhodňovať ženy.

Štruktúra príručky kopíruje logiku Antidiskriminačného zákona (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 platnom znení), ktorý definuje **štyri typy diskriminácie**, ktoré sa vzťahujú aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov.

- priamu diskrimináciu,
- nepriamu diskrimináciu,
- obťažovanie a sexuálne obťažovanie,
- pokyn na diskrimináciu.

Toto delenie je relevantné aj pre oblasť pracovnoprávných vzťahov. Napokon paragraf 13 odsek 1 Zákonníka práce (Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce) priamo odkazuje na povinnosť zamestnávateľov na dodržiavanie antidiskriminačného zákona. Zákonník práce obsahuje tiež všeobecný zákaz diskriminácie, ako aj špecifické ustanovenie o rovnakom zaobchádzaní medzi mužmi a ženami, špecificky v oblasti prístupu k zamestnaniu, odmeňovaniu a pracovnému postupu, odbornému vzdelávaniu a pracovným podmienkam.¹ Prílohami tejto príručky je odporúčanie na zmeny vo výkone inšpekcie, ako aj podklad pre prípravu metodického usmernenia pre identifikáciu diskriminácie v procese inšpekčnej činnosti.

1 – Ustanovenia článku 5 a 6, paragrafu 119a (rovnaké odmeňovanie) Zákonníka práce.

Priama diskriminácia

Príkladmi priamej diskriminácie v praxi sú inzeráty, kde zamestnávateľ verejne vyhlási, že prijme iba skupinu osôb definovanú chráneným znakom. Ďalšími príkladmi sú napríklad otázky pri pracovnom pohovore, ktorými zamestnávateľ zisťuje, či žena nie je tehotná, rovnako ako aj nerovnosť v odmeňovaní, prepustenie alebo horšie podmienky pre ženy, ktoré sa starajú o zdravotne postihnuté deti, či odlišné pracovné podmienky pre mužov a ženy (napríklad v prípade, ak sú ženy jediné, ktoré musia pracovať cez víkend). Formami priamej diskriminácie sú aj obťažovanie a sexuálne obťažovanie.

Priama diskriminácia znamená, že je s diskriminovanou osobou zaobchádzané menej priaznivo na základe jedného z chránených dôvodov. Menej priaznivé zaobchádzanie sa určuje na základe porovnania zaobchádzania s diskriminovanou osobou a inej osoby, ktorá nemá chránený znak a je v podobnej situácii (tzv. komparátor).

Podľa antidiskriminačného zákona „*priama diskriminácia je 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.*“²

To v praxi môže znamenať, že:

- s osobou je zaobchádzané menej priaznivo pri porovnaní s tým, ako je alebo by bolo zaobchádzané s inými v podobnej situácii;
- príčinou menej priaznivého zaobchádzania je jeden z chránených dôvodov (pozri bližšie v časti 8).

Z judikatúry Európskeho súdneho dvora (ďalej len ESD) vyplýva, že k priamej diskriminácii môže dôjsť aj v asociácii s inou osobou, a to napríklad vtedy, ak je uchádzačka o zamestnanie odmietnutá z dôvodu, že má doma ťažko zdravotne postihnuté dieťa.

V takomto prípade ide o **priamu diskrimináciu na základe asociácie so zdravotným znevýhodnením**.

V prípade *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law (C-303/06, 2008)*, ESD rozhodoval o prípade sťažovateľky pani Colemanovej, ktorá od roku 2001 pracovala ako sekretárka v právnickej firme. V roku 2002 sa jej narodil syn, ktorý trpel dočasnými zástavami dýchania a vrodenu laryngomaláciou a bronchomaláciou a jeho stav tak vyžadoval špeciálnu starostlivosť. Žalobkyňa mu venovala podstatnú časť starostlivosti, ktorú potreboval. V roku 2005 pani Colemanová prijala dobrovoľné prepustenie a tak sa skončil jej pracovnoprávny vzťah so zamestnávateľom. Pani Colemanová sa obrátila na pracovný tribunál v Spojenom kráľovstve a argumentovala, že bola obeťou implicitného prepustenia (angl. „*unfair constructive dismissal*“) a zaobchádzalo sa s ňou menej priaznivo než bolo zaobchádzané s inými zamestnancami z dôvodu, že sa starala o zdravotne postihnuté dieťa. Tvrdila, že menej priaznivé zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa ju donútilo ukončiť pracovný pomer.

Svoje tvrdenie podoprela o nasledujúce skutočnosti:

- po návrate z materskej dovolenky jej zamestnávateľ neumožnil vrátiť sa k pôvodnej práci, hoci rodičom, ktorí nemali zdravotne znevý-

2 – Paragraf 2, ods. 2 Antidiskriminačného zákona.

hodnené dieťa, to umožnil.

- zamestnávateľ jej neumožnil využívať pružný pracovný čas a rovnaké podmienky ako jej kolegom, ktorí neboli rodičmi zdravotne znevýhodnených detí.
- bola označovaná za „lenivú“, keď žiadala o voľno s úmyslom starať sa o svojho syna, pričom takáto možnosť bola dostupná pre rodičov, ktorí nemali zdravotne znevýhodnené deti.
- oficiálna sťažnosť, ktorú podala zamestnávateľovi, nebola riadne zohľadnená a pani Colemanová bola nútená ju stiahnuť.
- v pracovnom prostredí čelila pani Colemanová urážlivým vyjadreniam, pričom zamestnanci, ktorí žiadali pracovné voľno, aby sa starali o svoje deti, ktoré nemali zdravotné znevýhodnenie, s takýmito poznámkami neboli konfrontovaní.
- keď pani Colemanová prichádzala príležitostne neskoro z dôvodu problémov spojených so zdravotným stavom syna, bolo jej povedané, že ak príde opäť neskoro, bude prepustená. Rodičia, ktorí nemali deti so zdravotným znevýhodnením, sa vo firme s podobnými komentármi nikdy nestretli.

Pri riešení prejudiciálnej otázky,³ o ktorú pani Colemanová požiadala pracovný tribunál, ESD uviedol, že smernica 2000/78 sa má vykladať tak, že zákaz priamej diskriminácie sa nevzťahuje len na samotné osoby postihnuté zdravotným znevýhodnením. „Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii, a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, je takéto zaobchádzanie v rozpore so

zákazom priamej diskriminácie (...).“⁴

V rozhodovaní ESD ďalej ustálil, že žalobca **nemusi byť presne identifikovateľný**. Napríklad v prípade „Centrum voor gelijkheid van kansen ev voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV (CJU, C-54/07)“ súd rozhodoval o otázke, či za priamu diskrimináciu možno považovať výroky riaditeľa spoločnosti o tom, že spoločnosť nemá v úmysle zamestnávať migrantov. Riaditeľ uviedol nasledovné: „Musím vyhovieť požiadavkám mojich klientov. Ak mi povie, „chcem takýto výrobok alebo chcem to alebo tamto“, tak vám poviem: „neurobím to, pošlem vám týchto ľudí“, a vy mi odpoviete, „nechcem vaše dvere“. Mohol by som svoj podnik zatvoriť. Musíme vyhovieť požiadavkám klientov. Tento problém sa ma netýka, ja som ho v Belgicku nevyvolal. Chcem rozbehnúť svoju spoločnosť a na konci roka dosiahnuť obrat, a ako ho dosiahnem? Získam ho tým, že vyhoviem prániam klienta!“⁵

ESD v odpovedi na prejudiciálnu otázku ohľadom toho, či samotné vyhlásenie môže zakladať priamu diskrimináciu, súd odpovedal afirmatívne. „**Skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, čo zjavne odrádza niektorých uchádzačov od toho, aby si podali prihlášku, a teda predstavuje prekážku ich prístupu na trh práce, je priamou diskrimináciou v prístupe k zamestnaniu v zmysle smernice 2000/43.** Existencia tohto druhu diskriminácie nevyžaduje, aby bol žalobca identifikovateľný a tvrdil, že sa stal obeťou diskriminácie.“⁶ Súd ďalej konštatoval, že zamestnávateľ znáša dôkazné bremeno v tom, že musí dokázať, že skutočná prax podniku sa s týmito výrokmi nezhoduje.⁷

„Verejné vyhlásenia, prostredníctvom ktorých sa zamestnávateľ verejne vyslovil o tom, že v rámci svojej náborovej politiky neprijme zamestnancov určitého rasového alebo etnického pôvodu,

3 – Prejudiciálna otázka je predbežná otázka upravená v paragrafe 109 ods. 2 písmeno c Občianskeho súdneho poriadku, Zákon č. 70/1992 Zb., ktorá má význam pre rozhodnutie súdu, ale na jej vecné rozhodnutie nie je príslušný súd, pred ktorým prebieha súdne konanie, ale iný orgán.

4 – Odsek 56, S. Coleman v Attridge Law and Steve Law (C-303/06, 2008),

5 – Odsek 18(1), Centrum voor gelijkheid van kansen ev voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV (CJU, C-54/07)

6 – Odsek 25, Centrum voor gelijkheid van kansen ev voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV (CJU, C-54/07)

7 – Odsek 32, Centrum voor gelijkheid van kansen ev voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV (CJU, C-54/07)

postačujú na vytvorenie domnienky, že existuje diskriminačná politika prijímania zamestnancov v zmysle článku 8 ods. 1 smernice 2000/43, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod. Prináleží teda tomuto zamestnávateľovi, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnosti zaobchádzania. Môže tak urobiť napríklad tým, že preukáže, že skutočná prax podniku v oblasti prijímania do zamestnania sa s týmito výrokmi nezhoduje."

Komparátor

Kľúčovou otázkou pri posudzovaní diskriminácie je osoba komparátora. Je to osoba, ktorá je v materiálne podobných podmienkach, pričom od údajnej obete sa **líši tým, že nie je nositeľkou chráneného znaku**. V prípade tehotných žien nie je potrebné hľadať komparátora. V zmysle antidiskriminačného zákona je diskriminácia tehotných žien považovaná za diskrimináciu na základe pohlavia.⁸

Rovnako podľa ESD „iba ženám môže byť odmietnuté zamestnanie na základe tehotenstva a preto také odmietnutie je považované za diskrimináciu na základe pohlavia. Odmietnutie zamestnania z dôvodu finančných dopadov tehotenstva je založené na fakte tehotenstva. Taká diskriminácia nemôže byť ospravedlnená finančnými stratami zamestnávateľa, ktorý by zamestnaním tehotnej ženy musel znášať straty vyplývajúce z jej odchodu na materskú.“⁹ ESD v inom prípade potvrdil, že situácia ženy, ktorá je neschopná vykonávať určitú úlohu, na ktorú bola prijatá, pretože zistila, že je tehotná, nemožno porovnávať so situáciou muža, ktorý je neschopný ju vykonávať kvôli zdravotnému alebo inému dôvodu nemedicínskej povahy.¹⁰

Príčinná súvislosť

Priama diskriminácia znamená, že je s niekým

menej priaznivo zaobchádzané než by bolo zaobchádzané s osobou, ktorá je v rovnakom postavení, ale nie je nositeľkou/nositeľom určitého znaku, a to z jedného z chránených dôvodov. V antidiskriminačných sporoch **nie je potrebné dokazovať úmysel diskriminujúceho**, ale to, že existuje príčinná súvislosť medzi rozdielnym zaobchádzaním a chráneným znakom. Vzhľadom k tomu, že motív diskriminácie je často v mysli toho, kto diskriminuje, väčšinou musí sťažovateľ v sporoch preukázať, že jediným rozumným vysvetlením odlišného zaobchádzania je chránená charakteristika obete, napr. pohlavie.¹¹ Nie je ani potrebné dokazovať, že rozdielne zaobchádzanie bolo motivované predsudkom, alebo že tento mal sexistické alebo rasistické názory. Právo nereguluje to, čo si človek myslí, ale to, ako koná.¹²

8 – Paragraf 2a, odsek 11a) Antidiskriminačného zákona.

9 – Odsek 12, Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus, C-177/88

10 – Carole Louise Webb v Emo Air Cargo (UK) (C-32/93)

11 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 231, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

12 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 239, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

Nepriama diskriminácia

Príkladmi nepriamej diskriminácie môžu byť napr. nerovnosť v odmeňovaní, ak je dôsledkom navonok neutrálne tváriaceho sa pravidla, podmienky na vykonávanie určitého povolania, ktoré napríklad pre fyzickú dispozíciu splnia ženy len veľmi ťažko, zamestnávajú žien prekérnou formou (napríklad prevažne len na dohody, čiastočné úväzky) a pod.

Nepriamu diskrimináciu definuje antidiskriminačný zákon nasledovne:

„Navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takéhoto záujmu“.

Nepriama diskriminácia tak obsahuje viacero aspektov:

- navonok neutrálne pravidlo, predpis, pokyn alebo prax, ktorá znevýhodňuje osobu alebo osoby určitej charakteristiky, v porovnaní s inou osobou alebo skupinou osôb, ktoré nie sú znevýhodnené,
- negatívny dopad pre skupinu, ktorá má chránenú charakteristiku,
- pri nepriamej diskriminácii zároveň sledujeme jej **dopad**.

Príklad navonok neutrálneho pravidla, ktoré sa týka sociálneho zabezpečenia, bol zdokumentovaný napríklad v Španielsku. V prípade *Isabel Elbal Moreno proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a Tesorería General de la Seguridad*

Social (TGSS) (C-385/11) ESD posudzoval predbežnú otázku v prípade týkajúcom sa 66-ročnej žalobkyne, ktorá podala žiadosť o priznanie starobného dôchodku. Žalobkyňa pracovala 18 rokov pre spoločenstvo vlastníkov bytov na kratší pracovný čas, a to 4 hodiny týždenne, čo predstavuje 10 % zákonného pracovného času v Španielsku, ktorý je stanovený na 40 hodín týždenne.

Žiadosť o dôchodok jej bola zamietnutá, pretože nespĺnila minimálnu dobu poistenia v trvaní pätnásť rokov, ktorá sa vyžaduje na vznik starobného dôchodku (4931 dní), pričom žalobkyňa splnila aj s iným predchádzajúcimi zamestnaniami len 1362 dní. Žalobkyňa tvrdila, že na to, aby splnila nárok, by musela odpracovať 100 rokov. Mala tiež za to, že ustanovenia o poskytnutí starobného dôchodku sú nepriamo diskriminačné na základe pohlavia, keďže v 80-tich percentách prípadov využívajú zamestnávateľia tento typ zmlúv len pre ženy. Žalobkyňa v prvom kroku podala sťažnosť vo veci samej na INSS a po neúspechu sa obrátila na súd, ktorý sa následne obrátil s prejudiciálnymi otázkami ohľadom sociálneho systému na ESD. Podľa ESD španielska právna úprava odporovala článku smernice Rady 79/7/EHS o postupnom vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach súvisiacich so sociálnym zabezpečením. ESD určil, že vyžadovanie dlhšej doby poistenia od pracovníkov na kratší úväzok, ktorými sú vo väčšine ženy, na to, aby im vznikol nárok na starobný dôchodok príspevkového typu, ktorého výška je úmerne znížená od závislosti od ich pracovného času, je nepriamou diskrimináciou.

Pri dokazovaní nepriamej diskriminácie ESD ako aj Európsky súd pre ľudské práva berú do úvahy **štatistiky**.¹³ Skúma sa, či opatrenie alebo preskúmava-

ná prax, ktorá je napadnutá ako diskriminácia, má negatívny dopad na výrazne väčší podiel žien alebo mužov, resp. pozitívny dopad, ktorý je však nižší u žien. Príkladom bol súdny príklad z Nemecka, kde uchádzačka o pilotské zamestnanie v spoločnosti Lufthansa splnila všetky testy, ale nedosahovala výšku 1,65 m požadovanú pre pilotov. Uchádzačka argumentovala, že táto požiadavka nepriamo diskriminuje ženy, keďže iba 2,8 % mužov je štatisticky nižších ako 1,65 m, pričom u žien je nižších až 44,3 %. Prípad skončil priateľským urovnaním so spoločnosťou Lufthansa.¹⁴

Nepriama diskriminácia tiež vyžaduje určenie skupiny na porovnanie a teda existenciu dvoch skupín. Avšak znevýhodnená skupina nemusí byť zastúpená len osobami, ktoré majú chránený znak. Napríklad ak sa jedná o nepriamu diskrimináciu pri zmluvách na čiastočný úväzok a z nich vyplývajúce nepriaznivé zaobchádzanie, neznamená to, že musia byť medzi nimi zastúpené len ženy, ale že **musia byť dominantne, resp. disproporčne zastúpené**.¹⁵

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

14 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 56, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

15 – Pozri tiež nižšie k rovnosti odmeňovania v časti 4. Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 58, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

Diskriminácia v predzmluvných vzťahoch

Ženy môžu byť vystavené znevýhodneniu ešte pred tým, ako vôbec nastúpia do práce, v rámci tzv. predzmluvných pracovných vzťahov. Priamou diskrimináciou je akákoľvek priama požiadavka na pohlavie či etnicitu. Inzeráty však môžu obsahovať aj slová popisujúce pracovnú pozíciu a nepriamo znevýhodňovať ženské uchádzačky alebo mužských uchádzačov a podporovať rodové predsudky. V slovenskom kontexte môže ísť napríklad o inzeráty, v ktorých sa používa forma na hľadanie pozíciu v mužskom alebo ženskom rode, napriek nepochybne zvyšujúcemu sa trendu používať oba rody, ako napríklad "Hľadáme predavača/predavačku, učiteľa/učiteľku, IT vývojára/IT vývojárku". Ak je využívané generické maskulínium napriek tomu, že existuje aj ženský ekvivalent, môže sa jednať o znevýhodnenie. V Spojenom Kráľovstve boli analyzované najčastejšie používané slová, ktoré kódovali to, či zamestnávateľia hľadajú mužských uchádzačov alebo ženské uchádzačky o pozíciu. Medzi najčastejšie mužsky kódované slová uvádzali: vedúci, analytické myslenie, súťaživý, aktívny, sebavedomý. Medzi najčastejšie žensky kódované slová patrili: podpora, zodpovednosť, porozumenie, spoľahlivosť a lojálnosť.¹⁶ Požiadavky na pozíciu, ktoré obsahujú implicitné predsudky môžu nepriamo odpudzovať ženské uchádzačky, napriek úprimným zámerom zamestnávateľov osloviť rovnako mužov ako ženy. Vhodnejšie je preto využí-

vať rodovo citlivý jazyk a použiť mužský a ženský rod zároveň, ak je to možné. V prípade, ak je ťažké nájsť ekvivalent, ako napríklad pri pozícii kozmetičiek, môže sa využiť napríklad spojenie „*prijmeme kolegu/kolegyňu na pracovné miesto do kozmetiky*“.¹⁷ V takomto prípade by sa pravdepodobne nejednalo o diskrimináciu v právnom zmysle slova, ale napriek tomu by malo byť príkladom dobrej praxe v eliminácii predsudkov a prípadných bariér, ktoré môžu zneisťovať ženské uchádzačky o pozíciu. Za určitých odôvodnených okolností je možné vyžadovať na obsadenie pozície určité pohlavie, napríklad v prípade obsadenia divadelnej alebo filmovej role, alebo v prípade, ak ide o fyzicky veľmi náročnú prácu, napríklad v bani.¹⁸

Pri pracovnom pohovore je dôležité, aby sa zamestnávateľia vyhýbali otázkam, ktoré nesúvisia s pracovnou náplňou a sú súkromnej povahy, a to najmä:

- otázky o tehotenstve a plánovaní rodiny,
- otázky o počte detí a celkovo o rodinných pomeroch.

V prípade diskriminácie z iných dôvodov ide napríklad o výpis z registra trestov či vyžiadanie si fotografie spoločne so životopisom. Výnimkou sú prípady, kedy je takáto otázka odôvodniteľná, ak je napríklad súčasťou benefitu preplácanie súkromnej školy alebo škôlky.¹⁹

16 – „How to identify unconscious gender bias in job adverts“, Totaljobs, <https://www.totaljobs.com/recruiter-advice/how-to-identify-unconscious-gender-bias-in-job-adverts>

17 – http://www.snspl.sk/CCMS/files/Rovnaké_pr%C3%ADležitosti_v_pracovnej_inzercii_-_mýtus_alebo_realita.pdf

18 – Margaréta Zozuláková a Miroslava Matejčíková, Rovnaké príležitosti v pracovnej inzercii – mýtus alebo realita? (Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2011), s. 13, dostupné na: http://www.snspl.sk/CCMS/files/Rovnaké_pr%C3%ADležitosti_v_pracovnej_inzercii_-_mýtus_alebo_realita.pdf

19 – Pozri k tomu na webovej stránke Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny, dostupné na:

Diskriminácia v zmluvných vzťahoch a rovnosť v odmeňovaní

Jednou z kľúčových zásad týkajúcich sa požiadaviek rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch je rovnosť v odmeňovaní samostatne upravená v paragrafe 119, odsekmi 2 a 3 Zákonníka práce:

„Ženy a muži majú právo na rovnakú mzdu za rovnakú prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty sa považuje práca rovnakej alebo porovnateľnej zložitosti, zodpovednosti a namáhavosti, ktorá je vykonávaná v rovnakých alebo porovnateľných pracovných podmienkach a pri dosahovaní rovnakej alebo porovnateľnej výkonnosti a výsledkov práce v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa.“

„Ak zamestnávateľ uplatňuje systém hodnotenia pracovných miest, hodnotenie musí vychádzať z rovnakých kritérií pre mužov a ženy bez akejkoľvek diskriminácie podľa pohlavia. Pri posudzovaní hodnoty práce ženy a muža môže zamestnávateľ okrem kritérií uvedených v odseku 2 uplatniť ďalšie objektívne merateľné kritéria, ktoré sa dajú uplatniť na všetkých zamestnancov bez rozdielu pohlavia.“²⁰

Podľa Zákonníka práce je pri hodnotení uplatňovania tejto zásady potrebné kumulatívne sledovať

naplnenie minimálne 6 kritérií: **zložitosť, zodpovednosť, namáhavosť, pracovné podmienky, výkonnosť a výsledky v pracovnom pomere u toho istého zamestnávateľa**. Posudzovanie rovnakej hodnoty za rovnakú odmenu **sa vzťahuje aj na prácu väčšej hodnoty²¹**, inak by mohlo dôjsť k situáciám, kedy by zamestnávateľ vyžadoval väčší rozsah práce za nižšiu hodnotu. Porušenie rovnosti v odmeňovaní môže mať formu priamej alebo aj nepriamej diskriminácie. Môže sa pritom týkať rôznych zložiek odmeňovania a bonusov. Odmenu je preto potrebné interpretovať široko.

Rovnako ako podľa Zákonníka práce, aj v rozhodovaní ESD platí, že posudzovanie toho, či práca, ktorú vykonávala zamestnankyňa je rovnaká alebo rovnakej hodnoty ako v prípade **zamestnanca, sa vzťahuje len na prácu u toho istého zamestnávateľa²²**. Môže ísť o toho istého zamestnávateľa, ale aj iné pracovisko (napríklad iná prevádzka) alebo pridruženú spoločnosť. Právo EÚ umožňuje využiť ako komparátora muža, ktorý nie je v tom istom zamestnaní, ale rozdiel v odmeňovaní je **možné pripísať jednému zdroju**, ktorý má možnosť odstrániť tento rozdiel, napríklad ak sa jedná o kolektívnu zmluvu v určitom sektore alebo platovým podmienkam v celoštátnej schéme (tzv. tabuľkové

<https://www.gender.gov.sk/diskriminacia/poradna/ako-predchadzat-diskriminacii-v-zamestnani/prijimanie-do-zamestnania/>
20 – Odseky 2 a 3 paragrafu 119a Zákonníka práce.

21 – (Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys and Lloyds Bank Limited (C-69/80)

22 – Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment, (C-256/01)

platy).

Princíp rovnakej mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty je jedným z kľúčových aspektov presadzovania rodovej rovnosti v oblasti zamestnanosti, čomu nasvedčuje aj jeho samostatná úprava v Zákonníku práce. Inšpektorát práce sa systematicky venuje tejto oblasti už od roku 2001, pričom aj osobitne v rokoch 2010 až 2013, kedy boli na túto tému spracované súhrnné správy, a samostatne v roku 2014, kedy bola realizovaná celoslovenská previerka.²³ Inšpektori neodhalili počas systémovej kontroly dodržiavania rovnosti v odmeňovaní žien a mužov v roku 2013 problémy v systematickom znevýhodňovaní žien v porovnaní s mužmi, pokiaľ sa jednalo o rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty.²⁴ Nájdene nerovnosti v odmeňovaní boli najčastejšie dôsledkom osobnostných faktorov zamestnancov, neraz podľa kritérií, ktoré neboli zapracované do interných predpisov. Zamestnávateľia uvádzali, že výška mzdy pre určitú pracovnú pozíciu je vyjadrená v určitom rozpätí, pričom bližšie diferencovanie vyplýva z objektívnych kritérií, akými sú napríklad praktické skúsenosti, prístup k zákazníkom, pracovné nasadenie, odlišné schopnosti riešiť problémy, rozdielnymi výsledkami pri práci a podobne. Podľa zisťovaní inšpektorov systémy nejavili známky diskriminácie podľa pohlavia. Počet podnetov, kde zamestnanci namietajú nerovnaké odmeňovanie z dôvodu pohlavia, je každoročne veľmi nízky.

Systémovým problémom je podľa inšpektorov výrazná **horizontálna a vertikálna segregácia** medzi ženami a mužmi. Ženy majú **najvýraznejšie zastúpenie v nepodnikateľskom sektore, najmä v zdravotníctve, sociálnych veciach, v oblasti školstva a v oblasti obchodu a služieb**. Aj keď ženy dosahujú veľmi dobrú vzdelanostnú úroveň, ide o vzdelanie

v tzv. ženských oblastiach, ktoré dosahuje nižšie hodnotenie, čo spôsobuje aj tzv. rodový mzdový rozdiel. Súčasne inšpektori práce pozorovali aj existenciu tzv. **vertikálnej segregácie, ktorá zne- možňuje ženám dosahovať najlepšie odmeňované pozície**.²⁵ Možnosti zmeny tejto situácie sú z hľadiska fungovania inšpektorátov práce pomerne obmedzené, keďže vyžadujú dlhodobé systémové zmeny zamerané na zmenu vnímania tzv. povolání tradične vykonávaných ženami a mužmi.

Spôsob ako vyplniť túto medzeru ponúka Medzinárodná organizácia práce, ktorá v príručke pre túto oblasť navrhuje, ako možno komplexne preskúmať dodržiavanie zásady rovnakého odmeňovania aj v situáciách, kedy dochádza k rodovej segregácii.²⁶ Príručka nebola pripravená pre účely Inšpektorátov práce, ale skôr ako podklad pre sebahodnotenie samotných podnikov na vytvorenie programu rovnosti v ohodnocovaní. Autorka príručky predpokladá, že takýto program vytvorí osobitná komisia v rámci podniku. Napriek tomu, že účelom nie je jej využitie v inšpekcii, je hodnotnou inšpiráciou pre posudzovanie dodržiavania princípu rovnosti v odmeňovaní, napríklad pri poskytovaní podpory zamestnávateľom zo strany inšpektorov práce.

Prvým krokom je určenie pozície na porovnanie:

- spísanie pracovných pozícií,
- identifikácia tých, v ktorých dominujú ženy alebo muži,
- kontrola kritérií na určenie ženských a mužských pozícií,
- kontrola toho, že pri vymedzovaní nie je rodový predsudok,
- vytvorenie stratégie v prípade, ak neexistuje mužský komparátor.

23 – Kontrola dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov žien a mužov v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života. Súhrnná správa z celoslovenskej úlohy č. 14 110 (Košice: Národný inšpektorát práce, 2014), dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Pr%C3%ADloha-42.pdf>

24 – Informatívna správa o výsledkoch inšpekcie práce v oblasti rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty za rok 2013 (Košice: Národný inšpektorát práce, 2014), dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Pr%C3%ADloha-37.pdf>

25 – Informatívna správa o výsledkoch inšpekcie práce v oblasti rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty za rok 2013 (Košice: Národný inšpektorát práce, 2014), s. 5-6, dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Pr%C3%ADloha-37.pdf>

26 – Marie-Therese, Chica, Promoting equity: Gender Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-step guide (Geneva: International Labour Office, 2008), dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf Nasledujúca je časť je zhrnutím spracovaním podľa príručky.

Vytvorenie zoznamu pracovných pozícií

Prvým procesným krokom by malo byť spísanie všetkých pracovných pozícií. Pri porovnaní odmeňovania na jednotlivých pozíciách nie je možné používať odlišné metódy pri posudzovaní napríklad robotníckych alebo administratívnych pozícií, ale využiť rovnakú metódu pre hodnotenie všetkých pozícií bez ohľadu na to, či sú manuálne alebo nie. Niekedy je však potrebné diferencovať aj medzi pozíciami, ktoré majú rovnaký názov, ale vyžadujú odlišné zručnosti alebo naopak rovnaký typ práce. Tieto je možno nájsť pri pozíciách, ktoré majú odlišné názvy.

Pri procese spisovania alebo rozdeľovania pozícií je užitočné si klásť dve otázky:

- **Vyžaduje pracovná náplň pozícií rovnaké úlohy a zodpovednosť?**
- **Vyžaduje pracovná pozícia rovnakú kvalifikáciu, skúsenosti a zručnosti?**

Určenie tzv. ženských a mužských pracovných pozícií

Napriek tomu, že v rámci jedného zamestnávateľa sú zamestnávané prevažne ženy, možno ich porovnať so všetkými ostatnými pozíciami v rámci organizácie, resp. s tými, ktoré vykonávajú väčšinou muži. Ako však určiť, či ide o pozíciu, ktorá je prevažne obsadzovaná ženami, resp. mužmi? Ako kritérium sa považuje percentuálne zastúpenie na určenie toho, či ide o prevažne mužsky alebo žensky zastúpenú pozíciu.

Podiel mužov a žien

ILO presne neurčuje hranicu, kedy možno určitú pozíciu považovať za pozíciu obsadzovanú ženami alebo mužmi. Odkazuje však na určenie hranice v niektorých krajinách na úrovni 60 % alebo 70 %. Práve vysoký podiel žien, ktoré vykonávajú prácu na takejto pozícii, je často spájaný s nižším ohodnotením. Pri výpočte je potrebné **vziať do úvahy všetkých, čo vykonávajú určitú prácu, bez ohľadu na výšku pracovného úväzku** práve preto, že pri

povolaniach, respektíve pozíciách, kde prevládajú ženy, sa môže jednať o tzv. prekérne úväzky či podobné formy pracovnoprávných vzťahov.

Obdobie

ILO odporúča, aby sa pri výpočte obsadení pozície ženami vzalo do úvahy obdobie od času, kedy boli určené mzdové podmienky na pozície. Zvyčajne však postačuje rozmedzie piatich až šiestich rokov.

Predsudky

Ďalším z kritérií, ako určiť či ide o ženskú alebo mužskú pozíciu, sú rodové predsudky spájané s určitou pozíciou, ako aj to, či sa jedná o typicky ženskú alebo mužskú pozíciu, napríklad z hľadiska toho, aký rod sa využíva v jazyku (ako napríklad učiteľka, sestrička, sekretárka alebo programátor), keďže aj tieto predsudky môžu vstupovať do určovania mzdy. Napríklad, ak je pozícia „*sekretárky*“ obsadená v spoločnosti mužom, aj tak jeho mzdové ohodnotenie môže byť ovplyvnené predsudkom. Predsudky môžeme identifikovať aj na základe štatistík z trhu práce a napríklad aj spôsobu, ako sú často prezentované napríklad v inzerátoch na pracovné pozície.

V prípade, ak ani jeden z indikátorov nie je relevantný, je možné, že ide o tzv. **neutrálnu pozíciu**. V tomto prípade nie je potrebné ju uvádzať do mzdových porovnaní.

Absencia mužského komparátora

V niektorých sektoroch, kde prevažujú ženy, sa nám nemusí podariť nájsť pozície, ktoré by boli prevažne obsadzované mužmi, a ktoré by sme mohli použiť na komparáciu. Práve na tento problém upozorňujú aj naše inšpektoráty práce, keďže je možné porovnávať len hodnotenie u toho istého zamestnávateľa. V tomto prípade odporúčajú skúmať úroveň sektora a urobiť porovnanie v rámci neho, hoci nie u toho istého zamestnávateľa. Takýto postup nemožno uplatniť inšpektorátom práce pre účely inšpekcie.²⁷ Zaujímavá je prax v niekto-

27 – Marie-Therese, Chica, Promoting equity: Gender Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-step guide (Geneva: Inter-

rých štátoch, kde sa napríklad v sporoch o rovnakú odmenu za rovnakú prácu komparátor nevyžaduje, resp. používa sa hypotetický komparátor práve preto, že trh práce je vysoko rodovo segregovaný (Nórsko).²⁸

Ďalším procesným krokom je hodnotenie pozície tak, aby boli pozície, kde prevládajú ženy, hodnotené rovnako ako tie, kde prevládajú muži. ILO odporúča metodiku, ktorú možno prispôbiť pre všetky typy organizácií na základe rozpracovania nasledujúcich kritérií:

Základné faktory porovnávania, ktoré je potrebné rozpracovať na ďalšie sub-kategórie:

- **Kvalifikácia**
- **Námaha**
- **Zodpovednosť**
- **Pracovné podmienky**

Kvalifikácia

Kvalifikácia by mala zahŕňať viacero kritérií:

- Formálne vzdelanie
- Pracovné skúsenosti a osobné zručnosti
- Neformálne tréningy a školenia
- Dobrovoľnícka práca.

Pri posudzovaní kvalifikácie môžu vzniknúť rodové predsudky napríklad tým, že osobné charakteristiky a zručnosti, ktoré sú potrebné pre výkon na pozícii, nie sú hodnotené ako kvalifikácia. To môžu byť prípady u tzv. prefemenizovaných pozícií. Napríklad výkon práce sestričky vyžaduje empatiu a trpezlivosť. Aj takéto zručnosti, ktoré sú nevyhnutné na výkon na určitej pracovnej pozícii, je potrebné zaradiť do kvalifikácie bez ohľadu na to, či sú výsledkom vyškolenia alebo ide len o osobnú vlastnosť. Napríklad práca sekretárky vyžaduje len pomerne málo formálnej kvalifikácie, pretože sa pri nej nezohľadňujú iné schopnosti, ktoré

national Labour Office, 2008), s. 15-23, dostupné na:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf

28 – The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. (DG Justice, 2017), s. 43-44.

Subfaktor	Dimenzia
Znalosť práce	Hĺbka poznatkov (skúsenosti)
Analytické schopnosti	Komplexnosť informácií
Finančná zodpovednosť	Hodnota zdrojov
Zodpovednosť za diskrétné informácie	Dôležitosť informácií
Koncentrácia	Intenzita /dĺžka
Fyzické úsilie	Frekvencia/intenzita/dĺžka
Nepriaznivé fyzické prostredie	Frekvencia vystavenia/intenzita
Náročné psychologické prostredie	Frekvencia/intenzita

Tabuľka 1 - Priradenie subfaktorov ku dimenziám

sú potrebné pre výkon povolania, napríklad dobrá znalosť gramatiky, schopnosť vytvárať zápisy z porád či štylistická úprava textov. To znamená, že pre vytvorenie kritérií je potrebné zohľadniť tzv. neutrálne kritériá, ako aj kritériá, ktoré sú relevantné len pre tzv. ženské povolania. Pri tejto analýze vylúčime rodový predsudok tým, že sa pokúsime ilustrovať každé subkritérium aj príkladmi z tzv. ženských povolanií.

Námaha

Námaha by mala zahŕňať **psychickú a fyzickú námahu** rovnako ako aj **emocionálnu** náročnosť.

V prvom rade je potrebné zadefinovať náročnosť nielen v zmysle fyzickej námahy, ale aj psychickej námahy a emočného vypätia. Súčasne aj pri samotnom subkritériu fyzickej náročnosti je potrebné vziať do úvahy aj fyzickú námahu pozícií prevažne obsadzovanými ženami, ktoré sa nemusia na prvý pohľad javiť. Autorka príručky uvádza príklad práce sekretárky, ktorá síce môže na prvý pohľad vyzerať, že nevyžaduje fyzickú námahu, ale po hlbšom preskúmaní si všimneme, že vyžaduje aspekty fyzickej náročnosti v podobe zdvíhania a prenášania spisov či dlhých hodín sedenia za počítačom. Na výkon povolania učiteľky v materskej škôlke je zas potrebné vynakladať fyzickú silu napríklad na zdvíhanie detí; v prípade zdravotnej sestry zdvíhanie pacientov. Šičky vynakladajú fyzickú námahu tým, že musia pracovať v jednej polohe a zdvíhať ťažké materiály. Pozície čašníčok vyžadujú dlhodobý pohyb a státie.

Na odstránenie možných rodových predsudkov je potrebné zohľadniť aj psychickú a emocionálnu záťaž spojenú s výkonom práce. Psychickou náročnosťou je napríklad schopnosť dlho sa sústrediť. Čo sa týka emočnej záťaže, tej sú vystavované napríklad zdravotné sestry, ktoré prichádzajú do kontaktu s nevyliciteľne chorými pacientmi. Podobne je tomu pri ošetrovateľkách v domovov seniorov.

Zodpovednosť

Pri určovaní kategórie zodpovednosti je potrebné dbať aj na tie, ktoré sú hierarchické. Práve preto, že riadiace pozície sú menej často obsadzované ženami, sa môže stať, že toto kritérium bude obsahovať určitý predsudok, a tak je podľa autorky potrebné zohľadniť aj iný typ zodpovednosti. Ako príklady zodpovednosti pozícií, ktoré obsadzujú ženy, uvádzame:

- Zodpovednosť za ochranu dôverných informácií potrebná napríklad pri účtovníckych pozíciách (zodpovednosť za platenie účtov či uhrádzanie faktúr).
- Zodpovednosť, ktorá je spojená s pozíciami na ľudských zdrojoch, ktoré sú väčšinou obsadzované ženami a môže sa jednať napríklad o zodpovednosť za produktivitu zamestnancov, za zdravie, bezpečnosť pri práci alebo zodpovednosť za vedenie nových zamestnancov.
- Zodpovednosť učiteľov za intelektuálny rozvoj detí a ich bezpečnosť.

Kľúčové je, aby pri určovaní kritérií boli zakomponované aj prípady zodpovedností povolaní, ktoré najčastejšie zastávajú ženy.

Pracovné podmienky

Pri kritériu pracovných podmienok je potrebné brať do úvahy nielen fyzické, ale aj psychické podmienky.

Fyzické podmienky

Podľa autorky sa na prvý pohľad môže zdať, že povolania, ktoré väčšinou obsadzujú muži vo výrobe, vyžadujú náročnejšie fyzické podmienky (hluk, prach, vysoké teploty) v porovnaní s kancelárskymi pozíciami, ktoré častejšie vykonávajú ženy. Ak rozšírime hodnotenie pracovných pozícií o tie, ktoré častejšie obsadzujú ženy, zistíme, že zhoršené pracovné podmienky sú aj na pozíciách, ktoré tak na prvý pohľad nevyzerajú. Napríklad upratovačky sú vystavované škodlivým chemickým látkam, predavačky hluku a zdravotné sestry nákazlivým chorobám.

Každý z týchto faktorov musí byť posudzovaný individuálne pre každú pozíciu. Rovnako ako aj pri ostatných kritériách je najprv potrebné podrobne preskúmať pracovné podmienky pri pozíciách obsadzovaných ženami.

Psychické podmienky

Rozličné faktory môžu sťažovať pracovné podmienky z psychického hľadiska. Pri pozícii sekretárky to môžu byť napríklad časté prerušovania práce, meniac sa pracovná doba a schopnosť sa prispôbovať neočakávaným zmenám zadania od nadriadených.

Ďalšie príklady: vystavenie hluku (recepčné), vystavenie veľmi vysokému hluku (učitelia), vystavenie nákazlivým chorobám (učiteľky v škole a v škôlke, zdravotné sestry), vystavenie prachu a odpadu (upratovačky), konštantné prerušovanie práce (sekretárky), interakcia s nepriateľsky nastavenými rodičmi (učiteľky).

K jednotlivým subfaktorom si priradíme dimenzie a priradíme im stupeň intenzity (Vid' Tabuľka 1 vľavo.)

Subfaktory môžu mať rôzne úrovne. Napríklad občas/niekedy/často, pričom stupeň záťaž môže byť rôzny od 1-5.

Príklad fyzickej námahy

Úrovně môžu byť diferencované podľa potrieb každého podniku, nemali by byť rozdelené podľa hierarchií a nemali by sa prelínať:

Úroveň 1 – nekladie žiadne požiadavky na náhamu

Úroveň 2 – vyžaduje určité koordinačné zručnosti a presnosť

Úroveň 3 – vyžaduje určité koordinačné alebo senzorické zručnosti

Zhrnutie

Pri porovnávaní rovnakej práce za rovnakú mzdu podľa ILO sú prehliadané viaceré aspekty pozícií vykonávaných ženami:

- zručnosti potrebné pre komunikáciu napríklad pri práci s deťmi či skupinami ľudí, ktoré vyžadujú určitú citlivosť,
- zručnosti potrebné pre prácu s administratívnymi zariadeniami ako sú počítače, kopírky a podobné nástroje,
- fyzická námaha spojená s úkonmi ako je podávanie injekcií, písanie na počítači a podobne,
- príprava listov, záznamov z porád, kontrola dokumentov napísaných inými, formátovanie správ, listov a podobne,
- vytvorenie a udržiavanie triediacich systémov.

Námaha

- schopnosť sústrediť sa dlhodobo a pozeráť na obrazovku,
- multitasking a práca pre množstvo ľudí naraz,
- poskytovanie psychologickej a inej, napríklad aj sociálnej podpory deťom, pacientom či iným ošetrovaným skupinám,
- schopnosť komunikácie s problematickými či agresívnymi ľuďmi,
- schopnosť dokončiť prácu, ktoré vyžaduje spoluprácu s inými bez toho, aby ste mali nad nimi formálnu autoritu alebo právomoci,
- zdvíhanie detí, seniorov, pacientov,
- práca v nepohodlných pozíciách, ktoré dlhodobo zaťažujú určité svalové skupiny.

Zodpovednosť

- ochrana dôverných informácií napríklad ohľadom plánovaného prepúšťania, miezd, bonusov, ošetrovného, PN a podobne,
- organizovanie logisticky náročných podujatí, konferencií a podobne,
- tréning a školenie nových zamestnancov,
- koordinácia práce, dodržiavanie termínov, tvorba procesov, dohľad nad zásobovaním.

Pracovné podmienky

- stres spôsobený hlukom, preplnenou kanceláriou,
- riziko ochorenia, napríklad infekčných chorôb,

- stres spojený s prijímaním sťažností klientov,
- monotónnosť práce,
- nepravidelné alebo nepredvídateľné pracovné hodiny,
- vystavenie rizikovým látkam, napríklad aj z čistiacich prostriedkov.

Pri inšpekcii dodržiavania princípu rovnakého odmeňovania môže byť nápomocný aj **Etický kódex Implementácie princípu v Európskej únii**, ktorý obsahuje viacero indikátorov, ktoré môžu signalizovať nerovnosť v odmeňovaní:

- ženy majú nižší priemerný zárobok ako muži na tých istých pozíciách;
- ženy majú nižší priemerný zárobok ako muži v tej istej pracovnej triede;
- ženy na pracovných pozíciách, ktoré nevyžadujú kvalifikáciu majú nižší zárobok ako najmenej zarábajúci muži na pozíciách nevyžadujúcich kvalifikáciu;
- pozície, ktoré väčšinou zastávajú ženy sú hodnotené v platovej triede nižšie ako pozície, ktoré vykonávajú muži, pričom vyžadujú to isté úsilie, zručnosti alebo zodpovednosť;
- ženy zarábajú menej ako muži na pozíciách, ktoré vyžadujú rovnakú kvalifikáciu a prax;
- ak v rámci jedného zamestnávateľa existuje viacero kolektívnych zmlúv a v tých, kde prevažujú ženy, sú dohodnuté nižšie platové podmienky;
- ženy a muži sú na pozíciách segregovaní odlišným platovým hodnotením, klasifikáciou a evaluáciou;
- zamestnanci na čiastkový úväzok alebo na dobu určitú, ktorými sú väčšinou ženy, majú nižšiu hodinovú sadzbu ako zamestnanci na plný úväzok, ktorými sú najmä muži;
- zamestnanci na čiastkový úväzok alebo na dobu určitú, ktorými sú väčšinou ženy, majú menej platových výhod alebo iných benefitov (napríklad aj dovoleníek);
- zamestnanecké oddelenia majú odlišné hodnotenia nadčasov, pričom to neprimerane postihuje najmä oddelenia, kde pracujú ženy.

Obťažovanie a sexuálne obťažovanie

Antidiskriminačný zákon zakazuje ako **formy priamej diskriminácie** aj obťažovanie a sexuálne obťažovanie.

Obťažovaním je podľa paragrafu 2a ods. 4) Antidiskriminačného zákona: „*Také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*“

Obťažovanie má tieto charakteristiky:

- ide o nežiaduce správanie z dôvodu chráneného znaku. Správanie môže mať verbálnu formu, neverbálnu formu alebo fyzické zneužívanie.
- jeho úmyslom alebo následkom je zásah do ľudskej dôstojnosti alebo vytváranie ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia.

Obťažovanie môže mať rôzne podoby, od slov, gestikulácie, rozširovania textov alebo obrázkov alebo iných materiálov, pokiaľ je vážnej povahy. V prípade proti Európskej komisii tribunál Európskej Únie v oblasti občianskych sporov rozhodol, že na to, aby bolo nejaké správanie považované za obťažovanie, **musí byť excesívne** a kriticky vnímané rozumne zmýšľajúcim pozorovateľom, ktorý by sa ocitol v podobnej situácii. **Nemusí však ísť o vedo-**

mé správanie. Ten kto obťažuje, **nemusí mať úmysel** zámerne zdiskreditovať osobu, ale jeho správanie a konanie objektívne vedie k takej situácii. Pokiaľ sa jedná o kritické komentáre, tie samé o sebe nemusia byť obťažovaním, pokiaľ sú v primeranom duchu a možno ich podoprieť faktami. **V prípade obťažovania nie je potrebné hľadať komparátora.**²⁹

V slovenskom prostredí sa používajú výrazy **mobbing a bossing** ako formy šikany na pracovisku. Mobbing sa používa na označenie kolektívnej šikany, ak ide o šikanovanie medzi kolegami. Bossing je šikanou zo strany zamestnávateľa. Podľa okolností prípadu môže tieto typy šikany pokrývať antidiskriminačný zákon a zákaz obťažovania.³⁰ Z anonymizovaných podnetov, ktoré prišli na Inšpektorát práce, môže byť formou bossingu napríklad konanie popísané ako „*sústavné kritizovanie práce, prehnané kontrolovanie povinností, časté sledovanie bežnej činnosti státím za chrbtom s urážlivými poznámkami, kričanie, ponižovanie, arogantné vystupovanie*“.

Nielen v prípade, ak sa jedná o bossing, **zodpovednosť za konanie nesie zamestnávateľ**. Aj keď sa jedná o mobbing, zamestnávateľ má zodpovednosť predchádzať takémuto konaniu. V prípade, ak napríklad jedna zo zamestnankýň vytvára tej druhej zastrahujúcu a neznesiteľnú atmosféru, vyhráža sa jej zdieľaním ponižujúcich fotografií a po oznámení vedeniu toto nekoná, nesie za obťažovanie zodpo-

29 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 65, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

30 – Pozri napríklad v Mária Dvončová, „*Mobbing a bossing – šikana na pracovisku*“, Právne noviny, 26. marec 2018, dostupné na: <https://www.pravnenoviny.sk/mobbing-a-bossing-sikana-na-pracovisku>

vednosť zamestnávateľ. V zmysle článku 26 ods. 2 Európskej sociálnej charty je zamestnávateľ zodpovedný reagovať v priestoroch, ktoré sú v jeho zodpovednosti, dokonca aj vtedy, ak to zahŕňa osoby, ktoré nie sú jeho zamestnancami a jedná sa napríklad o klientov, návštevníkov, subdodávateľov a podobne.³¹

Sexuálne obťažovanie

Paragraf 2a (5) Antidiskriminačného zákona definuje sexuálne obťažovanie ako „*verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie*“.

Pri sexuálnom obťažovaní platí rovnaká analýza ako pri obťažovaní s tým, že obťažovanie má sexuálny charakter. Môže ísť napríklad o vtipkovanie so sexuálnym podtónom, opakované pozvania na večere či rande napriek odmietnutiam, zámerne rozširovanie klebiet so sexuálnym podtónom, záujem o a zdieľanie sexuálnych skúseností, rozširovanie obrázkov s nuditou, resp. so sexuálnym obsahom, žiadosti o sexuálny styk, vynútený sexuálny kontakt, nútený sexuálny styk a podobne. Pri posudzovaní toho, či ide o sexuálne obťažovanie sa berie do úvahy aj to, či obeť resp. dotknutá osoba oznámi alebo iným spôsobom naznačí, že jej to je nepríjemné.³²

Príklady

Verbálne sexuálne obťažovanie

Dvaja mužskí zamestnanci si dookola rozprávajú vtipy so sexuálnym podtónom, pričom sú v blízkosti ženskej kolegyne, ktoré to počujú. Vtipy sú v intenzite od stredne kruté po vulgárne. Kolegyňa sa ich snažila zastaviť a požiadala ich, aby prestali, ale odbili ju s tým, že ide len o vtip.

Fyzické sexuálne obťažovanie

Mužský kolega, respektíve nadriadený občas potľapká sekretárku po pleci a pochwáli ju za to, že je spokojný s jej prácou. K sexuálnemu obťažovaniu by došlo, ak by kontakt bol viac fyzický ako napríklad, že by spočinula jeho ruka na nej, objal by ju na ramenách, príležitostne sa o ňu obtrel.

Vizuálne obťažovanie

Zamestnanec má umiestnené vizuálne fotografie alebo kalendáre nahých žien v jeho pracovnom priestore. Kolegyne sa cítia nepohodlne, keď sa s ním majú v tomto priestore rozprávať, vyjadria mu tento nesúhlas, ale on ich odbije s tým, že žije v slobodnej krajine.

Psychické obťažovanie

Mužský zamestnanec pozval kolegyňu na rande a ona odmietla. Napriek tomu jej naďalej vyjadruje svoj záujem tým, že jej necháva na stole kvety, má v tomto smere poznámky, nachádza miesta, ako byť s ňou sám a dokonca sa jej istým spôsobom vyhráža.

Sexuálne obťažovanie možno rozdeliť na dva typy:

Quid pro quo

Tento typ obťažovania vzniká, ak jedna strana núti druhú k sexuálnemu styku výmenou za prijatie do práce alebo povýšenie. Často takéto správanie sprevádzajú vyhrážky, že ak zamestnankyňa alebo budúca zamestnankyňa nevyhoví, neprijme ju alebo ju nejakým spôsobom potrestá. Príkladom môže byť opakujúce sa dotieravé správanie nadriadeného, ktorý sa snaží sexuálne zamestnankyňu získať, pričom súčasťou sú nežiaduce dotyky, hľadanie priestoru, kde sú len sami, aby sa jej dotýkal a to aj po jej opakovanom odmietnutí.

31 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 60, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

32 – Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace (ILO, 2010), s. 3, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf

V takýchto situáciách je základom na rozhodnutie nežiaduci charakter, nie to, že obeť prijíma dobrovoľne, keďže pri mocenských nerovnostiach môže byť veľmi ťažké sa vzoprieť takémuto správaniu, lebo sa môže obávať, že napríklad príde o prácu. Pri vytváraní ponížujúceho prostredia je potrebné rozlišovať medzi dotknutými osobami. Napríklad niekomu sa určité vtipy môžu zdať zábavné, pre iného ponížujúce a ohradí sa voči nim.

Tak ako pri iných formách diskriminácie platí, že ich obeťou nemusia byť vždy len ženy, ale môžu medzi nimi byť aj muži. Sexuálne obťažovanie môže vzniknúť nielen medzi osobami opačného pohlavia, ale aj toho istého.

Vytváranie ponížujúceho prostredia

Ide o situácie, kedy jedna strana, resp. jeden zamestnanec vytvára prostredie, ktoré je nepriateľské alebo zastrášujúce a pre obeť je nepríjemné a nekomfortné. Napríklad v pracovnom prostredí to môže byť vylepovanie nevhodných plagátov alebo nevhodné opakujúce sa pokriky na konkrétnu zamestnankyňu pred ostatnými.

Sexuálne obťažovanie môže vychádzať zo správania nadriadeného, spolupracovníka alebo aj zákazníka.³³

33 – Spracované podľa: Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace (ILO, 2010), s. 3, dostupné na https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf

Pokyn na diskrimináciu

Paragraf 2a(odsek 6) Antidiskriminačného zákona definuje pokyn na diskrimináciu ako „*konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby*“.

Antidiskriminačný zákon považuje za druh diskriminácie aj pokyn na diskrimináciu nadriadenou osobou. Príkladom môže byť pokyn zamestnávateľa na oddelenie ľudských zdrojov, aby neprijímali určitý typ zamestnancov. Pri interpretácii pokynov je potrebné brať do úvahy **to, že tento pokyn by nemal mať len podobu oficiálnych dokumentov, ale aj neformálnych inštrukcií alebo situácií a nepriameho naznačenia smerom k podriadenému**, že uprednostňuje alebo naopak si neželá určitý typ zamestnancov, resp. zamestnankýň.³⁴

34 – *Handbook on European non-discrimination law* (Luxembourg: FRA, 2018), s. 67, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

Neoprávnený postih

S cieľom posilniť využívanie antidiskriminačného zákona zákonodarca zakotvil ochranu pre tých, ktorí by mohli postihnúť za to, že sa obrátili na súd alebo podali sťažnosť vo veci diskriminácie, alebo podali svedeckú výpoveď. Medzi takýmto konaním smerujúcim k náprave diskriminácie a postihom zaň musí existovať príčinná súvislosť.

Paragraf 2a ods. 8 Antidiskriminačného zákona definuje neoprávnený postih ako: „*také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka nepriaznivé a priamo súvisí:*

- *s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v menej osoby alebo*
- *s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.*”

Chránené dôvody

Nie každé rozdielne zaobchádzanie je diskrimináciou. Iba to, ktoré sa zakladá na rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu chráneného znaku, ktorými sú „*identifikovateľné, objektívne alebo osobné charakteristiky alebo status, ktorým sa jednotlivci alebo skupiny od seba odlišujú.*“³⁵

Antidiskriminačný zákon chráni pred diskrimináciou z pomerne široko zadefinovaných dôvodov: pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné znevýhodnenie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, rod alebo iné postavenie alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.³⁶ Zákonník práce nad rámec týchto dôvodov bližšie alebo presnejšie definuje zdravotné znevýhodnenie tým, že špecificky ďalej zmieňuje zdravotný stav a genetické vlastnosti.³⁷

Pri určovaní dôvodu diskriminácie z dôvodu etnicity alebo náboženstva nie je pritom podstatné, či sa obeť cíti byť napríklad rómskej národnosti alebo nie. Diskrimináciou je aj rozdielne zaobchádzanie z dôvodu vnímania, respektíve pripísanej identity, t.j. keď je diskriminujúcou osobou považovaná za osobu s určitou charakteristikou, aj keď ju osoba nemá. Môže sa jednať napríklad o situáciu, kedy je odmietnutá žiadosť o zamestnanie osoby z dôvodu, že má adresu v koncentrácii, kde žijú prevažne Rómovia, aj keď nemusí byť rómskej národnosti.³⁸ Tento princíp je špecificky premietnutý antidiskriminačným zákonom pre osoby so zdravotným

znevýhodnením.³⁹

Ako bolo uvedené vyššie, antidiskriminačný zákon tiež bližšie špecifikuje, že zákaz diskriminácie na základe pohlavia znamená diskrimináciu z dôvodu tehotenstva, materstva, pohlavnej alebo rodovej identifikácie.⁴⁰ Zákon tiež uvádza, že diskrimináciou z rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu sa považuje aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu⁴¹ (napríklad manžel, partner a podobne). ESD rozhodol využitím tohto princípu **diskriminácie na základe asociácie** v prípade zdravotného postihnutia, kedy sa jednalo o matku zdravotne znevýhodneného dieťaťa.⁴²

Smernice Európskej únie chránia len pred diskrimináciou na základe pohlavia, rasového alebo etnického pôvodu, zdravotného znevýhodnenia, náboženstva alebo viery a sexuálnej orientácie. Európsky súd pre ľudské práva vo svojej judikatúre postupne dôvody rozširuje.⁴³

35 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 160, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

36 – Paragraf 2, ods. 1 Antidiskriminačného zákona.

37 – Článok 1 Zákonníka práce.

38 – Pozri prípad CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14 (2015) paragrafy 55-56.

39 – Paragraf 2a, ods. 11c Antidiskriminačného zákona.

40 – Paragraf 2a, ods. 11a Antidiskriminačného zákona.

41 – Paragraf 2a, ods. 11b Antidiskriminačného zákona.

42 – S. Coleman v Attridge Law and Steve Law (C-303/06, 2008),

43 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 160, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

Prípustné rozdielne zaobchádzanie

Antidiskriminačný zákon v paragrafoch 8 a 8a) predpokladá určité výnimky zo zásady rovného zaobchádzania, ktoré sú odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a prostriedky na ich dosiahnutie sú primerané. Z upravených výnimiek sú relevantné pre oblasť pracovnoprávných vzťahov tie, ktoré sa týkajú podstatných a rozhodujúcich požiadaviek na zamestnanie (paragraf 8 ods. 1, 3, 5, 7b - požiadavky na zamestnanie) a dočasných vyrovnávacích opatrení upravených v paragrafe 8a.

Podstatné a rozhodujúce požiadavky na zamestnanie

Antidiskriminačný zákon v paragrafe 8 predpokladá, že nie každé rozdielne zaobchádzanie je diskrimináciou, pokiaľ je odôvodnené povahou činnosti, legitímnym cieľom, primeranými prostriedkami a skutočnými požiadavkami na výkon pracovnej pozície. Zákoník práce predpokladá prípustné rozdielne zaobchádzanie spočívajúce najmä v ochrane tehotných žien, mladistvých a osôb so zdravotným znevýhodnením, čím premieta ústavné právo zakotvené v článku 38, podľa ktorého majú tieto skupiny právo na ochranu zdravia pri práci a osobitné zdravotné podmienky.⁴⁴

Antidiskriminačný zákon špecifikuje nasledujúce situácie, ktoré sú prípustným rozdielnym zaobchádzaním:

- ustanovenie minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky pre vstup do zamestnania (paragraf 8 ods. 3a) Antidiskriminačného zákona)

- výnimka pre cirkvi, náboženské spoločnosti a iné organizácie, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere,⁴⁵ ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činnosti pre takéto organizácie. Výnimka platí len pre činnosti, pri ktorých tvorí náboženstvo alebo viera odôvodnenú požiadavku na povolanie (paragraf 8, ods. 2) Antidiskriminačného zákona)
- pre osoby s opatrovateľskými povinnosťami alebo osoby určitej vekovej kategórie, ustanovenie osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu (vrátane odmeňovania a prepúšťania) alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami (paragraf 8, ods. 3b) Antidiskriminačného zákona)
- určenie minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo výhodám v zamestnaní (paragraf 8, ods. 3c) Antidiskriminačného zákona)
- ustanovenie podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu nie je diskrimináciou osôb so zdravotným postihnutím, pokiaľ to vyžaduje povaha zamestnania alebo činnosti (paragraf 8, ods. 5) Antidiskriminačného zákona)
- rozdielne zaobchádzanie so ženami, pokiaľ je účelom ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien (paragraf 8 ods., 7b) Antidiskriminačného zákona).

Právo EÚ pozná tiež tzv. **podstatné a rozhodujúce požiadavky** na zamestnanie, ktoré odôvodňujú roz-

44 – Zákon č.460/1992 Zb. Ústava SR, v platnom znení.

45 – Viera zahŕňa aj nenáboženské a ateistické presvedčenia. Pozri napríklad Všeobecný komentár 22 Výboru OSN pre ľudské práva k článku 18, paragraf 2, CCPR/21/Rev.1/Add. 4. Dostupné na: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.4&Lang=en

dielne zaobchádzanie. Konkrétne smernice obsahujú prípustné rozdielne v súvislosti s nastavením podmienok pre zamestnanie, akými sú **kvalifikácia potrebná pre určité povolanie**. Napríklad aj situácie, v ktorých sa jedná o obsadzovanie hereckých pozícií ľuďmi s určitými charakteristikami veku, pohlavia alebo etnicity. Druhou výnimkou je možnosť rozdielného zaobchádzania v rámci **náboženských a cirkevných spoločností**. Treťou výnimkou je odlišné zaobchádzanie **týkajúce sa veku**. Potrebné je však zdôrazniť, že ESD tieto výnimky interpretoval veľmi úzko.⁴⁶ Zo súdnych prípadov, ktoré interpretujú rámce požiadaviek na zamestnanie možno uviesť nasledovné, ktoré tvorili rámce prípustného rozdielného zaobchádzania v judikatúre ESD:⁴⁷

Požiadavka veku pri vstupe do policajného zboru

V prípade *Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo* (C-416/13), napadol sťažovateľ Vital Pérez na španielskom súde podmienky výberového konania miestnej polície. Konkrétne namietal, že veková hranica 30 rokov pre možnosť uchádzať sa o pozíciu je porušením jeho základného práva na prístup k verejným funkciám. Mal za to, že primeraná fyzická kondícia, ktorou sa sleduje požiadavka veku, sa kontroluje fyzickými previerkami zdravotnosti. Poukázal na to, že iné provincie takúto hranicu veku buď nemajú alebo je stanovená vekom 35, prípadne 36 rokov. Vnútroštátny súd sa v prejudiciálnej otázke nasmerovanej ESD pýtal na výklad Charty základných práv ako aj smernice 78/2000 zakazujúcej diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu na základe veku. Pri interpretácii toho, či ide o „skutočnú a rozhodujúcu požiadavku“ pri výkone predmetného povolania, súd pri svojom rozhodovaní prihliadol na viacero skutočností a faktov. V prvom rade, prihliadol na to, že „úlohy príslušníkov miestnej polície zahrňujú najmä pomoc občanom, ochranu osôb a majetku, zatýkanie a zadržiavanie páchateľov trestných činov, preventívne

hliadky a riadenie dopravy“⁴⁸ Niektoré z týchto úloh naozaj vyžadujú určitú úroveň fyzickej kondície. Pri posudzovaní toho, či takúto fyzickú kondíciu možno spájať s požiadavkou veku, súd zohľadnil, že existuje zjavný rozdiel v podmienkach veku medzi autonómnymi provinciami Španielska. Súčasne preskúmal aj iný prípad, kedy boli posudzované požiadavky veku v súvislosti s hasičmi, kedy na základe vedeckých dôkazov bolo potvrdené, že mimoriadne vysokú fyzickú námahu spojenú s plnením požiadaviek dokázalo splniť len veľmi málo požiarnikov nad 45 rokov veku. V prípade sťažovateľa Peréza však nebolo možné vychádzať z týchto záverov, pretože pozícia policajta nevyžadovala až taký stupeň fyzickej námahy. Súčasne bolo **podľa súdu stanovená podmienka fyzickej zdravotnosti splnením previerok zdravotnosti, ktoré umožňujú splniť cieľ menej donucujúcim spôsobom ako je stanovenie vekovej hranice 30 rokov**. ESD preto uzavrel, že veková hranica bola v tomto prípade neprimeraná.

Obsadzovanie riadiacich pozícií väzenskej stráže

V prípade z roku 1986 (C-318/86), kedy Európska komisia začala konanie pred ESD proti Francúzsku vo veci najímania riadenia väzenskej stráže, súd preskúmať, či francúzsky systém samostatného najímania mužov a žien na tieto pozície, ktorých podiel bol fixne určený pre ženy a mužov je v súlade so smernicou o princípe rovného zaobchádzania medzi mužmi a ženami (76/207/ECC). Európska komisia pripúšťa, že **z podstaty charakteru činnosti je primerané vyžadovať obsadenie väzenskej stráže mužmi v mužských väzniciach a ženami v ženských väzniciach. Nie však na všetkých pozíciách, akými sú napríklad externé alebo riadiace pozície**. ESD dal komisii za pravdu s tým, že pohlavie môže byť rozhodujúcou požiadavkou iba na pozíciách, kde je to rozhodujúce pre výkon povolania.

46 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 97, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

47 – Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), s. 98, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

48 – Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo (C-416/13), ods. 38.

Ženy v polícii

V prípade z roku 1984 *Marguerite Johnston vs. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary* (C-222/84) rozhodoval ESD o prejudiciálnej otázke súvisiacej s vnútorným nariadením polície, ktoré reflektovalo na zvýšený počet atentátov v Írsku, ktorého obeťami boli dlhé roky práve policajti. Menilo sa nariadenie, ktoré pred tým neumožňovalo nosiť policajtom strelné zbrane, pokiaľ sa nejednalo o špeciálne zásahy. Podľa nového nariadenia mali nosiť zbrane iba muži, pričom ženy by neboli ozbrojené a neabsolvovali by ani výcvik na zaobchádzanie so strelnými zbraňami. **ESD pri preskúmaní prípadu nenašiel dôvod, prečo toto zvýšené riziko hrozí viac mužom ako ženám a že takéto rozdielne zaobchádzanie nemožno ospravedlniť verejnou mienkou.**

Ženy v armáde

Úvahu ESD o tom, kedy môže byť prístup k určitým pozíciám v armáde limitovaný len pre mužov s ohľadom na fyzickú náročnosť demonštrujú dva prípady. V prípade *Angela Maria Sirdar proti The Army Board and Secretary of State for Defence* (C-273/97) ESD rozhodoval, či neprijatie, resp. prepustenie vojačky (vedúcej komanda) po znížení finančných nákladov bolo diskrimináciou na základe pohlavia. ESD pripustil, že **z podstaty charakteru činnosti je primerané vyžadovať obsadenie väzenskej stráže mužmi v mužských väzniciach a ženami v ženských väzniciach. Nie však na všetkých pozíciách, akými sú napríklad externé alebo riadiace pozície.** Naopak, v prípade *Tanja Kreil proti Nemeckej Spolkovej republike* (C-285/98), mal ESD za to, že odmietnutie sťažovateľky, ktorá bola vyštudovaná **elektrotechnička** na príslušnú pozíciu v tomto odbore v armáde, bolo jej diskrimináciou. **V tom čase mala spolková armáda pravidlo, ktoré umožňovalo pracovať ženám v armáde iba na zdravotníckych pozíciách alebo pozíciách súvisiacich s hudbou. Podľa súdu bola relevantnosť tohto pravidla otázna aj na základe toho, že všetky museli zvládnuť základný tréning vo využívaní zbraní na to, aby sa vedeli brániť.**

Tehotenstvo

ESD v prípade sťažovateľky *Silke-Haring Mahlburg proti Landesbeitsgericht Mecklenburg Vorpommern* (C-207/98) posudzoval obmedzenie v prístupe k zamestnaniu pre tehotné ženy. Prípado sa týkal sťažovateľky, ktorá sa uchádzala o pozíciu zdravotnej sestry pracujúcej najmä na operačnej sále v čase, keď bola tehotná (t. j. v júni 1995). Jednalo sa o úväzok na dobu neurčitú. Keď o tri mesiace neskôr zamestnávateľovi oznámila, že je tehotná, preradil ju na iný post bez rizika infekcií a nutnosti pracovať v noci. Následne sa však rozhodol ju neumiestniť ani na jednu z týchto pozícií argumentujúc, že sa pôvodne uchádzala o post na operačnej sále. Nemecký súd sa obrátil na ESD s otázkou, či je diskrimináciou na základe pohlavia, ak ju odmietne prijať na pozíciu, na ktorú má kvalifikáciu a predpokladá pracovný úväzok na dobu neurčitú kvôli tehotenstvu, ktorú zakazuje ochrana tehotných žien. ESD v prvom rade konštatoval, **že diskriminácia na základe tehotenstva je diskrimináciou na základe pohlavia, pretože iba ženy môžu otehotnieť.** Pri posúdení tohto prípadu skúmal, či ochrana tehotných žien znamená, že tehotnú ženu nemožno prijať na pozíciu na dobu neurčitú, ktorá sa spája so zdravotným rizikom. ESD konštatoval, že komunitné právo chráni tehotné ženy, ktoré boli prijaté na dobu neurčitú pred tým, aby boli prepustené kvôli tehotenstvu s tým, že nemôžu vykonávať určitý čas na tej pozícii, na ktorú boli prijaté. Podľa súdu **aj zákonný zákaz nočnej práce pre tehotné ženy je principiálne v súlade so smernicou, avšak nemôže znamenať ukončenie pracovného vzťahu uzavretého na dobu určitú. Súčasne zamestnávateľ nemôže odmietnuť prijať ženu na určitú pozíciu s tým, že ju kvôli tehotenstvu nemôže určitý čas vykonávať, pretože obmedzenie jej práceneschopnosti je len dočasné. Podľa súdu takéto obmedzenie nemožno ospravedlniť ani finančnými nákladmi.**

Náboženské symboly

ESD v ostatnom období riešil aj niekoľko prípadov týkajúcich sa viditeľných náboženských symbolov a toho, či ich nosenie je alebo nie je prípustným dôvodom na prepustenie zamestnancov. V prípa-

de *Samira Achbita a Centrum pre rovnosť šancí a boj proti rasizmu proti G4S Secure Solutions (C-157/15)* bola sťažovateľka prepustená z podniku, ktorý zákazníkom z verejného aj súkromného sektora poskytuje najmä recepčné a prijímacie služby. Sťažovateľka sa v spoločnosti zamestnala v roku 2003 na dobu neurčitú a o tri roky neskôr informovala zamestnávateľa, že plánuje do zamestnania nosiť islamskú šatku. Vedenie spoločnosti ju písomne informovalo o tom, že nosenie viditeľných politických, filozofických alebo náboženských symbolov je v rozpore s neutralitou, o ktorú sa spoločnosť usiluje. Následne zmenil aj vnútorný poriadok, kde sa toto pravidlo zakomponovalo. Sťažovateľka po dobe pracovnej neschopnosti informovala zamestnávateľa, že šatku plánuje nosiť a následne bola z tohto dôvodu prepustená. Zamestnávateľ argumentoval, že zákaz nosenia viditeľných znakov politického alebo náboženského prejavu do práce bol v nepísomnej podobe platný už v čase, kedy bola zamestnankyňa prijatá do zamestnania. Belgický súd sa obrátil na ESD s prejudiciálnou otázkou, či zákaz nosiť moslimskú šatku na pracovisku nepredstavuje priamu diskrimináciu, ak pravidlo, ktoré existuje u zamestnávateľa, zakazuje všetkým pracovníkom nosiť vonkajšie symboly politického, filozofického a náboženského presvedčenia. Podľa ESD v tomto konkrétnom prípade neboli v spise skutočnosti, ktoré by nasvedčovali tomu, že by bol vnútorný predpis rozdielne uplatňovaný na sťažovateľku v porovnaní s inými zamestnancami, a že predpis sám o sebe nezavádza rozdielne zaobchádzanie založené na náboženstve alebo viere. Avšak nevylúčil, že **detailnejšie preskúmavanie vecí môže viesť k poznaniu, že toto navonok neutrálne pravidlo môže predstavovať osobitné znevýhodnenie osôb vyznávajúcich určité náboženstvo a teda predstavovať nepriamu diskrimináciu**. Vo všeobecnosti konštatoval, že **podmienka týkajúca sa neutrality a snahy vytvoriť obraz neutrality vo vzťahu ku klientom je legitímna a vychádza zo slobody podnikania, najmä ak sa jedná o zamestnancov, ktorí sú v kontakte s klientmi**. Čo sa týka prostriedkov zvolených na sledovanie tohto cieľa, vnútroštátne súdy by mali preskúmať, či je cieľ napĺňaný koherentným a systematickým spôsobom.

V tomto prípade by mal súd overiť, či dotyčná spoločnosť vypracovala pred prepustením sťažovateľky všeobecnú a nediferencovanú politiku zákazu nosenia viditeľných symbolov. Následne je potrebné overiť, či sa ten zákaz obmedzuje len na nevyhnutné minimum a teda či sa týka len zamestnancov, ktorí prichádzajú do kontaktu s klientmi. V tomto konkrétnom prípade treba posúdiť, či mohla spoločnosť vzhľadom na takéto odmietnutie ponúknuť iné pracovné miesto, ktoré nevyžaduje viditeľný kontakt s klientmi, predtým ako ju prepustila.

Druhý podobný prípad, v ktorom rozhodoval prejudiciálne otázky ESD sa týkal *Asmy Bougnaoui zastúpenej Asociáciou na ochranu ľudských práv proti Micropole SA (C-188/15)*, ktorá pracovala v súkromnej firme na pozícii projektovej inžinierky. Do práce nastúpila potom, čo v nej absolvovala stáž, počas ktorej zamestnávateľa informovala, že bude nosiť islamskú šatku, ktorú následne nosila. Počas náboru na stáž ju zástupca informoval, že nosenie šatky by mohol byť problém. Napriek tomu absolvovala stáž a následne dostala ponuku na zmluvu na dobu neurčitú. Po roku bola však po predchádzajúcom pohovore prepustená po sťažnosti klienta, ktorý sa sťažoval, že niektorým z jeho pracovníkov prekážalo nosenie šatky a požiadal ju o stretnutie bez šatky. Najvyšší odvolací súd sa obrátil na ESD s prejudiciálnou otázkou, či **„želanie zákazníka poradenskej spoločnosti v oblasti informačných technológií, aby služby informačných technológií tejto spoločnosti neboli zabezpečované zamestnankyňou, projektovou inžinierkou, ktorá nosí moslimskú šatku, predstavuje podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie z dôvodu povahy pracovnej činnosti alebo podmienok jej výkonu“**.⁴⁹ V odpovedi na prejudiciálnu otázku ESD konštatoval, že **podstatná a rozhodujúca požiadavka na výkon zamestnania je taká, ktorá je nevyhnutná z dôvodu povahy profesijnej činnosti alebo podmienok jej výkonu a teda nemôže sa vzťahovať na subjektívne želanie zákazníka**.

49 – Asmy Bougnaoui zastúpená Asociáciou na ochranu ľudských práv proti Micropole SA (C-188/15), odsek 19.

Dočasné vyrovnávacie opatrenia

Paragraf 8a Antidiskriminačného zákona vytvára možnosť na prijímanie dočasných vyrovnávacích opatrení s cieľom zabezpečiť rovnosť príležitostí v praxi:

„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 bývaní, 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^{11e)} o týchto skutočnostiach.

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

Na dosiahnutie rovnosti niekedy nestačí len zákaz diskriminácie, ale prijatie opatrení, ktoré existujúce nerovnosti odstraňujú. Aj keď ich podstatou je odlišné zaobchádzanie, nie sú diskrimináciou, ale vyrovnávaním príležitostí. Princíp rovnosti príležitostí, ktorý je pretransformovaný do ustanovenia paragrafu 8a) Antidiskriminačného zákona sa zameriava na vyrovnávanie štartovacích čiar, resp. podmienok pri vstupe napríklad do zamestnania. Vychádza tak z odlišného konceptu, ako predstavuje tzv. rovnosť vo výsledkoch. Rovnosť vo výsledkoch totiž následne predpokladá prijatie napríklad kvót, ktorými by bola zabezpečená. Tak ďaleko náš antidiskriminačný zákon nejde.

Dočasné vyrovnávacie opatrenia **nemusia nevyhnutne prijímať tí, ktorí diskrimináciu alebo nerovnosti spôsobili, ale tí, ktorí sú najlepšie situovaní ju odstrániť**. Dočasné vyrovnávacie opatrenia možno pritom prijímať, len **ak existuje preukázateľná nerovnosť**. Tú možno preukázať napríklad štatistickými dátami poukazujúcimi na nízke zastúpenie žien na určitých pozíciách alebo u určitého zamestnávateľa. V prípade rekvalifikačných kurzov pre určitú cieľovú skupinu možno použiť dáta napríklad o vzdelanostnej úrovni alebo opäť zastúpením žien v určitom odbore.

Dočasné vyrovnávacie opatrenia majú charakter **dočasnosti**, to znamená, že je potrebné ich ukončiť v prípade, ak je dosiahnutá rovnosť. Napríklad,

ak sa dosiahne proporčné zastúpenie žien a mužov na určitých pozíciách.

Ich prijímanie **musí sledovať legitímny cieľ a to konkrétne zníženie nerovností**, pričom prostriedky musia byť k sledovaniu tohto cieľa nevyhnutné a primerané.

V oblasti zamestnanosti možno typy dočasných vyrovnávacích opatrení rozdeliť nasledovne:⁵⁰

Afirmatívna mobilizácia: opatrenia smerujúce k podpore znevýhodnenej skupiny pri uchádzaní sa o zamestnanie

Príkladom je cielená propagácia pracovných pozícií v cieľovej skupine, napríklad prostredníctvom komunitných centier alebo terénnych sociálnych pracovníkov, ak by šlo o cieľovú skupinu znevýhodnených rómskych žien. Prípadne inzeráty, ktoré špecificky povzbudzujú to, aby sa o pozíciu uchádzali ženy, ak existuje nerovnosť pri jej obsadzovaní.

Opatrenia môžu byť efektívnym nástrojom, aby povzbudili tých, ktorí napríklad v dôsledku predsudkov, s ktorými sa vnútorne stotožnili, nedôverujú vlastným schopnostiam. Súčasne takýto typ opatrení možno kombinovať napríklad s prípravnými a rekvalifikačnými kurzami pre cieľovú skupinu zvyšujúcimi ich kvalifikáciu. V prípade, ktorý rozhodoval nemecký súd, sa sťažoval mužský uchádzač o prácu u predajcu automobilov, že inzerát na pozíciu obsahoval reklamný slogan podporujúci to, aby sa hlásili ženské uchádzačky (ženy posilnite!). Nemecký pracovný súd však odmietol túto sťažnosť a prijal argument žalovanej spoločnosti o tom, že odlišné zaobchádzanie bolo opodstatnené, keďže predajca nemal žiadnu ženskú zamestnankyňu.⁵¹

Afirmatívne preferencie: opatrenia, ktoré zohľadňujú chránený znak (napríklad rod,

etnicitu, vek, či zdravotný stav) pri prístupe k zamestnaniu:

Silné preferencie: Priznanie výhod členom a členkám znevýhodnených skupín, resp. ženám, ktoré spĺňajú minimálne kritéria na obsadenie určitej pozície. U nás je príkladom takejto politiky program Zdravé regióny⁵², ktorý cielene zamestnáva na pozície asistentov a asistentiek zdravotnej osvedčujú Rómov žijúcich v marginalizovanom prostredí, keďže sa ukazuje, že práve to, že sú z danej komunity, je z hľadiska efektivity programu oveľa dôležitejšie, ako keby sa jednalo napríklad o nerómske ženy, ktoré majú vyššie dosiahnuté vzdelanie. Nedostatok formálneho vzdelania možno kompenzovať v tomto prípade dodatočnými školeniami. Tieto opatrenia zapadajú do typu politík, ktoré sa usilujú o odstraňovanie významných sociálnych a ekonomických nerovností.

Tzv. Tie break preferencie: Uprednostnenie uchádzača, resp. uchádzačky zo znevýhodnenej skupiny v prípade, ak sa o určitú pozíciu uchádzajú rovnako kvalifikovaní kandidáti. Pri dvoch rovnako kvalifikovaných kandidátoch by dostala prednosť ženská uchádzačka. Tie break preferencie majú za cieľ eliminovať efekt skrytých predsudkov a stereotypov. V zmysle judikatúry ESD nesmú byť však automatické.

ESD vo svojej judikatúre vyslovil, že tie break preferencie sú akceptovateľným špeciálnym, **resp. pozitívnym opatrením, pokiaľ nie sú automatické, ale umožňujú individuálne rozhodovanie o každom uchádzačovi o pozíciu.** V prípade *Eckhard Kalanke v Freie-Hansestadt Bremen (C-450/93)* ESD rozhodoval o prípade týkajúcom sa regionálneho právneho predpisu, podľa ktorého boli ženy automaticky uprednostňované pri žiadostiach o určitú pozíciu v regionálnej správe alebo získali kariérne povýšenie. Išlo o situácie, kedy boli mužskí uchádzači a ženské uchádzačky rovnako kvalifikovaní, resp. kvalifikované a kedy mali v sektore ženské uchádzačky nižšie zastúpenie. Sťažovateľ Kalanke

50 – Prispôbené na oblasť zamestnanosti podľa Marc Bossuyt, *Prevention of Discrimination: The Concept and Practice of Affirmative Action* (Final report submitted by Special Rapporteur), Commission on Human Rights, Sub-Commission on Human Rights, E/CN.4/Sub.2/2002/21.

51 – *Handbook on European non-discrimination law* (Luxembourg: FRA, 2018), s. 71-72, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf

52 – Pozri na <https://www.zdraveregiony.eu>

mal za to, že toto pravidlo ho diskriminovalo. ESD v prejudiciálnej otázke vyslovil, že špeciálne opatrenia môžu na pohľad vyzeráť ako diskriminačné, ale ich úmyslom bolo eliminovať nerovnosti, ktoré na trhu práce existujú. **Práve eliminácia nerovností bola legitímnym cieľom, ktorý napadnutá regionálna úprava sledovala.** Podľa ESD bolo možné prijímať špeciálne opatrenia, vrátane prístupu k zamestnaniu a kariérnemu postupu. **Avšak takéto výnimky museli byť veľmi úzko zadané. Podľa ESD neboli v tomto prípade prostriedky primerané (proporcionálne) k sledovanému cieľu, ktoré spočívali v bezpodmienečnom uprednostňovaní ženských kandidátok a zamestnankýň.**

V ďalšom prípade taktiež z Nemecka, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95)* týkajúcom sa podobnej legislatívy, ESD rozhodol o tom, čo možno považovať za primeranosť. Podľa napadnutej legislatívy mali ženské uchádzačky prednosť, pokiaľ „*neexistovali dôvody špecifické pre konkrétneho mužského uchádzača, ktoré by naklonili rovnováhu v jeho prospech*“.⁵³ Podľa ESD pravidlo bolo primerané, pokiaľ postup garantuje, že v každom individuálnom prípade bude ich žiadosť podrobená objektívnemu skúmaniu a berie pritom do úvahy špecifické kritériá tohto kandidáta, ktoré budú mať prednosť pred automatickým pravidlom uprednostnenia ženskej kandidátky. Inými slovami, nesmie ísť o pravidlo, ktoré je vo svojej podstate absolútne.

Špeciálne opatrenia, resp. dočasné vyrovnávacie opatrenia sú odlišné od „*primeraného opatrenia*“ týkajúceho sa ľudí so zdravotným znevýhodnením. V prípade primeraných opatrení nejde o dočasné opatrenia, ale o trvalé odlišné zaobchádzanie, ktorého cieľom je umožniť osobám s fyzickým alebo mentálnym postihnutím zúčastňovať sa pracovného pomeru.

Príkladom je postavenie rampy pre imobilné osoby. Podľa Európskeho dohovoru pre ľudské práva môže byť neprijatie takýchto opatrení za určitých považované za diskrimináciu. Konkrétne súd napríklad rozhodoval o neprijatí pozitívnych opatrení pre zrakovo postihnutých študentov pri prijímaní

na hudobnú akadémiu.⁵⁴

53 – Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen (C-409/95)

54 – Cam v Turkey 51500/08, 23 Február 2016.

Viacnásobná a intersekciónálna diskriminácia

Antidiskriminačný zákon ani Zákonník práce neupravujú tzv. viacnásobnú a intersekciónálnu diskrimináciu aj napriek tomu, že je realitou pre obete diskriminácie, ktoré sú znevýhodňované pre dva alebo viac dôvodov. Smernica EÚ o zamestnávaní síce špecificky neuznáva, že rôzne dôvody sa môžu prelínať, ale v úvodnej časti deklaruje ako cieľ elimináciu nerovnosti a podporu rovnosti medzi mužmi a ženami, „*najmä preto, že ženy sú často obeťami viacnásobnej diskriminácie.*“⁵⁵ V praxi existujú príklady, kedy je osoba alebo určité osoby diskriminované z viac ako jedného dôvodu. Tie môžu operovať samostatne alebo môžu mať znásobujúci sa dopad. Možno pritom rozlišovať medzi tzv. viacnásobnou (angl. multiple) a intersekciónálnou diskrimináciou (angl. intersectional).⁵⁶

Pri **viacnásobnej diskriminácii** zažíva osoba nerovné zaobchádzanie z viacerých dôvodov (napríklad pohlavie, vek, zdravotné znevýhodnenie, etnicita), **pričom dôvody na znevýhodnenie operujú samostatne**. Napríklad niekedy pociťuje znevýhodnenie preto, že je zdravotne znevýhodnená, inokedy preto, že je Rómka alebo žena.

Intersekciónálna diskriminácia popisuje situáciu, kedy dôvody diskriminácie **majú znásobujúci sa charakter**. Napríklad zdravotne znevýhodnené ženy vo vyššom veku môžu zažívať znevýhodnenie v prístupe k zamestnanosti. Rómske ženy sú znevýhodňované v prístupe na trh práce nielen pre to, že majú rómsku etnicitu, ale aj preto, že sa

očakáva, že sa budú primárne venovať starostlivosti o svoje deti, pričom násobne trpia nedostatkom predškolských zariadení. Rómske ženy sú tak v znevýhodnenej pozícii v porovnaní s tak s rómskymi mužmi, ako aj nerómskymi ženami.

55 – Odsek 3 Smernice Rady 2000/78/ES, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0078&from=EN>

56 – Pozri napríklad vysvetlenie Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGO), dostupné na: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297>

Dokazovanie diskriminácie

Keďže diskriminácia sa často deje v skrytej, nepriamej forme, jej dokazovanie nie je jednoduché. Dôkazy má v rukách zväčša ten, ktorý diskriminuje, a nie ten, ktorý je diskriminovaný (napríklad údaje o počte uchádzačov o zamestnanie o tom, koľko z nich bolo mužov a žien, o ich kvalifikácii alebo iných aspektoch, ktoré sú relevantné pre posúdenie toho, či k diskriminácii došlo alebo nie). Práve preto je európske a slovenské diskriminačné právo založené na princípe preneseného dôkazného bremena. To znamená, že žalovaný je „*povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.*“⁵⁷ Dokazovanie diskriminácie zo strany **inšpektorátu práce** sťažuje to, že nemôže postupovať podľa **zásady preneseného dôkazného bremena**. Nie je možné použiť dôkazné prostriedky, ktoré tento poriadok umožňuje, napríklad výsluch. V zmysle zákona 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, môžu inšpektori na základe doručeného podania požadovať informácie a vysvetlenia, ale nie napríklad výsluch svedka, ktorý by mohol byť vhodným dôkazom pri obťažovaní. Inšpektori práce však môžu získať písomnosti a štatistiky napríklad o počte uchádzačov, o ich kvalifikácii, o platových podmienkach a podobne, z ktorých možno identifikovať prípad diskriminácie. Nie je potrebné skúmať úmysel, ten nie je relevantný. Je potrebné ukázať, že jediným rozumným vysvetlením odlišného zaobchádzania je chránená charakteristika obete. Inšpektoráty

práce môžu okrem posudzovania individuálnych sťažností v rámci plnenia špecifických úloh napríklad preskúmať platové podmienky zamestnávateľov a pomôcť im vypracovať štandardy tak, aby nebol porušovaný princíp rovnosti v odmeňovaní na základe metodiky obsiahnutej v časti 4.

Situačné testovanie

Práve pre náročnosť dokazovania sa ako dôkaz existencie diskriminácie využíva takzvané situačné testovanie, ktoré je možné využiť v súdnych sporoch, ale napríklad aj pri práci iných inštitúcií, ktoré zabezpečujú dohľad nad dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania, ako sú napríklad Inšpektoráty práce alebo Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Situačné testovanie sa aktívne vyvíja v ostatných rokoch aj preto, že sa ukazuje, že ani princíp preneseného dôkazného bremena nemusí postačovať na to, aby zákony zakazujúce diskrimináciu neboli len na deklaráciách na papieri.

Situačné testovanie je metóda, ktorá sa snaží odhaliť diskriminačnú prax, kedy je s jednou osobou, ktorá má chránený znak, zaobchádzané menej priaznivo ako s druhou osobou, ktorá nemá tento znak a je v porovnateľnej situácii. Testuje sa priama diskriminácia. Páry takýchto osôb sú vytvárané takým spôsobom, že jediným rozdielom medzi nimi je chránený znak (pohlavie, rasa, vek a podobne). Osoby s chráneným znakom sa prezentujú ako kandidáti na pracovnú pozíciu, čo môže spustiť diskriminačné konanie v porovnaní s tými, ktorí túto charakteristiku nemajú.⁵⁸ Testovanie je využívané v súdnych sporoch, ale je potrebné, aby

57 – Paragraf 11, odsek 3 antidiskriminačného zákona.

58 – Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases: The Role of Situation Testing, (Brussels and Sweden: Migration policy group and Centre for Equal Rights, 2009), s. 42, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/proving-discrimination-cases---the-role-of-situation-testing>

bola metodológia dôsledná a vylúčila falošné efekty, ktoré môžu zdiskreditovať výsledok.⁵⁹

Na Slovensku bola metóda situačného testovania využitá v experimente Inštitútu pre finančnú politiku na Ministerstve financií práce v oblasti zamestnanosti a potvrdila existenciu diskriminácie Rómov. Podstatou experimentu bolo zaslanie žiadostí o prácu fiktívnymi rómskymi a nerómskymi uchádzačmi medzi júlom a septembrom 2014. Rómski a nerómski uchádzači mali rovnaké osobné a pracovné charakteristiky (vek, pohlavie, vzdelanie, predchádzajúce pracovné charakteristiky, ostatné zručnosti a záujmy). Priezviská boli vybraté ako typicky rómsky a nerómsky znejúce, pričom adresa bola tiež v prípade rómskych uchádzačov upravená tak, že bolo zreteľné, že pochádzajú z lokality, kde žije vysoký podiel Rómov. Celkovo zaslali 124 žiadostí o zamestnanie na 62 inzerovaných pozícií. Počas troch mesiacov prišlo 66 odpovedí (pozitívnych aj negatívnych), z nich 36 bolo pozvaním na pohovor. Výsledky potvrdili štatisticky významnú diskrimináciu Rómov zo strany zamestnávateľov. Na pohovor bolo pozvaných 40,3 % nerómskych uchádzačov, avšak len 17,7 % rómskych. Iba 37,1 % rómskych uchádzačov dostalo odpoveď na žiadosť. V prípade nerómskych uchádzačov dostalo odpoveď 69,4 %.⁶⁰

V súdnych sporoch sa situačné testovanie ukazuje ako priechodné v tom, že súdy neodmietajú prípady pre fiktívne porušenie práv, resp. pre existenciu neidentifikovateľnej obete. Súdy však v týchto prípadoch nepriznávajú finančné odškodnenie, keďže obeť predpokladali, že sa stanú obeťou diskriminácie a tak nemohlo dôjsť k narušeniu ich ľudskej dôstojnosti. Otázkou zostáva aj využívanie audio alebo video nahrávok, pričom aktuálne je súdna prax v tomto nejednotná a právne názory sa líšia. Ich využitie bolo v súdnych sporoch iniciovaných mimovládnu organizáciou zatiaľ pripustené. Kon-

krétne sa prípad týkal prístupu k službám v miestnej krčme v Michalovciach, ktorá odmietala obsluhovať Rómov. Trom rómskym aktivistom, ktorí sa pokúsili do zariadenia dostať, bol odmietnutý vstup s tým, že je potrebné sa preukázať klubovou kartou. Nerómsky aktivista, ktorý do zariadenia prišiel po nich, bol vpustený bez takejto požiadavky. V tomto prípade bola ako dôkaz využitá audionahrávka, ktorú súd pripustil ako dôkaz diskriminácie.⁶¹

Pri využívaní tejto metódy je potrebné dodržať viacero metodologických postupov. V prvom rade medzi dvojicami, ktoré podstupujú testovanie musí byť vysoká zhoda v znakoch, s výnimkou toho chráneného. Osoby, ktoré sa zúčastňujú testovania, by nemali mať žiadny emocionálny vzťah k osobe alebo zamestnávateľovi, ktorého testujú. Je dôležité, aby testovanie nebolo náhodné, ale spustené na základe už hlásenej diskriminácie. V prípade, ak existuje veľa prípadov podobnej diskriminácie v nejakom sektore, môže byť metóda využitá napríklad mimovládnu organizáciou ako podklad na kampaň alebo iniciovanie právneho sporu.⁶² Testovanie by malo byť reprezentatívne (napríklad vo vzťahu k zamestnávateľom) alebo tým, že sa nebude živého testovania zúčastňovať len jedna dvojica. Takéto testovanie možno pripraviť využitím spolupráce s univerzitou alebo výskumným inštitútom, ktorý zabezpečí čo najväčšiu výskumnú nezávislosť.

Využívanie štatistických dát

Štatistické dáta zohrávajú kľúčovú úlohu pri dokazovaní diskriminácie, napríklad aj tej, ktorá sa týka žien a rovnosti v odmeňovaní. Môžu poukázať na problém v odmeňovaní, ktorý sa len ťažko odhaľuje v individuálnom prípade, ale môže byť odhalený na systémovej úrovni, napríklad ak ženy majú síce rovnaký platový základ, ale výrazne vyššie pracov-

59 – Pozri kritiku vo využívaní v súdnych sporoch tu: kapitola 4

<https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/proving-discrimination-cases---the-role-of-situation-testing>

60 – Pozri v Komentár inštitútu finančnej politiky 2014/16, Bez práce nie sú koláče, s. 5, dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/media/komentare-ifp-uhp/bez-prace-nie-su-kolace-november-2014.html>

61 – Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases: The Role of Situation Testing, (Brussels and Sweden: Migration policy group and Centre for Equal Rights, 2009), s. 75-76, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/proving-discrimination-cases---the-role-of-situation-testing>

62 – Isabelle Rorive, Proving Discrimination Cases: The Role of Situation Testing, (Brussels and Sweden: Migration policy group and Centre for Equal Rights, 2009), s. 52, <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/proving-discrimination-cases---the-role-of-situation-testing>

né bonusy dosahujú mužskí zamestnanci. Štatistické dôkazy pritom nemusia slúžiť len pri súdnych sporoch, ale aj pri práci inšpektorátu na pouká-

zanie problému s porušovaním princípu rovnosti v odmeňovaní alebo aj v iných prípadoch diskriminácie na základe pohlavia.

Príloha 1

Kontrola postupov, ako predchádzať diskriminácii pri prijímaní do zamestnania a v zamestnávaní pre zamestnávateľov:

- V inzeráte uviesť, že zamestnávateľ podporuje rovnosť príležitostí pri prijímaní.
- Kontrola toho, že pracovné benefity sa vzťahujú na všetky pozície, vrátane tých, ktoré majú dohody alebo nemajú pomery na neurčito. Ženy môžu taktiež benefitovať zo všetkých školení zameraných na ich rozvoj.
- Kontrola toho, že pri zamestnávaní a pracovných podmienkach (najmä odmeňovanie a kariérny postup) nie sú nejakým spôsobom znevýhodnení tí, ktorí majú rodinné povinnosti.
- Kontrola toho, či spôsob náboru a prijímania nejakým spôsobom neznevýhodňuje ženy.
- Dôsledne preskúmať, či vzdelanie, odborný tréning, pracovné skúsenosti, vekové obmedzenia alebo požiadavky na mobilitu sú absolútne nevyhnutné pre jednotlivé pozície.
- Žiadosti o zamestnanie, resp. otázky pri pohovore by mali obsahovať iba tie veci, ktoré sú relevantné pre výkon práce.
- Ak je kandidát na zamestnanca úspešný, je možné sa ho pýtať aj na súkromné otázky, ako je manželský stav alebo počet detí v prípade, ak sú otázky priamo naviazané na určité benefity.
- Popisy zamestnaní by mali byť podľa možností v oboch rodoch alebo rodovo neutrálne, ak je to možné.

Príloha 2

Podklad pre prípravu metodického usmernenia pre výkon inšpekcie práce so zameraním sa na kontrolu dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania

Rozsah platnosti

1. Toto metodické usmernenie upravuje proces výkonu inšpekcie práce ako dozoru nad dodržiavaním právnych predpisov, ktoré upravujú dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. Inšpekcia práce sa vykonáva v zmysle zákona o inšpekcii práce.
2. Nadväzuje na Metodiku č. 1 pre výkon inšpekcie práce⁶³ (ďalej metodika č. 1), ktorá sa uplatní, ak toto metodické usmernenie neustanovuje inak.

Príprava na výkon inšpekcie práce

1. Príprava na výkon inšpekcie práce zahŕňa výber kontrolovaných subjektov, v ktorých sa bude inšpekcia práce realizovať. Ten sa uskutoční Národným inšpektorátom práce, nadriadeným vedúcim zamestnancom, inšpektorom práce, resp. na základe požiadavky alebo podnetu iného orgánu alebo inštitúcie (napríklad Slovenského národného strediska pre ľudské práva, mimovládnej organizácie, odborov) alebo na základe individuálneho podania (podnetu, oznámenia) na výkon inšpekcie práce.

Výkon inšpekcie práce

1. Výkon inšpekcie práce sa kontrolovanému subjektu vopred neoznamuje.
2. Pri zisťovaní dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania na pracovisku si inšpektor vyžiada: pracovné zmluvy, resp. dohody, výplatné pásky, evidenciu pracovného času, vnútorné predpisy, zápisnice z prijímacích pohovorov, záznamy o odmenách, dochádzkových bonusoch, pracovné inzeráty a ďalšie relevantné písomnosti. Inšpektor pri výkone inšpekcie môže dožiadať ďalšie vysvetlenia s cieľom získať informácie na zistenie, či dochádza k jednej zo zakázaných foriem diskriminácie.
3. Pri zbieraní informácií a vyhodnocovaní toho, či došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania možno postupovať podľa nasledovných otázok:⁶⁴

Podstata sťažnosti

- Aká je podstata sťažnosti?
- S kým sa sťažovateľ/sťažovateľka porovnáva?
- Ako zistil/a, že zarába menej ako osoba, s ktorou sa porovnáva?
- Je podstatou sťažnosti rozdiel v odmeňovaní? Ak áno, aký je rozdiel v odmeňovaní?

63 – Metodika č. 1 pre výkon inšpekcie práce vydaná Národným inšpektorátom práce, platná v čase výkonu inšpekcie práce

64 – Návod je spracovaný podľa *How to Build a Case on Equal Pay: an Equinet handbook* (Equinet Working Group on Gender Equality, 2016), dostupné na: <https://equineteurope.org/2016/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>

- Je rozdiel v odmeňovaní spôsobený dodatočnými bonusmi, odmenami alebo mzdou?
- Má sťažovateľ možné vysvetlenie týchto rozdielov?

Chránený znak

- Aký je vek, vzdelanie, pohlavie sťažovateľa?
- Patrí táto osobná charakteristika medzi chránené znaky?
- Je chránený znak dôvodom na rozdielne zaobchádzanie?

Rozdielne zaobchádzanie

Pri rozdielnom zaobchádzaní je potrebné skúmať nasledovné charakteristiky:

Charakteristika pracovnej pozície:

- Akú má sťažovateľ pracovnú skúsenosť, kvalifikáciu a pracovný výkon?
- Aké má zodpovednosti?
- Aký je charakter pracovných úloh, ktoré vykonáva?
- Aké sú pracovné podmienky?
- Koľko hodín pracuje štandardne?
- Koľko má nadčasov?

Iné benefity

- Koľko má dovolenky?
- Aké má iné benefity napríklad spojené so zdravotným poistením, PN a podobne?
- Ako fungujú dochádzkové bonusy?

Odmeňovanie

- Má zamestnávateľ fixný, transparentný a prehľadný spôsob odmeňovania? Existuje kolektívna zmluva?
- Aké sú kritériá odmeňovania?
- Ako sa určuje výška mzdy v rámci spoločnosti? (aká váha je daná jednotlivým požiadavkám, napríklad vzdelanie, skúsenosti, zodpovednosť

a podobne)

- Bolo voči sťažovateľovi vedené disciplinárne konanie alebo naopak dostal bonusy?
- Aké je hodnotenie nadčasov? Aké sú v spoločnosti iné formy ďalšieho hodnotenia? (dochádzkové bonusy, odmeny a podobne)
- Podal sťažovateľ pred tým žiadosť/sťažnosť zamestnávateľovi? Ak áno, aký bol výsledok?

Hodnotenie výkonu

- Existuje v rámci podniku spôsob hodnotenia výkonu?
- Ako funguje hodnotenie?
- Má sťažovateľ všetky potrebné dokumenty k dispozícii (napr. výplatné pásky)?
- Aké sú výsledky hodnotenia jeho výkonu?

Dáta potrebné k hodnoteniu odmeny

- Tabuľky platov, platové triedy
- Kolektívne zmluvy
- Koľko pracovníkov vykonáva tú istú prácu ako sťažovateľ?
- Fungujú v rámci podniku monitorovacie systémy dodržiavania pracovných podmienok? Aké sú z nich výsledky?

Posúdenie porušenia zásady rovnakého zaobchádzania

Na základe uvedených dát inšpektor určí, či sa jedná o diskrimináciu a aký typ (postupovať podľa príručky na identifikáciu).

Priama diskriminácia

Priama diskriminácia znamená, že je s osobou zaobchádzané menej priaznivo na základe jedného z chránených dôvodov. Menej priaznivé zaobchádzanie sa určuje na základe porovnania zaobchádzania s údajnou obeťou a inej osoby (tzv. komparátor), ktorá nemá chránený znak a je v podobnej situácii:

- s osobou je zaobchádzané menej priaznivo, pri

porovnaní s tým, ako je alebo by bolo zaobchádzané s inými v podobnej situácii,

- príčinou menej priaznivého zaobchádzania je jeden z chránených dôvodov (pozri bližšie v časti 8).

Nepriama diskriminácia

- navonok neutrálne pravidlo, predpis, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňuje osobu alebo osoby určitej charakteristiky,
- v porovnaní s inou osobou alebo skupinou osôb, ktoré sú znevýhodnené,
- negatívny dopad pre skupinu, ktorá má chránenú charakteristiku,
- pri nepriamej diskriminácii sledujeme dopad.

Obťažovanie

Obťažovanie má tieto charakteristiky:

- ide o nežiaduce správanie z dôvodu chráneného znaku. Správanie môže mať verbálnu formu, neverbálnu formu alebo fyzické zneužívanie,
- jeho úmyslom alebo následkom je zásah do ľudskej dôstojnosti a/alebo vytváranie ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia.

Sexuálne obťažovanie

Pri sexuálnom obťažovaní platí rovnaká analýza ako pri obťažovaní s tým, že má sexuálny charakter.

Pokyn na diskrimináciu

Druhom diskriminácie je aj pokyn na diskrimináciu nadriadenou osobou. Príkladom môže byť pokyn zamestnávateľa smerujúci na oddelenie ľudských zdrojov, aby neprijímalo určitý typ zamestnancov. Pri interpretácii pokynov je potrebné brať do úvahy

to, že ten by nemal mať len podobu oficiálnych pokynov, ale aj neformálnych inštrukcií alebo situácií a nepriameho naznačenia smerom k podriadenému, že uprednostňuje alebo naopak si neželá určitý typ zamestnancov, resp. zamestnankyň.

Výnimky z diskriminácie, prípustné rozdielne zaobchádzanie a podstatné a rozhodujúce požiadavky na zamestnanie:

Nie každé rozdielne zaobchádzanie je diskrimináciou, pokiaľ je odôvodnené povahou činnosti, legitímnym cieľom, primeranými prostriedkami a skutočnými požiadavkami na výkon pracovnej pozície. Zákonník práce predpokladá prípustné rozdielne zaobchádzanie spočívajúce najmä v ochrane tehotných žien, mladistvých a osôb so zdravotným postihnutím, čím premieta ústavné právo zakotvené v článku 38, podľa ktorého majú tieto skupiny právo na ochranu zdravia pri práci a osobitné zdravotné podmienky.⁶⁵

Antidiskriminačný zákon špecifikuje nasledujúce situácie, ktoré sú prípustným rozdielnym zaobchádzaním:

- ustanovenie minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky pre vstup do zamestnania (paragraf 8 ods. 3a) Antidiskriminačného zákona)
- výnimka pre cirkvi, náboženské spoločnosti a iné organizácie, ktorých činnosť je založená na náboženstve alebo viere,⁶⁶ ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činnosti pre takéto organizácie. Výnimka platí len pre činnosti, pri ktorých tvorí náboženstvo alebo viera odôvodnenú požiadavku na povolanie (paragraf 8 ods. 2) Antidiskriminačného zákona)
- pre osoby s opatrovateľskými povinnosťami alebo osoby určitej vekovej kategórie, ustanovenie osobitných podmienok na prístup

65 – Zákon č.460/1992 Zb. Ústava SR, v platnom znení.

66 – Viera zahŕňa aj nenáboženské a ateistické presvedčenia. Pozri napríklad Všeobecný komentár 22 Výboru OSN pre ľudské práva k článku 18, paragraf 2, CCPR/21/Rev.1/Add.4. Dostupné na: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.4&Lang=en

k zamestnaniu (vrátane odmeňovania a prepúšťania) alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami (paragraf 8 ods. 3b) Antidiskriminačného zákona)

- určenie minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo výhodám v zamestnaní (paragraf 8 ods. 3c) Antidiskriminačného zákona)
- ustanovenie podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu nie je diskrimináciou osôb so zdravotným znevýhodnením, pokiaľ to vyžaduje povaha zamestnania alebo činnosti (paragraf 8 ods. 5) Antidiskriminačného zákona)
- rozdielne zaobchádzanie so ženami, pokiaľ je účelom ochrana tehotných žien, matiek do konca deviateho mesiaca po pôrode a dojčiacich žien (paragraf 8 ods. 7b) Antidiskriminačného zákona)

Podstatné a rozhodujúce požiadavky na zamestnanie

Konkrétne smernice EÚ obsahujú prípustné rozdiely v súvislosti s nastavením podmienok pre zamestnanie, akými sú kvalifikácia potrebná pre určité povolanie. Druhou výnimkou je možnosť rozdielného zaobchádzania v rámci náboženských a cirkevných spoločností. Treťou výnimkou je odlišné zaobchádzanie týkajúce sa veku. Potrebne je však zdôrazniť, že ESD tieto výnimky interpretoval veľmi úzko (viď príručka).

Dočasné vyrovnávacie opatrenia

Ide o opatrenia, ktorých cieľom je náprava nerovností a predchádzajúcej diskriminácie.

Pri analýze a posudzovaní prípadu inšpektorátmi

práce je potrebné uniesť dôkazné bremeno, t. j. dokázať, že jediným rozumným zdôvodnením odlišného zaobchádzania bol chránený dôvod. V prípade, ak to nie je možné, je potrebné sťažovateľa odporučiť Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva, ktoré môže poskytnúť osobe právne zastúpenie.

Záver: Kompetencie inšpektorátu práce vo vzťahu k riešeniu diskriminácie a odporúčanie na zmeny

Správy o rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch, ktoré každoročne pripravuje Národný inšpektorát práce, ako aj diskusie s inšpektormi práce, ktorí sa zameriavajú práve na oblasť dodržiavania princípu rovnakého zaobchádzania⁶⁷ poukazujú na viacero aspektov, ktoré je možné výrazne posilniť pri identifikácii diskriminácie.

V prvom rade z podnetov, ktoré prichádzajú na Národný inšpektorát práce sa ukazuje, že je žiaduce výrazne **zvýšiť povedomie o diskriminácii ako aj dôveru v to, že inštitúcie ochrany práv pri náprave a odškodnení dokážu jej obetiam účinne pomôcť**. Naznačuje to veľmi nízky počet podaní týkajúcich sa diskriminácie smerujúcich na inšpektoráty práce, ako aj povaha podnetov, ktoré inšpektoráty práce dostávajú, kedy len veľmi zriedka ide o prípady priamej či nepriamej diskriminácie. V prípade diskriminácie na základe etnicity napríklad v prieskume Agentúry pre základné práve EÚ (FRA) v roku 2016 22 % Rómov uviedlo, že zažilo v posledných 12 mesiacoch diskrimináciu, keď si hľadali zamestnanie.⁶⁸ 5 % Rómov zažilo za posledných 12 mesiacov diskrimináciu na pracovisku.⁶⁹ Podľa dostupných správ Národného inšpektorátu

67 – 12. september 2019, školenie Inšpektorov práce v rámci projektu Prevencia a eliminácia rodovej diskriminácie.

68 – Dáta zo zberu EU-MIDIS II zozbierané Agentúrou EÚ pre základné práva publikované v roku 2017, dostupné tu: https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-second-eu-minorities-discrimination-survey?locale=EN&dataSource=EUMIDIS&media=png&width=740&topic=1.+Discrimination&question=pw_dis12overall10&subset=AllSubset&country=SK&superSubset=06--Roma&plot=inCountry&M2V=inCountry

69 – Dáta zo zberu EU-MIDIS II zozbierané Agentúrou EÚ pre základné práva publikované v roku 2017, dostupné tu: https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-second-eu-minorities-discrimination-survey?locale=EN&dataSource=EUMIDIS&media=png&width=740&topic=1.+Discrimination&question=pw_dis12overall10&subset=AllSubset&country=SK&superSubset=06--Roma&plot=inCountry&M2V=inCountry

práce však počet podaní týkajúcich sa diskriminácie z dôvodu etnicity na trhu práce je minimálny a pohybuje sa pod 2 % všetkých podaní a v absolútnych číslach sa pohybuje ich počet okolo 250.⁷⁰ Národný inšpektorát práce súčasne konštatuje, že v rámci aktuálnych kompetencií je schopnosť dokázať diskrimináciu a prijať účinnú nápravu veľmi náročná a pravidlom zostáva odkázanie obetí na súdne zjednanie nápravy s podporou najmä napríklad Slovenského národného strediska pre ľudské práva. V tomto ohľade je potrebné uviesť, že ani právne riešenie diskriminačných sporov nie je zďaleka optimálne, jednak pre schopnosť súdov správne aplikovať princíp preneseného dôkazného bremena a následne aj dĺžku trvania.⁷¹ Možnosti obetí obrátiť sa na súd, vrátane možností právneho zastúpenia pre tých, ktorí nemajú dostatočné finančné zdroje sú veľmi obmedzené.

Z uvedeného sa domnievam, že je **potrebné výraznejšie posilniť systém ochrany** pred diskrimináciou a dodržiavania princípu rovného zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných vzťahoch **v rámci výkonu inšpekcie**. Výhodou inšpektorátov práce je to, že sú „bližšie“ k zamestnancom, resp. k uchádzačom o zamestnanie v porovnaní so súdmi. To potvrdzujú aj samotní inšpektori, ktorí konštatujú, že z ich skúsenosti napriek odporúčaniu obetiam diskriminácie využiť možnosti právnej ochrany, či už v zmysle Zákonníka práce alebo Antidiskriminačným zákonom, väčšina zamestnancov odmieta riešiť spor súdnou cestou.⁷² Avšak je potrebné zlepšiť podmienky pre inšpektorov práce na to, aby dokázali obetiam diskriminácie pomôcť v rozsahu väčšom ako odkázanie na iné inštitúcie a tak, aby pomohli vzbudzovať dôveru v inšpektorát práce ako inštitúciu, ktorá im dokáže pomôcť.

Vzhľadom na povahu rôznych foriem rodovej dis-

kriminácie, ktoré môžu byť vnímané ako niečo prirodzené a kultúrne akceptované, odporúčam smerovať zmeny dvoma líniami:

Osveta a prevencia

V príručke, ktorá má slúžiť na identifikáciu rôznych foriem diskriminácie čerpám z prelomových súdnych rozhodnutí ESD, ako aj z odporúčaní ILO. Mnohé z praxí, ktoré na Slovensku môžu niektorí považovať za odôvodnené, sú diskrimináciou. Napríklad analyzovaný príklad tehotnej zdravotnej sestry, ktorá nebola prijatá na trvalý pracovný pomer, pretože mala slúžiť na operačnej sále, t. j. na pracovisku, ktoré je pre ňu počas tehotenstva rizikové. Alebo prípady sexuálneho obťažovania, ktoré sa prejavujú vtipmi so sexuálnym podtónom či plagátmi s prejavmi nudy, či posudzovanie rovnosti v odmeňovaní na základe odporúčania ILO, ktoré prináša do posudzovania náročnosti aj zodpovednosti aspekty, ktoré sa môžu vymykať bežnému porovnávaniu pracovných pozícií s cieľom minimalizovať rodové predsudky pri hodnotení (napríklad nielen fyzickú náročnosť, ale aj psychickú; nielen zodpovednosť v zmysle počtu riadených osôb, ale aj zodpovednosť za dôveryhodnosť informácií).

Práve z týchto dôvodov sa domnievam, že je potrebné **naďalej realizovať aktivity smerujúce k zvyšovaniu povedomia o rôznych formách diskriminácie**, vrátane takých, ktoré sú „bežne akceptovanou praxou“ zo strany Národného inšpektorátu práce. Tieto aktivity je možné realizovať tak v spolupráci so zamestnávateľmi ako aj zamestnancami, resp. zástupcami zamestnancov, t. j. odbormi. Vzhľadom na ambíciu zamerať sa v ďalšom období práve na rovnosť v odmeňovaní, by mohlo byť preventívnou aktivitou pilotné hodnotenie rovnosti v odmeňovaní na vybraných pracoviskách v zmysle metodického odporúčania obsiahnutom v kapitole 4 vyššie.

70 – Správy od roku 2014 sú dostupné tu: <https://www.ip.gov.sk/diskriminacia-a-rodova-rovnost-v-pracovnopravnych-vztahoch/>

71 – Príkladom sú známe, veľmi dlho trvajúce spory týkajúce sa diskriminácie žien. Známy je prípad docentky lesníctva, Viery Petrášovej, ktorá sa 10 rokov súdila so zamestnávateľom, Národným lesníckym centrom kvôli diskriminácii na základe pohlavia pri prepustení zo zamestnania. Viac mediálnych informácií je napríklad tu: <https://www.zenyvmeste.sk/prva-zena--ktora-vyhrala-sud-proti-diskriminacii--sa-po-desiatich-rokoch-moze-vratit-do-prace>, 8 rokov sa súdila rómska uchádzačka o pozíciu terénnej sociálnej pracovníčky s mestom Spišská Nová Ves, aby sa domohla primeranej náhrady nemajetkovej ujmy za to, že bola diskriminovaná pri prístupe k zamestnaniu. Viac mediálnych informácií napríklad tu: <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/463691-diskriminovana-romka-sa-na-slovensko-asi-nevrati/>

72 – Národný inšpektorát práce, *Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2019* (Košice, marec 2020), s. 16, dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/03/Súhrnná-správa-za-rok-2019.pdf>

Súčasťou systematickej prevencie by malo byť aj monitorovanie pracovných inzerátov s cieľom identifikácie tých, ktoré sú diskriminačné. Je možné vytvoriť napríklad samostatnú emailovú adresu na prijímanie podnetov, kde by mohla verejnosť nahlasovať inzeráty, ktoré javia známky diskriminácie.

V spolupráci s výskumnými inštitúciami ako napríklad Inštitút pre výskum rodiny a práce je možné odskúšať aj metódu situačného testovania diskriminácie na základe pohlavia či etnicity.

Využívanie existujúcich právomoci a ich zmena

Posilnenie prevencie a osvetových aktivít by však malo sprevádzať aj posilnenie postihovania diskriminácie práve s cieľom zvýšiť dôveru v možnosti nápravy u zamestnancov, respektíve uchádzačov o zamestnanie. V rámci existujúcich kompetencií je jedným zo spôsobov, ktoré by mohli inšpektoráty využívať, podanie podnetu na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva na vydanie stanoviska v prípade dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania ako aj vykonanie nezávislého zisťovania.⁷³

Diskriminácia sa však často deje v skrytej, nepriamej forme, a jej dokazovanie nie je jednoduché. Preto tieto spory patria v zmysle antidiskriminačného zákona implementujúceho právo EÚ medzi spory slabšej strany, kedy platí princíp preneseného dôkazného bremena. Dôkazy má totiž v rukách zväčša ten, ktorý diskriminuje, nie ten, ktorý je diskriminovaný. Práve preto je európske a slovenské diskriminačné právo založené na vyššie spomenutom princípe. To znamená, že žalovaný je „*povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť,*

z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.“⁷⁴ Princíp preneseného dôkazného bremena však nie je aplikovaný na inšpekciu práce, čím výrazne sťažuje možnosti inšpektorátu a obetí diskriminácie identifikovať diskriminačné konanie a zjednať nápravu. V zmysle paragrafu 12 ods. 1 písm. c) zákona č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z.z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov v platnom znení, môžu inšpektori na základe doručeného podania požadovať informácie a vysvetlenia. Inšpektori práce môžu získať písomnosti a štatistiky napríklad o počte uchádzačov, o ich kvalifikácii, o platových podmienkach a podobne, z ktorých teoreticky možno identifikovať prípad diskriminácie.

Inšpektori však konštatujú, že v praxi je preukázanie náročné z dôvodu získavania dôkazov. Aj keď inšpektori môžu požadovať informácie a vysvetlenia od zamestnávateľa, táto právomoc je pre nich nedostatočná pre preukázanie diskriminácie – t. j. pre preukázanie toho, že jediným rozumným vysvetlením odlišného zaobchádzania je chránená charakteristika obete. Majú za to, že ich právomoci by mali byť rozšírené podobne ako v súdnom konaní o **možnosť výsluchu ako dôkazného prostriedku** a tiež o zavedenie princípu **preneseného dôkazného bremena**. To znamená rozšíriť oblasti inšpekcie, na ktoré sa vzťahuje správne konanie v zmysle ustanovení zákona č. 71/1967 Zb. v platnom znení a zaviesť do správneho poriadku princíp preneseného dôkazného bremena podobne ako v prípade Antidiskriminačného zákona. Alternatívou by bola úprava dokazovania v antidiskriminačných sporoch v zákone o inšpekcii práce č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce v platnom znení v časti Spoločné ustanovenia.⁷⁵ Diskusia o potrebe posilniť právomoci inšpektorátov práce v diskriminačných kona-

73 – Paragraf 1 ods. 2 písm. f) a g) zákona č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v platnom znení. Odporúčanie je obsiahnuté v Janka Debrecéniová a Šarlota Pufflerová, *Inšpektoráty práce a ich pôsobenie pri plnení záväzkov SR týkajúcich sa presadzovania dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovno-právnych a štátnozamestnaneckých vzťahoch* (Občan, Demokracia a zodpovednosť, 2011), s. 10, dostupné na: <http://odz.sk/vzdelavanie-inspektoraty-prace-a-dodrziavanie-zasady-rovnakeho-zaobchadzania/>

74 – Paragraf 11, odsek 3 antidiskriminačného zákona.

75 – Národný inšpektorát práce, *Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2019* (Košice, marec 2020), s. 15-16, dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/03/Súhrnná-správa-za-rok-2019.pdf> Rovnaké odporúčanie je už takmer po 10 rokoch obsiahnuté v odporúčaniach v analýze s. 11 v Janka Debrecéniová a Šarlota Pufflerová, *Inšpektoráty práce a ich pôsobenie pri plnení záväzkov SR týkajúcich sa presadzovania dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovno-právnych a štátnozamestnaneckých vzťahoch* (Občan, Demokracia a zodpovednosť, 2011), s. 10,

niach či už zo strany samotných inšpektorov alebo mimovládnych organizácií sa vedie už takmer desať rokov a čas ukazuje, že bez vyššie spomínaných posilnení zrejme k zásadnejšiemu pokroku v tejto oblasti nedôjde.

Použitá literatúra

Zákony

- Zákon č. 70/1992 Zb. Občiansky súdny poriadok, v platnom znení.
- Zákon č.460/1992 Zb. Ústava SR, v platnom znení.
- Zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce, v platnom znení.
- 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 platnom znení.
- Zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. Z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a doplnení niektorých zákonov.

EÚ legislatíva

- Smernice Rady 2000/43/ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod.
- Smernice Rady 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani.
- Smernica Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami.

Judikatúra Európskeho súdneho dvora

- Angela Maria Sirdar proti The Army Board and Secretary of State for Defence ([C-273/97](#))
- Asmy Bougnaoui zastúpená Asociáciou na ochranu ľudských práv proti Micropole SA ([C-188/15](#))
- Carole Louise Webb v Emo Air Cargo (UK) ([C-32/93](#))
- Centrum voor gelijkheid van kansen ev voor racismebestrijding proti Firma Feryn NV ([CJU, C-54/07](#))
- Coleman v Attridge Law and Steve Law ([C-303/06, 2008](#))
- Commission v. France ([C-318/86](#))
- CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, ([C-83/14, 2015](#))
- Debra Allonby proti Accrington & Rossendale College, Education Lecturing Services, Protocol Professional a Secretary of State for Education and Employment ([C-256/01](#))
- Eckhard Kalanke v Freie-Hansestadt Bremen ([C-450/93](#))
- Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen Plus ([C-177/88](#))
- Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen ([C-409/95](#))
- Isabel Elbal Moreno proti Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) ([C-385/11](#))
- Marguerite Johnston vs. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary ([C-222/84](#))
- Mario Vital Pérez v Ayuntamiento de Oviedo ([C-416/13](#))
- Samira Achbita a Centrum pre rovnosť šancí a boj proti rasizmu proti G4S Secure Solutions ([C-157/15](#))

- Silke-Haring Mahlborg proti Landesbeitsgericht Mecklenburg Vorpommern (C-207/98)
- Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys and Lloyds Bank Limited (C-69/80)
- Tanja Kreil proti Nemeckej Spolkovej republike (C-285/98),

Odborné príručky, správy a iné

- Bossuyt, Marc Prevention of Discrimination: The Concept and Practice of Affirmative Action (Final report submitted by Special Rapporteur), Commission on Human Rights, Sub-Commission on Human Rights, E/CN.4/Sub.2/2002/21.
- Handbook on European non-discrimination law (Luxembourg: FRA, 2018), dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf
- „How to identify unconscious gender bias in job adverts“, Totaljobs, <https://www.totaljobs.com/recruiter-advice/how-to-identify-unconscious-gender-bias-in-job-adverts>
- Chica, Marie-Therese, Promoting equity: Gender Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-step guide (Geneva: International Labour Office, 2008), dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_122372.pdf
- Dáta EU-MIDIS II zozbierané Agentúrou EÚ pre základné práva publikované v roku 2017, dostupné na: https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-second-eu-minorities-discrimination-survey?locale=EN&dataSource=EUMIDIS&media=png&width=740&topic=1.+Discrimination&question=pw_dis12overall10&subset=AllSubset&country=SK&superSubset=06--Roma&plot=inCountry&M2V=inCountry
- Debrecéniová, Janka a Pufflerová, Šarlota, Inšpektoráty práce a ich pôsobenie pri plnení záväzkov SR týkajúcich sa presadzovania dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania v pracovno-právnych a štátnozamestnaneckých vzťahoch (Občan, Demokracia a zodpovednosť, 2011) dostupné na: <http://odz.sk/vzdelavanie-inspektoraty-prace-a-dodrziavanie-zasady-rovnakeho-zaobchadzania/>
- Dvončová, Mária „Mobbing a bossing – šikana na pracovisku“, Právne noviny, 26. marec 2018, dostupné na: <https://www.pravnenoviny.sk/mobbing-a-bossing-sikana-na-pracovisku>
- Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace (ILO, 2010), s. 3, dostupné na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf
- How to Build a Case on Equal Pay: an Equinet handbook (Equinet Working Group on Gender Equality, 2016), dostupné na: <https://equineteurope.org/2016/equinet-handbook-how-to-build-a-case-on-equal-pay/>
- Informatívna správa o výsledkoch inšpekcie práce v oblasti rovnosti v odmeňovaní žien a mužov za rovnakú prácu a prácu rovnakej hodnoty za rok 2013 (Košice: Národný inšpektorát práce, 2014), dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Pr%C3%ADloha-37.pdf>
- Komentár inštitútu finančnej politiky 2014/16, Bez práce nie sú koláče, dostupné na: <https://www.mfsr.sk/sk/media/komentare-ifp-uhp/bez-prace-nie-su-kolace-november-2014.html>
- Kontrola dodržiavania pracovných podmienok zamestnancov žien a mužov v súvislosti so zosúladením pracovného a rodinného života. Súhrnná správa z celoslovenskej úlohy č. 14 110 (Košice: Národný inšpektorát práce, 2014), dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2017/11/Pr%C3%ADloha-42.pdf>
- Metodika č. 1 pre výkon inšpekcie práce vydaná Národným inšpektorátom práce.
- Národný inšpektorát práce, Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2019 (Košice, marec 2020), s. 16, dostupné na: <https://www.ip.gov.sk/wp->

[content/uploads/2017/03/Súhrnná-správa-za-rok-2019.pdf](#)

- Rorive, Isabelle, Proving Discrimination Cases: The Role of Situation Testing, (Brussels and Sweden: Migration policy group and Centre for Equal Rights, 2009), dostupné na: <https://ec.europa.eu/migrant-integration/librarydoc/proving-discrimination-cases---the-role-of-situation-testing>
- The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value. A legal analysis of the situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. (DG Justice, 2017), dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM%3A1996%3A0336%3AFIN%3AEN%3APDF>
- Rimaj, Štefan „Diskriminovaná Rómka sa na Slovensko nevráti“, 26. marec 2018, pravda.sk, dostupné na: <https://spravy.pravda.sk/domace/clanok/463691-diskriminovana-romka-sa-na-slovensko-asi-nevrati/>
- Všeobecný komentár 22 Výboru OSN pre ľudské práva k článku 18, CCPR/21/Rev.1/Add.4. Dostupné na: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.4&Lang=en
- Zozuláková, Margaréta a Matejčíková, Miroslava, Rovnaké príležitosti v pracovnej inzercii – mýtus alebo realita? (Bratislava: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, 2011), dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/Rovnaké_pr%C3%ADležitosti_v_pracovnej_inzercii_-_mýtus_alebo_realita.pdf
- Zsilleová, Miriam „Žena, ktorá vyhrala súd proti diskriminácii sa po 10 rokoch môže vrátiť do práce“, 24. júla 2019, ženyvmeste.sk, dostupné na: <https://www.zenyvmeste.sk/prva-zena--ktora-vyhrala-sud-proti-diskriminacii--sa-po-desiatich-rokoch-moze-vratit-do-prace>