Občan a demokracia

Diskriminácia vo vnútroštátnom kontexte

Janka Debrecéniová

1.1 Transpozícia európskych antidiskriminačných smerníc do slovenského právneho poriadku

Časť európskej antidiskriminačnej legislatívy bola do slovenského právneho poriadku inkorporovaná už v procese harmonizácie práva SR v čase pred vstupom do EÚ. Konkrétne, Zákonník práce už od roku 2000 obsahoval ustanovenia, ktoré zakazovali diskrimináciu v pracovnoprávnych vzťahoch z viacerých dôvodov, ktoré počtom presahovali dôvody obsiahnuté v antidiskriminačných smerniciach (avšak na druhej strane neobsahovali zákaz diskriminácie na základe sexuálnej orientácie). Podobne Zákon na ochranu spotrebiteľa obsahoval všeobecné ustanovenie zakazujúce diskrimináciu spotrebiteľa.

Kľúčovým momentom v procese transpozície Rasovej a Rámcovej smernice bolo prijatie Zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (Antidiskriminačný zákon). Zákon bol prijatý 20. mája 2004 a účinnosť nadobudol 1. júla 2004. Novelizovaná smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami zatiaľ nebola na Slovensku oficiálne transponovaná, hoci k transpozícii *de facto* už do veľkej miery došlo.

Významným momentom v procese transpozície antidiskriminačnej legislatívy do slovenského právneho poriadku bolo prijatie novely antidiskriminačného zákona dňa 20. júna 2007 (zákon č. 326/2007 Z. z., s účinnosťou od 1. septembra 2007). Táto novela odstránila niektoré nedostatky, ktoré slovenskej vláde vytýkala Európska komisia.

V súčasnosti prebieha proces ďalšej novelizácie antidiskriminačného zákona, ktorý je zameraný jednak na transpozíciu smernice 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu, a tiež na zapracovanie ďalších potrebných zmien. Tento novelizačný proces prebieha v súčinnosti so zástupkyňou združenia Občan a demokracia ako zástupkyňou verejnosti.

Napriek tomu, že súčasná slovenská antidiskriminačná legislatíva vytvára rámec ochrany, ktorý je viac-menej kompatibilný s požiadavkami antidiskriminačných smerníc, ešte stále existuje relatívne veľký priestor na zefektívnenie ochrany pred diskrimináciou a tiež na dôslednejšiu transpozíciu európskych antidiskriminačných smerníc. V súčasnosti napríklad na Slovensku stále neexistuje plošná ochrana pred diskrimináciou na základe sexuálnej orientácie; definícia sexuálneho obťažovania zakotvená v Zákonníku práce aj na účely antidiskriminácie je v rozpore s judikatúrou Súdneho dvora ES, ktorá definovala zdravotné postihnutie na účely ochrany pred diskrimináciou v zamestnaní; výnimka zo zásady rovnakého zaobchádzania pri skutočných a rozhodujúcich požiadavkách na výkon určitého zamestnania sa neuplatňuje z dôvodu pohlavia; v oblasti služieb sa zákaz diskriminácie vzťahuje len na dôvod pohlavia a rasového, národnostného alebo etnického pôvodu, čím sa v rozpore s transpozičnými požiadavkami európskych antidiskriminačných smerníc zúžil rozsah predtým garantovanej všeobecnej ochrany pred diskrimináciou v oblasti služieb.

1.2 Zakotvenie práva na rovnosť a zásady rovnakého zaobchádzania v slovenskom právnom poriadku

Základný rámec, ktorý na Slovensku zakotvuje princíp rovnosti a zákazu diskriminácie, predstavuje Ústava Slovenskej republiky. Ústava v článku 12 stanovuje, že ľudia sú si rovní v dôstojnosti i v právach. Tiež hovorí, že základné práva a slobody sa na území Slovenskej republiky zaručujú všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.

Antidiskriminačný zákon upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania a ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady. Zákon stanovuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Zákon najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, ustanovuje osoby, ktoré sú povinné zásadu rovnakého zaobchádzania dodržiavať, vymenúva oblasti, v ktorých existuje povinnosť dodržiavať túto zásadu, a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

V samotnom Antidiskriminačnom zákone je zásada rovnakého zaobchádzania zakotvená pre oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovanie tovarov, služieb a vzdelávania, a pre oblasť pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov. V oblasti sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov, služieb a vzdelávania je zásada rovnakého zaobchádzania garantovaná osobám bez ohľadu na ich pohlavie, rasový pôvod, národnostný alebo etnický pôvod. V oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov je diskriminácia zakázaná z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Dôvody, na základe ktorých je v slovenskom právnom poriadku diskriminácia zakázaná, sú pre väčšinu z vyššie uvedených oblastí rozšírené v osobitných zákonoch. Napríklad zákon o vysokých školách a zákon o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) rozširujú garanciu práv ustanovených týmito zákonmi v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania rovnako všetkým aj bez ohľadu na ich pohlavie, náboženské vyznanie alebo vieru, manželský stav a rodinný stav, farbu pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, odborovú činnosť, národný alebo sociálny pôvod, zdravotné postihnutie, vek, majetok, rod alebo iné postavenie.

Zásada rovnakého zaobchádzania je zároveň ďalej konkretizovaná v týchto právnych predpisoch (niektoré z uvedených zákonov zakotvujú ďalšie možnosti právnej ochrany):

- Zákon č. 311/2000 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone prác vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 2000/1998 Z. z. o štátnej službe colníkov a o zmene a doplnení niektorých ďalších zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 370/1997 Z. z. o vojenskej službe v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 73/1998 Z. z. o štátnej službe príslušníkov Policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 315/2001 Z. z. o Hasičskom a záchrannom zbore v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon) v znení neskorších predpisov

- Zákon č. 154/2001 Z. z. o prokurátoroch a právnych čakateľoch prokuratúry v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení zákona č. 191/2004
- Zákon č. 131/2002 Z. z. o vysokých školách a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 386/1997 Z. z. o ďalšom vzdelávaní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 29/1984 Zb. o sústave základných a stredných škôl (školský zákon) v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 195/1998 Z. z. o sociálnej pomoci v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 328/2002 Z. z. o sociálnom zabezpečení policajtov a vojakov a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 277/1994 Z. z. o zdravotnej starostlivosti v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 273/1994 Z. z. o zdravotnom poistení, financovaní zdravotného poistenia, o zriadení Všeobecnej zdravotnej poisťovne a o zriadení rezortných, odvetvových, podnikových a občianskych zdravotných poisťovní v znení neskorších predpisov
- Zákon č. 634/1992 Zb. o ochrane spotrebiteľa v znení neskorších predpisov.

Na ujasnenie vzťahu medzi Antidiskriminačným zákonom a ostatnými vyššie uvedenými zákonmi, v ktorých je zakotvená zásada rovnakého zaobchádzania, Antidiskriminačný zákon ustanovuje, že pri uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania sa použijú ustanovenia Antidiskriminačného zákona, a tiež ustanovenia osobitných zákonov, ak tieto zákony ustanovujú ďalšie dôvody, na základe ktorých sa diskriminácia zakazuje.

1.3 Zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia – definície základných pojmov

Vo všeobecnosti možno povedať, že v porovnaní s definíciami rovnakého zaobchádzania a diskriminácie obsiahnutými v antidiskriminačných smerniciach sú zásada rovnakého zaobchádzania a zákaz diskriminácie koncipované v Antidiskriminačnom zákone širšie a komplexnejšie. Zásada rovnakého zaobchádzania totiž v porovnaní so smernicami nezahŕňa len zákaz diskriminácie, ale na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou vyžaduje aj prihliadanie na dobré mravy a obsahuje v sebe aj preventívny prvok – teda povinnosť prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou. Koncept diskriminácie zas pozostáva z viacerých foriem než tých, ktoré sú obsiahnuté v antidiskriminačných smerniciach, a odráža aj relevantnú antidiskriminačnú judikatúru.

Subjektmi, ktoré sú túto zásadu v oblastiach upravených Antidiskriminačným zákonom povinné dodržiavať, sú orgány štátnej správy, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy, fyzické a právnické osoby.

Podľa Antidiskriminačného zákona diskriminácia zahŕňa nielen priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie a pokyn na diskrimináciu, ako je tomu v antidiskriminačných smerniciach, ale pod svoju definíciu subsumuje aj neoprávnený postih a nabádanie na diskrimináciu. Zákon tiež prichádza s konceptom diskriminácie právnickej osoby, čo je v porovnaní s antidiskriminačnými smernicami taktiež novom.

Priama diskriminácia je koncipovaná takmer identicky s definíciou tohto pojmu v antidiskriminačných smerniciach. Je definovaná ako 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.

Pojem nepriamej diskriminácie je taktiež definovaný v súlade s antidiskriminačnými smernicami. Nepriama diskriminácia predstavuje navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú 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 takého záujmu.

Obťažovanie je definované ako také správanie, v ktorého dôsledku dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Podľa Antidiskriminačného zákona je pokynom na diskrimináciu konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby. Nabádaním na diskrimináciu je presviedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby. Rozlišovacím prvkom na posúdenie, či ide o pokyn na diskrimináciu alebo o navádzanie na diskrimináciu, bude spravidla skutočnosť, či ide medzi osobou, ktorá na diskrimináciu dáva pokyn alebo k nej podnecuje, a osobou, voči ktorej pokyn alebo podnecovanie smeruje, o vzťah subordinácie alebo o rovnocenný vzťah. Pokyn na diskrimináciu je v Antidiskriminačnom zákone špecifikovaný bližšie než v antidiskriminačných smerniciach, a na rozdiel od smerníc je za diskrimináciu v Antidiskriminačnom zákone považované aj nabádanie k nej.

Neoprávnený postih, na rozdiel od smerníc (v smerniciach sa neoprávnený postih označuje pojmom viktimizácia), je považovaný za diskrimináciu, v dôsledku čoho prislúcha subjektom, voči ktorým je takýto postih nasmerovaný, rovnaká ochrana ako pri ostatných formách porušenia zásady rovnakého zaobchádzania (pozri ďalej). Neoprávnený postih je definovaný ako konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí

a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo

b) s podaním svedeckej výpovede alebo vysvetlenia.

Za diskrimináciu je považovaná aj diskriminácia právnickej osoby, o ktorú ide v prípade, že zásada rovnakého zaobchádzania nie je dodržaná napríklad vo vzťahu k členom, spoločníkom, zamestnancom alebo akcionárom tejto osoby.

Podľa Antidiskriminačného zákona sa pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu alebo nie, sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k nej viedli, vychádzali zo skutočnosti alebo mylnej domnienky.

Podľa Antidiskriminačného zákona je diskrimináciou z dôvodu rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu aj diskriminácia z dôvodu vzťahu k osobe určitého rasového pôvodu, národnostného alebo etnického pôvodu. Podobnými sú ustanovenia zákona týkajúce sa rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch, ktoré za diskrimináciu považujú aj diskrimináciu vo vzťahu k osobe určitého náboženského vyznania či viery. Rovnako sú koncipované aj ustanovenia, ktoré za diskrimináciu považujú aj diskrimináciu z dôvodu predchádzajúceho alebo predpokladaného zdravotného postihnutia, a ustanovenia, ktoré za diskrimináciu z dôvodu pohlavia považujú diskrimináciu z dôvodu tehotenstva a materstva, ako aj diskrimináciu z dôvodu pohlavnej alebo rodovej identifikácie.

Osobitným spôsobom rieši antidiskriminačný zákon uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Zamestnávatelia sú povinní prijať také opatrenia, ktoré umožnia osobe so zdravotným postihnutím prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu. To však neplatí, ak by prijatie takýchto opatrení bolo pre zamestnávateľa neprimerane náročné.

1.4 Výnimky zo zákazu diskriminácie

Antidiskriminačný zákon obsahuje niekoľko výnimiek, pri uplatnení ktorých sa rozdielne zaobchádzanie nepovažuje za diskrimináciu. Diskrimináciou napríklad nie je také rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, zdravotného postihnutia alebo veku,

sexuálnej orientácie, rasového pôvodu alebo etnického pôvodu[1], ktoré je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je oprávnený a požiadavka primeraná.

Príkladom inej výnimky je možnosť rozdielneho zaobchádzania z dôvodu veku, ak je takéto zaobchádzanie odôvodnené sledovaním oprávneného cieľa a je na jeho dosiahnutie nevyhnutné a primerané, ak to ustanovuje osobitný predpis. Takýmito povolenými výnimkami sú podľa Antidiskriminačného zákona najmä:

a) ustanovenie minimálnej alebo maximálnej vekovej hranice ako podmienky pre prijatie do zamestnania;

b) ustanovenie osobitných podmienok na prístup k zamestnaniu alebo odbornému vzdelávaniu a osobitných podmienok na výkon zamestnania vrátane odmeňovania a prepúšťania, ak ide o osoby určitej vekovej kategórie alebo osoby s opatrovateľskými povinnosťami a ak je účelom týchto osobitných podmienok podpora pracovného začlenenia týchto osôb alebo ich ochrana;

c) ustanovenie podmienky minimálnej vekovej hranice, odbornej praxe alebo odpracovaných rokov na prístup k zamestnaniu alebo k určitým výhodám v zamestnaní.

Antidiskriminačný zákon tiež umožňuje, aby sa registrované cirkvi alebo náboženské spoločnosti odchýlili od zákazu diskriminácie a uplatňovali rozdielne zaobchádzanie z dôvodu náboženského vyznania alebo viery, ak ide o zamestnanie v týchto organizáciách alebo vykonávanie činností pre tieto organizácie a podľa povahy týchto činností alebo v kontexte, v ktorom sa vykonávajú, tvorí náboženstvo alebo viera osoby základnú oprávnenú a odôvodnenú požiadavku povolania.

2 Možnosti ochrany v prípadoch diskriminácie a prostriedky efektívnej implementácie zásady rovnakého zaobchádzania

V prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania existuje celá škála prostriedkov, ktoré majú obete nerovnakého zaobchádzania, ako aj mimovládne organizácie zaoberajúce sa antidiskriminačnou problematikou, k dispozícii, počnúc neformálnym riešením problému až po využitie vnútroštátnych a medzinárodných prostriedkov ochrany, vrátane súdnej ochrany.

2.1 Neformálne riešenie

Neformálne riešenie situácie spočívajúcej v porušení zásady rovnakého zaobchádzania môže teoreticky nastať v každom z prípadov, avšak v praxi bude najúčinnejšie v prípadoch, kedy k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo neúmyselne a nevedome, a v prípadoch, kedy vedeniu inštitúcií, v ktorých došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, záleží na jej dodržiavaní. Niektoré firmy, verejné inštitúcie a iné subjekty, ktoré sú povinnými osobami podľa Antidiskriminačného zákona, majú vytvorené tzv. etické kódexy, ktoré môžu obsahovať ustanovenia o povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania a zákaze diskriminácie. V takomto prípade sa možno na ne odvolať.

2.2 Mediácia

[1] Možnosť uplatniť túto výnimku vo vzťahu k pohlaviu a ostatným dôvodom, na základe ktorých je v slovenskom právnom poriadku zakotvený zákaz diskriminácie, v novelizovanej antidiskriminačnej legislatíve chýba (hoci pred novelizáciou antidiskriminačného zákona v júni 2007 sa možnosť uplatňovať túto výnimku vzťahovala všeobecne na všetky dôvody, vo vzťahu ku ktorým ukladá slovenská legislatíva povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Domnievame sa, že touto novelizáciou sa zúžil rozsah predtým garantovanej ochrany.

Mediácia je spôsob riešenia sporov, v ktorom sa dve strany zúčastnené na konflikte snažia o dosiahnutie obojstranne akceptovateľnej dohody, a to s pomocou profesionála/ky – mediátora/ky. Mediátor/ka je nestranná, na konflikte nezúčastnená osoba, ktorá pomáha stranám sprostredkovať dohodu.

2.3 Sťažnosť

V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych vzťahoch má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od konania, ktorým sa porušila zásada rovnakého zaobchádzania, a odstrániť jeho následky.

Zákon nehovorí, čo presne má takáto sťažnosť obsahovať. Aby ju však zamestnávateľ mohol objektívne prešetriť a vykonať nápravu, nemal by v nej chýbať opis konania, v dôsledku ktorého k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, a tiež označenie osoby alebo osôb, ktoré sú podľa sťažovateľa za toto porušenie zodpovedné. Zákon nehovorí, že zamestnancom, ktorý má právo podať takúto sťažnosť, musí byť zároveň obeťou porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Z toho vyplýva, že sťažnosť môže podať ktorýkoľvek iný zamestnanec, ktorý je svedkom diskriminácie.

Zákon tiež nehovorí o tom, že sťažnosť nemožno podať anonymne (hoci v praxi by takáto anonymná sťažnosť znamenala pre zamestnávateľa nemožnosť na ňu odpovedať; nič by mu však nebránilo v jej prešetrení a vo vykonaní nápravy a opatrení, ktoré by zamedzili tomu, aby sa porušenie zásady rovnakého zaobchádzania v budúcnosti opakovalo).

Možnosť podať sťažnosť v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vyplýva aj zo zákona o službách zamestnanosti. Sťažnosť sa podáva na úrade práce, sociálnych vecí a rodiny. Úrad je na ňu povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od protiprávneho konania a odstrániť jeho následky.

Ak zásadu rovnakého zaobchádzania porušil pri svojej činnosti orgán verejnej správy (napríklad starosta obce alebo zamestnanec obecného úradu, či zamestnanec štátneho orgánu), nie je vylúčená ani možnosť podať sťažnosť podľa zákona o sťažnostiach. Takúto sťažnosť prešetruje vedúci orgánu, na ktorý bola sťažnosť podaná. Sťažnosť musí obsahovať meno, priezvisko a adresu sťažovateľa. Tiež z nej musí byť zrejmé, čo je jej predmetom a čoho sa sťažovateľ domáha. Sťažnosť je možné podať aj anonymne, a nemusí ju podať len osoba, ktorá je porušením zákona priamo poškodená. Orgán, ktorý takúto sťažnosť dostane, je povinný ju prešetriť a vybaviť do 30 dní, a výsledok prešetrenia písomne oznámiť sťažovateľovi s odôvodnením, či je sťažnosť opodstatnená alebo nie. Ak je sťažnosť opodstatnená, v oznámení sa musia uviesť aj opatrenia, ktoré boli prijaté na odstránenie nedostatkov.

2.4 Podnet na inšpektorát práce a na Slovenskú obchodnú inšpekciu

V pracovnoprávnej sfére existuje tiež možnosť podať podnet na niektorý z inšpektorátov práce, ktoré dozerajú na dodržiavanie pracovnoprávnych predpisov, a teda aj na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania. V prípade zistenia porušenia zákona môžu zamestnávateľovi uložiť pokutu až do výšky 1 000 000 Sk.

V prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v právnych vzťahoch, ktoré sú upravené zákonom o ochrane spotrebiteľa, existuje taktiež možnosť obrátiť sa s podnetom na príslušný inšpektorát Slovenskej obchodnej inšpekcie (SOI). SOI môže predávajúcemu alebo poskytovateľovi služby, ktorý porušil zákon a nesplnil opatrenie na mieste, uložiť pokutu do 100 000 Sk. Za opakované nesplnenie povinnosti v priebehu jedného roka odo dňa jeho uloženia možno uložiť pokutu do 200 000 Sk.

2.5 Žaloba na súd

Ak sa subjekt dotknutý porušením zásady rovnakého zaobchádzania neuspokojí s riešením, ktoré nasledovalo po podaní sťažnosti, alebo ak sa rozhodne takúto sťažnosť nepodať, potom má každý, kto sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách, možnosť obrátiť sa na súd. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto zásadu rovnakého zaobchádzania porušil, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav, alebo poskytol primerané zadosťučinenie. Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie dotknutej osoby, môže sa táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu takejto náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Na konanie pred súdom sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, ktorý sa nazýva žaloba. Žaloba sa podáva na súd, v obvode ktorého má bydlisko alebo stále pracovisko osoba, proti ktorej žaloba smeruje. Žaloba musí obsahovať identifikačné údaje žalobcu a žalovaného, pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností a označenie dôkazov, ktorých sa navrhovateľ dovoláva. Zo žaloby tiež musí byť zrejmé, čoho sa navrhovateľ domáha – teda či žiada napríklad ospravedlnenie alebo náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Práve označenie dôkazov zo strany žalobcu je veľmi dôležité. Ak totiž žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je povinnosťou žalovaného preukázať, že túto zásadu neporušil.

V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže okrem advokáta alebo inej osoby, ktorú si zvolí, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie. Účastník sa tiež môže dať zastupovať inou právnickou osobou (napríklad občianskym združením alebo odborovou organizáciou), ktorej cieľom alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou.

Žalobca v konaní o porušení zásady rovnakého zaobchádzania nie je oslobodený od súdnych poplatkov.

V niektorých prípadoch môžu v konaní pred vnútroštátnymi súdmi, ktoré rozhodujú o žalobách vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, vyvstať sporné otázky, ktoré súvisia s právom Európskych spoločenstiev, v tomto konkrétnom prípade s interpretáciou či platnosťou jednotlivých ustanovení antidiskriminačných smerníc. V takomto prípade sa vnútroštátne súdy môžu, či už z vlastnej iniciatívy alebo na podnet účastníkov konania, obrátiť na Súdny dvor ES v Luxemburgu so žiadosťou o rozhodnutie o predbežnej otázke podľa článku 234 ZES. Ak sa jedná o potrebu vyriešenia predbežnej otázky pred vnútroštátnym súdom najvyššej inštancie, takýto súd je povinný obrátiť sa so žiadosťou o konanie o predbežnej otázke na luxemburský súd.

2.6 Sťažnosť Európskemu parlamentu

Jednotlivci, ktorí sa domnievajú, že ich práva garantované Európskou úniou nie sú plne rešpektované, majú právo obrátiť sa na Parlament s petíciami, ktoré prešetruje Výbor pre petície. Jednotlivci sa však môžu na Európsky parlament obrátiť aj v iných prípadoch, ktoré spadajú do pôsobnosti Európskej únie.

2.7 Upozornenie Európskej komisii

V prípade, ak členský štát Európskej únie porušuje svoje povinnosti, ktoré mu vyplývajú zo ZES (teda napríklad aj svoju povinnosť implementovať/správne implementovať smernice), Európska komisia môže iniciovať tzv. konanie o porušení zmluvy podľa čl. 226 - 228 ZES, ktoré môže vyústiť až do udelenia pokuty členskému štátu Súdnym dvorom ES. Na skutočnosť, že členský štát EÚ porušil svoju povinnosť, môže Európsku komisiu upozorniť ktorýkoľvek občan alebo organizácia.

2.8 Upozornenie Odboru rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny

Odbor rodovej rovnosti a rovnosti príležitostí má taktiež niekoľko úloh, ktoré súvisia s uplatňovaním Antidiskriminačného zákona. Okrem ďalších úloh tento odbor:

- tvorí štátne politiky v oblasti rodiny a rodovej rovnosti
- spracováva strategické a koncepčné materiály súvisiace rodovou rovnosťou
- zabezpečuje v spolupráci s Odborom stratégie zamestnanosti podmienky pre realizovanie politiky zosúlaďovania rodinného a pracovného života
- gestorsky zabezpečuje tvorbu štátnej politiky v oblasti antidiskriminácie v rozsahu pôsobnosti ministerstva a spolupracuje pri kontrole uplatňovania antidiskriminačného zákona s odborom sociálnej inklúzie a odborom integrácie zdravotne postihnutých osôb a sociálnych služieb
- dohliada na uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia, sexuálne orientácie, náboženského a iného vierovyznania
- koordinuje celoštátny systém rovnosti príležitostí žien a mužov
- spolupracuje so sekciou legislatívy pri vypracovávaní stanovísk a všeobecne záväzných právnych predpisov v rozsahu svojej pôsobnosti
- sleduje a vyhodnocuje rovnosť príležitostí medzi mužmi a ženami v oblasti pracovno-právnych vzťahov, v oblasti uplatnenia žien v politike a rodinných vzťahoch, vrátane programov a projektov ESF
- vyhodnocuje a aktualizuje vládne dokumenty v oblasti rodiny, žien a rovnosti príležitostí žien a mužov
- spolupracuje pri implementácii práva Európskej únie a medzinárodných dohovorov v oblasti rovnosti príležitostí
- plní úlohy súvisiace s členstvom Slovenskej republiky v EÚ a ďalších medzinárodných organizáciách
- vykonáva a vydáva výklady všeobecne záväzných právnych predpisov v rozsahu svojej pôsobnosti.

Okrem vyššie uvedených možností majú obete diskriminácie aj iné možnosti, ako riešiť situácie, kedy nežiaduce, znevažujúce a znevýhodňujúce správanie znižuje ich ľudskú dôstojnosť. Tu nemusí ísť len o diskriminačné prejavy, voči ktorým poskytuje ochranu Antidiskriminačný zákon, ale môže ísť aj o akékoľvek iné prejavy, ktoré dotknutá osoba z akéhokoľvek dôvodu vníma ako diskriminačné a ponižujúce jej dôstojnosť.

2.9 Žaloba na ochranu osobnosti

Ďalšou možnosťou, ktorá prichádza do úvahy v prípade, že sa určitá osoba domnieva, že diskriminačné konanie, ktoré bolo voči nej nasmerované, má za cieľ alebo následok zásah do jej ľudskej dôstojnosti, súkromia alebo občianskej cti, je možnosť obrátiť sa na súd s tzv. žalobou na ochranu osobnosti. Takouto žalobou sa možno najmä domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby sa dotknutej osobe poskytlo primerané zadosťučinenie. V prípadoch, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti, dotknutá osoba má tiež právo domáhať sa náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Výšku takejto náhrady by súd určil vždy s prihliadnutím na všetky

okolnosti prípadu. V konaní o žalobe na ochranu osobnosti sa však na rozdiel od prípadov, kedy by súd rozhodoval o porušení zásady rovnakého zaobchádzania, neaplikuje obrátené dôkazné bremeno.

2.10 Priestupkové konanie

Jednou z možností je iniciovať priestupkové konanie, a to konkrétne podaním oznámenia o spáchaní priestupku proti občianskemu spolunažívaniu. Takéhoto priestupku sa dopustí ten, kto inému ublíži na cti tým, že ho urazí alebo vydá na posmech, alebo ten, kto úmyselne naruší občianske spolunažívanie vyhrážaním ujmou na zdraví, drobným ublížením na zdraví, schválnosťami alebo iným hrubým správaním. Za takýto priestupok možno uložiť pokutu do 1 000 alebo do 3 000 Sk. Oznámenie o spáchaní priestupku možno podať na polícii alebo na obvodnom úrade. Oznámenie možno podať osobne alebo písomne, prípadne tiež telefonicky alebo faxom. V posledných dvoch prípadoch však treba podanie najneskôr do troch dní doplniť písomne alebo ústne do zápisnice. Oznamovateľ priestupku má právo požiadať, aby ho správny orgán do jedného mesiaca upovedomil o vykonaných opatreniach.

2.11 Podnet na ústavný súd

V prípadoch, keď sú diskriminujúcimi subjektami orgány štátnej správy, orgány samosprávy alebo súdy prostredníctvom svojich rozhodnutí, môže sa dotknutý jednotlivec obrátiť na Ústavný súd a žiadať o nápravu. Sťažovateľ môže po vyčerpaní dostupných opravných prostriedkov namietať porušenie práva na rovnosť. Lehota na podanie sťažnosti je dva mesiace od posledného rozhodnutia, postupu alebo opatrenia, na ktoré sa občan sťažuje. Pred Ústavným súdom však možno namietať porušenie zásady rovnosti len pri uplatňovaní tých základných práv a slobôd, ktoré sú zakotvené v Ústave Slovenskej republiky. Sťažovateľ musí byť zastúpený advokátom.

2.12 Sťažnosť na Európsky súd pre ľudské práva

Po vyčerpaní účinných vnútroštátnych opravných prostriedkov sa možno domáhať ochrany aj na Európskom súde pre ľudské práva v Štrasburgu. Porušenie ustanovenia o zákaze diskriminácie však možno, podobne ako pred ústavným súdom, namietať len v súvislosti s porušením tých práv, ktoré sú obsiahnuté v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd. Sťažnosť smeruje voči štátu, ktorý vo vzťahu k sťažovateľovi porušil niektoré právo obsiahnuté v Dohovore. Sťažnosť na Európsky súd je potrebné zaslať v lehote šiestich mesiacov odo dňa, keď bolo sťažovateľovi doručené posledné rozhodnutie vo veci.

2.13 Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Vyššie uvedené možnosti ochrany a nápravy v prípadoch diskriminácie, prípadne iného porušovania zásady rovnakého zaobchádzania, nie sú vyčerpávajúce. Poškodené osoby alebo svedkovia takéhoto zaobchádzania majú možnosť obrátiť sa aj na ďalšie inštitúcie, ktorým sa síce možno úplne nepodarí zabezpečiť nápravu v konkrétnom prípade, avšak ktorých informovanosť o prípadoch diskriminácie môže napomôcť zlepšeniu situácie v tejto oblasti na Slovensku. V tomto kontexte existuje možnosť obrátiť sa napríklad na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, ktoré má podľa zákona povinnosť monitorovať a hodnotiť dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona, zhromažďovať a poskytovať informácie o rasizme a xenofóbii, uskutočňovať v oblasti ľudských práv rôzne výskumy a prieskumy, zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a vydávať odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko je okrem toho oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Stredisko tiež každoročne vypracúva a uverejňuje správu o dodržiavaní ľudských práv v SR

2.14 Verejný ochranca práv

Ďalšou z možností, hoci len v obmedzenom rozsahu, je obrátiť sa na verejného ochrancu práv (ombudsmana), ktorý sa podieľa na ochrane základných práv a slobôd fyzických a právnických osôb pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu. Ak by teda konaním, rozhodovaním alebo nečinnosťou orgánu verejnej správy došlo k diskriminácii, potom by sa dotknutá osoba mohla so svojím podnetom obrátiť na ombudsmana. Verejný ochranca práv podnet preskúma, a v prípade, že zistí porušenie základných práv a slobôd, navrhne orgánu verejnej správy, ktorý ich porušil, opatrenia na vykonanie nápravy. Okrem toho ombudsman každoročne predkladá parlamentu správu o svojej činnosti, kde informuje o svojej činnosti a uvádza informácie o dodržiavaní základných práv a slobôd.

3 Dôležité webstránky a inštitúcie:

www. altera.sk

Stránka združenia Altera, ktoré vyvíja rôzne aktivity na podporu lesbických a bisexuálnych žien. Altera na jednej strane realizuje aktivity zamerané na podporu lesbickej komunity dovnútra a na strane druhej aktivity smerujúce k presadzovaniu záujmov lesbickej komunity navonok.

http://diskriminacia.altera.sk

Portál venovaný otázkam diskriminácie, spoločenského postavenia a občianskych práv príslušníkov a príslušníčok sexuálnych menšín na Slovensku.

www.aspekt.sk

Stránka záujmového združenia žien Aspekt, ktoré realizuje množstvo feministických vzdelávacích a publikačných aktivít.

www.conocurt.sk

Stránka Ústavného súdu SR.

www.diskriminace.cz

Informačný portál Poradne pre občianstvo, občianske a ľudské práva sídliacej v Českej republike. Portál je venovaný otázkam súvisiacim s diskrimináciou.

www.echr.coe.int

Stránka Európskeho súdu pre ľudské práva v Štrasburgu. Obsahuje aj informácie o tom, ako podať sťažnosť na Európsky súd (tieto informácie možno na stránke nájsť aj v slovenčine).

www.interights.org

Stránka britskej mimovládnej organizácie, ktorá sa zaoberá ochranou ľudských práv v jednotlivých regiónoch, vrátane ochrany pred diskrimináciou.

www.justice.gov.sk

Stránka Ministerstva spravodlivosti SR. Obsahuje informácie o službách občanom – napríklad o tom, ako získať bezplatné právne rady, o oslobodení od poplatkov, o tom, ako podať žalobu, odvolanie atď. Tiež obsahuje informácie o Európskom súde pre ľudské práva v Štrasburgu a o tom, ako sa na tento súd obrátiť. Nachádza sa na nej aj kontakt na Centrum právnej pomoci, ktoré poskytuje právnu pomoc osobám v materiálnej núdzi.

www.oad.sk

Stránka združenia Občan a demokracia. Združenie realizuje vzdelávacie a publikačné projekty v oblasti ľudských práv, vrátane antidiskriminačnej oblasti. Poskytuje tiež právnu pomoc v prípadoch porušovania ľudských práv, najmä ak z týchto prípadov môžu vzniknúť precedentné prípady, ktoré môžu v budúcnosti znamenať pozitívny posun v rozhodovaní súdov a ostatných orgánov verejnej správy v oblasti ľudských práv a verejného záujmu.

www.poradna-prava.cz

Stránka Poradne pre občianstvo, občianske a ľudské práva sídliacej v Českej republike; okrem iného poskytuje zaujímavé informácie o úspešne vyriešených prípadoch diskriminácie.

www.rasizmus.sk

Stránka občianskeho združenia Ľudia proti rasizmu, ktoré vyvíja rôzne aktivity v oblasti boja proti rasizmu, diskriminácii, predsudkom a presadzovania hodnôt tolerancie a multikulturality v spoločnosti.

www.safework.sk

Stránka Národného inšpektorátu práce, ktorá odkazuje na pracovné inšpektoráty. Na tieto sa možno obrátiť s podnetom v prípade podozrenia z porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávnych vzťahov, ale tiež so žiadosťou o bezplatné poradenstvo týkajúce sa okrem iného dodržiavania pracovnoprávnych predpisov, a teda aj zásady rovnakého zaobchádzania.

www.snslp.sk

Stránka Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Medzi jeho úlohy patrí zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a intolerancie, monitorovať a hodnotiť dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, uskutočňovať výskumy a prieskumy v oblasti ľudských práv. Stránka obsahuje aj stručný adresár organizácií poskytujúcich poradenstvo v rôznych oblastiach.

www.stop-discrimination.info

Stránka iniciatívy Európskej únie „Za rozmanitosť: Proti diskriminácii“.

www.un.org

Stránka Organizácie spojených národov.

www.vop.sk

Stránka verejného ochrancu práv Slovenskej republiky.