



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 19. 3. 2021
COM(2021) 139 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (smernica o rasovej rovnosti) a smernice Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní)

{SWD(2021) 63 final}

1. Úvod

Rovnosť je jednou zo základných hodnôt EÚ¹. Komisia podnikla dôležité kroky na jej podporu a uplatňovanie jej hľadiska, ako aj na budovanie „Únie rovnosti“. Komisia s podporou svojej internej pracovnej skupiny pre rovnosť, ktorá bola vytvorená v roku 2019, začleňuje rozmer rovnosti do všetkých politík a hlavných iniciatív EÚ. Medzi najnovšie príklady patrí stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025², akčný plán EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025³, nový strategický rámec pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov⁴, stratégia pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025⁵, stratégia EÚ na posilnenie uplatňovania charty⁶, stratégia v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím na roky 2021 – 2030⁷ a akčný plán, ktorým sa vykonáva Európsky pilier sociálnych práv⁸. Vo všetkých sa zdôrazňuje význam predchádzania diskriminácii a boja proti nej (napr. bojom proti stereotypom a zaujatosti), presadzovania právnych predpisov a zásad EÚ v tejto oblasti a zlepšovania zberu údajov.

Táto správa sa zameriava na uplatňovanie dvoch smerníc EÚ o rovnosti:

- **smernice o rasovej rovnosti**⁹, v ktorej sa vyžaduje, aby sa s ľuďmi zaobchádzalo rovnako v oblastiach zamestnania a odbornej prípravy, vzdelávania, sociálnej ochrany vrátane sociálneho zabezpečenia, sociálnych výhod, prístupu k tovaru a službám (vrátane bývania) a ich poskytovania, a to *bez ohľadu na ich rasový a etnický pôvod*, a
- **smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní**¹⁰, v ktorej sa vyžaduje, aby sa s ľuďmi zaobchádzalo rovnako v zamestnaní a odbornej príprave, a to *bez*

¹ Článok 2 Zmluvy o Európskej únii. V článku 10 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje: „Pri vymedzovaní a uskutočňovaní svojich politík a činností sa Únia zameriava na boj proti diskriminácii z dôvodu pohlavia, rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“.

² COM(2020) 152 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sk.

³ COM(2020) 565 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/racism-and-xenophobia/eu-anti-racism-action-plan-2020-2025_en.

⁴ Pozri celý balík na adrese: https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_sk.

⁵ COM(2020) 698 final; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en.

⁶ COM(2020) 711 final; https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights/application-charter/eu-strategy-strengthen-application-charter_sk. V článku 21 ods. 1 charty EÚ sa stanovuje: „Zakazuje sa akákoľvek diskriminácia najmä z dôvodu pohlavia, rasy, farby pleti, etnického alebo sociálneho pôvodu, genetických vlastností, jazyka, náboženstva alebo viery, politického alebo iného zmýšľania, príslušnosti k národnostnej menšine, majetku, narodenia, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie“.

⁷ COM(2021) 101 final; <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=sk&pubId=8376&furtherPubs=yes>

⁸ COM(2021) 102 final; https://ec.europa.eu/info/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-action-plan_en.

Okrem všetkých iniciatív uvedených v zozname Komisia oznámila, že v roku 2021 prijme stratégiu EÚ proti antisemitizmu.

⁹ Smernica Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod (Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22).

¹⁰ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16).

ohľadu na náboženské presvedčenie alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek a sexuálnu orientáciu.

V oboch smerniciach sa vyžaduje, aby Komisia každých päť rokov predkladala správu o ich uplatňovaní¹¹. Od roku 2014 sa Komisia rozhodla predkladať spoločnú správu o týchto dvoch smerniciach, keďže ich regulačný prístup a obsah mnohých ustanovení sú rovnaké.

S cieľom dobre porozumieť situácii v teréne Komisia pravidelne vykonáva prieskumy verejnej mienky Eurobarometra o diskriminácii v EÚ¹². Prieskumy Agentúry Európskej únie pre základné práva (FRA) takisto poskytujú užitočné údaje a informácie o trendoch¹³.

Vo všeobecnosti prevláda pocit, že od roku 2014 sa v boji proti diskriminácii dosiahol len malý pokrok. Široká verejnosť uznáva, že diskriminácia je v EÚ rozšírená¹⁴, a vo väčšine členských štátov k nej dochádza často. V prieskumoch sa zistilo, že takmer každý štvrtý človek pochádzajúci z etnických alebo prisťahovaleckých menšinových skupín (24 %) sa za predchádzajúcich 12 mesiacov cítil diskriminovaný pre svoj pôvod v jednej alebo vo viacerých oblastiach každodenného života¹⁵. V prieskume Eurobarometra z roku 2019 približne jeden z piatich respondentov (21 %), ktorí sa počas predchádzajúcich 12 mesiacov cítili diskriminovaní z jedného alebo viacerých dôvodov, uviedol, že sa to stalo v práci a v 13 % prípadov pri hľadaní práce¹⁶.

Vzhľadom na uvedené je nevyhnutné, aby sa právne predpisy založené na pravidlách EÚ v oblasti nediskriminácie riadne presadzovali na vnútroštátnej úrovni¹⁷. Na základe predchádzajúcich správ o uplatňovaní smerníc z rokov 2006¹⁸, 2008¹⁹ a 2014²⁰ sa v tejto správe:

- posudzuje *súčasná situácia a vývoj* od roku 2014,

¹¹ Článok 17 smernice 2000/43/ES a článok 19 smernice 2000/78/ES.

¹² Najnovšie osobitný Eurobarometer 493 o *diskriminácii v EÚ* (október 2019); <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/Survey/getSurveyDetail/instruments/SP/ECIAL/surveyKy/2251>.

¹³ Táto správa vychádza najmä z údajov z prieskumu Eurobarometra z roku 2019 a rôznych prieskumov agentúry FRA z obdobia pred krízou COVID-19.

¹⁴ Eurobarometer z roku 2019. Napríklad 59 % Európanov sa domnieva, že diskriminácia na základe etnického pôvodu je v ich krajine rozšírená (v porovnaní so 64 % v roku 2015). V prípade sexuálnej orientácie je to 53 %, náboženstva 47 %, zdravotného postihnutia 44 % a veku 40 %.

¹⁵ *Druhý prieskum Európskej únie týkajúci sa menšín a diskriminácie – hlavné výsledky* (prieskum agentúry FRA EU-MIDIS II, 2017); <https://fra.europa.eu/en/publication/2017/second-european-union-minorities-and-discrimination-survey-main-results>.

Z údajov FRA z roku 2008 vyplýva, že približne jeden z troch (30 %) sa cítil v týchto oblastiach diskriminovaný pre svoj etnický pôvod.

¹⁶ Eurobarometer z roku 2019. Mnohí respondenti sa domnievali, že diskriminácia pretrváva v náboře – v dôsledku toho, že sú považovaní za príliš mladých alebo príliš starých (47 %), v dôsledku zdravotného postihnutia (41 %), rómskeho pôvodu (38 %), etnického pôvodu vo všeobecnosti (32 %), vyjadrenia náboženského presvedčenia (28 %), sexuálnej orientácie (22 %).

¹⁷ Komisii bolo doručených niekoľko sťažností občanov, z ktorých veľká väčšina sa týka jednotlivých prípadov údajnej diskriminácie a nie nesprávnej transpozície alebo uplatňovania smerníc zo strany členského štátu. V takýchto prípadoch treba v prvom rade žiadať o prostriedky nápravy na vnútroštátnej úrovni.

¹⁸ KOM(2006) 643 v konečnom znení (o smernici o rasovej rovnosti).

¹⁹ KOM(2008) 225 v konečnom znení (o smernici o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní).

²⁰ COM(2014) 2 final (spoločná správa o týchto dvoch smerniciach).

- identifikujú *základné problémy a výzvy*, ktoré priniesol vývoj v oblasti nediskriminácie,
- zdôrazňuje niekoľko *osvedčených postupov a iniciatív*,
- uvádza, ako sa prostredníctvom *vecí predložených Súdnemu dvoru* Európskej únie objasnil spôsob, akým sa majú tieto smernice vykladať,
- skúma vykonávanie odporúčania Komisie z roku 2018 o *normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie*²¹ v súlade so stratégiou pre rovnosť LGBTIQ osôb, strategickým rámcom pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov a s akčným plánom EÚ proti rasizmu (pozri najmä prílohu o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie),
- v súlade s akčným plánom EÚ proti rasizmu poukazuje na *potenciálne medzery* v ochrane poskytovanej smernicou o rasovej rovnosti.

Správa vychádza z informácií, ktoré Komisii zaslali členské štáty²², a z konzultácií s Európskou sieťou vnútroštátnych orgánov pre rovnosť (Equinet)²³, agentúrou FRA²⁴, so sociálnymi partnermi²⁵ a s organizáciami občianskej spoločnosti²⁶. Opiera sa aj o prácu Komisie pri pomoci s uplatňovaním smerníc²⁷ a o príslušné publikácie²⁸. Náležite zohľadňuje príslušné uznesenia²⁹ a štúdie³⁰ Európskeho parlamentu.

²¹ C(2018) 3850 final.

²² V článku 17 smernice o rasovej rovnosti a v článku 19 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní sa od členských štátov vyžaduje, aby každých päť rokov oznamovali Komisii všetky informácie, ktoré potrebuje na vypracovanie správy. Na osobitný dotazník, ktorý Komisia zaslala na tento účel, odpovedali všetky členské štáty okrem dvoch (HR a SE). Spojenému kráľovstvu nebol zaslaný žiadny dotazník.

²³ Informácie od siete Equinet získané na základe odpovedí na dotazník zaslaný všetkým vnútroštátnym subjektom pre rovnaké zaobchádzanie sú k dispozícii na adrese: <https://equineteurope.org/2020/a-perspective-from-the-work-of-equality-bodies-on-european-equality-policy/>.

²⁴ V tejto správe sa označuje ako „podanie FRA“.

²⁵ Príspevok poskytla Konfederácia európskych podnikov.

²⁶ Príspevky poskytli AGE Platform Europe, Amnesty International, Európske fórum zdravotného postihnutia, Európske centrum pre práva Rómov a Európska únia nepočujúcich.

²⁷ Napríklad reagovanie na sťažnosti jednotlivcov, petície a písomné otázky najmä zo strany Európskeho parlamentu a organizovanie práce skupiny na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť vrátane jej podskupiny pre údaje o rovnosti (v ktorej Komisia združuje úradníkov členských štátov a krajín Európskeho hospodárskeho priestoru s cieľom vymieňať si informácie a názory v súvislosti s vývojom politiky v oblastiach nediskriminácie, rovnosti a rozmanitosti).

²⁸ Vráťane publikácií Európskej siete právnych expertov v oblasti nediskriminácie, ktorá Komisii pomáha v oblasti antidiskriminačných právnych predpisov; pozri <https://www.equalitylaw.eu/publications>.

²⁹ Napr. uznesenie z vlastnej iniciatívy z 15. septembra 2016 o uplatňovaní smernice 2000/78/ES [P8_TA-PROV(2016)0360]. Uznesenie z 10. marca 2021 o vykonávaní smernice Rady 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani so zreteľom na UNCRPD [P9_TA-PROV(2021)0075].

³⁰ Tymowski, J., *The Employment Equality Directive : European implementation assessment* (Smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní : posúdenie vykonávania na európskej úrovni), 2016, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2016\)536346](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2016)536346); Anglmayer, I., *Implementation of the Employment Equality Directive in light of the UN CRPD : European implementation assessment* (Vykonávanie smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní z hľadiska UNCRPD : posúdenie vykonávania na európskej úrovni), 2020, dostupné na: [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU\(2020\)654206](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document.html?reference=EPRS_STU(2020)654206).

2. OTÁZKY SPOLOČNÉ PRE OBE SMERNICE

Smernice obsahujú podobné ustanovenia o *pojme diskriminácie a prostriedkoch nápravy a vynútení práva*.

Väčšina členských štátov a zainteresovaných strán, s ktorými sa uskutočnili konzultácie, neupozornila na žiadne podstatné ťažkosti, pokiaľ ide o výklad týchto ustanovení. Niektoré však naznačili, že niekoľko otázok (naďalej) predstavuje výzvy³¹, najmä pokiaľ ide o:

- rozsah pojmu „diskriminácia“ (pozri oddiel 2.1) a
- vynútenie práv (pozri oddiel 2.2), napr. v súvislosti s:
 - nahlasovaním sťažností (pozri oddiel 2.2.1),
 - dokazovaním skutkovej podstaty (pozri oddiel 2.2.2),
 - ochranou pred viktimizáciou (pozri oddiel 2.2.3) a
 - uplatňovaním primeraných sankcií (pozri oddiel 2.2.4).

Zvyšovanie povedomia a dialóg so sociálnymi partnermi a s organizáciami občianskej spoločnosti sú kľúčové pre účinné vykonávanie smerníc (pozri oddiel 2.3). Práca vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie (pozri oddiel 2.4) a dostupnosť údajov o rovnosti (pozri oddiel 2.5) sú prierezovými otázkami, ktoré sú rozhodujúce pre pomoc obetiam diskriminácie a podporu, monitorovanie a presadzovanie rovnosti a antidiskriminačných právnych predpisov.

2.1. Pojem „diskriminácia“

Pojem „diskriminácia“ sa vzťahuje na *priamu a nepriamu diskrimináciu* a zahŕňa *obťažovanie*³².

Niektoré zainteresované strany poukazujú na obmedzené povedomie a uplatňovanie nepriamej diskriminácie vo vnútroštátnej súdnej praxi. Okrem toho niektoré členské štáty zdôrazňujú, že vnútroštátne súdy venujú nedostatočnú pozornosť obťažovaniu z dôvodov iných ako pohlavie.

Súdny dvor Európskej únie v najnovšej judikatúre objasňuje pojem nepriamej diskriminácie³³. Európska sieť právnych expertov v oblasti nediskriminácie vydá v roku 2021 správu o uplatňovaní tohto pojmu a aktualizuje svoju predchádzajúcu správu (z roku 2008)³⁴.

³¹ Potvrdilo sa to aj v hodnoteniach vnútroštátnych antidiskriminačných právnych predpisov. Takéto hodnotenia sa uskutočnili v BE, DE, FR, NL, AT, PL, SK, FI a SE.

³² Pozri článok 2 ods. 2 písm. a) a b) oboch smerníc týkajúci sa priamej a nepriamej diskriminácie a článok 2 ods. 3 týkajúci sa obťažovania. Smernicami sa umožňuje, aby sa obťažovanie vymedzovalo v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a praxou. Na preukázanie diskriminácie (vrátane obťažovania) nie je potrebné preukázať úmysel; v zásade sa to uplatňuje na vnútroštátnej úrovni.

³³ Rozsudok zo 16. júla 2015 vo veci ČEZ Razpredelenie Bãlgarija AD (C-83/14, EU:C:2015:480); rozsudok zo 14. marca 2017 vo veci Achbita (C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203).

³⁴ <https://www.migpolgroup.com/old/portfolio/limits-and-potential-of-the-concept-of-indirect-discrimination/>.

Súdny dvor Európskej únie zatiaľ nerozhodol o výklade (a vymedzení) pojmu *obťažovanie* podľa dvoch predmetných smerníc. Vo vnútroštátnom práve (judikatúre) sa pojem používa vo vzťahu k niekoľkým druhom správania vrátane fyzického a psychického násillia, zastrašovania, šikanovania a nenávisťného prejavu³⁵. V niektorých krajinách EÚ sa zdá, že vnútroštátne súdy tento pojem neskúmajú v dostatočnej miere.

Pokiaľ ide o pojem „diskriminácia“, Súdny dvor Európskej únie poskytol užitočné objasnenie rôznych situácií či pojmov:

- *diskriminácia založená na kombinácii dôvodov* – Súdny dvor Európskej únie v roku 2016 uznal, že sa „diskriminácia môže zakladať na viacerých dôvodoch“ chránených právnymi predpismi EÚ. Takisto však rozhodol, že „[...] neexistuje nijaká nová kategória diskriminácie vyplývajúca z kombinácie viacerých týchto dôvodov[...], ktorá by sa mohla konštatovať v prípade, keď diskriminácia na základe uvedených dôvodov zohľadňovaných samostatne nebola preukázaná“³⁶.

Keďže „*prierezová diskriminácia*“ sa týka diskriminácie založenej na nerozdeliteľnej kombinácii chránených dôvodov a nie na jednom z dôvodov posudzovaných samostatne, Súdny dvor neuznal prierezovú diskrimináciu ako chránený dôvod, keďže v súčasnosti nemá v predmetných smerniciach jasný právny základ³⁷. Niektoré zainteresované strany však zdôraznili význam tak prierezového charakteru, ako aj potreby účinnejšieho boja proti viacnásobnej diskriminácii³⁸.

Komisia uznala význam prierezovej diskriminácie a potrebu riešiť tento jav vo všetkých svojich stratégiách v oblasti rovnosti³⁹. Takisto poskytla podporu pre účinné uznanie *viacnásobnej diskriminácie* na vnútroštátnej úrovni tým, že dala vypracovať štúdie⁴⁰ a spoluorganizovala seminár, na ktorom mohli štátni úradníci preskúmať výzvy a osvedčené postupy pri jej riešení v rámci právnych predpisov a tvorby politik⁴¹,

- „*diskriminácia na základe blízkeho vzťahu*“ (ak je osoba alebo skupina znevýhodnená v dôsledku blízkeho vzťahu s osobou alebo skupinou, ktorá je

³⁵ V niektorých krajinách EÚ môže byť na preukázanie obťažovania potrebné opakovanie skutkov. Jedna krajina informovala o pojme psychického obťažovania (na pracovisku), pričom išlo o proces zahŕňajúci *niekoľko* druhov správania počas určitého obdobia. Ďalšia krajina informovala o vnútroštátnom práve týkajúcom sa obťažovania, ktoré súviselo s dôvodmi, na ktoré sa vzťahujú dve predmetné smernice, podľa ktorého je potrebné *opakovanie* skutkov (na rozdiel od sexuálneho obťažovania, v prípade ktorého by bol potrebný len jeden skutok).

³⁶ Rozsudok z 24. novembra 2016 vo veci David L. Parris (C-443/15, EU:C:2016:897), bod 80.

³⁷ Diskriminácia môže byť založená na jednej chránenej charakteristike alebo na kombinácii (viacerých) dôvodov, ktoré fungujú samostatne („dodatčná diskriminácia“) alebo navzájom na seba pôsobia takým spôsobom, že sú nerozlučiteľné („prierezová diskriminácia“).

Európsky inštitút pre rodovú rovnosť definoval „viacnásobnú diskrimináciu“ (<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1297>) a „prierezový charakter“ (<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1492>).

V odôvodnení 3 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní a v odôvodnení 14 smernice o rasovej rovnosti sa uznáva existencia „viacnásobnej diskriminácie“.

³⁸ Niektoré členské štáty (napr. DK, EL a ES) sa v súvislosti s touto otázkou odvolali na štúdie a prieskumy.

³⁹ Pozri prehľad v prvom odseku tejto správy.

⁴⁰ Pozri napríklad: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/3850-intersectional-discrimination-in-eu-gender-equality-and-non-discrimination-law-pdf-731-kb>.

⁴¹ Seminár sa uskutočnil v spolupráci s gréckym ministerstvom práce, sociálneho zabezpečenia a sociálnej solidarity a v súvislosti s touto otázkou sa na ňom zišli členovia skupiny EÚ na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť.

nositeľom chránenej charakteristiky) – vo veci ČEZ sa preukázalo, že osoba, ktorá nemá rómsky pôvod, by mohla mať prospech z ochrany, aj keď „nie je príslušníkom dotknutej [chránenej] skupiny“, ale „napriek tomu znáša menej priaznivé zaobchádzanie alebo znevýhodnenie z niektorého z uvedených dôvodov“⁴². Z veci vyplýva, že zistenie diskriminácie nezávisí od existencie dôverného alebo úzkeho vzťahu medzi údajnou obeťou a skupinou, s ktorou má blízky vzťah⁴³. Mnohé členské štáty uvádzajú, že diskriminácia na základe blízkeho vzťahu je zahrnutá vo vnútroštátnych právnych predpisoch (judikatúre).

Súdny dvor Európskej únie sa ešte výslovne nezaoberal otázkou „*diskriminácie na základe dojmu*“ alebo „*diskriminácie na základe predpokladu*“, t. j. prípadmi, v ktorých rozdielne zaobchádzanie vychádza z *mylného presvedčenia* alebo *mylného dojmu*, že samotná osoba je nositeľom jednej z chránených charakteristík. Vo viacerých krajinách EÚ, hoci ich je menej než v prípade diskriminácie na základe blízkeho vzťahu, existuje výslovná ochrana pred diskrimináciou na základe predpokladu stanovená vo vnútroštátnych právnych predpisoch (judikatúre).

2.2. Prostriedky nápravy a vynútenie práva

2.2.1. Ochrana práv

Podľa smerníc musia členské štáty poskytnúť všetkým, ktorí sa považujú za obeť diskriminácie, *primerané prostriedky právnej ochrany*⁴⁴.

Okrem všeobecných kampaní na zvyšovanie povedomia o nediskriminácii uviedlo niekoľko členských štátov osobitné iniciatívy na uľahčenie nahlasovania. Niektoré sú zamerané na *zmierňovanie finančného zaťaženia* konaní, napr.:

- ✓ znižovaním súdnych poplatkov súvisiacich s prípadmi diskriminácie⁴⁵,
- ✓ vytváraním daňových stimulov⁴⁶ a
- ✓ vytváraním fondov, ktoré poskytujú obetiam diskriminácie preddavky na pokrytie právnych nákladov⁴⁷.

Medzi ďalšie *osvedčené postupy* patrí:

- ✓ umožnenie nahlasovania online⁴⁸,
- ✓ zlepšovanie kapacity a dostupnosti miestnych orgánov a miestnych sprostredkovateľských alebo komunitných organizácií⁴⁹,

⁴² Rozsudok ČEZ (poznámka pod čiarou č. 33), body 49 a 56, v ktorom sa cituje rozsudok zo 17. júla 2008 vo veci S. Coleman (C-303/06, ECLI:EU:C:2008:415).

⁴³ Napriek tomu, že uznávajú diskrimináciu na základe blízkeho vzťahu, môžu byť niektoré vnútroštátne postupy v tomto konkrétnom bode naďalej obmedzujúce.

⁴⁴ Pozri článok 7 ods. 1 smernice o rasovej rovnosti a článok 9 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní. Vo všetkých členských štátoch možno spory týkajúce sa diskriminácie predložiť súdu. V niektorých členských štátoch možno prípady riešiť aj mimosúdny alebo kvázi súdnymi konaniami, napr. prostredníctvom zásahov inšpektorátov alebo špecializovaných orgánov, ako sú ombudsmani, národné inštitúcie pre ľudské práva (NHRI) alebo subjekty pre rovnaké zaobchádzanie. Niektoré členské štáty navrhujú aj mediáciu a zmierenie.

⁴⁵ Napr. CZ a DK.

⁴⁶ Napr. BE a RO.

⁴⁷ Napr. IT.

⁴⁸ Napr. FR.

- ✓ zriaďovanie ľahko dostupných orgánov na urovnávanie sporov⁵⁰,
- ✓ zriaďovanie špecializovaných kliník právneho poradenstva⁵¹ a
- ✓ vytváranie sietí medzi políciou a sudcami vyškolenými v otázkach diskriminácie⁵².

Nahlasovanie diskriminácie a počet sťažností sa od správy z roku 2014 mierne zvýšili⁵³, ale *nedostatočné nahlasovanie* predstavuje naďalej problém. Z prieskumov vyplýva, že osoby, ktoré sa cítili diskriminované, by prípad jednoducho nenahlásili⁵⁴. V dôsledku toho sa veľa prípadov môže odohrať bez povšimnutia a obeť sa tak nedočká žiadnej formy nápravy⁵⁵. To má negatívny vplyv na prístup k spravodlivosti, ako aj na účinnosť smerníc vo všeobecnosti. Kým mnohé členské štáty poukazujú na dôležitú prácu subjektov pre rovnaké zaobchádzanie na vnútroštátnej a miestnej úrovni v snahe bojovať proti diskriminácii a riešiť nedostatočné nahlasovanie, podľa prieskumov by takýmto subjektom nahlásilo prípad diskriminácie len málo ľudí⁵⁶.

Dôvody nenahlásenia prípadov diskriminácie môžu zahŕňať⁵⁷:

- ✗ pochybnosti o tom, že by existovala reálna šanca uspieť,
- ✗ fakt, že ľudia nevedia o svojich právach a/alebo existencii subjektov pre rovnaké zaobchádzanie⁵⁸,
- ✗ ťažkosti pri poskytovaní dôkazov a/alebo

⁴⁹ Napr. BE a FI.

⁵⁰ Napr. v júli 2017 Litva zriadila komisiu pre pracovné spory, ktorá môže riešiť pracovné spory založené na diskriminačných dôvodoch v ľahko dostupnom, nie príliš formálnom a rýchлом konaní.

⁵¹ Napr. IE. Právna klinika je miesto, kde je možné získať právne poradenstvo a asistenčné právne služby, ktoré sa hradia z právnej pomoci.

⁵² Napr. FR.

⁵³ Podanie FRA.

⁵⁴ Napríklad 14 % LGB respondentov v prieskume agentúry FRA EU LGBTI II z roku 2018 niekomu nahlásilo posledný prípad diskriminácie v zamestnaní (podanie FRA; pozri aj: <https://fra.europa.eu/en/project/2018/eu-lgbti-survey-ii>). Z prieskumu agentúry FRA EU-MIDIS II vyplynulo, že 12 % z tých, ktorí sa cítili diskriminovaní na základe rasového alebo etnického pôvodu, niekomu nahlásilo najnovší prípad diskriminácie. Na základe prieskumu EU-MIDIS II bolo najviac sťažností nahlásených zamestnávateľovi (36 %), približne 13 % prípadov bolo nahlásených odborovým zväzom a výborom zamestnancov a 17 % polícii, ak išlo o vstup do nočného klubu alebo baru. Len 4 % z nich boli nahlásené subjektu pre rovnaké zaobchádzanie. Rovnako zistenia z prieskumu agentúry FRA o Rómoch a *Travelleroch* z roku 2019 (vykonaného v šiestich krajinách) ukazujú, že len približne 5 % respondentov, ktorí sa cítili diskriminovaní, nahlásilo posledný prípad subjektu pre rovnaké zaobchádzanie. Jeden zo šiestich Rómov a *Travellerov* (17 %) ho nahlásil polícii (<https://fra.europa.eu/en/project/2018/roma-and-travellers-survey-2018-2019>). Podľa prieskumu o základných právach z roku 2019 nahlásilo posledný prípad diskriminácie v zamestnaní z akéhokoľvek dôvodu 9 % respondentov z celkovej populácie. Z respondentov, ktorí nahlásili takéto prípady, ich 12 % nahlásilo subjektu pre rovnaké zaobchádzanie alebo národnej inštitúcii pre ľudské práva a 24 % odborovému zväzu. V prieskume Eurobarometra z roku 2019 (zameranom na celkovú populáciu) sa zistilo, že 12 % respondentov by v prípade diskriminácie z akéhokoľvek dôvodu uvedeného v prieskume radšej prípad nahlásilo subjektu pre rovnaké zaobchádzanie alebo ombudsmanovi. 35 % by uprednostnilo nahlásenie polícii a 20 % priateľovi alebo rodinnému príslušníkovi.

⁵⁵ Právo na účinný prostriedok nápravy je stanovené v článku 47 Charty základných práv EÚ.

⁵⁶ Pozri poznámku pod čiarou č. 54.

⁵⁷ Z viacerých prieskumov agentúry FRA vyplýva, že hlavným dôvodom, prečo sa prípad diskriminácie nenahlási, je presvedčenie, že by sa vo výsledku nič nestalo ani nezmenilo (podanie FRA).

⁵⁸ Pozri oddiel 2.3.1 pre informácie o informovanosti a povedomí o právach.

- ✖ strach z odvetných opatrení.

Medzi ďalšie konkrétne problémy, ktoré môžu sťažiť *prístup k spravodlivosti*⁵⁹ (ktoré postihujú najmä najzraniteľnejšie alebo marginalizované skupiny), patria:

- ✖ krátke lehoty na podanie žaloby,
- ✖ náklady na konanie a jeho zložitosť a dĺžka,
- ✖ neistota, pokiaľ ide o vyriešenie prípadu, a
- ✖ očakávanie nízkej úrovne náhrady škody⁶⁰.

Organizácie ako odborové zväzy a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie môžu obetiam pomôcť pri žiadaní o individuálnu nápravu, najmä ak majú *procesnú spôsobilosť*⁶¹. Môžu takisto zohrávať dôležitú úlohu pri podpore „strategických súdnych sporov“⁶² a/alebo pri žiadaní o kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu⁶³, a to najmä preto, že Súdny dvor Európskej únie už dávno uznáva, že právnymi predpismi EÚ sa zakazuje diskriminácia aj v prípade, že neexistuje identifikovateľná jednotlivá obeť⁶⁴, napr. v prípade verejného vyhlásenia zamestnávateľa o úmysle diskriminovať⁶⁵.

Niektoré členské štáty uviedli, že procesná spôsobilosť organizácií zohráva rozhodujúcu úlohu v prípadoch *kolektívnej diskriminácie*, ktorá poškodzuje osoby, ktoré nie sú priamo alebo bezprostredne identifikovateľné⁶⁶. Niektoré subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

⁵⁹ S cieľom zlepšiť prístup k spravodlivosti v celej EÚ zriadila Komisia Európsky portál elektronickej justície (<https://e-justice.europa.eu/home.do>). Pozri aj prílohu k správe z roku 2014: *Poznaj svoje práva – usmernenie pre obeť diskriminácie*; <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014SC0005&from=EN>. Pre viac informácií o práci agentúry FRA na objasňovaní prekážok prístupu k spravodlivosti a poskytovaní poradenstva založeného na dôkazoch o tom, ako ich prekonať, pozri <https://fra.europa.eu/en/themes/justice-victims-rights-and-judicial-cooperation>.

⁶⁰ Pozri oddiel 2.2.4.

⁶¹ Pojem „procesná spôsobilosť“ znamená právo alebo spôsobilosť podať žalobu súdu alebo byť účastníkom konania. Podľa článku 7 ods. 2 smernice o rasovej rovnosti a článku 9 ods. 2 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní by sa združeniam, organizáciám alebo iným právnickým osobám, ktoré majú oprávnený záujem na boji proti diskriminácii, malo umožniť, aby sa so súhlasom žalobcu mohli angažovať v sporoch týkajúcich sa diskriminácie v jeho mene alebo na jeho podporu. Členské štáty disponujú diskrečnou právomocou pri stanovovaní kritérií a podmienok procesnej spôsobilosti týchto subjektov, pričom právne rámce sa v jednotlivých krajinách líšia.

⁶² Pojem „strategické súdne spory“ sa týka využívania stratégií súdnych sporov na vyvolanie sociálnej, právnej alebo politickej zmeny, pričom ich často vedú organizácie občianskej spoločnosti a/alebo právnici ako formu aktivizmu.

⁶³ Pojem „kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu“ sa vzťahuje na právny mechanizmus, ktorý:

- i) umožňuje dvom alebo viacerým fyzickým alebo právnickým osobám, resp. subjektu oprávnenému podať žalobu v zastúpení, kolektívne uplatňovanie si nároku na zastavenie protiprávneho správania;
- ii) umožňuje dvom alebo viacerým fyzickým alebo právnickým osobám, ktoré tvrdia, že utrpeli hromadnú škodu, resp. subjektu oprávnenému podať žalobu v zastúpení, kolektívne uplatňovanie si nároku na náhradu škody.

Pozri odporúčanie Komisie 2013/396/EÚ o spoločných zásadách pre mechanizmy kolektívneho uplatňovania nárokov na prikázanie zdržania sa určitého konania a na náhradu škody v členských štátoch v súvislosti s porušením práv vyplývajúcich z práva Únie (Ú. v. EÚ L 201, 26.7.2013, s. 60).

⁶⁴ Organizácie, ktoré konajú vo verejnom záujme vo vlastnom mene, môžu podať verejnú žalobu bez toho, aby podporovali alebo zastupovali konkrétnu obeť.

⁶⁵ Pozri rozsudok z 10. júla 2008 vo veci Feryn (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397), bod 15.

⁶⁶ Napr. IT.

alebo organizácie, ktoré pomáhajú obetiam diskriminácie, takisto podali žaloby na Súdnom dvore Európskej únie.

2.2.2. Dôkazné bremeno

S cieľom zmierniť výzvy súvisiace s preukazovaním žalôb týkajúcich sa diskriminácie⁶⁷ sa v smerniciach stanovuje *presun dôkazného bremena*⁶⁸. Ak žalobca predloží skutočnosti, na základe ktorých možno na prvý pohľad predpokladať prípad diskriminácie, je na odporcovi, aby preukázal, že nedošlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania⁶⁹.

Súdy vyššieho stupňa niektorých členských štátov poskytli v tejto oblasti objasnenie⁷⁰ a iné členské štáty zmenili svoje právne predpisy⁷¹. Niektoré zainteresované strany však uviedli, že vnútroštátne súdy naďalej nie vždy uplatňujú pravidlá správne alebo konzistentne a požiadavky na dôkazy sa môžu v praxi líšiť.

Existujú určité situácie, v ktorých je zvlášť ťažké preukázať dôkazy *prima facie*, napr. v prípade žalôb týkajúcich sa *nepriamej diskriminácie*, keď žalobca musí preukázať skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať, že určité opatrenie alebo prax, ktorá sa javí ako neutrálna, stavia určité osoby do mimoriadne nevýhodného postavenia v porovnaní s inými. Zhromažďovanie takýchto skutočností je ešte zložitejšie, ak údajná diskriminácia vyplýva z používania *umelej inteligencie*⁷². Okrem toho, aj keď nepriamu diskrimináciu možno stanoviť na základe štatistických dôkazov⁷³, zainteresované strany poukázali na ťažkosti, pokiaľ ide o dostupnosť a prístupnosť *príslušných štatistických údajov*, a na to, ako ich súdy zohľadňujú.

2.2.3. Viktimizácia

Vnútroštátne právne systémy musia zabezpečiť ochranu pred *viktimizáciou*⁷⁴ a ponúknuť primerané *právne opatrenia na zabránenie odvetným opatreniam*. Ide o nevyhnutný krok v záujme účinného uplatňovania práva na nediskrimináciu⁷⁵.

⁶⁷ Žalobcovia by museli preukázať nielen to, že sa s nimi zaobchádzalo nepriaznivo, ale aj to, že dôvodom takéhoto zaobchádzania bola chránená charakteristika.

⁶⁸ Článok 8 smernice o rasovej rovnosti a článok 10 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní. Presun dôkazného bremena sa vzťahuje na akékoľvek súdne a/alebo správne konanie (bez ohľadu na to, kto podáva žalobu) a na všetky formy diskriminácie, na ktoré sa vzťahujú smernice.

⁶⁹ Judikatúra Súdneho dvora Európskej únie v tejto veci je k dispozícii v správe z roku 2014.

⁷⁰ Napr. podľa údajov z CZ, IT a HU.

⁷¹ Napr. BE, BG, ES, FR, SI, SK a FI.

⁷² Niekoľko členských štátov (napr. BE, DK, DE, FR, LT a NL) poukázalo na riziká diskriminácie vyplývajúce z používania umelej inteligencie. Systémy umelej inteligencie môžu byť nezrozumiteľné a veľmi zložité, a teda môžu sťažovať prístup k dôkazom a všeobecnejšie k overovaniu dodržiavania právnych predpisov v oblasti nediskriminácie; pozri bielu knihu Komisie o *umelej inteligencii – európsky prístup k excelentnosti a dôvere* [COM(2020) 65 final], https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_sk.pdf.

⁷³ V odôvodnení 15 smernice o rasovej rovnosti sa uvádza, že pravidlá vnútroštátneho práva alebo praxe „[...] môžu umožňovať najmä nepriamu diskrimináciu prostredníctvom rôznych prostriedkov vrátane štatistických údajov“. Ďalšie informácie o zbere údajov týkajúcich sa rovnosti sú uvedené v oddiele 2.5.

⁷⁴ Znamená to, že členské štáty sú povinné chrániť jednotlivcov pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo nepriaznivými následkami, ktoré sú reakciou na žalobu alebo na začatie konania zameraného na vynútenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania.

⁷⁵ Článok 9 a odôvodnenie 20 smernice o rasovej rovnosti; článok 11 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

V niektorých členských štátoch sa však takáto ochrana v praxi javí ako obmedzená. Zdá sa, že ochrana pred viktimizáciou sa uplatňuje najmä v oblasti zamestnania. Členské štáty majú rozdielne právne požiadavky, pokiaľ ide o určenie, kto má právo na poskytnutie ochrany – niektoré sa vzťahujú len na žalobcov, obete a svedkov, zatiaľ čo Súdny dvor Európskej únie rozširuje ochranu na každého, kto by mohol byť dotknutý reakciou strany, ktorá je predmetom sťažnosti alebo konania⁷⁶. Iné členské štáty oznámili široký rozsah ochrany na vnútroštátnej úrovni, ktorá sa napríklad vzťahuje na osoby iné ako obeť⁷⁷, ako sú svedkovia, tí, ktorí pomáhajú obeti alebo ju podporujú, ktokoľvek, s kým sa zaobchádzalo menej priaznivo v dôsledku toho, že odmietol diskriminovať, a ľudia, ktorí trpia viktimizáciou na základe predpokladu alebo blízkeho vzťahu⁷⁸.

Komisia monitoruje vykonávanie ustanovenia o viktimizácii na základe rozsudku Súdneho dvora Európskej únie vo veci Hakeľbracht⁷⁹. Konania o nesplnení povinnosti⁸⁰ začaté proti Belgicku za nesprávne transponovanie tohto ustanovenia (okrem iných) v oboch smerniciach sa neskôr ukončili, ale v súvislosti s podobným ustanovením smernice 2006/54/ES⁸¹ ešte stále prebieha ďalšie konanie.

2.2.4. Sankcie

Členské štáty musia zaviesť *účinné, primerané a odrádzajúce sankcie* uplatniteľné v prípade porušenia vnútroštátnych ustanovení, ktorými sa zakazuje diskriminácia, v súlade s predmetnými smernicami⁸². V smerniciach sa nestanovujú konkrétne opatrenia a členským štátom sa umožňuje rozhodnúť o vhodných prostriedkoch nápravy na dosiahnutie sledovaných cieľov⁸³. V závislosti od zvolenej právnej cesty môžu mať rôzne formy, ako je pokuta, náhrada škody, súdny príkaz ukládajúci porušovateľovi povinnosť

⁷⁶ Pokiaľ ide o článok 24 o neoprávnenom postihovaní smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (Ú. v. EÚ L 204, 26.7.2006, s. 23), Súdny dvor Európskej únie poskytol výklad, ktorý môže byť relevantný pre pochopenie „viktimizácie“ v oboch smerniciach, objasňujúc, že „[...] kategória zamestnancov, ktorí môžu využívať [...] ochranu, sa má chápať v širšom zmysle a zahŕňa všetkých zamestnancov, ktorí by mohli byť predmetom postihujúcich opatrení prijatých zo strany zamestnávateľa v reakcii na sťažnosť podanú pre diskrimináciu [...] bez toho, aby bola táto kategória ďalej vymedzená. [...] [Článok 24] neobmedzuje ochranu len na zamestnancov, ktorí podali sťažnosť, alebo na ich zástupcov, ani na zamestnancov, ktorí spĺňajú určité formálne požiadavky podmieňujúce priznanie určitého postavenia, ako napríklad postavenia svedka“. Pozri rozsudok z 20. júna 2019 vo veci Hakeľbracht a i. (C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523), body 26 až 30.

⁷⁷ Napr. BG, DE, EE, IT, LT, PL a SI.

⁷⁸ Napr. v Bulharsku (zákon o ochrane pred diskrimináciou z roku 2004, dodatočné ustanovenie § 1.3) sa viktimizácia definuje ako:

- a) menej priaznivé zaobchádzanie s osobou, ktorá prijala akékoľvek kroky na ochranu pred diskrimináciou, u ktorej sa predpokladá, že ich podnikla, alebo je pravdepodobné, že ich podnikne;
- b) menej priaznivé zaobchádzanie s osobou, ak osoba, s ktorou má blízky vzťah, prijala akékoľvek kroky na ochranu pred diskrimináciou, prípadne sa predpokladá, že ich podnikla, alebo je pravdepodobné, že ich podnikne; alebo
- c) menej priaznivé zaobchádzanie s osobou, ktorá odmietla diskriminovať.

⁷⁹ Rozsudok Hakeľbracht (poznámka pod čiarou č. 76).

⁸⁰ Citované v správe z roku 2014.

⁸¹ Úplný názov smernice je uvedený v poznámke pod čiarou č. 76.

⁸² Článok 15 smernice o rasovej rovnosti; článok 17 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

⁸³ Pozri okrem iného rozsudok z 31. mája 2013 vo veci Asociația Accept (C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275), bod 61; rozsudok zo 17. decembra 2015 vo veci Arjona Camacho (C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831), bod 30.

zdržať sa určitého konania alebo konať určitým spôsobom, zverejnenie porušenia, vyžadovanie ospravedlnenia alebo uloženie trestných sankcií⁸⁴.

Súdny dvor Európskej únie vydal usmernenie o tom, ako vykladať právne požiadavky týkajúce sa sankcií, a to najmä v týchto súvislostiach:

- prostriedky nápravy musia:
 - dodržiavať zásadu proporcionality,
 - zaručiť skutočnú a účinnú súdnu ochranu⁸⁵ a
 - zabezpečiť skutočne odrádzajúci účinok a zamedziť ďalšej diskriminácii; to zahŕňa uloženie sankcií aj v prípade, že neexistuje identifikovateľná obeť⁸⁶;
- akákoľvek peňažná náhrada:
 - musí byť primeraná vo vzťahu k spôsobenej ujme
 - nesmie podliehať vopred určenej hornej hranici⁸⁷ a
- sankciu, ktorá je iba symbolická, nemožno považovať za dostatočnú⁸⁸.

V praxi sa zdá, že niektoré ťažkosti pri vykonávaní smerníc pretrvávajú, napr. pokiaľ ide o *hornú hranicu náhrady a prípady bez identifikovateľnej obeť*. Niektoré vnútroštátne súdy majú tendenciu stanovovať pomerne mierny rozsah škody, uprednostňovať nepeňažnú náhradu alebo ponúkať výšku náhrady na spodnej hranici rozsahu sadzieb. Takéto tendencie môžu obeť odradiť od podania žaloby alebo od žiadosti o peňažnú náhradu na súde.

Komisia naďalej monitoruje normy uplatňované pri používaní sankcií a prostriedkov nápravy v členských štátoch, hoci je ťažké zhromaždiť podrobné informácie na vnútroštátnej úrovni a často ani nie sú k dispozícii. V súvislosti s touto otázkou vykonáva dôležitú prácu aj sieť Equinet⁸⁹.

2.3. Informácie, dialóg a uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti

2.3.1. Informácie

V smerniciach sa od členských štátov vyžaduje, aby o *svojich ustanoveniach upovedomili dotknuté osoby*⁹⁰. Mnohé členské štáty, subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, organizácie občianskej spoločnosti a sociálni partneri uznávajú význam zvyšovania povedomia a sú

⁸⁴ Sankcie teda môžu zahŕňať finančnú náhradu, ale môžu byť aj nepeňažného charakteru. Pozri napríklad rozsudok Asociația Accept (poznámka pod čiarou č. 83), bod 68.

⁸⁵ Pozri okrem iného rozsudok Asociația Accept (poznámka pod čiarou č. 83), bod 63.

⁸⁶ Pozri rozsudok Feryn (poznámka pod čiarou č. 65), bod 38; rozsudok Asociația Accept (poznámka pod čiarou č. 83), bod 62. Vo viacerých členských štátoch (napr. AT, BE, CZ, IT, LT, LU, LV, RO a SI) sa vo vnútroštátnych právnych predpisoch ustanovuje, že (za určitých podmienok) sa môžu uložiť sankcie v prípade, že neexistuje konkrétna obeť.

⁸⁷ Pozri rozsudok z 2. augusta 1993 vo veci Marshall (C-271/91, ECLI:EU:C:1993:335), body 30 až 32.

⁸⁸ Pozri rozsudok Asociația Accept (poznámka pod čiarou č. 83), bod 64.

⁸⁹ Pozri Wladasch, K., *The sanctions regime in discrimination cases and its effects* (Sankčný režim v prípadoch diskriminácie a jeho účinky), Equinet, 2015; <https://equineteurope.org/publications/the-sanctions-regime-in-discrimination-cases-and-its-effects/>.

⁹⁰ Článok 10 smernice o rasovej rovnosti; článok 12 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

v tejto súvislosti pomerne aktívni, napr. pripravujú brožúry, príručky a štúdie, uskutočňujú všeobecné a cieleňé kampane a poskytujú odbornú prípravu.

Napriek tomu je *nízke povedomie* o antidiskriminačných právnych predpisoch a o existencii subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, ktoré pomáhajú obetiam, naďalej významnou výzvou v boji proti diskriminácii. Napríklad 71 % príslušníkov etnických či prisťahovaleckých menšinových skupín uvádza, že nevie o žiadnej organizácii, ktorá by obetiam diskriminácie poskytovala podporu alebo poradenstvo⁹¹. Naopak, povedomie širokej populácie o existencii inštitúcie, ktorá poskytuje podporu obetiam diskriminácie na pracovisku, je pomerne vysoké (61 %)⁹².

S cieľom prispieť k zvyšovaniu povedomia Komisia v rokoch 2019 – 2020 uskutočnila *informačnú kampaň* o boji proti diskriminácii na pracovisku⁹³. Pozostávala zo:

- všeobecnej časti zameranej na zvyšovanie povedomia o právach a povinnostiach občanov podľa antidiskriminačných právnych predpisov EÚ a
- cielenej časti zameranej na riešenie zamestnávania zdravotne postihnutých; zahŕňalo to:
 - organizovanie seminárov v ôsmich členských štátoch a
 - vypracovanie príručky osvedčených postupov pre spoločnosti v celej EÚ, ktoré sa usilujú vykonať primerané prispôbenia pre pracovníkov so zdravotným postihnutím⁹⁴.

Ako ďalší príklad Komisia v rokoch 2015 až 2016 podporovala miestne orgány v cieleňých *komunikačných činnostiach zameraných na boj proti protirómskej diskriminácii a stereotypom*⁹⁵.

Komisia pokračovala aj v podpore informačných činností prostredníctvom podpory siete Equinet⁹⁶ a Európskej siete právnych expertov v oblasti rodovej rovnosti a nediskriminácie⁹⁷, ktoré uverejňujú prehľad správ, brožúry, správy a štúdie o kľúčových otázkach týkajúcich sa smerníc.

Komisia okrem toho podporuje *odbornú prípravu* sudcov, právnikov a iných odborníkov v oblasti výkladu a uplatňovania smerníc, pričom ich oboznamuje s kľúčovými pojmi, otázkami súvisiacimi s dôkazmi a sankciami za porušovanie predpisov⁹⁸.

2.3.2. *Dialóg*

Vo viacerých členských štátoch prebiehajú konzultácie s organizáciami občianskej spoločnosti a so sociálnymi partnermi, prípadne sa tieto organizácie a partneri aktívne

⁹¹ Prieskum agentúry FRA EU-MIDIS II.

⁹² Podanie FRA.

⁹³ <https://ec.europa.eu/social/EUvsDiscrimination>.

⁹⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8341&furtherPubs=yes>.

⁹⁵ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/roma-eu/communication-activities-fight-discrimination-against-roma_en.

⁹⁶ <https://equineteurope.org/equinet-at-a-glance/equinet-activities/>.

⁹⁷ <https://www.equalitylaw.eu/>.

⁹⁸ Pozri napríklad oznámenie Komisie s názvom *Zabezpečenie spravodlivosti v EÚ – stratégia európskej odbornej justičnej prípravy na roky 2021 – 2024* [COM(2020) 713 final]. Komisia takisto podporuje Akadémiu európskeho práva (ERA); pozri: <https://www.era.int>.

zapájajú do prípravy alebo vykonávania právnych predpisov, akčných plánov a stratégií v oblasti rovnosti. Niektoré členské štáty v právnych predpisoch stanovujú pravidelný dialóg alebo rokovania v oblasti rovnosti s organizáciami občianskej spoločnosti. Viaceré z nich v rámci svojich vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie zriadili poradné výbory, ktoré spájajú organizácie občianskej spoločnosti a/alebo sociálnych partnerov⁹⁹.

Niektoré organizácie občianskej spoločnosti z niektorých členských štátov zároveň tvrdili, že dialóg je zvyčajne obmedzený alebo dokonca chýba. Iné uviedli ťažkosti pri riadnom vykonávaní svojej práce v niekoľkých členských štátoch v dôsledku obmedzujúcej právnej úpravy¹⁰⁰ a problémy týkajúce sa prístupu k financovaniu, ale aj obťažovanie.

Sociálni partneri zohrávajú kľúčovú úlohu v boji proti diskriminácii a podpore rovnosti a rozmanitosti na pracovisku¹⁰¹. Odborové zväzy a združenia zamestnávateľov spolupracujú uzatváraním kolektívnych zmlúv, vydávaním spoločných textov a usmernení a realizáciou projektov¹⁰².

2.3.3. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti

Obe smernice obsahujú požiadavku, aby Komisia podávala správy o vplyve opatrení na ženy a mužov¹⁰³, a to v súlade so zásadou uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti¹⁰⁴.

Niektoré členské štáty vo svojich právnych predpisoch uvádzajú všeobecnú povinnosť uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti. Iné vysvetľujú, že rod je faktorom v ich celkovom postoji k prierezovému charakteru¹⁰⁵. V súlade s tým venujú osobitnú pozornosť zraniteľnejšej situácii napr. rómskych žien a dievčat, migrantiek a žien so zdravotným postihnutím.

⁹⁹ Napr. DE, IE, EL, ES, RO a FI.

¹⁰⁰ Pozri rozsudok z 18. júna 2020 vo veci Komisia/Maďarsko (C-78/18, ECLI:EU:C:2020:476) o maďarskom zákone, podľa ktorého sa organizácie občianskej spoločnosti, ktoré prijímajú zahraničnú pomoc, musia registrovať ako „organizácie financované zo zahraničia“.

¹⁰¹ Komisia takisto podporuje úsilie platformy EÚ pre charty rozmanitosti s cieľom umožniť organizáciám občianskej spoločnosti, verejným orgánom a súkromným spoločnostiam vymieňať si skúsenosti a osvedčené postupy v súvislosti s vnútroštátnymi chartami rozmanitosti; https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_en.

¹⁰² Štúdia s názvom *Role of social partners in tackling discrimination at work* (Úloha sociálnych partnerov v boji proti diskriminácii na pracovisku), 2020, dostupná na: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2020/role-of-social-partners-in-tackling-discrimination-at-work>;

štúdia s názvom *Trade union practices on non-discrimination and diversity* (Postupy odborových zväzov týkajúce sa nediskriminácie a rozmanitosti), 2019, dostupná na: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_report_tu_print_version.pdf.

¹⁰³ Článok 19 ods. 2 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní; článok 17 ods. 2 smernice o rasovej rovnosti. Pozri oddiel 2.1, v ktorom sú k dispozícii informácie o viacnásobnej a prierezovej diskriminácii.

¹⁰⁴ „Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti“ zahŕňa posudzovanie vplyvu opatrení EÚ na ženy aj mužov a prevzatie zodpovednosti za každú potrebnú úpravu, aby mali ženy aj muži rovnaké výhody a aby sa nepodporovala nerovnosť; https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/strategic_engagement_en.pdf.

¹⁰⁵ Napr. DK, IE, IT, LT, HU, PT a SI.

2.4. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie

V súlade so smernicou o rasovej rovnosti všetky členské štáty určili jeden alebo viacero špecializovaných orgánov, ktoré zodpovedajú za podporu rovnakého zaobchádzania bez ohľadu na rasový a etnický pôvod. V tejto súvislosti zohralo významnú úlohu niekoľko smerníc právnych predpisov EÚ v oblasti rovnakého zaobchádzania¹⁰⁶, keďže iba 11 (z 27) členských štátov zriadilo takýto orgán pred ich prijatím. Hoci sa v smernici o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní nestanovuje vytvorenie subjektu pre rovnaké zaobchádzanie, takmer všetky orgány členských štátov¹⁰⁷ majú právomoc aj v súvislosti s rozsahom pôsobnosti tejto smernice.

V smernici o rasovej rovnosti sa členským štátom ponecháva široký priestor na voľné uváženie v súvislosti s fungovaním subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. V článku 13 sa vyžaduje len to, aby mali určité minimálne právomoci:

- poskytovanie *nezávislej pomoci* obetiam diskriminácie pri podávaní žaloby,
- vykonávanie *nezávislých prieskumov* týkajúcich sa rasovej diskriminácie a
- uverejňovanie *nezávislých správ* a vydávanie *odporúčaní* k akejkoľvek otázke týkajúcej sa takejto diskriminácie.

Keďže sú členské štáty zodpovedné za skutočné vykonávanie ustanovení, *medzi subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie existujú rozdiely*, pokiaľ ide o ich mandát¹⁰⁸, právomoci, štruktúru, vedenie, nezávislosť, zdroje a účinnosť. Tieto rozdiely zase viedli k *nerovnakému presadzovaniu smernice* v členských štátoch, pokiaľ ide o úroveň a povahu ochrany a podporu rovnosti a zvyšovania povedomia medzi širokou verejnosťou a vnútroštátnymi inštitúciami.

Vo väčšine prípadov sa však subjekty pre rovnaké zaobchádzanie ukázali ako kľúčové pri podpore a presadzovaní právnych predpisov v oblasti rovnakého zaobchádzania. Ukázali sa ako potrebné a hodnotné inštitúcie, pokiaľ ide o zmenu na úrovni jednotlivcov, inštitúcií a spoločnosti ako celku.

Komisia 22. júna 2018 prijala *odporúčanie o normách pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie*¹⁰⁹, aby mohli všetky subjekty naplno využiť svoj potenciál. Na doplnenie v júni 2019 so štátnymi úradníkmi spoluorganizovala *seminár o osvedčených postupoch*¹¹⁰.

¹⁰⁶ Pozri článok 13 smernice o rasovej rovnosti, článok 12 smernice Rady 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaní, článok 20 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) a článok 11 smernice Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/EÚ o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS.

¹⁰⁷ Okrem ES, FI a PT.

¹⁰⁸ Napríklad v niektorých krajinách EÚ môže byť subjekt pre rovnaké zaobchádzanie súčasťou národnej inštitúcie pre ľudské práva (NHRI).

¹⁰⁹ C(2018) 3850 final.

¹¹⁰ Seminár sa uskutočnil v spolupráci so švédskou vládou a stretli sa na ňom členovia skupiny EÚ na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť, predstavitelia agentúry FRA, siete Equinet a niektorých vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. Na seminári sa poskytla podpora pre spoločné chápanie odporúčania a ustanovili sa osvedčené postupy na jeho vykonávanie.

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie sú nevyhnutné na zabezpečenie toho, aby osoby a skupiny, ktoré čelia diskriminácii, mohli v plnej miere využiť svoje právo. Mali by byť preto schopné účinne vykonávať úlohy, ktoré im boli pridelené na základe právnych predpisov EÚ. Komisia sa zaviazala¹¹¹ podrobnejšie preskúmať, do akej miery členské štáty dodržiavali odporúčanie z roku 2018, s osobitným zameraním na úlohu a nezávislosť subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.

Počas dvoch rokov od prijatia odporúčania oznámili štyri členské štáty zámer zmeniť svoje vnútroštátne ustanovenia týkajúce sa subjektov pre rovnaké zaobchádzanie s cieľom zohľadniť niektoré odporúčania a približne desať členských štátov už tak urobilo, napr. zvýšením rozpočtu. Väčšina z nich však buď neuvádza žiadnu zmenu, alebo neuvádza žiadnu zásadnú reformu.

V pracovnom dokumente útvarov Komisie pripojenom k tejto správe sa uvádza podrobná analýza *vykonávania odporúčania*. Dochádza sa v nej k záveru, že obmedzená a rozdielna úroveň vykonávania odporúčania je pre niektoré subjekty pre rovnaké zaobchádzanie naďalej prekážkou v tom, aby efektívne vykonávali svoju úlohu. V praxi to vedie k tomu, že v EÚ existuje rozdielna úroveň ochrany pred diskrimináciou. Ďalšia výmena osvedčených postupov a/alebo usmernení na úrovni EÚ a zvyšovanie povedomia budú mať priaznivý vplyv na posilnenie úlohy subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. Skúsenosti s vykonávaním odporúčania však naznačujú, že to nie je postačujúce. Komisia preto posúdi možnosť navrhnúť do roku 2022 prípadné právne predpisy na posilnenie úlohy vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.

2.5. Zber údajov

Údaje o rovnosti majú zásadný význam pri zvyšovaní povedomia a vnímavosti ľudí, vyčísl'ovaní diskriminácie, postupnom odhaľovaní trendov, preukazovaní existencie diskriminácie, hodnotení vykonávania právnych predpisov v oblasti rovnosti, preukazovaní potreby pozitívnych opatrení¹¹² a podpore tvorby politík založenej na faktoch¹¹³.

V smerniciach neexistuje všeobecná požiadavka na zber, analýzu a využívanie údajov o rovnosti¹¹⁴. V smernici o rasovej rovnosti sa však vyžaduje, aby subjekty pre rovnaké zaobchádzanie vykonávali nezávislé prieskumy, uverejňovali nezávislé správy a vydávali odporúčania k otázkam týkajúcim sa rasovej diskriminácie (pozri predchádzajúci text)¹¹⁵.

Na úrovni EÚ sa prijali tieto dôležité kroky na riešenie nedostatku údajov o rovnosti a potreby praktických usmernení o zbere údajov o rovnosti¹¹⁶:

¹¹¹ V akčnom pláne EÚ proti rasizmu na roky 2020 – 2025, v novom strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov a v stratégii pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025.

¹¹² Článok 5 smernice o rasovej rovnosti; článok 7 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

¹¹³ Ako bolo oznámené v akčnom pláne EÚ proti rasizmu, Komisia spustí činnosti na podporu konzistentného prístupu k zberu údajov o rovnosti, najmä pokiaľ ide o údaje rozčlenené podľa rasového alebo etnického pôvodu.

¹¹⁴ Úplné vymedzenie údajov o rovnosti sa uvádza v dokumente s názvom *Guidelines on improving the collection and use of equality data* (Usmernenia o zlepšovaní zberu a využívania údajov o rovnosti) (skupina na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť, podskupina pre údaje o rovnosti, júl 2018), s. 4;

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

¹¹⁵ Článok 13 ods. 2 smernice o rasovej rovnosti.

¹¹⁶ Táto potreba sa zistila v správe z roku 2014.

- ✓ Komisia predložila *sériu štúdií o údajoch o rovnosti*¹¹⁷,
- ✓ Komisia podporila prácu podskupiny pre údaje o rovnosti v rámci skupiny EÚ na vysokej úrovni pre nediskrimináciu, rovnosť a rozmanitosť¹¹⁸, ktorá vydala:
 - *usmernenia o zlepšovaní zberu a využívania údajov o rovnosti na vnútroštátnej úrovni*¹¹⁹, v ktorých sa zdôrazňuje, že všeobecné nariadenie o ochrane údajov (GDPR)¹²⁰ nebráni zberu údajov o rovnosti, a to aj ak sú rozčlenené podľa rasového a etnického pôvodu, ak sa zber vykonáva vhodným spôsobom¹²¹,
 - *tzv. prehľad perspektívnych postupov*¹²² a
 - *diagnostický nástroj mapovania*¹²³;
- ✓ v programe Komisie Práva, rovnosť a občianstvo (REC) bolo ako jedna z priorit zahrnuté zlepšenie zberu údajov o rovnosti¹²⁴.

Mnohé členské štáty uviedli osvedčené postupy zberu údajov o rovnosti¹²⁵ vrátane:

- *zapojenia (a koordinovania) celého radu príslušných aktérov*, napr. štatistických úradov, verejných orgánov a agentúr, inšpektorátov, univerzít, výskumných centier, organizácií občianskej spoločnosti, orgánov pre ochranu osobných údajov a súkromného sektora¹²⁶,
- *uverejňovania údajov o sťažnostiach* prijatých subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie, políciou, verejnými službami, inšpektorátmi a súdnymi orgánmi a o *rozsudkoch*¹²⁷,

¹¹⁷ https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=112035.

¹¹⁸ Podskupina združuje zástupcov členských štátov a Nórska, Komisie, Eurostatu a FRA. Jej cieľom je pomáhať krajinám v ich úsilí zlepšiť zber a využívanie údajov o rovnosti.

¹¹⁹ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/final_guidelines_4-10-18_without_date_july.pdf.

¹²⁰ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/679 z 27. apríla 2016 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa zrušuje smernica 95/46/ES (Ú. v. EÚ L 119, 4.5.2016, s. 1).

¹²¹ Pozri najmä článok 9 ods. 2 písm. a), g) a j) a odôvodnenie 26 všeobecného nariadenia o ochrane údajov. Pozri aj s. 7 až 8 usmernení podskupiny (citované v poznámke pod čiarou č. 114).

¹²² <https://fra.europa.eu/en/promising-practices-list?page=3>

¹²³ <https://fra.europa.eu/en/themes/equality-non-discrimination-and-racism/about-compendium#diagnostic-tool>.

¹²⁴ Najnovšie výzvy sú uvedené v prílohách k vykonávaciemu rozhodnutiu Komisie o financovaní programu Práva, rovnosť a občianstvo a o prijatí pracovného programu na roky 2019 a 2020 [pozri C(2018) 7916 final, 29. 11. 2018, s. 20 a C(2019) 7824 final, 5. 11. 2019, s. 33]. Na roky 2019 aj 2020 boli v súvislosti s piatimi projektmi podpísané dohody o grante v rámci priority „zber údajov“ s krytím predstavujúcim maximálne príspevky EÚ od 100 000 EUR do 200 000 EUR na každý projekt.

¹²⁵ Okrem toho mnohé členské štáty vo veľkej miere informovali o kvalitatívnom a kvantitatívnom výskume, ktorý sa uskutočnil na vnútroštátnej úrovni v súvislosti s témami týkajúcimi sa nediskriminácie a rovnosti.

¹²⁶ Približne v polovici odpovedí prijatých od členských štátov sa v tejto súvislosti spomínali osvedčené postupy.

¹²⁷ Podľa údajov, ktoré uviedlo napríklad:

- Holandsko (o sťažnostiach adresovaných subjektom pre rovnaké zaobchádzanie, polícii a antidiskriminačným službám),
- Slovensko (o súdoch, ktoré podávajú správy o sporoch týkajúcich sa diskriminácie) a
- Poľsko (o orgánoch inšpekcie práce, ktoré uverejňujú počet sťažností týkajúcich sa diskriminácie).

- využívania odborných znalostí agentúry FRA o zbere údajov¹²⁸,
- podpory zberu a využívania údajov o rovnosti prostredníctvom špecializovaných projektov¹²⁹,
- využívania údajov o rovnosti na *preskúmanie a hodnotenie vplyvu a účinnosti* antidiskriminačných právnych predpisov¹³⁰,
- využívania tzv. *fiktívneho nakupovania a testovania situácie* na preskúmanie vzorcov diskriminácie¹³¹,
- zapojenia organizácií menších do *zberu a šírenia* údajov o rovnosti¹³²,
- vypracovania štatistických údajov, ktoré môžu slúžiť ako *dôkaz nepriamej diskriminácie*¹³³, a
- zberu *rozčlenených údajov o rovnosti* pri sčítaní obyvateľov¹³⁴.

Mnohé členské štáty však stále považujú nedostatok údajov o rovnosti za problém na vnútroštátnej úrovni. Existuje osobitný priestor na zlepšenie, pokiaľ ide o pravidelnosť a porovnateľnosť údajov¹³⁵, zber údajov o sťažnostiach a prípadoch diskriminácie (vrátane údajov o uložených sankciách), zhromažďovanie údajov rozčlenených podľa rasového či etnického pôvodu, zber údajov súkromnými subjektmi (vrátane zamestnávateľov) a spoluprácu medzi všetkými zainteresovanými stranami.

3. OTÁZKY ŠPECIFICKÉ PRE SMERNICU O RASOVEJ ROVNOSTI

Komplexný systém právnej ochrany proti diskriminácii si vyžaduje zabezpečiť, aby v tejto ochrane neexistovali žiadne nedostatky. Dvadsať rokov od prijatia smernice o rasovej rovnosti sa v súlade s akčným plánom EÚ proti rasizmu uvádzajú aj potenciálne nedostatky v ochrane poskytovanej smernicou.

Vo všeobecnosti členské štáty často oznamovali údaje o sťažnostiach a/alebo rozhodnutiach v súvislosti s prácou subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, ale oveľa menej oznamovali (uverejňované) údaje o sťažnostiach prijatých políciou či o sťažnostiach, ktoré prijali súdy, a/alebo o rozhodnutiach, ktoré súdy vydali. Česko informovalo o tom, že jeho subjekt pre rovnaké zaobchádzanie vydal špecializovanú správu o prístupe obetí diskriminácie k spravodlivosti, ktorá obsahuje aj čísla a údaje k súdnym prípadom. Luxembursko oznámilo ročné údaje o odsúdeniach justičnými orgánmi v súvislosti s rasovou diskrimináciou bez toho, aby objasnilo, či tieto údaje boli uverejnené.

¹²⁸ Slovensko viedlo s agentúrou FRA konzultácie v súvislosti s vypracovaním dotazníka o diskriminácii. Fínsko sa pri harmonizácii kladenia otázok na účely zberu údajov o rovnosti inšpirovalo činnosťami FRA. Portugalsko analyzovalo svoje vnútroštátne údaje na základe zistení prieskumov FRA.

¹²⁹ Belgicko spomenulo projekt financovaný z programu REC zameraný na používanie nových nástrojov na zber a využívanie údajov o rovnosti.

¹³⁰ Napr. BE a FI.

¹³¹ Podľa údajov z Belgicka. Testovanie situácie je metóda, ktorá pomáha odhaliť diskrimináciu prostredníctvom skúšky na základe porovnania páru, napr. rovnaké páry skúšajú požiadať o voľné pracovné miesto, pričom použijú rovnaké žiadosti, ktoré sa líšia výlučne určitou charakteristikou, ktorá sa skúma (napr. vek).

¹³² Napr. FI a IT.

¹³³ Napr. LT.

¹³⁴ Poľské celoštátne sčítanie obyvateľov, domov a bytov v roku 2021 zahŕňalo charakteristiky, ako je štátna príslušnosť, etnický pôvod a zdravotné postihnutie. Sčítanie obyvateľov v Írsku v roku 2021 zahŕňalo otázku etnického pôvodu.

¹³⁵ Algoritmy by mohli byť užitočné pri odhaľovaní diskriminácie, napr. vykazovaním vzorcov znevýhodnenia.

Problémom zostáva nedostatočné nahlasovanie diskriminácie¹³⁶ a zber údajov o sťažnostiach a prípadoch diskriminácie sa musí ďalej zlepšiť¹³⁷. V dôsledku toho je ťažké dôkladne posúdiť oblasti života, v ktorých v praxi dochádza k prípadom diskriminácie.

Z prieskumov agentúry FRA vyplýva, že ľudia v celej EÚ sa pravidelne stretávajú s vysokou mierou diskriminácie z dôvodu ich rasového alebo etnického pôvodu. Údaje agentúry FRA ukazujú, že spomedzi oblastí, na ktoré sa vzťahuje smernica o rasovej rovnosti, je zamestnanie oblasťou, v ktorej sa najviac prejavuje diskriminácia na základe etnického alebo prisťahovaleckého pôvodu¹³⁸. Týka sa to situácií, keď ľudia „hľadajú prácu“, alebo situácií „na pracovisku“.

3.1. Pojem „etnický a rasový pôvod“

V smernici o rasovej rovnosti sa nevymedzuje pojem „rasový alebo etnický pôvod“¹³⁹. Súdny dvor Európskej únie poskytol usmernenie k výkladu pojmu „etnický pôvod“¹⁴⁰; konkrétnejšie z rozsudku ČEZ vyplýva, že „pojem etnický pôvod vychádza z myšlienky, že spoločenské skupiny sa vyznačujú najmä spoločnou národnosťou, náboženskou vierou, jazykom, kultúrnym a tradičným pôvodom a životným prostredím“¹⁴¹. To, či ide o rasový alebo etnický pôvod, možno určiť na základe rôznych charakteristík vrátane *jazyka, náboženstva, pôvodu, farby pleti a štátnej príslušnosti*. Keďže údaje agentúry FRA ukazujú, že farba pleti a/alebo náboženské presvedčenie osoby predstavujú špecifické spúšťacie faktory etnickej alebo rasovej diskriminácie, má to dôležitý praktický význam¹⁴².

V rozsudku Jyske Finans Súdny dvor Európskej únie zdôraznil, že za relevantný aspekt možno považovať aj *miesto narodenia osoby*¹⁴³. Objasnil však, že toto kritérium nemožno akceptovať ako *dostatočné*. Miesto narodenia osoby „je len jeden zo špecifických aspektov, na základe ktorého možno dospieť k záveru o príslušnosti určitej osoby k etnickej skupine, pričom v tejto súvislosti by nemal nijaký rozhodujúci

¹³⁶ Pozri oddiel 2.2.1 o ochrane práv.

¹³⁷ Pozri oddiel 2.5 o zbere údajov.

¹³⁸ Ďalšie informácie sú dostupné v prieskume agentúry FRA EU-MIDIS II, s. 34.

Pokiaľ ide o prístup na trh práce, niektoré členské štáty oznámili aj osobitné obavy týkajúce sa ľudí afrického pôvodu.

¹³⁹ V smernici sa poskytuje ochrana všetkým vrátane štátnych príslušníkov tretích krajín. Zároveň sa v nej uvádza, že sa netýka rozdielného zaobchádzania na základe *štátnej príslušnosti* ani rozdielného zaobchádzania vyplývajúceho z *právneho postavenia* štátnych príslušníkov tretích krajín a osôb bez štátnej príslušnosti (pozri článok 3 ods. 2 a odôvodnenie 13).

¹⁴⁰ Takéto usmernenie neexistuje, pokiaľ ide o výklad pojmu „rasový pôvod“. Niektoré členské štáty sa vo vnútroštátnych právnych predpisoch nezmieňujú o „rase“ ani „rasovom pôvode“, aby sa zabránilo škodlivému skupinovému zovšeobecňovaniu. Na tejto obave sa zakladá aj odôvodnenie 6 smernice, v ktorom sa uvádza, že EÚ „[...] odmieta teórie, ktoré sa pokúšajú určiť existenciu rozdielnych ľudských rás“.

¹⁴¹ Rozsudok ČEZ (poznámka pod čiarou č. 33), bod 46. Pozri aj rozsudok zo 6. apríla 2017 vo veci Jyske Finans A/S (C-668/15, EU:C:2017:278), bod 17. Súdny dvor Európskej únie pri vypracúvaní tohto vymedzenia pojmu zohľadnil definície použité v judikatúre Európskeho súdu pre ľudské práva, a to konkrétne v rozsudkoch vo veciach Načova a iní/Bulharsko [GC], 43577/98 a 43579/98, ESLP 2005-VII, ako aj Sejdić a Finci/Bosna a Hercegovina [GC], 27996/06 a 34836/06, body 43 až 45 a 50, ESLP 2009 (pozri rozsudok ČEZ, bod 46).

¹⁴² Podanie FRA.

¹⁴³ Rozsudok Jyske Finans (poznámka pod čiarou č. 141), bod 18. Tento prípad sa týkal úverovej inštitúcie, ktorá požiadala dánskeho občana narodeného v Bosne a Hercegovine o dodatočné preukázanie totožnosti bez toho, aby sa to vyžadovalo od dánskych občanov narodených v Dánsku.

význam¹⁴⁴. Podľa Súdneho dvora rozdielne zaobchádzanie úverovej inštitúcie výlučne na základe miesta narodenia osoby (ak neexistuje žiadny iný aspekt) nepostačuje na podporu tvrdenia o diskriminácii na základe „etnického pôvodu“. Na stanovenie nepriamej diskriminácie by bolo potrebné identifikovať *osobitnú etnickú skupinu*, ktorá bola znevýhodnená v porovnaní s inými skupinami. Súdny dvor zastáva názor, že tvrdenie, že miesto narodenia osoby „všeobecne ovplyvňuje skôr osoby „určitého etnického pôvodu“ v porovnaní s „inými osobami“, nemožno prijať¹⁴⁵.

Súdny dvor Európskej únie potvrdil svoj prístup v rozsudku vo veci Maniero, ktorý sa týkal štipendia na vzdelávanie, ktoré je dostupné len osobám, ktoré absolvovali štátnu skúšku z práva v Nemecku, a nie osobám, ktoré absolvovali rovnocennú skúšku v iných krajinách. Súdny dvor v súlade so svojimi úvahami v rozsudku Jyske Finans uviedol, že žiadnu *osobitnú etnickú skupinu* nemožno považovať za znevýhodnenú v porovnaní s ostatnými¹⁴⁶.

Pri podávaní správ o uplatňovaní smernice o rasovej rovnosti niekoľko členských štátov upozornilo na ochranu poskytovanú na vnútroštátnej úrovni, pokiaľ ide o diskrimináciu na základe farby pleti, miesta narodenia, jazyka, rodového pôvodu alebo národného pôvodu. Dôvody ako farba pleti, jazyk a narodenie sú okrem iného výslovne uvedené v článku 21 Charty základných práv Európskej únie¹⁴⁷. Charta sa uplatňuje v rámci rozsahu pôsobnosti práva EÚ a jej článku 21 bol priznaný priamy horizontálny účinok¹⁴⁸. Súdny dvor Európskej únie sa pri výklade pojmu etnického pôvodu opiera o dôležitosť zabezpečenia účinnej ochrany práva na rovnosť a nediskrimináciu, ako sa uvádza v článku 21 charty¹⁴⁹. Súdny dvor síce rozhodol, že rozsah pôsobnosti smernice nemožno vymedziť reštriktívne, vysvetlil však, že sa nemôže rozšíriť na diskrimináciu z iných dôvodov, ako sú tie, ktoré sú taxatívne vymedzené v danej smernici¹⁵⁰.

3.2. Rozsah pôsobnosti

V tejto súvislosti je vhodné pripomenúť, že článok 19 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ZFEÚ), ktorý tvorí právny základ predmetnej smernice, splnomocňuje zákonodarcu Únie bojovať proti diskriminácii len v medziach právomocí, ktoré sú Únii udelené zmluvami.

Článok 3 smernice o rasovej rovnosti sa týka zamestnania a pracovného pomeru, sociálnej ochrany/výhod, vzdelania a prístupu k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania, a ich poskytovania.

V rámci tohto rozsahu pôsobnosti sa smernica vzťahuje aj na diskrimináciu vyplývajúcu z používania *umelej inteligencie*¹⁵¹.

¹⁴⁴ Rozsudok Jyske Finans (poznámka pod čiarou č. 141), body 18 a 20.

¹⁴⁵ Rozsudok Jyske Finans (poznámka pod čiarou č. 141), body 34 až 35.

¹⁴⁶ Rozsudok z 15. novembra 2018 vo veci Heiko Jonny Maniero (C-457/17, ECLI:EU:C:2018:912), body 47 a 48.

¹⁴⁷ Toto ustanovenie okrem toho zahŕňa *otvorený* zoznam dôvodov diskriminácie.

¹⁴⁸ Pozri rozsudok z 25. mája 2018 vo veci Vera Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

¹⁴⁹ Pozri rozsudok ČEZ (poznámka pod čiarou č. 33), body 42, 55 a 56.

¹⁵⁰ Pozri napríklad rozsudok z 11. júla 2006 vo veci Sonia Chacón Navas (C-13/05, ECLI:EU:C:2006:456).

¹⁵¹ Komisia 19. februára 2020 uverejnila bielu knihu o umelej inteligencii, v ktorej sa stanovuje cesta k legislatívnemu návrhu na základe prístupu zameraného na človeka, ktorý Komisia predstaví v roku

Pokiaľ ide o zamestnanie, smernica sa uplatňuje na podmienky prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti a pracovnému pomeru, na prístup ku všetkým typom a úrovňam odborného poradenstva a odbornej prípravy, ako aj na podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania. Existuje však výnimka, podľa ktorej rozdiel v zaobchádzaní na základe charakteristiky súvisiacej s rasovým alebo etnickým pôvodom nepredstavuje diskrimináciu, ak zodpovedá osobitnej požiadavke nevyhnutnej pre určitú pracovnú činnosť¹⁵². To napríklad znamená, že režisér môže pri obsadzovaní rolí vo filme hľadať herca/herčku určitého rasového pôvodu.

Smernica sa vzťahuje na všetky druhy *vzdelávania*, všeobecného a odborného, verejného a súkromného, náboženského a sekulárneho, od predškolského po vysokoškolské vzdelávanie. Súdny dvor Európskej únie v rozsudku Maniero objasnil rozsah „vzdelania“. Súdny dvor pri čítaní smernice s ohľadom na svoj cieľ podporovať rovnosť vyložil tento pojem extenzívne tak, že zahrnul *prístup k vzdelaniu a odstránenie príslušných finančných prekážok*. Poskytovanie finančných príspevkov úzko spojených s účasťou jednotlivca na vzdelávacích projektoch preto patrí do rozsahu pôsobnosti smernice¹⁵³.

Smernica o rasovej rovnosti sa vzťahuje na prístup k *tovaru a službám*, ktoré sú k dispozícii verejnosti, a ich *poskytovanie*. Význam pojmu „služby“ je prevzatý z článku 57 ZFEÚ – musia predstavovať hospodársku činnosť, t. j. bežne sa poskytujú za odplatu a zahŕňajú najmä činnosti priemyselnej či obchodnej povahy.

Smernica sa uplatňuje bez ohľadu na to, či sa tovar a služby dostupné verejnosti poskytujú vo verejnom alebo súkromnom sektore. Verejné služby sú teda zahrnuté, ale len v rozsahu, v akom zodpovedajú významu pojmu „služba“ v zmysle článku 57 ZFEÚ, ako sa uvádza v predchádzajúcom texte.

Medzi služby v zmysle smernice patrí napríklad bývanie¹⁵⁴ alebo dodávka elektrickej energie¹⁵⁵. Zdravotná starostlivosť je zahrnutá ako aspekt sociálneho zabezpečenia, môže však patriť aj do rozsahu služieb, ale len ak sa poskytuje za odplatu zo strany subjektu, ktorý má z takejto činnosti zisk¹⁵⁶.

Zákonodarca do vecnej pôsobnosti smernice nezahrnul činnosti verejného sektora, ktoré zahŕňajú „výkon verejnej moci“ (napr. políciou, orgánmi na odhaľovanie podvodov, orgánmi činnými v trestnom a občianskom konaní) bez toho, aby obsahovali akýkoľvek

2021. Pre viac informácií o algoritmickej diskriminácii pozri okrem ďalších súvisiacich publikácií aj tieto publikácie: FRA, *Getting the future right – Artificial intelligence and fundamental rights* (Správne smerovanie do budúcnosti : Umelá inteligencia a základné práva), 2020 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2020/artificial-intelligence-and-fundamental-rights>); FRA (2018), *#BigData: Discrimination in data-supported decision making* (#BigData : Diskriminácia pri rozhodovaní pomocou údajov), 2018 (<https://fra.europa.eu/en/publication/2018/bigdata-discrimination-data-supported-decision-making>).

¹⁵² Pozri článok 4 smernice.

¹⁵³ Rozsudok Heiko Jonny Maniero (poznámka pod čiarou č. 146).

¹⁵⁴ „Bývanie“ sa v smernici nevymedzuje; vymedzenie tohto termínu sa dosiaľ overilo len okrajovo.

¹⁵⁵ Rozsudok ČEZ (poznámka pod čiarou č. 33), bod 43.

¹⁵⁶ Pozri príručku agentúry FRA *Handbook on European non-discrimination law* (Príručka o európskom antidiskriminačnom práve), 2018, s. 134 vrátane odkazov na judikatúru Súdneho dvora Európskej únie.

prvok „poskytovania služby“¹⁵⁷. Smernica sa napríklad neuplatňuje, ak je osoba zastavená alebo obťažovaná políciou z dôvodu jej rasového alebo etnického pôvodu¹⁵⁸.

Tovar a služby „dostupné verejnosti“ je pojem, ktorého zmienka niekedy vyvoláva otázky. Podmienka „dostupnosti pre verejnosť“ zahŕňa situácie, keď sa ponuka na poskytnutie určitého tovaru alebo služby uskutočnila vo verejnej sfére (napr. v reklame v novinách, na verejne prístupnom webovom sídle alebo na letáku na okne), ale nezahŕňa tovar ani služby, ktoré sa ponúkajú len kruhu rodinných príslušníkov.

3.3. Rómovia patria k skupinám, ktorých sa diskriminácia týka najviac

Niekoľko členských štátov a zainteresovaných strán uvádza, že diskriminácia sa týka osobitne Rómov¹⁵⁹, hlavne v oblastiach vzdelávania a prístupu k zamestnaniu a bývaniu (tvrdenia sú v súlade s prieskumami agentúry FRA¹⁶⁰). Rómske komunity takisto čelia vážnym problémom, pokiaľ ide o povedomie o právach a prístup k spravodlivosti¹⁶¹. Pandémia COVID-19 má neprimeraný dosah na Rómov a ďalej zhoršuje nerovnosti, najmä v oblasti vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a zamestnania¹⁶².

S cieľom riešiť tieto výzvy členské štáty oznámili osobitné politické opatrenia, výskum a kampane. V nadväznosti na hodnotenie rámca EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020¹⁶³ Komisia vydala posilnený a reformovaný *strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov na roky 2020 – 2030*¹⁶⁴. V rámci trojpilierovej štruktúry dopĺňa sociálno-ekonomickú integráciu Rómov podporou rovnosti a presadzovaním účasti. Zlepšenie zberu údajov je dôležitým aspektom iniciatívy¹⁶⁵.

¹⁵⁷ Rozsudok z 12. mája 2011 vo veci Runevič-Vardyn (C-391/09, ECLI:EU:C:2011:291), body 45, 47 a 48. Súdny dvor poznamenal, že v rámci prípravných prác na smernici Rada neprijala pozmeňujúci návrh Európskeho parlamentu, ktorý by rozšíril jej rozsah pôsobnosti na „výkon úloh akoukoľvek organizáciou alebo orgánom verejnej moci vrátane zachovania poriadku, kontroly imigrácie a úloh v oblasti súdneho a trestného systému“.

¹⁵⁸ V prieskume s ľuďmi z etnických alebo prisťahovaleckých menšinových skupín 14 % uviedlo, že ich polícia zastavila v priebehu 12 mesiacov pred prieskumom. Z tých, ktorí boli v tomto období zastavení, sa 40 % domnieva, že posledné zastavenie bolo pre ich etnický alebo prisťahovalecký pôvod (prieskum agentúry FRA EU-MIDIS II, s. 69). Spomedzi respondentov, ktorí sa stretli s obťažovaním motivovaným nenávisťou, 3 % uviedli, že páchateľom bol policajt alebo príslušník pohraničnej stráže (prieskum agentúry FRA EU-MIDIS II, s. 17).

¹⁵⁹ Írsko uvádza aj tzv. *Travellerov* (kočovnú etnickú skupinu pôvodných obyvateľov, ktorej príslušníci si zachovávajú súbor tradícií). Hoci sa niekedy prirovnávajú k Rómom, a to z dôvodu (dávnych) kočovných tradícií a podobných úrovní diskriminácie a sociálneho vylúčenia, nie sú jazykovo prepojení.

¹⁶⁰ Z prieskumu agentúry FRA z roku 2020 vykonanom v šiestich krajinách vyplýva, že 60 % Rómov a *Travellerov* sa v predchádzajúcich piatich rokoch cítilo diskriminovaných z dôvodu ich rómskeho či travellerského pôvodu, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-roma-travellers-six-countries_en.pdf.

¹⁶¹ Zainteresované strany uviedli mimoriadne nízku úroveň povedomia o právach v rómskej komunite.

¹⁶² https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-coronavirus-pandemic-eu-bulletin-roma_en.pdf.

¹⁶³ *Správa o hodnotení rámca EÚ pre vnútroštátne stratégie integrácie Rómov do roku 2020* [COM(2018) 785 final].

¹⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/publications/new-eu-roma-strategic-framework-equality-inclusion-and-participation-full-package_sk

¹⁶⁵ Navrhne sa, aby sa pokrok pri dosahovaní cieľov strategického rámca pre Rómov monitoroval prostredníctvom spoločného rámca ukazovateľov pre EÚ, v ktorom sa zohľadnia špecifiká jednotlivých krajín. Prehľad portfólia takýchto ukazovateľov je dostupný v dokumente agentúry FRA s názvom *Monitoring framework for an EU Roma Strategic Framework for Equality, Inclusion and*

Nový rámec dopĺňa návrh odporúčania Rady o rovnosti, začleňovaní a účasti Rómov. Jedným z kľúčových cieľov je účinné vykonávanie smernice o rasovej rovnosti predchádzaním diskriminácii Rómov a bojom proti nej. Obsahuje odporúčania na boj proti protirómskemu zmýšľaniu a nabáda členské štáty, aby zintenzívnili zapojenie vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a organizácií občianskej spoločnosti a spoluprácu s nimi pri dosahovaní týchto cieľov.

Komisia od roku 2014 začala postupy v prípade nesplnenia povinnosti proti trom členským štátom v súvislosti so segregáciou rómskych detí v školách¹⁶⁶. Tieto postupy stále prebiehajú.

4. OTÁZKY ŠPECIFICKÉ PRE SMERNICU O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ V ZAMESTNANÍ

Členské štáty neuviedli žiadne veľké ťažkosti v súvislosti s výkladom a uplatňovaním ustanovení smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní v rokoch 2014 – 2020, pričom uviedli isté ťažkosti s pojmami obsiahnutými v oboch smerniciach¹⁶⁷. Niektoré zainteresované strany sa zamerali najmä na otázku primeraných prispôbení pre osoby so zdravotným postihnutím, a to aj pokiaľ ide o výzvy týkajúce sa pochopenia tejto koncepcie, jej uplatňovania v praxi a vhodných usmernení v tejto súvislosti. Niekoľko zainteresovaných strán navrhlo rozšíriť povinnosť primeraných prispôbení tak, aby sa vzťahovala aj na iné dôvody diskriminácie ako zdravotné postihnutie.

V súčasnosti neprebiehajú v súvislosti so smernicou žiadne konania o nesplnení povinnosti. Súdny dvor Európskej únie však vydal značné množstvo rozsudkov týkajúcich sa prejudiciálnych vecí, ktoré predložili vnútroštátne súdy viacerých členských štátov v súvislosti s diskrimináciou z akýchkoľvek dôvodov, ktoré sú zahrnuté v smernici¹⁶⁸.

4.1. Rozsah pôsobnosti

Súdny dvor Európskej únie vydal viacero dôležitých rozsudkov týkajúcich sa *rozsahu pôsobnosti* smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

Objasnil¹⁶⁹, že pojem „podmienky prístupu k zamestnaniu“ uvedený v článku 3 ods. 1 písm. a) sa môže vzťahovať na *verejné vyhlásenia zamestnávateľa*, a to aj v prípade neexistencie výberového konania, za predpokladu, že sa v skutočnosti vzťahujú na politiku podniku v oblasti náboru zamestnancov. Prípád sa týkal verejných vyhlásení

Participation : Objectives and indicators (Monitorovací rámec pre strategický rámec EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov : ciele a ukazovatele), https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/2020-portfolio_of_indicators_working-paper_en.pdf.

¹⁶⁶ CZ, HU (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/MEMO_16_1823, bod 5); SK (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/sk/INF_19_5950, bod 4).

¹⁶⁷ Pozri oddiel 2.

¹⁶⁸ Približne 50 rozsudkov od roku 2014; 10 prejudiciálnych konaní stále prebieha.

¹⁶⁹ Rozsudok z 23. apríla 2020 vo veci Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (C-507/18, ECLI:EU:C:2020:289).

právnik, že by do zamestnania nikdy neprijal homosexuálnych kandidátov¹⁷⁰. Výklad nie je ovplyvnený možným obmedzením výkonu slobody prejavu.

V inom rozsudku¹⁷¹ Súdny dvor rozhodol, že smernica sa vzťahuje na *daňový* režim zameraný na zlepšenie prístupu mladých ľudí k odbornej príprave, pričom daňové zaobchádzanie s nákladmi na odbornú prípravu sa líši v závislosti od veku osoby, ktorej sa poskytuje odborná príprava. V inom kontexte v prípade C¹⁷² však rozhodol, že vnútroštátne právne predpisy týkajúce sa dodatočnej dane z príjmov zo starobných dôchodkov nepatria do vecnej pôsobnosti smernice. Takéto právne predpisy sa netýkajú „odmeňovania“, ale sadzby dane, ktorá nesúvisí s pracovnoprávnym vzťahom¹⁷³.

Súdny dvor potvrdil svoju judikatúru, že *dôvody diskriminácie* uvedené v článku 1 smernice sú taxatívne vymedzené a nezahŕňajú profesijnú skupinu¹⁷⁴ ani pracovnoprávny vzťah¹⁷⁵ dotknutých jednotlivcov.

4.2. Náboženstvo

Súdny dvor Európskej únie mal po prvýkrát od prijatia smernice príležitosť vydať dôležité rozsudky týkajúce sa ustanovení v súvislosti s diskrimináciou na základe náboženstva.

Vo veci Achbita¹⁷⁶ poskytol Súdny dvor široký výklad pojmu „náboženstvo“, ktorý sa vzťahuje na slobodu ľudí verejne prejavovať svoje náboženské vyznanie. Konštatoval, že vnútorný predpis súkromného podniku, ktorý zakazuje viditeľné nosenie politických, filozofických alebo náboženských symbolov, nepredstavuje priamu diskrimináciu za predpokladu, že sa vzťahuje na všetkých pracovníkov rovnako. Takýto zdanlivo neutrálny predpis však môže predstavovať nepriamu diskrimináciu, pokiaľ nie je objektívne odôvodnený na základe primeranosti a nevyhnutnosti. Politika politickej, filozofickej a náboženskej neutrality môže byť legitímnym cieľom.

Súdny dvor v rozsudku Bougnaoui¹⁷⁷ rozhodol, že pri neexistencii politiky neutrality nesmie zamestnávateľ od pracovníčky vyžadovať, aby na základe želania zákazníka na pracovisku nenosila moslimskú šatku. Takéto zaobchádzanie nepredstavuje „skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie“ v zmysle článku 4 ods. 1 smernice odôvodnenú povahou/kontextom pracovných činností pracovníčky.

Dva ďalšie rozsudky Súdného dvora Európskej únie¹⁷⁸ sa týkali výkladu článku 4 ods. 2 smernice, v ktorom sa stanovuje výnimka zo zásady nediskriminácie, pokiaľ ide o cirkvi alebo iné organizácie, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere. Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátne súdy musia požiadavky na zamestnanie, ktoré ukladajú

¹⁷⁰ Výklad tohto pojmu, ako ho objasnil Súdny dvor Európskej únie vo vzťahu k smernici o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní, môže byť analogicky relevantný aj pre výklad smernice o rasovej rovnosti, ktorej rozsah pôsobnosti sa vzťahuje aj na „podmienky prístupu k zamestnaniu“.

¹⁷¹ Rozsudok z 10. novembra 2016 vo veci de Lange (C-548/15, ECLI:EU:C:2016:850).

¹⁷² Rozsudok z 2. júna 2016 vo veci C (C-122/15, ECLI:EU:C:2016:391).

¹⁷³ Rozsudok z 24. septembra 2020 vo veci YS/NK AG (C-223/19, ECLI:EU:C:2020:753).

¹⁷⁴ Rozsudok z 8. októbra 2020 vo veci FT (C-644/19, ECLI:EU:C:2020:810).

¹⁷⁵ Rozsudok zo 17. marca 2017 vo veci Milkova (ECLI:EU:C:2017:198).

¹⁷⁶ Pozri rozsudok Achbita (poznámka pod čiarou č. 33).

¹⁷⁷ Rozsudok zo 14. marca 2017 vo veci Bougnaoui (C-188/15, ECLI:EU:C:2017:204).

¹⁷⁸ Pozri rozsudok Vera Egenberger (poznámka pod čiarou č. 148); rozsudok z 11. septembra 2018 vo veci IR (C-68/17, ECLI:EU:C:2018:696).

organizácie, ktorých duch je založený na náboženstve alebo viere, podrobiť *účinnému súdnemu preskúmaniu*. Požiadavky musia byť nevyhnutné a objektívne prepojené s povahou/kontextom pracovnej činnosti s prihliadnutím na ducha organizácie. Nesmú sa vzťahovať na úvahy, ktoré nesúvisia s týmto duchom alebo právom organizácie na autonómiu, a musia byť v súlade so zásadou proporcionality.

Očakáva sa, že Súdny dvor ďalej spresní svoju judikatúru v rámci dvoch prebiehajúcich konaní, konkrétne vo veciach C-804/18 a C-344/20¹⁷⁹. V druhej vymenovanej veci sa rieši aj otázka týkajúca sa pojmu „viera“. Niektoré členské štáty uviedli, že by uvítali ďalšie objasnenie pojmu prostredníctvom judikatúry EÚ.

4.3. Sexuálna orientácia

Vzhľadom na ciele a základné hodnoty, z ktorých vychádza smernica, Súdny dvor objasnil podmienky, za ktorých *homofóbne verejné vyhlásenia* predstavujú diskrimináciu¹⁸⁰. Diskriminačné názory, ktoré vyjadril zamestnávateľ v súvislosti s náborom, pravdepodobne odradia jednotlivcov od uchádzania sa o pracovné miesto.

V inom rozsudku¹⁸¹ Súdny dvor zdôraznil, že členské štáty môžu upraviť *manželstvo medzi osobami rovnakého pohlavia* alebo alternatívnu formu zákonného uznania ich vzťahu, ako aj stanoviť dátum, od ktorého takéto manželstvo bude spôsobovať účinky. Dospel k záveru, že právna úprava v Írsku, ktorá podmieňuje nárok na pozostalostný dôchodok uzavretím registrovaného partnerstva skôr, než poistenec v zamestnaneckom dôchodkovom systéme dovŕši 60 rokov, nepredstavuje diskrimináciu na základe sexuálnej orientácie, hoci vnútroštátne právne predpisy neumožňovali uzavrieť registrované partnerstvá skôr, ako partneri dovŕšili tento vek.

4.4. Zdravotné postihnutie

Niekoľko zainteresovaných strán spomenulo isté výzvy pri výklade pojmu „zdravotné postihnutie“. Súdny dvor Európskej únie v tejto súvislosti poskytol užitočné objasnenie, odkazujúc na Dohovor Organizácie Spojených národov o právach osôb so zdravotným postihnutím (UNCPRD), ktorý bol schválený v mene Európskeho spoločenstva rozhodnutím Rady 2010/48/ES a od nadobudnutia platnosti, t. j. od 3. mája 2008, sa stal neoddeliteľnou súčasťou právneho poriadku EÚ. Súdny dvor rozhodol, že pojmy „zdravotné postihnutie“ a „dlhodobé“ obmedzenie pracovnej schopnosti osoby sa musia vykladať autonómne a jednotne v celej EÚ¹⁸².

Pojem „zdravotné postihnutie“ sa vzťahuje na obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu osoby do profesijného života na základe rovnosti s ostatnými pracovníkmi. Súdny dvor vo svojom rozsudku Z¹⁸³ uviedol, že nemožnosť porodiť dieťa prirodzenou cestou¹⁸⁴ sama osebe v zásade

¹⁷⁹ Prejednávaná vec Wabe (C-804/18); prejednávaná vec S.C.R.L. (C-344/20).

¹⁸⁰ Pozri rozsudok Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI (poznámka pod čiarou č. 169).

¹⁸¹ Pozri rozsudok David L. Parris (poznámka pod čiarou č. 36).

¹⁸² Rozsudok z 1. decembra 2016 vo veci Daouidi (C-395/15, ECLI:EU:C:2016:917).

¹⁸³ Rozsudok z utorok 18. marca 2014 vo veci Z (C-363/12, ECLI:EU:C:2014:159);

¹⁸⁴ Prípado sa týkal ženy, ktorá pre vzácne ochorenie nemohla otehotnieť. Jej zamestnávateľ jej odmietol poskytnúť platenú dovolenku zodpovedajúcu materskej dovolenke alebo dovolenke z dôvodu osvojenia po narodení dieťaťa prostredníctvom náhradnej matky.

nepredstavuje prekážku pri výkone pracovnej činnosti. V rozsudku FOA¹⁸⁵ rozhodol, že zatiaľ čo stav obezity sám osebe nepredstavuje „zdravotné postihnutie“, za určitých okolností môže spĺňať podmienky požadované smernicou, a teda patriť do jej pôsobnosti.

Pri posudzovaní toho, či sú pracovníci so zdravotným postihnutím v porovnaní s inými pracovníkmi znevýhodnení alebo či vnútroštátne opatrenia spĺňajú kritérium proporcionality, je nutné zohľadniť osobitnú situáciu a potreby pracovníkov so zdravotným postihnutím. Súdny dvor preto vo veci Ruiz Conejero¹⁸⁶ rozhodol, že osobám so zdravotným postihnutím viac hrozí, že budú neprítomné v práci z dôvodu choroby súvisiacej s ich zdravotným postihnutím, a že im hrozí väčšie riziko nahromadenia dní neprítomnosti z dôvodu choroby, a teda dosiahnutia zákonom stanovených limitov. Súdny dvor dospel k záveru, že to môže znevýhodniť pracovníkov so zdravotným postihnutím, a tým viesť k rozdielnemu zaobchádzaniu nepriamo založenému na zdravotnom postihnutí. Okrem toho Súdny dvor pri posudzovaní proporcionality predmetných vnútroštátnych opatrení rozhodol, že by sa nemalo prehliadať, že osoby so zdravotným postihnutím pri opätovnom vstupe na trh práce vo všeobecnosti čelia väčším ťažkostiam ako osoby bez zdravotného postihnutia¹⁸⁷.

Súdny dvor v inej veci rozhodol, že ak zamestnávateľ neposkytol primerané prispôsobenia (článok 5 smernice), prepustenie pracovníka so zdravotným postihnutím na základe kritérií stanovených zamestnávateľom (nízka produktivita, znížená všestrannosť a vysoká miera neprítomnosti v práci) predstavuje nepriamu diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia. Súdny dvor v tejto súvislosti citoval článok 2 UNCRPD, podľa ktorého je odmietnutie primeraných prispôsobení formou diskriminácie¹⁸⁸.

V nedávnom rozsudku Súdny dvor poskytol výklad pojmu „diskriminácia“ (článok 2 smernice) a rozhodol, že zásada rovnakého zaobchádzania má chrániť pracovníka so zdravotným postihnutím pred akoukoľvek diskrimináciou na základe tohto zdravotného postihnutia, a to nielen vo vzťahu k pracovníkom bez zdravotného postihnutia, ale aj vo vzťahu k iným pracovníkom so zdravotným postihnutím¹⁸⁹.

4.5. Vek

Väčšina rozsudkov Súdneho dvora Európskej únie týkajúcich sa smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní sa týka rozdielov v zaobchádzaní súvisiacich s vekom¹⁹⁰. Zatiaľ čo členské štáty smernicu riadne transponovali, v súvislosti s konkrétnymi vnútroštátnymi právnymi predpismi vzniklo viacero otázok zlučiteľnosti. Pri ich posudzovaní Súdny dvor preskúmal najmä:

¹⁸⁵ Rozsudok z štvrtok 18. decembra 2014 vo veci FAO (C-354/13, ECLI:EU:C:2014:2463).

¹⁸⁶ Rozsudok z 18. januára 2018 vo veci Ruiz Conejero (C-270/16, ECLI:EU:C:2018:17). Táto vec sa týkala vnútroštátnej (španielskej) právnej úpravy, ktorá za určitých podmienok povoľovala prepustenie zamestnanca z dôvodu prerušovanej neprítomnosti v práci, ak táto neprítomnosť, i keď bola odôvodnená, prekročila určité zákonom stanovené limity.

¹⁸⁷ Rozsudok Ruiz Conejero (poznámka pod čiarou č. 186).

¹⁸⁸ Rozsudok z 11. septembra 2019 vo veci DW/Nobel (C-397/18, ECLI:EU:C:2019:703).

¹⁸⁹ Rozsudok z 26. januára 2021 vo veci Szpital Kliniczny (C-16/19, ECLI:EU:C:2021:64).

¹⁹⁰ V tejto súvislosti pozri Liu, K., a O’Cinneide, C., *The ongoing evolution of the case-law of the Court of Justice of the European Union on Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC* (Prebiehajúci vývoj judikatúry Súdneho dvora Európskej únie v súvislosti so smernicami 2000/43/ES a 2000/78/ES), Európska komisia, 2019, s. 60 a ďalšie.

- *porovnateľnosť situácií*¹⁹¹,
- možnú existenciu *objektívnej, neutrálnej skutočnosti*, ktorá nesúvisí s vekom¹⁹²,
- *legitímnosť sledovaného (-ých) cieľa (-ov)*¹⁹³ a
- *primeranosť/proporcionalitu použitých prostriedkov*¹⁹⁴.

Súdny dvor citoval *právo na prácu* zakotvené v článku 15 ods. 1 Charty základných práv Európskej únie a venoval osobitnú pozornosť účasti starších pracovníkov na profesijnom, a tým aj na hospodárskom, kultúrnom a sociálnom živote, a poznamenal, že ich udržanie podporuje rozmanitosť¹⁹⁵. Uznal však aj to, že členské štáty môžu vykonávať sociálnu politiku alebo politiku zamestnanosti zameranú na podporu prístupu mladých pracovníkov na trh práce. Je na príslušných orgánoch členských štátov, aby našli správnu rovnováhu medzi rôznymi dotknutými záujmami¹⁹⁶. Pri posudzovaní proporcionality predmetnej vnútroštátnej právnej úpravy Súdny dvor pripustil, že je možné zohľadniť skutočnosť, že vylúčenie z výkonu práce malo vplyv na dôchodcov, ktorých pracovný život sa skončil a ktorí poberajú starobný dôchodok. Ponechal na vnútroštátnom súde, ktorý podal návrh na začatie prejudiciálneho konania, aby overil, či je takéto vylúčenie vhodné na zabezpečenie dosiahnutia sledovaného cieľa a či skutočne zodpovedá úsiliu dosiahnuť ho koherentným a systematickým spôsobom.

Niekoľko prípadov sa týkalo diskriminácie z dôvodu veku v súvislosti s *odmeňovaním*. V niektorých vnútroštátnych zákonoch o platoch vo verejnom sektore sa používal vek namiesto rokov služby¹⁹⁷. V iných zákonoch sa pri výpočte platov nezohľadňovalo obdobie služby pred dosiahnutím veku 18 rokov¹⁹⁸. V niektorých prípadoch zmeny právnych predpisov navrhované na nápravu situácie v skutočnosti udržiavali diskrimináciu¹⁹⁹.

Súdny dvor takisto objasnil význam „skutočných a rozhodujúcich požiadaviek na zamestnanie“ v dvoch prípadoch týkajúcich sa hornej vekovej hranice uchádzačov, pokiaľ ide o policajné sily, pričom zohľadnil osobitnú povahu dotknutých pracovných miest²⁰⁰.

5. ZÁVERY A ĎALŠIE KROKY

Súdny dvor Európskej únie vypracoval užitočné usmernenia týkajúce sa viacerých ustanovení, čím objasnil niektoré otázky v súvislosti s výkladom. Na vnútroštátnej

¹⁹¹ Napr. rozsudok z 1. októbra 2015 vo veci O (C-432/14, ECLI:EU:C:2015:643); rozsudok zo 7. februára 2019 vo veci Vindel (C-49/18, ECLI:EU:C:2019:106).

¹⁹² Napr. dátum prijatia do zamestnania; pozri rozsudok zo 14. februára 2019 vo veci Horgan a Keegan (C-154/18, ECLI:EU:C:2019:113).

¹⁹³ Napr. rozsudok z 19. júla 2017 vo veci Abercrombie (C-143/16, ECLI:EU:C:2017:566).

¹⁹⁴ Napr. rozsudok z 2. apríla 2020 vo veci CO (C-670/18, ECLI:EU:C:2020:272).

¹⁹⁵ Rozsudok CO (poznámka pod čiarou č. 194).

¹⁹⁶ Tamže. Vec sa týkala vnútroštátnej právnej úpravy, ktorá vo všeobecnosti zakazovala orgánom verejnej správy udeliť určité pracovné miesta osobám, ktoré odišli do dôchodku.

¹⁹⁷ Napr. rozsudok z 19. júna 2014 vo veci Specht (spojené veci C-501/12 až C-506/12, C-540/12 a C-541/12, ECLI:EU:C:2014:2005).

¹⁹⁸ Napr. rozsudok z 11. novembra 2014 vo veci Schmitzer (C-530/13, ECLI:EU:C:2014:2359).

¹⁹⁹ Napr. rozsudok z 8. mája 2019 vo veci Leitner (C-396/17, ECLI:EU:C:2019:375).

²⁰⁰ Rozsudok z 13. novembra 2014 vo veci Pérez (C-416/13, ECLI:EU:C:2014:2371); rozsudok z 15. novembra 2016 vo veci Sorondo (C-258/15, ECLI:EU:C:2016:873).

úrovni, ako aj na úrovni EÚ sa prijali dôležité iniciatívy na lepšie uplatňovanie ustanovení týkajúcich sa nediskriminácie v praxi.

Tieto iniciatívy viedli k určitému pozitívnemu vývoju, okrem iného pokiaľ ide o zber údajov. Zároveň pretrvávajú významné problémy, ako je strach obetí z odvetných opatrení, nízka a rozdielna úroveň náhrady škody, nedostatok dôkazov a nedostatočné povedomie o právach a podporných mechanizmoch (napr. subjekty pre rovnaké zaobchádzanie). *Všetky tieto výzvy prispievajú k nedostatočnému nahlasovaniu diskriminácie.*

Následné opatrenia na riešenie výziev uvedených v tejto správe by mohli zahŕňať:

- *bližšie monitorovanie* uplatňovania smerníc zo strany členských štátov, a to najmä v súvislosti s ochranou pred viktimizáciou a uplatňovaním účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií. Komisia v tejto súvislosti ponúkne podporu, napr. tým, že si dá vypracovať *štúdiu o sankciách*,
- pokračovanie v úsilí na vnútroštátnej úrovni a na úrovni EÚ s cieľom:
 - *zvyšovať povedomie* širokej verejnosti a osôb, ktoré sú vystavené vysokému riziku diskriminácie, najmä o ich právach a existujúcich podporných mechanizmoch,
 - podporovať *projekty*; Komisia bude naďalej presadzovať rovnosť a podporovať obe prostredníctvom nástrojov financovania EÚ, a to aj prostredníctvom programu Občania, rovnosť, práva a hodnoty (CERV) a programu Spravodlivosť a
 - pravidelne poskytovať *informácie a odbornú prípravu* pre tvorcov politík, sudcov a právnikov v oblasti antidiskriminačných právnych predpisov vrátane kľúčových otázok, ako je nepriama diskriminácia, obťažovanie, dôkazné bremeno, sankcie a algoritmická diskriminácia, a
- podporu *zberu údajov* na vnútroštátnej úrovni so zameraním na štatistiku, sťažnosti, rozsudky, sankcie a rozdelenie podľa faktorov rovnosti (vrátane tých faktorov, ktoré sa považujú za potenciálne citlivé, ako napríklad etnický alebo rasový pôvod). Na zabezpečenie porovnateľnosti údajov v priebehu času a medzi regiónmi/krajinami je naďalej nevyhnutný koordinovaný prístup na úrovni EÚ²⁰¹.

Pri všetkých týchto činnostiach sú *subjekty pre rovnaké zaobchádzanie* kľúčovými partnermi. Ďalšie posilnenie ich viditeľnosti, úlohy a účinného a nezávislého fungovania je kľúčové, ako vyplýva z analýzy v pracovnom dokumente útvarov Komisie pripojenom k tejto správe. Veľmi prospešná bude aj pokračujúca výmena osvedčených postupov na úrovni EÚ a zvyšovanie povedomia, a to aj v oblasti prevencie. Okrem toho, ako už bolo uvedené²⁰², Komisia posúdi možnosť navrhnuť do roku 2022 nové právne predpisy na posilnenie úlohy vnútroštátnych subjektov pre rovnaké zaobchádzanie.

Všetky zainteresované strany vrátane odborových zväzov, zamestnávateľov a ich združení a organizácií občianskej spoločnosti zohrávajú úlohu v rámci svojich oblastí právomoci. V záujme plného využitia potenciálu smerníc bude Komisia pokračovať

²⁰¹ Ako bolo oznámené v akčnom pláne EÚ proti rasizmu, Komisia zorganizuje okrúhly stôl o údajoch o rovnosti, na ktorom sa stretnú kľúčové zainteresované strany.

²⁰² V akčnom pláne EÚ proti rasizmu, v novom strategickom rámci EÚ pre rovnosť, začleňovanie a účasť Rómov a v stratégii pre rovnosť LGBTIQ osôb na roky 2020 – 2025.

v spolupráci s členskými štátmi, subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie, agentúrou FRA, organizáciami občianskej spoločnosti a sociálnymi partnermi s cieľom zabezpečiť systematickú ochranu obetí diskriminácie.

Od prijatia smernice o rasovej rovnosti 29. júna 2000 sa zmenili okolnosti, a to aj v dôsledku technologického pokroku. Napriek výzvam, ktoré so sebou prináša nedostatočné nahlasovanie, sú skúsenosti s diskrimináciou na základe rasového alebo etnického pôvodu v EÚ naďalej rozšírené, čo možno pripísať celému radu príčin vrátane stereotypov a zaujatosti. Bolo by potrebné ďalšie posúdenie, na základe ktorého by sa určila súvislosť medzi pretrvávajúcou rasovou diskrimináciou v EÚ a prípadnými nedostatkami pri presadzovaní pravidiel EÚ. Zároveň by umožnilo preskúmať prípadné medzery v rozsahu pôsobnosti a predmete úpravy dotknutých právnych predpisov. Predmetom analýzy by mala byť aj súvislosť medzi smernicou o rasovej rovnosti a inými relevantnými nástrojmi EÚ. Mali by sa zhromažďovať údaje o oblastiach, v ktorých v praxi dochádza k prípadom diskriminácie, a to vrátane prípadov, keď môže k diskriminácii dochádzať aj zo strany orgánov presadzovania práva. Takéto posúdenie, ktoré by muselo zahŕňať konzultácie so všetkými relevantnými zainteresovanými stranami, by prispelo k získaniu spoľahlivých a kvalitných údajov, ktoré by poukazovali na existenciu rasovej diskriminácie v praxi.