

***Rodová
diskriminácia na
pracovisku v
kontexte
judikatúry
Súdneho dvora
EÚ***

JUDr. Viera Petrášová, PhD.

Združenie lesníčiek
vierapetrasova@gmail.com
+421 915 536 941

Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 5 Cdo 56/2014

- *„Z obsahu žalobného návrhu, ako aj z obsahu jednotlivých podaní žalobkyne, je zrejmé, že okrem iných skutkových a právnych okolností svoje nároky z neplatnej výpovede opiera o tvrdenie, že zo strany zamestnávateľa došlo k priamej diskriminácii žalobkyne z dôvodu jej pohlavia, ktorého sa mal dopustiť tým, že pri realizácii organizačných opatrení postupoval odlišne (diskriminačne) v jej prípade a odlišne v prípade iného zamestnanca nachádzajúceho sa v obdobnej situácii ako žalobkyňa, čoho dôsledkom mala byť neplatná výpoveď. Uvedenú skutočnosť nemožno prehliadnuť aj keď ide o pracovnoprávny spor a v prejednávanej veci bola časť neplatných nárokov vylúčená na samostatné konanie (ktorých sa táto časť tvrdení netýkala). Súd je povinný preskúmať všetky žalobcom tvrdené dôvody neplatnosti podanej výpovede najmä ak budú rozhodujúce z hľadiska rozsahu priznania náhrady mzdy tak, ako je tomu v prejednávanej veci (pozri rozsudok ESD C-271/91 vo veci M. H. Marshall v Southampton and South West Hampshire Area Health Authority).“*

Podľa výrokovvej časti rozsudku C-271/91 M.H.Marshall a Southampton and South West Hampshire Area Health Authority zo dňa 2.8.1993

- *„Článok 6 smernice Rady 76/207/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu musí byť taký, že náhrada utrpenej straty a ujmy poškodenej osoby ako výsledok diskriminačného skončenia pracovného pomeru nemôže byť obmedzený na stanovenú vyššiu hranicu a priori alebo vylúčením priznania úrokov, aby nahradili utrpenú stratu prijímateľom zadosťučinenia ako výsledok plynutia času pokým sa hlavná priznaná suma skutočne zaplatí.“*

Čl. 18 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 (prepracované znenie):

- *„Členské štáty zavedú do svojich vnútroštátnych právnych systémov také opatrenia, ktoré sú potrebné na zabezpečenie skutočnej a účinnej náhrady alebo nápravy, ak tak členské štáty rozhodnú v otázke straty a škody, ktorú utrpela poškodená osoba v dôsledku diskriminácie z dôvodu pohlavia, a to takým spôsobom, ktorý je odrádzajúci a primeraný utrpenej škode. **Takáto náhrada alebo náprava sa nesmie obmedziť stanovením hornej hraničnej hodnoty vopred, okrem prípadov, v ktorých môže zamestnávateľ dokázať, že jediná škoda, ktorú žiadateľ utrpel v dôsledku diskriminácie v zmysle tejto smernice je odmietnutie vziať do úvahy jeho žiadosť o zamestnanie.**“*

C-407/14 - Sankčná náhrada škody

- Vzhľadom na uvedené skutočnosti treba na položenú otázku odpovedať tak, že článok 18 smernice 2006/54 sa má vykladať v tom zmysle, že na zabezpečenie toho, aby bola škoda, ktorá bola spôsobená v dôsledku diskriminácie na základe pohlavia, skutočne napravená alebo nahradená odrádzajúcim a primeraným spôsobom, tento článok ukladá členským štátom, ktoré si zvolia peňažnú formu náhrady, povinnosť, aby do svojich vnútroštátnych právnych poriadkov zaviedli podľa pravidiel, ktoré stanovujú, opatrenia upravujúce to, že poškodenej osobe sa poskytne náhrada škody pokrývajúca spôsobenú ujmu v plnom rozsahu.
- Najvyšší súd SR (ďalej len „NS SR“) v uznesení v prípade žalobkyne zo dňa 24.03.2015 (5 Cdo 56/2014), keď uviedol, že *„[j]e nesporné, že pokiaľ k prepusteniu došlo v dôsledku diskriminácie zo strany zamestnávateľa, je prostriedkom na odstránenie protiprávneho stavu reštitučná žaloba v zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona, ktorou sa žalobca domáha napravenia protiprávneho stavu (diskriminácie) a odstránenia následkov protiprávneho konania. **V takomto prípade bude mať žaloba o určenie neplatnosti výpovede a náhradu mzdy charakter reštitučnej žaloby v zmysle § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona (...)**“.*

C-624/19 - Tesco Stores Ltd.

- „Článok 157 ZFEÚ sa má vykladať v tom zmysle, že má priamy účinok v sporoch medzi jednotlivcami, v ktorých sa namieta nedodržanie zásady rovnosti odmeňovania pracovníkov mužského a ženského pohlavia za „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedená v tomto článku.“
- Podľa posledného rozsudku Súdneho dvora Európskej únie, v právnej veci C-624/19 Tesco Stores Ltd., Súdny dvor rozlišoval rôzne prevádzky zamestnávateľa, pričom poukázal na ten istý zdroj pracovných podmienok v rámci jedného zamestnávateľa. V bode 30 rozsudku stanovil, že: *„Otázka, či dotknutí pracovníci vykonávajú „rovnakú prácu“ alebo „prácu rovnakej hodnoty“, ako je uvedené v článku 157 ZFEÚ, patrí v tejto súvislosti do posúdenia skutkového stavu súdom. Z tohto hľadiska treba pripomenúť, že vnútroštátnemu súdu, ktorý má jediný právomoc zistiť a posúdiť skutkový stav, prislúcha, aby určil, či vzhľadom na konkrétnu povahu činností vykonávaných týmito pracovníkmi im možno pripísať rovnakú hodnotu (pozri v tomto zmysle rozsudky z 31. mája 1995, RoyalCopenhagen, C-400/93, EU:C:1995:155, bod 42, ako aj z 26. júna 2001, Brunnhofer, C-381/99, EU:C:2001:358, bod 49 a citovanú judikatúru).“*

C-624/19 - Tesco Stores Ltd.

- „ Na úvod treba poznamenať, že samotné znenie článku 157 ZFEÚ nepodporuje tento výklad. V súlade s týmto článkom každý členský štát zabezpečí uplatňovanie zásady rovnakej odmeny pre mužov a ženy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty. Tento článok preto jasne a presne ukladá povinnosť dosiahnuť výsledok a má kogentnú povahu tak, pokiaľ ide o „rovnakú prácu“, ako aj „prácu rovnakej hodnoty“. pričom táto úprava je kogentná na akékoľvek pracovnoprávne vzťahy:„ Súdny dvor už rozhodol, že vzhľadom na to, že článok 157 ZFEÚ má záväzný charakter, zákaz diskriminácie medzi pracovníkmi mužského a ženského pohlavia sa vzťahuje nielen na činnosť orgánov verejnej moci, **ale aj na všetky zmluvy, ktoré kolektívne upravujú závislú činnosť, ako aj na zmluvy uzatvorené medzi jednotlivcami.** (rozsudok z 8. mája 2019, Praxair MRC, C-486/18, EU:C:2019:379, bod 67 a citovaná judikatúra).“

Uznesenie Najvyššieho súdu SR sp. zn. 4Cdo/89/2020 zo dňa 23.09.2021

- *„Náležitú odôvodnenie, prečo sa súd prvej inštancie rozhodol nevykonať dokazovanie navrhnuté žalobcom malo so zreteľom na princíp rovnosti zbraní v danom prípade kľúčový význam. Súd prvej inštancie, napriek tomu, že žalobca žiadal vykonať dokazovanie v tom smere, že žalovanému a/ uloží informačnú povinnosť, či počas zamestnaneckého pomeru (27 rokov) bol žalobca odmeňovaný nad rámec bežnej dohodnutej mzdy za plnenie svojich pracovných úloh,, ak áno, kedy a akým spôsobom, navrhované dokazovanie bez bližšieho odôvodnenia nevykonan, napriek tomu, že žalobca tvrdil, že s menovanými pracovníkmi pracovný pomer ukončený nebol a namietal, že zo strany žalovaného došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.“*