

---

**Dohovor o odstránení všetkých  
foriem diskriminácie žien**

Rozdeľovník: všeobecný  
21. novembra 2016

Originál: angličtina

**Predbežné neredigované znenie**

---

**Výbor pre odstránenie diskriminácie žien**

**Oznámenie č. 66/2014\***

**Stanovisko prijaté výborom na jeho šesťdesiatom piatom zasadnutí  
(24. októbra – 18. novembra 2016)**

<i>Predkladateľ/ka:</i>	D.S. (zastúpená advokátkou Vandou Durbákovou z Poradne pre občianske a ľudské práva)
<i>Údajná poškodená osoba:</i>	Sťažovateľka
<i>Zmluvný štát:</i>	Slovensko
<i>Deň oznámenia:</i>	8. februára 2013 (prvotné podanie)
<i>Podklady:</i>	Zaslané zmluvnému štátu dňa 18. februára 2014 (nie sú vydané v listinnej forme)
<i>Deň prijatia rozhodnutia:</i>	7. novembra 2016

---

\* Na posudzovaní predmetného oznámenia sa zúčastnili nasledujúci členovia výboru: Gladys Acosta Vargas, Magalys Arocha Dominguez, Barbara Bailey, Niklas Bruun, Louiza Chalal, Náela Gabr, Hilary Gbedemah, Ruth Halperin-Kaddari, Yoko Hayashi, Dalia Leinarte, Lia Nadaraia, Theodora Nwankwo, Pramila Patten, Silvia Pimentel, Biancamaria Pomeranzi a Xiaoqiao Zou.

## Stanovisko podľa článku 7 opčného protokolu

1. Autorkou oznámenia je D.S., štátna príslušníčka Slovenskej republiky, narodená v roku 1971. Tvrdí, že je obeťou diskriminácie na základe svojho pohlavia a manželského a rodinného stavu, ktorá je v rozpore s článkom 2 písm. a), c) a e) v spojení s článkom 1 a článkom 11 ods. 1 písm. a) Dohovoru o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej len „dohovor“). Dohovor a jeho opčný protokol nadobudli účinnosť pre Slovenskú republiku v roku 1993, resp. 2000. Sťažovateľku zastupuje Vanda Durbáková, advokátka z Poradne pre občianske a ľudské práva.

### Skutočnosti uvedené sťažovateľkou

2.1 Sťažovateľka bola zamestnaná v Slovenskej národnej knižnici (SNK) v Martine ako výskumno-vývojová pracovníčka Oddelenia biografického výskumu a lexikografie Národného biografického ústavu (NBiÚ) od 15. septembra 1995 do 31. marca 2008. SNK je štátny subjekt financovaný z rozpočtu Ministerstva kultúry SR.

2.2 V decembri 2001 si sťažovateľka so súhlasom zamestnávateľa zobrala materskú dovolenku, ktorú spojila s rodičovskou dovolenkou a po dvoch deťoch sa vrátila do práce dňa 10. januára 2008<sup>1</sup>. Po návrate jej personálne oddelenie oznámilo, že jej zamestnávateľ nariadil vyčerpanie kumulovaného nároku na riadnu dovolenku v trvaní 42 dní, t. j. do 10. marca 2008, ktorú si počas materskej dovolenky nevyčerpala.

2.3 Počas sťažovateľkinej dovolenky sa uskutočnila reorganizácia SNK. Začiatkom roka 2008 sa generálny riaditeľ SNK rozhodol vzhľadom na predpokladané krátenie rozpočtu znížiť počet zamestnancov. Pracovné miesto sťažovateľky sa zrušilo.

2.4 Dňa 20. februára 2008 riaditeľ NBiÚ telefonicky vyzval sťažovateľku, aby sa ihneď dostavila na pracovisko. Po príchode do knižnice jej riaditeľ NBiÚ ako vedúci jej oddelenia oznámil, že k 1. marcu 2008 je prepustená, pretože oddelenie muselo prepustiť jednu osobu. Počas rozhovoru riaditeľ uviedol, že rozhodnutie prepustiť sťažovateľku bolo sčasti zapríčinené tým, že má dve malé deti a práve sa vrátila z materskej dovolenky, a okrem toho ako jediná nie je nikoho „chránenkyňa“. V ten istý deň na stretnutí so zástupcom riaditeľa SNK, od ktorého sa chcela dozvedieť skutočný dôvod prepustenia, vzhľadom na svoje postavenie živičky dvoch maloletých detí, zástupca riaditeľa skonštatoval, že SNK „nie je sociálny ústav“.

2.5 Sťažovateľka sa dňa 25. februára 2008 vrátila do SNK a požiadala, aby jej zástupca riaditeľa SNK odovzdal rozhodnutie o organizačných zmenách, kolektívnu zmluvu a „presné znenie výpovede“. Jej žiadosť bola zamietnutá a zástupca riaditeľa, ktorý ju informoval, že od 1. marca 2008 je tak či tak prepustená, vyslovil neúčtivé poznámky, ktoré sťažovateľka pociťovala ako narušenie svojej dôstojnosti („Ja sa kvôli vám nepokakám do gatí!“).

2.6 Dňa 4. marca 2008 sťažovateľka dostala oznámenie o tom, že k 1. júnu 2008 sa jej pracovné miesto ruší a SNK jej nemôže ponúknuť iné vhodné pracovné miesto. Dňa 10. marca 2008 sťažovateľka podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru podľa § 60 a § 63 Zákonníka práce (nadbytočnosť) a jej pracovný pomer sa riadne skončil dňa 31. marca 2008.

2.7 Sťažovateľka uvádza, že vedúci a zástupca vedúceho jej oddelenia sa ju rozhodli prepustiť, pretože mali pochybnosť, či ako matka dvoch malých detí bude zvládať riadne vykonávať svoju prácu.

---

<sup>1</sup> Podľa slovenského právneho poriadku sa poskytuje materská dovolenka v trvaní 37 týždňov pri jednom dieťati a rodičovská dovolenka na prehlbenie starostlivosti o dieťa do troch rokov veku dieťaťa.

Vyjadрили obavy ohľadne jej schopnosti nájsť rovnováhu medzi pracovným a rodinným životom. Zástupca vedúceho zároveň otvorene vyjadril obavu, že sťažovateľka bude často absentovať, keď jej deti ochorejú. Kolegovia tiež sťažovateľke povedali, že zástupca to konštatoval aj na pracovnej porade.

2.8 Dňa 1. apríla 2008 SNK prijala inú osobu (dôchodkyňu) na výkon pracovných úloh podobných tým, ktoré predtým vykonávala sťažovateľka. Táto osoba už pred okresným súdom potvrdila, že táto práca bola prakticky rovnaká, akú predtým vykonávala sťažovateľka. Okrem toho bola prijatá aj ďalšia dôchodkyňa na výpomoc pre túto zamestnankyňu pri plnení v zásade rovnakých povinností, aké predtým plnila sťažovateľka. Tieto dohody boli urobené aj napriek skutočnosti, že jej pracovné miesto sa zrušilo, tak ako to zamestnávateľ povedal sťažovateľke.

2.9 Dňa 17. apríla 2008 sťažovateľka podala sťažnosť ministrovi kultúry SR na diskriminačné zaobchádzanie, ktorému bola podľa nej vystavená pri ukončovaní pracovného pomeru. Dňa 5. mája 2008 jej minister kultúry SR oznámil, že nie je oprávnený riešiť personálne záležitosti a poradil jej, aby sa obrátila na súd. Jej sťažnosť bola zároveň zaslaná SNK na preskúmanie.

2.10 Dňa 15. mája 2008 generálny riaditeľ SNK poslal sťažovateľke list s ospravedlnením za konanie riaditeľa a zástupcu riaditeľa jej oddelenia pri ukončovaní jej pracovného pomeru, v ktorom uviedol, že prístup jej nadriadených mal byť citlivejší. Nedostala však ospravedlnenie za diskriminačné zaobchádzanie, ani sa nezahájilo preskúmanie jej sťažnosti a nedostala na ňu žiadnu ďalšiu odpoveď. Dňa 19. januára 2009 sa sťažovateľka znovu neúspešne sťažovala generálnemu riaditeľovi SNK na spôsob, akým sa s ňou zaobchádzalo.

2.11 Dňa 4. augusta 2008 sťažovateľka podala žalobu na Okresný súd v Martine. Uviedla, že SNK porušila zásadu rovnakého zaobchádzania tým, že o jej nadbytočnosti rozhodol riaditeľ a zástupca riaditeľa NBiÚ, ktorí jej povedali, že nie je nikoho „chránenkyňa“, resp. by bola stále doma s chorými deťmi. Sťažovateľka ďalej uviedla, že po skončení jej pracovného pomeru SNK zamestnala dve iné osoby na plnenie úloh, ktoré predtým plnila ona. Sťažovateľka tvrdila, že hlavným dôvodom jej prepustenia bola skutočnosť, že je matkou dvoch malých detí, ktorá sa práve vrátila z materskej a rodičovskej dovolenky.

2.12 Dňa 15. apríla 2010 Okresný súd v Martine zamietol jej žalobu ako nepodloženú. Uviedol, že nakoľko nepredložila dostatočné dôkazy o diskriminácii prima facie, dôkazné bremeno sa nemôže preniesť na žalovaného. Súd uviedol, že nemôže skúmať dôvody zamestnávateľa, pre ktoré označil zamestnankyňu za nadbytočnú a že prijatie inej zamestnankyne na plnenie povinností sťažovateľky nemá súvis s jej žalobou týkajúcou sa diskriminácie. Súd dospel k záveru, že cieľ zamestnávateľa znížiť rozpočet, bol legitímny.

2.13 Sťažovateľka sa odvolala proti rozsudku okresného súdu na Krajskom súde v Žiline s tvrdením, že okresný súd pochybil pri právnom aj vecnom posúdení veci. Tvrdila, že súd neuplatnil správne ustanovenie o dôkaznom bremene podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého sa dôkazné bremeno prenáša na žalovaného, ak v návrhu žalobcu ide o prípad prima facie. Krajský súd dňa 30. marca 2011 zamietol jej odvolanie a potvrdil pôvodné rozhodnutie nižšieho súdu. Dňa 1. júla 2011 sťažovateľka podala dovolanie na Najvyšší súd SR, v ktorom uviedla, že krajský súd porušil jej právo na spravodlivé súdne konanie, avšak dňa 25. septembra 2012 bolo dovolanie zamietnuté ako zjavne nepodložené. Dňa 10. decembra 2012 sťažovateľka podala sťažnosť na Ústavný súd Slovenskej republiky s tvrdením, že rozhodnutia nižších súdov boli svojvoľné, neoprávnené a neopodstatnené. Uviedla tiež, že došlo k porušeniu jej práva na spravodlivé súdne konanie a na účinný opravný prostriedok a zákazu diskriminácie, ktoré zaručuje Európsky dohovor o ľudských právach, a tiež k porušeniu jej práv podľa článku 2 písm. c) a e) a článku 11 ods. 1 písm. a)

dohovoru. Dňa 6. februára 2013 Ústavný súd SR zamietol jej žiadosť s tým, že jej dôvody sú nepodložené a potvrdil rozhodnutia nižších súdov.

### **Stážnosť**

3. Sťažovateľka uvádza, že bola vystavená určitej forme diskriminácie na základe pohlavia zo strany svojho zamestnávateľa, ktorý ukončil jej pracovnú zmluvu zo zakázaných diskriminačných dôvodov. Uvádza, že bol porušený článok 2 písm. a), c) a e) v spojení s článkom 1 a článkom 11 ods. 1 písm. a) dohovoru, nakoľko jej zmluvný štát nezabezpečil účinnú ochranu ako ženy pred diskrimináciou na základe pohlavia, ktorej bola vystavená zo strany vnútroštátnych súdov a neuskutočnil všetky primerané opatrenia na zrušenie diskriminácie žien, okrem iného v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

### **Vyjadrenia zmluvného štátu k prijateľnosti a podstate**

4.1 Verbálnou nótou zo dňa 29. septembra 2014 predložil zmluvný štát svoje vyjadrenia k prijateľnosti a podstate. Zmluvný štát uviedol, že presadzuje rovnosť pohlaví. Na podporu tohto tvrdenia uviedol vnútroštátne právne predpisy, ktorými v tejto súvislosti realizuje svoje záväzky vyplývajúce z medzinárodných zmlúv o ľudských právach.

4.2 Zmluvný štát ďalej uvádza, že nemá žiadne námietky k prijateľnosti oznámenia.

4.3 Pokiaľ ide o podstatu, zmluvný štát poznamenáva, že po strate zamestnania mohla mať sťažovateľka pocit znevýhodnenia na základe pohlavia a manželského stavu. Uviedol však, že porušenie zásady rovnakého zaobchádzania sa v súdnom konaní nepreukázalo. Zmluvný štát poskytol vysvetlenie, že vzhľadom na rozpočtové potreby mala SNK objektívne uloženú povinnosť znížiť počet zamestnancov a zvýšiť efektívnosť práce. Vzhľadom na zloženie nadbytočných pracovníkov, z ktorých bolo deväť žien, trinásť mužov, tri ženy s deťmi a trinásť osôb v dôchodkovom veku, sa nedá usudzovať, že došlo k diskriminácii na základe pohlavia.

4.4 Zmluvný štát tvrdí, že zamestnávateľ bol schopný na súde preukázať, že rozhodnutie prepustiť sťažovateľku vychádzalo z organizačnej zmeny v súvislosti s jej pracovným miestom a nie z jej osobných pomerov. Uviedol, že SNK zamestnáva aj iné ženy s maloletými deťmi a že sa pokúšala zamestnať aj sťažovateľku na čiastočný pracovný úväzok, ale ona túto ponuku odmietla. Nakoľko sťažovateľka podpísala dohodu o skončení pracovného pomeru, zmluvný štát uviedol, že jeho skončenie bolo vlastne v súlade s vôľou sťažovateľky.

4.5 Pokiaľ ide o prijatie novej zamestnankyne, ktorá sčasti vykonávala rovnakú prácu ako sťažovateľka, zmluvný štát sa odvolal na to, že SNK preukázala v súdnom konaní, že k nemu došlo až potom, ako sťažovateľka ukončila svoj pracovný pomer dohodou v priebehu stanovenej výpovednej lehoty, pričom v žiadnom prípade nešlo o trvalé pracovné miesto, ale len o krátkodobú pracovnú zmluvu.

4.6 Zmluvný štát potvrdil stanovisko svojich súdov v tom, že v spôsobe riešenia záležitosti zo strany zamestnávateľa chýbala citlivosť, a preto privítal písomné ospravedlnenie zamestnávateľa sťažovateľke. Nakoľko pri výmene názorov medzi sťažovateľkou a jej zamestnávateľom nebola prítomná žiadna ďalšia osoba, zmluvný štát neakceptuje tvrdenie, že ním bola sťažovateľke spôsobená ujma, ktorá mohla ovplyvniť jej profesijný život alebo ponížiť jej dôstojnosť. Napriek tomu zmluvný štát uznal, že takéto konanie nemožno ospravedlniť jeho súkromnou povahou.

4.7 Zmluvný štát tiež uvádza, že nakoľko sťažovateľka nedokázala súdu predložiť skutočnosti, z ktorých by sa dalo dôvodne usudzovať, že došlo k diskriminácii, neuplatnilo sa prenesenie

dôkazného bremena na žalovaného a nevznikla mu povinnosť preukázať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania nedošlo. Zmluvný štát tiež vyhlásil, že sťažovateľka presne neuviedla, ktoré jej práva zamestnávateľ porušil.

4.8 Okrem tohto, v súvislosti s prenosom dôkazného bremena, zmluvný štát zdôrazňuje, že tento inštitút predstavuje významný nástroj v boji proti diskriminácii. V praxi znamená, že ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých sa dá dôvodne usudzovať, že k diskriminácii skutočne došlo, dôkazné bremeno v konaní prechádza na žalovaného, ktorý musí preukázať, že princíp rovnakého zaobchádzania neporušil. Zmluvný štát uvádza, že podstata tohto právneho nástroja spočíva v tom, že žalobcovi poskytuje účinný prostriedok na ochranu proti diskriminácii, takže žalobca nie je nútený svoje tvrdenia o konaní žalovaného preukazovať. Avšak zmluvný štát súhlasí so stanoviskom súdov, že z toho nevyplýva, že by bola sťažovateľka úplne oslobodená od povinnosti predložiť relevantné skutočnosti na podloženie svojich tvrdení. Podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona prenos dôkazného bremena nastáva vtedy, keď na základe skutočností oznámených žalobcom môže súd dôvodne usudzovať, že údajné porušenie skutočne nastalo. Nepostačuje, aby osoba, ktorá sa cíti byť diskriminovaná, jednoducho iba uviedla túto skutočnosť. Takáto osoba by mala nielen tvrdiť, ale aj preukázať, že sa s ňou nezaobchádzalo normálnym, teda nediskriminačným spôsobom. Zmluvný štát vyhlásil, že tento výklad je v súlade s dôvodovou správou k antidiskriminačnému zákonu, ktorá uvádza, že v súlade s ustanoveniami smernice sa „aktivuje“ žalobca a dôkazné bremeno sa prenáša na žalovaného len vtedy, keď sa dá z dôkazov predložených žalobcom usudzovať, že naozaj došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Zmluvný štát dodáva, že tieto skutočnosti musia byť svojou povahou – najmä intenzitou zásahu – a okolnosťami, za ktorých nastali, natolko závažné, že súd z nich môže dôvodne vyvodiť diskriminačné konanie zo strany žalobcu.

4.9 Zmluvný štát potvrdzuje, že sa oboznámil s odôvodnením súdov, podľa ktorých sťažovateľka nepredložila postačujúce dôkazy, takže sa dôkazné bremeno neprenieslo na zamestnávateľa. Zmluvný štát opätovne zdôrazňuje, že sťažovateľka neoznámila skutočnosti, na základe ktorých by sa dalo dôvodne usudzovať, že sa zamestnávateľ dopustil diskriminačného konania. Ďalej uvádza, že sťažovateľka nekonkretizovala, na ktoré z jej práv malo vplyv konanie zamestnávateľa.

4.10 Zmluvný štát neakceptuje tvrdenie sťažovateľky, že sa od nej požadovalo, aby pred súdmi preukázala skutočnosti, ako je motivácia zamestnávateľa, nakoľko podľa tvrdenia zmluvného štátu, táto je v prípadoch týkajúcich sa nerovnakého zaobchádzania vopred daná. Vyvracia tiež tvrdenie sťažovateľky, že vnútroštátne súdy nesprávne posúdili prípad tak z vecného, ako aj právneho hľadiska. Nazdáva sa, že sťažovateľka mala k dispozícii riadne aj mimoriadne opravné prostriedky a tieto aktívne využila. Ako však uviedol, ani všeobecné súdy a ani Ústavný súd SR nedospeli k záveru, že došlo k porušeniu práv sťažovateľky.

4.11 Zmluvný štát tvrdí, že sťažovateľka mala prístup k spravodlivým vnútroštátnym konaniam, ktoré aj využila, no nebola úspešná. Uvádza, že právo na spravodlivé súdne konanie zahŕňa aj právo účastníka na zdôvodnenie rozhodnutia súdu, ktoré jasne a jednoznačne poskytuje odpovede na všetky relevantné právne a vecné otázky súvisiace so súdnou ochranou. Nazdáva sa však, že súdy nie sú povinné zodpovedať všetky otázky položené účastníkom konania. Uvedená povinnosť sa vzťahuje len na zodpovedanie tých otázok, ktoré sú podstatné pre daný prípad alebo dostatočne objasňujú vecné a právne východiská rozhodnutia bez toho, aby sa zachádzalo do podrobností uvedených účastníkmi. Zdôvodnenie rozhodnutia súdu jasne vysvetľujúce východiská, na základe ktorých bolo vydané, postačuje na splnenie požiadavky na spravodlivé súdne konanie.

4.12 Zmluvný štát svoje vyjadrenie uzavrel tým, že vnútroštátne súdy riešili sťažnosť sťažovateľky v súlade s účelom a významom antidiskriminačnej legislatívy. Skutočnosť, že sa jej neposkytla ochrana, neznamena porušenie jej práva na účinný opravný prostriedok. Uviedol, že všeobecné súdy

nemôžu porušiť právo na účinný opravný prostriedok, ak konajú v súlade s procesnými pravidlami.<sup>2</sup> Preto sa zmluvný štát nazdáva, že nedošlo k porušeniu práv sťažovateľky v zmysle dohovoru.

### **Vyjadrenie sťažovateľky k stanovisku zmluvného štátu**

5.1 Dňa 1. decembra 2014 sťažovateľka predložila svoje vyjadrenia k stanovisku zmluvného štátu. Opätovne zdôrazňuje, že ukončením jej pracovnej zmluvy došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania podľa vnútroštátnej legislatívy.

5.2 Uvádza, že toto ukončenie jej spôsobilo psychický tlak a poníženie. Podčiarkuje skutočnosť, že jej nadriadení sa v rozhovoroch výslovne vyjadrovali, že dôvodom na ukončenie jej pracovnej zmluvy je to, že má deti a že sa práve vrátila z rodičovskej dovolenky. Jej zamestnávateľ vyslovil aj iné neprimerané výroky v tom zmysle, že SNK nie je sociálny ústav a vyjadril pochybnosti o jej schopnosti nájsť rovnováhu medzi svojím pracovným a rodinným životom. Podľa sťažovateľky to jasne naznačuje, že pohlavie a manželský stav zohrávali kľúčovú úlohu pri jej prepustení. Tvrdí, že organizačné zmeny boli použité len ako zámienka na zakrytie diskriminačného charakteru jej prepustenia.

5.3 V protiklade s vyjadreniami zmluvného štátu však sťažovateľka opakovane uvádza, že medzi prepustenými osobami iba ona mala malé deti a práve ukončila rodičovskú dovolenku. Keby však – ako tvrdí štát – boli prepustené aj iné matky z iných oddelení, podľa sťažovateľky by táto skutočnosť diskriminačné konanie nevylučovala, ale skôr posilnila náznak diskriminácie.

5.4 Sťažovateľka vyvracia vyjadrenie štátu, že k ukončeniu došlo na jej podnet a v súlade s jej vôľou. Tvrdí, že k ukončeniu zmluvy došlo výlučne na základe podnetu zamestnávateľa. Ukončenie pracovného pomeru sa ukázalo ako jediná možnosť, a preto podpísala dohodu o ukončení pracovného pomeru.

5.5 Sťažovateľka opätovne zdôrazňuje svoje predchádzajúce vyjadrenie, že zamestnanie iných osôb na výkon jej práce po skončení jej pracovného pomeru len poukazuje na to, že jej pracovná náplň nezaklikla, ako to tvrdil zamestnávateľ pri zdôvodňovaní jej prepustenia. Uvádza, že išlo o jasné porušenie jej práv podľa vnútroštátnej antidiskriminačnej legislatívy, ktoré bolo vnútroštátnymi súdmi ignorované.

5.6 Sťažovateľka ďalej odmieta tvrdenie štátu, že jej bola ponúknutá práca na čiastočný úväzok, čo potvrdilo aj svedectvo jej riaditeľa počas súdneho vypočúvania dňa 11. februára 2010. Uvádza však, že takáto jednostranná zmena jej pracovných podmienok by aj tak predstavovala porušenie práva na rovnaké zaobchádzanie.

5.7 Sťažovateľka ďalej tvrdí, že súd účinne neuplatnil vnútroštátnu antidiskriminačnú legislatívu tým, že neuznal, že došlo k diskriminačnému zaobchádzaniu a neposkytol jej účinný opravný prostriedok, a tým jej vznikla peňažná škoda v podobe právnych poplatkov, nakoľko musela zaplatiť trovy súdneho konania.

5.8 Pokiaľ ide o výklad dôkazného bremena podľa vnútroštátnej antidiskriminačnej legislatívy zo strany zmluvného štátu, sťažovateľka konštatuje, že stanovisko štátu je v rozpore s príslušnými smernicami EÚ a s judikatúrou medzinárodných orgánov vrátane Európskeho súdu pre ľudské práva, Súdneho dvora EÚ a zmluvných orgánov OSN. Sťažovateľka potvrdzuje, že súdu predložila prípad diskriminácie prima facie, takže dôkazné bremeno sa malo preniesť na zamestnávateľa ako

---

<sup>2</sup> Zmluvný štát tiež dodáva, že sťažovateľka mala možnosť domáhať sa opravného prostriedku na Európskom súde pre ľudské práva, ktorú však nevyužila.

žalovaného. Súd tento postup účinne neuplatnil, a navyše zmluvný štát nebol ochotný uznať pochybenie súdu a zabezpečiť nápravu.

5.9 Sťažovateľka uvádza, že nevyhnutnosť identifikovať a postihovať diskrimináciu na základe pohlavia v pracovnoprávných vzťahoch je významná nielen preto, aby sa zabezpečila náprava pre ňu samotnú, ale tiež ako preventívne opatrenie na zabránenie výskytu takýchto činov v budúcnosti. Opakovane uvádza, že na jej prípad by sa malo nahliadať v širšom kontexte tradičného, predpojatého ponímania rodových rolí na pracovnom trhu, ktoré je na Slovensku ešte stále rozšírené. Berie na vedomie tvrdenie zmluvného štátu, podľa ktorého sa prijali opatrenia na zabránenie diskriminácie, ale zastáva názor, že vysoký výskyt prípadov diskriminácie naznačuje, že tieto opatrenia sú neúčinné alebo nepostačujúce.

5.10 Sťažovateľka teda konštatuje, že zmluvný štát nevyvrátil jej tvrdenia, a preto trvá na tom, že došlo k porušeniu jej práv podľa článku 2 písm. a), c) a e) v spojení s článkom 1 článkom 11 ods. 1 písm. a) dohovoru.

### **Otázky a konanie pred výborom týkajúce sa prijateľnosti**

6.1 Podľa ustanovenia 64 rokovacieho poriadku výboru, výbor musí rozhodnúť o tom, či je oznámenie podľa opčného protokolu prijateľné. Podľa ustanovenia 72 ods. 4 výbor musí o tom rozhodnúť ešte predtým, ako pristúpi k posudzovaniu podstaty oznámenia.

6.2 Výbor konštatuje, že zmluvný štát nevzniesol žiadne námietky ohľadne prijateľnosti sťažovateľkinho podania. Keďže sa nezistili žiadne prekážky, ktoré by bránili prijateľnosti sťažnosti, ktorú sťažovateľka podala podľa článku 2 písm. a), c) a e) v spojení s článkom 1 článkom 11 ods. 1 písm. a) dohovoru, výbor ich považuje za prijateľné a pristupuje k ich posúdeniu z hľadiska podstaty.

### **Posúdenie podstaty**

7.1 Výbor posúdil predmetné oznámenie vo svetle všetkých informácií, ktoré mu predložila sťažovateľka a zmluvný štát, v súlade s článkom 7 ods. 1 opčného protokolu.

7.2 Výbor berie na vedomie sťažnosť sťažovateľky, že bola prepustená z diskriminačných dôvodov ako žena a matka dvoch maloletých detí, ktorá sa práve vrátila z materskej a rodičovskej dovolenky; že údajný dôvod zamestnávateľa na jej prepustenie, ktorým bolo krátenie rozpočtu, bol nepravdivý, nakoľko po skončení jej pracovného pomeru boli prijaté dve iné osoby na výkon jej povinností; a že vnútroštátne súdy riadne neaplikovali zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou tým, že nepreniesli dôkazné bremeno na zamestnávateľa, a to aj napriek skutočnosti, že mu sťažovateľka oznámila prípad diskriminácie na základe pohlavia a manželského a rodinného stavu prima facie. Výbor poznamenáva, že sťažnosť sťažovateľky predloženú výboru už posúdili vnútroštátne súdy, a preto sa v podstate týkajú vyhodnotenia skutočností a dôkazov vnútroštátnymi súdmi. Výbor pripomína, že pri hodnotení skutočností a dôkazov nenahrádza vnútroštátne orgány, pokiaľ posúdenie z ich strany nebolo zjavne svojvoľné alebo zaujaté z dôvodu predpojatosti alebo predsudkov v ponímaní pohlaví, resp. rodov, alebo ním nebola popretá spravodlivosť. Výbor teda musí zistiť, či vnútroštátne súdne konania v prípade sťažovateľky neboli vedené svojvoľne alebo s popretím spravodlivosti.

7.3 V tejto súvislosti výbor konštatuje, že podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona sa dôkazné bremeno prenáša na žalovaného, ktorý je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno „dôvodne usudzovať“, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Výbor berie na vedomie konštatovanie zmluvného štátu, že súd zabezpečí prenesenie dôkazného bremena len vtedy, keď na základe

skutočností oznámených žalobcom možno dôvodne usudzovať, že došlo k údajnému porušeniu a keď sú tieto skutočnosti vzhľadom na svoju povahu, intenzitu zásahu a okolnosti, za ktorých nastali, natoľko závažné, že súd dovedú k uvedenému záveru. Výbor náležite zvažil vyjadrenie zmluvného štátu, že krátenie rozpočtu bolo legitímnym dôvodom na zrušenie pracovného miesta sťažovateľky a že zamestnávateľ zrušil aj pracovné miesta obsadené inými deviatimi ženami, trinástimi mužmi, tromi ženami s deťmi a trinástimi osobami v dôchodkovom veku, čo vylučovalo predpoklad akejkoľvek diskriminácie. Výbor tiež berie na vedomie tvrdenie zmluvného štátu, že dve ďalšie osoby boli prijaté na vykonávanie pracovných úloh sťažovateľky až po jej odchode, pričom ich pracovný pomer mal len dočasný charakter.

7.4 V predmetnom prípade výbor poznamenáva, že sťažovateľka oznámila vnútroštátnym súdom tie isté relevantné skutočnosti, ktorými podložila svoju sťažnosť podanú výboru, a to (1) že organizačné zmeny nastali v čase, keď bola nútená vyčerpať si kumulovaný nárok na dovolenku v trvaní 42 dní, (2) že bola z pracovného pomeru prepustená tesne po svojom návrate z materskej a rodičovskej dovolenky, (3) že správu o prepustení jej oznámil jej vedúci, riaditeľ NBIÚ, (4) že jej bolo oznámené, že bude prepustená, nakoľko NBIÚ musí prepustiť jednu osobu, pričom ona jej jediná, ktorá nie je nikoho „chránenkyňa“, (5) že zástupca riaditeľa SNK jej odmietol poskytnúť bližšie informácie o organizačných zmenách, kolektívnej zmluve a o presnom znení jej výpovede a adresoval jej veľmi povýšené poznámky, (6) že zástupca riaditeľa NBIÚ sa vyjadril, že by bola stále doma s chorými deťmi a že skutočným dôvodom jej prepustenia uvádzaným jej nadriadenými je to, že má dve malé deti, ktoré by boli často choré a nedokázala by nájsť rovnováhu medzi svojím rodinným a pracovným životom. Sťažovateľka tiež predložila nesporný dôkaz, že dostala ospravedlňujúci list od generálneho riaditeľa SNK ohľadne konania a necitlivého prístupu k nej zo strany jej nadriadených, riaditeľa a zástupcu riaditeľa NBIÚ, a tiež že po jej prepustení boli prijaté dve osoby na výkon jej pracovných úloh. Výbor konštatuje, že vnútroštátne súdy zamietli prvý argument sťažovateľky na základe toho, že bolo vecou zamestnávateľa rozhodnúť, ktoré pracovné miesta sa majú krátiť, a že toto rozhodnutie vychádzalo z legitímneho cieľa znížiť rozpočet, hoci počet pracovníkov po prepustení z nadbytočnosti bol 270 osôb. Druhý argument predložený sťažovateľkou bol zamietnutý z dôvodu osobnej povahy rozhovoru medzi sťažovateľkou a jej nadriadenými, ktorý sa dá považovať len za určitý zásah do „osobnej sféry“ sťažovateľky, ktorý však nebol natoľko intenzívny, aby spôsobil narušenie jej profesijného života. Ostatné argumenty sťažovateľky boli jednoducho zamietnuté ako irelevantné vo vzťahu k jej sťažnosti na diskriminačné zaobchádzanie.

7.5 Výbor sa nazdáva, že hoci sa krátenie rozpočtu mohlo považovať za legitímny dôvod na zrušenie pracovného miesta obsadeného sťažovateľkou, načasovanie jej prepustenia, spôsob, akým jej bolo prepustenie oznámené, odmietnutie poskytnúť jej podrobné informácie o organizačnej zmene, kolektívnej zmluve a o presnom znení jej výpovede, poznámky jej nadriadených, ktoré jasne naznačovali diskriminačný prístup k nej a ktoré boli natoľko závažné, že viedli k poslaniu ospravedlňujúceho listu sťažovateľke samotným generálnym riaditeľom SNK, a navyše skutočnosť, že po skončení jej pracovného pomeru boli prijaté dve osoby na výkon jej práce, vyžadovali podrobnejšie preskúmanie dôvodov prepustenia sťažovateľky a jej údajnej diskriminácie a porušenia zásady rovnakého zaobchádzania vnútroštátnymi súdmi, a to najmä Okresným súdom v Martine ako prvostupňovým súdom. Výbor tiež poznamenáva, že Okresný súd v Martine nevenoval pozornosť skutočnosti, že osoby prijaté v roku 2008 na vykonávanie pracovných úloh sťažovateľky, ktoré mali byť podľa vyjadrení zamestnané len dočasne, boli aj v čase súdneho konania v roku 2010, teda po dvoch rokoch od prepustenia sťažovateľky, stále zamestnané. Výbor sa nazdáva, že sa nevenovala pozornosť skutočnosti, že zamestnávateľ nepodal žiadne uspokojivé vysvetlenie k údajnému kráteniu rozpočtu, ktorým bolo zdôvodnené prepustenie sťažovateľky. Podľa názoru výboru vnútroštátne súdy uplatnili zúžený výklad § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona, keď nezabezpečili prenos dôkazného bremena. Výbor sa nazdáva, že na základe zaznamenaných dôkazov sa dalo viac než „dôvodne usudzovať“, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Výbor ďalej konštatuje, že následný postup súdov, ktoré účinne neuplatnili antidiskriminačnú legislatívu a nepreniesli dôkazné



bremeno v prospech sťažovateľky na základe predloženia prípadu diskriminačného zaobchádzania zo strany zamestnávateľa a jeho predstaviteľov prima facie, predstavuje porušenie práva sťažovateľky na účinný opravný prostriedok, pričom jej bola odopretá možnosť na dosiahnutie primeraného zadosťučinenia a náhrady za vzniknuté škody. Vzhľadom na uvedené sa výbor nazdáva, že argumenty predložené sťažovateľkou v konaniach pred vnútroštátnymi súdmi postačovali na posúdenie sťažnosti na diskrimináciu ako prípadu prima facie a že požadovanie ďalších dôkazov o diskriminačnom konaní zo strany zamestnávateľa predstavovalo neprimerané zaťaženie sťažovateľky. Vzhľadom na poskytnuté informácie výbor dospel k záveru, že neprenesením bremena dokazovania na žalovaného, zmluvný štát porušil práva sťažovateľky vyplývajúce z článku 2 písm. a), c) a e) v spojení s článkom 1 a článkom 11 ods. 1 písm. a) dohovoru.

8. Na základe článku 7 ods. 3 Opčného protokolu a vzhľadom na vyššie uvedené skutočnosti sa výbor nazdáva, že zmluvný štát si nesplnil svoje povinnosti podľa článku 2 písm. a), c) a e) v spojení s článkom 1 a článkom 11 ods. 1 písm. a) dohovoru a odporúča, aby zmluvný štát poskytol sťažovateľke účinnú nápravu:

a) Pokiaľ ide o sťažovateľku:

i) peňažnú náhradu rovnajúcu sa strate príjmu od skončenia pracovného pomeru sťažovateľky v dôsledku neoprávneného postupu,

ii) náhradu nemajetkovej ujmy, ktorú utrpela počas procesu ukončenia pracovného pomeru, keďže bola slobodná matka s dvomi maloletými deťmi,

iii) náhradu súdnych trovov a nákladov, ktoré sťažovateľke vznikli počas súdnych konaní.

b) Všeobecne:

i) zabezpečiť úplnú implementáciu antidiskriminačného zákona, najmä jeho § 11 ods. 2, tým, že zabezpečí, aby sťažovatelia neboli povinní znášať neprimerané dôkazné bremeno voči odporcom,

ii) implementovať odporúčania výboru ohľadne diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, a to body 28 a 29 Záverečných odporúčaní výboru z roku 2015<sup>3</sup>. Konkrétnejšie - zmluvný štát by mal posilniť úlohy inšpektorátov práce a ukladať sankcie za diskriminačné zaobchádzanie, okrem iného vo vzťahu k tehotenstvu a rodičovskej dovolenke,

iii) zabezpečiť sudcom, právnikom a zamestnancom orgánov zodpovedných za výkon rozhodnutí pravidelné, rodovo citlivé vzdelávanie týkajúce sa dohovoru a jeho opčného protokolu, rozhodnutí výboru a jeho všeobecných odporúčaní tak, aby stereotypné predsudky nemali vplyv na ich rozhodovanie,

iv) prijať účinné opatrenia, ktorými sa zabezpečí implementácia dohovoru v praxi všetkými vnútroštátnymi súdmi a inými verejnými inštitúciami s cieľom zabezpečiť účinnú ochranu ženám proti všetkým formám diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch na základe pohlavia.

9. Podľa článku 7 ods. 4 opčného protokolu zmluvný štát je povinný náležite zvážiť stanovisko výboru spolu s prijatými odporúčaniami a do šiestich mesiacov od prijatia stanoviska predložiť výboru písomnú odpoveď vrátane informácií o opatreniach, ktoré sa prijali v súvislosti so stanoviskom a odporúčaniami výboru. Výbor žiada zmluvný štát, aby zabezpečil preklad stanoviska a odporúčaní

---

<sup>3</sup> CEDAW/C/SVK/CO/5-6

výboru do slovenského jazyka, jeho uverejnenie a širokú distribúciu tak, aby bolo prístupné širokej verejnosti.