

Diskriminácia podľa rasy a etnickej príslušnosti v pracovnom práve¹

Anotácia: Smernica 2000/43/ES vytvára základný právny rámec pre zabezpečenie zákazu diskriminácie z dôvodu rasy a etnickej príslušnosti. Zákaz diskriminácie z dôvodu rasy a etnickej príslušnosti právo EÚ považuje za základné ľudské právo. Vymedzenie pojmov rasa a etnická príslušnosť právo EÚ nezakotvuje. Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ ide o pojem práva EÚ. Členský štát nemôže tieto pojmy autonómne vymedziť vo svojom vnútornom právnom poriadku. Výnimky zo zákazu diskriminácie z dôvodu rasy a etnickej príslušnosti sa pripúšťajú len v prípade, ak rasová alebo etnická príslušnosť je podstatným a rozhodujúcim predpokladom na výkon určitej pracovnej činnosti.

Kľúčové slová: primárne právo EÚ, sekundárne právo EÚ, smernica 2000/43/ES, rasa, etnická príslušnosť, zákaz diskriminácie, priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, prístup k zamestnaniu a profesijný postup, podmienky zamestnania, podmienky prepustenia z práce, výnimky zo zákazu diskriminácie z dôvodu rasy a etnickej príslušnosti, judikatúra Súdneho dvora EÚ.

Úvod

Osobitný právny základ kompetencií EÚ v oblasti zákazu diskriminácie bol zakotvený v článku 13 Amsterdamskej zmluvy v roku 1997 (teraz článok 19 ZfEÚ), v zmysle ktorého Rada EÚ bola ustanovená kompetencia bojovať proti diskriminácii z dôvodov pohlavia, rasy, etnickej príslušnosti, náboženstva a viery, zdravotného postihnutia, veku a sexuálnej orientácie. Uvedené dôvody diskriminácie boli Amsterdamskou zmluvou prvýkrát poňaté ako osobitné črty osobnosti (diskriminačné znaky), vo vzťahu ku ktorým má platiť zákaz priamej a nepriamej diskriminácie.

Amsterdamská zmluva v roku 1997 rozšírila kompetenciu Rady EÚ pri rozvíjaní zákazu diskriminácie o ďalšie dôvody (diskriminačné črty, znaky) a následný vývoj sekundárneho práva EÚ v oblasti zákazu diskriminácie mal pozitívny vplyv na ďalší rozvoj právnej kultúry Európy. Podľa zahraničnej odbornej literatúry rozšírenie diskriminačných znakov v článku 13 Amsterdamskej zmluvy predstavuje novú generáciu rozvoja európskeho protidiskriminačného práva.² Rozšírením diskriminačných znakov došlo súčasne k podstatnému rozšíreniu vecnej pôsobnosti zákazu diskriminácie v práve EÚ.³

Do uzatvorenia Amsterdamskej zmluvy pracovné právo EÚ neposkytovalo dostatok odpovedí na všetky otázky dodržiavania zákazu diskriminácie týkajúce sa právneho postavenia zamestnanca pred založením, ale aj v priebehu trvania pracovnoprávneho vzťahu. Na základe článku 13 ZES v roku 2000 Rada prijala smernicu 2000/78/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej len „rámcová smernica“) a smernicu 2000/43/ES, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie z dôvodu etnickej a rasovej príslušnosti.⁴

Uvedené smernice majú pre oblasť pracovného práva mimoriadny význam, aj keď osobnou a vecnou pôsobnosťou prekračujú rámec pracovného práva. Predstavujú na jednej strane kontinuitu už predtým etablovanej stálej judikatúry Súdneho dvora EÚ a na druhej strane ponímaním diskriminácie so široko koncipovanými výnimkami zo zákazu diskriminácie predstavujú dôležitý obrat v doterajšom vývoji práva EÚ. Diskrimináciu nedefinujú absolútne, ale len v relatívnej podobe s početnými výnimkami v oblasti nepriamej

¹ Článok bol pripravený v rámci riešenia projektu: "LPP-0048-09 Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti" financovaného Agentúrou na podporu výskumu a vývoja.

² RIESENHUBER, K. Europäisches Arbeitsrecht, C. H. Müller, Heidelberg, 2009, s. 174, BASEDOV, J. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung im europäischen Privatrecht, Zeitschrift für Europäisches Privatrecht, s. 2008, s. 230-252., FUCHS, M., MARHOLD, F. Europäisches Arbeitsrecht, Springer, WienNewyork, 2006

³ Poznámka č. 1.

⁴ Vecná pôsobnosť smernice 2000/43/ES presahuje rámec pracovného práva.

diskriminácie.

Smernica nepokrýva úplne obsah zákazu diskriminácie v pracovnom práve. Mimo rámca ich úpravy je napr. smernica č. 1992/85/ES o ochrane matiek (§ 20), smernica o rodičovskej dovolenke č. 2010/18/EÚ, smernica o určitej dobe č. 1999/70/ES (§ 17) a smernica o čiastočnom pracovnom úväzku č. 1997/81/ES (§ 16). Zákaz diskriminácie vo vyššie uvedených štyroch smerniciach je primárne zameraný na osobitné kategórie zamestnancov.

Pojem zamestnania a povolania smernica 2000/43/ES nevymedzuje. Aktuálna judikatúra Súdneho dvora EÚ vymedzuje pojem povolania a zamestnania relatívne široko.⁵ Pre relatívne extenzívny právny výklad pojmov zamestnanie a povolanie vytvára právny rámec aj samotné znenie rámcovej smernice v článku 3, ktorý pôsobnosť smernice neohraničuje len na výkon závislej činnosti podľa pracovnej zmluvy, ale aj na samostatnú zárobkovú činnosť a odborné vzdelávanie, pracovné podmienky vrátane prepustenia zo zamestnania a členstva v profesijných záujmových združeniach. Tým, že sa pôsobnosť rámcovej smernice vzťahuje nielen na súkromnoprávne pracovné pomery, ale aj na verejnoprávne pracovné (služobné, štátnozamestnanecké) pomery, predznačuje, že pojem zamestnania a povolania zakotvený v rámcovej smernici treba používať v širokom zmysle slova.

Súdny dvor EÚ vytvoril v priebehu predchádzajúcich rokov vlastný dogmatický model zákazu priamej diskriminácie a nepriamej diskriminácie aj v oblasti pracovnoprávnych vzťahov.

Pojem rasy a etnickej príslušnosti

Rasu a etnickú príslušnosť ako diskriminačný dôvod smernica 2000/43/ES nevymedzuje ani ich oddelene obsahovo neohraničuje. Ani v iných právnych prameňoch práva EÚ sa nevyskytuje všeobecná definícia rasy a etnickej príslušnosti. Zákony jednotlivých členských štátov nepočítajú s existenciou rôznych ľudských rás. Napriek absencii vo vymedzení pojmu rasa a etnická príslušnosť sa v prípade rasy predpokladá, že sa prejavuje na základe farby pleti, stavby tela alebo iných špecifických čŕt určitej skupiny fyzických osôb, ktorá je diskriminovaná. Etnická príslušnosť je na rozdiel od rasy skôr príslušnosťou ku kultúre určitej územne ohraničenej skupiny. Protidiskriminačnú črtu etnickej príslušnosti možno chápať v širokom zmysle slova tak, že zahrnuje ochranu zákonodarcu pred etnicky motivovanou diskrimináciou. Predmetom úpravy zo strany práva EÚ nie je samotná rasa alebo etnická príslušnosť, ale rasová a etnická diskriminácia.

Pojem rasový pôvod a etnický pôvod smernica č. 2000/43/ES nevymedzuje. Doteraz nedošlo k presnému vymedzeniu etnickej príslušnosti ani zo strany Súdneho dvora EÚ.

Etnikom sa označuje etnikum skupinu ľudí, ktorí tvoria kultúrne, sociálne, historicky a geneticky jednotku. Moderná etnológia definuje etnikum ako najväčšiu zistiteľnú suverénnu jednotku, ktorej sú si príslušní ľudia sami vedomí a chcú ju.⁶ Britská judikatúra je vo výklade Race Relations Act precíznejšia. Podľa nej je etnický pôvod definovaný „dlhou spoločnou históriou, ktorej si je skupina vedomá ako rozdielu oproti ostatným skupinám, vlastnou kultúrnou tradíciou, vrátane rodinných a sociálnych zvykov a obyčajov, často ale nie vždy v súlade s náboženskými zvykmi.

Všeobecne sa usudzuje, že etnická skupina má svoju spoločnú históriu, vlastné kultúrne tradície a spravidla presahuje hranice jedného štátu.

Súdny dvor EÚ v právnej veci Feryn posúdil za priamu diskrimináciu prípad, keď podnikateľ verejne vyhlásil, že nebude do práce angažovať cudzincov, aj keď v tomto prípade

⁵ C- 144/2004 (Werner Mangold) zo dňa 22. novembra 2006

⁶ Správa Unesco, The Race Difference in Modern Science, 1952

sa nezistila ani jedna obeť takéhoto postupu.⁷ Ide o prípad tzv. putatívnej diskriminácie, ktorý sa môže uplatniť aj pri iných diskriminačných znakoch, keď sa právna situácia považuje za diskrimináciu, ak strana, o ktorú ide, ju subjektívne vníma ako znevýhodnenie.⁸

Na druhej strane odbornej verejnosti je známe rozhodnutie pracovného súdu v Berlíne v právnej veci 14 Ca 10356/07 zo dňa 26. 9. 2007, ktorý vo svojom rozhodnutí vyslovil, že nejde o diskrimináciu z hľadiska etnickej príslušnosti a rasy, ak cudzí štátny príslušník neovláda nemecký jazyk potrebný na výkon práce.

Protidiskriminačnú črtu etnickej príslušnosti možno chápať v širokom zmysle slova tak, že zahrnuje ochranu zákonodarcu pred etnicky motivovanou diskrimináciou. Predmetom úpravy zo strany práva EÚ nie je samotná rasa alebo etnická príslušnosť, ale rasistická a etnická diskriminácia.

Rasu alebo etnickú príslušnosť netreba zamieňať so zákazom diskriminácie z dôvodu štátnej príslušnosti, aj keď často diskriminácia podľa rasovej príslušnosti je súčasne diskrimináciou podľa štátnej príslušnosti. K priamej diskriminácii z dôvodu rasy alebo etnickej príslušnosti môže dôjsť napríklad v prípade, ak určitá etnická skupina nie síce výslovne, ale z dôvodu určitej kultúrnej alebo telesnej črte je znevýhodnená, napr. kvôli farbe pleti.

Vymedzenie pojmu priamej a nepriamej diskriminácie

Európsky zákonodarca zásadu rovnakého zaobchádzania poníma ako spoločný názov pre zakázané diskriminačné správanie sa, ktoré je vo forme priamej alebo nepriamej diskriminácie.⁹

Cieľom a ťažiskom smernice 2000/43/ES je zákaz priamej diskriminácie, ako aj zákaz nepriamej diskriminácie z dôvodu rasovej alebo etnickej príslušnosti.

Z hľadiska doterajšieho právneho vývoja pracovného práva EÚ pojem nepriamej diskriminácie bol v roku 1997 po prvýkrát vymedzený v smernici č. 1997/80/EHS o dôkaznom bremene v prípade diskriminácie na základe pohlavia. Ešte pred jej prijatím Súdny dvor EÚ po prvýkrát vymedzil pojem nepriamej diskriminácie v právnej veci Jenkins, dotýkajúcej sa rozdielného odmeňovania za prácu mužov a žien pri práci v čiastočnom pracovnom úväzku.¹⁰

K nepriamej diskriminácii podľa smernice 1997/80/EHS dochádza tam, kde zjavne neutrálne nariadenie, kritérium alebo prax znevýhodňujú **podstatne väčšiu časť osôb jedného pohlavia**, pokiaľ toto nariadenie, kritérium alebo prax nie sú vhodné a nevyhnutné a nemôžu byť ospravedlnené objektívnymi faktormi netýkajúcimi sa pohlavia.

Pojem priama diskriminácia

Za priamu diskrimináciu smernica 2000/43/ES (ďalej len smernica) považuje situáciu, ak sa s jednou osobou na základe etnickej alebo rasovej príslušnosti zaobchádza menej priaznivo, než sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Skutková podstata pojmu priama diskriminácia predpokladá nasledujúce obsahové prvky:

1. S osobou sa menej priaznivo zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa zaobchádzalo ako s inou osobou;
2. Príčinný vzťah (princíp kauzality);

⁷ C-54/07 (Feryn) zo dňa 28.8.2008

⁸ Arbeitsrecht, Münchener Anwalts Handbuch.2 Auflage, München 2009, s. 153

⁹ RIESENHUBER, K.: Poznámka č. 1, s. 175.

¹⁰ C-96/80 (Jenkins) zo dňa 31.3.1981.

3. Neoprávnený dôvod menej priaznivého rozdielného zaobchádzania.¹¹

Právny model tzv. „hypotetického porovnávania osôb“¹² v poslednom čase konkretizoval Súdny dvor EÚ vo svojej rozhodovacej činnosti ešte ďalej. V právnej veci Feryn výslovne vyjadril, že za priamu diskrimináciu treba považovať aj situáciu, ak reálne neexistuje obeť diskriminačného správania sa zamestnávateľa.¹³ Podľa výroku tohto rozhodnutia Súdneho dvora EÚ „skutočnosť, že zamestnávateľ verejne vyhlásil, že neprijme do zamestnania osoby určitého etnického alebo rasového pôvodu, predstavuje priamu diskrimináciu v prístupe k zamestnaniu v zmysle článku 2 ods. 2 písm. a) smernice 2000/43/ES, pretože takéto vyhlásenia môžu vážne odradiť niektorých uchádzačov o uchádzanie sa o prácu, teda predstavujú prekážku v prístupe týchto osôb na pracovný trh.

Za priamu diskrimináciu sa pokladá však aj znevýhodnenie určitých skupín s určitým znakom. Ide o diskrimináciu určitej časti skupiny s určitým znakom, ktorý sa vyskytuje len v spojitosti so zakázaným diskriminačným znakom, napríklad zamestnávateľ odmietne prijať moslimku do zamestnania, len vtedy, keď nosí šatku. Prítom šatku na hlave nosia len ženy. Ide o situácie, ktoré sú na rozhraní priamej a nepriamej diskriminácie (sex- plus diskriminácia).

Nepriama diskriminácia

Pri skúmaní existencie nepriamej diskriminácie sa skúma jedna skupina adresátov s inou skupinou. Porovnávaná skupina má preto veľký význam pre stanovenie nepriamej diskriminácie. Porovnávaná skupina v pracovnom práve zahŕňa zásadne všetkých zamestnancov u jedného zamestnávateľa, výnimočne aj nad rámec zamestnávateľa¹⁴, keď napríklad kolektívne zmluvy zahŕňajú viac podnikov alebo koncernová matka jednotne stanovuje pracovné podmienky vo všetkých prevádzkach svojich dcér. Porovnávanou skupinou pri kolektívnej zmluve je celá normatívna časť. Diskriminácia z dôvodu rasovej alebo etnickej príslušnosti vzniká už vtedy, keď sú nevýhodné následky viazané na rasu alebo etnickú príslušnosť. Úmysel nie je potrebný.

Podľa článku 2 smernice o nepriamu diskrimináciu ide, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax by uviedli alebo by mohli uviesť osoby určitej rasy alebo etnickej príslušnosti do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami s výnimkou prípadov, že

- takéto ustanovenie, kritérium alebo prax sú objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a
- prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa sú primerané a nevyhnutné.

Existencia nepriamej diskriminácie podlieha dvojstupňovému overeniu. Musí sa preukázať existencia neutrálneho kritéria a súčasne toto neutrálne kritérium musí byť potrebné na dosiahnutie legitímneho cieľa, v opačnom prípade ide o nepriamu diskrimináciu.¹⁵ Preukázanie nepriamej diskriminácie je možné už na úrovni samotnej

¹¹ RIESENHUBER, K.: Poznámka č. 1, s. 176

¹² Použitie podmieňovacieho spôsobu v pri vymedzení pojmu priama a nepriama diskriminácia bude zrejme pre aplikačnú prax zložitým interpretačným problémom, pretože nové smernice napríklad pri vymedzení pojmu nepriamej diskriminácie nevyžadujú danosť skutočného nepriaznivého dôsledku neutrálnych kritérií alebo praxe, ale stačí možnosť vzniku takéhoto dôsledku.

¹³ C- 54/07 (Feryn), zo dňa 10.7.2008, bod 22-28

¹⁴ Pozri bod 10 smernice 2006/54/ES

¹⁵ C-388/07 (Age Concern England) zo dňa 5.3.2009, bod 66, , tiež C- 170/84 (Bilka) zo dňa 13.1986, bod 36, C- 171/88 (Rinner-Kühn), zo dňa 13.7.1989, bod 14, C- 196/02 (Vasiliki Nikolaudi) zo dňa 10.3. 2005, bod 4.

skutkovej podstaty konkrétneho prípadu a nemusí závisieť od priamej aplikácie v praxi, pokiaľ ide o preukázanie dosiahnutia legitímneho cieľa.¹⁶

Ďalšie formy diskriminácie

Obťažovanie

Za diskrimináciu sa považuje aj obťažovanie a pokyn na diskrimináciu. Obťažovanie ako spôsob neoprávneného správania sa je v rozpore so zákonom aj bez jeho nadväznosti na diskrimináciu. Smernice však obťažovanie ako formu diskriminácie obsahovo viažu na neželané správanie sa vo vzťahu k rase alebo etnickej príslušnosti, resp. k iným diskriminačným črtám (dôvodom).

Obťažovanie sa v zmysle článku 3 bod 3 smernice 2000/43/ES považuje za diskrimináciu, keď sa vyskytne neželané správanie, ktoré však súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia.

Ochrana pred obťažovaním na základe príkazu rovnakého zaobchádzania ako forma diskriminácie je pre pracovné právo EÚ a národné právne systémy členských štátov skutočne niečím novým, čo neobsahovali prvé smernice o zásade rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia. Aj keď európske pracovné právo považuje obťažovanie za diskrimináciu, na rozdiel od štandardného modelu diskriminácie obťažovanie je porušením dôstojnosti osoby – zamestnanca a porušením práva na ochranu osobnosti konkrétneho zamestnanca.

Obťažovaním sú také neželané spôsoby správania, ktoré súvisia s niektorým znakom diskriminácie a sledujú alebo spôsobujú ohrozenie alebo porušenie dôstojnosti dotknutej osoby (zamestnanca). Pod ich vplyvom sa vytvorí prostredie poznačené zastrašovaním, osočovaním, ponižovaním, pokorovaním alebo urázaním.

Na naplnenie pojmu diskriminácia v zmysle vyššie uvedených smerníc musí byť daný príčinný vzťah medzi správaním sa obťažovateľa a rasovým alebo etnickým pôvodom obťažovanej osoby.

Na naplnenie skutkovej podstaty obťažovanie je potrebné, aby išlo o neželané správanie sa vo vzťahu k príslušnej rase alebo etnickej príslušnosti vo vzťahu k príslušnej osobe, ktoré musí kumulatívne spĺňať dva predpoklady:

- a) uvedené neželané správanie sa poškodzuje dôstojnosť príslušnej osoby a
- b) vytvára urážlivé, ponižujúce, zastrašujúce a zahanbujúce, resp. nepriateľské prostredie (hostile environment).¹⁷

Či skutočne ide o neželané správanie sa, podstatne závisí od postoja adresáta, voči ktorému smeruje (obet' obťažovania). Pre danosť obťažovania sa však nevyžaduje, aby obťažovaná osoba musela klásť odpor voči obťažovateľovi, ale sa vychádza priamo z povahy správania sa obťažovateľa.

Na rozdiel od iných druhov diskriminácie pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov. Diskusným preto zostáva, prečo konanie zamestnávateľa sa považuje za rozdielne zaobchádzanie v závislosti od toho, či zamestnávateľ svojho zamestnanca uráža kvôli jeho veku, pohlaviu alebo iným

¹⁶ C- 388/07 (Age Concern England), zo dňa 5.3. 2009, bod 66

¹⁷ Tým, že sa tento typ obťažovania viaže na pracovné prostredie, z uvedeného znaku zahraničná odborná literatúra odvodzuje názov „hostil environment“.

znakom.¹⁸ Preto sa domnievame, že obťažovanie by malo byť všeobecným znakom diskriminácie pre všetky vyššie uvedené diskriminačné znaky.

Pokyn na diskrimináciu

Podľa smernice 2000/43/ES aj pokyn na diskrimináciu je diskrimináciou. Vychádzajúc z textu protidiskriminačných smerníc, nie je potrebné, aby si osoba, ktorá dáva pokyn, bola vedomá svojho konania, ktoré je v rozpore so zákonom. Je sporné a zákon to zatiaľ nerieši, či pri existencii pokynu na diskrimináciu je právne významné, či osoba – adresát pokynu už tento pokyn na diskrimináciu splnil. Vychádzajúc zo skutočnosti, že už samotný pokyn na diskrimináciu je diskrimináciou, vykonanie či nevykonanie pokynu zo strany osoby, ktorá ho mala uskutočniť, by nemalo nič meniť na jeho diskriminačnej povahe. Už v samotnom obsahu pokynu je zakomponovaný prvok diskriminácie alebo nediskriminácie. Samotná skutočnosť, že napríklad nadriadený zamestnanec vydal pokyn na diskrimináciu, však na druhej strane neznamena, že osoba, ktorá vydala pokyn, diskriminuje práve osobu, ktorej prikáže tento pokyn vykonať. Pokyn na diskrimináciu by sa mal v zmysle práva EÚ, smernice 2000/43/ES považovať za absolútne neplatný právny úkon a mal by byť napadnuteľný na súde.

Výnimky zo zákazu diskriminácie smernica pripúšťa len v prípadoch, ak ide o podstatnú a rozhodujúcu požiadavku na povolanie, najmä prípady, v ktorých si to vyžaduje autenticita príslušnej práce. Pritom musí ísť o legitímny cieľ a spôsob jeho dosiahnutia musí spĺňať zásadu proporcionality (napríklad čašník v čínskej reštaurácii alebo osobitná filmová úloha viazaná na etnickú príslušnosť alebo rasu).

Záver

Zákaz diskriminácie z dôvodu rasy a etnickej príslušnosti má mimoriadny právny význam aj pri rozvoji občianskej spoločnosti Slovenskej republiky, v ktorej nie je zriedkavý rezervovaný a niekedy až nepriateľský postoj k príslušníkom inej rasy alebo etnickej príslušnosti. Tak ako smernica 2000/43/ES spolu so smernicou 2000/78/ES významne prispeli k rozvoju európskej právnej kultúry, plné rešpektovanie zákazu diskriminácie z dôvodu rasy a etnickej príslušnosti v oblasti pracovnoprávných vzťahov by malo zvýšiť aj mieru citlivosti pre vzájomnú úctu a toleranciu zamestnancov bez ohľadu na ich rasu alebo etnickú príslušnosť. Ako vyplýva z najnovšej judikatúry Súdneho dvora EÚ, aj zamestnávateľia by mali dbať na tento zákaz už v rámci svojho rozhodovania pred založením pracovnoprávných vzťahov, aby výlučne odborné a osobnostné kvality uchádzačov o zamestnanie boli rozhodujúcim determinantom pri prijímaní do pracovnoprávneho vzťahu.

Literatúra

- BARANCOVÁ, H. *Európske pracovné právo*, Bratislava, Sprint, 2003
BARANCOVÁ, H. *Slovenské a európske pracovné právo*, Eurokódex, Žilina, 2004
BARANCOVÁ, H. *Zákonník práce, Komentár*, C. H. Beck, Praha, 2010
BARANCOVÁ, H. (editor) *Pracovné právo v zjednotenej Európe*, Žilina 2004, Zborník z vedeckého sympózia s medzinárodnou účasťou, Trenčianske Teplice
BĚLINA, M. a kol. *Zákonník práce. Komentár*, Praha, 2008
BLANPAIN, R. *Europäisches Arbeitsrecht*, Baden- Baden, 1992
BLANPAIN, R. SCHMIDT, E. *Europäisches Arbeitsrecht*, 2. Auflage. 1996
BLANPAIN, R. *European Labour Law*, 7.vydanie, 2000
BIRK, R. *Internationales und Europäisches Arbeitsrecht*, Verlag C. H. Beck, München, 2000
DÜTZ, W. *Arbeitsrecht*, C. H. Beck, München 2008

¹⁸ THÜSING, G. *Europäisches Arbeitsrecht*, München, 2008, s. 121 a nasl.

FUCHS, M., MARHOLD, F. *Europäisches Arbeitsrecht*, Springer WienNewyork, 2006,
HOLZER, A. in Runggaldier (Hg) *Österreichisches Arbeitsrecht und das Recht EG*, 1990
KRIMPHOVE, E. *Europäisches Arbeitsrecht*, 1996
LÖWISCH, M. *Arbeitsrecht*, 8. Auflage, Werner Verlag, Köln, 2007
OETKER, H., PREIS, U. *Europäisches Arbeits- und Sozialrecht*, 2000
THÜSSING, G. *Europäisches Arbeitsrecht*, München, 2008

Keywords: primary law of the EU, secondary law of the EU, Directive 2000/43/EC, race, ethnicity, non-discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, harassment, instruction to discriminate, access to employment and careers, employment conditions, termination conditions, exceptions to the prohibition of discrimination based on race and ethnicity, Court of justice of the EU case law.

Summary

At present race and ethnicity still constitutes one of the common reasons of direct or indirect discrimination in employment relationships. In addition to direct discrimination and indirect discrimination there often occurs nuisance on the grounds of race and ethnicity in practice, considered as a form of discrimination by the Directive 2000/43/EC besides an instruction to discriminate. Prohibition of discrimination on these grounds is stipulated by the Directive 2000/43/EC. Discrimination based on race and ethnicity is often combined with discrimination on the grounds of nationality in the practice. This is particularly the case when, by reason of specific physical or cultural features and skin colour certain groups of natural persons are disadvantaged in relation to access to the labour market. Since adoption of the Directive 2000/43/EC the Court of Justice of the EU has already dealt with some cases regarding violations of the principle of equal treatment on the grounds of race and ethnicity and ruled on givenness of discrimination based on these reasons even if there is no specific victim of unlawful practice of the employer and the unlawfulness of the employer's procedure grounds in its proclamation of not willing to employ any foreign nationals.

According to the existing case law of the Court of justice of the EU the terms of race and ethnicity fall into framework of the EU law that in certain conditions provides for exemptions from the prohibition of discrimination based on race and ethnicity. This is the case of justified inequality, if the race or ethnicity is an essential and determining precondition of the particular profession. In addition, such preconditions, resp. prerequisites shall be aimed towards achieving a legitimate goal and the means of achieving this goal must comply with the requirement of proportionality.

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.
Právnická fakulta Trnavskej univerzity
Trnava
e-mail: hbaranc@truni.sk

Článok bol vypracovaný v rámci riešenia výskumnej úlohy APVV LPP-0048-09 "Flexibilita pracovného práva a nový systém sociálnej bezpečnosti".

Recenzent: JUDr. Anna Zachová