

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1
tel: +421 2 208 501 17, fax: +421 2 208 501 35
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

Odborné stanovisko k chránenému dôvodu zdravotného postihnutia

podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej v texte ako „Stredisko“) bolo zriadené zákonom č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (ďalej v texte ako „zákon o zriadení Strediska“).

Stredisko v zmysle § 1 ods.2 písm. a) zákona o zriadení Strediska plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Stredisko na tento účel najmä monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovného zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej v texte ako „antidiskriminačný zákon“). Podľa § 1 ods. 2 písm. f) zákona o zriadení Strediska, Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovného zaobchádzania, a to tak z vlastnej iniciatívy, ako aj na požiadanie fyzických, alebo právnických osôb.

Na základe uvedeného mandátu Stredisko vydáva odborné stanovisko k chránenému dôvodu zdravotného postihnutia, a to z vlastnej iniciatívy. Stredisko odôvodňuje túto iniciatívu svojím postavením národného antidiskriminačného orgánu, ktorý má v záujme priblížiť širokej verejnosti dielčie otázky súvisiace s povinnosťou dodržiavania antidiskriminačného normatívu.

Stredisko zdôrazňuje, že špecifikácia chránených dôvodov má svoje opodstatnenie, nakoľko chránené dôvody predstavujú jednu z troch základných hmotnoprávných podmienok, kumulatívne splnenie ktorých je nevyhnutným predpokladom identifikácie porušenia zákazu diskriminácie.

Vymedzenie pojmu zdravotné postihnutie

V odbornej literatúre je možné stretnúť sa s viacerými vymedzeniami pojmu zdravotného postihnutia. Podľa niektorých autorov je zdravotné postihnutie *ujma spôsobená telesnou alebo duševnou poruchou alebo ich kombináciou*. Iní autori definujú zdravotné postihnutie ako *znevýhodnenie, ktoré má človek s dlhodobou alebo trvalou telesnou alebo duševnou poruchou v štandardne usporiadanom životnom a sociálnom prostredí a ktoré je potrebné minimalizovať intervenciami v rámci sociálnej politiky a práce*. Podľa odbornej literatúry je možné ponímať zdravotné postihnutie aj ako *akúkoľvek poruchu duševnú alebo telesnú, dlhodobú, alebo trvalú, alebo handicap, ktorý jednotlivcovi bráni účinne sa prispôbovať bežným nárokom života*. Ako ďalší príklad možno uviesť definíciu Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO), podľa ktorej je zdravotné postihnutie zadané ako *čiastočné alebo úplné obmedzenie schopnosti vykonávať niektorú*

činnosť či viac činností, ktoré je spôsobené poruchou alebo dysfunkciou orgánu.¹ Pri vymedzení pojmu zdravotného postihnutia nemožno opomenúť uviesť, že existujú viaceré druhy zdravotného postihnutia, ako napríklad telesné postihnutie, mentálne postihnutie, psychické postihnutie, zrakové postihnutie, sluchové postihnutie, či rôzne kombinované zdravotné postihnutia.

Na zdravotné postihnutie je možné nazerať optikou dvoch teoretických modelov, ktorými sú medicínsky model zdravotného postihnutia a sociálny model zdravotného postihnutia.

Medicínsky model zdravotného postihnutia sa spája s „teóriou osobnej tragédie“. Tento model lokalizuje problém zdravotného postihnutia v človeku, príčiny nachádza vo funkčných obmedzeniach a psychologických stratách. Podľa tohto modelu sú znevýhodnenia osôb so zdravotným postihnutím považované za dôsledok ich telesného, alebo duševného handicapu, prípadne neschopnosti prispôbiť sa prostrediu. V tomto ponímaní sa preto od osoby so zdravotným postihnutím očakáva, že sa za pomoci medicíny a psychológie prispôbí požiadavkám spoločnosti.² Takýto prístup spôsobuje, že politika štátu ponúka pre osoby, ktoré sa nemôžu prispôbiť, riešenia prostredníctvom špeciálnych služieb, z dôvodu čoho je možné konštatovať, že tento prístup má tendenciu vedúcu k segregácii a vylučovaniu.

Sociálny model zdravotného postihnutia vychádza zo sociálneho konštruktivismu a je spájaný taktiež s teóriou sociálneho útlaku. Podľa toho prístupu nie je problém zdravotného postihnutia v jednotlivcovi, ale v spoločnosti. Príčina zdravotného postihnutia tkvie v neschopnosti spoločnosti poskytnúť osobám so zdravotným postihnutím primerané služby a zaistiť, aby boli adekvátne zohľadňované ich potreby. Sociálny model je založený na predpoklade, že zdravotné postihnutie je vytvárané spoločnosťou, z dôvodu čoho musí niesť zodpovednosť za integráciu osôb so zdravotným postihnutím. Sociálny model zároveň rozlišuje medzi postihnutím v zmysle nedostatku, poruchy (*impairment*) a v zmysle interakcie a vzťahu medzi osobou so zdravotným postihnutím a spoločnosťou (*disability*), pričom má za to, že medzi nimi absentuje vzťah príčinnej súvislosti. Podľa tohto prístupu je postihnutím všetko to, čo obmedzuje osoby so zdravotným postihnutím v účasti na bežnom živote spoločnosti. Ambíciou je prispôbiť fyzické, spoločenské a právne prostredie potrebám ľudí tak, aby boli odstránené bariéry. Uvedený cieľ je dosiahnuteľný predovšetkým zmenou právnych noriem, sociálnou politikou, či vzdelávaním.³

V rámci sociálneho modelu je zdravotné postihnutie ponímané ako problém z hľadiska ľudských práv. Úlohou práva je garantovať právne hodnoty, akými sú najmä hodnota rovnosti, autonómie, či dôstojnosti. Z tohto dôvodu sa hovorí o novom (treťom) modeli zdravotného postihnutia, ktorým je tzv. ľudsko-právny model.⁴

¹ WHO definuje zdravie ako stav úplnej fyzickej, psychickej a sociálnej pohody a nielen neprítomnosť choroby alebo postihnutia (wellbeing). WHO zároveň zdôrazňuje skutočnosť, že „zdravie patrí medzi základné ľudské práva všetkých ľudí na svete.“

² Z dôvodu kladenia dôrazu na liečbu a rehabilitáciu, ako hlavné metódy vyrovnávania sa so zdravotným postihnutím, dostal tento model prívlastok „medicínsky“.

³ Pozri aj: The Disability Discrimination Act, A Policy and Practice Guide for Local Government by Disabled People, April 1996, This Booklet has been validated by The Disability Research Unit School of Sociology & Social Policy University of Leeds, Dostupné na: <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Northern-Officers-Group-Dda.pdf>

⁴ BEŇOVÁ, N., MATIAŠKO, M., *Právo na bývanie*, Bratislava: NOTABENE, Socia, 2018, Dostupné na: www.socia.sk

Nositeľom zdravotného postihnutia je určitá osoba. Obsahové vymedzenie pojmu osoba so zdravotným postihnutím je nevyhnutné pre praktickú implementáciu práv. Hoci slovenská legislatíva nepozná exaktnú definíciu pojmu osoba so zdravotným postihnutím, priznáva tejto skupine osôb, ako subjektom právnych vzťahov, právo či už na zvýšenú ochranu zdravia pri práci, právo na osobitné pracovné podmienky, alebo sociálnu pomoc. Uplatnenie si týchto práv je, ako už bolo zdôraznené, podmienené naplnením obsahu pojmu osoba so zdravotným postihnutím, v zmysle konkrétnych legislatívnych predpisov. V právnom poriadku Slovenskej republiky je však prítomná nejednotnosť právnych definícií určujúcich obsah tohto pojmu.

„V právnej praxi opierajúcej sa o normy pozitívnoprávnych odvetví býva vžitý jav, že ten istý právny pojem nemá rovnaký význam, a teda že musíme rešpektovať základnú dikciu definujúcu alebo charakterizujúcu ten-ktorý právny termín a vysvetľujúci jeho obsahovú náplň (šírku). Odvíja sa od účelu právnej normy, ktorý je spravidla zrejmý po použití výkladových pravidiel na objasnenie normatívneho textu. Spravidla je definícia právneho pojmu opatrená slovami „pre účely tohto zákona“, a teda ten istý pojem môže byť – a nezriedka je – definovaný, vysvetlený v inom právnom predpise, ktorý ho tiež používa, odlišne.“⁵ V praxi sa teda môžeme stretnúť s prípadmi, kedy je právnou definíciou pojmu v dvoch (alebo viacerých) právnych predpisoch, vyjadrený totožný obsah (pričom sledovaný je totožný účel), avšak jazyk zákonov nepoužíva rovnaké výrazové prostriedky. Ojedinelé nie sú ani prípady, kedy sa dve definície rovnakého právneho pojmu, ktoré sú uvádzané v dvoch (alebo viacerých) právnych predpisoch toho istého právneho odvetvia vysvetľujú odlišným spôsobom, hoci by mali byť interpretované totožne. Dôvody pre obdobné nejednotné uplatňovanie jedného pojmu na rôznorodé právne vzťahy je v niektorých prípadoch pochopiteľné, v niektorých prípadoch však logické vysvetlenie opodstatnenia dvojkoľajnosti v rámci definovania právneho pojmu absentuje.⁶ Predmetné „pochybnosti“ sa týkajú i vymedzenia pojmu osoby so zdravotným postihnutím. Napríklad zákon č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti v znení neskorších predpisov obsahuje definíciu pojmu „občan so zdravotným postihnutím“, podľa ktorej sa občanom so zdravotným postihnutím na účely tohto zákona rozumie občan uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu. V zmysle § 40 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce (ďalej v texte ako „ZP“) sa používa pojem „zamestnanec so zdravotným postihnutím“, za ktorého je považovaný zamestnanec uznaný za invalidného podľa osobitného predpisu, ktorý svojmu zamestnávateľovi predloží rozhodnutie o invalidnom dôchodku.

Vo vzťahu k legislatíve Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „SR“) má relevanciu rozhodnutie Súdneho dvora Európskej únie (ďalej v texte ako „Súdny dvor EÚ“) v prípade *Chacón Navas*, podľa ktorého sa zdravotným postihnutím rozumie „obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej osoby na profesijnom živote“.⁷ Súdny dvor EÚ konštatoval, že pojem zdravotné postihnutie nie je totožný s pojmom choroba. Spresnil, že na to, aby išlo o zdravotné postihnutie, musí byť pravdepodobné, že takéto obmedzenie bude dlhodobé.

⁵ BARINKOVÁ, M., *Osoba so zdravotným postihnutím a úskalia jej zrozumiteľnosti v právnej terminológii.*, s. 89-90, Dostupné na: [http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova - osoba so zdravotnym postihnutim.pdf](http://sic.pravo.upjs.sk/files/9_barinkova_-_osoba_so_zdravotnym_postihnutim.pdf)

⁶ Tamže

⁷ Podľa Európskeho fóra pre zdravotné postihnutie (*European Disability Forum*), je takéto zedefinovanie zdravotného postihnutia založené na medicínskom modeli zdravotného postihnutia.

Spomínaná relevancia prípadu *Chacón Navas* spočíva najmä v tom, že pre účely aplikácie antidiskriminačného zákona robí neaplikovateľnými definície zdravotného postihnutia, ktoré sú obsiahnuté v rámci niektorých právnych predpisoch, napr. spomínaný § 40 ZP. Vzhľadom na skutočnosť, že oblasti, v rámci ktorých je stanovená povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania presahujú rámec pracovnoprávnej oblasti, ktorou sa zaoberá prípad *Chacón Navas*, pri posudzovaní diskriminačného konania by mal byť do úvahy braný širší rozmer zdravotného postihnutia, ktorý ponúka napríklad Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (ďalej v texte ako „Dohovor“), v zmysle ktorého „osoby so zdravotným postihnutím zahŕňajú osoby s dlhodobými telesnými, mentálnymi, intelektuálnymi alebo zmyslovými postihnutiami, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môžu brániť ich plnému a účinnému zapojeniu do života spoločnosti na rovnakom základe s ostatnými.“⁸(čl.1) Dohovor neobsahuje uzavreté vymedzenie zdravotného postihnutia, nakoľko neuvádza taxatívny výpočet jednotlivých typov zdravotného postihnutia. Uvedené vyplýva už zo samotnej preambuly Dohovoru, podľa ktorej je zdravotné postihnutie kontinuálne vyvíjajúcim sa pojmom.⁹

Súdny dvor EÚ nadviazal na Dohovor a spresnil, že pojem zdravotné postihnutie uvedený v smernici Rady 2000/78/ES z 27.novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani (ďalej v texte ako „smernica 2000/78/ES“) sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa patologický stav spôsobený lekárske diagnostikovanou liečiteľnou alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, ak je toto obmedzenie dlhodobé.¹⁰ Súdny dvor EÚ uznal za zdravotné postihnutie aj dlhodobé chronické choroby, ktoré spôsobujú profesijné obmedzenia a môžu sa vzťahovať aj na prípady, keď je dotknutá osoba len čiastočne vylúčená z profesijného života.

Chránený dôvod zdravotné postihnutie v medzinárodných dokumentoch

Nediskriminácia predstavuje jeden zo základných princípov ochrany ľudských práv. Medzinárodné ľudsko-právne dokumenty, akými sú napr. Všeobecná deklarácia ľudských práv, Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach, alebo Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach takéto ponímanie významu nediskriminácie v kontexte ochrany ľudských práv svojím obsahom potvrdzujú. A hoci v uvedených dokumentoch nie je ustanovenie o zákaze diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia obsiahnuté *expressis verbis*, i tak je možné využiť ich k ochrane osôb so zdravotným postihnutím, nakoľko zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia je možné odvodiť z dikcie „...alebo iného postavenia“. Uvedené potvrdzuje fakt, že osoby so zdravotným postihnutím sú oprávnené vykonávať svoje občianske, politické, hospodárske, sociálne ako aj kultúrne práva na princípe rovnosti spoločne s ostatnými.

⁸ DEBRECENIOVÁ, J., *Antidiskriminačný zákon, komentár*, Bratislava, Občan a demokracia, 2008, s. 18-19

⁹ V Dohovore sa zrkadlí sociálny model zdravotného postihnutia.

¹⁰ Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) z 11. apríla 2013 (návrhy na začatie prejudiciálneho konania, ktoré podal Sø- og Handelsretten — Dánsko) — HK Danmark, ktorá koná za Jette Ringovú/Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11), HK Danmark, ktorá koná za Lone Skouboeovú/Wergeovú/Dansk Arbejdsgiverforening, ktorá koná za Pro Display A/S v konkurze (C-337/11)

„Osoby so zdravotným postihnutím patria medzi najviac ohrozené skupiny pri uplatňovaní svojich ľudských práv a slobôd. Donedávna, a ešte často aj dnes, sa ich problémy považujú za prirodzený a nevyhnutný dôsledok ich zdravotného postihnutia. Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím (ďalej len dohovor) je právnym vyjadrením zmeny tohto postoja.“¹¹

Dohovor prijatý 13. decembra 2006 Valným zhromaždením Organizácie spojených národov je možné označiť za základný a východiskový dokument v oblasti ochrany práv osôb so zdravotným postihnutím.¹² Primárnym cieľom Dohovoru je presadzovať, ochraňovať a zabezpečiť rovný výkon ľudských práv a základných slobôd pre osoby so zdravotným postihnutím, ako aj podporovať úctu k ich dôstojnosti, a to bez akejkoľvek diskriminácie majúcej základ v ich zdravotnom postihnutí. Nepripustnosť diskriminačného konania z dôvodu zdravotného postihnutia je zdôraznená už v samotnej preambule Dohovoru, podľa ktorej: „*diskriminácia akejkoľvek osoby na základe zdravotného postihnutia znamená porušenie prirodzenej dôstojnosti a hodnoty ľudskej bytosti.*“ Ďalším spôsobom, ktorým Dohovor zdôraznil význam nediskriminácie je, že ju zaradil medzi svoje všeobecné zásady, ktoré majú nenahraditeľné miesto pri interpretácii a aplikácii jeho ostatných článkov. Osobitne sa Dohovor nediskriminácii venuje v čl. 5, *Rovnosť a nediskriminácia*, kde okrem iného ustanovuje, že „*zmluvné strany zakazujú akúkoľvek diskrimináciu na základe zdravotného postihnutia a zaručujú osobám so zdravotným postihnutím rovnakú a účinnú právnu ochranu pred diskrimináciou z akýchkoľvek dôvodov*“.

Veľký počet osôb so zdravotným postihnutím nemá príležitosť zúčastňovať sa plnohodnotným spôsobom na všetkých aspektoch spoločenského života, a to predovšetkým z dôvodu diskriminácie. Preto má požiadavka prítomnosti nediskriminácie nezastupiteľné miesto pri aplikácii všetkých ustanovení Dohovoru, tzn. vo všetkých oblastiach, ktoré Dohovor zastrešuje. Osoby so zdravotným postihnutím tvoria rôznorodú skupinu osôb, a to nielen v otázke ich zdravotného postihnutia, ale aj v otázkach ako napr. vek, pohlavie či vzdelanie. Medzi najčastejšie problémy, s ktorými sa osoby so zdravotným postihnutím potýkajú patria problémy napr. v oblasti mobility, orientácie a komunikácie, čo následne môže viesť k ich sťaženému prístupu k vzdelaniu, pracovnému a spoločenskému uplatneniu.¹³

Zákaz diskriminácie je aj premietnutý aj v článku 14 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd (ďalej v texte ako „Dohovor ĽP“), ktorým sa uplatňovaním ostatných práv zakotvených v Dohovore ĽP, zaručuje rovnaké zaobchádzanie.¹⁴ Inými slovami, v čl. 14 je garantovaná rovnosť vo vzťahu k užívaniu hmotných práv obsiahnutých v Dohovore ĽP. Čl. 14 Dohovoru ĽP je akcesorickou normou, nakoľko aplikácia zákazu diskriminácie, ním ustanovená, je

¹¹ MAMOJKA, B., *Dohovor o právach osôb so zdravotným postihnutím, Účasť organizácii osôb so zdravotným postihnutím na jeho monitoringu a implementácii*, s. 5, dostupné na: www.nrozp.sk

¹² Dohovor nadobudol pre SR platnosť dňa 25.06.2010 a v zmysle čl. 7 ods. 5 Ústavy SR je medzinárodnou zmluvou, ktorá má prednosť pred zákonmi.

¹³ ORGONÁŠOVÁ, M., *Sociálna práca s osobami s telesným alebo zmyslovým postihnutím*, s. 5, dostupné na: http://www.aozpooz.sk/archiv/doc/socpraca/uvod_do_problematiky.pdf

¹⁴ Každé porušenie čl. 14 Dohovoru ĽP je EŠLP posudzované v spojení s hmotným právom. „*Navrhovateľ často bude tvrdiť, že došlo k porušeniu hmotného práva a ešte aj k porušeniu hmotného práva v spojení s článkom 14. To znamená, že zásah do jeho práva bol okrem toho, že sa nedodržali normy požadované v hmotnom práve, aj diskriminačný v tom, že osoby v porovnateľných situáciách nečelili podobnej nevýhode*“. Zdroj: Príručka o európskom antidiskriminačnom práve, Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2011, s. 62, dostupné na: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_SK.pdf

možná výlučne v spojení s iným právom, ktoré Dohovor ĽP garantuje.¹⁵ Podľa Komisie pre ľudské práva (Rozhodnutie č. 8919/80) rozlišovať v skutočnosti neznamená diskriminovať; o diskrimináciu, t. j. porušenie čl. 14 Dohovoru ĽP ide vtedy, ak dochádza k rozdielnemu zaobchádzaniu s jednotlivcami, ktorí sa nachádzajú v obdobných situáciách, bez objektívneho a rozumného zdôvodnenia, ktoré sleduje legálny cieľ a rešpektuje rozumový rámec primeranosti medzi použitými prostriedkami a zamýšľaným cieľom.

Dohovor ĽP explicitne neuvádza medzi chránenými dôvodmi zdravotné postihnutie, zo znenia čl. 14 Dohovoru ĽP : „*užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.*“, je možné konštatovať možnosť jeho subsumácie pod dôvod iného postavenia. Uvedené potvrdzuje i judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva (ďalej v texte ako „ESLP“), v ktorej ESLP podradil pod diskriminačný dôvod „iné postavenie“ aj zdravotný stav, vrátane zdravotného postihnutia.¹⁶

Antidiskriminačná legislatíva Európskej únie

Jednou z priorít Európskej únie (ďalej v texte ako „EÚ“) je boj proti diskriminácii. Článok 13 Zmluvy o založení Európskeho spoločenstva splnomocňoval Radu na prijatie opatrení na boj proti diskriminácii založenej na pohlaví, rasovom alebo etnickom pôvode, náboženskom vyznaní alebo viere, postihnutí, veku, alebo sexuálnej orientácii.¹⁷ Tak isto podľa článku 21 Charty základných práv sa zakazuje akákoľvek diskriminácia, okrem iných, aj z explicitne uvedeného chráneného dôvodu zdravotného postihnutia.¹⁸ Z uvedeného vyplýva, že diskriminácia je v EÚ legislatívne zakázaná. Pôvodne bol dôraz kladený najmä na zákaz diskriminácie na základe národnosti či pohlavia. Od roku 1999 sa posilnil boj proti diskriminácii z dôvodu rasového a etnického pôvodu, zdravotného postihnutia, sexuálnej orientácie, veku, náboženstva a viery.¹⁹

Sekundárnu antidiskriminačnú legislatívu na úrovni EÚ tvorí značné množstvo právnych aktov. Medzi smernice, ktoré sa priamo zaoberajú zákazom diskriminácie patrí aj smernica 2000/78/ES, zakotvujúca zákaz diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia.

V zmysle judikatúry Súdneho dvora EÚ sa smernica 2000/78/ES nevzťahuje výlučne na osoby so zdravotným postihnutím, ale aj na tie osoby, ktoré zabezpečujú starostlivosť o zdravotne postihnuté dieťa a z toho dôvodu sa stali obeťou diskriminácie. Súdny dvor EÚ totiž konštatoval, že

¹⁵ SABJÁN, N., CENKNER, M., *Výklad pojmu „iné postavenie“ z pohľadu zákazu diskriminácie v judikatúre súdov*, Bratislava: Wolters Kluwer, 2018, s. 7, dostupné aj na: http://www.snspl.sk/CCMS/files/Chr%C3%A1nen%C3%BD_d%C3%B4vod_in%C3%A9ho_postavenia_a_jeho_interpret%C3%A1cia_vysok%C3%BDmi_s%C3%BAdnymi_autoritami.pdf

¹⁶ Kiyutin proti Rusku, č. 2700/10, 10. marec 2011, dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-103904"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{); alebo Glor proti Švajčiarsku, č. 13444/04, 30. apríl 2009, dostupné na: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{"itemid":\["001-92525"\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{).

¹⁷ Dostupné na: https://www.univie.ac.at/RI/eur/20041101/SK_ECTreaty20041101.pdf

¹⁸ Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

¹⁹ Príručka o európskom antidiskriminačnom práve, Agentúra Európskej únie pre základné práva, Rada Európy 2010, s. 14, dostupné na: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law.SLK.pdf

smernica 2000/78/ES sa neaplikuje na konkrétnu kategóriu osôb, ale odkazom na dôvody uvedené v čl. 1 smernice.²⁰

Vo vzťahu k zdravotnému postihnutiu smernica 2000/78/ES ďalej v čl. 5 ustanovuje, že na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania sa vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím vykonávajú primerané prispôsobenia²¹. To znamená, že zamestnávateľia vykonávajú podľa potreby jednotlivého prípadu vhodné opatrenia, aby tak umožnili osobe so zdravotným postihnutím vstúpiť, zúčastňovať sa, alebo postupovať v zamestnaní, alebo absolvovať odbornú prípravu, pokiaľ také opatrenia nie sú pre zamestnávateľa neúmerným bremenom. Vhodné (účinné a praktické) opatrenia, by sa mali vykonať na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu. Mohlo by ísť napríklad o také opatrenia, ako inštalácia výťahu, rampy, alebo WC pre zdravotne postihnutých na pracovisku.

Smernica 2000/78/ES však ďalej konkretizuje, že toto bremeno nebude považované za neúmerné, pokiaľ je dostatočne kompenzované opatreniami, ktoré existujú v rámci politiky zdravotne postihnutých v danom členskom štáte.

Primerané úpravy nie sú iba dobrovoľným či pozitívnym aktom vykonaným zamestnávateľmi, ale predstavujú kľúčový prvok antidiskriminačnej legislatívy týkajúcej sa každého zdravotného postihnutia.²² „Povinnosť zamestnávateľa zabezpečiť primerané prispôsobenie pre osoby so zdravotným postihnutím je jedným z kľúčových prvkov smernice a Komisia prísne monitorovala jej transpozíciu do vnútroštátnych zákonov.“²³

Porušenie povinnosti zabezpečenia primeraných úprav je možné priblížiť prostredníctvom nasledujúcich dvoch prípadov. Orgán pre rovnosť na Cypre sa zaoberal prípadom, v ktorom sa navrhovateľ, ktorý trpel poškodením zraku, zúčastnil na skúške, za účelom nastúpenia do štátnej služby. Navrhovateľ požiadal o viac času na dokončenie skúšky. Na základe jeho žiadosti mu bolo poskytnutých ďalších 30 minút, avšak tieto mu boli následne odpočítané z prestávky, na ktorú mali nárok všetci ostatní uchádzači. Orgán pre rovnosť konštatoval, že neexistoval jednotný postup pre posúdenie v prípade, keď bolo potrebné pripraviť primerané úpravy pre uchádzačov s osobitnými potrebami a na základe uvedených skutočností sa nevykonali dostatočné opatrenia na zabezpečenie toho, aby mohla takáto osoba súťažiť s ostatnými uchádzačmi za rovnakých podmienok. Orgán pre

²⁰ Rozsudok Európskeho súdneho dvora, C-303/06 S. Coleman v Attridge Law and Steve Law

²¹ Význam prijímania primeraných prispôsobení, resp. opatrení a ich definícia je zakotvená aj v preambule smernice Rady 2000/78/ES podľa ktorej, *vhodné opatrenia, t. j. účinné a praktické opatrenia by sa mali vykonať na prispôsobenie pracoviska zdravotnému postihnutiu, napríklad prispôobením priestorov alebo úpravou pracovného zariadenia, úpravou pracovného času, rozdelením úloh alebo poskytnutím možností na odbornú prípravu a integráciu*. Smernica 2000/78/ES ďalej ustanovuje: „*Pri určovaní, či uvedené opatrenia vedú k nadmernému zaťaženiu, by sa mali posudzovať najmä vzniknuté finančné a iné náklady, ako aj veľkosť a finančné zdroje organizácie alebo podniku a možnosti získania príspevku z verejných prostriedkov alebo inej pomoci.*“

²² Európske fórum zdravotne postihnutých, Návrh písomného stanoviska k dohovoru OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím, dostupné na: <http://www.nrozp.sk/files/stanoviskoEDF.pdf>

²³ Zdroj: SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, 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 z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolanií („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“), dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52014DC0002>

rovnosť odporučil, aby bol na posudzovanie obdobných prípadov štátom vytvorený tím odborníkov.
24

V ďalšom prípade osoba na invalidnom vozíku podala francúzskym súdom sťažnosť na ministerstvo školstva, a to za nevymenovanie na konkrétnu pracovnú pozíciu. Žiadosť navrhovateľa bola tretia v poradí na zozname. Avšak po tom, čo prví dvaja kandidáti odmietli ponuku na túto pracovnú pozíciu, pracovná pozícia bola ponúknutá v poradí štvrtému kandidátovi a nie sťažovateľovi, ktorý zastával tretiu pozíciu. Namiesto toho bolo navrhovateľovi ponúknuté pracovné miesto na inom oddelení, ktoré bolo prispôsobené pre osoby na invalidnom vozíku. Štát rozhodnutie odôvodnil argumentom, že nebolo vo verejnom záujme investovať prostriedky na úpravu priestorov pre účely splnenia povinnosti primeraného prispôsobenia. Súd určil, že ministerstvo školstva nesplnilo svoju povinnosť zabezpečiť primerané prispôsobenie pre osoby so zdravotným postihnutím.
25

Na záver je vhodné uviesť, že hoci smernica 2000/78/ES zakazuje diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia, vo svojom obsahu definíciu zdravotného postihnutia *expressis verbis* neustanovuje.

Chránený dôvod zdravotné postihnutie v právnom poriadku SR

Základným rámcem zakotvujúcim princíp rovnosti a zásady rovnakého zaobchádzania v legislatíve SR je Ústava SR. V čl. 12 ods. 2 Ústavy SR je ustanovené, že „základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvyhodňovať alebo znevýhodňovať“. Taxatívny výpočet diskriminačných dôvodov sa *de facto* mení na demonštratívny, pretože zákazom diskriminácie je aj „iné zmýšľanie“ a „iné postavenie“. Pojem „iné postavenie“ možno označiť za ústavnú normu určenú na uplatnenie prostredníctvom extenzívneho výkladu. Práve dôvod „iné postavenie“ umožňuje, aby sa medzi zakázané dôvody radil i chránený dôvod zdravotného postihnutia.

S ohľadom na chránený dôvod zdravotného postihnutia je vhodné uviesť, že Ústavným súdom SR bol za komplementárnu normu k čl. 12 ods. 2 Ústavy SR označený čl. 38 ods. 1 a 2, v rámci ktorého je upravené prijímanie pozitívnych opatrení v prospech taxatívne vymedzený okruh osôb, osôb so zdravotným postihnutím nevynímajúc. „Zohľadnenie faktickej nerovnosti žien, mladistvých a zdravotne postihnutých a jej vyrovnanie spôsobom, ktorý rámcovo naznačuje čl. 38 ods. 1 a 2 ústavy a zákony vykonávajúce toto ustanovenie ústavy, je legitímnym cieľom, ktorý sa nedá dosiahnuť inak než zvoleným legislatívnym riešením obsahujúcim aj pozitívne opatrenia... V ústavnom poriadku Slovenskej republiky sa uznáva ako všeobecne akceptovaný prístup k zabezpečeniu rovnosti v právach len také vychýlenie z univerzálneho chápania rovnosti (zákazu diskriminácie), ktoré má výslovný ústavný základ reagujúci na prirodzené nerovnosti medzi ľuďmi, ktorých nevyrovnávanie

²⁴ Orgán pre rovnosť (Cyprus), ref. č. A.K.I. 37/2008, 8. októbra 2008

²⁵ Správny súd v Rouene (Francúzsko), Boutheiller c. Ministère de l'éducation, rozsudok č. 0500526-3, 24. júna 2008

prostredníctvom zákonných opatrení by mohlo viesť k neodôvodnenej tvrdosti voči určitým skupinám osôb (napríklad mladiství, ženy, zdravotne postihnuté osoby).“²⁶

Jednej skupine osôb môže byť priznaných viac práv, prípadne uložených viac povinností ako inej skupine ľudí výlučne za predpokladu, že je to odôvodnené verejnými hodnotami a nejde o zjavnú svojvôľu zákonodarcu.²⁷ *„Zákonná úprava, ktorá „zvýhodňuje“ určitú skupinu osôb, nemôže byť len z toho dôvodu označená za takú, ktorá porušuje princíp rovnosti. Zákonodarca však musí zvážiť, či je dôvod na takéto „zvýhodnenie“, čo je jeho cieľom a medzi takýmto cieľom a v zákone zakotveným zvýhodnením musí byť vzťah primeranosti. Ústavný súd je toho názoru, že v oblasti hospodárskych, sociálnych, kultúrnych a menšinových práv sú zásahy zvýhodnenia vo vyššie uvedených hraniciach primeranosti nielen akceptovateľné, ale niekedy aj nevyhnutné, aby sa odstránili prirodzené nerovnosti medzi rôznymi skupinami ľudí. Potvrzuje to aj samotná ústava, ktorá pri niektorých základných právach priamo predpokladá zvýhodnenie niektorých skupín fyzických osôb (žien, mladistvých, zdravotne postihnutých) a tomuto zvýhodneniu týmto dáva ústavný základ.“²⁸*

Ústavou SR garantovaný princíp rovnosti je premietnutý v antidiskriminačnom zákone, ktorý bližšie upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, ako aj prostriedky právnej ochrany v prípadoch porušenia tejto zásady.²⁹

Výpočet chránených dôvodov je antidiskriminačným zákonom vymedzený demonštratívnym spôsobom. Medzi explicitne uvedené diskriminačné dôvody antidiskriminačný zákon radí aj chránený dôvod zdravotného postihnutia. Uvedené jasne vyplýva zo znenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu (okrem iných) zdravotného postihnutia.

Okrem toho, že je zdravotné postihnutie výslovne zaradené medzi chránené dôvody, antidiskriminačný zákon upravuje i tzv. „rozširujúce ustanovenie“, účelom ktorého je poskytnutie zvýšenej ochrany pred diskrimináciou vo vzťahu k chránenému dôvodu zdravotného postihnutia. Týmto ustanovením je § 2a ods. 11 písm. d) podľa ktorého sa za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia považuje aj diskriminácia z dôvodu predchádzajúceho zdravotného postihnutia, alebo diskriminácia osoby, u ktorej by na základe vonkajších príznakov bolo možné predpokladať, že je osobou so zdravotným postihnutím.

Ustanovenie § 2a ods. 11 písm. d) antidiskriminačného zákona je zároveň špecifikáciou ustanovenia § 3 ods. 3 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého pri posudzovaní, či ide o diskrimináciu, alebo nie sa neberie do úvahy, či dôvody, ktoré k diskriminácii viedli, vychádzali zo skutočnosti, alebo z mylnej domnienky. Z uvedeného vyplýva, že ak je dôvodom pre nepriaznivé zaobchádzanie s určitou osobou domnienka o jej zdravotnom postihnutí, je v plnom rozsahu

²⁶ PL. ÚS 8/04 Nález z 18. októbra 2005

²⁷ DRGONEC, J. *Ústava Slovenskej republiky, Komentár*, 2. vydanie, Šamorín: Heuréka, 2007, s. 152

²⁸ PL ÚS 10/02 Nález z 11.12.2003

²⁹ Legislatívne vyjadrenie zákazu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je možné nájsť vo viacerých právnych predpisoch. Napr. ZP už v čl. 1 zakazuje diskrimináciu z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu a zdravotného postihnutia. Konkrétnejšia právna úprava je obsahom § 13 ZP. Pre viac informácií pozri napr. BARANCOVÁ, H., a kol, *Zákonník práce, Komentár* 1. Vydanie, Bratislava: C.H.Beck, 2017,

irelevantné, a teda nie je právne významnou tá skutočnosť, či je táto osoba aj skutočne osobou so zdravotným postihnutím, alebo nemá žiadne zdravotné postihnutie.

Antidiskriminačný zákon jasne nešpecifikuje, či je možné hovoriť o tom, že je osoba diskriminovaná na základe zdravotného postihnutia, ak sa s ňou zaobchádza menej priaznivo výlučne preto, že je v určitom vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. Odpoveď na tento problém, resp. situáciu by sme mohli vyvodit' z judikatúry Súdneho dvora EÚ, podľa ktorej sa zásada rovnosti zaobchádzania uplatňuje nie na určitú kategóriu osôb, ale v závislosti od diskriminačných dôvodov. V zmysle judikatúry Súdneho dvora EÚ je diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia preto aj odlišné zaobchádzanie s osobou pre jej vzťah k osobe so zdravotným postihnutím. V zahraničnej literatúre je takáto forma diskriminácie označovaná ako diskriminácia asociovaním.³⁰

Antidiskriminačný zákon v súvislosti s chránených dôvodom zdravotného postihnutia upravuje v § 4 ods. 1 výnimku zo zákazu diskriminácie. V zmysle písm. b) predmetného ustanovenia je jasne definované, že antidiskriminačný zákon sa nevzťahuje na *rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia (alebo veku), ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov upravujúcich služobný pomer príslušníkov ozbrojených síl, ozbrojených bezpečnostných zborov, ozbrojených zborov, Národného bezpečnostného úradu, Slovenskej informačnej služby a Hasičského záchranného zboru; to neplatí, ak ide o zamestnanca, ktorý vykonáva prácu v pracovnoprávnom vzťahu*. Podľa písm. c) predmetného ustanovenia sa antidiskriminačný zákon nevzťahuje ani na *rozdielne zaobchádzanie z dôvodu zdravotného postihnutia (alebo veku), ktoré vyplýva z ustanovení osobitných predpisov, upravujúcich prípravu na obranu štátu vojakov dobrovoľnej vojenskej prípravy, prípravu na výkon mimoriadnej služby v ozbrojených silách Slovenskej republiky a plnenie úloh ozbrojených síl Slovenskej republiky vojakov v zálohe zaradených do aktívnych záloh*“.

Touto právnou úpravou sa zavádza výnimka z uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím. Predmetné ustanovenia antidiskriminačného zákona vyplývajú z čl. 3 ods. 4 smernice 2000/78/ES, v zmysle ktorého, členské štáty môžu stanoviť, že pokiaľ ide o diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia (alebo veku), predmetná smernica sa nevzťahuje na ozbrojené sily. Súvis s daným ustanovením antidiskriminačného zákona je potrebné vidieť i vo vzťahu k čl. 2 ods. 5 smernice 2000/78/ES, podľa ktorého smernica nebude mať žiadny vplyv na opatrenia ustanovené vnútroštátnymi právnymi predpismi, ktoré sú v demokratickej

³⁰ Žiadna osoba nesmie byť pre jej vzťah k osobe so zdravotným postihnutím vylúčená z pracovného života, musí sa s ňou zaobchádzať na základe rovnosti. Odlišnosť je však možné badať v súvislosti s týmito osobami v prípade povinnosti zavedenia primeraných opatrení. Z dikcie článku smernice 2000/78/ES ani § 7 antidiskriminačného zákona nevyplýva možnosť rozšírenia tejto povinnosti na osoby, ktoré sú dotknuté zdravotným postihnutím inej osoby. Podľa vyjadrenia Súdneho dvora EÚ vo veci *Coleman* je špecifickým cieľom povinnosti prijať primerané opatrenia umožniť zapojenie osôb so zdravotným postihnutím do pracovného procesu a z tohto dôvodu sa môže týkať výlučne osôb so zdravotným postihnutím. Inak by sa táto povinnosť mohla ukázať ako neprimeraná. Ochrana prostriedkami primeraných opatrení sa z tohto dôvodu na osoby dotknuté zdravotným postihnutím iného neuplatní. Na takéto situácie bude možné aplikovať len individuálne ustanovenia pracovnoprávnej úpravy, ktoré upravujú práva osôb starajúcich sa o osoby so zdravotným postihnutím. Viac na: *Zdravotné postihnutie a zlad'ovanie súkromného a pracovného života prostriedkami ochrany pred diskrimináciou*, dostupné na: <https://www.law.muni.cz/sborniky/pracpravo2015/files/021.html>

spoločnosti potrebné pre verejnú bezpečnosť, na udržanie verejného poriadku a predchádzanie trestnej činnosti, na ochranu zdravia a ochranu práv a slobôd iných. Nevyhnutné je však zdôrazniť, že pre osoby, ktoré pracujú v pracovnoprávnom pomere uvedená výnimka neplatí, preto takéto práce môžu vykonávať aj osoby so zdravotným postihnutím. V týchto prípadoch je teda nesmierne dôležité rozlišovať medzi služobným a pracovnoprávnym pomerom konkrétnej osoby.

Antidiskriminačný zákon v rámci právnej úpravy vzťahujúcej sa na zásadu rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahoch vymedzuje v súvislosti so zamestnávaním osôb so zdravotným postihnutím ďalšie špecifické podmienky. Všeobecná ochrana je totiž vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím, resp. chránenému dôvodu zdravotného postihnutia, ako takému, doplnená o povinnosť prijímania primeraných opatrení (primeraných prispôsobení, *reasonable accommodations*)³¹ s cieľom podpory rovnakého zaobchádzania. Na tomto mieste je možné potvrdiť prítomnosť ustanovení vytvárajúcich „pozitívnu diskrimináciu“. Antidiskriminačným zákonom sú totiž zamestnávateľovi uložené právne povinnosti vo vzťahu k zamestnávaniu osôb so zdravotným postihnutím a až po tom, ako dôjde k splneniu týchto špecifických povinností, je možné konštatovať uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania. Ak by bolo plnenie týchto špecifických povinností zo strany zamestnávateľa odmietnuté, alebo by ich zamestnávateľ opomenul, dopustil by sa svojím konaním porušenia antidiskriminačného normatívu.

Zmyslom primeraných opatrení je, aby zamestnávateľa pri ich zavádzaní vychádzali v ústrety oprávneným žiadostiam osôb so zdravotným postihnutím a vytvorili im tak podmienky k tomu, aby sa aj oni mohli podieľať na plnení pracovných úloh rovnako ako ostatní zamestnanci, a to už v rámci prístupu k zamestnaniu. Predmetná povinnosť zamestnávateľa pre prijatie týchto opatrení je uložená § 7 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého „na uplatnenie zásady rovnakého zaobchádzania vo vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím zamestnávateľa prijmu také opatrenia, ktoré umožnia takej osobe prístup k určitému zamestnaniu, k výkonu určitej činnosti v zamestnaní, k funkčnému či inému postupu v zamestnaní alebo prístupu k odbornému vzdelávaniu;“.³²

V praxi by však mohlo byť pre zamestnávateľov prijímanie týchto opatrení náročné. Antidiskriminačný zákon pamätal i na odstránenie novej tvrdosti tejto povinnosti zamestnávateľa a ustanovil, že táto povinnosť je pre zamestnávateľa vylúčená za predpokladu, ak by jej plnenie bolo neprimerane náročné. Pri posudzovaní toho, či je možné považovať za neprimerane náročné prijatie týchto opatrení sa berú do úvahy stanovené kritériá, ktorými sú prospech, ktorý by prijatie opatrenia prinieslo osobe so zdravotným postihnutím; finančné možnosti zamestnávateľa vrátane dostupnosti

³¹ Publikácia *An Equinet Good Practice Guide, Equality Bodies Supporting Good Practice on Making Reasonable Accommodation for People with Disabilities by Employers and Service Providers*, (2013), sú uvádzajú príklady *reasonable accommodation*, ako napr.: 1. Prispôsobenie pracovného miesta : a) zabezpečenie prístupu pre invalidné vozíky (vybudovaním rämp, inštalovaním výťahov, vytvorením špeciálnych parkovacích miest), b) využívanie pomocných technológií (napr. elektronický hlasový systém, diktafóny, „hovoriace kalkulačky“), c) prispôsobenie pracovného zariadenia/pomôcok (ergonomické stoličky); 2. Organizácia práce (napr. úprava pracovného času); 3. Asistenti (napr. tlmočníci do posunkového jazyka).

³² Potrebné je však zdôrazniť, že antidiskriminačný zákon nevymedzuje, a to ani príkladmo, druhy primeraných opatrení. Základné východisko v tejto otázke je však možné nájsť v smernici 2000/78/ES. V zmysle judikatúry Súdneho dvora EÚ je možné pod primeraným opatrením rozumieť aj skrátenie pracovného času; bližšie pozri Spoločné veci C-335/11 a C-337/11 Ring a Skouboe Werge, rozsudok Súdneho dvora EÚ z 11. apríla 2013, dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/PDF/?uri=CELEX:62011CJ0335&from=EN>

finančnej alebo inej pomoci potrebnej na prijatie opatrenia; a možnosť dosiahnuť účel opatrenia iným, náhradným spôsobom.³³

Nevyhnutným je však zdôrazniť znenie ustanovenia § 7 ods. 3 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého *sa za neprimerane náročné nepovažuje prijatie takého opatrenia, na prijatie ktorého je zamestnávateľ povinný podľa osobitných predpisov*. Pre konkretizáciu je možné uviesť do pozornosti § 63 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný napr. zabezpečovať pre občanov so zdravotným postihnutím, ktorých zamestnáva, vhodné podmienky na výkon práce, alebo vykonávať zaškoľovanie a prípravu na prácu občanov so zdravotným postihnutím a venovať osobitnú starostlivosť zvyšovaniu kvalifikácie počas ich zamestnávania. Možno spomenúť aj ustanovenie § § 158 a 159 ZP, medzi ktoré sa radí napr. povinnosť zamestnávateľa zamestnávať zamestnanca so zdravotným postihnutím na vhodných pracovných miestach a umožňovať mu výcvikom a štúdiom získať potrebnú kvalifikáciu a zároveň sa starať o jej zvyšovanie. Ďalej je zamestnávateľ povinný utvárať podmienky, aby zamestnanec mal možnosť pracovného uplatnenia, a zlepšovať vybavenie pracovísk, aby mohol dosahovať, ak je to možné, rovnaké pracovné výsledky ako ostatní zamestnanci a aby mu bola práca čo najviac uľahčená.

Nedodržanie povinnosti prijať primerané opatrenia je podľa antidiskriminačného zákona považované za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Prijatie primeraných opatrení nie je možné považovať za nerovnaké zaobchádzanie, ale práve naopak, je nevyhnutné chápať ho ako vytvorenie rovnakých podmienok pre osoby so zdravotným postihnutím, ktoré umožňujú týmto osobám uplatnenie v zamestnaní. Zamestnanec so zdravotným postihnutím (prípadne i uchádzač o zamestnanie), spĺňajúci kvalifikáciu a podstatné požiadavky na výkon pracovného miesta, je oprávnený od zamestnávateľa požadovať, aby vykonal primerané opatrenia na pracovisku tak, aby mohol vykonávať prácu rovnako ako zamestnanci bez zdravotného postihnutia. V prípade, ak zamestnávateľ odmietne vykonať primerané opatrenia, môže sa tento zamestnanec domáhať vykonania predmetných opatrení v súdnom konaní.³⁴ Toto oprávnenie osoby so zdravotným postihnutím vyplýva z ustanovenia § 7 ods. 4 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého *za nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu zdravotného postihnutia sa považuje aj odmietnutie alebo opomenutie zamestnávateľa prijať opatrenia podľa ods. 1*“.

Antidiskriminačný zákon venuje osobitnú pozornosť chránenému dôvodu zdravotného postihnutia aj v rámci ustanovení upravujúcich prípustné rozdielne zaobchádzanie. V zmysle § 8 ods. 5 antidiskriminačného zákona *„diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia nie je objektívne odôvodnené rozdielne zaobchádzanie, ktoré spočíva v ustanovení podmienky zdravotnej spôsobilosti na prístup k zamestnaniu alebo podmienky na výkon určitých činností v zamestnaní, ak to vyžaduje povaha tohto zamestnania alebo činnosť“*. Právnym predpisom, ktorý ustanovuje podmienku zdravotnej spôsobilosti v rámci prístupu k zamestnaniu, alebo povolaniu, je napr. zákon č. 73/1998

³³ Ustanovenie § 7 antidiskriminačného zákona je východiskovo formulované takmer identicky s čl. 5 smernice 2000/78/ES. Je možné ho vnímať aj ak konkretizáciu povinnosti prijímania opatrení na ochranu pred diskrimináciou vo vzťahu k osobám so zdravotným postihnutím v oblasti zamestnania (§ 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona)

³⁴ MATEJKA, O., FRIEDMANNOVÁ, D., MASÁR, B., KOVAČIK R., KUBÁŇ. T., *Antidiskriminačný zákon, Komentár*, Wolters Kluwer, 2017, s. 70

Z. z. o štátnej službe príslušníkov policajného zboru, Slovenskej informačnej služby, Zboru väzenskej a justičnej stráže Slovenskej republiky a Železničnej polície.

Rozdielne zaobchádzanie je povolené i na základe znenia § 8 ods. 6 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého *„diskrimináciou nie je rozdielne zaobchádzanie z dôvodu veku alebo zdravotného postihnutia pri poskytovaní poisťovacích služieb, ak takéto rozdielne zaobchádzanie vyplýva z rozdielnej miery rizika overiteľnej štatistickými alebo obdobnými údajmi a podmienky poisťovacích služieb sú primerané tomuto riziku“*. *„Pri posudzovaní existencie uvedenej podmienky primeranosti by sa však mala brať do úvahy aj skutočnosť, do akej miery bol faktor veku alebo zdravotného postihnutia určujúci pre stanovenú mieru rizika a či podmienky poisťovacích služieb túto mieru odrážajú.“*³⁵

Chránený dôvod zdravotného postihnutia sa radí taktiež medzi dôvody, v súvislosti s ktorými môže dochádzať k prijímaniu dočasných vyrovnávacích opatrení.

V závere je možné podotknúť, že antidiskriminačný zákon nevymedzuje obsah pojmu zdravotné postihnutie. SR sa radí teda medzi tie krajiny, v rámci ktorých nie je pojem zdravotné postihnutie jasne špecifikovaný, hoci poskytuje ochranu pred diskrimináciou aj na základe tohto chráneného dôvodu.

Inak je to v rámci antidiskriminačnej legislatívy Českej republiky³⁶, kde je *zákonom č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)* v § 5 ods. 6 ustanovené, že pre účely antidiskriminačného zákona sa zdravotným postihnutím rozumie telesné, zmyslové, mentálne, duševné alebo iné postihnutie, ktoré bráni, alebo môže brániť osobám v ich práve na rovné zaobchádzanie v oblastiach vymedzených týmto zákonom; pritom musí ísť o dlhodobé zdravotné postihnutie, ktoré trvá, alebo má podľa poznatkov lekárskej vedy trvať aspoň jeden rok.³⁷ Definíciu zdravotného postihnutia je možné nájsť aj v Rakúskom *Disability Equality Act, Equality Act* Veľkej Británie, definíciu poskytuje aj Cyperský *Law on Persons with Disability*.³⁸

³⁵ DEBRECENIOVÁ, J., *Antidiskriminačný zákon, komentár*, Bratislava: Občan a demokracia, 2008, s.180

³⁶ V ČR zastáva úlohu antidiskriminačného orgánu ombudsman (*veřejný ochrance prav*). Medzi prípady týkajúce sa diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia, ktoré riešil ombudsman patrila aj nasledovný prípad: Klient žil v dome spoločne so svojimi rodičmi. Trpel častými infekciami dýchacích ciest a z toho dôvodu sa rozhodol prenajať si obecný byt. Klient ponúkol za byt najvyššiu cenu a čakal na uzatvorenie nájmovej zmluvy. Mesto však uzatvorilo nájmnú zmluvu s uchádzačom, ktorý bol druhým v poradí. Mesto ako argumentáciu využilo dôvod, že by muselo byt dodatočne upravovať s ohľadom na potreby muža so zrakovým postihnutím. Klient sa v danej veci obrátil na ombudsmana, ktorý zdôraznil, že mesto nie je oprávnené hodnotiť zdravotný stav uchádzača o nájom bytu ako ani posudzovať, aké bývanie je pre neho vhodné. Ombudsman vyhodnotil konanie mesta ako diskrimináciu, čo bolo potvrdené i súdom a klientovi bolo priznané ospravedlnenie ako aj finančná kompenzácia vo výške 50 000 Kč. Pozri aj ďalšie prípady na: www.ochrance.cz

³⁷ Ust. § 5 ods. 6 zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon): *„Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“*

³⁸ Bližšie pozri: *The legal protection of persons with mental health problems under non-discrimination law, Understanding disability as defined by law and the duty to provide reasonable accommodation in European Union Member States*, FRA, Luxembourg, 2011, s. 22

Chránený dôvod zdravotné postihnutie v judikatúre vybraných súdnych autorít

V nadväznosti na doteraz uvedené je cieľom nasledujúcej časti odborného stanoviska priblíženie judikatúry vybraných súdnych autorít vo vzťahu chráneného dôvodu zdravotného postihnutia.

Súdny dvor EÚ³⁹

Chacón Navas

V právnej veci Chacón Navas Súdny dvor EÚ spresnil, že zdravotné postihnutie sa má chápať tak, že sa ním myslí „*obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré bráni účasti dotknutej postihnutej osoby na profesijnom (pracovnom) živote*. Zdôraznil, že pojem „*zdravotné postihnutie*“ nie je totožný s pojmom „*choroba*“. Súdny dvor EÚ taktiež uviedol, že na to aby išlo o zdravotné postihnutie, musí byť pravdepodobné, že toto obmedzenie bude dlhodobé.

Pani Sonia Chacón Navas pracovala v spoločnosti, ktorá sa špecializovala v oblasti hromadného stravovania. V roku 2003 bola uznaná dočasne práceneschopnou z dôvodu choroby, ktorá jej v krátkodobom hľadisku neumožňovala návrat do práce. V roku 2004 bola prepustená bez udania dôvodu a bolo jej ponúknuté odškodné. Pani Navas podala proti spoločnosti žalobu. Namietala, že jej prepustenie zo zamestnania bolo neplatné z dôvodu diskriminácie, ku ktorej došlo v dôsledku jej práceneschopnosti trvajúcej osem mesiacov. Vnútroštátny súd podal návrh na začatie prejudiciálneho konania sa týkal výkladu smernice rady 2000/78/ES, v otázke diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí a subsidiárne o prípadnom zákaze diskriminácie založenej na chorobe.

Súdny dvor EÚ rozhodol nasledovne. Na osobu, ktorá bola prepustená zamestnávateľom výlučne iba z dôvodu choroby, sa nevzťahuje všeobecný rámec zriadený smernicou 2000/78/ES. Zákaz diskriminácie založenej na zdravotnom postihnutí v oblasti prepúšťania zo zamestnania uvedený v smernici 2000/78/ES bráni prepusteniu zo zamestnania založenému na zdravotnom postihnutí, ktoré vzhľadom na povinnosť vykonať primerané úpravy pre zdravotne postihnuté osoby nie je odôvodnené skutočnosťou, že predmetná osoba nie je kompetentná, schopná ani nie je k dispozícii, aby vykonávala podstatné funkcie svojho pracovného zaradenia. Súdny dvor EÚ tiež uviedol, že chorobu ako takú nemožno považovať za dôvod dopĺňajúci dôvody, v ktorých prípade smernica 2000/78/ES zakazuje diskrimináciu. Súdny dvor EÚ v tomto prípade zdôraznil nevyhnutnosť diferenciácie medzi zdravotným postihnutím a chorobou, pričom v prípadoch týkajúcich

³⁹ „Súdny dvor Európskej únie zahrnul do svojej interpretácie pojem zdravotné postihnutie tak, ako ho ustanovuje Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím. Tento dohovor je prvým právne záväzným medzinárodným nástrojom na ochranu ľudských práv, ktorého zmluvnou stranou sa Európska únia stala. Na základe toho je Európska únia viazaná dohovorom v rámci svojich právomocí a smernica 2000/78/ES sa musí, pokiaľ je to možné, vykladať spôsobom, ktorý je v súlade s dohovorom.“ Zdroj: SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE Spoločná správa o uplatňovaní smernice Rady 2000/43/ES z 29. júna 2000, 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 z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani („smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní“), dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52014DC0002>, pozri aj (Ú.v. EÚ L 23, 27.1.2010, s.35-61), Súdny dvor Európskej únie TLAČOVÉ KOMUNIKÉ č. 42/13 v Luxemburgu 11. apríla 2013

sa choroby nie je poskytovaná ochrana.⁴⁰ Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ nie je totiž choroba, ako taká, osobitným identifikačným znakom pojmu „zdravotné postihnutie“, hoci môže nezvratné zdravotné postihnutie spôsobiť.

Coleman

Súdny dvor EÚ v prípade Coleman prezumoval, že zákaz diskriminácie by mal byť uplatňovaný nielen na osoby so zdravotným postihnutím, ale aj na osoby bez zdravotného postihnutia, ktoré sa o osobu so zdravotným postihnutím starajú.

Pani Coleman pracovala pre svojho bývalého zamestnávateľa od januára 2001 na pracovnej pozícii sekretárky. Počas roka 2002 sa jej narodil syn, ktorý trpel dočasnými zástavami dýchania a vrodenu laryngomaláciou a bronchomaláciou. Z toho dôvodu si jeho zdravotný stav vyžadoval špeciálnu a osobitnú starostlivosť. V roku 2005 pani Coleman prijala zo strany zamestnávateľa dobrovoľné prepustenie (*voluntary redundancy*), čím došlo k skončeniu jej pracovného pomeru. Pani Coleman sa obrátila na *Employment Tribunal, London South*, so žalobou, v ktorej uviedla, že bola obeťou implicitného prepustenia (*unfair constructive dismissal*) a menej priaznivého zaobchádzania, v porovnaní s ostatnými zamestnancami z dôvodu, že sa starala o zdravotne postihnuté dieťa. Podľa vyjadrení pani Coleman práve starostlivosť o zdravotne postihnuté dieťa bola dôvodom pre skončenie jej pracovného pomeru so zamestnávateľom.

Britské právo považovalo za diskrimináciu osôb na základe zakázaného dôvodu zdravotného postihnutia len takú situáciu, v ktorej by sa s osobou so zdravotným postihnutím zaobchádzalo nepriaznivejšie ako s osobami, ktoré nie sú zdravotne postihnuté. Z toho dôvodu *Employment Tribunal, London South* prerušil konanie a položil Súdnemu dvoru EÚ predbežné otázky. Podstatou týchto otázok bolo zistiť, či smernica 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje zásada rovnakého zaobchádzania v zamestnaní a povolani ochraňuje pred priamou diskrimináciou a obťažovaním výlučne zamestnancov/kyne so zdravotným postihnutím, alebo aj tých zamestnancov/kyne, ktorý/é hoci nie sú osobami so zdravotným postihnutím, avšak sú vystavovaní/é diskriminácii a obťažovaniu v súvislosti s ich osobitným vzťahom k osobe so zdravotným postihnutím.

Súdny dvor EÚ v danej veci rozhodol nasledovne. Smernica rady 2000/78/ES sa má vykladať tak, že zákaz priamej diskriminácie, ktorý upravuje, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté. Ak zamestnávateľ zaobchádza, zaobchádzal alebo by mohol zaobchádzať so zamestnancom, ktorý sám nie je zdravotne postihnutý, menej priaznivo než s iným zamestnancom v porovnateľnej situácii a ak je preukázané, že menej priaznivé zaobchádzanie, ktorého obeťou je tento zamestnanec, sa zakladá na zdravotnom postihnutí jeho dieťaťa, ktorému venuje podstatnú časť starostlivosti, ktorú potrebuje, takéto zaobchádzanie je v rozpore so zákazom priamej diskriminácie. Súdny dvor EÚ ďalej konštatoval, že Smernica 2000/78/ES sa má vykladať

⁴⁰Judgment of the Court (Grand Chamber) of 11 July 2006. Sonia Chacón Navas v Euresť Colectividades SA. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62005CJ0013>

tak, že zákaz obťažovania⁴¹, ktorý upravuje, nie je obmedzený výlučne na samotné osoby, ktoré sú zdravotne postihnuté.⁴²

Ring

Ide o spojené prípady dvoch dánskych zamestnankýň, ktoré z dôvodu zníženej pracovnej schopnosti neboli spôsobilé vykonávať pracovnú činnosť na plný úväzok. Jedna zo zamestnankýň mala chronické neliečiteľné bolesti v krížovej oblasti, druhá utrpela vážne poranenie v oblasti krčnej chrbtice. Obe tieto zamestnankyne dostali zo strany zamestnávateľa výpoveď z pracovného pomeru. V danej veci sa obrátili na súd, ktorý následne predložil Súdnemu dvoru EÚ prejudiciálne otázky, ktorý mal na ich základe určiť, či je možné ich zdravotné komplikácie subsumovať pod chránený dôvod zdravotného postihnutia podľa smernice 2000/78/ES.

Súdny dvor EÚ v danom prípade konštatoval, že pojem zdravotné postihnutie uvedený v smernici 2000/78/ES sa má vykladať v tom zmysle, že zahŕňa patologický stav spôsobený lekárske diagnostikovanou liečiteľnou, alebo neliečiteľnou chorobou, pokiaľ táto choroba spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z fyzického, mentálneho, alebo psychického postihnutia, ktorého vzájomné pôsobenie s rôznymi prekážkami môže brániť plnej a účinnej účasti dotknutej osoby na profesijnom živote na základe rovnosti s ostatnými zamestnancami, a ak je toto obmedzenie dlhodobé. Povaha opatrení, ktoré musí prijať zamestnávateľ, nie je rozhodujúca pri posudzovaní, či sa na zdravotný stav osoby vzťahuje tento pojem.⁴³⁴⁴

Kaltoft

Súdny dvor EÚ sa zaoberal aj otázkou, či a za akých podmienok je možné označiť obezitu za formu zdravotného postihnutia. Pán Kaltoft sa viac ako 15 rokov vo vlastnom dome poskytoval starostlivosť o deti, keď ho v roku 2010 zamestnávateľ (mestská rada) prepustil. Dôvodom na prepustenie pána Kaltofta bol údajný klesajúci záujem o takéto typ starostlivosti, nakoľko v posledných mesiacoch pán Kaltoft opatroval namiesto 4, len 3 deti. Spomedzi kolegov, ktorí zastávali funkciu ošetrovateľa bol však pán Kaltoft jediný, ktorého zamestnávateľ prepustil.

⁴¹ Smernica 2000/78/ES v článku 1 ods. 3 uvádza, že obťažovanie sa považuje za formu diskriminácie.

⁴² Judgment of the Court (Grand Chamber) of 17 July 2008. S.Coleman v Attridge Law and Steve Law. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553162282703&uri=CELEX:62006CJ0303>

⁴³ Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) z 11. apríla 2013, HK Danmark, ktorá koná za Jetu Ringovú, proti Dansk almennyttigt Boligselskab (C-335/11) a HK Danmark, ktorá koná za Lonu Skouboevú Wergeovú, proti Dansk Arbejdsgiverforening, ktorá koná za Pro Display A/S (C-337/11), Dostupné na: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=136161&pageIndex=0&doclang=sk&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=5465521>

⁴⁴ V zmysle judikatúry dánskeho súdu, ak zamestnávateľ prepustí ženu len z toho dôvodu, že trpí poruchou ADHD, dopustí sa diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia. V prípade išlo o mladú ženu, ktorá bola prijatá na pracovnú pozíciu asistentky v advokátskej kancelárii, avšak po tom, čo sa zamestnávateľ dozvedel, že trpí poruchou ADHD, prepustil ju. Podľa tvrdenia zamestnávateľa bol dôvodom prepustenia jej „zvláštny stav“, ktorý na pohovore táto žena neuviedla. Ona tvrdila, že nebola povinná o ADHD nikomu hovoriť, nakoľko ju žiadnym spôsobom neobmedzuje. Súd určil, že diagnóza ADHD spadá pod definíciu uvedenú v antidiskriminačnom zákone a rozhodol, že zamestnávateľ sa dopustil porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ sa obrátil na Najvyšší súd, ktorý rozhodol, že sa smernica 2000/78/ES ako aj antidiskriminačný zákon vzťahujú na prípad tejto ženy. Je teda nevyhnutné k osobe trpiacej poruchou ADHD pristupovať ako ku osobe so zdravotným postihnutím a nie je možné s ňou ukončiť pracovný pomer len s odkazom na jej dlhodobé zdravotné obmedzenie. Dánsky súd tak rozhodol v zmysle judikatúry Súdneho dvora EÚ z 11. apríla 2013, sp. zn C-335/11 a C-337/11.

Zamestnávateľ neodôvodnil, prečo skončil pracovný pomer práve s pánom Kaltoftom. Pán Kaltoft sa domnieval, že dôvodom jeho prepustenia bola obezita a od zamestnávateľa požadoval náhradu škody. Počas trvania celého zamestnania bol pán Kaltoft obézny v zmysle definície, ktorú zaviedla WHO. Zamestnávateľ však popieral, že by obezita pána Kaltofta tvorila súčasť dôvodov jeho prepustenia.

Odborová organizácia (FOA), ktorá konala v mene pána Kaltofta, sa domnievala, že prepustenie pána Kaltofta malo základ v protiprávnej diskriminácii z dôvodu obezity. Z toho dôvodu podala žalobu na dánsky súd a dožadovala sa konštatovania diskriminácie ako aj náhrady škody. Dánsky súd požiadal Súdny dvor EÚ o objasnenie, či obezita môže predstavovať zdravotné postihnutie, a teda, či patrí do pôsobnosti smernice 2000/78 ES. Súdny dvor EÚ rozhodol nasledovne: Smernica Rady 2000/78/ES, sa má vykladať v tom zmysle, že stav obezity pracovníka predstavuje zdravotné postihnutie v zmysle smernice 2000/78/ES, pokiaľ tento stav spôsobuje obmedzenie vyplývajúce najmä z dlhodobého fyzického, mentálneho alebo psychického postihnutia, ktoré v súčinnosti s rôznymi prekážkami môže brániť plnému a účinnému zapojeniu dotknutej osoby do profesijného života na rovnoprávnom základe s ostatnými pracovníkmi. Je vecou vnútroštátneho súdu, aby overil, či vo veci samej sú tieto podmienky splnené.⁴⁵

ESLP

Ako už bolo uvedené, hoci diskriminačný dôvod zdravotné postihnutie nie je explicitne vymedzený v čl. 14 Dohovoru LP, bol zahrnutý do výkladu ESLP v rámci „iných dôvodov“ podľa čl. 14 Dohovoru.

Kyiutin

Sťažovateľ, občan Uzbekistanu, prišiel v roku 2003 do Ruska, kde sa oženil s ruskou občiankou a mali spolu dcéru. Jeho žiadosť o povolenie k pobytu však bola zamietnutá, nakoľko bol HIV pozitívny. Podľa ruských právnych predpisov cudzinci, ktorí uzavreli manželstvo s ruským občanom/občiankou alebo ktorí majú deti ruskej národnosti, majú nárok na povolenie na dočasný pobyt pod podmienkou, že predložia lekárske potvrdenie, ktoré preukazuje, že nie sú HIV pozitívni. Cudzinci, ktorí sú HIV pozitívni, sú vyhostení. Rozhodnutie správnych orgánov sťažovateľ napadol pred súdmi. Namietal, že nezohľadnili skutočnosť, že jeho zdravotný stav vyžadoval aktívnu lekársku antiretrovirálnu terapiu a úzke rodinné väzby v Rusku. Vnútroštátne súdy jeho odvolanie zamietli, preto sa obrátil na ESLP. Sťažovateľ namietal porušenie čl. 14 Dohovoru LP v spojení s čl. 8 Dohovoru LP.

ESLP vo svojom rozhodnutí konštatoval, že ruské právo plošne zakazovalo udeliť povolenie na pobyt HIV pozitívnym cudzincom a cudzinkám a nepripúšťalo žiadne výnimky pre konkrétne prípady, ktoré by mohli vnútroštátne orgány zohľadniť. V prípade sťažovateľa imigračné úrady odmietli jeho žiadosť o povolenie na pobyt iba na základe príslušných zákonných ustanovení bez toho, aby sa zaoberali jeho zdravotným stavom a rodinnými väzbami v Rusku. S ohľadom na sťažovateľovu príslušnosť k obzvlášť zraniteľnej skupine, nedostatku rozumného a objektívneho

⁴⁵ Judgment of the Court (Fourth Chamber) of 18 December 2014 (request for a preliminary ruling from the Retten i Kolding, Civilretten) — FOA, acting on behalf of Karsten Kaltoft v Kommunernes Landsforening (KL), acting on behalf of Billund Kommune (Case C-354/13), dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1553162385308&uri=CELEX:62013CA0354>

odôvodnenia a individuálneho hodnotenia ruská vláda podľa názoru súdu porušila právo pána Kiyutina nebyť diskriminovaný na základe zdravotného stavu v spojení s právom na súkromný a rodinný život.⁴⁶

ESLP vo svojej judikatúre tiež konštatoval, že prepustenie zamestnanca z pracovného pomeru len z dôvodu, že je HIV pozitívny (zo strachu iných zamestnancov pred nakazením), je diskrimináciou z chráneného dôvodu zdravotného postihnutia.⁴⁷

Najvyšší súd SR

V rámci judikatúry vnútroštátnych súdnych autorít sa pozornosť bude venovať chránenému dôvodu zdravotného postihnutia v kontexte integrácie zdravotne postihnutých detí do výchovno-vzdelávacieho procesu.

Najvyšší súd Slovenskej republiky (ďalej v texte ako „NS SR“) rozhodoval v právnej veci neprijatia dieťaťa s Downovým syndrómom do základnej školy. NS SR v tomto prípade rozhodol v prospech zdravotne postihnutého dieťaťa a jeho práva na inkluzívne vzdelávanie a zaistenie tzv. primeraných úprav.⁴⁸

Podstatou sporu bolo rozhodnutie miestneho úradu, ktorým sa spolu s rozhodnutím riaditeľa základnej školy (ďalej v texte ako „ZŠ“) rozhodlo o neprijatí dieťaťa so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami do ZŠ. Proti tomuto rozhodnutiu bola zákonnými zástupcami dieťaťa podaná žaloba na krajský súd, ktorý žalobu zamietol. Konštatoval, že v konaní bolo dostatočným spôsobom preukázané, že ZŠ nemala adekvátne materiálne – technické a personálne podmienky, ktoré by umožňovali prijatie dieťaťa so špeciálnymi výchovno-vzdelávacími potrebami tak, ako sú tieto podmienky upravené štátnym vzdelávacím programom. Podľa názoru krajského súdu v prípade, ak osobitostiam a podmienkam na výchovu a vzdelávanie žiaka so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami, bude viac vyhovovať špecifické materiálne a personálne zabezpečenie v špeciálnej ZŠ, je príslušnou spádovou školou táto špeciálna ZŠ v mieste trvalého bydliska dieťaťa. Proti rozhodnutiu krajského súdu bolo rodičmi dieťaťa podané odvolanie.

V zmysle konštatácie NS SR názor žalovaného, že za predpokladu, ak v ZŠ nie je možné zabezpečiť vytvorenie osobitných podmienok, ktoré sú stanovené štátnym vzdelávacím programom v zmysle školského zákona, je rozhodnutie riaditeľa ZŠ o neprijatí dieťaťa so špeciálnymi výchovnovzdelávacími potrebami odôvodnené, nie je možné v danom prípade akceptovať a to najmä z dôvodu, že z celého spisu nevyplývalo, či sa riaditeľ ZŠ pokúsil o vytvorenie osobitných podmienok, alebo nie. NS SR zdôraznil, že odmietnutie primeraných úprav je formou diskriminácie na základe zdravotného postihnutia.

⁴⁶ Case of Kiyutin v. Russia, application no 2700/10, 10.March 2011, Dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-103904#%7B%22itemid%22:%5B%22001-103904%22%5D%7D>. Pozri aj Glor proti Švajčiarsku, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-92525%22%5D%7D>

⁴⁷ Právna vec. I.B. v Grécko, sťažnosť 552/10, dostupné na: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-127055%22%5D%7D>

⁴⁸ Rozsudok NS SR 7Sžo/83/2014 zo dňa 24. 09. 2015

Záver

Pre to, aby bolo možné identifikovať konanie, ktoré je porušením antidiskriminačného normatívu z dôvodu zdravotného postihnutia, je v prvom rade potrebné si tento chránený dôvod obsahovo vymedziť. Napriek tomu, že diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia môže predstavovať navonok pomerne jasnú záležitosť, v kontexte prípadov, ktoré možno pod toto právom reprobované konanie, či opomenutie konania, podradiť, ide o zložitú právnu otázku posúdenia skutkového stavu.

Stredisko zastáva názor, v zmysle ktorého predstavuje diskriminácia z dôvodu zdravotného postihnutia širšiu škálu prípadov v porovnaní so zaužívanými definíciami zdravotného postihnutia. Dôkazom je rôznorodá súdna prax Súdneho dvora EÚ, ktorý pri posudzovaní viacerých prípadov namietanej diskriminácie z uvedeného dôvodu a ich súladu s právom Európskej únie, rozhodol o diskriminácii aj v prípade, ak dotknutá osoba nebola nositeľom chráneného znaku. Otáznym je však súlad predmetnej interpretácie súdnej autority s aktuálne platnou a účinnou slovenskou vnútroštátnou antidiskriminačnou legislatívou.

Antidiskriminačný zákon chráni zdravotne postihnuté osoby. Na rozdiel od chráneného dôvodu rasy, národnostného alebo etnického pôvodu, či náboženského vyznania a viery, však výslovne za diskrimináciu z dôvodu zdravotného postihnutia nepovažuje diskrimináciu z dôvodu vzťahu k osobe so zdravotným postihnutím. To však neznamená, že slovenská antidiskriminačná legislatíva neposkytuje týmto osobám právnu ochranu. Vzhľadom na skutočnosť, že sekundárne legislatívne akty Európskej únie neobsahujú chránený dôvod tzv. iného postavenia, Súdny dvor EÚ je „*nútený*“ interpretovať chránený dôvod zdravotného postihnutia širšie v porovnaní s interpretačnými možnosťami slovenských vnútroštátnych súdov. Slovenské všeobecné sudy môžu obdobné prípady interpretovať ako diskrimináciu z dôvodu tzv. iného postavenia, a to tak v zmysle antidiskriminačného zákona, ako aj článku 12 Ústavy SR, ak by išlo o prípadnú diskrimináciu v oblasti výkonu základných ľudských práv a slobôd.