EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 13. 7. 2026
COM(2026) 364 final

SPRÁVA KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU A RADE

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

1. ÚVOD

Smernica o rasovej rovnosti a smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní (ďalej len „smernice“) ([1]) sú základnými kameňmi úsilia EÚ o vytvorenie Únie rovnosti. V smernici o rasovej rovnosti sa vyžaduje, aby sa s ľuďmi zaobchádzalo rovnako v oblastiach zamestnania a odbornej prípravy, vzdelávania, sociálnej ochrany (vrátane sociálneho zabezpečenia a zdravotnej starostlivosti), prístupu k tovaru a službám (vrátane bývania) a ich poskytovania, a to bez ohľadu na ich rasový alebo etnický pôvod. V smernici o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní sa vyžaduje, aby sa s ľuďmi zaobchádzalo rovnako v zamestnaní a odbornej príprave, a to bez ohľadu na náboženstvo alebo vieru, zdravotné postihnutie, vek a sexuálnu orientáciu.

Smernicami sa vykonávajú základné hodnoty zakotvené v článku 2 Zmluvy o Európskej únii. Od roku 2000 zohrávajú kľúčovú úlohu pri zabezpečovaní toho, aby sa všetci jednotlivci mohli v plnej miere zúčastňovať na hospodárskom, kultúrnom a spoločenskom živote bez diskriminácie na základe rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie.

Významný vývoj v tomto období predstavuje úloha, ktorú zohráva judikatúra Súdneho dvora Európskej únie (ďalej len „Súdny dvor EÚ“) pri objasňovaní základných pojmov právnych predpisov o nediskriminácii. Súdny dvor EÚ najmä prostredníctvom mnohých prejudiciálnych rozhodnutí, ktoré vydal na žiadosť vnútroštátnych súdov, výrazne posilnil ochranu pred diskrimináciou v celej EÚ. Minimálne výzvy, o ktorých členské štáty informovali pri uplatňovaní základných zásad stanovených v právnych predpisoch EÚ o nediskriminácii, potvrdzujú, že sa prostredníctvom rozhodnutí Súdneho dvora EÚ dosiahla väčšia jasnosť.

Napriek tomu viac ako 25 rokov po prijatí smerníc **zostáva zabezpečenie toho, aby sa jednotlivci mohli účinne dovolávať práva na nediskrimináciu a rovnaké zaobchádzanie, značnou výzvou**.

Komisia musí každých päť rokov poskytnúť Európskemu parlamentu a Rade informácie o uplatňovaní smerníc ([2]). Touto správou sa plní uvedená povinnosť a zároveň sa v nej poukazuje na dosiahnutý pokrok a pretrvávajúce výzvy, ktorým sa čelí pri uplatňovaní a presadzovaní právnych predpisov o nediskriminácii. Vzťahuje sa na roky 2021 až 2025 a opisuje sa v nej vývoj od poslednej správy, ktorá bola uverejnená v marci 2021 ([3]).

Táto správa nadväzuje na akčné plány a stratégie EÚ v oblasti rovnosti, najmä na Stratégiu proti rasizmu na roky 2026 – 2030 ([4]) a Stratégiu pre rovnosť LGBTIQ+

([1]) Ú. v. ES L 180, 19.7.2000, s. 22, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj; Ú. v. ES L 303, 2.12.2000, s. 16, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj.

([2]) Pozri článok 17 ods. 1 smernice o rasovej rovnosti a článok 19 ods. 1 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([3]) COM(2021) 139 final a SWD(2021) 63 final z 19. marca 2021, EUR-Lex – 52021DC0139 – SK – EUR-Lex a EUR-Lex – 52021SC0063 – SK – EUR-Lex.

([4]) COM(2026) 12 final z 20. januára 2026, EUR-Lex – 52026DC0012 – SK – EUR-Lex.

osôb na roky 2026 – 2030 ([5]). V týchto stratégiách sa zdôrazňuje, že zabezpečenie účinného uplatňovania antidiskriminačných právnych predpisov EÚ je prioritou Komisie, a zdôrazňuje sa význam účinných sankcií proti diskriminácii. Správa je kľúčovým opatrením na splnenie záväzku stratégie boja proti rasizmu zabezpečiť účinné uplatňovanie smernice o rasovej rovnosti, najmä zameraním sa na jej presadzovanie a uplatňovanie v prípadoch algoritmickej diskriminácie. V správe sa rozoberá aj uplatňovanie smerníc s cieľom riešiť štrukturálnu diskrimináciu.

Obete zriedkavo nahlasujú diskrimináciu inštitúciám. Podľa rôznych prieskumov ([6]), ktoré uskutočnila Agentúra EÚ pre základné práva (ďalej len „FRA“), sa miera nahlasovania pohybuje od 5 % do 11 %. Toto nedostatočné nahlasovanie vyplýva najmä z presvedčenia obetí, že nahlásenie diskriminácie nepovedie k žiadnym opatreniam alebo zmene ([7]).

Nedostatok dôvery v existujúce procesy a systémy na nahlasovanie diskriminácie kráča ruka v ruke s tým, že pokrok dosiahnutý v boji proti diskriminácii ([8]) od poslednej správy o smerniciach je vnímaný ako obmedzený.

Bežná populácia naďalej považuje diskrimináciu v EÚ za rozšírenú ([9]). 50 % respondentov prieskumu EÚ týkajúceho sa menšín a diskriminácie (EU-MIDIS III) z roku 2022 uviedlo, že sa počas piatich rokov pred prieskumom cítili diskriminovaní na nejakom základe ([10]). Počet prípadov týkajúcich sa len rasovej diskriminácie ([11]) sa v rokoch 2016 až 2023 zvýšil ([12]).

([5]) COM(2025) 725 final z 8. októbra 2025, EUR-Lex – 52025DC0725 – SK – EUR-Lex. Ďalšie relevantné stratégie: COM(2020) 620 final zo 7. októbra 2020, EUR-Lex - 52020DC0620 - EN - EUR-Lex; COM(2021) 101 final z 3. marca 2021, EUR-Lex - 52021DC0101 - EN - EUR-Lex, COM(2026) 113 final z 5. marca 2026, EUR-Lex - 52026DC0113 - EN - EUR-Lex, COM(2026) 541 final zo 6. mája 2026, EUR-Lex - 52026DC0541 - EN - EUR-Lex.

([6]) FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* (Život s tmavou pleťou v EÚ – skúsenosti ľudí afrického pôvodu), *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims* (Byť moslimom v EÚ – skúsenosti moslimov), *Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people* (Skúsenosti a vnímanie antisemitizmu Židmi – prieskum EÚ medzi židovskými obyvateľmi), *LGBTIQ Equality at a Crossroads – Progress and challenges* (Rovnosť LGBTIQ osôb na križovatke – pokrok a výzvy), *Roma in 10 European Countries – Main results – Roma survey 2021* (Rómovia v desiatich európskych krajinách – hlavné výsledky – prieskum o Rómoch z roku 2021), *Rights of Roma and Travellers in 13 European Countries – Perspectives from the Roma survey 2024* (Práva Rómov a kočovníkov v 13 európskych krajinách – perspektívy z prieskumu o Rómoch z roku 2024), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, 2021 – 2025.

([7]) 38 % respondentov prieskumu EÚ – MIDIS III; 39 % respondentov prieskumu o židoch; 49 % respondentov prieskumu LGBTQI III; 30 % respondentov prieskumu o Rómoch z roku 2021.

([8]) FRA (pozri poznámku pod čiarou č. 6).

([9]) Viac podrobností nájdete tu: Európska komisia, „Prieskum Eurobarometra o diskriminácii v EÚ z roku 2023“.

([10]) Diskriminácia na základe aspoň jedného z týchto dôvodov: farba pleti, etnický alebo prisťahovalecký pôvod, náboženstvo alebo viera, vek, pohlavie/rod, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia a rodová identita alebo rodový prejav.

([11]) Na účely prieskumu sa rasová diskriminácia chápala ako diskriminácia na základe aspoň jedného z týchto troch dôvodov: farba pleti, etnický alebo prisťahovalecký pôvod a náboženstvo alebo viera.

([12]) FRA, *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent* (Život s tmavou pleťou v EÚ – skúsenosti ľudí afrického pôvodu), *Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims* (Byť moslimom v EÚ – skúsenosti moslimov), s. 44, *Experiences and perceptions of antisemitism – Second*

Už v poslednej správe o uplatňovaní smerníc sa zdôraznilo niekoľko kľúčových otázok. Patril k nim strach obetí z odvety, neprimerané úrovne náhrady škody, ťažkosti pri zhromažďovaní dôkazov a nedostatočná informovanosť obetí o ich právach a o podporných službách, ktoré sú im k dispozícii, napr. prostredníctvom subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. Poukázalo sa v nej aj na nerovnomerné presadzovanie rovnosti medzi širokou verejnosťou a vnútroštátnymi inštitúciami, ktoré sa v závislosti od členského štátu líši.

Táto nová správa, ktorá vychádza z predchádzajúcej správy, poskytuje prehľad pretrvávajúcich a nových výziev, ktorým sa čelí, dosiahnutého pokroku a osvedčených postupov prijatých pri uplatňovaní smerníc od roku 2021.

EÚ prijala v priebehu sledovaného obdobia konkrétne opatrenia na zlepšenie uplatňovania a presadzovania smerníc. Najdôležitejšie je, že EÚ od poslednej správy prijala smernice o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie ([13]) s cieľom posilniť vnútroštátne orgány zodpovedné za podporu rovnosti a predchádzanie diskriminácii a boj proti nej, a to aj prostredníctvom lepšej podpory diskriminovaných jednotlivcov a skupín v prístupe k spravodlivosti.

V smerniciach sa od členských štátov požaduje, aby zaviedli účinné, odrádzajúce a primerané sankcie za diskrimináciu. Komisia s cieľom podporiť členské štáty zadala vypracovanie **štúdie o právnych predpisoch a uplatňovaní sankcií za rasovú, etnickú a náboženskú diskrimináciu**. Štúdia odhalila, že právnu ochranu a dlhodobé predchádzanie diskriminácii oslabujú nízke a symbolické sankcie. Zdôraznila sa v nej potreba účinnejších sankcií, ktorými sa v plnej miere nahradí škoda obetiam a podporia sa trvalé riešenia, ako aj potreba dôslednejšieho presadzovania predpisov a budovania kapacít pre príslušníkov právnického povolania a občiansku spoločnosť.

Vzhľadom na nedávny technologický vývoj vrátane **rozvoja automatizovaných systémov a systémov AI (ďalej len „AI“)** sa v správe analyzuje aj uplatňovanie právnych predpisov o nediskriminácii v členských štátoch v prípadoch algoritmickej diskriminácie. Poukazuje sa v nej na potrebu budovať kapacity a vytvoriť mechanizmy na účinnú spoluprácu medzi rôznymi orgánmi zodpovednými za presadzovanie predpisov.

Táto správa vychádza z výsledkov cielených konzultácií ([14]). Komisia v odpovediach v rámci dotazníkov na mieru dostala príspevky od všetkých členských štátov a rôznych zainteresovaných strán a inštitúcií vrátane Agentúry EÚ pre základné

---

survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU (Skúsenosti a vnímanie antisemitizmu – druhý prieskum o diskriminácii a trestných činoch páchaných z nenávisti proti Židom), s. 59, *Jewish People's Experiences and Perceptions of Antisemitism – EU survey of Jewish people* (Skúsenosti a vnímanie antisemitizmu Židmi – prieskum EÚ medzi židovskými obyvateľmi), s. 77.

([13]) Ú. v. EÚ L, 2024/1499, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1499/oj, Ú. v. EÚ L, 2024/1500, 29.5.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1500/oj.

([14]) Komisia uskutočnila v období od mája do júla 2025 cielené konzultácie prostredníctvom online dotazníka, ktorý obsahoval otázky prispôsobené na mieru týkajúce sa vykonávania smerníc, ako aj otvorené otázky, aby respondenti mohli vyjadriť akékoľvek ďalšie obavy. Dotazníky boli rozoslané všetkým členským štátom, subjektom pre rovnaké zaobchádzanie v každom členskom štáte, európskym sociálnym partnerom, s ktorými sa uskutočnili konzultácie podľa článku 154 ZFEÚ, a 57 organizáciám občianskej spoločnosti. Zainteresované strany boli vyzvané, aby sa o dotazník podelili s príslušnými stranami na miestnej, regionálnej a národnej úrovni.

práva, Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (ďalej len „EIGE“), 11 subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, dvoch sociálnych partnerov, 17 organizácií občianskej spoločnosti a európskej siete vnútroštátnych orgánov pre otázky rovnosti (ďalej len „Equinet“). Štatistické údaje uvedené v tejto správe sú založené na týchto odpovediach.

Táto správa sa zameriava na účinné uplatňovanie a presadzovanie právnych predpisov EÚ o nediskriminácii a zdôrazňuje sa v nej význam:

– subjektov pre rovnaké zaobchádzanie,

– účinných, odrádzajúcich a primeraných sankcií,

– zlepšenia prístupu obetí k spravodlivosti a dôkazom,

– posilnenia postavenia zainteresovaných strán a ich spolupráce a

– judikatúry Súdneho dvora EÚ.

Hlavné zistenia správy sú zhrnuté v „kľúčových poznatkoch“ uvedených na začiatku každého oddielu. V ďalších textových rámčekoch sú uvedené príklady sľubných postupov.

2. VYKONÁVANIE KĽÚČOVÝCH OPATRENÍ UVEDENÝCH V PREDCHÁDZAJÚCEJ SPRÁVE

V predchádzajúcej správe sa zdôraznilo, že na riešenie výziev pri uplatňovaní a presadzovaní smerníc je nevyhnutné zvýšiť viditeľnosť a posilniť úlohu a nezávislé fungovanie subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. To viedlo k prijatiu smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie na základe návrhu Komisie. Komisia takisto zistila, že je potrebné dôkladnejšie monitorovať účinné, primerané a odrádzajúce sankcie a zároveň v tejto oblasti poskytovať podporu. V nasledujúcej kapitole sa skúma vykonávanie týchto kľúčových opatrení.

Kľúčové poznatky

– Cieľom smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie je posilniť mandát, nezávislosť, zdroje a právomoci subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. Tento cieľ sa má dosiahnuť aj rozšírením ich pôsobnosti na dôvody a oblasti, na ktoré sa vzťahuje smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

– Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie musia mať nástroje a zdroje na predchádzanie diskriminácii vrátane štrukturálnej diskriminácie a na reakciu na ňu.

– Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie musia mať právomoc vystupovať v súdnych konaniach na podporu alebo v mene obetí alebo vo vlastnom mene na ochranu verejného záujmu.

– Nízke sankcie a neúčinné uplatňovanie sankcií sú hlavnými prekážkami v systémoch sankcií.

– Systémy sankcií by sa zlepšili konsolidáciou právnych predpisov a zavedením výhľadovo zameraných sankcií.

2.1. Silnejšie postavenie subjektov pre rovnaké zaobchádzanie – nový stimul pre presadzovanie právnych predpisov EÚ o nediskriminácii

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie sú nevyhnutné na presadzovanie právnych predpisov EÚ o nediskriminácii. Smernica o rasovej rovnosti ich do roku 2024 oprávňovala len na poskytovanie nezávislej pomoci obetiam diskriminácie a na vykonávanie a uverejňovanie vlastných prieskumov, správ a odporúčaní ([15]).

Komisia v pracovnom dokumente útvarov Komisie, ktorý bol pripojený k poslednej správe o uplatňovaní smerníc ([16]), poukázala na rôzne úrovne ambícií a dosiahnutých výsledkov v členských štátoch. Medzi kľúčové prierezové otázky patrili nedostatočné zdroje subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, pokiaľ ide o financovanie a zamestnancov, obmedzená informovanosť o existencii subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a ich obmedzená nezávislosť a procesná spôsobilosť.

Z tohto dôvodu EÚ prijala smernice o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie, aby sa zabezpečilo, že do júna 2026 budú všetky subjekty pre rovnaké zaobchádzanie lepšie vybavené na boj proti diskriminácii, podporu obetí a podporu rovnosti.

Smernicami o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie sa rozširuje pôsobnosť subjektov pre rovnaké zaobchádzanie na diskrimináciu na základe veku, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia alebo sexuálnej orientácie v oblasti zamestnania. Predtým boli subjekty pre rovnaké zaobchádzanie podľa práva EÚ poverené presadzovať, analyzovať, monitorovať a podporovať rovnaké zaobchádzanie so všetkými osobami len na základe rasového alebo etnického pôvodu a pohlavia.

Okrem toho sa v smerniciach o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie od členských štátov vyžaduje, aby zabezpečili nezávislosť subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a poskytli im potrebné ľudské, technické a finančné zdroje. Tieto zdroje musia subjektom pre rovnaké zaobchádzanie umožňovať plniť si všetky úlohy a účinne vykonávať všetky svoje právomoci vzťahujúce sa na všetky dôvody a oblasti diskriminácie.

Napokon sa podstatne posilnil rozsah úloh a právomocí subjektov pre rovnaké zaobchádzanie. Ich mandát sa už nemôže obmedzovať na reakciu na diskrimináciu. Budú musieť mať aj právomoc prijímať preventívne opatrenia, a to aj v súvislosti s diskrimináciou na základe veku, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia alebo sexuálnej orientácie v oblasti zamestnania a odbornej prípravy.

S cieľom riešiť štrukturálne aspekty diskriminácie a prispievať k sociálnej zmene ([17]) budú subjekty pre rovnaké zaobchádzanie vykonávať činnosti zamerané na zvyšovanie informovanosti, prevenciu a podporu ([18]). Takéto činnosti môžu zahŕňať výmenu osvedčených postupov, pozitívne opatrenia, podávanie správ o štrukturálnych otázkach, podporu uplatňovania hľadiska rovnosti medzi verejnými a súkromnými subjektmi a poskytovanie príslušnej odbornej prípravy, informácií, poradenstva, usmernení a podpory týmto subjektom.

([15]) Pozri napr. článok 13 ods. 2 smernice o rasovej rovnosti.

([16]) SWD(2021) 63 final, 19.3.2021, EUR-Lex – 52021SC0063 – SK – EUR-Lex.

([17]) Pozri odôvodnenie 23 smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

([18]) Pozri článok 5 a článok 17 písm. c) smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

V smerniciach o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie sa od členských štátov vyžaduje, aby subjektom pre rovnaké zaobchádzanie udelili právomoci v oblasti súdnych sporov ([19]). Predtým sa právomoci týchto subjektov v oblasti súdnych sporov v rámci EÚ výrazne líšili. Vďaka zavedeniu nových noriem budú môcť požiadať o podporu subjektov pre rovnaké zaobchádzanie v oblastiach, na ktoré sa vzťahuje smernica o rasovej rovnosti a smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní, všetky skupiny chránené právom EÚ.

Smernice o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie predovšetkým umožňujú členským štátom oprávniť subjekty pre rovnaké zaobchádzanie na podporu individuálneho aj kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu ([20]). Členské štáty môžu určiť subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ktoré budú konať na podporu alebo v mene viacerých obetí alebo vo vlastnom mene s cieľom bojovať proti diskriminácii vo verejnom záujme. Môže to byť potrebné napríklad z dôvodu veľkého počtu alebo závažnosti prípadov alebo potreby právneho objasnenia. Každý z týchto faktorov by mohol znamenať, že diskriminácia má štrukturálnu alebo systematickú povahu ([21]).

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie budú naďalej plniť svoju hlavnú úlohu, ktorou je poskytovanie pomoci obetiam rasovej alebo etnickej diskriminácie, a to aj prostredníctvom odpovedí na všetky sťažnosti týkajúce sa diskriminácie ([22]). Táto úloha sa teraz rozšíri aj na obete diskriminácie v zamestnaní na základe veku, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia alebo sexuálnej orientácie. Okrem toho podľa nových smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie musia byť subjekty pre rovnaké zaobchádzanie takisto oprávnené ponúkať alternatívne riešenie sporov, vykonávať vyšetrovanie porušení zásady rovnakého zaobchádzania a vydávať nezáväzné stanoviská alebo záväzné rozhodnutia ([23]). Ich stanoviská alebo rozhodnutia musia zahŕňať vhodné mechanizmy nápravy, monitorovania a presadzovania.

Komisia prijala vykonávací akt, ktorým sa stanovuje zoznam spoločných ukazovateľov týkajúcich sa fungovania subjektov pre rovnaké zaobchádzanie ([24]). To uľahčí monitorovanie toho, ako sa nové normy uplatňujú v členských štátoch a aký majú vplyv na presadzovanie právnych predpisov EÚ o nediskriminácii.

([19]) Pozri článok 10 smernice Rady (EÚ) 2024/1499. Členské štáty musia najmä zabezpečiť, aby mal subjekt pre rovnaké zaobchádzanie aspoň jedno z týchto práv vystupovať v súdnych konaniach: a) právo začať súdne konanie v mene jednej alebo viacerých obetí; b) právo byť účastníkom súdneho konania na podporu jednej alebo viacerých obetí alebo c) právo začať súdne konanie vo vlastnom mene s cieľom obhajovať verejný záujem.

([20]) Kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu je právny mechanizmus, ktorý umožňuje jednej alebo viacerým (fyzickým alebo právnickým) osobám iniciovať kolektívnu žalobu, ktorá môže viesť k uplatneniu kolektívnych sankcií.

([21]) Pozri odôvodnenie 35 smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

([22]) Pozri článok 6 smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

([23]) Členské štáty sa musia rozhodnúť, či oprávnia subjekt pre rovnaké zaobchádzanie na vydávanie nezáväzných stanovísk alebo záväzných rozhodnutí.

([24]) Ú. v. EÚ L, 2026/1196, 11.6.2026, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2026/1196/oj.

Záver

Členské štáty musia:

– úplne a správne transponovať smernice o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie.

Komisia bude:

– naďalej poskytovať podporu členským štátom prostredníctvom zasadnutí špecializovaných expertných skupín a online IT platformy. Bude monitorovať, či členské štáty správne transponujú smernice o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie do svojich vnútroštátnych právnych predpisov, pričom využije všetky nástroje, ktoré má k dispozícii, vrátane neformálnych dialógov a formálnych postupov v prípade nesplnenia povinnosti.

2.2. Sankcie a prostriedky nápravy – potreba silnejších záruk

Účinnými sankciami sa zabezpečí, že obete diskriminácie dostanú plnú náhradu škody, ktorá im bola spôsobená. Sankcie a prostriedky nápravy môžu byť okrem toho aj súčasťou súboru nástrojov na predchádzanie diskriminácii. V smerniciach sa od členských štátov vyžaduje, aby stanovili účinné, primerané a odrádzajúce sankcie za diskrimináciu a zabezpečili ich uplatňovanie. Sankcie môžu obsahovať vyplácanie náhrad škody ([25]).

V poslednej správe sa dospelo k záveru, že niektoré vnútroštátne súdy stanovili relatívne nízku úroveň náhrady škody, čo obete odrádza od podania žaloby alebo od žiadosti o peňažnú náhradu na súde.

Súdny dvor EÚ vydal od poslednej správy ďalšie objasnenie týkajúce sa sankcií. Vo veci *Braathens Regional Aviation* vysvetlil, že právo EÚ bráni vnútroštátnej právnej úprave, ktorá by umožňovala, aby súdy neuznali diskrimináciu, ak žalovaný súhlasí s vyplatením náhrady požadovanej žalobcom ([26]). Takéto pravidlá by najmä nesplnili požiadavky na sankcie, ktoré majú nápravnú a odrádzajúcu funkciu, pretože by umožnili páchateľom, aby sa vyhli priznaniu protiprávneho konania s cieľom chrániť svoju povesť.

Zistenia štúdie o sankciách za diskrimináciu na základe rasy, etnického pôvodu a náboženstva

V poslednej správe sa zdôraznila výzva, ktorú predstavuje neprimerané uplatňovanie sankcií. Komisia sa preto rozhodla pomôcť členským štátom účinne uplatňovať ustanovenia o sankciách a zadala vypracovanie štúdie o právnych predpisoch a uplatňovaní sankcií za rasovú, etnickú a náboženskú diskrimináciu ([27]).

([25]) Pozri článok 15 smernice o rasovej rovnosti a článok 17 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([26]) Rozsudok Súdneho dvora z 15. apríla 2021, Diskrimineringsombudsmannen/Braathens Regional Aviation AB, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269, bod 49.

([27]) Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť a spotrebiteľov, Milieu Consulting, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. a i., *Study on sanctions for discrimination on racial/ethnic/religious grounds – Final report* (Štúdia o sankciách za diskrimináciu z rasovo-etnicko-

Zistenia odhalili, že sankčné rámce sú roztrieštené. Príslušné ustanovenia sú roztrúsené v mnohých rôznych právnych predpisoch. Pre obete je preto ťažké určiť svoje práva a prostriedky nápravy, ktoré majú k dispozícii.

Výšky/rozsahy sankcií stanovené v právnych predpisoch sú vo viacerých jurisdikciách nízke a nie sú dostatočne prísne na to, aby odradili potenciálnych páchateľov. Zoznam možných sankcií je často obmedzený, v dôsledku čoho je ťažšie prispôsobiť ich špecifikám a závažnosti trestného činu. Okrem toho sú uložené sankcie často symbolické a blížia sa zákonnému minimu, zatiaľ čo náklady na súdne spory sú vysoké, čo môže oslabiť účinnosť systému a odradiť obete od nahlasovania diskriminácie. Okrem toho sa sankcie málokedy menia a mnohé jurisdikcie majú zastarané sankcie, ktoré nezohľadňujú ekonomické zmeny, ako je napríklad inflácia alebo životné náklady.

Napokon sa sankcie vo všeobecnosti zameriavajú len na protiprávne konanie v minulosti. Slúžia na potrestanie páchateľa alebo na náhradu škody obete bez toho, aby bol využitý ich potenciál na predchádzanie trestnej činnosti. Opatrenia ([28]) s preventívnym alebo so sociálno-preventívnym účelom, ako sú súdne príkazy ukladajúce povinnosť zaviesť štrukturálne reformy vyžadujúce napr. desegregačné plány alebo povinnú odbornú prípravu pre páchateľov, zvyčajne chýbajú ([29]).

V štúdii sa poukázalo aj na chýbajúce sankcie v prípadoch diskriminácie, ktoré sa týkajú veľkých skupín neidentifikovateľných obetí ([30]), vrátane prípadov vyplývajúcich z používania systémov AI alebo automatizovaných systémov.

Medzi ďalšie výzvy patrí nedostatočné zohľadnenie určitých charakteristík alebo okolností pri rozhodovaní o sankcii alebo jej výške. Týka sa to najmä prvkov, ktoré sa podľa vnútroštátneho práva nemusia zohľadňovať, ako sú prípady zahŕňajúce viacnásobnú, prierezovú alebo algoritmickú diskrimináciu.

Okrem toho neprimerané pravidlá presadzovania a monitorovania často vedú k tomu, že sa uloženie sankcií oneskorí alebo sa sankcie nevykonajú. Iba v niekoľkých jurisdikciách sú stanovené účinné opatrenia na presadzovanie predpisov, ako

náboženských dôvodov – záverečná správa), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/7531428.

([28]) Takéto opatrenia môžu mať formu súdneho príkazu, t. j. príkazu, ktorým sa zakazujú určité činnosti alebo nariaďujú určité činnosti. Základným súdnym príkazom sa páchateľovi nariaďuje, aby vykonal alebo prestal vykonávať určitú činnosť alebo druh činnosti. Účelom súdnych príkazov ukladajúcich povinnosť zaviesť štrukturálne reformy je riešiť rozšírenú organizačnú a dokonca systémovo zakorenenú diskrimináciu, v prípade ktorej by základný súdny príkaz neviedol k uspokojivej reforme (napr. zmena vnútorných predpisov). Pozri aj: Halberstam, D., Van den Bogaert, S., „*A Fresh Look at Judicial Remedies in EU Equality Law and Beyond – The Untapped Possibility of Structural Injunctions*“ (Nový pohľad na súdne prostriedky nápravy v práve EÚ v oblasti rovnosti a mimo neho – Nevyužité možnosti súdnych príkazov ukladajúcich povinnosť zaviesť štrukturálne reformy), Common Market Law Review, roč. 60, č. 5, 2023, s. 1269 – 1312, https://doi.org/10.54648/cola2023093.

([29]) Pozri poznámku pod čiarou č. 27.

([30]) Napríklad vyhlásenia týkajúce sa diskriminačnej politiky v oblasti náboru zamestnancov, hoci neexistovalo žiadne otvorené výberové konanie a neexistoval žiadny identifikovateľný žalobca, ktorý by tvrdil, že sa stal obeťou diskriminácie. Podobné skutočnosti sa uvádzajú v rozsudku Súdneho dvora z 10. júla 2008, Feryn, C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397 alebo v rozsudku Súdneho dvora z 25. apríla, Asociaţia Accept, C-81/12, ECLI:EU:C:2013:275.

napríklad penále ([31]) alebo podmienečné pokuty ([32]). Podobne vo veľkej miere chýbajú monitorovacie opatrenia vo forme správ páchateľov o následných krokoch, nadväzných vypočutí, rozhovorov alebo inšpekcií.

Členské štáty aj zainteresované strany konštatovali, že informovanosť o právach stanovených smernicami je nízka (pozri oddiel 3.2). Aj informovanosť o dostupných prostriedkoch nápravy je obmedzená, alebo dokonca nie je žiadna.

Pri výskume sa nezistili žiadne osobitné vnútroštátne pravidlá na zvyšovanie informovanosti o sankciách za diskrimináciu. Väčšina kampaní na zvyšovanie informovanosti sa vo všeobecnosti zameriava na boj proti diskriminácii bez toho, aby sa v rámci nich vysvetľovalo, čo môžu obete v prípade porušenia ich práv očakávať od justičného systému. Okrem toho chýba cielená odborná príprava odborníkov vrátane sudcov v oblasti týchto sankcií, čo môže mať vplyv na uplatňovanie účinných, primeraných a odrádzajúcich sankcií.

V príručke osvedčených postupov o sankciách za diskrimináciu, ktorá je súčasťou štúdie, sa poukazuje na niekoľko sľubných postupov, ktoré boli zavedené v členských štátoch ([33]).

Hodnotenie systémov sankcií členskými štátmi, subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a občianskou spoločnosťou

Rôzne zainteresované strany vnímali účinnosť systémov sankcií pomerne odlišne. Zatiaľ čo 12 zo 17 organizácií občianskej spoločnosti, ktoré sa zúčastnili na cielenej konzultácii pred vypracovaním správy, považovalo sankcie za diskrimináciu za málo účinné alebo úplne neúčinné, respondenti zo subjektov pre rovnaké zaobchádzanie boli v posudzovaní sankcií rovnomerne rozdelení a členské štáty boli zväčša presvedčené o tom, že ich systémy sankcií sú účinné (päť členských štátov) alebo relatívne účinné (16 členských štátov).

Dôvody, pre ktoré systémy sankcií považovali za účinné, boli zvyčajne samotná existencia sankcií, dostupnosť mechanizmov monitorovania a presadzovania alebo údajná absencia akýchkoľvek náznakov, že systém sankcií nefunguje uspokojivo. V prípadoch, keď sa vyskytli ťažkosti, však všetky zainteresované strany za kľúčovú prekážku v systémoch sankcií jednoznačne označili neuplatňovanie predpísaných sankcií v praxi.

Členské štáty, skúmané subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a organizácie občianskej spoločnosti sa zhodli na tom, že systémy sankcií by sa zlepšili konsolidáciou

([31]) Platba, ktorú zvyčajne ukladá súd na žiadosť obete s cieľom prinútiť páchateľa, aby splnil rozsudok vo veci samej.

([32]) Sankcia uložená súdom alebo rozhodovacím orgánom, ktorá sa stáva splatnou len vtedy, ak páchateľ nesplní určité podmienky. Používa sa ako odrádzajúci prostriedok na zabezpečenie dodržania konkrétneho príkazu alebo požiadavky.

([33]) Európska komisia: Generálne riaditeľstvo pre spravodlivosť a spotrebiteľov, Milieu Consulting, Adamis-Császár, K., Vancauwenbergh, S., Gustave, F. a i., *How can sanctions effectively prevent and combat discrimination? – Good practice guide on sanctions for discrimination on racial, ethnic and religious grounds* (Ako možno prostredníctvom sankcií účinne predchádzať diskriminácii a bojovať proti nej? – Príručka osvedčených postupov o sankciách za diskrimináciu z dôvodu rasy, etnického pôvodu a náboženstva), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2025, s. 32, https://data.europa.eu/doi/10.2838/0513884.

právnych predpisov a zavedením výhľadovo zameraných sankcií. Organizácie občianskej spoločnosti okrem toho vyzvali členské štáty, aby vo svojich systémoch sankcií uznali a zohľadnili viacnásobnú a prierezovú diskrimináciu. Podľa ich názoru by sa vďaka takýmto reformám uľahčilo presadzovanie sankcií za diskrimináciu, zakotvil by sa prístup zameraný na obete a bolo by možné predchádzať diskriminačnému správaniu, a nie ho iba trestať.

Iba Lotyšsko, Portugalsko a Španielsko vo svojich odpovediach na konzultáciu považovali za potrebné prispôsobiť svoje systémy sankcií rastúcemu využívaniu nástrojov algoritmického rozhodovania.

Záver

Členské štáty musia:

– zabezpečiť účinné uplatňovanie sankcií v praxi. Výška peňažných sankcií by mala odrážať dlhodobú škodu spôsobenú diskrimináciou, poskytovať obetiam prostriedky nápravy a viesť k zásadnej zmene.

Členské štáty by mali:

– stanoviť účinné sankcie za diskrimináciu, ktorá sa týka veľkých skupín neidentifikovateľných obetí, vrátane prípadov vyplývajúcich z používania systémov AI alebo automatizovaných systémov.

Komisia bude:

– podporovať členské štáty organizovaním zasadnutí, na ktorých sa bude v rámci expertnej skupiny pre vykonávanie práva EÚ v oblasti rovnosti diskutovať o sankciách.

3. VÝVOJ SPOLOČNÝ PRE OBE SMERNICE

Od roku 2021 došlo k vývoju v oblasti právnych predpisov, vykonávania a uplatňovania oboch smerníc a uskutočnil sa externý výskum existujúceho rámca, konkrétnych ustanovení a uplatňovania smerníc. Ďalej v texte sa uvádzajú témy vychádzajúce z otázok identifikovaných v predchádzajúcej správe, následného vývoja a spätnej väzby získanej počas cielených konzultácií.

Kľúčové poznatky

– Členské štáty poskytujú ochranu pred obťažovaním, pokynmi na diskrimináciu a viktimizáciu. Táto ochrana sa v jednotlivých členských štátoch značne líši a v praxi je niekedy obmedzená.

– Informovanosť o podporných službách medzi etnickými skupinami a osobami s migračným pôvodom sa od poslednej správy mierne zvýšila. Väčšina členských štátov zaviedla alebo naďalej zavádza postupy, ktoré uľahčujú prístup k spravodlivosti. Významnou výzvou však zostáva nízka informovanosť o právach.

– Súdy a príslušníci právnického povolania často nedostatočne chápu pravidlá smerníc týkajúce sa dôkazného bremena.

– Väčšina členských štátov zaviedla opatrenia na podporu dialógu so sociálnymi partnermi a s občianskou spoločnosťou. To však neplatí systematicky vo všetkých členských štátoch alebo pre všetky dôvody diskriminácie. Okrem toho väčšina organizácií občianskej spoločnosti tvrdí, že čelí pretrvávajúcim výzvam.

– Takmer všetky členské štáty povoľujú alebo podporujú pozitívne opatrenia a pri ich vykonávaní bolo zaznamenaných len veľmi málo výziev.

3.1. Pojem „diskriminácia“

Ako bolo zdôraznené v predchádzajúcej správe, v súvislosti s pojmom diskriminácia vzniká niekoľko otázok. V smerniciach sa okrem vymedzenia „priamej“ a „nepriamej“ diskriminácie ([34]) takisto zakazuje aj „pokyn na diskrimináciu“ a „obťažovanie“. Existujú aj ďalšie formy diskriminácie, ako napríklad diskriminácia „na základe vzťahu“ a „na základe predpokladu“.

Pokyn na diskrimináciu

V smerniciach sa uvádza, že „pokyn na diskrimináciu osôb“ z dôvodov uvedených v smerniciach sa má považovať za diskrimináciu ([35]).

Po prijatí smerníc sa do právnych systémov všetkých členských štátov zaviedol pojem „pokyn na diskrimináciu“. Vzhľadom na všeobecnú povahu zákazu je však regulačný rámec v členských štátoch rôznorodý a vnútroštátna judikatúra je nedostatočná.

Dvadsaťdva členských štátov sa domnieva, že okrem zákazu výslovných pokynov na diskrimináciu sa v ich vnútroštátnych právnych predpisoch zakazujú aj implicitné pokyny, ako napríklad vyjadrenie preferencií alebo nabádanie na diskrimináciu na

([34]) Pozri článok 2 ods. 2 smernice. Priama diskriminácia označuje situácie, keď sa s osobou z dôvodu rasy alebo etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie zaobchádza v porovnateľnej situácii menej priaznivo ako s inou osobou. O nepriamu diskrimináciu ide v prípade navonok neutrálnych ustanovení (alebo praxe), v dôsledku ktorých by bola znevýhodnená osoba určitej rasy alebo etnického pôvodu, určitého náboženstva alebo viery, s určitým zdravotným postihnutím, určitého veku alebo určitej sexuálnej orientácie v porovnaní s inými osobami v prípade, že uvedené ustanovenia (alebo prax) nie sú objektívne odôvodnené legitímnym cieľom a prostriedky na jeho dosiahnutie sú primerané a nevyhnutné.

([35]) Pozri článok 2 ods. 4 smerníc.

základe jedného alebo viacerých chránených dôvodov. V siedmich členských štátoch musí existovať hierarchický vzťah medzi osobou, ktorá pokyn vydáva, a osobou, ktorá pokyn prijíma, aby sa uplatnila ochrana proti pokynom na diskrimináciu. Napokon, v 20 členských štátoch môže byť na zodpovednosť braná osoba, ktorá pokyn vydala, aj osoba, ktorá pokyn prijala ([36]).

Odborníci v nedávnej správe o pokynoch na diskrimináciu ([37]) identifikovali v rokoch 2002 až 2025 23 prípadov. Z týchto prípadov sa 14 týkalo prístupu k tovaru a službám vrátane bývania a 17 bolo podaných z dôvodu rasového alebo etnického pôvodu. V 12 členských štátoch neexistovala relevantná judikatúra. Autori správy naznačujú, že tento nedostatok judikatúry čiastočne vyplýva z nedostatočného pochopenia toho, čo predstavuje pokyn na diskrimináciu. Je pravdepodobnejšie, že žalobcovia podajú žalobu pre priamu alebo nepriamu diskrimináciu po tom, ako pokyn spôsobil diskrimináciu, a nie že napadnú samotný pokyn.

Obťažovanie

V smerniciach sa uvádza definícia obťažovania. Takisto sa v nich zdôrazňuje, že pojem obťažovania možno definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov ([38]). Regulačné prostredie v členských štátoch je naďalej rôznorodé a judikatúra je nedostatočná.

Členské štáty zakazujú obťažovanie buď na základe právnych predpisov o nediskriminácii, alebo na základe trestného práva, alebo na základe oboch. Výber legislatívnych prostriedkov zvyčajne závisí od jedného z týchto faktorov: povaha trestného činu ([39]), závažnosť činu ([40]) alebo úmysel ([41]). Členské štáty takisto poskytli dlhý a rozmanitý zoznam príkladov správania, na ktoré sa môže vzťahovať definícia obťažovania. Ich rozsah a typ závisí od jurisdikcie ([42]).

V sektore zamestnanosti sa objavili tri hlavné modely zodpovednosti. Zodpovednosť môže niesť obťažovateľ, zamestnávateľ alebo obaja. Mnohé členské štáty nedokázali špecifikovať formy ochrany pred obťažovaním mimo oblasti zamestnania. Podľa

([36]) V príslušnej literatúre sa môžu uvádzať iné údaje ako tie, ktoré poskytli členské štáty. Pozri Dewhurst, E., Buendia, R., *Instructions to discriminate under EU and national law* (Pokyny na diskrimináciu podľa práva EÚ a vnútroštátneho práva), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/6242130.

([37]) Pozri poznámku pod čiarou č. 36, s. 10.

([38]) Pozri článok 2 ods. 3 smerníc.

([39]) „Diskriminačné“ obťažovanie sa zameriava na vplyv na dôstojnosť a správanie obete, zatiaľ čo trestné obťažovanie sa zameriava na potrestanie páchateľa za trestné činy.

([40]) Trestné právo sa zaoberá najzávažnejšími formami obťažovania, ako je podnecovanie k nenávisti, hanobenie, prenasledovanie alebo vyhrážanie.

([41]) Trestné obťažovanie si zvyčajne vyžaduje úmysel, pretrvávanie a škodu. Tie nie sú podľa právnych predpisov o nediskriminácii potrebné.

([42]) Patria sem: nevhodný alebo urážlivý jazyk; vytváranie, zobrazovanie alebo šírenie obrázkov, videí alebo písaných slov; fyzický kontakt alebo násilie; šikanovanie; vylúčenie; neoprávnená/pretrvávajúca kritika alebo kontrola; podkopávanie profesionálneho výkonu alebo šírenie fám; zámerné preťažovanie prácou alebo stanovovanie nesplniteľných termínov; ponižovanie; verbálne alebo neverbálne zastrašovanie alebo vyhrážanie; slovné urážky alebo nadávky; nevhodné vtipy; psychický nátlak alebo násilie; nežiaduce úkony alebo požiadavky; gestá; prenasledovanie; nadávky; nenávistné prejavy alebo nenávistné symboly; online obťažovanie; grafiti a odmietnutie uznať preferované zámená.

dostupných informácií členské štáty zvyčajne vypracovali regulačný rámec pre boj proti obťažovaniu vo vzdelávacích inštitúciách, v zdravotníctve a vo verejnej správe.

Viaceré členské štáty v tejto súvislosti uviedli, že za obťažovanie z dôvodu nedbanlivosti pri plnení svojej povinnosti predchádzať obťažovaniu môže byť braný na zodpovednosť nielen obťažovateľ, ale aj príslušný orgán alebo inštitúcia ([43]).

Desať členských štátov poukázalo na ťažkosti pri uplatňovaní pojmu obťažovanie podľa vnútroštátneho práva. Členské štáty uviedli najmä výzvy pri získavaní dôkazov na preukázanie obťažovania. Niektoré problémy sa navyše pripisujú vnútroštátnemu vykonávaniu právnych predpisov, v ktorých sa na to, aby sa správanie považovalo za obťažovanie, vyžaduje, aby išlo o opakované správanie a úmysel (a nie účinky), aby boli identifikovaní jednotlivci alebo skupiny v podobných situáciách, a hierarchický vzťah. Žiadny z týchto prvkov sa v právnych predpisoch EÚ výslovne nevyžaduje.

V niekoľkých členských štátoch sa objavila zaujímavá judikatúra týkajúca sa využívania ochrany pred obťažovaním na riešenie diskriminácie na internete, ktorá sa týka nešpecifikovaného počtu osôb, a na ochranu skupín jednotlivcov pred diskrimináciou.

Rámček 1. Príklady prípadov obťažovania v členských štátoch ([44])

– V Bulharsku sa vyskytol prípad, keď Najvyšší správny súd klasifikoval urážlivé príspevky politickej strany v sociálnych médiách ako obťažovanie z dôvodu sexuálnej orientácie ([45]). V inom rozhodnutí Súdny dvor konštatoval, že stigmatizujúce články na internete zamerané na osoby rómskeho etnického pôvodu predstavujú obťažovanie z dôvodu etnického pôvodu ([46]).

– V Belgicku (v oblasti zamestnanosti) ([47]) a Taliansku ([48]) súdy uznali obťažovanie v prípadoch, keď boli na sociálnych sieťach alebo komunikačných platformách vyjadrené urážlivé názory, a to aj v prípade, že boli zdieľané len s obmedzeným počtom osôb.

Diskriminácia na základe vzťahu alebo predpokladu

K diskriminácii na základe vzťahu dochádza vtedy, keď je obeť diskriminovaná z dôvodu jej vzťahu s chránenou osobou, skupinou alebo charakteristikou. Súdny dvor EÚ túto formu diskriminácie vo svojej judikatúre dôsledne uznáva, naposledy v súvislosti s nepriamou diskrimináciou na základe zdravotného postihnutia (pozri

([43]) Malta zdôraznila, že takýto rámec vytvára pozitívnu povinnosť náležitej starostlivosti zamestnávateľov, pedagógov a poskytovateľov služieb aktívne predchádzať obťažovaniu – nielen medzi zamestnancami, ale aj medzi zamestnancami a tretími stranami.

([44]) Príklady z Bulharska a Talianska nepatria do vecnej pôsobnosti smernice o rasovej rovnosti ani smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní. Napriek tomu sú relevantné pre pojem „obťažovanie“, ako je vymedzený v týchto smerniciach a ako je implementovaný vo vnútroštátnych právnych predpisoch.

([45]) Najvyšší správny súd Bulharska, rozhodnutie č. 9763 zo 16. septembra 2024.

([46]) Najvyšší správny súd Bulharska, rozhodnutie č. 5014 zo 14. mája 2025.

([47]) Odvolací súd Antverpy, rozsudok č. 2023/CO/654 z 27. júna 2024.

([48]) Taliansky Najvyšší kasačný súd, uznesenie č. 14836 z 26. mája 2023.

oddiel 5.3) ([49]). Okrem toho 19 členských štátov v súčasnosti vo svojich vnútroštátnych právnych predpisoch alebo judikatúre výslovne zakazuje diskrimináciu na základe vzťahu ([50]).

Súdny dvor EÚ sa zatiaľ výslovne nezaoberal otázkou „diskriminácie na základe predpokladu“. K tej dochádza, keď je osoba diskriminovaná na základe mylného presvedčenia alebo mylného dojmu, že má jednu z chránených charakteristík. Treba poznamenať, že Európsky súd pre ľudské práva vo viacerých prípadoch rozhodol, že diskriminácia podľa Európskeho dohovoru o ľudských právach zahŕňa aj diskrimináciu na základe predpokladu ([51]). Okrem toho sa zdá, že 19 členských štátov ju už zakazuje buď vo vnútroštátnych právnych predpisoch, alebo v judikatúre ([52]).

V niektorých členských štátoch sa diskriminácia na základe vzťahu alebo predpokladu môže uplatňovať aj v prípadoch obťažovania, viktimizácie alebo odmietnutia primeraných úprav ([53]). Takéto chápanie zriedkavo vychádza z právnych predpisov. Namiesto toho často pochádza z judikatúry alebo predstavuje výklad skúmaných orgánov. Ostatné členské štáty si väčšinou neboli isté, či ich vnútroštátne právne predpisy možno na takéto prípady uplatniť.

Napriek rozhodnutiu Súdneho dvora vo veci *CHEZ* ([54]), v ktorom sa konštatovalo, že diskriminácia na základe vzťahu nezávisí od existencie dôverného alebo úzkeho vzťahu medzi údajnou obeťou a skupinou, s ktorou má vzťah, niekoľko členských štátov ju môže naďalej požadovať.

Viacnásobná diskriminácia

V obidvoch smerniciach ([55]) sa uznáva, že určité skupiny ľudí môžu zažívať viacnásobnú diskrimináciu. Právne predpisy, ktoré výslovne uznávajú viacnásobnú diskrimináciu, prijalo doposiaľ 14 členských štátov.

V rámci týchto 14 členských štátov sa praktické a právne dôsledky uznania viacnásobnej diskriminácie výrazne líšia. V niektorých členských štátoch viacnásobná diskriminácia ovplyvňuje druh a prísnosť sankcií za diskrimináciu. V iných krajinách sa viacnásobná diskriminácia považuje za jednu zo závažnejších foriem diskriminácie. V dvoch členských štátoch môže byť žalovaným v prípade viacnásobnej diskriminácie stanovená vyššia úroveň dokazovania, keďže pre každý dôvod sa vyžaduje samostatné dokazovanie nediskriminácie.

([49]) Pozri rozsudok Súdneho dvora z 11. septembra 2025, Bervidi, C-38/24, ECLI:EU:C:2025:690, body 55 a 56.

([50]) Walsh, J., *Discrimination by association and discrimination by assumption under directives 2000/43 and 2000/78* (Diskriminácia na základe vzťahu a diskriminácia na základe predpokladu podľa smerníc 2000/43 a 2000/78), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024, s. 12 – 13, https://data.europa.eu/doi/10.2838/4086758.

([51]) Pozri napríklad vec Timishev/Rusko, č. 55762/00 a 55974/00, 13. decembra 2005.

([52]) Pozri poznámku pod čiarou č. 50.

([53]) Súdny dvor EÚ vo veci *Bervidi* (pozri poznámku pod čiarou č. 49) rozhodol, že za určitých okolností môžu primerané úpravy využívať aj pracovníci bez zdravotného postihnutia.

([54]) Rozsudok Súdneho dvora zo 16. júla 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria’ AD/Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-83/14, ECLI:EU:C:2015:480, body 49 a 56.

([55]) Pozri odôvodnenie 14 smernice o rasovej rovnosti a odôvodnenie 3 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

Polovica členských štátov, ktoré výslovne uznávajú viacnásobnú diskrimináciu, oznámila značné ťažkosti pri uplatňovaní tohto pojmu. V šiestich členských štátoch chýba informovanosť o viacnásobnej diskriminácii. V piatich členských štátoch nie sú k dispozícii dostatočné štatistiky pre všetky relevantné dôvody diskriminácie. Pre päť členských štátov bolo v prípadoch týkajúcich sa viacnásobnej diskriminácie takisto ťažké určiť vhodnú porovnávaciu skupinu v priaznivejšom postavení. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie vyjadrili podobné obavy. Na rozdiel od členských štátov však takmer všetky subjekty pre rovnaké zaobchádzanie uviedli ťažkosti pri rozpoznávaní prípadov viacnásobnej diskriminácie.

Ani v jednej zo smerníc, na ktoré sa zameriava táto správa, neexistuje právny základ pre uznanie prierezovej diskriminácie ([56]). Hoci Súdny dvor EÚ uznal, že diskriminácia sa môže zakladať na viacerých dôvodoch chránených právnymi predpismi EÚ, takisto rozhodol, že „[…] neexistuje nijaká nová kategória diskriminácie vyplývajúca z kombinácie viacerých týchto dôvodov[…], ktorá by sa mohla konštatovať v prípade, keď diskriminácia na základe uvedených dôvodov zohľadňovaných samostatne nebola preukázaná“ ([57]).

Organizácie občianskej spoločnosti a skúmané subjekty pre rovnaké zaobchádzanie upozornili na potrebu zakotviť prierezovú diskrimináciu do právneho rámca a poskytnúť usmernenia, ako formulovať a posudzovať takéto sťažnosti a ako o nich rozhodovať.

EÚ sa od roku 2021 začala do určitej miery zaoberať prierezovou diskrimináciou v práve EÚ. V smernici o transparentnosti odmeňovania ([58]) sa prvýkrát v práve EÚ vymedzuje prierezová diskriminácia ([59]). V smerniciach o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie sa od orgánov pre rodovú rovnosť vyžaduje, aby boli oprávnené zohľadňovať pri svojich činnostiach prierezovú diskrimináciu s cieľom predchádzať diskriminácii a podporovať rovnaké zaobchádzanie ([60]). Komisia okrem toho naďalej uznáva význam prierezovej diskriminácie v stratégiách v oblasti rovnosti ([61]).

3.2. Prístup k spravodlivosti – odstránenie medzier v prípade obetí

Členské štáty musia zabezpečiť, aby boli dotknuté osoby všetkými vhodnými prostriedkami a na celom území oboznámené s vnútroštátnymi právnymi predpismi,

([56]) Diskriminácia, ku ktorej dochádza na základe viacerých osobných dôvodov alebo charakteristík/identít, ktoré pôsobia a vzájomne sa ovplyvňujú v rovnakom čase takým spôsobom, že sú neoddeliteľné.

([57]) Pozri rozsudok Súdneho dvora z 24. novembra 2016, David L. Parris/Trinity College Dublin a i., C-443/15, ECLI:EU:C:2016:897, bod 80.

([58]) Ú. v. EÚ L 132, 17.5.2023, s. 21, http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

([59]) V článku 3 ods. 2 písm. e) smernice o transparentnosti odmeňovania sa výslovne zakazuje prierezová diskriminácia, ktorá je uvedená ako osobitná forma diskriminácie. Prierezová diskriminácia sa tu vymedzuje ako „[diskriminácia] z dôvodu pohlavia v kombinácii s akýmkoľvek ďalším dôvodom alebo dôvodmi diskriminácie, v súvislosti s ktorými sa stanovuje ochrana v smernici 2000/43/ES alebo 2000/78/ES“.

([60]) Pozri článok 5 ods. 2 smernice Rady (EÚ) 2024/1499 a článok 5 ods. 2 smernice (EÚ) 2024/1500.

([61]) Pozri napr. COM(2025) 725 final z 8. októbra 2025; COM(2026) 12 final z 20. januára 2026.

ktorými sa transponujú smernice ([62]). Hlavnou výzvou zostáva zabezpečiť, aby ľudia poznali svoje práva. Situácia sa však v niektorých ohľadoch zlepšuje ([63]).

Polovica členských štátov (14) uznala, že problémom je nedostatočná informovanosť ľudí o právach a povinnostiach vyplývajúcich zo smerníc. Podobne takmer všetky organizácie občianskej spoločnosti, 8 z 11 subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a sieť Equinet tvrdili, že informovanosť o právach a povinnostiach je nedostatočná.

Napriek relatívnej zhode, že nedostatočná informovanosť je hlavnou príčinou nedostatočného presadzovania právnych predpisov EÚ o nediskriminácii v členských štátoch, sa zdá, že ani členské štáty, ani subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ani organizácie občianskej spoločnosti nemajú k dispozícii údaje o konkrétnej úrovni informovanosti. Okrem toho iba jeden subjekt pre rovnaké zaobchádzanie mal informácie o informovanosti širokej verejnosti o jeho činnostiach.

Rámček 2. Prieskum o informovanosti o práci subjektu pre rovnaké zaobchádzanie

Komisia pre práva osôb so zdravotným postihnutím (CRPD) na Malte uskutočnila v roku 2024 reprezentatívny telefonický prieskum. Zistilo sa, že 59 % širokej verejnosti počulo o CRPD a jej činnostiach.

Väčšina členských štátov (20) počas konzultácie uviedla, že od roku 2021 uskutočňujú kampane na zvyšovanie informovanosti o nediskriminácii. Len niekoľko členských štátov však organizovalo kampane zamerané na dôvody diskriminácie chránené smernicami. Väčšina ostatných kampaní sa zameriavala na dôvod pohlavia. Málo kampaní sa týkalo dôvodov, na ktoré sa vzťahujú smernice, a z nich ešte menej sa zameriavalo na práva a povinnosti vyplývajúce z právnych predpisov o nediskriminácii. Podobne aj kampane vedené organizáciami občianskej spoločnosti sa len príležitostne týkali zákonných práv a povinností vyplývajúcich z právnych predpisov o nediskriminácii.

Medzi príklady relevantných kampaní patria kampane zamerané na boj proti protirómskemu rasizmu (v štyroch členských štátoch), diskriminácii LGBTIQ+ osôb (v piatich členských štátoch) a rasizmu (v piatich členských štátoch). Niektoré cielené kampane sa zameriavali aj na diskrimináciu z dôvodu veku, dostupnosť a bývanie.

Navyše sa kampane, o ktorých informujú všetky typy zainteresovaných strán, zvyčajne zameriavajú na širokú verejnosť a okrem sledovania návštevnosti sociálnych médií alebo počítania počtu sťažností sa len zriedka hodnotí ich vplyv. Organizácie občianskej spoločnosti napokon zdôraznili, že kampane niektorých členských štátov nie sú dlhodobo udržateľné.

([62]) Pozri článok 10 smernice o rasovej rovnosti a článok 12 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([63]) Napríklad len 39 % respondentov prieskumu EÚ – MIDIS III uskutočneného medzi etnickými alebo prisťahovaleckými skupinami počulo aspoň o jednom subjekte pre rovnaké zaobchádzanie v krajine svojho pobytu. V čase vypracovania predchádzajúcej správy len 29 % osôb tejto skupiny vedelo o nejakej organizácii, ktorá by poskytovala podporu alebo poradenstvo osobám vystaveným diskriminácii. Agentúra FRA však konštatuje, že aj keď je informovanosť o konkrétnych subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie vyššia, nekoreluje to s výrazným nárastom počtu oznámení o diskriminácii.

Rámček 3. Platforma francúzskeho subjektu pre rovnaké zaobchádzanie na boj proti diskriminácii ([64])

Francúzsky subjekt pre rovnaké zaobchádzanie *Défenseur des droits* [Obhajca práv] spustil v roku 2021 platformu na boj proti diskriminácii. Platforma mobilizovala tvorcov obsahu sociálnych médií, aby propagovali jej antidiskriminačné aktivity. Subjekt pre rovnaké zaobchádzanie spustil aj kampaň na nákup kľúčových slov s cieľom presmerovať návštevníkov na platformu. Do roku 2024 mala 2 109 000 zobrazení. Najčastejšie vyhľadávanými kľúčovými slovami na internete boli „obťažovanie v práci“, „rasová diskriminácia“ a „psychické obťažovanie v práci“.

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a organizácie občianskej spoločnosti označili za hlavné prekážky prístupu k spravodlivosti okrem nedostatočnej informovanosti strach z viktimizácie a „nerovnosť zbraní“ ([65]). Prístupu k spravodlivosti podľa nich bráni aj nedostatočné právne poradenstvo a pomoc, zložitosť súdnych konaní a procesné prekážky vrátane absencie kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu v niektorých členských štátoch.

V predchádzajúcej správe o uplatňovaní týchto dvoch smerníc sa uvádza celý rad osvedčených postupov, ktoré majú uľahčiť obhajobu práv obetí diskriminácie ([66]). Celkovo 21 členských štátov zaviedlo alebo zavádza niektoré z týchto postupov, pričom najčastejšie ide o právnu pomoc (12 členských štátov), podávanie správ online a zlepšenie prístupu k miestnym službám (osem členských štátov).

Okrem toho členské štáty len zriedkavo prijímajú opatrenia na riešenie procesných prekážok účinného prístupu k spravodlivosti. Napríklad len dva členské štáty zrušili súdne poplatky v prípadoch diskriminácie alebo zriadili dostupné orgány na riešenie sporov a len jeden členský štát zriadil fondy, ktoré obetiam poskytujú zálohu na pokrytie právnych nákladov. Hoci to bolo v predchádzajúcej správe označené za osvedčený postup, ani jeden členský štát neznížil súdne poplatky v prípadoch diskriminácie.

Nové smernice o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie pomôžu riešiť niektoré z uvedených problémov, najmä tým, že subjektom pre rovnaké zaobchádzanie poskytnú väčšie právomoci na poskytovanie bezplatnej pomoci a služieb alternatívneho riešenia sporov a udelia im právomoci v oblasti súdnych sporov.

Ďalším spôsobom, ako zlepšiť prístup obetí k spravodlivosti, je spolupráca subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a organizácií občianskej spoločnosti na strategických súdnych sporoch.

([64]) Défenseur des droits, Plateforme AntiDiscriminations.fr – Agir contre les discriminations.

([65]) Zásada rovnosti zbraní je jedným z aspektov širšej koncepcie spravodlivého procesu. Každej strane musí byť poskytnutá primeraná príležitosť predniesť svoj prípad za podmienok, ktoré ju neznevýhodňujú voči protistrane. Pozri napr. rozsudok Európskeho súdu pre ľudské práva z 22. februára 1996, Bulut/Rakúsko, 17358/90, ECLI:CE:ECHR:1996:0222JUD001735890, bod 47.

([66]) Pozri COM(2024) 419 final z 25. septembra 2024, EUR-Lex – 52024DC0419 – SK – EUR-Lex, s. 6.

3.3. Dokazovanie prípadu diskriminácie

V poslednej správe sa ako kľúčový problém pri presadzovaní predpisov zdôraznili ťažkosti pri dokazovaní diskriminácie. Z tejto správy vyplýva, že zainteresované strany majú stále obavy z dokazovania diskriminácie v súvislosti s nepriamou diskrimináciou, obťažovaním, pokynmi na diskrimináciu, viacnásobnou diskrimináciou a viktimizáciou.

Dôkazné bremeno

Z prenesenia dôkazného bremena majú podľa smerníc prospech žalobcovia ([67]). V smerniciach sa vyžaduje, aby v prípade, že žalobca predloží skutočnosti, na základe ktorých možno predpokladať diskrimináciu, sa dôkazné bremeno prenieslo na žalovaného. Pri praktickom uplatňovaní tejto zásady sa však objavujú viaceré výzvy.

Pri uplatňovaní preneseného dôkazného bremena sa s významnými prekážkami stretli tri štvrtiny skúmaných subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a 14 členských štátov. Konkrétne poukázali najmä na to, že súdy a príslušníci právnického povolania všeobecne nie sú informovaní o pravidlách týkajúcich sa dôkazného bremena alebo tieto pravidlá nechápu.

Napriek výzvam, ktorým čelia, iba dva členské štáty zaviedli opatrenia na riešenie ťažkostí pri uplatňovaní pravidiel týkajúcich sa dôkazného bremena. Naopak väčšina subjektov pre rovnaké zaobchádzanie prijala určité opatrenia vrátane návrhov na legislatívne zmeny na zníženie limitov v prípade dôkazného bremena ([68]), odporúčaní pre orgány verejnej moci, odbornej prípravy pre sudcov, odbornej prípravy pre verejnú službu a zamestnávateľov a dôsledného uplatňovania prenosu dôkazného bremena vo svojich nezáväzných stanoviskách, materiáloch na zhromažďovanie dôkazov a usmerneniach.

Dôkazy

Členské štáty aj skúmané subjekty pre rovnaké zaobchádzanie zdôraznili, že majú ťažkosti s prístupom k dôkazom potrebným na splnenie povinností týkajúcich sa počiatočného dôkazného bremena. Rovnako ako sa uvádzalo v predchádzajúcej správe, väčšina z nich naďalej čelí ťažkostiam pri zhromažďovaní a zverejňovaní údajov o diskriminácii. Okrem toho sú zhromažďovanie dôkazov a testovanie systému v digitálnej oblasti zriedkavé (pozri oddiel 7.2). V niektorých členských

([67]) Pozri článok 8 smernice o rasovej rovnosti a článok 10 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([68]) Napríklad subjekt pre rovnaké zaobchádzanie v Nemecku navrhol znížiť požiadavku na preukázanie znevýhodnenia, poskytol pokyny na stanovenie dôkazov *prima facie* a odporučil stanoviť právo na informácie voči žalovanému.

štátoch sa však používajú niektoré alternatívne metódy, ako napríklad situačné testovanie ([69]) a fiktívne nakupovanie ([70]).

Situačné testovanie na preukázanie diskriminácie umožňuje celkovo 16 členských štátov. Polovica subjektov pre rovnaké zaobchádzanie uviedla, že na identifikáciu vzorcov diskriminácie využíva fiktívne nakupovanie a situačné testovanie. Podľa siete Equinet sa tieto metódy osvedčili ako účinné pri odhaľovaní diskriminácie, najmä v sektoroch zamestnanosti a bývania.

3.4. Viktimizácia

Členské štáty musia chrániť jednotlivcov pred viktimizáciou, čo znamená pred akýmkoľvek nepriaznivým zaobchádzaním alebo dôsledkami vyplývajúcimi zo sťažnosti alebo z konania o diskriminácii ([71]). Súdny dvor EÚ vykladá tento pojem v širokom zmysle a rozširuje ho na každého, kto by mohol byť vystavený nepriaznivým dôsledkom za podanie sťažnosti alebo začatie konania ([72]). Ako sa uvádza v predchádzajúcej správe, v praxi sa však táto ochrana uplatňuje v členských štátoch naďalej nerovnomerne a obmedzene.

Všetky členské štáty výslovne poskytujú ochranu pred viktimizáciou zo všetkých dôvodov v oblasti zamestnania. Niektoré členské štáty neposkytujú výslovne ochranu pred viktimizáciou na základe rasového alebo etnického pôvodu v oblasti vzdelávania, sociálnej ochrany a prístupu k tovaru a službám.

Uvádzaný osobný rozsah ochrany pred viktimizáciou sa v jednotlivých členských štátoch líši. Sedemnásť členských štátov uviedlo, že ich vnútroštátne právne predpisy alebo judikatúra chránia okrem obetí a žalobcov aj svedkov a osoby, ktoré podporujú obeť. Navyše 13 členských štátov uviedlo, že túto ochranu rozširujú na zákonných a iných zástupcov, 14 členských štátov uviedlo, že chránia jednotlivcov, ktorí sú viktimizovaní na základe vzťahu alebo predpokladu, a 10 členských štátov uviedlo, že poskytujú ochranu jednotlivcom, s ktorými sa zaobchádza menej priaznivo z dôvodu odmietnutia diskriminácie.

Len sedem členských štátov uviedlo obmedzenia alebo ťažkosti pri zabezpečovaní účinnej ochrany pred viktimizáciou v praxi. Medzi takéto obmedzenia alebo ťažkosti patrili formálne postupy oznamovania, vysoká úroveň dokazovania a obmedzený

([69]) Situačné testovanie je metóda, podľa ktorej sa vyberú dvojice testujúcich osôb (uchádzači o ubytovanie alebo voľné pracovné miesto alebo klienti reštaurácie, nočného klubu atď.) takým spôsobom, aby sa líšili výlučne na základe jedinej charakteristiky, ktorá odráža skúmaný dôvod diskriminácie (pohlavie, etnický pôvod, vek, zdravotné postihnutie, náboženstvo alebo viera alebo sexuálna orientácia). Ak sa s jedným z členov dvojice zaobchádza odlišne, tento rozdiel poukazuje na diskriminačné správanie. Pozri Rorive, I., *Proving Discrimination Cases – The role of situation testing* (Dokazovanie prípadov diskriminácie – úloha situačného testovania), Migration Policy Group, Centre for Equal Rights, 2009, Proving Discrimination Cases – The role of situation testing | Migration Policy Group.

([70]) Fiktívne nakupovanie je technika používaná na kontrolu toho, či jednotlivci alebo subjekty prijímajú diskriminačné požiadavky. Vyšetrovatelia podávajú diskriminačné žiadosti napríklad agentúram dočasného zamestnávania alebo realitným kanceláriám. Pozri Tests de situation et mystery shopping en cas de discrimination | Unia.

([71]) Pozri článok 9 smernice o rasovej rovnosti a článok 11 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([72]) Pozri rozsudok Súdneho dvora z 20. júna 2019, Hakelbracht a i., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523, body 26 – 30.

osobný rozsah ochrany. V členských štátoch neexistujú takmer žiadne osvedčené postupy alebo judikatúra v oblasti ochrany pred viktimizáciou.

3.5. Spolupráca pri uplatňovaní smerníc

V smerniciach sa stanovuje, že ich presadzovanie má byť sprevádzané dialógom s partnermi zastupujúcimi kolektívne záujmy skupín ohrozených diskrimináciou. V skutočnosti sa v nich od členských štátov vyžaduje, aby prijali vhodné opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi oboma stranami priemyslu s cieľom podporiť rovnaké zaobchádzanie ([73]) a podnecovať dialóg s mimovládnymi organizáciami ([74]).

Väčšina členských štátov uviedla, že zaviedla opatrenia na podporu sociálneho dialógu medzi oboma stranami priemyslu s cieľom podporiť rovnaké zaobchádzanie. Najrozšírenejší spôsob je prostredníctvom tripartitných orgánov ([75]), ktoré sú prítomné najmenej v 10 členských štátoch.

Podobne niekoľko členských štátov zriadilo riadiace fóra o nediskriminácii, právach Rómov, osôb so zdravotným postihnutím alebo starších ľudí. Sú do nich zapojené vládne orgány, občianska spoločnosť a ďalšie kľúčové zainteresované strany. Nedeje sa to však systematicky vo všetkých členských štátoch alebo v prípade všetkých dôvodov diskriminácie.

Podľa organizácií občianskej spoločnosti je zapojenie sa do praktického dialógu o boji proti diskriminácii stále náročné. Takmer tri štvrtiny respondentov občianskej spoločnosti, ktorí sa zúčastnili na prieskume (12 zo 17), uviedli, že majú ťažkosti. Kľúčové otázky sa od vypracovania poslednej správy ([76]) v podstate nezmenili.

Členské štáty spolupracujú s občianskou spoločnosťou menej často vo fáze vykonávania politík ako vo fáze ich navrhovania. Toto zistenie vyplývajúce z odpovedí členských štátov potvrdzujú aj organizácie občianskej spoločnosti, ktoré sa zúčastnili na prieskume. Napríklad dve tretiny členských štátov zapojili občiansku spoločnosť do legislatívnych alebo politických konzultácií. O niečo menej ako polovica členských štátov však spolupracovala s organizáciami občianskej spoločnosti pri vykonávaní antidiskriminačných opatrení a ešte menej ich zapojilo do podávania správ a monitorovania otázok súvisiacich s diskrimináciou (10, resp. 8 členských štátov).

([73]) Pozri článok 11 smernice o rasovej rovnosti a článok 13 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([74]) Pozri článok 12 smernice o rasovej rovnosti a článok 14 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([75]) Tripartitný dialóg zahŕňa diskusie medzi orgánmi verejnej moci a sociálnymi partnermi o otázkach spoločného záujmu.

([76]) Pozri COM(2021) 139 final z 19. marca 2021, EUR-Lex – 52021DC0139 – SK – EUR-Lex, s. 12.

3.6. Uplatňovanie hľadiska rodovej rovnosti

V obidvoch smerniciach ([77]) sa od Komisie požaduje, aby podávala správy o vplyve opatrení na ženy a mužov, a to v súlade so zásadou uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti.

Zdá sa, že členské štáty vykonali obmedzené posúdenia osobitného vplyvu smerníc na mužov a ženy. Niektoré členské štáty síce uviedli, že implementácia mala konkrétne účinky na určité skupiny mužov a žien, tieto tvrdenia však neboli vo všeobecnosti vysvetlené ani podložené údajmi. Jeden členský štát zaznamenal nárast počtu žalôb týkajúcich sa kombinácie diskriminácie na základe pohlavia a veku.

V rámci politík členských štátov týkajúcich sa chránených dôvodov, na ktoré sa vzťahujú smernice, sa vo všeobecnosti len zriedkavo rozlišuje medzi potrebami mužov a žien. Niektoré členské štáty vo svojich politických dokumentoch uviedli, že prijali prierezový prístup, zatiaľ čo iné identifikovali špecifické výzvy, ktorým čelia konkrétne skupiny žien. Dokumenty obsahovali jednotlivé príklady cielených opatrení pre rómske ženy a ženy so zdravotným postihnutím.

Respondenti z organizácií občianskej spoločnosti medzičasom aktívne začleňujú rodovú problematiku do svojich činností a zameriavajú sa najmä na ženy zo znevýhodnených skupín a komunít.

Tak inštitút EIGE, ako aj organizácie občianskej spoločnosti zdôraznili, že zavádzanie uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti sa v jednotlivých členských štátoch značne líši a často pri ňom nie je možné riešiť konkrétne problémy. Inštitút EIGE konštatoval, že niektoré krajiny vytvorili komplexné rámce a vyčlenili na to zdroje, zatiaľ čo iné zaostávajú ([78]).

3.7. Pozitívne opatrenia

Na zabezpečenie úplnej rovnosti v praxi môžu členské štáty prijať alebo zachovať konkrétne opatrenia zamerané na predchádzanie diskriminácii alebo kompenzáciu nevýhod súvisiacich s chránenými charakteristikami([79]). Súdny dvor EÚ poskytol usmernenia týkajúce sa výkladu pozitívnych opatrení ([80]). Pozitívne opatrenia musia byť primerané a v zásade by nemali viesť k automatickému alebo bezpodmienečnému uprednostňovaniu nedostatočne zastúpených skupín. Orgány,

([77]) Pozri článok 17 ods. 2 smernice o rasovej rovnosti a článok 19 ods. 2 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([78]) Napríklad výsledky ukazovateľa EIGE týkajúceho sa uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti sa pohybovali od 71 % v Španielsku po nulu v Maďarsku, pričom 21 členských štátov dosiahlo menej ako 50 %. To naznačuje, že veľa krajín by na účinné začlenenie otázok rodovej rovnosti do politických procesov mohlo urobiť viac. Viac podrobností nájdete tu: EIGE, *Institutional mechanisms that deliver on gender equality and gender mainstreaming* (Inštitucionálne mechanizmy, ktoré zabezpečujú rodovú rovnosť a uplatňovanie rodového hľadiska), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg, s. 14.

([79]) Pozri článok 5 smernice o rasovej rovnosti a článok 7 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([80]) Pozri okrem iného najmä rozsudky vo veciach C-450/93, Eckhard Kalanke/Freie Hansestadt Bremen; C-409/95, Hellmut Marschall/Land Nordrhein-Westfalen; C-158/97, Georg Badeck a i.; C-407/98, Katarina Abrahamsson a Leif Anderson/Elisabet Fogelqvist; C-476/99, H. Lommers/Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij; C-559/07, Komisia/Grécko.

ktoré prijímajú pozitívne opatrenia, by ich mali monitorovať a hodnotiť a zverejňovať o nich informácie, aby sa zabezpečilo, že sú naďalej potrebné a účinné ([81]).

Takmer všetky členské štáty umožňujú alebo podporujú pozitívne opatrenia, pričom najčastejšími opatreniami sú systémy kvót a kampane na zvýšenie informovanosti a podporu rozmanitosti (17 členských štátov). Celkovo 14 členských štátov ponúka programy odbornej prípravy a mentorské programy pre nedostatočne zastúpené skupiny, 13 členských štátov prijalo osobitné opatrenia, ako je zlepšenie prístupu k vzdelávaniu alebo odbornej príprave, a 13 členských štátov realizuje cielené iniciatívy v oblasti náboru a prijímania zamestnancov ([82]).

Systémy kvót sa uplatňujú najmä v oblasti zamestnanosti a odborného vzdelávania (12 členských štátov). Konkrétne niekoľko členských štátov má osobitné kvóty na zamestnávanie osôb so zdravotným postihnutím. V štyroch členských štátoch sa týkajú aj vzdelávania (napr. prijímanie na vysoké školy a štipendiá). Zdá sa, že kvóty sú takmer výlučne zamerané na rodovú rovnosť alebo osoby so zdravotným postihnutím.

Menej ako polovica členských štátov uviedla ťažkosti pri vykonávaní pozitívnych opatrení. Tretina z nich poukázala na nedostatočné presadzovanie predpisov a chýbajúce vnútroštátne právne a politické usmernenia. Členské štáty v prípade ťažkostí najčastejšie uvádzali nedostatočné zdroje a financovanie a obmedzené chápanie medzi kľúčovými zainteresovanými stranami. Päť členských štátov zdôraznilo negatívne vnímanie verejnosťou a prílišné spoliehanie sa na dobrovoľné iniciatívy.

Občianska spoločnosť a subjekty pre rovnaké zaobchádzanie medzitým pracovali na zvyšovaní informovanosti o pozitívnych opatreniach medzi kľúčovými zainteresovanými stranami. Okrem toho zaviedli vlastné pozitívne opatrenia, a to interne aj externe.

Rámček 4. Platforma „Angajez 45+“ („Zamestnám 45+“) v Rumunsku ([83])

Platforma „Angajez 45+“ („Zamestnám 45+“) v Rumunsku mobilizuje zamestnávateľov a uchádzačov o zamestnanie, aby sa postavili proti praktikám zamestnávania diskriminujúcim osoby z dôvodu veku. Táto iniciatíva občianskej spoločnosti podporuje zamestnávanie ľudí vo veku 45 rokov a viac tým, že podporuje inkluzívny nábor a poukazuje na hodnotu skúseností na pracovisku.

([81]) Pozri takisto Giteva, D., „*Positive action on the grounds of racial or ethnic origin within the EU with a focus on Bulgaria, Greece and Hungary*“ (Pozitívne opatrenia na základe rasového alebo etnického pôvodu v rámci EÚ so zameraním na Bulharsko, Grécko a Maďarsko), in: *European equality law review 2024*, Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024, s. 26 – 42.

([82]) Niektoré krajiny ponúkajú ďalšie opatrenia, napríklad finančné stimuly pre spoločnosti podporujúce rozmanitosť a začleňovanie (deväť členských štátov) a programy na podporu rozvoja podnikania znevýhodnených skupín (šesť členských štátov).

([83]) Angajez 45+ | D&I România | Discriminarea de vârstă.

Záver

Členské štáty a ich subjekty pre rovnaké zaobchádzanie musia:

– zvyšovať informovanosť o právach a povinnostiach stanovených v smerniciach. Mali by sa zamerať najmä na chránené skupiny a využívať odborné znalosti a dosah občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov,

– umožniť obetiam diskriminácie a ich zástupcom ľahký prístup k relevantným dôkazom vrátane štatistických údajov potrebných na preukázanie diskriminácie a presunúť dôkazné bremeno na žalovaných.

Členské štáty a ich subjekty pre rovnaké zaobchádzanie by mali:

– poskytnúť sudcom, odborníkom pracujúcim v oblasti práva a žalobcom ďalšie usmernenia a podporu, ktoré im pomôžu účinne uplatniť pravidlá o prenesení dôkazného bremena v prípadoch diskriminácie.

Komisia bude:

– podporovať členské štáty pri zlepšovaní zberu a využívania údajov o rovnosti. Bude pracovať na odporúčaní o údajoch o rovnosti v súlade s vnútroštátnymi právnymi rámcami,

– podporovať ďalší výskum s cieľom uľahčiť uplatňovanie ustanovení smerníc o obťažovaní a viktimizácii a umožniť obetiam plne používať ochranu, ktorú poskytujú.

4. ASPEKTY ŠPECIFICKÉ PRE SMERNICU O RASOVEJ ROVNOSTI

Komisia na základe dostupnej judikatúry Súdneho dvora EÚ poskytla v predchádzajúcej správe rozsiahly prehľad rozsahu pôsobnosti smernice a spôsobu chápania pojmu „rasový alebo etnický pôvod“. Uvedené informácie sú v nasledujúcich oddieloch aktualizované o relevantný vývoj od roku 2021.

Kľúčové poznatky

– Na prístup k sociálnemu bývaniu a jeho ponuku sa môže vzťahovať smernica o rasovej rovnosti.

– Pri určovaní toho, či došlo k diskriminácii na základe „etnického pôvodu“, možno okrem iných faktorov zohľadniť aj štátnu príslušnosť alebo krajinu narodenia osoby.

– Smernicou o rasovej rovnosti sa zakazuje diskriminácia jednej etnickej skupiny aj viacerých etnických skupín.

4.1. Vecná pôsobnosť

Bývanie

Jednou z oblastí, v ktorých sa uplatňuje smernica o rasovej rovnosti, je prístup k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, vrátane bývania a ich

poskytovanie ([84]). Súdny dvor EÚ nedávno poskytol dôležité vysvetlenia o tom, či poskytovanie sociálneho bývania patrí do tohto rozsahu pôsobnosti v kontexte údajnej diskriminácie z dôvodu etnického pôvodu v systéme verejného rodinného bývania členského štátu ([85]).

Súdny dvor pri posudzovaní toho, či vec patrí do pôsobnosti smernice o rasovej rovnosti, najprv pripomenul, že poskytovanie bývania za nájomné v rámci systému, o aký ide vo veci samej, sa musí považovať za poskytovanie „služieb“ v zmysle článku 57 ZFEÚ a následne v zmysle článku 4 ods. 1 smernice 2006/123/ES ([86]), keďže ide o službu poskytovanú za odplatu ([87]).

Súdny dvor EÚ ďalej zdôraznil, že činnosť musí mať hospodársky charakter, aby sa mohla považovať za „službu“. V tejto súvislosti je irelevantná okolnosť, že verejnoprávnymi subjektmi v postavení prenajímateľa, ktoré tento systém spravujú, sú neziskové organizácie a že výška nájomného plateného nájomcami je nižšia ako trhová cena. Na to, aby bola činnosť „hospodárska“, stačí, aby nebola poskytovaná bezplatne ([88]).

Súdny dvor EÚ zatiaľ neposkytol usmernenie k opakujúcej sa otázke, či by vysťahovanie z nezákonne postavených alebo nezákonne obývaných bytov mohlo patriť do pôsobnosti smernice o rasovej rovnosti. Bez toho, aby bola dotknutá právomoc Súdneho dvora EÚ vykladať právo EÚ a akékoľvek budúce objasnenia Súdneho dvora v tejto veci, treba zdôrazniť, že smernica sa vzťahuje len na prístup k tovaru a službám, ktoré sú k dispozícii verejnosti, a na ich poskytovanie; v mnohých prípadoch vysťahovania z nezákonne obývaných bytov je splnenie tohto kritéria nepravdepodobné.

Vzdelávanie

Komisia v decembri 2023 podala žalobu na Slovenskú republiku na Súdnom dvore EÚ z dôvodu štrukturálnej diskriminácie (pozri oddiel 6.1). Komisia tvrdila, že Slovenská republika si neprimeraným umiestňovaním rómskych detí do špeciálnych škôl alebo do špeciálnych tried pre deti s mentálnym alebo iným postihnutím, v ktorých sa vyučuje podľa obmedzeného učebného plánu a segregáciou rómskych detí buď v oddelených triedach v rámci bežných škôl, alebo v oddelených školách systematicky a pretrvávajúco nesplnila povinnosti vyplývajúce zo smernice o rasovej rovnosti ([89]). Očakáva sa, že rozhodnutie Súdneho dvora objasní povinnosti členských štátov v oblasti boja proti diskriminácii v tejto oblasti.

([84]) Pozri článok 3 ods. 1 písm. h) smernice o rasovej rovnosti.

([85]) Rozsudok Súdneho dvora z 18. decembra 2025, Slagelse Almennyttige Boligselskab, Afdeling Schackenborgvænge, C-417/23, ECLI:EU:C:2025:1017.

([86]) Ú. v. EÚ L 376, 27.12.2006, s. 36, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/123/oj.

([87]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85, bod 56.

([88]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85, body 60 – 61.

([89]) Vec C-799/23: Žaloba podaná 22. decembra 2023 – Európska komisia/Slovenská republika, Ú. v. EÚ C, C/2024/1402, 19.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1402/oj.

4.2. Pojem „rasový alebo etnický pôvod“

Rasizmus je presvedčenie, že dôvod, ako je „rasa“ ([90]) alebo etnický pôvod, ospravedlňuje pohŕdanie osobou alebo skupinou osôb, alebo predstavu o nadradenosti osoby alebo skupiny osôb ([91]). Môže viesť k diskriminácii z dôvodu „rasového alebo etnického pôvodu“ v zmysle smernice o rasovej rovnosti.

Odborníci z akademickej obce uverejnili správy, v ktorých sa skúmajú širšie právne rámce EÚ a jednotlivých štátov na boj proti nenávisti voči moslimom a antisemitizmu ([92]).

V smernici o rasovej rovnosti sa nevymedzuje pojem „rasový alebo etnický pôvod“. Súdny dvor vychádzajúc zo svojej predchádzajúcej judikatúry poskytol nové objasnenia vo veci *Slagelse* ([93]).

Súdny dvor EÚ pripomenul, že pojem „etnický pôvod“ v zmysle smernice o rasovej rovnosti vychádza z myšlienky, podľa ktorej sa spoločenské skupiny vyznačujú najmä spoločnou štátnou príslušnosťou, vierovyznaním, jazykom, kultúrnym pôvodom a tradíciami, ako aj prostredím, v ktorom žijú ([94]). Súdny dvor zdôraznil, že „etnický pôvod“ sa musí určiť na základe rôznych objektívnych a subjektívnych faktorov, a nie len na základe štátnej príslušnosti alebo krajiny narodenia ([95]). Súdny dvor sa však domnieval, že v kombinácii s inými faktormi možno zohľadniť štátnu príslušnosť alebo krajinu narodenia osoby, aby sa určilo, či došlo k diskriminácii na základe „etnického pôvodu“ ([96]).

Dôležité je, že Súdny dvor takisto objasnil, že skutočnosť, že všeobecné kritérium, ako napríklad „prisťahovalci a ich potomkovia z iných ako západných krajín“ ([97]), na ktoré sa odvoláva dánska právna úprava verejného rodinného bývania, o ktorú ide v tomto prípade, môže zahŕňať viacero etnických pôvodov, automaticky nevylučuje, že je založené na „etnickom pôvode“. Výklad pojmu „etnický pôvod“ spôsobom, ktorý by vyžadoval, aby sa diskriminácia zameriavala na jednu konkrétnu etnickú skupinu, by oslabil účinnosť smernice o rasovej rovnosti. Dôvodom je, že cieľ

([90]) Komisia zdôrazňuje spoločný názor, že pojem „rasy“ vychádza výlučne zo spoločnosťou vytvorených predstáv a odmieta pojem biologické „rasy“.

([91]) Pozri COM(2026) 12 final z 20. januára 2026, s. 3.

([92]) Pozri Kádár, A., The legal framework to combat anti-Muslim hate in the European Union (Právny rámec boja proti nenávisti voči moslimom v Európskej únii), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024, s. 11, https://data.europa.eu/doi/10.2838/0978883; Kádár, A., The legal framework to combat antisemitism in the EU (Právny rámec boja proti antisemitizmu v EÚ), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2024, s. 31, https://data.europa.eu/doi/10.2838/273421.

([93]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85.

([94]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85, bod 72.

([95]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85, body 72 – 74 a 82 – 85.

([96]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85, bod 86.

([97]) „Prisťahovalcami a ich potomkami z iných ako západných krajín“ boli vymedzení na základe kombinácie štátnej príslušnosti, krajiny narodenia a štátnej príslušnosti/krajiny narodenia rodičov, pričom sa rozlišovalo medzi „západným“ a „iným ako západným“ pôvodom. Dánska štatistická agentúra (Danmarks Statistik) určila tieto krajiny za „západné“: členské štáty EÚ, Andorra, Austrália, Island, Kanada, Lichtenštajnsko, Monako, Nórsko, Nový Zéland, San Maríno, Spojené kráľovstvo, Spojené štáty, Švajčiarsko a Vatikánsky mestský štát. Všetky ostatné krajiny boli označené ako „iné ako západné krajiny“.

smernice o nediskriminácii by sa neuplatnil, ak by viaceré etnické skupiny zažívali rovnaké diskriminačné zaobchádzanie ([98]).

5. ASPEKTY ŠPECIFICKÉ PRE SMERNICU O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ V ZAMESTNANÍ

Od správy vypracovanej v roku 2021 vydal Súdny dvor EÚ značný počet rozsudkov v prejudiciálnych veciach predložených vnútroštátnymi súdmi viacerých členských štátov týkajúcich sa diskriminácie v zamestnaní a povolaní zo štyroch dôvodov, na ktoré sa vzťahuje smernica (náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie, vek a sexuálna orientácia).

Kľúčové poznatky

– Ochrana podľa smernice sa uplatňuje bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej je táto práca vykonávaná.

– Do rozsahu pôsobnosti smernice patria aj zamestnanci, ktorí nie sú prijatí na dobu neurčitú, ako napríklad stážisti.

– Smernicou sa zakazuje nepriama diskriminácia na základe vzťahu z dôvodu zdravotného postihnutia.

5.1. Vecná a osobná pôsobnosť smernice

Rozsah pôsobnosti smernice sa objasnil v niekoľkých rozhodnutiach.

Súdny dvor EÚ vo veci *Zetschek* potvrdil ([99]), že dôvody vymenované v smernici sú taxatívne a že smernica sa nevzťahuje na prípady údajnej diskriminácie medzi profesijnými kategóriami ([100]).

Súdny dvor vo veci *TP (Audiovizuálny editor verejnoprávnej televízie)* dospel k záveru, že ochrana podľa smernice sa uplatňuje **bez ohľadu na právnu formu, na základe ktorej je táto práca vykonávaná** ([101]). Prípad sa týkal odmietnutia uzatvoriť alebo obnoviť zmluvu na dodanie určitých plnení na základe sexuálnej orientácie dodávateľa. Bolo treba posúdiť otázku, či sa na túto situáciu vzťahuje ochrana poskytovaná smernicou, alebo či by sa táto činnosť mala považovať za obyčajné poskytovanie tovaru alebo služieb. Z rozhodnutia vyplýva, že pojem „[*podmienky*] *prístupu k zamestnaniu, samostatnej zárobkovej činnosti alebo povolaniu*“ ([102]) a pojem „*podmienky zamestnania a pracovné podmienky vrátane podmienok prepúšťania a odmeňovania*“ ([103]) **sa musia vykladať v širšom zmysle**, pričom zahŕňajú (prístup k) ***akejkoľvek*** *forme zamestnania a samostatnej zárobkovej činnosti*

([98]) Pozri poznámku pod čiarou č. 85, body 100 – 104.

([99]) V súlade s predchádzajúcou judikatúrou Súdneho dvora EÚ, napr. rozsudok Súdneho dvora z 21. mája 2015, SCMD, C-262/14, EU:C:2015:336.

([100]) Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 2024, vec C-349/23, Zetschek, ECLI:EU:C:2024:889.

([101]) Rozsudok Súdneho dvora z 12. januára 2023, vec C-356/21, TP (audiovizuálny redaktor verejnoprávnej televízie), ECLI:EU:C:2023:9.

([102]) Článok 3 ods. 1 písm. a) smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([103]) Článok 3 ods. 1 písm. c) smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

bez ohľadu na právnu formu, v akej sa vykonáva. Súdny dvor okrem toho dospel k záveru, že „*nedobrovoľné ukončenie výkonu samostatnej zárobkovej činnosti osoby* […] *možno považovať za rovnocenné prepusteniu zamestnanca*“.

Súdny dvor vo veci *HK/Danmark a HK/Privat* už objasnil širokú vecnú pôsobnosť smernice, ktorá sa vzťahuje aj na stanovy organizácie zamestnancov, ak sa v týchto stanovách určuje veková hranica pre funkciu „predsedu“, čo je **volená funkcia** v uvedenej organizácii ([104]).

V rozhodnutí vo veci *Ca Na Negreta* ([105]) sa objasňuje pojem **prepúšťanie**. Prípad sa týkal vnútroštátnych právnych predpisov, ktoré umožňujú prepustenie zamestnanca hneď po tom, čo je tento formálne uznaný za nespôsobilého zastávať svoje pracovné miesto z dôvodu vzniku zdravotného postihnutia, pričom jeho zamestnávateľovi neukladá povinnosť najprv prijať vhodné opatrenia primeraného prispôsobenia alebo zachovať vhodné opatrenia, ktoré už prijal. Súdny dvor rozhodol, že skutočnosť, že dotknutý zamestnanec požiadal o priznanie tejto úplnej trvalej práceneschopnosti, neznamená, že by tento zamestnanec súhlasil so skončením svojej zmluvy, hoci vedel o tom, že uvedená právna úprava umožňuje zamestnávateľovi v dôsledku priznania tejto práceneschopnosti pracovnú zmluvu skončiť. Z toho vyplýva, **že takéto skončenie pracovnej zmluvy sa má podľa smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní považovať za „prepustenie“**.

Ďalšie dôležité rozhodnutie, a to rozhodnutie vo veci *HR Rail*, sa týkalo prepustenia stážistu, ktorý z dôvodu zdravotného postihnutia nebol spôsobilý vykonávať svoje úlohy. Súdny dvor EÚ objasnil, že **rozsah pôsobnosti smernice sa vzťahuje na zamestnancov, ktorí nie sú prijatí do zamestnania na dobu neurčitú, ako sú napríklad pracovníci, ktorí absolvujú stáž** ako súčasť svojho náboru ([106]).

Súdny dvor vo veci *Bervidi* riešil situáciu pracovníka, ktorý požiadal svojho zamestnávateľa o úpravu pracovného času, **aby sa mohol starať o dieťa s ťažkým zdravotným postihnutím**. Zamestnávateľ súhlasil len s poskytnutím dočasného prispôsobenia, pričom poznamenal, že zdravotné postihnutie nemal pracovník ([107]). Zatiaľ čo v predchádzajúcej judikatúre už bolo stanovené, že smernicou sa zakazuje **priama** diskriminácia na základe vzťahu ([108]), Súdny dvor vo veci *Bervidi* spresnil, že zákaz **nepriamej** diskriminácie z dôvodu zdravotného postihnutia sa vzťahuje aj na pracovníka, ktorý by mal využívať primerané prispôsobenia.

([104]) Rozsudok Súdneho dvora z 2. júna 2022, vec C-587/20, HK/Dánsko a HK/Privat, ECLI:EU:C:2022:419.

([105]) Rozsudok Súdneho dvora z 18. januára 2024, vec C-631/22, Ca Na Negreta, ECLI:EU:C:2024:53.

([106]) Rozsudok Súdneho dvora z 10. februára 2022, vec C-485/20, HR Rail, ECLI:EU:C:2022:85.

([107]) Rozsudok Súdneho dvora z 11. septembra 2025, vec C-38/24, Bervidi, ECLI:EU:C:2025:690.

([108]) Rozsudok Súdneho dvora zo 17. júla 2008, vec C-303/06, Coleman, ECLI:EU:C:2008:415.

5.2. Náboženstvo a viera – prejavy politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia v práci

Súdny dvor EÚ po zverejnení rozhodnutí vo veciach *Achbita* ([109]) a *Bougnaoui a ADDH* ([110]) týkajúcich sa nosenia šatiek na pracovisku ďalej rozšíril svoju judikatúru o nosení politických, filozofických a náboženských symbolov na pracovisku. Naďalej uznáva právo zamestnávateľov mať pravidlá neutrality, ktoré zakazujú nosenie všetkých symbolov náboženského, filozofického a politického presvedčenia na pracovisku, pokiaľ sú splnené určité podmienky.

V rozhodnutiach uvedených ďalej v texte sa objasnilo, že **dôvod, ktorý „náboženstvo alebo viera“ predstavujú**, je prísne obmedzený na náboženské, filozofické alebo duchovné presvedčenie, čím sa odlišuje od pojmu *politické alebo iné zmýšľanie* [vec *WABE* ([111])]. Objasnilo sa v nich aj to, že nezahŕňa politické alebo odborové presvedčenie, ani umelecké, športové, estetické alebo iné presvedčenie či preferencie [vec *S.C.R.L* ([112])].

Súdny dvor vo veci *WABE* uviedol, že zákaz nosenia akejkoľvek viditeľnej formy vyjadrenia politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku možno odôvodniť skutočnou potrebou zamestnávateľa prezentovať sa neutrálne voči zákazníkom alebo predchádzať sociálnym rozporom. Musí sa však uplatňovať všeobecným a nediferencovaným spôsobom a obmedziť na to, čo je nevyhnutne potrebné. Súdny dvor pripomenul, že kontext vlastný každému členskému štátu je dôležitý, pretože majú „určitú mieru voľnej úvahy v rámci nevyhnutného zosúladenia rôznych dotknutých práv a záujmov s cieľom zabezpečiť spravodlivú rovnováhu medzi nimi“.

Rovnaký postup bol uplatnený aj vo veci *S.C.R.L*, v prípade ktorej Súdny dvor EÚ takisto rozhodol, že vnútorné pravidlo podniku zakazujúce nosenie akéhokoľvek viditeľného symbolu politického, filozofického alebo náboženského presvedčenia na pracovisku nepredstavuje priamu diskrimináciu „založenú na náboženstve alebo viere“, keďže sa bez rozdielu týka všetkých prejavov takýchto presvedčení a zaobchádza rovnakým spôsobom so všetkými pracovníkmi podniku tak, že im ukladá všeobecným a nediferencovaným spôsobom napríklad neutralitu v obliekaní, ktorá bráni noseniu takýchto symbolov. Rozdielne zaobchádzanie by nepredstavovalo nepriamu diskrimináciu, ak by bolo objektívne odôvodnené oprávneným cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa boli primerané a nevyhnutné. **Samotná vôľa zamestnávateľa viesť politiku neutrality, aj keď sama osebe predstavuje legitímny cieľ, však nestačí na objektívne odôvodnenie rozdielneho zaobchádzania nepriamo založeného na náboženstve alebo viere,** keďže objektívna povaha takéhoto odôvodnenia môže byť identifikovaná iba v prípade skutočnej potreby tohto zamestnávateľa, ktorú musí preukázať.

([109]) Rozsudok Súdneho dvora zo 14. marca 2017, vec C-157/15, Achbita, ECLI:EU:C:2017:203.

([110]) Rozsudok Súdneho dvora zo 14. marca 2017, vec C-188/15, Bougnaoui a ADDH, ECLI:EU:C:2017:204.

([111]) Rozsudok Súdneho dvora z 15. júla 2021, spojené veci C-804/18 a C-341/19, WABE, ECLI:EU:C:2021:594.

([112]) Rozsudok Súdneho dvora z 13. októbra 2022, vec C-344/20, S.C.R.L, ECLI:EU:C:2022:774.

Vec *Commune d'Ans,* bola prvým prípadom, ktorý sa zaoberal otázkou náboženskej neutrality **vo verejnom sektore v súvislosti s prácou v back-office (**[113]**).** Súdny dvor rozhodol, že politika prísnej neutrality, ktorú verejná správa zavedie pre svojich zamestnancov, sa skutočne môže považovať za objektívne odôvodnenú legitímnym cieľom. Takéto pravidlo nie je diskriminačné, ak sa uplatňuje všeobecne a nediferencovaným spôsobom na všetkých zamestnancov uvedenej správy a obmedzuje sa na nevyhnutné minimum s prihliadnutím na rôzne dotknuté práva a záujmy. **Skutočnosť, že pravidlo sa týkalo najmä žien, nebola preskúmaná, pretože Súdny dvor vyhlásil túto otázku za neprípustnú**.

Vo veci *Katholische Schwangerschaftsberatung*([114]) Súdny dvor Európskej únie rozhodol, že by sa mala zabezpečiť spravodlivá rovnováha medzi na jednej strane záujmom zamestnávateľa, ktorého základné hodnoty sú založené na náboženstve, aby neboli spochybnené jeho základné hodnoty a právo na autonómiu, a na druhej strane záujmom zamestnancov, aby neboli diskriminovaní na základe ich náboženského vyznania. Pri zabezpečovaní tejto rovnováhy priznáva právo EÚ každému členskému štátu diskrečnú právomoc.

V najnovšej veci *Ministero della Difesa*([115]) Súdny dvor rozhodol, že tým, že dôstojník odmietol podrobiť sa povinnosti očkovania vojakov ministerstva obrany, nemal v úmysle namietať proti tomuto povinnému očkovaniu z dôvodu svojej viery, ktorá by mu bola vlastná, ale namietať voči rozhodnutiu talianskych orgánov v oblasti verejného zdravia. Dôvody tohto odmietnutia preto nepatria pod pojem „viera", ale predstavujú názory, ktoré smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní neupravuje.

5.3. Zdravotné postihnutie a pojem primeraného prispôsobenia

Sieť Equinet a organizácie občianskej spoločnosti počas konzultácií uskutočnených na účely tejto správy upozornili na ťažkosti pri plnení povinnosti zabezpečiť primerané prispôsobenia v zamestnaní. Súdny dvor v tejto súvislosti poskytol užitočné vysvetlenia.

Súdny dvor vo veci *Komisia za zashtita ot diskriminatsia* ([116]) dospel k záveru, že by sa malo uskutočniť **individuálne hodnotenie** s cieľom určiť, či nevidiaci prísediaci môže po prijatí opatrení týkajúcich sa primeraného prispôsobenia vykonávať svoju prácu.

Súdny dvor dospel vo veci *HR Rail* ([117]) k záveru, že stážistovi mali byť ponúknuté primerané prispôsobenia, napríklad tým, že by bol **zaradený na iné pracovné miesto**, pre ktoré má požadované **kompetencie, schopnosti a pre ktoré je k dispozícii**,

([113]) Rozsudok Súdneho dvora z 28. novembra 2023, vec C-148/22, OP/Commune d'Ans, ECLI:EU:C:2023:924.

([114]) Rozsudok Súdneho dvora zo 17. marca 2026, vec C-258/24, Katholische Schwangerschaftsberatung, ECLI:EU:C:2026:211.

([115]) Rozsudok Súdneho dvora z 18. júna 2026, vec C-522/24, Ministero della Difesa, ECLI:EU:C:2026:498.

([116]) Rozsudok Súdneho dvora z 21. októbra 2021, vec C-824/19, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, ECLI:EU:C:2021:862.

([117]) Rozsudok Súdneho dvora z 10. februára 2022, vec C-485/20, HR Rail, ECLI:EU:C:2022:85.

pokiaľ by takéto opatrenie nepredstavovalo pre zamestnávateľa neúmerné bremeno. To sa potvrdilo v prípade veci *Ca Na Negreta* ([118]).

Súdny dvor uviedol ďalšie príklady vo veci *Tartu Vangla* týkajúcej sa prepustenia príslušníka väzenskej stráže so sluchovým postihnutím na základe vnútroštátneho právneho predpisu, ktorý zakazuje zamestnávať osoby, ktorých sluchová ostrosť nespĺňa minimálne limity vnímania zvuku. Súdny dvor v tomto prípade zdôraznil, že bude potrebné preskúmať opatrenia, ako je používanie **načúvacieho prístroja, oslobodenie od niektorých úloh alebo pridelenie na pracovné miesto, ktoré by si nevyžadovalo sluchovú ostrosť**.

Je dôležité, že Súdny dvor EÚ sa v týchto rozsudkoch čoraz častejšie odvoláva na Chartu základných práv a Dohovor OSN o právach osôb so zdravotným postihnutím ([119]). To potvrdzuje, že ustanovenia smernice sa musia v čo najväčšej miere vykladať spôsobom, ktorý je v súlade s uvedeným dohovorom ([120]).

5.4. Vek

Rozdiely v zaobchádzaní súvisiace s vekom sú aj naďalej zdrojom najväčšieho počtu rozhodnutí, ktoré Súdny dvor EÚ vydal v súvislosti so smernicou. Vo viacerých vnútroštátnych právnych predpisoch sa stanovujú vekové hranice pre prístup k určitým profesiám. Kľúčovou otázkou v týchto prípadoch je, či vekovú hranicu možno odôvodniť podľa článku 6 smernice (odôvodnené rozdiely v zaobchádzaní z dôvodu veku) ako primerané opatrenie na dosiahnutie oprávneného cieľa v oblasti politiky zamestnanosti a trhu práce ([121]).

Súdny dvor vo veci *Ministero della Giustizia* preskúmal vnútroštátnu právnu úpravu stanovujúcu **vekovú hranicu 50 rokov na prístup k notárskemu povolaniu** ([122]) a dôsledne analyzoval súlad predmetnej vnútroštátnych právnych predpisov.

Ďalší príklad vo veci *Ministero dell'Interno* sa týkal vnútroštátneho práva stanovujúceho maximálnu vekovú hranicu **30 rokov pre osoby, ktoré majú byť prijaté do zamestnania ako komisári polície** ([123]). Súdny dvor zdôraznil, že takéto pravidlo nie je v súlade so smernicou, pokiaľ si úlohy, ktoré títo komisári polície skutočne vykonávajú, nevyžadujú osobitné fyzické schopnosti. Ak sa osobitné fyzické schopnosti vyžadujú, bude potrebné skontrolovať, či veková hranica nie je prípadne neprimeraná; v danom prípade by primeraným a menej obmedzujúcim opatrením mohlo byť vykonanie skúšky fyzickej kondície v rámci výberového konania.

Pokiaľ ide o inú otázku týkajúcu sa veku, Súdny dvor EÚ preskúmal vnútroštátne pravidlo, na základe ktorého boli zamestnanci vo verejnom sektore, ktorým vznikol

([118]) Rozsudok Súdneho dvora z 18. januára 2024, vec C-631/22, Ca Na Negreta, ECLI:EU:C:2024:53.

([119]) Schválené v mene Európskeho spoločenstva rozhodnutím Rady 2010/48/ES z 26. novembra 2009.

([120]) Rozsudok Súdneho dvora z 18. januára 2024, vec C-631/22, Ca Na Negreta, ECLI:EU:C:2024:53, bod 41.

([121]) Rozsudok Súdneho dvora zo 17. októbra 2024, vec C-408/23, Anwaltsnotarin, ECLI:EU:C:2024:901, týkajúci sa hornej vekovej hranice 60 rokov na prvé vymenovanie za advokáta-notára.

([122]) Rozsudok Súdneho dvora z 3. júna 2021, vec C-914/19, Ministero della Giustizia, ECLI:EU:C:2021:430.

([123]) Rozsudok Súdneho dvora zo 17. novembra 2022, vec C-304/21, Ministero dell'Interno, ECLI:EU:C:2022:897.

nárok na plný starobný dôchodok, zaradení do **„režimu rezervy pracovníkov“** až do skončenia ich pracovnej zmluvy. To malo pre dotknutých pracovníkov negatívne ekonomické dôsledky (napr. zníženie odmeny za prácu, stratu prípadného kariérneho postupu, zrušenie odstupného) ([124]). Súdny dvor rozhodol, že smernica nebráni takejto vnútroštátnej právnej úprave, ak sú splnené podmienky uvedené v článku 6. Odvolával sa na **kontext akútnej hospodárskej krízy a ciele udržať zamestnanosť a dosiahnuť vyváženú vekovú štruktúru pracovnej sily.**

Napokon Súdny dvor EÚ musel vo veci *AP Assistenzprofis* vyvážiť protichodné záujmy z dôvodu veku a zdravotného postihnutia ([125]). 28-ročná osoba so zdravotným postihnutím hľadajúca osobnú asistentku, ktorá by jej pomáhala vo všetkých oblastiach každodenného života, obmedzila výber na uchádzačky vo veku od 18 do 30 rokov. Súdny dvor rozhodol, že vnútroštátne právo môže zohľadniť individuálne želania osôb so zdravotným postihnutím, pokiaľ je také opatrenie nevyhnutné na ochranu ich práv a slobôd. Poukázal na to, že požiadavka vekovej skupiny môže podporiť dodržanie práva tejto osoby so zdravotným postihnutím na sebaurčenie a že sa zdá rozumné očakávať, že osoba patriaca do rovnakej vekovej skupiny ako zdravotne postihnutá osoba sa ľahšie začlení do osobného a sociálneho prostredia tejto osoby.

5.5. Sexuálna orientácia

Súdny dvor vo veci *TP (Audiovizuálny editor verejnoprávnej televízie)* (pozri oddiel 5.1), ktorá sa spomína v prechádzajúcom texte, rozhodol, že zmluvná sloboda v demokratickej spoločnosti nepredstavuje absolútne privilégium, ale musí sa posudzovať s ohľadom na jej spoločenskú funkciu ([126]). Ak by sa v tejto súvislosti akceptovalo, že zmluvná sloboda umožňuje zmluvnej strane odmietnuť uzatvoriť zmluvu s osobou na základe jej sexuálnej orientácie, smernica by stratila svoj praktický účinok.

6. UPLATŇOVANIE SMERNÍC V REAKCII NA ŠTRUKTURÁLNU DISKRIMINÁCIU

Nerovnosti nie sú len súhrnom individuálnych skúseností s opovrhovaním alebo prekážkami, napríklad pri hľadaní bývania, hľadaní práce, na pracovisku alebo v prístupe k vzdelaniu.

Napríklad v stratégii proti rasizmu na roky 2026 – 2030 sa uvádza, že celoživotné skúsenosti s rasizmom sa hromadia a vytvárajú štrukturálne prekážky (ide o tzv. štrukturálny rasizmus). Môžu viesť k štrukturálnej diskriminácii. Vplyv štrukturálnych prekážok môže byť škodlivejší než ojedinelé prípady diskriminácie, pretože znemožňuje prístup k rovnakým príležitostiam a môže pretrvávať po celé generácie ([127]).

([124]) Rozsudok Súdneho dvora z 15. apríla 2021, vec C-511/19, Olympiako Athlitiko Kentro Athinon, ECLI:EU:C:2021:274.

([125]) Rozsudok Súdneho dvora zo 7. decembra 2023, vec C-518/22, AP Assistenzprofis, ECLI:EU:C:2023:956.

([126]) Okrem iného aj v súlade s rozsudkom Súdneho dvora z 22. januára 2013, Sky Österreich, C-283/11, ECLI:EU:C:2013:28.

([127]) Tento problém dobre ilustrujú štrukturálne nerovnosti vo vzdelávaní. Napríklad u ľudí s menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom je oveľa pravdepodobnejšie, že budú segregovaní v škole alebo

Takmer všetky skúmané subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a všetky organizácie občianskej spoločnosti vo svojich odpovediach Komisii vyjadrili presvedčenie, že orgány verejnej moci, súkromný sektor ani širšia spoločnosť štrukturálnu diskrimináciu ešte primerane nechápu a neriešia.

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a organizácie občianskej spoločnosti uviedli, že štrukturálna diskriminácia sa týka najmä osôb s menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom a osôb so zdravotným postihnutím. Najvýraznejšie sa prejavuje v oblasti zamestnanosti, vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a prístupu k tovaru a službám. Ako sa uvádza ďalej, niektoré právne nástroje smerníc umožňujú riešiť štrukturálnu diskrimináciu.

Kľúčové poznatky

– Členské štáty majú vo svojich existujúcich právnych predpisoch k dispozícii najdôležitejšie právne nástroje na riešenie štrukturálnej diskriminácie (napr. pozitívne opatrenia a zákaz nepriamej diskriminácie).

– Väčšina členských štátov poskytuje aspoň jednu formu kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu. Ide však o jedno z najmenej uplatňovaných opatrení na presadzovanie právnych predpisov o nediskriminácii.

6.1. Úloha zákazu „nepriamej diskriminácie“ pri riešení štrukturálnej diskriminácie

Existujúci právny rámec EÚ poskytuje právne nástroje, prostredníctvom ktorých je možné riešiť štrukturálnu diskrimináciu, aj keď sa tento pojem v smerniciach výslovne nepoužíva. V obidvoch smerniciach sa zakazuje najmä nepriama diskriminácia.

K nepriamej diskriminácii dochádza vtedy, keď by zdanlivo neutrálne ustanovenie, kritérium alebo prax uviedli určité chránené osoby do nevýhodného postavenia v porovnaní s inými osobami ([128]).

V súčasnosti sa v právnych predpisoch členských štátov výslovne nepoužíva pojem „štrukturálna diskriminácia“. Je dôležité poznamenať, že viac ako tretina členských štátov to považuje za jednu z hlavných ťažkostí pri riešení tejto otázky. To potvrdzujú aj respondenti zo subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a z organizácií občianskej spoločnosti.

Väčšina členských štátov zároveň uznáva, že štrukturálnu diskrimináciu môže pomôcť riešiť zákaz nepriamej diskriminácie a prijatie pozitívnych opatrení (pozri oddiel 3.7).

predčasne ukončia školskú dochádzku. Iba 32 % Rómov alebo Travellers, ktorí odpovedali v rámci prieskumu agentúry FRA, dosiahlo v roku 2024 v porovnaní s 84 % celkovej populácie v EÚ aspoň vyššie sekundárne vzdelanie. Pozri FRA, Rights of Roma and Travellers in 13 European countries – Perspectives from the Roma survey 2024 (Práva Rómov a Travellers v 13 európskych krajinách – perspektívy z prieskumu o Rómoch z roku 2024), s. 42.

([128]) Pozri napr. článok 2 ods. 2 písm. b) smernice o rasovej rovnosti a článok 2 ods. 2 písm. b) smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

Rámček 5. Príklady prípadov štrukturálnej diskriminácie v členských štátoch

– Rozhodnutie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky prijaté v roku 2023 sa zaoberalo otázkou systémovej segregácie rómskych detí vo vzdelávacom systéme. Hoci sa súd výslovne nezmienil o štrukturálnej diskriminácii, uznal kumulatívne znevýhodnenie rómskych detí a podporil potrebu proaktívnych opatrení ([129]).

– Český Najvyšší súd vydal v roku 2022 rozhodnutie týkajúce sa otázky segregácie. Odsúdil segregáciu ako praktiku, ktorú nemožno ospravedlniť, pretože je vo svojej podstate proti ľudskej dôstojnosti ([130]).

6.2. Ďalšie právne nástroje na riešenie štrukturálnych prekážok

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a členské štáty identifikovali okrem pozitívnych opatrení a zákazu nepriamej diskriminácie *actio popularis* ([131]) a povinnosti v oblasti rovnosti ([132]) ako účinné právne nástroje na boj proti štrukturálnej diskriminácii.

Actio popularis a skupinové žaloby ([133]) sú dve formy kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu. Znižuje sa nimi závislosť od individuálnych foriem prostriedkov nápravy a rieši sa štrukturálna povaha diskriminácie ([134]).

Smernice neukladajú členským štátom povinnosť poskytovať obetiam diskriminácie kolektívne uplatňovanie nárokov na nápravu ([135]). V súčasnosti 20 členských štátov vo svojich právnych predpisoch ustanovuje jednu z dvoch foriem kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu v prípadoch diskriminácie.

Napriek tomu sú skupinové žaloby niekedy obmedzené na určité oblasti práva, môže sa v ich prípade vyžadovať príslušnosť k určitej organizácii alebo môžu vylučovať žaloby združení alebo odborových organizácií ([136]). Podobne platí, že hoci je *actio popularis* ustanovená v právnych systémoch 14 členských štátov, najmenej päť z nich

([129]) Najvyšší súd Slovenskej republiky, 6Cdo/14/2023.

([130]) Najvyšší súd Českej republiky, rozsudok z 5. mája 2022, 25 Cdo 473/2021, ECLI:CZ:NS:2022:25.CDO.473.2021.1.

([131]) Keď organizácie konajú vo verejnom záujme vo vlastnom mene bez toho, aby podporovali alebo zastupovali konkrétnu obeť. Pozri poznámku pod čiarou č. 27, s. 126.

([132]) Povinnosti v oblasti rovnosti zahŕňajú opatrenia na predchádzanie diskriminácii, povinnosti inštitúcií podporovať rovnosť a požiadavky na orgány verejnej moci a/alebo súkromné subjekty týkajúce sa uplatňovania hľadiska rovnakého zaobchádzania. Pozri Equinet, Crowley, N., *Making Europe more equal:* A legal duty? (Viac rovnosti v Európe: právna povinnosť?), 2016, s. 9, Making Europe more Equal: A Legal Duty?.

([133]) Situácia, keď žalobcovia konajú v mene nedefinovanej skupiny žalobcov alebo v mene viacerých identifikovaných žalobcov, ktorí predkladajú viacero žalôb. Pozri poznámku pod čiarou č. 27, s. 126.

([134]) Equinet, Tudisco, V. a Lantschner, E., Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies (Predchádzanie diskriminácii a reakcia na ňu prostredníctvom sankcií a prostriedkov nápravy), 2022, s. 24, Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies – Equinet.

([135]) Pozri článok 7 smernice o rasovej rovnosti a článok 9 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([136]) Napríklad právne predpisy vo Švédsku neumožňujú podávanie skupinových žalôb v oblasti pracovného práva. V Rumunsku nemôžu podávať skupinové žaloby združenia, organizácie ani odbory. Pozri poznámku pod čiarou č. 27, s. 126.

tento rámec v praxi nevyužíva alebo ho využíva len veľmi zriedka ([137]). V dôsledku toho sa pri opatreniach kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu ešte nevyužil ich plný potenciál v boji proti diskriminácii.

V tejto súvislosti sa v rámci nových noriem pre subjekty pre rovnaké zaobchádzanie od členských štátov vyžaduje, aby subjektom pre rovnaké zaobchádzanie poskytli právo vystupovať v súdnych konaniach ([138]). Jedným zo spôsobov, ako môžu členské štáty splniť túto povinnosť, je umožniť subjektom pre rovnaké zaobchádzanie konať na podporu alebo v mene viacerých obetí alebo začať súdne konanie vo vlastnom mene s cieľom obhajovať verejný záujem.

Skúmané subjekty pre rovnaké zaobchádzanie uviedli ako ďalší nástroj okrem skupinových žalôb aj povinnosti verejného sektora v oblasti rovnosti. Povinnosti v oblasti rovnosti existujú v 23 členských štátoch, ale často v súvislosti s nimi chýbajú zmysluplné mechanizmy vykonávania, zodpovednosť a možnosti presadzovania a správne orgány o nich často nevedia. Trinásť členských štátov, ktoré uviedli, že sa stretávajú s výzvami pri vykonávaní povinností v oblasti rovnosti, sa s týmito závermi vo veľkej miere stotožnilo.

Záver

Členské štáty musia:

– naďalej posilňovať presadzovanie smerníc, a to aj v prípadoch štrukturálnej diskriminácie.

Členské štáty by mali:

– uľahčiť využívanie kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu v prípadoch diskriminácie.

7. UPLATŇOVANIE SMERNÍC V REAKCII NA ALGORITMICKÚ DISKRIMINÁCIU

Digitalizáciou sa prehlbuje zložitosť situácie, ktorej čelia komunity vystavené štrukturálnym nerovnostiam.

Ľudia určujú ciele automatizovaných systémov vrátane algoritmov a systémov AI, podľa ktorých tieto systémy počas prevádzky využívajú údaje zozbierané z ľudských alebo zo strojových zdrojov. V dôsledku toho môžu algoritmy a systémy AI počas programovania, spracúvania údajov a pri interakcii ľudí s aplikáciami zahŕňať ľudské predsudky, stereotypy, normy a postupy ([139]). Ukázalo sa, že to niekedy vedie k otázkam, ktoré negatívne ovplyvňujú ľudí z dôvodov a v oblastiach chránených právnymi predpismi o nediskriminácii.

([137]) Pozri poznámku pod čiarou č. 33, s. 32.

([138]) Pozri článok 10 ods. 3 smernice (EÚ) 2024/1499.

([139]) Bartoletti, I., Xenidis, R., *Study on the impact of artificial intelligence systems, their potential for promoting equality, including gender equality, and the risks they may cause in relation to non-discrimination* (Štúdia o vplyve systémov umelej inteligencie, ich potenciáli na podporu rovnosti vrátane rodovej rovnosti a rizikách, ktoré môžu spôsobiť v súvislosti s nediskrimináciou), Rada Európy, 2023, s. 15.

Napríklad nedostatočné zastúpenie osôb s určitým menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom viedlo k situáciám, keď fotoautomaty pri robení biometrických snímok nerozpoznali osoby s tmavšími odtieňmi pleti ([140]). Inde zas systémy AI alebo automatizované systémy odporúčali opatrenia, ktoré neprimerane ovplyvnili určité skupiny ľudí na základe zástupných znakov ([141]) chránených charakteristík. Napríklad poštové smerovacie číslo by sa mohlo použiť ako zástupný znak pre rasový alebo etnický pôvod alebo sexuálnu orientáciu a krstné meno by sa mohlo použiť ako zástupný znak pre vek ([142]).

Smernicou o rasovej rovnosti a smernicou o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní sa vytvára všeobecný rámec pre boj proti diskriminácii. Platí to bez ohľadu na to, akým spôsobom sa diskriminácia pácha. Ako sa uvádza ďalej v texte, smernice sa vzťahujú na situácie, keď diskriminácia vyplýva z používania automatizovaných systémov a systémov AI (algoritmická diskriminácia).

Rozhodnutia podporované algoritmom a AI sa prijímajú vo veľkom rozsahu a veľmi rýchlo, pričom potenciálne predsudky a zdroje nepriaznivých výsledkov pre chránené skupiny môžu byť ťažko identifikovateľné. Takmer všetky skúmané subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a všetky organizácie občianskej spoločnosti vo svojich odpovediach Komisii vyjadrili presvedčenie, že orgány verejnej moci, súkromný sektor ani širšia spoločnosť algoritmickú diskrimináciu ešte primerane nechápu a neriešia.

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie a organizácie občianskej spoločnosti uviedli, že hlavnými obeťami algoritmickej diskriminácie, ktorá sa najvýraznejšie prejavuje v oblasti zamestnanosti, vzdelávania, zdravotnej starostlivosti a prístupu k tovaru a službám, sú ľudia s menšinovým rasovým alebo etnickým pôvodom a osoby so zdravotným postihnutím.

V nasledujúcich oddieloch sa uvádzajú kľúčové pojmy a ochrana podľa právnych predpisov EÚ o nediskriminácii, ktoré sú relevantné pre riešenie algoritmickej diskriminácie. V správe sa okrem toho skúmajú ďalšie nástroje určené na predchádzanie potenciálne diskriminačným účinkom algoritmov a systémov AI a ich zmierňovanie. Uvádza sa v nej aj platný právny rámec a postupy v členských štátoch spolu s identifikovanými osvedčenými postupmi.

([140]) Pozri Wulf, J., *Automated Decision-Making Systems and Discrimination – Understanding causes, recognizing cases, supporting those affected* (Automatizované rozhodovacie systémy a diskriminácia – pochopenie príčin, rozpoznanie prípadov, podpora postihnutých osôb), AlgorithmWatch, 2022, s. 8.

([141]) „Zástupný znak“ sa vzťahuje na vlastnosť súvisiacu s chránenou charakteristikou, ktorej použitie v rozhodovacom procese môže viesť k nepriamej diskriminácii. Pozri Datta, A., Fredrikson, M., Ko, G., Mardziel, P. a Sen, S., „Proxy Non-Discrimination in Data-Driven Systems“ (Nediskriminácia prostredníctvom zástupných znakov v systémoch riadených údajmi), https://doi.org/10.48550/arXiv.1707.08120.

([142]) Pozri poznámku pod čiarou č. 139.

Kľúčové poznatky

– Väčšina členských štátov má minimálne praktické skúsenosti s uplatňovaním právnych predpisov o nediskriminácii na prípady algoritmickej diskriminácie.

– Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie musia mať podľa smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie primerané ľudské a technické zdroje na používanie systémov AI a automatizovaných systémov a na zabezpečenie ich súladu s pravidlami nediskriminácie.

7.1. Právny rámec

Smernica o rasovej rovnosti aj smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní sa v rámci svojej osobnej a vecnej pôsobnosti vzťahujú na diskrimináciu vyplývajúcu z používania AI.

Zákazom priamej diskriminácie sa zabraňuje tomu, aby sa chránené charakteristiky využívali v algoritmoch na zaobchádzanie s jednotlivcami spôsobom, ktorý v porovnateľných situáciách vedie k menej priaznivým výsledkom. Zákaz nepriamej diskriminácie sa týka nepriaznivých účinkov postupov, ktoré sa môžu zdať neutrálne, ako napríklad používanie zástupných znakov pre chránené charakteristiky.

Od členských štátov sa okrem toho vyžaduje, aby zaviedli vhodné mechanizmy nápravy ([143]). Sú povinné zabezpečiť, aby združenia a organizácie mohli poskytovať podporu obetiam diskriminácie alebo konať v ich mene. Táto špecializovaná podpora môže mať zásadný význam pri hľadaní prostriedkov nápravy vo veľmi zložitom, technickom a algoritmickom prostredí. Okrem toho zásada prenesenia dôkazného bremena uľahčuje prekonávanie výziev pri získavaní dôkazov.

Tým, že sa právnymi predpismi EÚ o nediskriminácii zabezpečuje možnosť riešiť prípadné porušenia, prispievajú tieto predpisy k rozvoju dôveryhodných systémov AI.

Musí sa takisto zabezpečiť, aby ekosystémy AI mali vysokokvalitné súbory údajov a aby systémy boli dostatočne transparentné, prístupné a vysvetliteľné pre všetkých vrátane osôb so zdravotným postihnutím a aby bolo jasné, kto je zodpovedný za ich fungovanie. Je to dôležité počas celého životného cyklu AI alebo automatizovaných systémov, od vývoja až po nasadenie.

EÚ na dosiahnutie tohto cieľa prijala v júli 2024 nariadenie (EÚ) 2024/1689 (akt o umelej inteligencii) ([144]). Akt o umelej inteligencii sa bude uplatňovať od 2. augusta 2026 ([145]). Niektoré ustanovenia sa však uplatňujú už od 2. februára 2025 alebo od 2. augusta 2025. Okrem toho v nadväznosti na zmeny vyplývajúce zo súhrnného balíka opatrení v digitálnej oblasti týkajúceho sa umelej inteligencie sa niektoré kapitoly budú uplatňovať až neskôr. Ide o pravidlá týkajúce sa vysokorizikových

([143]) Pozri článok 7 smernice o rasovej rovnosti a článok 9 smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní.

([144]) Ú. v. EÚ L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj.

([145]) V prípade systémov integrovaných do výrobkov, ako sú výťahy alebo hračky, sa pravidlá budú uplatňovať od 2. augusta 2028.

systémov umelej inteligencie ([146]). Akt o umelej inteligencii sa uplatňuje v spojení s právnymi predpismi o nediskriminácii.

Cieľom aktu o umelej inteligencii je podporovať inovácie a dôveryhodnú AI v EÚ a zároveň riešiť riziká vyplývajúce z uvádzania systémov AI na trh, ich uvádzania do prevádzky a používania na ochranu zdravia, bezpečnosti a základných práv vrátane práva na nediskrimináciu, demokraciu a právny štát. Vychádza z prístupu založeného na riziku, v rámci ktorého sa systémy AI klasifikujú podľa úrovne rizika, ktoré predstavujú pre zdravie, bezpečnosť a základné práva. Ukladajú sa ním primerané povinnosti a požiadavky v závislosti od klasifikácie systému AI.

V akte o umelej inteligencii sú systémy označené ako systémy, ktoré predstavujú minimálne, obmedzené, vysoké alebo neprijateľné riziko.

Niektoré praktiky využívajúce AI, ako napríklad škodlivá manipulácia, sociálne bodovanie a diaľková biometrická identifikácia v reálnom čase vo verejne prístupných priestoroch na účely presadzovania práva, sú zakázané, pretože nie sú v súlade s hodnotami EÚ ([147]).

Vysokorizikové systémy AI musia pred uvedením na trh alebo do prevádzky spĺňať prísne povinnosti. Medzi takéto vysokorizikové systémy patria systémy, ktoré sa majú používať napríklad ako bezpečnostné komponenty v kritickej infraštruktúre, v biometrii alebo na určovanie prijatia do vzdelávacích inštitúcií ([148]). Takéto systémy musia okrem iného spĺňať povinnosti týkajúce sa spoľahlivého riadenia rizík, vysokokvalitných údajov, skúmania a zmierňovania zaujatosti, transparentnosti a ľudského dohľadu ([149]).

Systémy s obmedzeným rizikom, ktoré vyžadujú transparentnosť v súvislosti s používaním AI a musia spĺňať určité povinnosti v oblasti transparentnosti ([150]). Medzi takéto systémy patria chatboty alebo deepfake. Aktom o umelej inteligencii sa nezavádzajú pravidlá pre systémy s minimálnym alebo nulovým rizikom, ako sú napríklad spamové filtre.

Komisia podporuje a uľahčuje účinné vykonávanie aktu o umelej inteligencii, a to aj prostredníctvom prijímania usmernení a iných podporných nástrojov a koordinácie v rámci Rady pre AI s národnými orgánmi.

7.2. Výzvy pri uplatňovaní smerníc v prípadoch algoritmickej diskriminácie

Uplatňovanie smerníc v prípadoch algoritmickej diskriminácie sa spája s určitými výzvami.

Po prvé, uplatňovanie ustanovení smerníc v prípadoch algoritmickej diskriminácie je zložité. Jednotlivci vo virtuálnom prostredí niekedy ani neuvažujú o uplatnení svojich

([146]) Od 2. decembra 2027 v prípade pravidiel, na ktoré sa vzťahuje príloha III k aktu o umelej inteligencii, a od 2. augusta 2028 v prípade systémov umelej inteligencie, na ktoré sa vzťahuje príloha I k aktu o umelej inteligencii.

([147]) Pozri článok 5 aktu o umelej inteligencii.

([148]) Pozri článok 6 aktu o umelej inteligencii.

([149]) Pozri články 8 až 15 aktu o umelej inteligencii.

([150]) Pozri článok 50 aktu o umelej inteligencii.

práv a nahlásení diskriminácie. Je to preto, že v silne cielenom a personalizovanom algoritmickom prostredí si jednotlivci nemusia uvedomiť, že sú diskriminovaní ([151]).

Po druhé, môže byť náročné určiť, či algoritmická diskriminácia predstavuje priamu alebo nepriamu diskrimináciu ([152]).

Napokon, výzvy pri uplatňovaní smerníc v prípadoch algoritmickej diskriminácie sa vo väčšine členských štátov ešte zhoršujú v dôsledku minimálnych praktických skúseností a obmedzených právnych predpisov. Členské štáty v odpovediach v rámci dotazníka Komisie uviedli, že nemajú takmer žiadne praktické skúsenosti s organizovaním technického testovania algoritmických systémov na zaujatosť a/alebo diskrimináciu. Niekedy to ani nie je možné. Dôsledkom sú minimálne praktické skúsenosti s uplatňovaním národných právnych predpisov, ktorými sa transponujú smernice, v prípadoch algoritmickej diskriminácie.

Ako už bolo uvedené, respondenti zo subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a z organizácií občianskej spoločnosti sa takisto vo veľkej miere domnievali, že verejná správa, súkromný sektor alebo spoločnosť zatiaľ dostatočne neuznávajú algoritmickú diskrimináciu. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie naznačili, že je to spôsobené najmä nedostatkom iniciatív na zvyšovanie informovanosti, novosťou samotného fenoménu, nedostatočnými vedomosťami a digitálnou gramotnosťou a obmedzeniami existujúcich mechanizmov presadzovania.

Organizácie občianskej spoločnosti zároveň poukázali na obmedzenia verejnej diskusie o tejto otázke, ktorá má tendenciu zameriavať sa viac na výhody ako na riziká. Okrem toho vyjadrili obavy z používania algoritmických systémov v oblastiach, ako je migrácia, presadzovanie práva a sociálne zabezpečenie ([153]).

7.3. Boj proti algoritmickej diskriminácii v členských štátoch

Zo všetkých členských štátov iba Holandsko uviedlo prípady algoritmickej diskriminácie, ktoré riešil buď súd ([154]), alebo subjekt pre rovnaké zaobchádzanie

([151]) V tejto súvislosti sa v článku 26 ods. 11 aktu o umelej inteligencii vyžaduje, aby subjekty nasadzujúce vysokorizikové systémy AI, ktoré prijímajú rozhodnutia alebo pomáhajú pri prijímaní rozhodnutí týkajúcich sa fyzických osôb, informujú tieto fyzické osoby o tom, že sa na ne vzťahuje používanie takéhoto systému. Okrem toho sa v článku 86 aktu o umelej inteligencii priznáva jednotlivcom právo získať jasné a zmysluplné vysvetlenie úlohy systému AI v rozhodovacom procese a hlavných prvkov prijatého rozhodnutia.

([152]) Ďalšie podrobnosti možno nájsť v dokumente Hacker, P., „*Teaching fairness to artificial intelligence – Existing and novel strategies against algorithmic decision-making under EU law*“ (Ako učiť umelú inteligenciu spravodlivosti – Existujúce a nové stratégie proti algoritmickému rozhodovaniu podľa práva EÚ) Common Market Law Review, roč. 55, č. 4, 2018, s. 1143, 1151.

([153]) Rozsah pôsobnosti smernice o rasovej rovnosti a smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní sa nevzťahuje na oblasť migrácie a presadzovania práva, zatiaľ čo do rozsahu pôsobnosti smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní nepatrí ani sociálne zabezpečenie. V akte o umelej inteligencii sa určité systémy AI určené na použitie v oblasti migrácie, presadzovania práva, základných súkromných a verejných služieb a dávok a v niektorých ďalších citlivých oblastiach klasifikujú ako vysokorizikové. Poskytovatelia týchto vysokorizikových systémov AI a subjekty, ktoré ich nasadzujú, musia dodržiavať povinnosti vyplývajúce z aktu o umelej inteligencii, ako sa uvádza v oddiele 7.1 tejto správy.

([154]) Rechtbank Overijssel, 29. októbra 2024, ECLI:NL:RBOVE:2024:5627.

([155]). Iba jeden členský štát (Rakúsko) má pre obete priaznivé pravidlá na preukázanie algoritmickej diskriminácie alebo na zmiernenie technickej záťaže.

EÚ v roku 2025 podporila prijatie návrhu odporúčania Rady Európy o rovnosti a umelej inteligencii ([156]). Cieľom odporúčania ([157]) je zabezpečiť, aby systémy AI podporovali rovnosť vrátane rodovej rovnosti a neposilňovali diskrimináciu. Odporúčanie je v súlade s aktom o umelej inteligencii a bude sa vykonávať prostredníctvom opatrení a záruk, ktoré sa vzťahujú na systémy AI na základe prístupu založeného na riziku.

Rámček 6. Usmernenia na zabezpečenie nediskriminácie pri vývoji a zavádzaní systému AI

V mene holandského ministerstva vnútra vypracovali experti pre tvorcov systémov, dátových analytikov a expertov na umelú inteligenciu usmernenia na zabezpečenie nediskriminácie pri vývoji a zavádzaní systému AI. V usmerneniach z roku 2022 sa vysvetľuje, ktoré otázky a zásady sú kľúčové pri práci na systéme AI, ako aj so systémom AI so zameraním na zákaz diskriminácie z právneho, technického a organizačného hľadiska ([158]).

V neustále sa rozširujúcej digitálnej oblasti zohráva dôležitú úlohu spolupráca medzi orgánmi a dialóg s partnermi zastupujúcimi záujmy skupín ohrozených diskrimináciou. Podľa smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie musia členské štáty zabezpečiť, aby subjekty pre rovnaké zaobchádzanie mali zavedené primerané mechanizmy na spoluprácu s inými subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie v rámci členského štátu, ako aj s príslušnými verejnými a súkromnými subjektmi v rámci ich príslušných oblastí pôsobnosti, a to aj cezhranične ([159]).

Okrem toho sa v smerniciach o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie zdôrazňuje, že subjekty pre rovnaké zaobchádzanie musia mať k dispozícii potrebné ľudské a technické zdroje, aby mohli používať AI na svoju prácu a posudzovať, či sú automatizované systémy v súlade so smernicou o rasovej rovnosti a smernicou o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní ([160]).

V článku 77 aktu o umelej inteligencii sa stanovuje povinnosť úzkej spolupráce a vzájomnej pomoci medzi orgánmi zodpovednými za dohľad nad povinnosťami

([155]) College voor de Rechten van de Mens, Vooronderzoek naar de vermeende discriminerende effecten van de werkwijzen van de Belastingdienst/Toeslagen | College voor de Rechten van de Mens.

([156]) Rozhodnutie Rady (EÚ) 2025/2350 z 13. novembra 2025 o pozícii, ktorá sa má v mene Európskej únie zaujať vo Výbore ministrov Rady Európy, pokiaľ ide o návrh odporúčania o rovnosti a umelej inteligencii (Ú. v. EÚ L, 2025/2350, 17.11.2025, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2350/oj).

([157]) Recommendation of the Committee of Ministers to Member States on equality and artificial intelligence (Adopted by the Committee of Ministers on 4 March 2026 at the 1552nd meeting of the Ministers' Deputies) [Odporúčanie Výboru ministrov členským štátom o rovnosti a umelej inteligencii (prijaté Výborom ministrov 4. marca 2026 na 1552. zasadnutí zástupcov ministrov)], CM/Rec(2026)1, 4.3.2026, https://search.coe.int/cm?i=09125948802acd7f.

([158]) Ministerstvo vnútra Holandska, „Usmernenia pre nediskrimináciu už v štádiu návrhu“, Handreiking non-discriminatie Artificial Intelligence (AI) | Rapport | Rijksoverheid.nl.

([159]) Pozri článok 14 smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

([160]) Odôvodnenie 22 smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

podľa práva EÚ alebo za presadzovanie týchto povinností, ktoré chránia základné práva, a orgánmi dohľadu nad trhom.

Členské štáty musia určiť orgány pre základné práva([161]), ktoré majú právomoc požadovať od príslušného orgánu dohľadu nad trhom akékoľvek informácie alebo dokumentáciu vytvorenú alebo uchovávanú podľa nariadenia a mať k nim prístup, ak je to potrebné na vykonávanie ich mandátu. Ak táto dokumentácia nepostačuje na zistenie toho, či došlo k porušeniu povinností, uvedené orgány môžu orgánom dohľadu nad trhom predložiť odôvodnenú žiadosť, aby zorganizovali testovanie vysokorizikového systému umelej inteligencie technickými prostriedkami ([162]).

Aktom o umelej inteligencii sa orgánom dohľadu nad trhom ukladajú aj určité povinnosti týkajúce sa spolupráce v prípadoch, keď používanie vysokorizikových systémov AI predstavuje riziko pre základné práva vrátane práva na nediskrimináciu. Musia najmä informovať príslušné orgány pre základné práva, konzultovať s nimi a plne s nimi spolupracovať ([163]).

Uvedené pravidlá sa ešte musia zaviesť. V čase konzultácie sa takmer žiadny z opýtaných subjektov pre rovnaké zaobchádzanie necítil byť vybavený na to, aby mohol pri svojej práci používať automatizované systémy alebo systémy AI alebo ich posudzovať z hľadiska dodržiavania pravidiel nediskriminácie ([164]). Ako hlavné dôvody sa uvádzali nedostatok skúseností, špecializovaného personálu a technických zdrojov.

Rámček 7. Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie, ktoré dodržiavajú rovnosť a nediskrimináciu v súvislosti s používaním AI vo verejnej správe ([165])

V rámci Nástroja technickej podpory financovaného EÚ sa subjekty pre rovnaké zaobchádzanie v Belgicku, vo Fínsku a v Portugalsku snažia budovať svoje administratívne kapacity. Projekt sa zameriava na vplyv AI na diskrimináciu a rovnosť s cieľom zvýšiť schopnosť subjektov pre rovnaké zaobchádzanie odhaliť algoritmickú diskrimináciu a poskytovať právnu pomoc.

Zainteresované strany, s ktorými sa uskutočnili konzultácie na účely správy, sa domnievajú, že systematickým zapájaním subjektov pre rovnaké zaobchádzanie a ich určením za poradné orgány príslušných orgánov ([166]) sa podporuje prostredie, ktoré prispieva k účinnej spolupráci pri presadzovaní smernice o rasovej rovnosti

([161]) Doteraz 21 členských štátov nahlásilo niektoré alebo všetky svoje orgány pre rovnosť ako orgány na ochranu základných práv s osobitnými právomocami podľa aktu o umelej inteligencii.

([162]) Pozri článok 77 ods. 3 aktu o umelej inteligencii.

([163]) Pozri článok 79 ods. 2 a článok 82 ods. 1 aktu o umelej inteligencii.

([164]) Významnou výnimkou je Fínsko. Spolu s Belgickom a Portugalskom je súčasťou projektu budovania kapacít v rámci Nástroja technickej podpory.

([165]) Rada Európy, „Upholding equality and non-discrimination by Equality bodies regarding the use of artificial intelligence (AI) in public administrations – Inclusion and anti-discrimination [Dodržiavanie rovnosti a nediskriminácie zo strany subjektov pre rovnaké zaobchádzanie v súvislosti s používaním umelej inteligencie (AI) vo verejnej správe – začlenenie a nediskriminácia]“.

([166]) Napr. orgány dohľadu nad trhmi, orgány pre ochranu osobných údajov a spotrebiteľské subjekty. Pozri odôvodnenie 41 smernice Rady (EÚ) 2024/1499.

a smernice o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní v kontexte algoritmickej diskriminácie.

Subjekty pre rovnaké zaobchádzanie už vo viacerých členských štátoch majú vopred uzavreté dohody s regulačnými orgánmi vrátane orgánov pre ochranu údajov.

Rámček 8. Spolupráca medzi subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a inými orgánmi

Holandský subjekt pre rovnaké zaobchádzanie aktívne spolupracuje s orgánmi dohľadu nad trhom. Fínsky ombudsman pre nediskrimináciu spolupracuje s fínskym ministerstvom dopravy a komunikácií a maltská komisia pre práva osôb so zdravotným postihnutím spolupracuje s maltským úradom pre hospodársku súťaž a spotrebiteľské záležitosti. Podobne vo Francúzsku je ochranca práv členom poradného výboru francúzskeho orgánu pre ochranu údajov, čo predstavuje vzor, ako organizovať pravidelné aktualizácie a spoluprácu.

Záver

Členské štáty musia:

– pokračovať v úsilí o posilnenie presadzovania smerníc, a to aj v prípadoch algoritmickej diskriminácie.

Členské štáty by mali:

– zabezpečiť podľa aktu o umelej inteligencii účinnú spoluprácu medzi príslušnými subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie a orgánmi dohľadu nad trhom.

Komisia sa zaviazala:

– uľahčovať výmeny medzi orgánmi a výmenu vedomostí o systémoch AI a bojovať proti algoritmickej diskriminácii s príslušnými inštitúciami na základe prebiehajúceho projektu Nástroja technickej podpory s cieľom lepšie vybaviť inštitúcie bojujúce proti novým formám diskriminácie.

8. ZÁVER

EÚ je od poslednej správy o uplatňovaní smerníc naďalej pevne odhodlaná presadzovať rovnosť a vykonávať právne predpisy EÚ o nediskriminácii. Zaviedla stratégie Únie rovnosti, prijala nové stratégie zamerané na boj proti rasizmu, rovnosť LGBTIQ+ osôb a rodovú rovnosť, prijala posilnenú stratégiu v oblasti práv osôb so zdravotným postihnutím a prijatím smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie dala nový impulz presadzovaniu pravidiel nediskriminácie. Komisia okrem toho naďalej podporuje praktické vykonávanie právnych predpisov o nediskriminácii.

V správe sa vyzdvihujú niektoré pozitívne trendy. Napríklad informovanosť o podporných službách pre obete diskriminácie sa medzi určitými skupinami mierne zvýšila. Väčšina členských štátov nehlásila, že by mala väčšie ťažkosti pri uplatňovaní kľúčových koncepcií právnych predpisov o nediskriminácii, a mnohé

z nich uviedli pozitívne a rozšíriteľné postupy. Súdny dvor EÚ navyše vydal rozsudky, v ktorých sa poskytnú dôležité objasnenia pojmov uvedených v smerniciach. Zdá sa, že smernice poskytujú aj prispôsobivé a účinné nástroje na riešenie diskriminácie vo vyvíjajúcom sa spoločenskom prostredí.

Väčšina členských štátov vyvinula úsilie na zlepšenie prístupu obetí diskriminácie k spravodlivosti a na spoluprácu s príslušnými partnermi zo sociálnej oblasti a občianskej spoločnosti. Prijali takisto pozitívne opatrenia na riešenie znevýhodnení súvisiacich s chránenými charakteristikami.

Členské štáty však musia pokračovať v úsilí o uplatňovanie smerníc v praxi. Je najmä **nevyhnutné, aby boli sankcie účinné, aby ich výška odrážala dlhodobú škodu spôsobenú diskrimináciou**, aby obetiam poskytovali prostriedky nápravy a aby viedli k zásadnej zmene.

Úsilie o zvyšovanie informovanosti o právach a povinnostiach stanovených v smerniciach by sa malo zamerať na konkrétne chránené skupiny, pričom by sa mali využiť odborné znalosti a dosah občianskej spoločnosti a sociálnych partnerov.

Obete diskriminácie a ich zástupcovia musia mať ľahký prístup k relevantným dôkazom vrátane štatistických údajov potrebným na preukázanie diskriminácie a presunutie dôkazného bremena na žalovaných.

Členské štáty by okrem toho mali uľahčiť využívanie kolektívneho uplatňovania nárokov na nápravu v prípadoch diskriminácie a musia podporovať spoluprácu medzi regulačnými orgánmi, občianskou spoločnosťou a sociálnymi partnermi.

Členské štáty a ich subjekty pre rovnaké zaobchádzanie by na základe zistení uvedených v správe **mali pokračovať v riešení rôznych výziev, ktoré vznikajú v ich vnútroštátnom práve a praxi**. Predovšetkým by mohli sudcom, odborníkom pracujúcim v oblasti práva a žalobcom poskytnúť ďalšie usmernenia a podporu, ktoré im pomôžu účinne uplatniť pravidlá o prenesení dôkazného bremena v prípadoch diskriminácie. Členské štáty musia zároveň pokračovať v úsilí o posilnenie presadzovania smerníc, a to aj v prípadoch algoritmickej diskriminácie. To zahŕňa zabezpečenie úplného a správneho vykonávania smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie.

Účinné uplatňovanie a presadzovanie smerníc si vyžaduje spoločné úsilie. Komisia bude naďalej spolupracovať s členskými štátmi, so subjektmi pre rovnaké zaobchádzanie, s agentúrou FRA, inštitútom EIGE, regulačnými orgánmi, organizáciami občianskej spoločnosti a so sociálnymi partnermi s cieľom zabezpečiť systémovú ochranu obetí diskriminácie a plne využiť potenciál smerníc.

Komisia sa navyše zaviazala konať v dvoch ďalších oblastiach.

- **Podporovať pravidelné diskusie medzi členskými štátmi** o uvedených témach. Tieto diskusie sa uskutočnia prostredníctvom expertnej skupiny pre vykonávanie práva EÚ v oblasti rovnosti, ktorá bola zriadená v máji 2024.

- **Využívať finančné prostriedky EÚ na podporu kapacít členských štátov a príslušných aktérov pri presadzovaní základných práv**. Podpora by sa mohla poskytovať napríklad v rámci programu Občania, rovnosť, práva a hodnoty alebo budúceho programu AgoraEU (čaká sa na

medziinštitucionálne rokovania). Uvedená podpora zahŕňa rozvoj a zlepšovanie zručností a schopností organizácií občianskej spoločnosti, národných inštitúcií pre ľudské práva, subjektov pre rovnaké zaobchádzanie, odborníkov pracujúcich v oblasti práva, odborníkov z praxe, inštitúcií ombudsmana a iných obhajcov ľudských práv pri navrhovaní a vykonávaní stratégií súdnych sporov a strategických prístupov k súdnym sporom.

Ďalšia správa o uplatňovaní smerníc má byť predložená v roku 2031. Bude sa zaoberať najmä pokrokom dosiahnutým pri presadzovaní smerníc. V tom istom roku dostane Komisia od členských štátov informácie o uplatňovaní smerníc o subjektoch pre rovnaké zaobchádzanie. Následne podá správu o ich nezávislom fungovaní a účinnosti.