



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania – komparatívna analýza

Názov: Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania – komparatívna analýza.

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2021

Autorský tím:

JUDr. Andrea Maliňáková

JUDr. Miroslava Novodomcová

Grafická úprava:

Kovidesign

Kamila Černáková

Za obsah a jazykovú úpravu zodpovedá autorský tím.

Fotografie použité v tejto publikácii sú ilustračné a boli riadne licencované z freepik.com

ISBN: 978-80-99917-28-7

Obsah

	Úvod	4
1	Sexuálne obťažovanie v práve Európskej únie	6
2	Právna úprava sexuálneho obťažovania v Slovenskej republike	8
2.1	Vnútroštátna súdna prax	11
2.2	Prípady Slovenského národného strediska pre ľudské práva	13
3	Právna úprava sexuálneho obťažovania v Českej republike	15
3.1	Zo súdnej praxe českých súdov	17
3.2	Prípady verejného ochrancu práv	19
4	Prehľad právnej úpravy vo vybraných krajinách	21
	Záver	26

Zoznam skratiek

EIB – Európska investičná banka

EÚ – Európska únia

FRA – Agentúra EÚ pre základné práva

Komisia – Európska komisia

Najvyšší súd ČR – Najvyšší súd Českej republiky

SD EÚ - Súdny dvor Európskej únie

VOP - verejný ochranca práv

Všeobecný súd - Všeobecný súd Európskej únie

Smernica 2006/54/ES – Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie)

Smernica 2002/73/ES – Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky

Smernica 2010/41/ES – Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/ES zo 7. júla 2010 o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS

Smernica 2004/113/ES – Smernica Rady 2004/113/ES z 13. decembra 2004 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu

Smernica 76/207/EHS - Smernica Rady z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky -

Antidiskriminačný zákon - zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Český antidiskriminačný zákon - zákon č. 198/2009 Zb. o rovnakom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov

zákon o zriadení Strediska - zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Úvod

Sexuálne obťažovanie predstavuje nechcené a neželané pokusy o zblíženie nielen sexuálnej povahy. Až 55 % žien v Európskej únii (ďalej ako „EÚ“) zažilo sexuálne obťažovanie a jedna z desiatich žien bola sexuálne obťažovaná alebo prenasledovaná prostredníctvom nových technológií.¹ Situácia v Slovenskej republike v porovnaní s EÚ nie je iná. Podľa prieskumu Agentúry Európskej únie pre základné práva (ďalej ako „FRA“) zažila sexuálne obťažovanie takmer každá druhá žena na Slovensku vo veku od 15 rokov. V pracovnoprávných vzťahoch s ním má skúsenosť až 37 % žien.²

Sexuálne násilie a obťažovanie ignoruje princíp rodovej rovnosti. Tieto javy sú v rozpore s jednou zo základných hodnôt EÚ a desaťročia tvorenými komplexnými medzinárodnými právnymi predpismi. Sú reálnym a pretrvávajúcim problémom v takmer každej krajine sveta, Slovenskú republiku nevynímajúc. Pôvod sexuálneho obťažovania nachádzame v rodových stereotypoch a sexizme, ktoré môžu byť dôvodom na ďalšie formy demoralizujúceho násilia postihujúceho nielen obeť, ale aj ich rodinných príslušníkov.³ Sexizmus je

akýkoľvek prejav (konanie, slovo, zobrazenie, gesto) založený na myšlienke, že niektoré osoby, prevažne ženy, sú menejcenné kvôli ich pohlaviu.⁴ Vytvára pocity bezcennosti, sebaobmedzovanie, zapríčiňuje vyhýbavé správanie, zhoršovanie zdravia a je jednou z hlavných príčin rodovej nerovnosti. Je prítomný vo všetkých oblastiach života. Napriek tomu, že jeho jednotlivé prejavy sa môžu zdať neškodné, vytvárajú atmosféru zastrašovania, strachu a neistoty. Škodlivý vplyv sexizmu môže byť výraznejší u žien, prípadne mužov, na základe ich etnicity, veku, zdravotného postihnutia, sociálneho pôvodu, náboženstva, rodovej identity, sexuálnej orientácie alebo iných faktorov.⁵

Medzi členskými štátmi EÚ existujú rozdiely v samotnom definovaní obťažovania a sexuálneho obťažovania. S diferenciou právnych úprav sa následne spájajú rozdielne dôsledky, napr. v efektívnosti prostriedkov právnej ochrany. Stredisko v predkladanej publikácii ponúka stručný prehľad právnej úpravy sexuálneho obťažovania vo vybraných krajinách s akcentom na komparáciu slovenskej a českej právnej úpravy.

¹ Bližšie pozri na: https://www.gender.gov.sk/zastavmenasilie/files/2016/10/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_sk.pdf

² FRA Survey on violence against women in EU (2012), dostupné na: <https://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-violence-against-women-survey?mdq1=theme&mdq2=974>

³ Bližšie pozri: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0265_SK.html#title2

⁴ Rada Európy prijala Odporúčania k prevencii a boju proti sexizmu, dostupné na: <https://rm.coe.int/1680a27e46>

⁵ Viac informácií o sexizme na: Preventing and combating sexism (coe.int).

1 Sexuálne obťažovanie v práve Európskej únie

Problematikou sexuálneho obťažovania sa Európska únia začala bližšie zaoberať začiatkom 90. rokov 20. storočia. Vychádzala pritom z rozsiahleho celoeurópskeho výskumu, tzv. *Rubensteinovej správy*.⁶ Správa poukázala na absenciu národných transpozícií zákazu obťažovania z dôvodu pohlavia a sexuálneho obťažovania, spadajúcich pod zákaz akejkoľvek diskriminácie obsiahnutej v článku 3 Smernice Rady z 9. februára 1976 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (ďalej ako „smernica 76/207/EHS“).

Rada ministrov prijala v roku 1990 Prehlásenie o dôstojnosti žien a mužov v zamestnaní.⁷ O rok neskôr ho doplnila prijatím Odporúčania o ochrane dôstojnosti žien a mužov v zamestnaní, ku ktorému pripojila tzv. pravidlá postupu.⁸ Osobitne zdôraznila, že obťažovanie z dôvodu pohlavia a sexuálne obťažovanie je v rozpore so Smernicou 76/207/EHS. Ani jeden z týchto dokumentov však nebol právne záväzný.⁹

Zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania upravuje Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES, z 5. júla 2006, o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) (ďalej ako „smernica 2006/54/ES“).¹⁰ Upravuje viacero oblastí rovnakého zaobchádzania. Zároveň nahradila niekoľko smerníc, ktoré ich upravovali v minulosti, vrátane Smernice Európskeho parlamentu a Rady 2002/73/ES z 23. septembra 2002 o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami, pokiaľ ide o prís-

stup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky (ďalej ako „smernica 2002/73/ES“). V zmysle predmetnej smernice sa sexuálne obťažovanie viaže na taký druh obťažovania, ktoré má sexuálnu povahu a spadá pod zákaz diskriminácie založenej na pohlaví.

V rámci všeobecnej úpravy zákazu diskriminácie z dôvodu pohlavia právo EÚ osobitne upravuje formu sexuálneho obťažovania. Podľa článku 2 ods. 1 písm. d) smernice 2006/54/ES sexuálne obťažovanie predstavuje akúkoľvek nežiaduce verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sa sexuálnej povahy s úmyslom alebo účinkom zásahu do dôstojnosti osoby vytvorením zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.

Zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania upravuje aj Smernica Rady 2004/113/ES, z 13. decembra 2004, o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu (ďalej ako „smernica 2004/113/ES“) a Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2010/41/ES, zo 7. júla 2010, o uplatňovaní zásady rovnakého zaobchádzania so ženami a mužmi vykonávajúcimi činnosť ako samostatne zárobkovo činné osoby a o zrušení smernice Rady 86/613/EHS (ďalej ako „smernica 2010/41/ES“).

Minimálne štandardy rovnoprávneho postavenia mužov a žien v kontexte zákazu diskriminácie upravuje viacero smerníc. Dopĺňa ich interpretačná rozhodovacia prax Súdneho dvora EÚ (ďalej ako „SD EÚ“). Sekundárnu legislatívu EÚ, inter-

⁶ The dignity of women at work: A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities: Parts I-II, dostupné online: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/db562ac1-7ad0-4b57-92e1-6b48f5982cfc>

⁷ Resolution on the dignity of women and men at work, OJ C 157, 1990.

⁸ Recommendation on the protection of dignity of women and men at work and Code of Practice, 92/131/EHS OJ L 49, 1992.

⁹ BOGNÁROVÁ, V.: Nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti. Právo a zaměstnání. č. 5, 2003.

¹⁰ Termín jej transpozície členskými štátmi do svojich právnych systémov bol stanovený na 15. august 2008.

pretovanú SD EÚ možno označiť za akýsi právny rámec zákazu diskriminácie, vrátane tej, ktorá sa prejavuje vo forme sexuálneho obťažovania.¹¹

V načrtnutom kontexte Stredisko príkladmo poukazuje na Rozhodnutie SD EÚ vo veci O. Z. proti Európskej investičnej banke (ďalej ako „EIB“). O. Z. sa odvolaním domáhala zrušenia rozsudku Všeobecného súdu Európskej únie (ďalej ako „Všeobecný súd“) z 13. júla 2017 (T607/16, EU:T:2017:495). Ten zamietol jej žalobu o neplatnosť Správy vyšetrovacieho výboru EIB a Rozhodnutia prezidenta EIB, ktorí nevyhoveli jej sťažnosti vo veci sexuálneho obťažovania. Zároveň sa domáhala náhrady škody, údajne spôsobenej vydaním Správy a Rozhodnutia.

O. Z., zamestnankyňa EIB, podala v máji 2015 sťažnosť generálnemu riaditeľovi riaditeľstva pre personál EIB. Uviedla, že bola obeťou sexuálneho obťažovania zo strany svojho nadriadeného. Sexuálnemu obťažovaniu mala byť vystavovaná od roku 2011. V septembri 2015 vyšetrovací výbor predložil prezidentovi EIB Správu, v ktorej formuloval odôvodnené odporúčania. Uviedol, že tvrdenia O. Z. nebolo možné potvrdiť z dôvodu nedostatku svedkov sexuálneho obťažovania. Oslovení zamestnanci sa však zhodli na tom, že existujú dôvodné obavy o zdravie O. Z. Údajne prežila traumatizujúci rozchod so svojím bývalým partnerom. Následne výrazne schudla. Okrem toho mala byť nedeľavá, pokiaľ išlo o jej služobný postup. Údajne mala manipulatívnu povahu. Ťažko znášala akúkoľvek formu kritiky. Vyšetrovací výbor napokon odporučil O. Z. „*zlepšiť si tímo-*

vého ducha a obnoviť pozitívny postoj“. Na základe odporúčaní vyšetrovacieho výboru prezident EIB dňa 16. októbra 2015 prijal sporné Rozhodnutie, prílohou ktorého bola opísaná Správa vyšetrovacieho výboru.

Dňa 22. júla 2016 podala O. Z. žalobu na Všeobecný súd. Okrem zaplatenia náhrady nemajetkovej ujmy a náhrady trov konania sa domáhala, aby Všeobecný súd zrušil tak sporné Rozhodnutie prezidenta, ako aj Správu vyšetrovacieho výboru. Domáhala sa, aby Všeobecný súd vrátil vec EIB k obnove konania. Všeobecný súd žalobu rozsudkom zamietol.

O. Z. sa voči Rozhodnutiu odvolala na SD EÚ. Navrhla mu, aby napadnutý Rozsudok zrušil v celom rozsahu. V odvolaní sa domáhala rovnakých nárokov ako v konaní pred Všeobecným súdom. SD EÚ zrušil Rozsudok Všeobecného súdu. Zrušil aj Rozhodnutie prezidenta EIB.

V odôvodnení uviedol, že došlo k porušeniu práva odvolateľky, nakoľko EIB jej prinajmenšom neoznámil súhrn obsahu výpovedí nadriadeného a oslovených zamestnancov z prešetrovania jej sťažnosti. V dôsledku toho nebola schopná účinne vyjadriť svoje pripomienky k ich obsahu predtým, ako vyšetrovací výbor odovzdal svoje odporúčania prezidentovi EIB. Táto vada významne ovplyvnila obsah Správy vyšetrovacieho výboru a naň nadväzujúce sporné Rozhodnutie. SD EÚ tak postavil svoje Rozhodnutie na absencii správnych postupov smerujúcich k účinnej obrane potenciálnej obeť diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania.

¹¹ MAGUROVÁ, Z.: Sexuálne obťažovanie. Dostupné online na: <http://diskriminacia.sk/zuzana-magurova-sexualne-obtazovanie/>

2 Právna úprava sexuálneho obťažovania v Slovenskej republike

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR a Ministerstvo spravodlivosti SR koncom roka 2005 odmietali nesprávnu alebo neúplnú transpozíciu Smernice 2002/73/ES. Argumentovali, že zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania možno podradiť pod diskriminačnú formu obťažovania. Poukázali na ustanovenia zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“) v znení neskorších predpisov. Odvolávali sa na to, že Európska komisia (ďalej ako „Komisia“) ich predtým neupozornila na potrebu spresnenia definičných znakov zákazu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania.¹²

8

Zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania bol napokon do slovenskej legislatívy inkorporovaný zákonom č. 85/2008 Z. z., t. j. novelou antidiskriminačného zákona.¹³ Nešlo však o výsledok uvedomenia si potreby explicitnej právnej úpravy, ktorá by chránila obeť diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania zo strany exekutívy či zákonodarcu. Išlo o dôsledok formálneho upozornenia Komisie na nesprávnu a neúplnú transpozíciu Smernice 2002/73/ES. Komisia poukázala najmä na absenciu explicitného rozlíšenia povahy obťažovania. Definícia obťažovania neobsahovala špecifikáciu, že sa vzťahuje na akékoľvek nežiaduce verbálne, neverbálne alebo telesné správanie sexuálnej povahy. Podľa názoru Komisie bolo potrebné začleniť do vnútroštátnych

predpisov riadnu definíciu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania, aby možnosť podania sťažnosti nebola výlučne teoretická.

Diskrimináciou vo forme sexuálneho obťažovania je podľa ustanovenia § 2a ods. 5 antidiskriminačného zákona „*verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie*“.

Ide o transpozíciu článku 2 písm. d) Smernice 2004/113/ES, podľa ktorého „*sexuálne obťažovanie znamená, keď k nežiaducemu verbálnemu, neverbálnemu alebo fyzickému správaniu sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo s následkom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia*“.

Definícia analyzovanej formy diskriminácie obsiahnutá v antidiskriminačnom zákone nie je vernou kópiou jej definícií z antidiskriminačných smerníc.¹⁴ V slovenskej právnej úprave absentuje prívlastok „nežiadúce“, rovnako ako je tomu v prípade obťažovania. V dôvodovej správe k návrhu novely antidiskriminačného zákona sa však objavil. Uvedený prívlastok je pritom významný. Znevýhodnenie vo forme sexuálneho obťažovania sa od priateľského správania, ktoré je vzájomne vítané, odlišuje najmä nežiadúcou povahou.¹⁵

¹² MAGUROVÁ, Z.: Sexuálne obťažovanie. Dostupné online na: <http://diskriminacia.sk/zuzana-magurova-sexualne-obtazovanie/>

¹³ Zákon č. 85/2008 Z. z. ktorým sa mení a dopĺňa zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) v znení neskorších predpisov a o zmene a doplnení zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov.

¹⁴ Smernica 2002/73/ES, ktorou sa mení a dopĺňa smernica Rady 76/2007/EHS o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami pokiaľ ide o prístup k zamestnaniu, odbornej príprave a postupu v zamestnaní a o pracovné podmienky, smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania (prepracované znenie) a smernica 2004/113/ES o vykonávaní zásady rovnakého zaobchádzania medzi mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu.

¹⁵ MAGUROVÁ, Z.: Sexuálne obťažovanie, dostupné na: <http://diskriminacia.sk/zuzana-magurova-sexualne-obtazovanie/>

Podľa Kódexu praktických opatrení proti sexuálnemu obťažovaniu, ktorý tvorí prílohu odporúčania Komisie ES č. 92/131/EHS o ochrane dôstojnosti žien a mužov pri práci, sexuálne obťažovanie znamená nežiadúce správanie sexuálnej povahy alebo iné sexuálne založené správanie, ktoré predstavuje zásah do dôstojnosti žien a mužov pri práci.

Vnútroštátna definícia zákazu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania opomína aj skutočnosť, že ide o nechcené správanie. Z obsahu antidiskriminačných smerníc vyplýva, že najčastejším indikátorom toho, či došlo k zásahu do dôstojnosti

určitej osoby, je zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneuctujúce alebo urážlivé prostredie. Z definície sexuálneho obťažovania obsiahnutej v antidiskriminačnom zákone vyplýva Stredisku záver, že otázku zásahu do dôstojnosti dotknutej osoby treba posudzovať nezávisle od zodpovedania otázky, či došlo k vytvoreniu zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia. Právna úprava požaduje kumulatívne naplnenie skutočného alebo potencionálneho zásahu do dôstojnosti dotknutej osoby a zároveň existenciu zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia.¹⁶

V kontexte eurokonformného výkladu k diskriminácii vo forme sexuálneho obťažovania dochádza pri naplnení týchto definičných znakov:

- správanie adresáta zákazu diskriminácie musí byť u dotknutej osoby nechcené;
- predmetné správanie má sexuálnu, resp. sexualizovanú povahu;
- prejavuje sa verbálnou, neverbálnou alebo telesnou formou;
- úmyslom alebo následkom predmetného správania je zásah do dôstojnosti dotknutej osoby, a to vytváraním zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.

9

Z formulácie „*úmyslom alebo následkom*“ jasne vyplýva, že úmysel nie je nevyhnutnou definičným znakom diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania. Tak prejav, ktorých cieľom bolo dotknutú osobu sexuálne obťažovať, ako aj neuvedoméle prejavy, pri ktorých si adresát zákazu diskriminácie neuvedomuje sexualizovaný rozmer správania sa, majú rovnaký výsledok. Diskrimináciu vo forme sexuálneho obťažovania.

Odborná literatúra rozlišuje dve podoby diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania. V prvom rade ide o sexuálne obťažovanie *quid pro quo* (niečo za niečo). Prejavuje sa v situáciách, kedy osoba v nadriadenej pozícii navrhne inej osobe určitú výhodu za „*sexuálnu láskavosť*“ alebo sa jej vyhráža negatívnymi násled-

kami, ak sa sexuálne nepodriadi (napr. študent/študentka neabsolvuje úspešne skúšku). V druhej podobe ide o vytváranie nepriateľského prostredia. Ide o prípady, kedy adresáti zákazu diskriminácie vytvárajú zastrašujúce, ponižujúce, či sexistické prostredie, ktoré znevažuje ženy alebo mužov a ovplyvňuje kvalitu života iných ľudí v tomto prostredí.¹⁷

Okrem rozlišovania troch rôznych prejavov sexuálneho obťažovania (verbálne, neverbálne a fyzické správanie sexuálnej povahy) antidiskriminačný zákon sa vzťahuje na päť oblastí právnych vzťahov, kde platí zákaz znevýhodnenia o. i. aj v uvedenej forme. Ide o oblasť pracovnoprávnych a im obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vzdelávania.

¹⁶ DEBRECENIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon, komentár. Bratislava: Občan a demokracia. 2008, str. 75 a nasl.

¹⁷ KURUC, A., VALKOVIČOVÁ, V.: Čo so sexuálnym obťažovaním? Príručka pre vysoké školy. Bratislava: 2020. Dostupné online na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2021/02/Co_so_sexualnym_obtazovanimPrirucka_pre_vysoke_skoly.pdf

Každá osoba, ktorá je vystavená diskriminácii vo forme sexuálneho obťažovania, má právo brániť sa voči tomu, kto ju takto obťažuje. Obťažovaná osoba sa môže spočiatku snažiť dať obťažujúcemu naja-vo, že jej takéto správanie nie je príjemné. Uvedené však častokrát nemusí byť účinné, a preto môže dôjsť k využitiu právnych prostriedkov nápravy.

Dochádza k prípadom, kedy podanie sťažnosti nie je možné, efektívne, či efektné (napríklad ak je obťažujúcim nadriadený alebo zamestnávateľ). V týchto prípadoch je cestou odstránenia protiprávneho stavu podanie antidiskriminačnej žaloby, prostredníctvom ktorej sa dotknutá osoba domáha súdnej ochrany.

Podľa ustanovenia § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona „každý sa môže domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania. Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadostučinenie.“ Podľa názoru Najvyššieho súdu Slovenskej republiky¹⁸ citované ustanovenie uvádza právne prostriedky ochrany za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania príkladmo a vymedzuje ich len všeobecne. Ich konkrétna podoba závisí od okolností, za ktorých k diskriminácii došlo, resp. od jej povahy.

Antidiskriminačnou žalobou sa môže obeť diskriminácie domáhať najmä upustenia od protiprávneho konania; nápravy protiprávneho stavu, ak je to možné; či poskytnutia primeraného zadostučinenia (napríklad vo forme ospravedlnenia).

Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania predstavuje závažný civilný delikt. Je spojená so značným zásahom do ľudskej dôstojnosti. Zadostučinenie vo forme

ospravedlnenia nemusí byť pre obeť diskriminácie primerané. Dotknutá osoba sa v takýchto prípadoch môže domáhať náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Obzvlášť, ak je následkom zníženie miery jej spoločenskej vážnosti, či uplatnenia. Peňažné náhrady by pritom v zmysle antidiskriminačných smerníc mali byť efektívne, primerané a odstrašujúce.

Osoba zažívajúca sexuálne obťažovanie, ktorá sa rozhodla domáhať sa súdnej ochrany podaním žaloby, sa môže v zmysle § 10 antidiskriminačného zákona dať zastupovať právnickou osobou. V zmysle uvedeného ustanovenia ide o právnickú osobu, ktorej takéto oprávnenie priznáva osobitný zákon, alebo ktorej cieľom alebo predmetom činnosti je ochrana pred diskrimináciou. Týmito subjektmi sú najmä Slovenské národné stredisko pre ľudské práva a mimovládne organizácie. Stredisku toto oprávnenie vyplýva zo zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva, a to konkrétne z ustanovení § 1 ods. 2 písm. e) a § 1 ods. 3.

Ustanovenie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona upravuje tzv. zdieľané dôkazné bremeno. Upravuje povinnosť žalovaného „preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.“ Dôkazné prostriedky na strane žalobkyne/žalobcu by však mali mať výpovednú hodnotu preukazujúcu existujúce objektívne okolnosti daného prípadu, pri ktorých bude možné na prvý pohľad (prima facie) prijať záver o porušení zásady rovnakého zaobchádzania. Nestačí len podozrenie alebo faktická domnienka. Akákoľvek pochybnosť v tomto smere by nemala zakladať povinnosť žalovaného dokazovať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.¹⁹ Ak sa teda osoba, ktorá bola sexuálne obťažovaná domáha súdnej ochrany podaním

¹⁸ Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn.: 6Cdo 111/2013, z 23. júna 2015. Dostupné na: <https://www.nsud.sk/data/att/5ae/34177.9a2a2f.pdf>

¹⁹ FICOVÁ, S.: Antidiskriminačné spory v Civilnom sporovom poriadku. In: Dny práva 2015 – Days of law 2015, Část III, Rovnosť v právu. Brno: Masarykova univerzita, 2016. Dostupné na: <https://www.law.muni.cz/dokumenty/34597>

antidiskriminačnej žaloby, nepostačujú len jej tvrdenia, že k uvedenému konaniu došlo. Svoje tvrdenia musí do určitej mie-

ry preukázať. Mierou je vyvrátiteľná právna domnienka o diskriminácii.

2.1 Vnútroštátna súdna prax

Nízky počet žalôb vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania na slovenských súdoch ide ruka v ruke s absenciou interpretačnej súdnej praxe vo vzťahu k obsahu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania. Z dostupnej judikatúry vyplýva, že súdy vo veľmi nízkej miere rozhodujú antidiskriminačné spory, kde žalobca primárne namieta diskrimináciu vo forme sexuálneho obťažovania. Okrem sporov vedených v rámci súdnych konaní, kde Stredisko priamo zastupuje klientky/klientov, nemá vedomosť o existencii právoplatných súdnych rozhodnutí, ktoré by potvrdzovali diskrimináciu vo forme sexuálneho obťažovania. Na sexuálne obťažovanie dotknuté osoby často odkazujú až sekundárne, či doplnkovo.

Ako príklad možno uviesť spor, ktorého výsledkom bolo rozhodnutie Krajského súdu Košice²⁰ z roku 2018. Žalobkyňa sa domáhala zaplata 94 949 eur s úrokom z omeškania vo výške 12 % ročne od 1. januára 2006 až do zaplata. Na základe zhoršujúceho sa zdravotného stavu a lekárskeho odporúčania požiadala o rozviazanie pracovného pomeru dňa 16. decembra 2005 dohodou, a to k 31. decembru 2005 z dôvodov uvedených v § 63 ods. 1 písm. c) Zákonníka práce. Tvrdila, že počas trvania pracovného pomeru ju žalovaný znevýhodňoval. Bola obeťou diskriminácie a šikany, čo potvrdila predloženými lekárskeymi správami. Počas súdneho pojednávania uviedla, že zhoršenie zdravotného stavu jej priviedlo aj fakt, že jej priamy nadriadený mal byť v opitosti na pracovisku čoraz agresívnejší, vulgárnejší a dokonca ju začal na pracovisku sexuálne obťažovať. Voči týmto

tvrdeniam sa však žalovaný ohradil a tvrdil, že pokiaľ žalobkyňa obviňovala svojho priameho nadriadeného aj z toho, že ju na pracovisku sexuálne obťažoval, nikdy podrobnejšie neuviedla, akým spôsobom. Jej tvrdenia považoval žalovaný za veľmi závažné obvinenia a zarazilo ho, že žalobkyňa nikdy nepodala trestné oznámenie. Uviedol, že žalobkyňa vo svojich sťažnostiach, ktoré mu adresovala nikdy neuviedla sexuálne obťažovanie zo strany svojho nadriadeného. Jej tvrdenia považoval za účelové. K žalobkyňou namietanej diskriminácii vo forme sexuálneho obťažovania súd uviedol, že „*napriek prezentovanému subjektívnemu pocitu žalobkyne o existencii aj sexuálneho obťažovania, takéto zo strany žalobkyne vôbec nebolo osvedčené a naopak, žalovaný toto jej tvrdenie vyvrátil. Je potrebné totiž pocit žalobkyne objektivizovať v kontexte okolností celého prípadu. Objektivizácia bola vykonaná dokazovaním v konaní pred súdom prvej inštancie so správnym záverom, že u žalobkyne k obťažovaniu nedošlo.*“

Obdobným prípadom je rozhodnutie Krajského súdu Trenčín²¹ z roku 2019. Žalobkyňa sa od žalovaného domáhala ústneho ospravedlnenia pred akademickou obcou Fakulty sociálno-ekonomických vzťahov F.Z.A.N. v F., a to priamo od jej nadriadeného, ktorým bol vtedajší dekan fakulty. Domáhala sa tiež zaplata náhrady nemajetkovej ujmy vo výške 15 000 eur z právneho titulu diskriminácie. Uvádzala, že nadriadený jej začal znepríjemňovať pôsobenie na pracovisku tým, že na ňu kričal pre kolegami na poradách, čím mal znižovať jej dôstojnosť. Na pojednávaní sa vyjadrila, že okrem uvedených

²⁰ Rozsudok Krajského súdu Košice sp. zn.: 2Co/7/2017 zo dňa 8. februára 2018, Dostupné na: <https://otvorenesudy.sk/decrees/3980272?h=&l=sk>

²¹ Rozsudok Krajského súdu Trenčín sp. zn.: 4Co/239/2018 zo dňa 25. septembra 2019, Dostupné na: <https://otvorenesudy.sk/decrees/3692046?h=&l=sk>

skutočností sa mal dekan fakulty voči nej dopúšťať sexuálneho obťažovania, a to tým, že jej počas troch rokov posielal e-mailom porno. Takéto správanie zo strany nadriadeného sa malo skončiť, keď mu žalobkyňa vynadala. Okresný súd Trenčín, ako prvostupňový súd v odôvodnení rozhodnutia uviedol, že diskriminačné konanie, spočívajúce v ponižujúcom a urážlivom správaní nadriadeného, nemal za preukázané. Žalobkyňa sa voči rozhodnutiu odvolala. Podľa jej názoru súd nesprávne vyhodnotil jednotlivé dôkazy. Podľa nej zo žiadnej z výpovedí v rámci vykonaného dokazovania nevyplynul záver, že nadriadený sa k nej takto nesprával. Zdôraznila, že dôkazné bremeno je na strane žalovaného a te to žiadnym spôsobom nepreukázal, že by k takejto diskriminácii voči jej osobe nedochádzalo. Krajský súd Trenčín vo svojom rozhodnutí uviedol, že „*kona- nie vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je sporovým konaním, čo znamená, že strany sporu, t.j. poškodený a ten, kto porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, sú povinný označiť dôkazy na preukázanie svojich tvrdení.*“ Odvolací súd sa teda stotožnil s právnym názorom súdu prvej inštancie, ktorý konštatoval, že „*žalobkyňa v spore neunesla dôkazné bremeno, nakoľko nepreukázala, že by u nej v dôsledku porušenia zásady rovnakého zaobchádzania žalovaného bola znížená jej dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo jej spoločenské uplatnenie, ktoré by umožňovalo priznať jej primerané zadostučinenie v peňažnej forme.*“

Slovenské súdy rozhodujú častejšie v prípadoch, kedy posudzujú sexuálne obťažovanie na pracovisku v kontexte naplnenia skutkovej podstaty trestného činu sexuálneho násillia.²² Príkladom je rozhodnutie Krajského súdu Košice²³ z roku 2019. V tomto prípade išlo o situáciu, kedy sa mal obžalovaný dopustiť zločinu sexuálneho násillia tým, že od septembra 2015 do októbra 2017 v objekte obvodného oddelenia Policajného zboru a aj inde mal

v nepravidelných časových intervaloch vyhľadávať osobnú blízkosť svojej podriadenej. Obžalovaný tak robil s cieľom uspokojenia svojich sexuálnych potrieb. Proti jej vôli sa jej neprimerane dotýkal, chytal ju za rameno, krk aj za použitia fyzického násillia, zároveň sa obtieral svojím telom a aj pohlavným orgánom o jej telo, pričom ju slovne nabádal k sexuálnemu styku a iným sexuálnym praktikám. Koncom septembra 2015 mal v objekte obvodného oddelenia počas obedňajšej prestávky vyhľadať poškodenú v jej kancelárii, kedy ju použitím fyzického násillia mal donútiť k tomu, aby sa ho poškodená dotýkala pohlavného orgánu a priviedla ho k vyvrcholeniu. Poškodená obžalovaného opakovane prosila o to, aby okamžite prestal. Obžalovaný jej za použitia intenzívnej sily držal ruku na jeho pohlavnom orgáne, ktorú jej pustil až po vyvrcholení, po čom následne z jej kancelárie odišiel. V uvedenom období mal poškodenú ešte niekoľkokrát vyhľadať s rovnakým cieľom. Rozhodnutím Okresného súdu Košice I bol obžalovaný oslobodený spod obžaloby, nakoľko podľa súdu nebolo dokázané, že sa stal skutok, pre ktorý bol trestne stíhaný. Voči uvedenému rozhodnutiu sa odvolal krajský prokurátor. Odvolací súd sa vo svojom rozhodnutí stotožnil s Okresným súdom Košice I. V odôvodnení rozhodnutia uviedol, že „*je zrejmy priamy a vecný prístup okresného súdu k popisu a hodnoteniu faktického správania sa obžalovaného, zachyteného na prehratých kamerových záznamoch, na základe ktorého následne okresný súd formuluje jasný skutkový záver, bez akýchkoľvek špekulácií a domnienok. Veľmi podrobne sa okresný súd venoval právnemu rozboru znaku násillia a bezbrannosti v predmetnej skutkovej postate tohto trestného činu, aby následne svoj výklad aplikoval na danú trestnú vec.*“

Prípadoch sexuálneho násillia a sexuálneho zneužívania sa zaoberal aj Krajský súd Košice²⁴ v roku 2019. V predmetnom prí-

²² V zmysle § 200 ods. 1 Trestného zákona „*kto násillím alebo hrozbou bezprostredného násillia donúti iného k orálnemu styku, análnemu styku alebo k iným sexuálnym praktikám alebo kto na taký čin zneužije jeho bezbrannosť, potrestá sa odňatím slobody na päť rokov až desať rokov.*“

²³ Uznesenie Krajského súdu Košice sp. zn.: 6To/24/2019 zo dňa 15. októbra 2019, Dostupné na: <https://otvorenesudy.sk/decrees/3829062?h=&l=sk>

²⁴ Rozsudok Krajského súdu Košice sp. zn.: 8To/59/2019 zo dňa 10. júna 2019, Dostupné na: <https://otvorenesudy.sk/decrees/3836684?h=&l=sk>

pade mal pedagóg, učiteľ Obchodnej akadémie v Rožňave, zneužiť svoje postavenie, poznajúc nepriaznivé osobné pomery študentiek obchodnej akadémie. So zámerom vyvolať vlastné sexuálne uspokojenie, predstieral záujem o študentky, ktoré vyučoval. Obžalovaný sa uvedeného konania dopustil voči viacerým študentkám. Mal ich kontaktovať priamo v škole, ale aj mimo nej, a to napríklad na školských výletoch. Študentky fyzicky atakoval. Dotýkal sa ich intímnych miest, dožadoval sa sexuálneho styku, čo sa mu u niektorých aj podarilo. Rôznych sexuálnych praktík sa domáhal aj pod hrozbou zverejnenia

ich sexuálneho života, neukončenia štúdia a poškodenia ich povesti. Študentky kontaktoval aj prostredníctvom školskej stránky „edupage“, resp. aplikácií „Messenger“ a „Viber“. Komunikácia obžalovaného so študentkami obsahovala zjavne sexuálne narážky a žiadosti o osobné stretnutia. Bol si vedomý, že študentky mu nebudú odporovať zo strachu z jeho pozície a zvýrazňovania jeho autority. V predmetnom prípade sa obžalovaný priznal, za čo mu bol uložený nepodmienečný trest odňatia slobody a ochranné sexuologické liečenie ústavnou formou.

2.2 Prípady Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Podľa ustanovenia § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o zriadení Strediska“) plní Stredisko úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. V zmysle § 1 ods. 3 je o. i. oprávnené zastupovať obete diskriminácie v rámci antidiskriminačných sporov v civilných súdnych konaniach.

V roku 2014 sa Stredisko zaoberalo prípadom sexuálneho obťažovania zamestnankyne u výrobcu bagiet a sendvičov. V danej veci vykonalo nezávislé zisťovanie v súlade s ustanovením § 1 ods. 2 písm. g) zákona o zriadení Strediska. Dotknutá zamestnankyňa namietala konanie jej priameho nadriadeného a zároveň bývalého priateľa, ktorý ju napriek jej upozorneniam a výhradám opakovane mal verbálne napádať formou sexuálnych narážok. Prezentať ich mal priamo na pracovisku, pred ostatnými zamestnancami. Stredisko posúdilo správanie priameho nadriadeného ako správanie vykazujúce znaky diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania, pričom takéto správanie malo pravdepodobne pôvod v predošlom partnerskom vzťahu medzi zamestnankyňou a jej priamym nadriadeným. Zamestnávateľa oboznámilo so

zámerom preveriť namietanú diskrimináciu. Ten Stredisku poskytol súčinnosť. Zástupcovia zamestnávateľa prezentovali svoje stanovisko k veci a zdôraznili, že o prípadnom sexuálnom obťažovaní na pracovisku nemali vedomosť a neboli na takéto skutočnosti upozornení žiadnym zo zamestnancov. Stredisko dospelo k záveru, že vo veci pre nedostatok dôkazných prostriedkov preukazujúcich pravdivosť tvrdení uvedených zamestnankyňou, by nebolo možné očakávať úspech v prípadnom civilnom súdnom konaní.

V roku 2018 podalo Stredisko antidiskriminačnú žalobu z titulu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Konanie adresáta zákazu diskriminácie bolo motivované iným postavením žalobcu. To spočívalo v odmietavej reakcii žalobcu na požiadavku splodenia dieťaťa konateľky žalovaného a jej záujmu o partnerský vzťah so žalobcom, zamestnancom na pracovnej pozícii servisného technika. Niekoľko mesiacov po vzniku pracovného pomeru sa spolu s konateľkou zamestnávateľa zúčastnil zahraničnej pracovnej cesty. V jej priebehu došlo k ich intímnemu zblíženiu pod vplyvom alkoholu. Dohodli sa, že táto udalosť nebude mať dopad na ich súkromný život a naďalej budú pokračovať v profe-

sionálnom pracovnoprávnom vzťahu. Konateľka však trvala na pokračovaní intímneho vzťahu, s čím žalobca nesúhlasil. Po odmietnutí jeho pokračovania začala so žalobcom zaobchádzať menej priaznivo v porovnaní s inými zamestnancami. Znevýhodnenie spočívalo v zásahu do práva na dovolenku, resp. na zotavenie sa po práci. Následky diskriminácie sa prejavili aj v osobnom živote žalobcu. Cieľom tohto konania bolo vytváranie nepriateľského prostredia na pracovisku s cieľom skončenia jeho pracovného vzťahu. Konateľka žalovaného potvrdila, že po skončení intímneho vzťahu už žalobcu nechcela viac na pracovisku vidieť. Jeho pracovný pomer napokon aj skončil za ďalších diskriminačných okolností. Stredisku sa pri vybavovaní podnetu pre nezáujem zamestnávateľa neporadilo dosiahnuť zmierlivé riešenie antidiskriminačného sporu. Po obstaraní priamych dôkazných prostriedkov podalo Stredisko žalobu na Okresný súd v Topolčanoch. V apríli 2019 vydal Okresný súd Topolčany rozsudok, v rámci ktorého priznal žalobcovi všetky ním požadované nároky, vrátane náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Po podaní odvolania žalovaným vo veci rozhodol Krajský súd v Nitre, ktorý v plnom rozsahu potvrdil prvoinštančný rozsudok.

V roku 2021 doručila Stredisku podnet klientka, ktorá uviedla, že je sexuálne obťažovaná prostredníctvom textových správ, pričom celá situácia začala v roku 2018 zdanlivo nenápadnými dotykmi a nepríjemnými poznámkami, ktoré ignorovala, prípadne na ne odpovedala s humorom a nadľahčene. Popísala, že s daným mužom po týchto udalostiach musela profesionálne spolupracovať - písala články pre „jeho“ magazín. V dôsledku uvedeného s ním bola v kontakte prostredníctvom textových správ, kde sa narážky mali opakovane objavovať. Doplnila tiež informáciu, že s daným mužom je vo vzťahu porotca - súťažiaca. V podnete uviedla, že situáciu chce riešiť, nevedela však akým spôsobom má postupovať. V procese vybavovania podnetu klientka prestala so Strediskom komunikovať a Stredisko z tohto dôvodu ukončilo vybavovanie podnetu.

V tom istom roku eviduje Stredisko podnet, v ktorom bolo namietané sexuálne obťažovanie zo strany priameho nadriadeného. Stredisko v danej veci v rámci svojho zákonného mandátu prevzalo právne zastupovanie a prípad je v štádiu riešenia.

3 Právna úprava sexuálneho obťažovania v Českej republike

Zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania bol v Českej republike v súlade so Smernicou 2002/73/ES postupne upravený v Zákonníku práce²⁵, zákone o zamestnanosti²⁶ a českom antidiskriminačnom zákone.²⁷ Táto forma diskriminácie je s odkazom na antidiskriminačný zákon upravená aj v zákone o štátnej službe.²⁸ Zhodne so Zákonníkom práce definuje sexuálne obťažovanie zákon o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov.²⁹

Zamestnávateľa v Českej republike sú povinní informovať zamestnancov o opatreniach, ktorými naplňajú povinnosť dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a o opatreniach na zabránenie diskriminácie.³⁰ Český antidiskriminačný zákon definuje podobu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania cez správanie, ktorého zámerom alebo dôsledkom je zníženie dôstojnosti osoby, alebo ktoré môže byť oprávnené vnímané ako podmienka pre rozhodnutie ovplyvňujúce postavenie obťažovanej osoby (tzv. konanie „*quid pro quo*“ - „niečo za niečo“), pričom toto správanie má sexuálny podtext. Obeť sexuálneho obťažovania je nútená strpieť sexuálne správanie iného za účelom získania, či zachovania výhod (napr. v zamestnaní).³¹ Konanie obťažujúceho môže byť explicitné aj implicitné.

Na rozdiel od slovenského, český zákonodarca nevynechal v definícii formy sexuálneho obťažovania prívlastok „nežiadúce“. Priamo v legálnej definícii vyjadril, že ide

o nechcené správanie. Ustanovenie o sexuálnom obťažovaní v plnej miere odkazuje na definíciu obťažovania podľa § 4 ods. 1 českého antidiskriminačného zákona. Pravdepodobným dôvodom vymedzenia sexuálneho obťažovania ako osobitnej formy obťažovania je miera závažnosti prípadov sexuálneho obťažovania.³² Definičnými znakmi sexuálneho obťažovania sú: nevhodnosť správania; zásah do ľudskej dôstojnosti a sexuálny podtext. O sexuálne obťažovanie v zmysle antidiskriminačného zákona ide iba pri súčasnom naplnení týchto definičných znakov.

Nevhodnosť správania treba posudzovať z objektívneho aj subjektívneho hľadiska. Malo by sa ako ponížujúce javiť väčšine ľudí. Nemožno teda každé subjektívne vnímané sexuálne obťažovanie vnímať automaticky za formu diskriminácie. Zohľadnenie subjektívneho hľadiska je však rovnako dôležité. Súhlas dotknutej os by so správaním sa adresáta zákazu diskriminácie spravidla vylučuje protiprávnosť konania. Neplatí to však absolútne, a to najmä v prípadoch tzv. predstieraného súhlasu. Ten nemusí byť výslovný. Stačí, ak ho možno vyvodiť zo správania sa dotknutej osoby, z jej reakcií. Naopak, nesúhlas by mal byť zjavný. Výnimku, kedy nemožno hovoriť o forme sexuálneho obťažovania, aj napriek neprejavnému nesúhlasu dotknutej osoby, tvoria prípady, keď objektívne nemá možnosť nesúhlas prejavíť, či už v prípadoch značného psychického alebo fyzického nátlaku, alebo napríklad v prípadoch, keď jej hrozí strata zamestnania, ktorá je

²⁵ Zákon č. 46/2004 Zb., ktorým sa mení zákon č. 65/1965 Zb. Zákonník práce. Dostupný online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-46>

²⁶ Zákon č. 435/2004 Zb. o zamestnanosti. Dostupný online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

²⁷ Zákon č. 198/2009 Zb. o rovnom zaobchádzaní a o právnych prostriedkoch ochrany pred diskrimináciou a o zmene niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Dostupný online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

²⁸ Zákon č. 234/2014 Zb. o štátnej službe. Dostupný online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-234>

²⁹ Zákon č. 361/2003 Zb. o služobnom pomere príslušníkov bezpečnostných zborov. Dostupný online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2003-361>

³⁰ § 279 ods. 1 písm. f) Zákonníka práce.

³¹ MATYÁŠEK, P.: Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. Právní fórum, 2005. str. 89 a nasl.

³² BOUČKOVÁ, P.: a kol.: Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2016. str. 246 a nasl.

pre ňu z existenčných dôvodov neprípustná.³³

Český antidiskriminačný zákon zakazuje diskrimináciu v rovnakých oblastiach ako slovenský. Konkrétne oblasti vymedzuje v ustanovení § 1 ods. 1 písm. a) – j).

Obet' diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania má právo domáhať sa ochrany podľa § 10 antidiskriminačného zákona. Ak sa obeťou sexuálneho obťažovania stane zamestnanec/zamestnankyňa, možno predpokladať, že sa najskôr bude domáhať ochrany u zamestnávateľa. Súčasne sa však môže obrátiť so sťažnosťou na inšpekciu práce, Kanceláriu verejného ochrancu práv alebo priamo na súd.

Sexuálne obťažovaná obet' diskriminácie má právo domáhať sa upustenia od protiprávneho konania a ak je to možné,

napravenia protiprávneho stavu. V prípade, že protiprávny stav už netrvá, môže sa domáhať odstránenia jeho následkov a primeraného zadostučinenia, resp. náhrady nemajetkovej ujmy. Prostredníctvom antidiskriminačnej žaloby³⁴ je oprávnená domáhať sa ospravedlnenia, ale aj finančného zadostučinenia za nemajetkovú ujmu spôsobenú v dôsledku sexuálneho obťažovania. V prípade satisfakcie ide najčastejšie o morálnu satisfakciu vo forme ospravedlnenia. Primerané finančné zadostučinenie nemá slúžiť na obohacovanie obete diskriminácie. Má primárne morálnu a osobnostnú povahu. Dotknutá osoba sa však môže domáhať aj náhrady škody.³⁵ Aj v Českej republike je legislatívne upravené tzv. zdieľané dôkazné bremeno. Vo vzťahu k forme sexuálneho obťažovania však možno zaevidovať významnú odchýlku.

16

Podľa § 133a Občianskeho súdneho poriadku (*Občianský soudní řád*) „pokiaľ žalobca uvede pred súdom skutočnosť, že z ktorých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci:

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

Česká právná úprava zdieľaného dôkazného bremena nielenže opomína niektoré chránené dôvody diskriminácie, ale čo je v kontexte formy sexuálneho obťažovania závažnejšie, explicitne uvádza len dve formy diskriminácie, a to priamu a nepriamu. Možno v prípade diskriminácie vo for-

me sexuálneho obťažovania hovoriť o dôvodnej implementácii zdieľaného dôkazného bremena?

Podľa rozsudku Najvyššieho súdu Českej republiky (ďalej ako „Najvyšší soud ČR“) z 3. júla 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011: „nelze

³³ Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě. Příručka pro úřady. Dostupná online na: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>

³⁴ Bližšie pozri § 10 českého antidiskriminačného zákona.

³⁵ V tomto kontexte možno poukázať na rozhodnutie francúzskeho súdu (*Tribunal des affaires de sécurité sociale des Vosges*), ktorý uznal ako pracovný úraz zranenie zamestnankyne - upratovačky. Tá v reakcii na dlhodobé psychické obťažovanie zo strany nadriadeného vyskočila z tretieho poschodia budovy, kde pracovala, v dôsledku čoho sa stala trvale invalidnou.

vykládat tak, že by se „přesunutí“ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. Zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a ods. 1 o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.“

Aplikácia uvedenej súdnej interpretácie na diskrimináciu vo forme sexuálneho obťažovania by znamenala, že zamestnanec/zamestnankyňa musí preukázať, že k sexuálnemu obťažovaniu skutočne došlo. Až následne by dôkazné bremeno ležalo na žalovanom, a to vo vzťahu k preukázaniu, že k sexuálnemu obťažovaniu došlo z iného ako

zákonom zakázaného dôvodu. Podľa slovenskej právnej úpravy zdieľané dôkazné bremeno možno aplikovať na všetky formy diskriminácie a chránené diskriminačné dôvody.

Z pohľadu českej právnej úpravy Stredisko za najväčší nedostatok považuje dokazovanie sexuálneho obťažovania. Právna úprava neposkytuje všetkým ohrozeným skupinám rovnakú ochranu, pretože hmotnoprávna úprava nekorešponduje s procesnoprávnou. Hlavným inštitútom pri dokazovaní diskriminácie je zdieľané dôkazné bremeno podľa § 133a Občianskeho súdneho poriadku (*Občanský soudní řád*). V českom antidiskriminačnom zákone je zakázaná diskriminácia zo všetkých v ňom uvedených dôvodov a vo všetkých oblastiach, zatiaľ čo § 133a Občianskeho súdneho poriadku (*Občanský soudní řád*) viaže prenos dôkazného bremena na kombináciu konkrétnej oblasti života a konkrétneho diskriminačného dôvodu. Obete sexuálneho obťažovania sa tak pri podaní antidiskriminačnej žaloby nachádzajú v inom procesnom postavení ako obeť priamej či nepriamej diskriminácie.

3.1 Zo súdnej praxe českých súdov

Súdna prax je v kontexte diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania málo rozvinutá aj v Českej republike. K už uvádzanému rozhodnutiu Najvyššieho súdu ČR z roku 2012³⁶ Stredisko dopĺňa, že podľa tvrdenia zamestnankyne sa zamestnávateľ opakovane dopúšťal sexuálneho obťažovania, ktoré vyvrcholilo fyzickým napadnutím. Po ňom zostala bezvládne ležať na zemi, čo ho primälo útok ukončiť. Žalobu, ktorou sa zamestnankyňa domáhala zaplatenia 200 tisíc Kč, súd zamietol, pretože nepreukázala, že sa žalovaný dopustil sexuálneho obťažovania. V odôvodnení uznesenia uviedol, že ustanovenie § 133a ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku nemožno vykladať tak, že by sa presunutie dôkaznej povinnosti na druhého účastníka (zamestnávateľa) týkalo celého tvr-

denia účastníka o jeho diskriminácii. Zamestnanec musí v súdnom konaní nielen tvrdiť, ale aj preukázať, že s ním bolo skutočne zaobchádzané nevhodným spôsobom. Ak nepreukáže toto tvrdenie, nemôže v konaní uspieť.

V inom prípade sa Najvyšší súd ČR nestotožnil s argumentáciou zamestnankyne Hasičského záchranného zboru Pardubického kraja, ktorá namietala, že riaditeľ kancelárie porušil zásadu rovnakého zaobchádzania. Ten mal na ňu naliehať vo vzťahu k skončeniu služobného pomeru, vysmievať sa jej a spochybňovať jej morálne a pracovné kvality. Žalobkynine tvrdenia považoval súd za neurčité. Neuvedla konkrétne skutky žalovaného, a preto neaplikoval § 133a ods. 1 Občianskeho súd-

³⁶ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn.: 21 Cdo 572/2011 z 3. júla 2012. Dostupný online na: <https://ppropo.mpsv.cz/JudikatNS21Cdo5722011>

neho poriadku. Podľa Najvyššieho súdu ČR až vo chvíli, keď sú konkrétne skutkové tvrdenia preukázané, je možná aplikácia uvedeného ustanovenia.³⁷

Prípadosm diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania sa zaoberal aj Mestský súd v Brne.³⁸ Zamestnankyňa tvrdila, že bola predsedom družstva sexuálne obťažovaná. Opakovane sa mal v jej prítomnosti odhaľovať, masturbovať, obchytkávať ju a nútiť ju k orálnej stimulácii. Keď ho po určitej dobe razantne odmietla, obmedzil s ňou komunikáciu. Nasledovalo rozviazanie pracovného pomeru z dôvodu nadbytočnosti. Vedúci zamestnanec to poprel a uviedol, že ho chcela výrazným a obzvlášť nebezpečným spôsobom poškodiť v zamestnaní, či osobnom živote a dosiahnuť finančnú satisfakciu. V súdnom konaní bolo svedecky preukázané, že vzťahy medzi oboma boli nadpriemerne priateľské, poznali sa z predchádzajúceho zamestnania. Zamestnankyňa posielala predsedovi družstva pohľadnice z kúpeľov, aj dovoleníek. Na jednej z nich bola obnažená žena a text všetkých pozdravov obsahoval slová „pusu posiela“. Podľa slov žalobkyne k nechcenému správaniu dochádzalo v ranných hodinách, kedy bol na chodbe aj v pokladni, kde pracovala, väčší ruch, pretože prichádzali zamestnanci z iných prevádzok. V konaní sa žalobkyňa nepodarilo preukázať jej tvrdenia o atmosfére strachu, ktorá panovala u zamestnávateľa. Súd „neuveril“ jej tvrdeniu, že k uvedenému konaniu dochádzalo, a to vzhľadom na polohu miestnosti, vybavenie pokladnice pokladničným okienkom, frekvenciu prevádzky v ranných hodinách a možnosť regulovať vstup osôb do miestnosti. Dvere žalobkyne boli zabezpečené tzv. gulou. Súd zamietol žalobu, ktorou sa žalobkyňa domáhala náhrady nemajetkovej ujmy.

Ani v ďalšom prípade namietanej diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania súd nepriznal zamestnankyni náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.³⁹ Odôvodnil to tým, že sa jej nepodarilo preukázať sexuálne obťažovanie zo strany zamestnávateľa. Súd sčasti zohľadnil znalecký posudok o duševnom stave zamestnankyne, ktorý pripúšťal, že následné ochorenia žalobkyne mohli byť spôsobené sexuálnym obťažovaním. Aj napriek tomu žalobu zamietol.

Okresný súd v Karvinej rozhodoval o žalobe zamestnanca, ktorý elektronickou poštou zaslal fotomontáže tvárí kolegyň s pripojením cudzieho nahého tela dvoma kolegom. Samotný zamestnanec ich nevytvoril, napriek tomu s ním zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer z dôvodu zvlášť hrubého porušenia povinností, ktoré zamestnávateľ považoval v podstate za sexuálne obťažovanie.⁴⁰

České súdy častejšie rozhodujú o sexuálnych trestných činoch, a to aj v prípadoch, kedy nepovšimnuté sexuálne obťažovanie na pracovisku nadobudlo mieru závažnosti niektorých zo sexuálnych trestných činov. Príkladom je rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR z roku 2014.⁴¹ Podľa skutkového stavu zamestnanec predajne s elektrospotrebičmi pristúpil v kuchynke ku kolegyni, umývajúcej riad. Pritisol ju k linke, objal a obchytkával na prsiach a pohlavných orgánoch. Poškodená sa ho snažila odtláčať rukami, vykrútiť sa a opakovane mu povedala, že si nepraje, aby sa k nej takto správal. Za uvedený čin bol obžalovaný odsúdený prvostupňovým súdom na trest odňatia slobody vo výmere šiestich mesiacov s podmieneným odkladom. Odvolací súd prvostupňové rozhodnutie zrušil a skutok pre nízku mieru spoločenskej závažnosti postúpil na

³⁷ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn.: 21 Cdo 867/2011 z 29. mája 2013.

³⁸ Rozsudok Mestského súdu v Brne sp. zn.: 21 C 48/2005 z 2. júna 2005.

³⁹ Rozsudok Najvyššieho súdu ČR sp. zn. 21 Cdo 572/2011 z 3. júla 2012. Dostupný online na: <https://ppropo.mpsv.cz/judikat/NS21Cdo5722011>

⁴⁰ Rozsudok Okresného súdu v Karvinej, sp. zn.: 24 C 5/2007, z 10. augusta 2007. In: ŠIMEČKOVÁ, E. - JORDÁNOVÁ, J.: Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015.

⁴¹ Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013 zo 17. júla 2014. Dostupný online na: <https://www.zakonyprolidi.cz/judikat/ns-cr/8-tdo-1415-2013>

priestupkové konanie. Konštatoval, že obvinený sa predmetného konania dopúšťal veľmi krátku dobu, sám s ním prestal a od poškodenej v kuchynke odišiel. Konanie obvineného považoval súd za typický prípad toho, kedy je nutné aplikovať zásadu subsidiarity trestnej represie. Najvyšší súd ČR rozhodnutie odvolacieho súdu zrušil a uviedol, že zásadne platí, že každý protiprávny čin, ktorý vykazuje všetky znaky uvedené v trestnom zákonníku, je trestným činom a je potrebné vyvodiť trestnú zodpovednosť za jeho spáchanie. Odvolaciemu súdu vytkol aj to, že predchádzajúce správanie poškodenej (na pracovisku sa podľa obhajkyne obvineného často flirtovalo) posudzoval v prospech nízkej škodlivosti činu. Neskúmal skutočný dopad konania obvineného na poškodenú. Tá pritom lekárskou správou

preukázala zhoršenie svojho zdravotného stavu (psychické problémy) v dôsledku prežitej traumy. Najvyšší súd ČR záverom konštatoval, že na určenie spoločenskej škodlivosti činu obvineného, je potrebné zaoberať sa predovšetkým povahou psychickej ujmy poškodenej, ktorej sa súdy v predmetnej veci nevenovali. Podľa názoru Strediska rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR je dôležité predovšetkým v kontexte interpretácie kritérií pre určenie miery spoločenskej závažnosti znásilnenia, resp. sexuálneho obťažovania. Podstatným interpretačným bodom je najmä akcent na to, že posúdenie obdobného prípadu sa nemá odvíjať od predchádzajúceho správania poškodenej či poškodenej, ale od skutočných následkov voči obeti takéhoto správania.

3.2 Prípady verejného ochrancu práv

Verejný ochranca práv (ďalej ako „VOP“) so sídlom v Brne je od roku 2009 národným antidiskriminačným orgánom. Jeho poslaním je poskytovať obetiam diskriminácie metodickú pomoc, vykonávať výskumy v oblasti diskriminácie a vydávať odporúčania na presadzovanie rovnakého zaobchádzania.

V roku 2012 VOP venoval pozornosť prípadu „prepustenia“ obete sexuálneho obťažovania v skúšobnej dobe. Sexuálne obťažovanie malo spočívať v náznakoch záujmu riaditeľa zariadenia o sťažovateľku, ktoré vyústili do otvorených sexuálnych ponúk. V dôsledku odmietnutia dostala sťažovateľka v skúšobnej dobe výpoveď. Konanie riaditeľa oznámila zriaďovateľovi zariadenia. Riaditeľ sa následne sťažovateľke písomne ospravedlnil, ponúkol jej náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch a navrhol uzatvorenie novej pracovnej zmluvy na rovnakú pracovnú pozíciu s miestom výkonu v inej prevádzkarni, kde nebude v jeho dosahu. S výnimkou finančnej satisfakcie túto ponuku prijala. Od inšpekto-

rátu práce požadovala, aby bol zamestnávateľ postihnutý aj za správny delikt spočívajúci v rozviazaní pracovného pomeru za uvedených okolností. Podľa VOP však zamestnávateľ odstránil následky diskriminačného zásahu tým, že sa jej verbálne a písomne ospravedlnil, ponúkol jej náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch a uzavrel s ňou novú pracovnú zmluvu. VOP tak dospel k záveru, že ak zamestnávateľ, ktorý sa dopustil diskriminácie, učinil nápravu, musí potom správny orgán vždy zvážiť, či začatie konania o správnom delikte alebo uloženie pokuty za správny delikt, nie je v rozpore so zásadou subsidiarity „trestnej represie“.⁴²

Prípacom diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania sa VOP zaoberal v roku 2016. Sťažovateľka, advokátska koncipientka, namietala sexuálne obťažovanie zo strany advokáta, ktorý ju zamestnával. Sexuálne obťažovanie sa podľa sťažovateľky prejavovalo v ponižujúcim oslovovaní, vyžadovaní bozkov, opisovaní zamestnávateľových

⁴² Evidencia stanovísk ombudsmana, sp. zn. 250/2012/DIS. Dostupné online na: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1634>

sexuálnych skúseností, či fyzickej kontrole prítomnosti spodnej bielizne sťažovateľky. K sexuálnemu obťažovaniu zo strany zamestnávateľa dochádzalo aj voči predchádzajúcej asistentke, ktorá svoj pracovný pomer ukončila výpoveďou práve z dôvodu oplzlého a agresívneho správania sa zamestnávateľa. Vzhľadom na obmedzené možnosti dokazovania VOP v tomto prípade dospel k záveru, že zhromaždené podklady neumožňujú s istotou preukázať (s výnimkou jedného incidentu), že sťažovateľka bola sexuálne obťažovaná. A to najmä preto, že nebolo možné dostatočne zistiť skutkový stav a hodnoverne posúdiť jednotlivé tvrdenia. Výnimkou bola situácia, keď zamestnávateľ požadoval od sťažovateľky počas jej narodeninovej oslavy, aby sa vyzliekla a okúpala v bazéne. Keď odmietla, oznámil jej, že jej nezvýši mzdu. Toto konanie podľa záveru VOP napĺňalo znaky sexuálneho obťažovania a prenasledovania aj z dôvodu existencie dostatočných dôkazných prostriedkov. Pri riešení prípadu sa však zaoberal aj interpretáciou znakov sexuálneho obťažovania. Dospel k záveru, že na to, aby bolo konkrétne správanie možné označiť za diskrimináciu vo forme sexuálneho obťažovania, musí dôjsť k naplneniu troch charakteristických znakov - nevhodnosti, intenzity dosahujúcej mieru zásahu do ľudskej dôstojnosti a namietané správanie musí mať sexuálny podtext. Namietané správanie musí byť posudzované aj z objektívneho hľadiska. Rovnocennou je subjektívna stránka veci, a teda či domnelá obeť určité konanie tiež takto prežívala. Vnútorňý stav obete možno posúdiť na základe jej správania a reakcií na namietané konanie. VOP ďalej uviedol, že *„čím více může být objektivně pochybné, zda konkrétní chování domnělá oběť subjektivně vnímá jako pokořující, tím více je na*

ní, aby navenek projevila svůj nesouhlas dostatečně zřejmým způsobem.“⁴³

V roku 2018 sa VOP zaoberal prípadom obťažovania a sexuálneho obťažovania na pracovisku z dôvodu zmeny pohlavnej identifikácie sťažovateľky. Sťažovateľka vo svojom podnete namietala nasledujúce konania správanie nadriadeného manažéra spočívajúce najmä v degradovaní výsledkov jej práce v súvislosti s premenou pohlavnej identity, psychické vydieranie, nevhodné otázky (napríklad detaily chirurgickej premeny pohlavia) a komentáre, ktoré súviseli s premenou pohlavia a všeobecne s pohlavnou identitou sťažovateľky. Namietala tiež správanie ostatných kolegov na pracovisku, prejavujúce sa navonok nadávkami, urážkami, vyhrážkami, nevhodnými pohľadmi (vrátane pozorovania pri prezliekaní), posmeškami, otázkami, komentármi motivovanými pohlavnou identitou sťažovateľky, či neumožnení užívať dámske toalety počas tzv. *real/life* testu. Z doručených materiálov nebol VOP schopný určiť, či došlo k naplneniu objektívnej stránky obťažovania, a teda či došlo skutočne k vytvoreniu prostredia, ktoré by aj iné osoby v rovnakom postavení pocitovali ako neobvyklé a nežiaduce. VOP konštatovala, že zo zamestnávateľom predložených dôkazných prostriedkov je láskavá a ústretová elektronická komunikácia nadriadeného manažéra. Väčšina popisovaných udalostí nebola objektívne zaznamenaná. VOP neboli predložené dôkazné prostriedky, ktoré by nasvedčovali tomu, že sa sťažovateľka stala obeťou obťažovania a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Zamestnávateľ v tomto prípade údajne neporušil povinnosť, ktorú mu ukladá český antidiskriminačný zákon v súvislosti s podozrením na diskrimináciu v uvedených formách.⁴⁴

⁴³ Správa vo veci sexuálneho obťažovania v priebehu výkonu koncipientskej praxe. Dostupná online na: https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/2569-2016-VOP-VP_PPO.pdf

⁴⁴ Evidencia stanovísk ombudsmana, sp. zn.: 1047/2017/VOP/KS. Dostupné online na: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/1047-2017-VOP-KS-cj.pdf>

4 Prehľad právnej úpravy vo vybraných krajinách

Prehľad právnej úpravy diskriminácie vo formách obťažovania a sexuálneho obťažovania spracovalo Stredisko podľa výskumnej správy prof. Andrey Olšovskej.⁴⁵ V zmysle tejto správy je sexuálne obťažovanie konštruované ako závažnejší a obmedzený koncept, kde obsah obťažovania je výslovne sexuálnej povahy. Obťažovanie

na pracovisku sa považuje za obsahovo širší pojem, pretože sa týka všetkých druhov obťažovania. Pojem šikanovanie možno považovať za všeobecný pojem obťažovania zamestnanca, a pojem sexuálne obťažovanie je užším pojmom vo vzťahu k správaniu, ktoré má sexuálny podtón.

	Právna úprava
Belgicko	Belgický Zákon z 11.6.2002 týkajúci sa ochrany proti násiliu a morálnemu alebo sexuálnemu obťažovaniu v práci je zahrnutý do Zákona zo 4.8.1996, ktorý sa týka blaha/zdravia zamestnancov pri výkone ich práce a ktorý sa výslovne zaoberá sexuálnym obťažovaním alebo obťažovaním založenom na pohlaví. Definuje sexuálne obťažovanie v práci ako všetky typy verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy, ktoré obvinený vie alebo by mal vedieť, budú mať dopad na dôstojnosť muža a ženy na pracovisku. Predpisy poskytujú ochranu proti násiliu a morálnemu alebo sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku.
Česká republika	Pracovnoprávne vzťahy sú upravené základným predpisom pracovného práva, zákonom č. 262/2006 Zb., Zákonníkom práce. Vo vzťahu k šikanovaniu tento obsahuje všeobecnú úpravu rovnakého zaobchádzania, zákazu diskriminácie a dôsledky porušenia práv a povinností vyplývajúcich z porušovania týchto pracovnoprávných vzťahov. Pojem obťažovanie súvisí s antidiskriminačnou legislatívou a podľa nej „obťažovanie“ je správaním, ktoré je oprávnené vnímané inou (fyzickou) osobou ako nechcené, nevhodné alebo urážajúce za účelom znížiť dôstojnosť tejto osoby alebo k vytváraniu nepriateľského, ponižujúceho alebo nepokojného prostredia a môže zahŕňať sexuálne obťažovanie, sexuálnu orientáciu, rasu alebo etnický pôvod, vek a náboženstvo alebo vierovyznanie. Definícia obťažovania nerobí medzi fyzickým, psychickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel.
Dánsko	Dánsko pojem obťažovanie zakotvilo v Zákone o rovnom zaobchádzaní, na základe ktorého obťažovanie existuje, ak sa objaví akákoľvek forma nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania vo vzťahu k pohlaviu osoby za účelom alebo následkom porušenia dôstojnosti tejto osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia

⁴⁵ OLŠOVSKÁ, A. : Mobbing a bossing na pracovisku. Správa z VÚ č. 2162. Bratislava, 2013. Dostupné online na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf

Estónsko	Estónsko nemá osobitnú úpravu šikanovania a podľa § 12 Ústavy Estónskej republiky je každý rovný pred zákonom. Nikto nemôže byť diskriminovaný na základe národnosti, rasy, farby, pohlavia, jazyka, pôvodu, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, majetkových a sociálnych pomerov, alebo z iných dôvodov.
Fínsko	Úprava obťažovania a hrozby násillia v práci sa nachádza v troch zákonoch, ktoré majú čiastočne prekrývajúcu sa právnu úpravu. Obťažovanie znamená úmyselné alebo skutočné porušenie dôstojnosti a cti osoby alebo skupiny osôb vytvorením zastráňujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia. Definícia obťažovania nerobí medzi fyzickým, psychologickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel.
Holandsko	Vzhľadom na to, že terminológia používaná v právnych dokumentoch týkajúcich sa šikanovania sa líši v závislosti od kontextu, je v Holandsku známych viacero pojmov. Zákon o pracovnom prostredí (Arbeidsomstandighedenwet 2007) obsahuje zoznam faktorov, ktoré môžu viesť k stresu v práci: sexuálne obťažovanie („seksuele intimidatie“, ktoré sa týka zastráňujúceho aspektu sexuálneho obťažovania), zoskupenie a násillie, obťažovanie („pesten“, ktoré môže byť definované ako zastráňujúca forma posmechu a šikanovania bez použitia násillia), a vysokého pracovného tlaku („wekdruk“, ktorý jasne spadá mimo oblasť pôsobnosti obťažovania). Sú používané aj iné pojmy ako „nežiaduce správanie“ („ongewenst gedrag“), „násillie a obťažovanie“ („geweld en pesterijen“), „zoskupovanie a násillie“ (agressie en geweld). Zákon o pracovnom prostredí poskytuje ochranu pred obťažovaním bez ohľadu na dôvod obťažovania. Okrem toho v rámci právneho poriadku existujú aj iné právne predpisy, ktoré zakotvujú osobitnú ochranu pred diskrimináciou, vrátane diskriminačných foriem obťažovania. Rozdiel je medzi fyzickým obťažovaním (násillie) a psychickým obťažovaním („pesten“), ale tento rozdiel nie je jednoznačný (napríklad agresia nemusí prerásť do násillia), ani nevedie k iným právnym následkom. Zastráňovanie je často veľmi blízke (ak nie rovnaké) diskriminácii. Legislatíva o rovnakom zaobchádzaní poskytuje osobitnú ochranu proti diskriminačným formám zastráňovania. Zákon o pracovnom prostredí zahŕňa ochranu zamestnancov proti obťažovaniu treťou stranou, ako sú klienti a študenti.
Island	Island upravil problematiku obťažovania v Nariadení č. 1000/2004 o opatreniach proti obťažovaniu na pracoviskách. Obťažovanie je pozmenené alebo opakujúce nepriateľné správanie, t.j. konanie alebo správanie, ktoré môže viesť k ponížovaniu, urážkam, diskriminácii, či zastráňovaniu a spôsobiť zlé pocity dotknutej osobe. Uplatňuje sa tu sexuálne obťažovanie a ďalšie psychické a fyzické násillie. Rozdiel v názoroch alebo konflikt záujmov, ktoré môžu vzniknúť medzi zamestnávateľom/manažérom a zamestnancom alebo dvoma alebo viac zamestnancami sa tu neuplatňuje, pretože takýto rozdiel v názoroch alebo konflikt záujmov nevedie k vyššie uvedenému správaniu. Ochrana pred obťažovaním sa uplatňuje bez ohľadu na dôvod obťažovania.

Írsko	Obťažovanie je v Írsku vymedzené v Zákone o rovnosti v zamestnaní 1998 a 2004. V zmysle tejto úpravy sú odkazy na obťažovanie ako na akúkoľvek formu nechceného správania, ktorá súvisí s niektorým z diskriminačných dôvodov, a odkazy na sexuálne obťažovanie (nechcené verbálne, neverbálne alebo fyzické konanie sexuálnej povahy). Obťažovanie je správanie, ktoré v každom prípade má účel alebo následkom čoho je porušenie dôstojnosti a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby. Šikanovanie je následne definované v Usmerneniach (Usmernenie o riešení šikanovania na pracoviskách) nasledovne: Šikanovanie na pracoviskách je opakované neprimerané správanie, priame alebo nepriame, fyzické alebo iné, vykonávané jednou alebo viacerými osobami proti inej alebo iným osobám, na pracoviskách a/alebo počas výkonu práce, ktoré môže byť odôvodnené považované za porušovanie práv jednotlivca a jeho dôstojnosti v práci. Jednorazový incident sa nepovažuje za šikanovanie.
Litva	Podľa litovského práva rovnaké zaobchádzanie znamená uplatňovanie ľudských práv, ktoré sú zakotvené v medzinárodných dokumentoch o ľudských a občianskych právach a v zákonoch Litovskej republiky, bez ohľadu na vek, sexuálnu orientáciu, zdravotné postihnutie, rasu alebo 34 etnický pôvod, náboženstvo, vieru alebo iné dôvody stanovené v medzinárodných dohodách alebo v zákonoch Litovskej republiky. Neexistuje špeciálna definícia pre fyzické a psychologické obťažovanie, litovské právo definuje sexuálne obťažovanie ako akúkoľvek formu nechceného a urážajúceho slovného, písomného alebo fyzického správania sexuálnej povahy za účelom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytváraní zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo ofenzívneho prostredia.
Luxembursko	Zákonník práce Luxemburska (Code du Travail) sa zaoberá sexuálnym obťažovaním v článkoch L. 245-1 až L. 245-8 a všeobecnejšie rovnosťou zaobchádzania na pracoviskách, zohľadňujúc zásadu nediskriminácie na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, rasy alebo členstva v etnickej skupine v článkoch L. 251-1 až L. 254-1. Povaha sexuálneho obťažovania môže byť fyzická, slovná a neslovná. Zamestnávateľ má povinnosť zariadiť, aby každé sexuálne obťažovanie, o ktorom má vedomosť, bolo okamžite ukončené, či už takéto sexuálne obťažovanie vychádza od zamestnávateľa samého alebo od iného nadriadeného, od kolegu v práci alebo od tretej osoby, ktorá má istý pracovný vzťah k zamestnávateľovi, ako sú klienti a žiaci. Rovnaké princípy sa aplikujú na morálne obťažovanie.
Maďarsko	Maďarsko nemá legálnu definíciu mobbingu. Zákon o rovnakom zaobchádzaní definuje obťažovanie zahŕňajúce aj morálne obťažovanie. Obťažovanie je správanie sexuálnej alebo inej povahy porušujúce ľudskú dôstojnosť, ktoré sa týka vlastností príslušnej osoby definovaných v čl. 8, účelom alebo následkom čoho je vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby

Malta	Ochrana proti obťažovaniu je na Malte zaručená Ústavou, Zákonom o pracovnoprávných vzťahoch z roku 1977, Zákonom o rovnakých príležitostiach z roku 2000, Zákonom o pracovnoprávných vzťahoch a zamestnávaní z roku 2002 a Zákonom o rovnosti mužov a žien z roku 2003. Medzi rôznymi formami obťažovania sú rozdiely. Zamestnanec je tiež chránený pred obťažovaním tretích strán.
Nemecko	Nemecký právny systém nemá explicitnú osobitnú zákonnú úpravu o obťažovaní, násilí, šikanovaní, atď. v súvislosti s prácou. Nedostatok všeobecnej zákonnej úpravy obťažovania v práci bol kompenzovaný činnosťou súdov. Nemecké súdy sa zaoberajú množstvom prípadov obťažovania na pracovisku bez ohľadu na prípady diskriminácie. Transpozícia antidiskriminačných smerníc EÚ do vnútroštátneho právneho poriadku v roku 2006 vytvorila zvláštnu zákonnú definíciu obťažovania v súvislosti s diskrimináciou. Definícia obťažovania podľa nemeckého práva zahŕňa odlišné druhy obťažovania ako fyzické, psychické a sexuálne obťažovanie v závislosti od správania obťažovateľa a škody spôsobenej obeti. Od účinnosti Zákona o rovnakom zaobchádzaní sa súdnou praxou rozšírila definícia pojmu obťažovanie v čl. 3 na všetky prejavy mobbingu.
Nórsko	Nórska úprava obťažovania je zakotvená vo viacerých normách, a to vo vzťahu k obťažovaniu podľa antidiskriminačnej legislatívy. Je zakázané obťažovanie založené na politickom názore, členstve v odborovej organizácii, sexuálnej orientácii, zdravotného postihnutia a veku. Takisto je zakotvený zákaz obťažovania založenom na pohlaví, zahŕňajúc sexuálne obťažovanie, zákaz obťažovania založenom na etnologickom, národnostnom pôvode, farby pleti, jazyku, náboženstve a vierovyznaní. Zákaz obťažovania v §4-3 Zákona o pracovnom prostredí je súčasťou povinností zamestnávateľa zabezpečiť, že práca je dohodnutá takým spôsobom, že česť a dôstojnosť zamestnanca sú zabezpečené; pracovné prostredie musí byť úplne zabezpečené. Inšpektorát práce preto často za obťažovanie považuje, keď jeden alebo niekoľko jedincov opakovane počas určitého obdobia je vystavovaných nepríjemnému správaniu zo strany iného jednotlivca alebo skupiny (napríklad: nechcená sexuálna pozornosť, otravné správanie, vylúčenie zo sociálneho života, pozbavovanie úloh alebo robenie si zraňujúceho žartu z niekoho).
Rakúsko	V Rakúsku možno príslušnú právnu úpravu týkajúcu sa obťažovania a násilia v práci a ochrany proti prenasledovaniu nájsť vo Federálnom zákone o zaobchádzaní ("Gleichbehandlungsgesetz" (GIBG), BGBl I 2004/66; pre súkromný sektor) a vo Federálnom zákone o rovnakom zaobchádzaní ("Bundes-Gleichbehandlungsgesetz" (B-GIBG), BGBl 1993/100; pre verejné služby). Ochrana pred obťažovaním je vymedzená pre určité kategórie diskriminácie na základe pohlavia, rodu, etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo presvedčenia, veku, sexuálnej orientácie alebo zdravotného postihnutia. Definícia obťažovania nerobí medzi fyzickým, psychologickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel.

Spojené kráľovstvo	V Spojenom kráľovstve sa definície obťažovania nachádzajú v právnej úprave týkajúcej sa rovnosti práv, ktorá vymedzuje diskrimináciu na základe pohlavia, rasy, zdravotnom postihnutí, náboženstva alebo vierovyznaní, sexuálnej orientácii a veku. Ochrana je však garantovaná širšie, pri žalobách vznesených na základe legislatívy o rovnakom zaobchádzaní sa nerobí žiadny rozdiel medzi fyzickým a psychologickým obťažovaním v rámci týchto žalôb.
Taliansko	V talianskom právnom systéme ochrana pred obťažovaním je súčasťou ochrany pred diskrimináciou a uplatňuje sa bez ohľadu na dôvod obťažovania. Morálne obťažovanie je však definované v niektorých súdnych rozhodnutiach, v zmysle ktorých je zamestnávateľ zodpovedný za ochranu osobnej dôstojnosti zamestnancov. Rozlišuje sa medzi morálnym a sexuálnym obťažovaním, pretože morálne obťažovanie nemá sexuálny podtext. Ochrana pred obťažovaním je ochrana pred diskrimináciou a je aplikovaná bez ohľadu na dôvod obťažovania.

Záver

Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania predstavuje nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Súčasne je prekážkou plného pracovného začlenenia dotknutej osoby do kolektívu zamestnankýň a zamestnancov. Zákonnom vymedzený zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania možno považovať len za prvý krok v snahe o riešenie problému sexuálneho obťažovania a sexizmu v pracovnom prostredí.

Až na absenciu prívlastku „nežiadúce“ v definícii sexuálneho obťažovania v antidiskriminačnom zákone, hodnotí Stredisko samotnú právnu úpravu za postačujúcu. Neopomína však dynamiku spoločenského vývoja, ktorá môže mať na prezentované závery významný vplyv. Diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania predstavuje vážny právny a spoločenský problém, o čom svedčí tak judikatúra slovenských a českých súdov, ako aj prax národných antidiskriminačných orgánov.

V podmienkach oboch krajín je nevyhnutné, aby na existujúcu antidiskriminačnú legislatívu nadväzovalo vybudovanie kontrolných mechanizmov. Každý zamestnávateľ by sa mal snažiť udržiavať pracovisko bez obťažovania a sexuálneho obťažovania. Bolo by vhodné, aby samotní zamestnávatelia v pracovnom alebo inom vnútornom predpise zakotvili právo zamestnancov a zamestnankýň na dôs-

tojnú zaobchádzanie, nulovú toleranciu k sexuálnemu obťažovaniu a výslovnú možnosť zamestnancov a zamestnankýň na podanie sťažnosti proti sexuálnemu obťažovaniu. Eliminácii výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku by pomohlo aj rozšírenie doterajšieho katalógu povinností pre vedúcich zamestnancov a zamestnankyne. Na strane zamestnávateľov orgány EÚ odporúčajú vytvoriť formálne postupy na prerokovanie prípadných sťažností zamestnancov a zamestnankýň dotýkajúce sa sexuálneho obťažovania na pracovisku, z ktorých by malo byť zjavné, že zamestnávateľ tieto excesy na pracovisku berie vážne.⁴⁶

Záverom Stredisko uvádza, že sexuálne obťažovanie je ťažko preukázateľným konaním, ak obeť diskriminácie okrem svojich tvrdení nedisponuje žiadnymi ďalšími dôkaznými prostriedkami. Z činnosti Strediska, ako národného antidiskriminačného orgánu, vyplýva, že v mnohých prípadoch si obťažujúci dáva pozor, aby k neželaným prejavom sexuálnej povahy nedochádzalo pred svedkami a len výlučne vo forme verbálnych prejavov, prípadne fyzických prejavov, ktoré obeť vie častokrát len ťažko dokázať. Aj z tohto pohľadu je pri absencii explicitného odkazu na „nechcenosť“ správania, ktoré má sexuálne obťažujúci charakter, definícia sexuálneho obťažovania obsiahnutá v slovenskej legislatíve v porovnaní s definíciami obsiahnutými v relevantných antidiskriminačných smerniciach značne zužujúca.⁴⁷

⁴⁶ BARANCOVÁ, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014. str. 49 a nasl.

⁴⁷ DEBRECENIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon, komentár. Bratislava: Občan a demokracia. 2008, str. 77.