



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

Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej ako „Stredisko“) ste dňa 22. marca 2023 doručili žiadosť, v ktorej žiadate o výklad definície obťažovania v zmysle zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon) (ďalej ako „antidiskriminačný zákon“).

V zmysle § 1 ods. 2 písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov, Stredisko vydáva odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Predmet odborného stanoviska

V žiadosti o odborné stanovisko uvádzate, že v súvislosti s poskytovaním právnych služieb posudzujete otázku, či pri uplatňovaní ochrany podľa antidiskriminačného zákona proti obťažovaniu, je alebo nie je, potrebné skúmať aj existenciu niektorého z diskriminačných dôvodov v zmysle § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Zároveň sa zaoberáte otázkou, či pri obťažovaní ako jednej z foriem diskriminácie, sa vyžaduje existencia komparátora.

Stredisko žiadate o vyslovenie právneho názoru na uvedené otázky.

Relevantná antidiskriminačná legislatíva a právne posúdenie

Vnútroštátnym právnym predpisom upravujúcim povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania je najmä antidiskriminačný zákon, ktorý vo svojich ustanoveniach vymedzuje základné definičné znaky diskriminácie. K dôvodnému záveru o diskriminácii možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie jej definičných znakov vymedzených antidiskriminačnou legislatívou. Musí byť jasne identifikovateľná zákonom chránená oblasť právnych vzťahov, dôvod, na základe ktorého nemožno s fyzickými či právnickými osobami zaobchádzať menej priaznivo a jednotlivé formy diskriminácie. Zároveň je nutné vyhodnotiť, či došlo, alebo mohlo dôjsť k menej priaznivému zaobchádzaniu. V ustanovení § 8 a 8a antidiskriminačného zákona zákonodarca upravuje aj podmienky tzv. prípustného menej priaznivého zaobchádzania, t. j. legálnych výnimiek z porušenia zákazu diskriminácie.

V zmysle § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona je „*obťažovanie také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastráňujúceho, nepriateľského,*



zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.“

Antidiskriminačný zákon, na rozdiel od smerníc, pri definícii obťažovania neobsahuje priamy odkaz na dôvody, v súvislosti s ktorými je obťažovanie zakázané (napr. vek, pohlavie, sexuálna orientácia a pod.). Z logického a systematického výkladu antidiskriminačného zákona (najmä v kontexte § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona) však vyplýva, **že zákaz obťažovania je relevantný len s týmito dôvodmi** (pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod, iné postavenie, oznámenie kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti).¹ Obťažovanie je teda správanie súvisiace s jedným alebo viacerými zakázanými dôvodmi diskriminácie, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti a vytvorenie zastrášujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážajúceho prostredia. Pre naplnenie pojmu obťažovanie v zmysle antidiskriminačného zákona súčasne musí byť daný príčinný vzťah medzi správaním sa páchatel'a (obťažovateľ'a) a niektorým z chránených dôvodov.

K uvedenému zaujal stanovisko Krajský súd v Banskej Bystrici,² ktorý v rozhodnutí uviedol, že *„diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie.“*

Rovnako tak pri eurokonformnom výklade dochádza k obťažovaniu vtedy, ak predmetné správanie súvisí s jedným alebo viacerými zakázanými dôvodmi diskriminácie, ktoré sú uvedené v § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Podľa antidiskriminačných smerníc sa obťažovanie považuje za diskrimináciu, ak:

- dochádza k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s chráneným dôvodom;
- sa uskutočňuje na účely porušenia dôstojnosti osoby alebo má za následok porušenie dôstojnosti osoby;
- a/alebo ide o vytvorenie zastrášujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia.³

¹ DEBRECENIOVÁ, J.: Antidiskriminačný zákon. komentár., Bratislava: Občan a demokracia, 2008, 305 s.

² Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, sp. zn. 16CoOr/11/2012 zo dňa 13. augusta 2013.

³ Pozri: smernica o rasovej rovnosti, článok 2 ods. 3; smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní, článok 2 ods. 3; smernica o rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami v prístupe k tovaru a službám, článok 2 písm. c); smernica o rodovej rovnosti (prepracované znenie), článok 2 ods. 1 písm. c).



Výklad pojmu obťažovanie v kontexte chránených dôvodov možno nájsť aj v judikatúre Súdneho dvora Európskej únie. Dôvod, v súvislosti s ktorým dochádza k obťažovaniu, sa nemusí vyskytovať len u obťažovanej osoby, ale aj u osoby, ku ktorej má obťažovaná osoba vzťah. Vo veci *S. Coleman/Attridge Law a Steve Law*⁴ Súdny dvor Európskej únie dospel k záveru, že zákaz obťažovania nie je obmedzený na osobu, ktorá má určité charakteristiky, a preto je chránená napríklad aj matka zdravotne postihnutého dieťaťa.

Z definície obťažovania jasne vyplýva, že na kvalifikovanie určitého správania ako obťažovania **nie je potrebná existencia komparátora**, t. j. osoby, s ktorou je osoba, ktorá sa cíti byť obťažovaná, porovnávaná na účely zistenia, či ide o obťažovanie. Uvedené napríklad v oblasti pracovnoprávných vzťahov znamená, že na rozdiel od iných druhov diskriminácie pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami/zamestnankyňami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov/zamestnankyne.⁵ **Z vymedzenia obťažovania teda vyplýva, že na jeho preukázanie nie je potrebný komparátor.** To v podstate odráža skutočnosť, že obťažovanie je samo osebe nesprávne z dôvodu formy, ktorú nadobúda (verbálne, neverbálne alebo fyzické zneužívanie) a možného účinku, ktoré môže mať (porušenie ľudskej dôstojnosti).⁶

V súvislosti s obťažovaním (šikanovaním) zamestnanca/zamestnankyne môže ísť aj o taký druh obťažovania, ktoré nesúvisí s niektorým chráneným dôvodom diskriminácie. Takáto právna podoba obťažovania však **netvorí obsah diskriminácie**. Ak by ale táto podoba obťažovania napĺňala skutkovú podstatu zneužitia práva, platila by na ňu tá istá procesnoprávna ochrana, ako aj pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.⁷ Zákaz zneužitia práva, ustanoveného v čl. 2 Zákonníka práce, je zákonným normatívom, porušenie ktorého predstavuje protiprávny úkon. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je to, že najčastejšie nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká najmä pri výkone práva takým spôsobom, ktorý je zákonom zakázaný. Zákonník práce ustanovuje zákaz zneužitia práva nielen vo vzťahu k výkonu subjektívnych práv, ale aj k výkonu právnych povinností.⁸

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, „objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho práva sa formálne uskutočňuje v zákonných medziach tohto práva, ale ak prostredníctvom jeho realizácie sleduje oprávnený poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým

⁴ Prípád C-303/06 *S. Coleman v Attridge Law and Steve Law*.

⁵ BARANCOVÁ, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy, Praha: Leges, 2014, 224 s.

⁶ FRA: Príručka o európskom antidiskriminačnom práve, vydanie 2018. Dostupná online na: [Príručka o európskom antidiskriminačnom práve. Vydanie 2018 | European Union Agency for Fundamental Rights \(europa.eu\)](https://www.fra.europa.eu/en/publications-and-communications/prirucka-o-europskom-antidiskriminacnom-prave-vydanie-2018)

⁷ BARANCOVÁ, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy, Praha: Leges, 2014, 224 s.

⁸ BARANCOVÁ, H. a kol.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Bratislava: C.H. Beck, 2017, 1424 s.



účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto potrebné považovať takéto výkon práva, aj keď formálne v súlade so zákonom, len za zdanlivý výkon práva. Jeho účelom nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.“⁹

Záver

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva vydáva predmetné odborné stanovisko s právnymi závermi vo vyššie uvedenom znení.

S pozdravom

PhDr. Silvia Porubánová
výkonná riaditeľka

⁹ Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 5 M Cdo 17/2008 z 13. októbra 2009.