



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 len ako „Stredisko“) klientka dňa XXXX doručila podnet v právnej veci namietaného sexuálneho obťažovania na pracovisku.

Stredisko podľa § 1 ods. (2) písm. f) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“). Stredisko vydáva v predmetnej veci nasledovné odborné stanovisko.

Z obsahu podnetu

V podnete klientka žiadala Stredisko o vydanie odborného stanoviska k možnému sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku. Kolega klientky má v kancelárii na viditeľnom mieste zavesený „kalendár s erotickým obsahom“. Zavesenie tohto kalendára v kancelárii na viditeľnom mieste je pre klientku obťažujúce a domnieva sa, že podobné prostriedky na pracovisko nepatria.

Relevantná právna úprava

Právny rámec ochrany pred diskrimináciou na úrovni Európskej únie v zamestnaní z dôvodu pohlavia 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 (ďalej ako „Smernica“).¹ Táto Smernica poskytuje minimálny štandard ochrany pred nerovným zaobchádzaním v pracovnoprávných vzťahoch.² Ustanovenia Smernice sú na vnútroštátnej úrovni premietnuté najmä do antidiskriminačného zákona a zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej ako „Zákonník práce“).

V zmysle čl. 1 základných zásad Zákonníka práce *„fyzické osoby majú právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom.“*

V zmysle § 13 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania upravenou osobitným predpisom. Týmto osobitným predpisom je antidiskriminačný zákon.

V zmysle § 13 ods. 7 Zákonníka práce má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania. Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Antidiskriminačný zákon vymedzuje podmienky dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania a zároveň stanovuje prostriedky právnej ochrany v prípadoch porušenia tejto zásady. Vo svojich ustanoveniach vymedzuje defíničné znaky diskriminácie, ktoré musia byť naplnené, aby určité konanie bolo možné považovať za diskrimináciu. K dôvodnému právnomu záveru o porušení zákazu diskriminácie možno dospieť na základe kumulatívnej identifikácie chránenej oblasti právnych vzťahov upravenej v § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona, niektorého z chránených dôvodov podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona a formy diskriminácie upravenej v § 2a antidiskriminačného zákona. Ustanovenie § 8 a § 8a antidiskriminačného zákona upravujú prípustné rozdielne zaobchádzanie, ktoré nie je diskrimináciou.

Jednotlivé oblasti vecnej pôsobnosti pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania vymedzuje § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona, podľa ktorého *„každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných*

¹ Čl. 14 ods. 1 písm. a) Smernice zakazuje diskrimináciu pri prístupe k zamestnaniu alebo povolaniu, vrátane výberových kritérií a podmienok náboru.

² Podľa čl. 27 ods. 1 Smernice *“členské štáty môžu zaviesť alebo zachovať ustanovenia, ktoré sú pre ochranu zásady rovnakého zaobchádzania priaznivejšie, než je stanovené v tejto smernici.“*



právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.“

Podľa ustanovenia § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona sa diskriminácia zakazuje z dôvodu *„pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.“*

Zakázané dôvody diskriminácie rozširuje v pracovnoprávných vzťahoch nad rámec antidiskriminačného zákona Zákonník práce.³

Medzi jednotlivé formy diskriminácie § 2a ods. 1 zaraďuje priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih, pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Ustanovenie čl. 1 písm. d) Smernice definuje sexuálne obťažovanie ako formu *„nežiadúceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy, ku ktorej dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.“*

Podľa ustanovenia § 2a ods. 5 antidiskriminačného zákona je sexuálnym obťažovaním *„verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zstrašujúce, ponižujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“*

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona zároveň spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

³ Podľa § 13 ods. 1 Zákonníka práce sa v pracovnoprávných vzťahoch zakazuje diskriminácia *„podľa pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, rasy, farby pleti, jazyka, veku, zdravotného stavu, viery a náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia.“*



Právne posúdenie

Zákaz diskriminácie sa vzťahuje o. i. aj na oblasť pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.⁴ Podľa ustanovenia § 6 ods. 2 písm. b) antidiskriminačného zákona sa zásada rovného zaobchádzania uplatňuje aj v oblasti výkonu zamestnania a podmienok výkonu práce v zamestnaní vrátane odmeňovania, funkčného postupu v zamestnaní a prepúšťania. Vo Vašej právnej veci namietate umiestnenie nevhodného kalendára v kancelárii v mieste Vášho pracoviska. Táto právna vec patrí do pôsobnosti antidiskriminačného zákona v oblasti pracovnoprávných vzťahov.

Smernica v čl. 6 úvodných ustanovení uvádza, že obťažovanie a sexuálne obťažovanie sú v rozpore so zásadou rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami a na jej účely predstavujú diskrimináciu z dôvodu pohlavia. Chránený dôvod pohlavia v pracovnoprávných vzťahoch vymedzuje vo svojich ustanoveniach Zákonník práce.⁵ Chránený dôvod pohlavia je vo Vami namietanej právnej veci identifikovaný.

Základným predpokladom diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania je nechcenosť konania zo strany adresáta daného správania. Zákonodarca síce opomenul tento definičný znak diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania v jej legálnej definícii vymedzenej v § 2a ods. 5 antidiskriminačného zákona, avšak na základe eurokonformného výkladu a zachovania minimálneho harmonizačného štandardu Smernice⁶ je dôvodné konštatovať, že napriek tejto explicitnej legislatívnej absencii, diskriminácia vo forme sexuálneho obťažovania je nechceným alebo nežiaducim konaním. Pre naplnenie znaku nechcenosti konania nie je podstatné či sa obeť sexuálneho obťažovania voči konaniu ohradila. Ide o subjektívne kritérium a je teda výlučne na adresátovi tohto správania, či bude konanie za nežiaduce považovať.⁷

Z legálnej definície diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania vyplýva, že pre naplnenie jej hypotézy nie je podstatný úmysel obťažujúceho. Obťažovateľ môže pri sexuálnom obťažovaní konať aj neúmyselne. Pod diskriminačnú formu sexuálneho obťažovania je možné podradiť tak prejavy, ktorých cieľom bolo dotknutú osobu sexuálne obťažovať, ako aj prejavy, pri ktorých si obťažujúci neuvedomuje obťažujúci rozmer svojho správania.

⁴ Ustanovenie § 6 ods. 1 antidiskriminačného zákona.

⁵ Ustanovenie § 13 ods. 1 Zákonníka práce.

⁶ Čl. 27 ods. 2 Smernice „vykonávanie tejto smernice nie je za žiadnych okolností dostatočným dôvodom na zníženie úrovne ochrany pracovníkov v oblastiach, na ktoré sa táto smernica vzťahuje.“

⁷ DEBRECENIOVÁ, J. 2008. Antidiskriminačný zákon. Bratislava: Občan, demokracia a spoločnosť, s. 77.



Vzhľadom na uvedené, nie je pre posúdenie sexuálneho obťažovania rozhodujúce, či kolega klientky mal zavesením erotického kalendára úmysel klientku obťažovať, alebo išlo z jeho strany o neúmyselné konanie. Podstatným znakom je skutočnosť, či klientka jeho konanie považovala za nežiaduce a došlo alebo mohlo ním dôjsť k narušeniu dôstojnosti a k vytvoreniu nepriateľského, alebo obťažujúceho, alebo ponižujúceho prostredia.

Obťažujúce konanie nemusí zároveň smerovať priamo voči osobe, ktorá sa ním cíti dotknutá. „*Sexuálnym obťažovaním môže byť teda aj akékoľvek správanie, ktoré nemá priamu, resp. explicitnú adresátku či adresáta, avšak ktoré porušuje alebo má potenciál porušovať dôstojnosť osoby (napríklad vylepovanie plagátov nahých žien na pracovisku, vtipy so sexuálnym podtónom prednesené na prednáške pred auditóriom na univerzite a pod).*“⁸

Umiestnenie akýchkoľvek prostriedkov sexuálneho charakteru, nesúvisiacich s náplňou práce v kancelárii predstavuje prejav sexualizácie pracoviska. Pre splnenie zákonných povinností vyplývajúcich z antidiskriminačného zákona je podstatné, aby zamestnávateľ venoval pozornosť aj menej invazívnym a zdanlivo neškodným prejavom sexuálneho obťažovania. Ich toleranciou môže dochádzať k akceptovaniu závažnejších prejavov sexuálneho obťažovania na pracovisku. „*V organizácii, kde je časté obťažovanie prostredníctvom rodových stereotypov, dochádza postupne k posúvaniu hranice medzi vhodným a nevhodným správaním, ľudia akceptujú aj problematické správanie, a to sa preto zosilňuje a môže prejsť v neželanú sexuálnu pozornosť a sexuálny nátlak.*“⁹

Podľa právneho názoru Strediska a s odkazom na uvedené východiská možno dospieť k dôvodnému záveru o porušení zákazu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania, ktorého sa mal kolega klientky dopustiť vyvesením kalendára s erotickým obsahom na pracovisku.

Vo Vašej právnej veci sa môžete domáhať aby osoba ktorá porušila zákaz diskriminácie upustila od svojho konania, ak je to možné, napravila protiprávny stav alebo poskytla primerané zadosťučinenie.¹⁰ Stredisko je ako národný antidiskriminačný orgán oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.¹¹

⁸ DEBRECENIOVÁ, J. 2008. Antidiskriminačný zákon. Bratislava: Občan, demokracia a spoločnosť, s. 77.

⁹ VALKOVIČOVÁ V., KARKOŠOVÁ S., & MUSILOVÁ M. 2023. Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to?. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny ISBN: 978-80-7138-182-2, s. 15. Dostupné online: <https://ivpr.gov.sk/pracovisko-bez-sexualneho-obtazovania-ako-nato-veronika-valkovicova-slavka-karkoskova-magdalena-musilova-2023/>

¹⁰ Ustanovenie § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona.

¹¹ Ustanovenie § 1 ods. 3 zákona o zriadení Strediska.



Stredisko si zároveň dovoľuje zdôrazniť povinnosť zamestnávateľa prijímať preventívne opatrenia na ochranu pred diskrimináciou.¹² Súčasťou týchto opatrení je aj zabezpečenie prevencie a ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku. Medzi opatrenia, ktoré môže zamestnávateľ zaviesť na pracovisku patria napr. pravidelné školenia pre zamestnancov a zamestnankyne, scitlivovacie tréningy, explicitný zákaz sexuálneho obťažovania v pracovnom poriadku a etickom kódexe a zavedenie efektívnych systémov nahlasovania a riešenia prípadov sexuálneho obťažovania.

Záver

V namietanej právnej veci Stredisko konštatuje porušenie zákazu diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania z dôvodu pohlavia v pracovnoprávných vzťahoch.

¹² Ustanovenie § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona.