



SLOVENSKÉ NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA



Systém ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku

Právna analýza



Spolufinancovaný
Európskou úniou

Spolufinancované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autorstva a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie. Európska únia za ne nepreberá žiadnu zodpovednosť.

Názov: Systém ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku – právna analýza

Vydalo: Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, Bratislava, 2026

Autorský tím:

Marián Filčík

Veronika Michelčíková

Grafický dizajn:

Kamila Černáková

Jakub Kováč

ISBN: 978-80-8296-072-6 (tlač)

978-80-8296-073-3 (online)

Projektoví partneri:



UNIVERZITA
KOMENSKÉHO
V BRATISLAVE



ombudsman
veřejný ochránce práv



PLATAFORMA PORTUGUESA
PARA OS DIREITOS
DAS MULHERES



КОМИСИЈА ЗА
СПРЕЧУВАЊЕ
И ЗАШТИТА ОД
ДИСКРИМИНАЦИЈА



Lygių galimybių
kontrolieriaus
tarnyba



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO



Kommission für Gleichheit
ege Diskriminierung
Commission for Protection
from Discrimination



EQUINET
European Network
of Equality Bodies



SLOVENSKE NÁRODNÉ
STREDISKO
PRE ĽUDSKÉ PRÁVA

Obsah

Úvod	5
1. Relevantná právna úprava v Slovenskej republike	6
1.1 Relevantná právna úprava Európskej únie	11
1.2 Relevantná medzinárodno-právna úprava	13
1.3 Vybrané interné predpisy	15
2. Systém ochrany pred sexuálnym obťažovaním	18
2.1 Opatrenia na ochranu pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku	19
2.2 Súdna ochrana	22
3. Analýza dostupných právnych prostriedkov ochrany pred sexuálnym obťažovaním	24
3.1 Riešenie sexuálneho obťažovania prostredníctvom inšpektorátov práce	25
3.2 Prípady sexuálneho obťažovania prejednávané na súdoch	26
3.3 Prípady Slovenského národného strediska pre ľudské práva	32
4. Hlavné zistenia	34
5. Odporúčania	40

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) je národný anti-diskriminačný orgán zriadený zákonom¹ a medzi jeho základné úlohy patrí okrem iného aj monitorovanie a hodnotenie dodržiavania ľudských práv a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, uskutočňovanie výskumov a prieskumov v oblasti ľudských práv či vypracúvanie a uverejňovanie správ a odporúčaní o problematike diskriminácie. Stredisko sa dlhodobo venuje téme sexuálneho obťažovania a to aj v rámci právneho poradenstva poskytovaného obetiam diskriminácie vrátane sexuálneho obťažovania, ako aj svojou výskumnou a osvetovou činnosťou². Problematike sexuálneho obťažovania sa Stredisko venuje aj v rámci medzinárodnej spolupráce s antidiskriminačnými orgánmi v projekte VIOLET – Towards workplaces without sexual harassment, ktorého súčasťou je aj právna analýza a táto publikácia je jedným z výstupov projektu.

Cieľom tejto právnej analýzy je predstaviť základný právny rámec ochrany pred sexuálnym obťažovaním v Slovenskej republike, jeho zasadenie do kontextu medzinárodných štandardov, ako aj identifikácia medzier daného právneho rámca. Následne je cieľom tejto analýzy identifikovať a prezentovať akým spôsobom bol tento právny rámec aplikovaný v praxi v období rokov 2015-2024, a to najmä v rozhodovacej praxi súdov a administratívnych orgánov, ako aj v činnosti strediska. Prípadné nedostatky platného právneho rámca ako aj jeho aplikácie sme posudzovali na základe vlastnej analýzy doplnenej o expertné stanoviská získané výskumnými rozhovormi s tromi slovenskými expertkami na nediskrimináciu a rodovú rovnosť. Na záver sú prezentované odporúčania pre všetkých relevantných aktérov na zlepšenie efektívnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku.

¹ Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

² Ako napríklad mediálny monitoring k téme sexuálneho obťažovania https://www.snsip.sk/wp-content/uploads/Monitoring-sexualne-obtazovanie_web.pdf



1. Relevantná právna úprava v Slovenskej republike

Antidiskriminačný zákon

Kľúčovým nástrojom právnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním v Slovenskej republike je antidiskriminačný zákon³, ktorý obsahuje úpravu sexuálneho obťažovania od roku 2008 a dodnes je jediným všeobecne záväzným predpisom, ktorý ju obsahuje explicitne.

Antidiskriminačný zákon bol prijatý v roku 2004 ako súčasť podmienok vstupu Slovenskej republiky do Európskej únie. Pôvodná úprava z roku 2004 obsahovala iba obťažovanie a až novelou v roku 2008, v dôsledku námietok Európskej komisie pre nesprávnu transpozíciu antidiskriminačných smerníc EÚ, bola zavedená aj definícia sexuálneho obťažovania⁴.

Definícia sexuálneho obťažovania

Prijatá definícia bola prevzatá z antidiskriminačných smerníc EÚ ale nie celkom korešponduje s textom v smerniciach 2006/54/ES⁵ a 2004/112/ES⁶. V zmysle antidiskriminačného zákona je sexuálne obťažovanie v Slovenskej republike formou diskriminácie upravenou v § 2a ods. 5 zákona nasledovne:

„Sexuálne obťažovanie je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie.“

Prítom napríklad 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“) upravuje sexuálne obťažovanie v čl. 2 ods. 1 písm. d) nasledovne:

*„d) sexuálne obťažovanie: keď k akejkoľvek forme **nežiadúceho** verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sexuálnej povahy dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, **najmä pri vytvorení** zastrašujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia;“*

Na rozdiel od smerníc teda antidiskriminačný zákon neobsahuje kvalifikátor nežiadúceho správania a upravuje vytváranie zastrašujúceho, ponížujúceho, zneuctujúceho, nepriateľského alebo urážlivého prostredia ako kumulatívnu podmienku, teda podmienku, ktorá musí byť splnená, aby bolo možné konanie posúdiť ako sexuálne obťažovanie, pričom smernice ho uvádzajú ako exemplifikatívny kvalifikátor pre posudzovanie narušenia dôstojnosti osoby.

V rámci euro-konformného výkladu musíme vychádzať z premisy, že aj v zmysle antidiskriminačného zákona musí ísť o konanie nechcené a nežiaduce. Vzhľadom na to, že neželané správanie sexuálnej povahy možno vždy považovať za minimálne urážlivé,

3 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

4 Dôvodová správa k zákonu č. 85/2008 Z. z.; dostupné tu: https://hsr.rokovania.sk/data/att/103779_subor.doc

5 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

6 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

ponižujúce alebo zneuctujúce, nebola doteraz táto diskrepancia v definičnom znení identifikovaná ako prekážka efektívnej právnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním.

Pôsobnosť antidiskriminačného zákona

Sexuálne obťažovanie je v antidiskriminačnom zákone definované ako forma diskriminácie, čo znamená, že sa nepovažuje striktné za diskrimináciu z dôvodu pohlavia, ale diskriminačným dôvodom môže teoreticky byť ktorýkoľvek z otvoreného zoznamu dôvodov diskriminácie, vrátane napríklad sexuálnej orientácie.

Antidiskriminačný zákon upravuje zákaz diskriminácie v oblastiach⁷ pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní, čím zakazuje sexuálne obťažovanie vo všetkých týchto oblastiach. Na účely tejto analýzy sa však budeme venovať iba oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov a teda diskriminácii „na pracovisku“.

Oblasť pracovnoprávných a obdobných vzťahov zahŕňa zo zákona širokú škálu aspektov ako je prístup k zamestnaniu, výkon zamestnania, podmienky výkonu práce, prístup k odbornému vzdelávaniu, či pôsobenie v odboroch⁸.

V aspekte pôsobnosti je slovenský antidiskriminačný zákon progresívny tým, že ide nad rámec antidiskriminačných smerníc a teda zakazuje diskrimináciu, vrátane sexuálneho obťažovania, na základe akéhokoľvek dôvodu z otvoreného zoznamu dôvodov diskriminácie, čím uplatňuje horizontálny princíp, ktorý v európskej legislatíve chýba a to vo všetkých piatich oblastiach (práca, vzdelávanie, zdravotníctvo, tovary a služby a sociálne zabezpečenie).

8

Povinnosť prevencie

Dôležitým aspektom právnej úpravy v antidiskriminačnom zákone je všeobecná povinnosť prijímať opatrenia na predchádzanie diskriminácii obsiahnutá v § 2 ods. 3. Jej nedodržanie sa rovnako považuje za porušenie zásady rovnakého zaobchádzania. Tomuto aspektu sa budeme osobitne venovať v 2. kapitole.

Ochrana pred viktimizáciou

Antidiskriminačný zákon v § 2a ods. 8 upravuje neoprávnený postih, ktorým je nepriaznivé konanie, alebo nekonanie smerované voči osobe v priamom súvisi s jej sťažnosťou, domáhaním sa právnej ochrany alebo s inou formou účasti na konaní súvisiacom s diskrimináciou. Pod tým treba rozumieť rôzne formy represálií smerované voči osobe, ktorá buď sama namieta diskrimináciu alebo sa inak zapája do konania spojeného s diskrimináciou. Zaujímavé je, že neoprávnený postih je upravený zákonom ako forma diskriminácie, podobne ako pokyn a nabádanie na diskrimináciu, hoci v týchto prípadoch nebude dochádzať k diskriminácii na základe niektorého z otvoreného zoznamu dôvodov, ale na základe naplnenia samostatných kritérií upravených zákonom, respektíve z dôvodu iného postavenia. Dotknutá osoba v prípade neoprávneného postihu

⁷ § 3 ods. 1 antidiskriminačného zákona

⁸ § 6 ods. 2 antidiskriminačného zákona

teda ani nemusí byť nositeľkou tzv. antidiskriminačnej charakteristiky, alebo už samotná skutočnosť postihu za “zastávanie sa” diskriminovanej osoby môže predstavovať diskrimináciu z dôvodu iného postavenia⁹.

Zákonník práce

Zákonník práce¹⁰ upravuje v základných ustanoveniach v § 1 právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, ako aj na spravodlivé, uspokojivé, transparentné a predvídateľné pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania a teda bez diskriminácie.

V § 13 potom Zákonník práce upravuje povinnosť zamestnávateľov zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v antidiskriminačnom zákone, čo napríklad zahŕňa aj vyššie uvedenú povinnosť prijímať opatrenia na predchádzanie diskriminácii. Podľa § 13 ods. 7 má tiež zamestnanec/zamestnankyňa právo domáhať sa ochrany pred diskrimináciou aj priamo u zamestnávateľa a to podaním sťažnosti v súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania, a teda aj v prípadoch sexuálneho obťažovania. Sťažnosti zamestnávateľovi sa osobitne venujeme v kapitole 2.1.

Špecifické typy pracovných vzťahov

Zákonník práce je všeobecný predpis pre oblasť pracovnoprávných vzťahov spojených s výkonom závislej práce. Závislou prácou treba podľa § 1 ods. 2 rozumieť prácu vykonávanú „*vo vzťahu nadriadenosti zamestnávateľa a podriadenosti zamestnanca, osobne zamestnancom pre zamestnávateľa, podľa pokynov zamestnávateľa, v jeho mene*“.

9

Popri Zákonníku práce existujú aj osobitné predpisy ako je napríklad zákon o štátnej službe¹¹, ktorý však kopíruje dikciu Zákonníka práce v oblasti ochrany pred diskrimináciou v § 4, ktorým tiež odkazuje na antidiskriminačný zákon. V prípade zamestnancov v štátnej službe je sťažnosť v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania smerovaná služobnému úradu, ktorý je zamestnávateľom na účely tohto zákona.

Spomedzi viacerých predpisov upravujúcich osobitné pracovné vzťahy v rôznych oblastiach výkonu verejnej služby ešte spomenieme zákon o finančnej správe¹² pre oblasť výkonu finančnej štátnej správy, ktorý preberá ustanovenia o zákaze diskriminácie zo zákona o štátnej službe, ale na rozdiel od neho, ako aj od antidiskriminačného zákona a Zákonníka práce, špecificky uvádza medzi vymenovanými dôvodmi diskriminácie aj odborovú činnosť.

V prípade samostatne zárobkovo-činných osôb je relevantná úprava živnostenského zákona¹³, ktorý v § 5a stanovuje, že práva a povinnosti podľa tohto zákona sa zaručujú bez diskriminácie v zmysle antidiskriminačného zákona. Takýto typ prepojenia antidiskriminačného zákona na osobitné predpisy upravujúce práva v rôznych právnych

9 Antidiskriminačný zákon, komentár, M.Cenkner, Bratislava, 2025

10 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

11 Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

12 Zákon č. 35/2019 Z. z. o finančnej správe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

13 Zákon č. 455/1991 Zb. o živnostenskom podnikaní (živnostenský zákon)

vzťahoch sú v slovenskom právnom poriadku relevantné z dôvodu akcesorickej povahy zákazu diskriminácie, o ktorom hovoríme v nasledovnej časti.

Osobitnou oblasťou pracovnoprávných vzťahov, na ktorú sa zameriava aj projekt VIOLET, súčasťou ktorého je táto analýza, je oblasť športu. Podľa § 34 ods. 5 zákona o športe¹⁴ je športová organizácia povinná pri uzatváraní zmluvy o profesionálnom vykonávaní športu zaobchádzať so športovcami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania v zmysle antidiskriminačného zákona.

Ani jeden z osobitných predpisov však neobsahuje osobitnú úpravu alebo odkaz súvisiaci priamo so sexuálnym obťažovaním, ochrana pred ktorým je však vždy súčasťou zákazu diskriminácie.

Akcesorická povaha diskriminácie v slovenskom antidiskriminačnom práve

Slovenský antidiskriminačný zákon v § 3 ods. 2 (aj neskôr v § 5 ods. 2) upravuje akcesorickú povahu zásady rovnakého zaobchádzania tak, že sa uplatňuje iba v spojení s uplatňovaním práv obsiahnutým v osobitných zákonoch. Dôvodová správa citovaná vyššie k tomuto bodu uvádza iba že sa „*zdôrazňuje, že o diskrimináciu môže ísť len vtedy, ak k nej došlo v súvislosti s uplatnením práva, ktoré vyplýva z osobitného zákona, napr. zo zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, zákona č. 312/2001 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov a ďalších.*“

10

Smernice EÚ o rovnakom zaobchádzaní takúto podmienku neustanovujú a je skôr známa v spojení s čl. 14 Európskeho dohovoru o ľudských právach¹⁵, avšak aj v tomto prípade sa vyvinula bohatá judikatúra Európskeho súdu pre ľudské práva, v zmysle ktorej akcesorický charakter zákazu diskriminácie neznamena, že muselo dôjsť aj k porušeniu práva upraveného dohovorom, a teda porušením dohovoru môže byť aj diskriminácia samotná¹⁶.

Táto právna analýza sa zameriava na sexuálne obťažovania na pracovisku a v tomto kontexte je možné vychádzať už z práv upravených v § 1 Zákonníka práce, ktoré citujeme vyššie, na uspokojivé pracovné podmienky, pod ktorými je treba bezpochyby rozumieť aj podmienky v ktorých nedochádza k sexuálnemu obťažovaniu.

¹⁴ Zákon č. 440/2015 Z.z. o športe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

¹⁵ „Užívanie práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie.“

¹⁶ Napr. Sommerfeld v. Germany, 2003;

1.1 Relevantná právna úprava Európskej únie

Antidiskriminačné smernice

Úprava zákazu diskriminácie je v sekundárnom práve EÚ roztrúsená medzi viaceré smernice, pričom viaceré z nich sme spomenuli už v predchádzajúcej časti, nakoľko boli do slovenského právneho poriadku transponované predovšetkým antidiskriminačným zákonom.

Zákaz diskriminácie vo forme sexuálneho obťažovania upravuje predovšetkým Smernica 2006/54/ ES.

V zmysle smernice 2006/54/ ES sa sexuálne obťažovanie viaže na taký druh obťažovania, ktoré má sexuálnu povahu a spadá pod zákaz diskriminácie založenej na pohlaví. Ako uvádzame v predchádzajúcej kapitole, smernica sexuálne obťažovanie upravuje ako explicitne ako nežiaduce, respektíve neželané konanie. Obdobnú úpravu obsahujú tiež smernice týkajúce sa rovnosti mužov a žien v oblasti poskytovania tovarov a služieb¹⁷ a samostatne zárobkovo činných osôb¹⁸.

Antidiskriminačné smernice dopĺňa aj interpretačná rozhodovacia prax Súdneho dvora EÚ (ďalej ako „SD EÚ“). V jeho rozhodovacej praxi medzi kľúčové rozhodnutia patrí napríklad rozhodnutie vo veci O. Z. proti Európskej investičnej banke¹⁹, v ktorom okrem iného uložil inštitúciám EÚ povinnosť vyšetrovať podania týkajúce sa sexuálneho obťažovania a zachovávať práva sťažovateľov a sťažovateľiek v nich, rovnako ako v iných interných vyšetrovaniach, a to predovšetkým právo vyjadriť sa k tvrdeniam druhej strany.

11

Charta základných práv Európskej únie

Právo EÚ teda upravuje sexuálne obťažovanie ako formu diskriminácie na základe pohlavia, čo odzrkadľuje aj to, že všeobecná smernica o rovnakom zaobchádzaní v zamestnaní²⁰, ktorá pokrýva diskriminačné dôvody náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej orientácie, upravuje iba obťažovanie, nie sexuálne obťažovanie.

V tomto kontexte teda poukazujeme aj na články 21 a 23 Charty základných práv EÚ, ktoré pokrývajú zákaz diskriminácie a rovnosť medzi mužmi a ženami a zaväzujú členské štáty a inštitúcie únie v celom rozsahu oblastí pokrytých právom EÚ. V zmysle čl. 51 charty, je táto totiž aplikovateľná inštitúciami EÚ za každých okolností, avšak členskými štátmi iba ak implementujú právo EÚ, a teda nie v oblastiach v ktorých EÚ nemá právomoc, resp. v ktorých majú výlučnú právomoc členské štáty.

¹⁷ 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

¹⁸ 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

¹⁹ Vec C-558/17 P (OZ v. EIB - 2019)

²⁰ Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani

Judikatúra Súdneho dvora EÚ však konzistentne²¹ hovorí, že právo EÚ nevytvára iba záväzky pre členské štáty, ale aj ustanovuje práva jednotlivcom, ktorí si môžu ustanovenia európskeho práva priamo uplatňovať na národných súdoch. Tieto princípy síce nemožno použiť na to, aby sa aplikáciou ustanovení Charty rozširovali právomoci EÚ, ale môžu slúžiť na ochranu pred diskrimináciou pokrytou smernicami EÚ v prípade nedostatkov alebo medzier v národnej legislatíve.

Smernica o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu²²

Smernica o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu (ďalej len VAW Smernica) je po takmer 20 rokoch dôležitým novým nástrojom sekundárneho práva EÚ v ochrane pred sexuálnym obťažovaním, avšak iba v prípade, že je toto upravené ako trestný čin. VAW Smernica nadväzuje na ratifikáciu Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácejmu násiliu a o boji proti nemu Európskou úniou v roku 2023.

Smernica sa venuje sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku v kontexte trestného práva, avšak nezaväzuje členské štáty takýto trestný čin zaviesť, upravuje iba minimálne štandardy v prípade, že taký trestný čin majú zavedený. V článku 28 zaväzuje členské štáty v takom prípade zaviesť špecializované podporné služby pre obete sexuálneho obťažovania na pracovisku, vrátane poradenských služieb pre zamestnávateľov. Tieto služby zahŕňajú informácie o spôsoboch, ako primerane riešiť tieto prípady sexuálneho obťažovania, ako aj o právnych prostriedkoch nápravy dostupných na vykázanie páchatela z pracoviska.

12

V článku 34 venujúce sa prevencii zaväzuje členské štáty v ktorých je sexuálne obťažovanie na pracovisku trestný čin, prijímať preventívne opatrenia, vrátane vzdelávacích a informačných kampaní, s osobitným dôrazom na odvetvia, v ktorých sú pracovníci najčastejšie vystavovaní riziku sexuálneho obťažovania na pracovisku.

Smernica tiež v čl. 45 vytvorila záväzok pre Európsku komisiu do júna 2032 vyhodnotiť, či sú potrebné ďalšie opatrenia na úrovni Únie na účinný boj proti sexuálnemu obťažovaniu a násiliu na pracovisku.

Ďalej napr. v článku 36 ods. 6 upravuje odbornú prípravu osôb, ktoré na pracoviskách vo verejnom aj súkromnom sektore vykonávajú funkciu dohľadu s tým, že musia absolvovať odbornú prípravu zameranú na to, ako rozpoznať sexuálne obťažovanie na pracovisku.

Hoci v Slovenskej republike nie je sexuálne obťažovanie na pracovisku trestným činom, považujeme za dôležité uviesť zmienku o VAW Smernici aj v našom kontexte, pretože jej ustanovenia môžu slúžiť ako dobrý argument pre zavedenie takéhoto trestného činu a posilniť tým ochranu obetí sexuálneho obťažovania na pracovisku.

21 od roku 1963 v prípade Van Gend en Loos - *Van Gend en Loos v Nederlandse Administratie der Belastingen* (Case 26/62)

22 Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1385 zo 14. mája 2024 o boji proti násiliu na ženách a domácejmu násiliu

1.2 Relevantná medzinárodno-právna úprava

L'udsko-právny kontext

Dohovor o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (ďalej len „CEDAW“) zakazuje akúkoľvek diskrimináciu žien v akejkoľvek oblasti. V kontexte sexuálneho obťažovania je kľúčové všeobecné interpretačné odporúčanie zmluvného orgánu (Výboru) CEDAW č. 19 z roku 1992, ktoré rozšírilo pôsobnosť dohovoru na rodovo-podmienené násilie tým, že ním Výbor CEDAW potvrdil, že rodovo podmienené násilie je forma diskriminácie, ktorá vážne obmedzuje alebo vylučuje schopnosť žien požívať práva a slobody na rovnakom základe s mužmi.

Špecificky pre zákaz diskriminácie v zamestnaní upravený v čl. 11 CEDAW odporúčanie uvádza:

„Rovnosť v zamestnaní môže byť vážne narušená, keď sú ženy vystavené rodovo špecifickému násiliu, ako je sexuálne obťažovanie na pracovisku. Sexuálne obťažovanie zahŕňa takéto nežiaduce sexuálne podmienené správanie, ako je fyzický kontakt a návrhy, sexuálne zafarbené poznámky, zobrazovanie pornografie a sexuálne požiadavky, či už slovami alebo činmi. Takéto správanie môže byť ponižujúce a môže predstavovať problém bezpečnosti a zdravia pri práci; je diskriminačné, keď má žena dôvodné podozrenie, že jej námietka by ju znevýhodnila v súvislosti s jej zamestnaním, vrátane náboru alebo povýšenia, alebo keď vytvára nepriateľské pracovné prostredie.“

CEDAW bol ratifikovaný Slovenskou republikou (resp. ČSFR v roku 1982) a je priamo aplikovateľný súdmi. Jeho interpretácia v tomto duchu môže preto tiež slúžiť ako dôležitý nástroj pre preklopenie medzier v legislatíve s cieľom zabezpečiť ochranu pred sexuálnym obťažovaním v akomkoľvek kontexte.

13

Dohovor Rady Európy o predchádzaní násiliu na ženách a domácomu násiliu a o boji proti nemu z roku 2009 bol síce Slovenskou republikou podpísaný, ale dosiaľ nebol ratifikovaný. Dohovor v čl. 40 zaväzuje zmluvné strany prijať „*legislatívne alebo iné opatrenia na zabezpečenie toho, aby akákoľvek forma neželaného verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy s cieľom alebo účinkom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytváraní zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, znevažujúceho alebo urážlivého prostredia, podliehala trestnoprávnym alebo iným právnym sankciám.*“

Definične teda vychádza z už zavedeného štandardu v európskom práve, ktorému sa venujeme v predchádzajúcej časti s tým, že podobne ako CEDAW upravuje sexuálne obťažovanie ako formu rodovo-podmieneného násillia. Významným aspektom úpravy dohovoru sú tzv. 4P piliere. Dohovor je postavený na holistickom princípe a upravuje oblasti prevencie (prevention), ochrany (protection), trestného stíhania (prosecution) a koordinovaných politík (co-ordinated policies).

Vo výkladovej správe k dohovoru Rada Európy upozorňuje, že definícia sexuálneho obťažovania v dohovore má za cieľ pokryť známe vzorce správania a činy, ktoré sa často dejú v kontexte zneužitia moci, príslubu odmeny alebo hrozby odvety. Zdôrazňuje tiež, že dohovor sa netýka len prostredia práce, a že požiadavky na sankcie, alebo vyvo-

dzovanie zodpovednosti sa môžu líšiť v závislosti od kontextu v ktorom k sexuálnemu obťažovaniu dochádza.²³

Špecifická úprava ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku

Dohovor o násilí a obťažovaní č. 190 Medzinárodnej organizácie práce (ďalej len „Dohovor ILO“) z roku 2019 je prvou medzinárodnou zmluvou, ktorá stanovuje štandardy prevencie, nápravy a eliminácie násillia a obťažovania vo svete práce, vrátane rodovo podmieneného násillia.

Dohovor ILO upravuje akékoľvek násillie a obťažovanie, pod ktorým rozumie celú „*škálu neprijateľného správania a praktík alebo hrozieb, či už jednorazových alebo opakovaných, ktoré vedú alebo môžu viesť k fyzickej, psychickej, sexuálnej alebo ekonomickej ujme, a zahŕňa aj rodovo podmienené násillie a obťažovanie*“.

Sexuálne obťažovanie potom definuje práve ako súčasť rodovo podmieneného násillia a obťažovania, ako násillie alebo obťažovanie namierené voči osobe pre jej pohlavie alebo rod, alebo ktoré neúmerne zasahuje osoby určitého pohlavia alebo rodu.

Významným aspektom Dohovoru ILO je aj vymedzenie jeho pôsobnosti na všetkých zamestnancov a to bez ohľadu na zmluvný status, vrátane stážistov či dobrovoľníkov, a zamestnávateľov, ktorým je ktokoľvek kto plní úlohy zamestnávateľa, alebo má autoritu zamestnávateľa.

14

V čl. 3 ďalej upravuje rôzne situácie na ktoré sa vzťahuje hoci nie sú priamym výkonom práce, ale sú bezprostredne späté s výkonom práce a to:

- „(a) na pracovisku vrátane verejných a súkromných priestorov;
- (b) na miestach, kde pracovník dostáva mzdu, má prestávku na odpočinok alebo jedlo, alebo používa hygienické zariadenia, umývadlá a šatne;
- (c) počas pracovných ciest, cestovania, školení, podujatí alebo spoločenských aktivít;
- (d) prostredníctvom komunikácie súvisiacej s prácou vrátane komunikácie umožnenej informačnými a komunikačnými technológiami;
- (e) v ubytovaní poskytovanom zamestnávateľom; a
- (f) pri dochádzaní do práce a z práce.“

Jeho ratifikáciou prijímajú štáty záväzok prijímať legislatívne a iné opatrenia na elimináciu násillia a obťažovania vo svete práce. Tie zahŕňajú dostupnosť mechanizmov podávania sťažností a riešenia sporov na úrovni pracoviska, ako aj externé mechanizmy, podporné služby pre obeť a ochranu pred viktimizáciou a represáliami. Okrem iného musia zmluvné štáty tiež zaviazat' zamestnávateľov, aby spolu so zamestnancami alebo ich zástupcami prijímali opatrenia na prevenciu násillia a obťažovania, na nahlasovanie a identifikáciu prípadov, zabezpečovali tréningy, či identifikovali špecifické riziká na ich pracoviskách. Ide teda o veľmi komplexnú a holistickú úpravu. Ako dôležitý aspekt vnímame aj výzvu v čl. 9 aby riziká násillia a obťažovania na pracovisku boli súčasťou politik bezpečnosti a zdravia pri práci, čo nadväzuje na všeobecné odporúčanie CEDAW citované v predchádzajúcej časti.

V roku 2023 Rada EÚ vyzvala členské štáty dohovor ratifikovať s čím vyslovil súhlas aj Európsky parlament na jar 2024²⁴. Slovenská republika tak zatiaľ neurobila.

1.3 Vybrané interné predpisy

Významným nástrojom ochrany pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku sú aj interné predpisy prijímané zamestnávateľmi. Podľa štúdie vypracovanej Inštitútom pre výskum práce a rodiny²⁵ sú práve chýbajúce, alebo vágne a komplikované interné predpisy prekážkou nahlasovania incidentov zamestnancami. Vzhľadom na limitovaný priestor, budeme sa venovať iba dvom takým predpisom. Prvým je smernica rektora Univerzity Komenského v Bratislave o riešení prípadov sexuálneho obťažovania²⁶ (ďalej len „Smernica UKB“), nakoľko interné predpisy v prostredí akadémie boli identifikované ako príklady dobrej praxe v našom výskumnom rozhovore s expertkou na diskrimináciu a emeritnou pracovníčkou Slovenskej akadémie vied, JUDr. Zuzanou Magurovou, LL.M.. Druhým interným predpisom je Smernica o ochrane pred diskrimináciou, obťažovaním, šikanou a zneužívaním v športe Slovenského olympijského a športového výboru²⁷ (ďalej len „Smernica SOŠV“), nakoľko súčasťou projektu VIO-LET bude aj empirický výskum sexuálneho obťažovania v oblasti športu.

Smernica UKB špecificky upravuje postup pri riešení a oznamovaní prípadov sexuálneho obťažovania a nadväzuje na Etický kódex UK a Plán rodovej rovnosti UK. Definične preberá úpravu antidiskriminačného zákona, avšak túto dopĺňa o exemplifikatívny výpočet konaní, ktoré predstavujú sexuálne obťažovanie a to:

„a) neželaný fyzický kontakt a pokusy oň, b) nežiaduce sexuálne návrhy, naznačovanie výhod výmenou za sexuálny kontakt, naznačovanie negatívnych dôsledkov v prípade odmietnutia sexuálneho kontaktu, c) komentovanie častí tela, vtípy a narážky so sexuálnym podtónom, nevyžiadané posielanie erotických materiálov, spomínanie sexu v prípadoch, keď to v danom kontexte nie je nevyhnutné, d) sexizmus, hanlivé komentáre voči skupine alebo jednotlivcom na základe ich pohlavia, rodu, či sexuálnej orientácie.“

Tento výpočet považujeme v kontexte interného predpisu za prínosný, pretože podľa nášho názoru napomáha jasnému stanoveniu hraníc prijateľného. V kontexte sexuálneho obťažovania je to dôležité, pretože v princípe to, či k nemu došlo určuje obeť, a teda či je dané konanie pre danú osobu neželané, či jej vytvára, alebo môže vytvárať zneuctujúce prostredie a podobne. Uvedené príklady majú potom kapacitu umožniť aj potenciálnym obťažovateľom so zníženou citlivosťou identifikovať správanie, ktoré by mohlo byť sexuálnym obťažovaním a vyhnúť sa mu.

²⁴ <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/03/25/combatting-violence-and-harassment-in-the-workplace-council-invites-eu-countries-to-ratify-ilo-convention/>

²⁵ Štúdia Nástroje na prevenciu sexuálneho obťažovania ako rodovej diskriminácie, IVPR, Valkovičová & Kuruc, Bratislava, 2019

²⁶ https://uniba.sk/fileadmin/ruk/legislativa/2022/Vp_2022_30.pdf

²⁷ https://www.olympic.sk/sites/default/files/field_media_file/2020-12/Smernica%20o%20ochrane%20pred%20diskrimin%C3%A1ciou%20ob%C5%A5a%C5%BEovan%C3%ADm%2C%20%C5%A1ikanovan%C3%ADm%20a%20zneu%C5%BE%C3%ADvan%C3%ADm%20v%20%C5%A1porte_16.12.2020.pdf

Smernica UKB ďalej ustanovuje funkciu dôvernej osoby, ktorou sa môže stať iba člen akademickej obce UK, sú vždy dve a ustanovuje ich rektor spravidla na návrh Etickej rady UK, alebo iného poradného orgánu, ktorý sa zaoberá sexuálnym obťažovaním.

Dôverná osoba poskytuje pomoc študentom aj zamestnancom UK, jej úlohou je vypočuť oznamovateľov, prijímať a evidovať oznámenia, poskytovať informácie o možnostiach riešenia, sprostredkúva psychologickú a právnu pomoc, sprevádza oznamovateľa celým procesom, participuje na školeniach a vydáva každoročnú anonymizovanú správu o prijatých oznámeniach.

Postup riešenia necháva smernica na rozhodnutí oznamovateľa, pričom možno zvoliť formálny alebo neformálny postup. Pri neformálnom postupe informuje dôverná osoba príslušného zamestnávateľa (rektora, dekana, kvestora, a pod.), ktorý vec vyrieši dohovorom. Výsledkom má byť zastavenie obťažujúceho správania, bez disciplinárnych či pracovno-právnych následkov.

Formálny postup má nasledovať vo vážnejších prípadoch. Jeho výsledkom môže byť následky uvedené vyššie, prípadne podanie trestného oznámenia. Formálne oznámenie možno adresovať zamestnávateľovi, disciplinárnej komisii fakulty a etickej rade fakulty alebo univerzity.

Viacero možností orgánov na ktoré sa možno obrátiť, ako aj to, že dôverné osoby sú aspoň dve považujeme za pozitívne, pretože sa tým minimalizuje riziko, že obťažujúcim bude osoba, ktorá by bola zodpovedná za nápravu, alebo poskytnutie pomoci oznamovateľovi.

16

Smernica SOŠV bola reakciou Slovenského olympijského a športového výboru na medializované prípady sexuálneho obťažovania v športe ako súčasť kampane „Šport v bezpečí“²⁸, pričom bol vytvorený informačný web, či funkcia ombudsmana SOŠV.

Medzi svojimi účelmi uvádza Smernica SOŠV aj cieľ byť inšpiráciou pre jednotlivé národné športové zväzy. V preambule uvádza, že :

„Vzhľadom na to, že prípady diskriminácie, obťažovania, šikanovania, zneužívania a porušovania zásady rovnakého zaobchádzania sa v mnohých prípadoch vyskytujú v skrytej forme a dotknuté osoby majú často obavy nahlásiť podozrenie na takéto konanie, každá organizácia by mala prijať smernicu, ktorej účelom je zabezpečiť, aby (i) potenciálne dotknuté osoby vedeli uvedené negatívne javy identifikovať; (ii) nemali obavy tieto negatívne javy ohlásiť; (iii) neboli za ohlásenie takýchto negatívnych javov prenasledovaní a sankcionovaní; (iv) boli prípady podozrenia nezávisle prešetrené a (v) v prípade ich potvrdenia boli prijaté primerané opatrenia na ich elimináciu a sankcionovanie.“

Ako problematické však vnímame hneď prvé všeobecné ustanovenie, v ktorom zavádza spoločné označenie pre diskrimináciu, šikanovanie, obťažovanie, zneužívanie a iné formy porušenia zákazu diskriminácie a to „úmyselné násilie“. Túto formuláciu považujeme za nešťastnú, osobitne v kontexte diskriminácie a sexuálneho obťažovania špecificky, pri ktorých je úmysel bezpredmetný.

Sexuálne obťažovanie potom v čl. 2 definuje nasledovne:

„Akýkoľvek nechcený alebo nežiaduci prejav sexuálneho rázu, či už verbálny, neverbálny, psychický alebo fyzický. Sexuálne obťažovanie môže mať aj formu sexuálneho násillia alebo sexuálneho zneužívania.“

Definícia preberá teda aspekt nechceného, alebo nežiaduceho prejavu z antidiskriminačných smerníc EÚ, avšak vypúšťa aspekt narušenia dôstojnosti a s tým spojené príklady vytvárania určitých nežiaducich prostredí a zároveň pod svoju úpravu zahŕňa aj najintenzívnejšie formy sexuálneho obťažovania, ktoré už majú formu sexuálneho násillia.

V nasledujúcich častiach Smernica SOŠV upravuje potrebu ustanovenia zodpovednej osoby, ktorý má povinnosť prijímať oznámenia a riešiť ich, spôsob podávania oznámení, formálny postup preverovania oznámení, pričom počas vyšetrovania môže prijať dočasné preventívne opatrenia ako napríklad obmedzenie styku s obeťou, alebo obmedzením výkonu činnosti označenej osoby. O výsledku preverovania spíše písomný záznam, ku ktorému sa môže oznamovateľ vyjadriť.

Napriek pomerne širokej a veľmi formálnej úprave postupu a oprávnení zodpovednej osoby, práv oznamovateľa aj osoby voči ktorej oznámenie smeruje, neobsahuje smernica jasný návod aké riešenia sa ponúkajú v prípade ak k sexuálnemu obťažovaniu došlo. Uvádza iba, že smernica nevyklučuje disciplinárny postih disciplinárnou komisiou, ale neobsahuje vlastné alternatívne formy zabezpečenia nápravy. Úpravu možnosti prijať okamžité predbežné opatrenia na ochranu oznamovateľa však považujeme za pozitívnu.



2. Systém ochrany pred sexuálnym obťažovaním

Tak ako sme uviedli v 1. kapitole, dodržiavanie antidiskriminačného zákona spočíva nielen v zákaze diskriminácie, ale aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.²⁹ V oblasti pracovnoprávných vzťahov sa táto povinnosť vzťahuje na zamestnávateľov, ktorí sú povinní prijímať opatrenia na ochranu pred diskrimináciou, vrátane opatrení na ochranu pred sexuálnym obťažovaním. Antidiskriminačný zákon neobsahuje vymedzenie konkrétnych opatrení na ochranu pred diskrimináciou, ktoré sú zamestnávateľia povinní prijímať. Je teda na úvahe zamestnávateľov, ktoré opatrenia na ochranu pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku prijmu.

Zákonník práce tiež bližšie nešpecifikuje konkrétne opatrenia zamestnávateľov na ochranu pred diskrimináciou. Ustanovenie § 13 ods. 7 Zákonníka práce upravuje možnosť zamestnanca podať sťažnosť zamestnávateľovi v súvislosti s porušením zásady rovného zaobchádzania. „Zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.“³⁰

V prípade absencie opatrení na ochranu pred diskrimináciou vrátane sexuálneho obťažovania na pracovisku, dochádza k porušeniu ustanovenia § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona.

2.1 Opatrenia na ochranu pred sexuálnym obťažovaním na pracovisku

Hoci legislatíva ponecháva konkrétne nástroje ochrany pred sexuálnym obťažovaním na zamestnávateľoch, aby boli tieto opatrenia účinné, mali by smerovať k predchádzaniu sexuálneho obťažovania na pracovisku, ako aj k efektívnemu riešeniu prípadov sexuálneho obťažovania. Zamestnávateľia by sa preto mali rovnako sústrediť na preventívnu časť opatrení ako aj následnú ochranu osôb, ktoré majú skúsenosť so sexuálnym obťažovaním.

19

Základným opatrením, ktoré považujeme za kľúčové v rámci prevencie pred sexuálnym obťažovaním je vzdelávanie. Vzdelávanie je podstatné pre všetkých zamestnancov/zamestnankyne aby poznali konanie zakázané antidiskriminačným zákonom, vedeli identifikovať sexuálne obťažovanie na pracovisku a poznali jeho rôzne prejavy a dopady. Zároveň považujeme za dôležité aby mali všetci zamestnanci/zamestnankyne povedomie o dostupných prostriedkoch riešenia sexuálneho obťažovania na pracovisku, v prípade, že budú mať skúsenosť so sexuálnym obťažovaním. Okrem vzdelávania zameraného na všetkých zamestnancov/zamestnankyne, by taktiež súčasťou opatrení malo byť aj adresné vzdelávanie zamerané na dôverné osoby, vedúcich zamestnancov/zamestnankyne a personálnych zamestnancov/zamestnankyne, teda osoby, ktoré sú častokrát prvým kontaktom, na ktorý sa osoba, ktorá zažila sexuálne obťažovanie so svojou skúsenosťou obráti. Je preto dôležité, aby boli schopné tieto situácie riešiť odborne, s náležitým rešpektom, tak aby ich prístup neprehlboval ujmu osoby podávajúcej sťažnosť.³¹

²⁹ Ustanovenie § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona

³⁰ Ustanovenie § 13 ods. 7 Zákonníka práce

³¹ VALKOVIČOVÁ V., KARKOŠOVÁ S., & MUSILOVÁ M. 2023. Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to?. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny ISBN: 978-80-7138182-2. Dostupné online: <https://ivpr.gov.sk/pracovisko-bez-sexualneho-obta-zovania-ako-nato-veronika-valkovicova-slavka-karkoskova-magdalena-musilova-2023/>, s. 38

„Výskumy uskutočnené v zahraničí ukazujú, že na to, či sa sexuálne obťažovanie v zamestnaní deje alebo nie, má zásadný vplyv ako k tejto téme pristupuje vedenie, i to, či je zákaz neférového zaobchádzania na pracovisku súčasťou verejne deklarovaných organizačných hodnôt.“³² Presadzovanie netolerancie sexuálneho obťažovania, ako jednej z organizačných hodnôt zamestnávateľa, teda môže významne prispieť k eliminácii sexuálneho obťažovania na pracovisku, ako aj k dôvere zamestnancov/zamestnankyň obrátiť sa na zamestnávateľa, v prípade že zažijú sexuálne obťažovanie. Spôsoby akými zamestnávateľia deklarujú netoleranciu sexuálneho obťažovania sú rôzne, často-krát je táto organizačná hodnota priamo zakotvená v etickom kódexe zamestnávateľa, alebo v pracovnom poriadku, kde môže byť sexuálne obťažovanie priamo vymedzené ako závažné porušenie pracovnej disciplíny, pod hrozbou sankcie. Taktiež môžu zamestnávateľia ako nástroj vymedzenia organizačnej hodnoty ochrany pred sexuálnym obťažovaním využiť kolektívnu zmluvu.

Na účely tejto analýzy bola z verejne dostupných zdrojov preskúmaná otázka, či kolektívne zmluvy vzťahujúce sa na zamestnancov/zamestnankyne vo verejnom sektore obsahujú úpravu ochrany pred sexuálnym obťažovaním. Z analýzy kolektívnych zmlúv vyššieho stupňa pre štátnu a verejnú službu vyplýva, že tieto neobsahujú žiadnu úpravu sexuálneho obťažovania ani mechanizmy ochrany pred ním.³³

Tak ako vyplýva z § 13 ods. 7 Zákonníka práce zamestnanec/zamestnankyňa má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s porušením zásady rovného zaobchádzania. Zamestnávateľ je povinný na takúto sťažnosť zamestnanca/zamestnankyne bez zbytočného odkladu písomne odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Na zamestnávateľov, ktorými sú orgány verejnej moci sa okrem toho vzťahuje aj zákon o sťažnostiach³⁴, ktorý upravuje postup pri podávaní, vybavovaní a kontrole vybavovania sťažností.

20

Na využitie podania sťažnosti považujeme za nevyhnutné aby mal zamestnávateľ na pracovisku zavedený jeden alebo viacero dostupných mechanizmov nahlásovania a riešenia prípadov sexuálneho obťažovania. Z rozsudku Európskeho súdu pre ľudské práva vo veci C. proti Rumunsku vyplýva, že nestačí aby mal zamestnávateľ formálne nastavené mechanizmy na predchádzanie diskriminácie, ale aby tieto mechanizmy mohli osoby zažívajúce diskrimináciu aj efektívne využiť a zamestnávateľ prípady sexuálneho obťažovania riadne prešetril.³⁵

Nevyhnutnou súčasťou celého procesu nahlásenia a riešenia prípadov sexuálneho obťažovania by mala byť ochrana osoby, ktorá sexuálne obťažovanie nahlásila. Zároveň podmienku efektívnosti nahlásovania prípadov sexuálneho obťažovania splní iba taký systém, ktorý je jednoduchý a dostupný všetkým zamestnancom/zamestnankyniam. Tento proces môže uľahčiť aj existencia dôverných osôb na pracovisku, ktoré priamo nepreverujú prípady sexuálneho obťažovania, ale ich úlohou je dôverne prekonzultovať a ujasniť si vzniknutú situáciu so zamestnancom/zamestnankyňou, a informovať dotknutú osobu o možnostiach podania sťažnosti a o možnostiach nápravy, tak ako ich zaviedla Smernica UKB vo vysokoškolskom prostredí.

³² Ibid., s. 39

³³ Kolektívna zmluva vyššieho stupňa pre zamestnávateľov, ktorí pri odmeňovaní postupujú podľa zákona č. 533/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme na obdobie 1.7.2025 - 31.12.2025 a Kolektívna zmluva vyššieho stupňa v štátnej službe na obdobie 1.7.2025 - 31.12.2025

³⁴ Zákon č. 9/2010 Z. z. o sťažnostiach v znení neskorších predpisov

³⁵ C. proti Rumunsku, zo dňa 30. augusta 2022, sťažnosť č.: 47358/20

Pri samotnom preverovaní podaného podnetu týkajúceho sa sexuálneho obťažovania považujeme za podstatné vyhnúť sa zľahčovaniu nahláseného konania a prípadnému neoprávnenému postihu voči nahlasujúcej osobe, ako aj voči svedkom diskriminačného konania, ktorý predstavuje samostatnú formu diskriminácie. Dôverné osoby a tiež osoby preverujúce prípady sexuálneho obťažovania by mali byť osobitne vyškolené na komunikáciu so zamestnancami/zamestnankyňami, ktoré zažili sexuálne obťažovanie, najmä preto, aby proces konzultácie a preverovanie prípadu sexuálneho obťažovania nespôsobili sekundárnu viktimizáciu a neprehlbili zásah do ľudskej dôstojnosti dotknutej osoby. Prípady sexuálneho obťažovania je nevyhnutné preveriť s náležitou zodpovednosťou. Celý proces preverenia podnetu by však nemal trvať neprimerane dlhý čas a osoby preverujúce podnet by mali zabezpečiť dôvernú proces, tak aby informácie, ktoré preverujú neunikli k iným zamestnancom a zamestnankyniam, ktoré preverovanie podnetu nemajú vo svojej náplni práce. Zároveň by osobe, ktorá podnet podala mali byť jasne komunikované kroky, ktoré budú v procese preverovania podnetu nasledovať.

Súčasťou preverenia podnetu by malo byť vyhodnotenie či bol podnet opodstatnený alebo neopodstatnený. Pre zabezpečenie efektívneho riešenia podnetu považujeme za nevyhnutné, aby zamestnávateľ v prípade jeho opodstatnenosti prijal primerané nápravné opatrenia smerujúce k odstráneniu diskriminačného stavu a k vytvoreniu bezpečného pracovného prostredia. Súčasťou nápravných opatrení by mali byť aj sankcie zamestnávateľa voči obťažujúcej osobe. „Sankcie by mali byť špecifické, v závislosti od závažnosti konania a jeho dopadov na jednotlivcov a kolektív.“³⁶

Pokiaľ zamestnávateľ poruší svoje povinnosti podľa antidiskriminačného zákona alebo Zákonníka práce ma zamestnanec/zamestnankyňa právo obrátiť sa na príslušný inšpektorát práce.³⁷ V prípade ak interné mechanizmy zamestnávateľa nie sú účinné na elimináciu sexuálneho obťažovania na pracovisku, môže sa diskriminovaná osoba domáhať ochrany na súde prostredníctvom antidiskriminačnej alebo pracovnoprávnej žaloby.

21

Právne poradenstvo vo veciach namietaného porušenia zákazu diskriminácie poskytuje stredisko.³⁸ V prípade, že stredisko na základe posúdenia podnetu dospeje k záveru o existencii diskriminačného konania, disponuje oprávnením zastupovať dotknutú osobu v antidiskriminačnom spore na súde.³⁹ Osoby vystavené sexuálnemu obťažovaniu majú teda možnosť obrátiť sa na stredisko so svojím podnetom a využiť tak právnu pomoc vrátane potenciálneho procesného zastúpenia.

36 VALKOVIČOVÁ V., KARKOŠOVÁ S., & MUSILOVÁ M. 2023. Pracovisko bez sexuálneho obťažovania - ako na to?. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny ISBN: 978-80-7138182-2. Dostupné online: <https://ivpr.gov.sk/pracovisko-bez-sexualneho-obtazovania-ako-nato-veronika-valkovicova-slavka-karkoskova-magdalena-musilova-2023/>, s. 47

37 Podľa § 2 ods. 1 písm. a) bod 1 zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov inšpekciami práce je dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky zamestnancov vrátane pracovných podmienok žien, mladistvých, domáckych zamestnancov, osôb so zdravotným postihnutím a osôb, ktoré nedovršili 15 rokov veku, a kolektívne vyjednávanie.

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

39 Ustanovenie § 10 ods. 1 písm. b) antidiskriminačného zákona

2.2 Súdna ochrana

Antidiskriminačný zákon upravuje možnosť obrátiť sa na súd a domáhať sa právnej ochrany v prípade ak sa osoba domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách, nedodržaním zásady rovného zaobchádzania.⁴⁰ Pre oblasť pracovnoprávných vzťahov možnosť domáhania sa právnej ochrany na súde upravuje aj ustanovenie § 13 ods. 9 Zákonníka práce, v prípade že sa zamestnanec/zamestnankyňa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli porušené, nedodržaním zásady rovného zaobchádzania.

V antidiskriminačných sporoch sa uplatňuje obrátené dôkazné bremeno. To znamená, že v antidiskriminačnom spore je osoba, ktorá sa domnieva, že bola dotknutá na svojich právach a právom chránených záujmoch povinná oznámiť súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovného zaobchádzania došlo (tzv. *prima facie case*). Následne sa dôkazné bremeno obráti na žalovaného, ktorý je povinný v civilnom procese preukázať, že neporušil zásadu rovného zaobchádzania.⁴¹ Rovnakým spôsobom sa dôkazné bremeno uplatňuje aj v pracovnoprávných sporoch, v prípade ak práva alebo právom chránené záujmy zamestnanca boli dotknuté porušením zákazu diskriminácie a došlo k skončeniu pracovného pomeru. Podľa § 13 ods. 9 Zákonníka práce, ak zamestnanec súdu oznámi skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k skončeniu pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa došlo z dôvodu, že si zamestnanec uplatňoval svoje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu, zamestnávateľ musí v civilnom procese preukázať, že k skončeniu pracovného pomeru došlo z iných dôvodov.

22

Antidiskriminačnou žalobou sa osoba môže najmä domáhať „aby ten, kto nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania, upustil od svojho konania, ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.“⁴² Primerané zadosťučinenie v praxi predstavuje najmä ospravedlnenie obeti diskriminácie. Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak bola nedodržaním zásady rovného zaobchádzania značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie osoby, je možné domáhať sa aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. „Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.“⁴³

⁴⁰ Ustanovenie § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona

⁴¹ Ustanovenie § 11 ods. 2 Antidiskriminačného zákona

⁴² Ustanovenie § 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona

⁴³ Ustanovenie § 9 ods. 3 antidiskriminačného zákona



3. Analýza dostupných právnych prostriedkov ochrany pred sexuálnym obťažovaním

Táto kapitola sa zameriava na posúdenie efektívnosti využívania právnych prostriedkov ochrany pred sexuálnym obťažovaním mimo prostredia zamestnávateľa. Osobitná pozornosť je venovaná praxi inšpektorátov práce pri vybavovaní podnetov, rozhodovacej činnosti súdov, ako aj prípadom strediska s cieľom zhodnotiť, ako príslušné orgány prístupujú k posudzovaniu prípadov sexuálneho obťažovania.

3.1 Riešenie sexuálneho obťažovania prostredníctvom inšpektorátov práce

Na zber dát bol využitý inštitút žiadosti o sprístupnenie informácií podľa § 14 zákona č. 211/2000 Z. z. o slobodnom prístupe k informáciám a o zmene a doplnení niektorých zákonov, v znení neskorších predpisov (ďalej ako „zákon o slobode informácií“). Žiadosťou o sprístupnenie informácií boli oslovené všetky inšpektoráty práce⁴⁴ o sprístupnenie nasledovných informácií:

- Všetkých podnetov zamestnankýň/zamestnancov týkajúcich sa sexuálneho obťažovania (v anonymizovanej podobe), ktoré príslušný inšpektorát práce prešetroval za obdobie od 2015 do 2024.
- Všetkých protokolov o výsledku inšpekcie práce, ktoré príslušný inšpektorát práce Bratislava vypracoval v súvislosti s prešetrovaním podnetov sexuálneho obťažovania (v anonymizovanej podobe) za obdobie od 2015 do 2024.

Žiadny z inšpektorátov práce požadované informácie nesprístupnil. Dôvody nesprístupnenia sa líšili – viaceré inšpektoráty (Košice, Žilina, Trnava, Nitra a Bratislava) uviedli, že nevedú osobitnú evidenciu týchto údajov, pričom ich manuálne vyhľadávanie by predstavovalo neprimeranú administratívnu záťaž. Inšpektorát práce Nitra zároveň uviedol, že v sledovanom období nekonštatoval porušenie zákazu diskriminácie formou sexuálneho obťažovania v protokoloch o výsledku inšpekcie.

25

Inšpektoráty práce Prešov, Trenčín a Banská Bystrica nesprístupnili podnety z dôvodu zákonnej povinnosti mlčanlivosti o podnetoch podľa zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov. Vo vzťahu k protokolom o výsledku inšpekcie uviedli, že nimi buď nedisponujú, alebo, že v sledovanom období neboli vyhotovené protokoly v súvislosti s prešetrovaním podnetov týkajúcich sa sexuálneho obťažovania.

Vzhľadom na uvedené nebolo možné komplexne vyhodnotiť efektívnosť právnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním prostredníctvom podnetov adresovaných inšpektorátom práce. Z poskytnutých odpovedí možno spoľahlivo konštatovať len to, že Inšpektorát práce Nitra a Prešov v období rokov 2015 až 2024 nekonštatovali porušenie povinností zamestnávateľa v súvislosti s podnetmi týkajúcimi sa sexuálneho obťažovania. Uvedené zistenia zároveň poukazujú na absenciu systematickej evidencie a obmedzenú dostupnosť dát o prípadoch sexuálneho obťažovania v rámci inšpekcie práce, čo sťažuje širšie hodnotenie účinnosti právnej ochrany v tejto oblasti.

Národný inšpektorát práce pravidelne zverejňuje informatívnu správu o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch. Ani v tejto správe sa osobitne nezverejňujú informácie ohľadom prípadov sexuálneho obťažovania. Súčasťou tejto správy sú

44 Inšpektorát práce Košice, Prešov, Banská Bystrica, Nitra, Žilina, Trenčín, Trnava, Bratislava.

len informácie týkajúce sa všeobecného prehľadu zistených nedostatkov v oblasti diskriminácie. Z informatívnej správy o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2024 vyplýva, že medzi podaniami, ktoré inšpektoráty práce preverovali patrilo aj „sexuálne obťažovanie zamestnankyne zo strany kolegu (po poukázaní na danú skutočnosť došlo k skončeniu pracovného pomeru so zamestnankyňou v skúšobnej dobe)“.⁴⁵

Z viacerých výskumov vyplýva, že sexuálne obťažovanie na pracoviskách v Slovenskej republike predstavuje podreportovaný jav.⁴⁶ Skutočnosť, že inšpektoráty práce systematicky nevedú osobitnú evidenciu podnetov týkajúcich sa sexuálneho obťažovania, sťažuje určenie jeho skutočného rozsahu, ako aj nastavenie cielených preventívnych opatrení. Absencia relevantných dát zároveň limituje možnosť identifikovať rizikové sektory či konkrétnych zamestnávateľov.

V dôsledku toho, sú osoby zažívajúce sexuálne obťažovanie vo väčšej miere odkázané na vlastnú iniciatívu, namiesto systematickej ochrany zo strany štátu. Nedostatok zverejňovaných a vyhodnocovaných údajov o týchto prípadoch môže zároveň pôsobiť demotivačne pri podávaní podnetov, keďže obeť môžu nadobúdať dojem, že tejto problematike nie je venovaná dostatočná pozornosť.

3.2 Prípady sexuálneho obťažovania prejednávané na súdoch

26 Súčasťou analýzy bolo aj zisťovanie počtu prípadov sexuálneho obťažovania prejednávaných slovenskými súdmi v období rokov 2015 až 2024, ako aj spôsobu ich posudzovania. Zber údajov bol realizovaný kombináciou získavania informácií od okresných a krajských súdov prostredníctvom žiadostí o sprístupnenie informácií podľa § 14 zákona o slobode informácií, ako aj vyhľadávaním relevantných súdnych rozhodnutí zverejnených na webovom sídle Ministerstva spravodlivosti SR. Žiadosťou o sprístupnenie informácií boli požiadané všetky okresné a krajské sudy o sprístupnenie:

- Všetkých právoplatných rozhodnutí okresných súdov v antidiskriminačných a pracovnoprávných sporoch týkajúcich sa sexuálneho obťažovania za obdobie od 2015 do 2024 v anonymizovanej podobe.

45 Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2024, dostupné online na: <https://www.ip.gov.sk/files/pracovnopravne-vztahy/diskriminacia-rodova-rovnost/diskriminacia-rodova-rovnost-pracovnopravnych-vztahoch/suhrnna-sprava-za-rok-2024.pdf>, s. 4

46 Podľa výskumnej správy strediska, Sexuálne obťažovanie v zdravotníctve. Zhrňujúca správa z výskumu obťažovania, sexuálneho obťažovania a sexuálneho násillia v pracovnoprávných vzťahoch v sektore zdravotníctva z roku 2023, „až 93 % osôb, ktoré malo nejakú skúsenosť s obťažujúcim správaním sa so svojou situáciou na nikoho neobrátlo.“ Dostupné online na: https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sexualne-obtazovanie-v-zdravotnictve_web.pdf

Z Výskumu uplatňovania antidiskriminačného zákona z hľadiska postihovania a prevencie sexuálneho obťažovania a jeho výskytu na pracovisku a vo verejnom priestore, Inštitút pre výskum práce a rodiny z roku 2023 vyplýva, že „napriek tomu, že sú rôzne prejavy sexuálneho obťažovania pomerne rozšírené (napr. obťažovanie verbálneho charakteru), respondenti a respondentky uvádzali, že sa s týmito skúsenosťami zdôverovali pomerne zriedkavo. išlo len o 26 % všetkých respondentov a respondentiek.“ Dostupné online na: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2023/11/Vyskum_uplatnovania_antidiskrim_zakona_2023.pdf

Podľa Národnej správy o sexuálnom obťažovaní na pracovisku Stredoeurópskeho inštitútu pre výskum práce z roku 2024, „tretina z tých, ktorí zažili sexuálne obťažovanie, vôbec nereagovala. 57 % nepovažovalo sexuálne obťažovanie za dostatočne závažné na to, aby ho nahlásili, a ďalších 30 % si myslelo, že sa s tým nedá nič urobiť, čo poukazuje na značnú akceptáciu sexuálneho obťažovania.“ Dostupné online na: https://www.celsi.sk/media/datasource/National_report_on_sexual_harassment_at_the_workplace_-_Slovakia.pdf

- Všetkých rozhodnutí odvolacích súdov, v ktorých rozhodovali krajské sudy v anti-diskriminačných a pracovnoprávných sporoch týkajúcich sa sexuálneho obťažovania za obdobie od 2015 do 2024 v anonymizovanej podobe.

Na základe žiadosti o sprístupnenie informácií bolo Okresným súdom Poprad sprístupnené jedno rozhodnutie v pracovnoprávnom spore týkajúcom sa sexuálneho obťažovania. Ostatné okresné a krajské sudy rozhodnutia neposkytli, a to buď z dôvodu, že v sledovanom období o takýchto veciach nerozhodovali, alebo z dôvodu absencie vyhľadávacích nástrojov umožňujúcich identifikáciu relevantných rozhodnutí v súdnom registri.

Doplňujúcim vyhľadávaním súdnych rozhodnutí na webovom sídle Ministerstva spravodlivosti SR bolo zistené, že v období rokov 2015 až 2024 rozhodoval Krajský súd Prešov a Krajský súd Trnava v pracovnoprávnom spore týkajúcom sa sexuálneho obťažovania, Okresný súd Topoľčany vo veci antidiskriminačnej žaloby pre porušenie zásady rovného zaobchádzania v pracovnoprávnom vzťahu z dôvodu iného postavenia, ktorej predmetom bolo sexuálne obťažovanie. Krajský súd Prešov tiež rozhodoval vo veci ochrany osobnosti, týkajúcej sa sexuálneho obťažovania. Vo všetkých identifikovaných pracovnoprávných sporoch išlo o žaloby zamestnancov, s ktorými bol pracovný pomer skončený z dôvodu sexuálneho obťažovania inej zamestnankyne.

V prvom prípade súd prvej inštancie posudzoval žalobu o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru žalobcu, s ktorým zamestnávateľ skončil pracovný pomer pre závažné porušenie pracovnej disciplíny, ktoré spočívalo v sexuálnom obťažovaní zamestnankyne. Súdom prvej inštancie mal v konaní za preukázané, že žalobca sexuálne obťažoval zamestnankyňu svojim konaním spočívajúcim v oplzlých návrhoch, dotykoch, sexuálnych narážkach, obchytkávaní, ktoré začalo asi 2 mesiace po jej nástupe do zamestnania a vyústilo až do situácie kedy zamestnankyňu nechcel pustiť do výťahu, držal ho, potom s ňou vošiel do výťahu a bozkával ju na krk. Zamestnankyni sa z výťahu podarilo pred žalobcom ujsť. Zamestnankyňa konanie žalobcu hneď na druhý deň nahlásila zamestnávateľovi a uviedla, že má zo žalobcu strach.

27

Prvostupňový súd mal v konaní za preukázané, že k nevhodnému konaniu žalobcu voči zamestnankyni, ktoré bolo kvalifikované ako závažné porušenie pracovnej disciplíny došlo, a to najmä z výpovede obťažovanej zamestnankyne ako aj z výpovedí ďalších svedkov, ktorí videli videozáznam z kamery u zamestnávateľa, potvrdzujúci tvrdenia obťažovanej zamestnankyne. Pri posúdení či konanie žalobcu naplnilo intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny súd vychádzal z toho, že z rozhodovacej praxe súdov vyplýva, že závažnosť porušenia pracovnej disciplíny musí byť posudzovaná objektívne a nemôže byť založená len na označení zamestnávateľa v jeho interných predpisoch.

V posudzovanom prípade bola intenzita závažného porušenia daná povahou konania žalobcu, ktoré naplnilo znaky sexuálneho obťažovania podľa antidiskriminačného zákona. Podľa prvostupňového súdu *„Neexistuje dôvod, prečo by žena na pracovisku mala znášať či už verbálne, alebo neverbálne, alebo fyzické správanie sexuálnej povahy, ktoré v nej vyvoláva strach, poníženie, narušuje jej dôstojnosť a zneuctuje ju. Jednoznačne zo zákonnej definície pojmu sexuálne obťažovanie, ako aj z Dohovoru Rady Európy o predchádzaní násilíu páchaného na ženách a domácejmu násilíu a boji proti nemu (Istanbulský dohovor) z roku 2011 vyplýva, že násilím sú všetky vynucované*

*aktivity sexualizovanej povahy, aj verbálne (dvojzmyselné narážky, vtipy so sexuálnym podtónom a iné), aj neverbálne (pohvizdovanie, cmukanie, gestá...), a tiež fyzické (nežiaduce dotyky, potľapkávanie...). V zásade platí, že hranica medzi flirtovaním a sexuálnym obťažovaním je tam, kde je to žene nepríjemné a sexuálna pozornosť sa stáva sexuálnym obťažovaním vtedy, keď je pre danú osobu nevitáná.*⁴⁷

Súd sa zároveň stotožnil s názorom žalovaného, že v okamžitom skončení pracovného pomeru nie je potrebné uvádzať konanie zamestnanca do úplných detailov (napr. presný priebeh fyzických prejavov jeho nevhodného konania voči zamestnankyni), ktorým sa dopustil porušenia, pre ktoré bol pracovný pomer okamžite skončený. Dôvod okamžitého skončenia pracovného pomeru musí byť formulovaný dostatočne určito a zrozumiteľne tak, aby bolo zrejmé, aké konkrétne konanie sa zamestnancovi vytýka, aký zákonný dôvod sa uplatňuje a aby tento dôvod nemohol byť dodatočne menený.

Záver prvého súdu v plnom rozsahu potvrdil odvolací súd. Odvolací súd tiež potvrdil výklad prvého súdu, že nie je potrebné v okamžitom skončení pracovného pomeru podrobne opisovať priebeh sexuálneho obťažovania v podobe konkrétnych fyzických či verbálnych atakov osoby sexuálne útočiacej.⁴⁸

Význam tohto súdneho rozhodnutia spočíva najmä v tom, že prvostupňový aj odvolací súd dospeli k záveru, že sexuálne obťažovanie zamestnankyne, ako konanie ktoré zasahuje do ľudskej dôstojnosti dotknutej osoby, dosahuje intenzitu závažného porušenia pracovnej disciplíny, ktoré odôvodňuje okamžité skončenie pracovného pomeru zo strany zamestnávateľa.

28

Posúdenia neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru zamestnanca, ktorý sexuálne obťažoval zamestnankyňu sa týka aj druhé súdne rozhodnutie. V tomto prípade zamestnávateľ okamžite skončil pracovný pomer so zamestnancom, z dôvodu závažného porušenia pracovnej disciplíny - čím malo byť jeho neprimerané správanie vykazujúce znaky sexuálneho obťažovania (opretie o stôl a nedovolené bozkávanie) voči inej zamestnankyni na spoločenskej akcii, na ktorej sa zamestnanci žalovaného stretli mimo pracovného času. Zamestnankyni malo byť jeho správanie nepríjemné, bránila sa mu a mala sa vyjadriť, že ho odmieta. V okamžitom skončení pracovného pomeru zamestnávateľ skonštatoval, že pri prešetrovaní prípadu sexuálneho obťažovania zistil, že zo strany žalobcu došlo k viacerým prípadom verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy, ktoré spĺňajú znaky sexuálneho obťažovania, v dôsledku čoho bolo pracovné prostredie na prevádzke, ktorá mu bola zverená, zneucťujúce a zastráňujúce.

Súd prvej inštancie sa pri posúdení tohto prípadu zaoberal najmä otázkou, či sa účasť zamestnanca na spoločenskej akcii (večierku) považuje za výkon práce a teda možno so zamestnancom skončiť pracovný pomer pre jeho neprimerané správanie, ku ktorému dôjde na takejto akcii. Podľa súdu z vykonaného dokazovania nevyplývalo, že by predmetný večierok bol organizovaný zamestnávateľom ako pracovná aktivita, ani že by účasť na ňom bola povinná alebo započítaná do pracovného času. Išlo o neformálne podujatie realizované vo voľnom čase zamestnancov a financované z ich vlastných prostriedkov, bez pracovného programu. Súd preto dospel k záveru, že účasť na tomto

⁴⁷ Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 13.10.2022, sp. zn.: 6 CoPr/2/2022

⁴⁸ Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 13.10.2022, sp. zn.: 6 CoPr/2/2022

podujatí nemožno považovať za výkon práce. Súd tiež konštatoval, že konanie zamestnancov na takomto večierku nemožno považovať ani za úkony, ktoré súvisia s plnením pracovných úloh.

Súd prvej inštancie pritom nemal pochybnosti o tom, že dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru bolo konanie žalobcu spočívajúce v sexuálnom obťažovaní zamestnankyne počas večierka. Toto konanie, ktoré bolo pre zamestnankyňu zjavne neželané, bolo podľa súdu jednoznačne preukázané nielen jej výpoveďou, ale aj výpoveďami ďalších svedkov, ktorí konanie žalobcu videli. Súd preto nemal pochybnosti o tom, že skutok, tak ako bol vymedzený v okamžitom skončení pracovného pomeru, sa stal.

Prvostupňový súd vyhodnotil, že vzhľadom, na to že činnosti zamestnancov na večierku nemožno považovať za výkon práce ani za konanie súvisiace s plnením pracovných úloh, nemožno konanie žalobcu vyhodnotiť ako porušenie pracovných povinností, pre ktoré by zamestnávateľ mohol okamžite skončiť pracovný pomer so zamestnancom.

Odvolačný súd sa pri vyhodnotení tohto prípadu stotožnil s právnym názorom prvostupňového súdu, pričom aj poukázal na to, že predmetný večierok mal neformálny, dobrovoľný charakter spoločenského stretnutia zamestnancov, čomu zodpovedala aj uvoľnená atmosféra vrátane tolerovania konzumácie alkoholu. Podľa súdu tomuto prostrediu zodpovedalo správanie nielen žalobcu, ale aj ostatných zamestnancov, vrátane zamestnankyne, ktorá bola obťažovaná a tiež mala počas večierku požiť alkoholické nápoje. Podľa odvolacieho súdu by na veci nič nezmenila ani skutočnosť, pokiaľ by bol večierok financovaný zo zdrojov zamestnávateľa. Jednalo sa podľa odvolacieho súdu o zábavnú akciu, ktorá nemala žiadnu súvislosť s pracovnými úlohami, a to ani v prípade, ak by bola zorganizovaná a v celom rozsahu financovaná žalovaným pre jeho zamestnancov. Konanie zamestnanca na takejto akcii teda nemožno považovať za porušenie pracovných povinností, ktoré je dôvodom pre skončenie pracovného pomeru okamžitým skončením, pretože k nemu nedošlo pri plnení pracovných úloh (účasť zamestnancov na letnom večierku tu nemala žiadnu súvislosť s ich pracovnými úlohami), ani v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh (letný večierok nemožno považovať ani za školenie).⁴⁹

Toto rozhodnutie otvára otázku praktických dopadov na prístup osôb zažívajúcich sexuálne obťažovanie k spravodlivosti. Neformálne pracovné podujatia, často spojené s konzumáciou alkoholu predstavujú prostredie, v ktorom k sexuálnemu obťažovaniu môže dochádzať častejšie. Ak sa však takéto konanie nepovažuje za súvisiace s výkonom práce, môže byť uplatnenie prostriedkov ochrany a vyvodenie zodpovednosti voči obťažovateľovi sťažené, čo môže vplývať aj na možnosti osôb zažívajúcich sexuálne obťažovanie efektívne sa brániť.

Určením neplatnosti okamžitého skončenia pracovného pomeru so zamestnancom, ktorý mal sexuálne obťažovať inú zamestnankyňu sa zaoberal aj Okresný súd Poprad. Dôvodom okamžitého skončenia pracovného pomeru, so žalobcom, bola skutočnosť, že sa dopustil fyzického kontaktu so zamestnankyňou, pričom v nasledujúcich dňoch došlo aj k sexuálnym narážkam voči tejto zamestnankyni. Následne mal ponúkať peniaze za sexuálne uspokojenie a sex u ďalšej zamestnankyne. Neskôr malo podľa zamestnávateľa vyjsť najavo, že o tejto zamestnankyni začal šíriť klamlivé informácie a tým ju urážal.

Sporné v tomto prípade bolo najmä dodržanie prekluzívnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru podľa § 68 ods. 2 Zákonníka práce zamestnávateľom. V tejto súvislosti Okresný súd Poprad zistil, že skutky voči prvej zamestnankyni sa mali stať dňa 20.11.2020 a voči druhej zamestnankyni v januári 2021. Prvú vedomosť o týchto skutkoch mala u zamestnávateľa personálna dôverníčka, čo vyplynulo z jej výpovede, v ktorej uviedla, že dotknuté osoby v tom čase anonymné prišli za ňou na pobočke a prebehli dôverné rozhovory, nevedela však bližšie uviesť dátum rozhovorov. Presný dátum, kedy sa mohol žalovaný dozvedieť o dôvodoch, pre ktoré mohol so žalobcom skončiť pracovný pomer okamžite, absentuje. Podľa právneho zástupcu zamestnávateľa sa o konaní žalobcu dozvedel v deň kedy vedúca obchodného domu spísala protokol dňa 10.3.2021. Podľa súdu však zamestnávateľ disponoval informáciou o žalobcovi skôr. Okamžité skončenie pracovného pomeru bolo spísané až dňa 29.4.2021 a doručené žalobcovi dňa 4.5.2021. Okresný súd Poprad konštatoval, že *„keďže zamestnávateľ ako silnejšia strana sporu v predmetnom konaní neposkytol – nepreukázal deň dôverných rozhovorov so zamestnankyňami, od ktorého by mohla plynúť prekluzívna lehota a zotrval na začiatku plynutia prekluzívnej lehoty od 10.3.2021 ako deň spísania Protokolov, je potrebnú dôkaznú situáciu vyložiť v prospech slabšej strany sporu – zamestnanca a konštatovať neunesenie dôkazného bremena zo strany žalovaného.“*⁵⁰ Okresný súd Poprad teda dospel k záveru o neplatnosti skončenia pracovného pomeru z dôvodu uplynutia prekluzívnej lehoty na okamžité skončenie pracovného pomeru.

Okrem toho však Okresný súd Poprad v konaní posúdil, či zamestnávateľ uniesol dôkazné bremeno vo vzťahu k preukázaniu konania žalobcu spočívajúceho v sexuálnom obťažovaní zamestnankyň, pre ktoré so žalobcom okamžite skončil pracovný pomer. Okresný súd Poprad vyhodnotil, že zamestnávateľ nepreukázal, že sa skutok stal. Podľa Okresného súdu Poprad zamestnávateľ založil preukázanie konania žalobcu na nepriamych dôkazoch, ktorými boli svedecké výpovede zamestnancov, ktorí neboli prítomní pri skutkoch žalobcu, za ktoré zamestnávateľ skončil pracovný pomer so žalobcom.

Okresný súd Poprad tiež uviedol, že žalobca v konaní nepoprel, že došlo ku fyzickému kontaktu medzi ním a zamestnankyňou a to tým, že ju žalobca chytil za ruku a potľapkal po pleci. Súd toto konanie žalobcu vyhodnotil tak, že *„žalobca je zrejme kontaktnou osobou bez neuvedomenej akceptácie vlastného priestoru druhej osoby.“*⁵¹ Súd poukázal na to, že správanie obdobného charakteru je pre časť osôb vnímané ako neprijemné až veľmi neprijemné, pričom u iných môže vyvolávať až extrémne negatívne pocity. Zároveň existuje skupina osôb, ktorá takéto prejavy považuje za žoviálne alebo vtipné, bez uvedomenia si, že tým môžu druhej osobe spôsobiť ujmu rôznej intenzity. Súd zároveň

50 Rozsudok Okresného súdu Poprad zo dňa 18.11.2022, sp. zn.: 21Cpr/6/2021

51 Rozsudok Okresného súdu Poprad zo dňa 18.11.2022, sp. zn.: 21Cpr/6/2021

uviedol, že popísané skutky by nekvalifikoval ako extrémne, keďže takúto intenzitu by spájal skôr s konaním patriacim do oblasti trestného práva. Za daných okolností považoval za nevyhnutné, aby boli skutky preukázané minimálne priamymi dôkazmi, najmä výpoveďami priamo dotknutých osôb, a to aj napriek ich možnému diskomfortu, keďže k predmetnému konaniu malo dôjsť bez prítomnosti svedkov.⁵²

Z odôvodnenia rozhodnutia možno vnímať určité prvky relativizácie konania žalobcu, keď súd jeho správanie interpretoval aj cez osobnostné charakteristiky (napr. ako „kontaktnosť“) a poukázal na rozdielne vnímanie takéhoto správania rôznymi osobami. Hoci súd správne reflektoval subjektívny rozmer vnímania nevhodného správania, takýto prístup môže pôsobiť dojemom znižovania závažnosti konania z pohľadu ochrany obeť, najmä ak sa dôraz presúva na variabilitu jeho vnímania namiesto posúdenia jeho neprípustnosti.

Na základe uvedených súdnych rozhodnutí možno konštatovať, že judikatúra k sexuálnemu obťažovaniu sa v Slovenskej republike rozvíja najmä prostredníctvom sporov o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ktoré iniciujú zamestnanci, s ktorými zamestnávateľ skončil pracovný pomer pre podozrenie zo sexuálneho obťažovania iných zamestnankýň. Keďže individuálne pracovnoprávne spory patria medzi spory s ochranou slabšej strany (zamestnanca), zamestnanec podozrivý zo sexuálneho obťažovania, ako žalobca, vystupuje ako slabšia strana sporu, pričom zamestnávateľ je povinný preukázať, že ku konaniu zamestnanca, pre ktoré s ním skončil pracovný pomer skutočne došlo. V dôsledku toho dochádza k situáciám, kedy na preukázanie sexuálneho obťažovania nepostačuje vytvorenie prima facie prípadu, ako je tomu v štandardných antidiskriminačných sporoch.

31

Jedinú antidiskriminačnú žalobu týkajúcu sa sexuálneho obťažovania na pracovisku v sledovanom období prejednával Okresný súd Topoľčany. Túto antidiskriminačnú žalobu podalo v prospech žalobcu stredisko. Prípad sa týkal situácie, keď po spoločnej zahraničnej pracovnej ceste došlo medzi žalobcom a konateľkou žalovanej k intímneho zblíženiu, pričom sa následne dohodli, že to neovplyvní ich pracovný vzťah. Následne však konateľka začala zneužívať svoje postavenie a vyvíjala na žalobcu tlak, aby s ňou pokračoval v intímnom vzťahu. Po jeho odmietnutí mu prestala prideľovať prácu, odmietla mu schváliť dovolenku, vyhrážala sa mu rôznymi sankciami, ako skončením pracovného pomeru, odňatím služobného motorového vozidla, nevyplatením mzdy a svoje požiadavky podmieňovala pokračovaním sexuálneho vzťahu a splodením dieťaťa, čo žalobca doložil komunikáciou. Pracovný pomer so žalobcom bol skončený výpoveďou zo strany zamestnávateľa (žalovanej) podľa § 63 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce z dôvodu nadbytočnosti.

Na základe vykonaného dokazovania súd dospel k záveru, že žalobca splnil svoju povinnosť podľa § 11 ods. 1 antidiskriminačného zákona, keď preukázal skutočnosti nasvedčujúce porušeniu zásady rovného zaobchádzania zo strany žalovanej, ktorého skutočnosťou bolo ukončenie intímneho vzťahu resp. rozchod s konateľkou žalovanej. Žalovaná podľa súdu hodnoverne nevyvrátila vzniknuté pochybnosti o tom, že zásadu rovného zaobchádzania neporušila. V danom prípade súd konanie žalovanej vyhodnotil ako priamu diskrimináciu, pričom k záveru o jej naplnení dospel pri porovnaní postupu

žalovanej k žalobcovi a k druhému zamestnancovi na rovnakej pracovnej pozícii. Súd teda dospel k záveru, že so žalobcom bolo zaobchádzané menej priaznivo, a to práve z dôvodu jeho iného postavenia, a to po ukončení jeho vzťahu s konateľkou žalovanej.⁵³

V nadväznosti na záver o porušení zákazu diskriminácie súd uložil žalovanej povinnosť písomne sa ospravedlniť žalobcovi. Ohľadom priznania nemajetkovej ujmy v peniazoch, súd rozhodol, že samotné konštatovanie porušenia zásady rovného zaobchádzania voči žalobcovi a následné ospravedlnenie žalovanej nie sú dostatočné a adekvátne, keďže konaním žalovanej došlo k zásahu do ľudskej dôstojnosti žalobcu. Peňažné zadost'učinenie má plniť nielen kompenzačnú a satisfakčnú funkciu, ale aj preventívno-sankčnú funkciu na žalovaného. Z tohto dôvodu súd priznal žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 2 000 eur, ktorú považoval za primeranú.

Po podaní odvolania žalovaným vo veci rozhodol Krajský súd v Nitre, ktorý v plnom rozsahu potvrdil rozsudok súdu prvej inštancie.

3.3 Prípady Slovenského národného strediska pre ľudské práva

32 Stredisko je v postavení národného antidiskriminačného orgánu oprávnené poskytovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.⁵⁴ Súčasťou právneho poradenstva je aj možnosť zastupovať obe sexuálneho obťažovania v antidiskriminačných sporoch na súde.⁵⁵ Napriek tomuto inštitucionálnemu postaveniu však údaje za obdobie rokov 2015 – 2024 poukazujú na veľmi nízku mieru využívania týchto nástrojov zo strany potenciálnych obetí sexuálneho obťažovania.

Z analýzy jednotlivých rokov vyplýva, že počet podnetov týkajúcich sa sexuálneho obťažovania je minimálny. V sledovanom období stredisko eviduje spolu iba 12 prípadov namietaného sexuálneho obťažovania, pričom v niektorých rokoch (2015, 2017, 2020) nebol evidovaný žiadny prípad. Vo väčšine prípadov (11) boli obeťou sexuálneho obťažovania ženy.

Aj v prípadoch, keď sa jednotlivci na stredisko obrátili, v 8 prípadoch z 12 nedošlo k ďalšiemu procesnému postupu – či už z dôvodu nečinnosti podávateľov, požiadavky anonymity alebo nezáujmu domáhať sa ochrany súdnou cestou. Táto skutočnosť naznačuje existenciu viacerých prekážok pri uplatňovaní práv, ktoré môžu súvisieť napríklad s obavou zo stigmatizácie, stratou zamestnania alebo nedôverou v efektívnosť právnej ochrany.

Výnimku z tejto nízkej miery litigácie predstavuje prípad, v ktorom stredisko podalo antidiskriminačnú žalobu (2018), a ktorý bol následne predmetom súdneho rozhodnutia analyzovaného vyššie v kapitole 3.2. V tomto rozhodnutí súd konštatoval priamu diskrimináciu spočívajúcu v menej priaznivom zaobchádzaní so žalobcom po ukončení

53 Rozsudok Okresného súdu Topoľčany zo dňa 18.4.2019, sp. zn.: 8C/34/2018

54 Ustanovenie § 1 ods. 2 písm. e) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva

55 Ustanovenie § 10 ods. 1 písm. b) antidiskriminačného zákona

intímneho vzťahu s konateľkou zamestnávateľa a priznal mu aj náhradu nemajetkovej ujmy.

V dvoch prípadoch strediska bolo zvolené mimosúdne riešenie antidiskriminačných sporov. V roku 2021 bol jeden prípad vyriešený dohodou o mimosúdnom urovnaní antidiskriminačného sporu s doložkou mlčanlivosti. Podobne aj verejná žaloba vo veci sexuálneho obťažovania v oblasti vzdelávania, ktorú stredisko podalo v roku 2023, bola ukončená mimosúdnym urovnaním antidiskriminačného sporu. Jeden podnet z roku 2024 smeroval len k vydaniu odborného stanoviska.⁵⁶



4. Hlavné zistenia

Hlavnou identifikovanou výzvou v téme sexuálneho obťažovania na pracovisku je zrejme diskrepancia medzi spoločenskou latenciou a prevalenciou javov sexuálneho obťažovania⁵⁷, s ktorým sa podľa výskumu Inštitútu pre výskum práce a rodiny na Slovensku stretla viac ako polovica populácie, a mierou v akej obeť sexuálneho obťažovania využívajú dostupné prostriedky nápravy a to osobitne možnosť obrátiť sa na súd.

Pre nedostatok dát, či už zo súdnych konaní, alebo administratívnych konaní vedených inšpekciou práce, sme sa rozhodli pre formát výskumných rozhovorov s expertkami na oblasť nediskriminácie a rodovej rovnosti, ktoré v našich rozhovoroch identifikovali viaceré prekážky, ktorým obeť sexuálneho obťažovania čelia, od legislatívnych, po spoločenské.

Emeritná pracovníčka Slovenskej akadémie vied JUDr. Zuzana Magurová LL.M. uviedla, že v legislatíve máme dobrý základ, ktorý sa ale nevyužíva: „*Ten problém je spoločenský a súvisí so zníženou citlivosťou na také prípady a s pretrvávajúcimi stereotypmi o tom, čo má žena zniesť, čo je prirodzené a podobné*“.

Ako kľúčové označila opatrenia zavedené zamestnávateľmi, medzi ktoré by mali patriť povinné mechanizmy nahlásovania a dôverníkov, po vzore akademickej obce. Navrhuje tiež, aby vzdelávanie o bezpečnosti a zdraví pri práci, ktoré musia absolvovať všetci zamestnanci, obsahovalo aj tému sexuálneho obťažovania, pretože bezpečné pracovné prostredie môže existovať iba bez obťažovania, vrátane sexuálneho obťažovania.

Zároveň upozornila na úlohu strediska pôsobiť aktívnejšie v prostredí litigácie, aby pomohlo „prelomiť ťady“ nedostatočného domáhania sa ochrany na súde. Pritom však uznala, že nevýhodou súdnych konaní je ich dĺžka, ako aj neochota slovenských súdov zaoberať sa náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch, čo pôsobí demotivujúco na obeť, aby sa obrátili na súd.

35

V súvislosti s náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch by sme tiež radi upozornili, tak ako sme uviedli v kapitole 2.2, že jej uplatnenie nie je v prípadoch diskriminácie, ani osobitne sexuálneho obťažovania automatické, ale v zmysle § 9 ods. 3 prichádza do úvahy iba ak by nebolo primerané zadostučinenie (napr. vo forme ospravedlnenia) dostačujúce, najmä ak diskrimináciou bola „*značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby*“. Obeť sexuálneho obťažovania tak musí v prípade uplatnenia nároku na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch súdu preukázať **značne** zníženú dôstojnosť, spoločenskú vážnosť, či spoločenské uplatnenie, čo samo o sebe považujeme za nedôstojné.

O otázke sankcií, respektíve formách nápravy, sme hovorili aj s Mgr. Barborou Buraiovou, PhD., hlavnou manažérkou Koordinačno-metodického centra pre prevenciu násilia na ženách: „*Vidím tu analógiu so ženami zažívajúcimi násilie, kde je prvotná potreba, aby sa to konanie zastavilo a potom aby bola ujma uznaná. Potom už v téme reparácie, alebo ďalších krokov, tam už sú potreby individuálne. Primárna potreba je vždy bezpečie*“.

57 <https://ivpr.gov.sk/prieskum-potvrdil-ze-so-sexualnym-obtazovanim-sa-stretla-viac-ako-polovica-slovenskej-populacie-a-viac-ako-dve-tretiny-zien-tlacova-sprava/>

Vzhľadom na priemernú dĺžku civilných konaní je zrejmé, že doceliť zastavenie namietaného konania súdnou cestou, môže trvať veľmi dlho a preto nie je realistické, že by sa obeť obracali na súd s týmto cieľom.

„Naopak vnútorné mechanizmy u zamestnávateľa vedia byť veľmi efektívne. Najmä na naplnenie tej prvej požiadavky, a teda zastavenie nežiaduceho konania. Ak ale nemáme efektívnu tú právnu nadstavbu, tak neexistuje tlak na zamestnávateľov, aby také mechanizmy vytvorili. Ten tlak musia vytvárať normatívne opatrenia štátu.“

Mgr. Janka Debrecéniová, Mjur. PhD., právnička so skúsenosťami s antidiskriminačnými spormi, ale aj s fungovaním inšpektorátov práce v oblasti rovného zaobchádzania, upozornila aj na definičné nedostatky antidiskriminačného zákona.

„Z konceptuálneho hľadiska by právnej úprave pomohlo nehovoriť o sexuálnom obťažovaní, teda jave podmienenom akousi biológiou, ale o sexualizovanom obťažovaní, teda o spoločenskom a mocenskom jave.“

V zhode s ostatnými expertkami poukazuje na to, že pokiaľ sexuálne obťažovanie nenaberá podobu sexuálneho násillia, často je bagatelizované, a to nielen zodpovednými, ale aj okolím dotknutej osoby. Upozorňuje, že v praxi v prípadoch diskriminácie, ak sa osoba rozhodne súdiť, je to už v čase keď sa rozhodla opustiť zamestnanie, alebo tak už urobila. Rozhodnutie obrátiť sa na súd teda vníma ako *„rozhodnutie, ktoré presahuje riešenie sexuálneho obťažovania ako takého a vyžaduje si, resp. sprevádza často nechcenú kariérnu zmenu“*.

Poukazuje tiež podobne ako ostatné expertky na to, že zamestnávatelia nie sú pripravení identifikovať prípady sexuálneho obťažovania a nemajú mechanizmy na ich riešenie. Pri ostatných možnostiach nápravy poukazuje na nedostatočné procesné oprávnenia inšpekcie práce: *„Inšpektoráty práce by mali vedieť takéto prípady identifikovať a sankcionovať. V dôsledku toho, že zákon o inšpekcii práce neobsahuje žiadne procesné mechanizmy dokazovania diskriminácie, sa inšpektoráty utiekajú iba k listinným dôkazom. Pochopiteľne pri sexuálnom obťažovaní listinné dôkazy nebudú vo väčšine prípadov existovať.“*

S týmto názorom sa plne stotožňujeme, pričom osobitnú pozornosť si zasluhuje aj úloha inšpektorátov práce ako orgánov verejnej správy oprávnených vykonávať dohľad nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov a ukladať zamestnávateľom sankcie za ich porušenie. V kontexte ochrany pred sexuálnym obťažovaním predstavujú inšpektoráty práce potenciálne efektívny nástroj externej kontroly, najmä v situáciách, keď interné mechanizmy zamestnávateľa zlyhávajú alebo nie sú dostatočne účinné.

Z hľadiska de lege ferenda možno poukázať na potrebu precíznejšieho legislatívneho vymedzenia kompetencií inšpektorátov práce pri prešetrovaní a posudzovaní podnetov týkajúcich sa sexuálneho obťažovania na pracovisku. Takéto spresnenie by mohlo prispieť k posilneniu efektívnosti ochrany obetí, najmä tam kde pri riešení prípadov sexuálneho obťažovania zlyhávajú interné mechanizmy zamestnávateľa.

Rovnako možno uvažovať o zavedení zákonnej povinnosti systematicky zhromažďovať a vyhodnocovať údaje o výskyte sexuálneho obťažovania na pracovisku. Takto získané dáta inšpektorátmi práce by umožnili identifikovať rozsah sexuálneho obťažovania v pracovnoprávných vzťahoch, vrátane potenciálneho odhalenia rizikových sektorov alebo pracovných prostredí s vyššou mierou jeho výskytu. Na základe toho by bolo možné

prijímať adresnejšie preventívne a kontrolné opatrenia, vrátane cielenej inšpekčnej činnosti vo vzťahu k rizikovým zamestnávateľom.

Systematické monitorovanie sexuálneho obťažovania v pracovnoprávných vzťahoch a aktívny prístup orgánov verejnej správy by zároveň vyslal signál zamestnancom a zamestnankyniam o tom, že ochrana pred sexuálnym obťažovaním predstavuje prioritu štátu.

Pri súdnych konaniach poukazuje J. Debrecéniová na skutočnosť, že drvivá väčšina prípadov diskriminácie je na súdoch vedená mimovládnyimi organizáciami. Podobne ako Z. Magurová upozorňuje na rolu strediska, ktoré má zákonný mandát a financie na to, aby tieto prípady na súdy prinášalo, pričom má vlastný zdroj informácií z podnetov, je oprávnené vykonávať výskum, ktorý môže slúžiť pri dokazovaní a je teda v najlepšej pozícii sa venovať aj strategickým témam a podávať verejné žaloby.

Bariéry prístupu k spravodlivosti v prípadoch diskriminácie vidí J. Debrecéniová aj v cenách právnych služieb, ako aj riziku povinnosti hradiť trovy protistrane v prípade neúspechu. *„V tomto kontexte je o to viac odrádzajúca aj dĺžka súdnych konaní, ktorá zase súvisí aj s tým, že súdom chýba na diskrimináciu citlivosť a často aj potrebná expertíza- sudcovia a sudkyne často nevedia, ako prípady diskriminácie uchopiť, takže do rozhodnutia nezriedka premietajú buď zastarané právne koncepty alebo svoje osobné presvedčenie.“*

Záverom teda vieme povedať, že nedostatky možno identifikovať naprieč systémom. Od samotnej definície sexuálneho obťažovania, chýbajúceho tlaku na zamestnávateľov vytvárať mechanizmy nahlasovania a pomoci, chýbajúceho oprávnenia a expertízy administratívnych orgánov, nedostatočného využívania dostupných nástrojov antidiskriminačným orgánom, po nedostatočné vzdelávanie súdov.

37

Okrem nedostatkov uvedených oslovenými expertkami pripomíname aj identifikované nedostatky v legislatívnom texte, ako je napríklad nesúlad samotnej definície sexuálneho obťažovania v antidiskriminačnom zákone s príslušnými antidiskriminačnými smernicami EÚ, keďže tieto obsahujú požiadavku aby išlo o konanie nechcené alebo nežiaduce a zároveň, aby podmienka vytvárania *„zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia“* nebola kumulatívna, ale zavedená ako príklad foriem narušenia dôstojnosti.

Upozorňujeme tiež, že narušenie dôstojnosti je samotným definičným znakom sexuálneho obťažovania a legislatíva by mala v týchto prípadoch automaticky priznávať nárok na náhradu nemajetkovej ujmy.

Poukazujeme tiež na analyzované súdne prípady, z ktorých je zrejmé, že ochrana „vo svete práce“ nie je dostatočne legislatívne ukotvená, ak súdy vyhodnotia, že firemný večierok nesúvisí s prácou, pretože sa nezapočítavala účasť do pracovného času. V tomto kontexte považujeme za osobitne dôležité upozorniť na medzinárodné štandardy, ktorými sa legislatíva na Slovensku môže inšpirovať, a to najmä Dohovor ILO. Oslovili sme expertky aj s otázkou, či si myslia, že by efektívite systémy právnej ochrany pred sexuálnym obťažovaním na Slovensku pomohlo aj zavedenie trestného činu sexuálneho obťažovania:

Z. Magurová: *„Pri zaradení sexuálneho obťažovania medzi trestné činy by som bola opatrná. Procesy trestného konania sú viktimizujúce a pre obete sú civilné konania stá-*

le menej zaťažujúce.” A ešte doplnila: “Navyše podľa súčasnej úpravy je povinnosťou zamestnávateľa zabezpečiť pracovné prostredie bez sexuálneho obťažovania.”

B. Burajová: *„Trestná úprava by priniesla dôležitý spoločenský signál zo strany štátu, že je to závažné konanie, ktoré má závažné následky pre tie obete, čo by mohlo pomôcť aj k nahlasovaniu a ochote okolia podporiť obeť. Nehovoriac o tom, že mimo limitovaných oblastí antidiskriminačného zákona, nie je žiadna možnosť obrany a ochrany pred sexuálnym obťažovaním.“*

J. Debrecéniová pripomína, že ochrana pred niektorými najzávažnejšími formami sexuálneho obťažovania je v Trestnom zákone obsiahnutá už dnes. Efektivita týchto ustanovení v praxi je však minimálna: *„Ďalšiu trestnoprávnú úpravu nepovažujem za príchodnú a realizovateľnú v praxi, aspoň nie za súčasnej politickej reprezentácie. Okrem toho, aby bola trestnoprávna ochrana pred sexuálnym obťažovaním efektívna, musela by umožňovať aj postihovanie neúmyselného konania.“*

Expertky teda v tejto otázke neboli jednotné, ale prikláňame sa k tvrdeniu, že explicitná úprava sexuálneho obťažovania v trestnom práve, aspoň vo forme zmienky v častiach týkajúcich sa sexuálneho násillia, by vyslala dôležitý signál o spoločenskej závažnosti takého konania.



5. Odporúčania

Odporúčame vláde Slovenskej republiky a NR SR:

1. Ratifikovať Dohovor o násilí a obťažovaní č. 190 Medzinárodnej organizácie práce
2. Novelizovať antidiskriminačný zákon tak, aby bola definícia sexuálneho obťažovania v súlade s antidiskriminačnými smernicami EÚ, pričom odporúčame hovoriť o sexualizovanom obťažovaní.
3. Novelizovať antidiskriminačný zákon tak, aby oblasť pracovnoprávných vzťahov vyslovene zahŕňala situácie upravené Dohovorom ILO
4. Upraviť v Zákonníku práce všeobecnú povinnosť pre zamestnávateľov zaviesť mechanizmy prijímania a riešenia oznámení o sexuálnom obťažovaní v súlade so štandardmi ILO
5. Novelizovať zákon o inšpekcii práce tak, aby boli IP vytvorené procesnoprávne podmienky pre identifikovanie a sankcionovanie prípadov sexuálneho obťažovania na pracovisku, vrátane nevytvorenia efektívnych mechanizmov prijímania a riešenia oznámení navrhovaných vyššie ako aj zabezpečenie personálnych a materiálno-technických požiadaviek na výkon takej činnosti IP a vzdelávanie pracovníkov IP v tejto oblasti.
6. Spresniť kompetencie inšpektorátov práce pri preverovaní podnetov týkajúcich sa sexuálneho obťažovania v zákone o inšpekcii práce, ako aj zaviesť systematický zber a vyhodnocovanie anonymizovaných údajov o výskyte sexuálneho obťažovania.

41

Odporúčame Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva:

1. Osobitne komunikovať podporu a ponuku právnej pomoci obetiam sexuálneho obťažovania ako aj zahrnúť sexuálne obťažovanie do svojho strategického plánu litigácie.
2. Posilniť spoluprácu s inšpektorátmi práce s cieľom zabezpečiť systematickejšiu a efektívnejšiu ochranu obetí sexuálneho obťažovania v pracovnoprávných vzťahoch.

Odporúčame inšpektorátom práce:

1. Vypracovať jednotné metodické usmernenia pre kontrolu sexuálneho obťažovania na pracovisku.
2. Aktívnejšie využívať oprávnenia na ukladanie nápravných opatrení zamestnávateľom.
3. Posilniť spoluprácu so strediskom s cieľom zabezpečiť systematickejšiu a efektívnejšiu ochranu obetí sexuálneho obťažovania v pracovnoprávných vzťahoch.

Odporúčame Ministerstvu spravodlivosti SR:

1. Zabezpečiť systematické vzdelávanie sudcov a sudkýň v oblasti sexuálneho obťažovania, najmä pokiaľ ide o jeho výklad v pracovnoprávných vzťahoch a aplikáciu antidiskriminačného práva.
2. Zamerať vzdelávanie aj na špecifiká dokazovania sexuálneho obťažovania a na prekonávanie stereotypov a rodových predsudkov, ktoré môžu ovplyvňovať rozhodovaciu činnosť súdov.