

# Nenávistné prejavy v podobe diskriminácie vo forme obťažovania<sup>1</sup>

Nielen odborná právnická spoločnosť spája nenávistné prejavy často s protiprávnymi činmi takej miery závažnosti, ktorá ich „kategorizuje“ do roviny priestupkov alebo osobitného motívu trestných činov, či definičných znakov ich skutkových podstát. Ide o prirodzený jav, keďže nenávisť voči skupinám obyvateľstva mala v nedávnej minulosti katastrofálne následky. Normotvorba na úrovni medzinárodného práva verejného preto reagovala prijímaním nadnárodného normatívu, ktorý zaväzuje jednotlivé členské štáty rôznorodých zoskupení ku garanciam ochrany jedinečnosti jednotlivcov identifikujúcich sa s konkrétnymi sociologickými skupinami obyvateľstva.

V súkromnoprávne oblasti však nenachádzame explicitné zmienky o regulácii adresovanej nenávisti, ktorú by zákonodarca vymedzil v hypotézach právnych noriem. Motív nenávisti však môže nemusí byť explicitne vyjadrený textúrou právneho normatívu. Typickým príkladom civilného deliktu, ktorý môže byť motivovaný nenávisťou je diskriminácia vo forme obťažovania.

## Obťažovanie v kontexte zásady rovnakého zaobchádzania

Diskrimináciu vo forme obťažovania definuje zákonodarca v § 2a ods. 4 zákona č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačného zákona) v znení neskorších predpisov (ďalej ako „*antidiskriminačný zákon*“). Ide o „*také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrahujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*“ Zákaz diskriminácie vo forme obťažovania platí v piatich oblastiach právnych vzťahov, v ktorých zákonodarca ustanovuje povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Menovite ide o oblasť individuálnych pracovnoprávnych a im obdobných právnych vzťahov, poskytovania tovarov alebo služieb, vzdelávania, poskytovania zdravotnej starostlivosti a sociálneho zabezpečenia.

---

<sup>1</sup> Realizované s finančnou podporou Ministerstva spravodlivosti SR v rámci dotačného programu na presadzovanie, podporu a ochranu ľudských práv a slobôd a na predchádzanie všetkým formám diskriminácie, rasizmu, xenofóbie, antisemitizmu a ostatným prejavom intolerancie. Za obsah tohto dokumentu výlučne zodpovedá Právne & INovatívne, o. z.

Zákonodarca sa pri tvorbe citovanej definície o.i. zrejme inšpiroval Nariadením Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 z 22. marca 2004, ktorým sa menil a doplnil Služobný poriadok zamestnancov Európskych spoločenstiev a podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev. Podľa neho je obťažovaním „každé nevhodné správanie, ktoré trvá počas určitého obdobia, opakuje sa alebo je systematické a spojené s fyzickým správaním, hovoreným alebo písaným slovom, gestami alebo inými úmyselnými činmi, a ktoré môžu poškodiť osobnosť, dôstojnosť alebo fyzickú alebo psychickú integritu osoby.“<sup>2</sup>

V uvedenom kontexte je potrebné zdôrazniť, že antidiskriminačný zákon je primárne výsledkom transpozície minimálnych harmonizačných štandardov upravujúcich povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania, tzv. antidiskriminačných smerníc. Podľa článku 2, bodu 3 Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani: „Obťažovanie sa má považovať za formu diskriminácie v zmysle odseku 1, keď k nežiaducemu správaniu súvisiacemu s niektorým z dôvodov podľa článku 1 dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, pokorujúceho alebo urážajúceho prostredia. V tomto kontexte možno pojem obťažovania definovať v súlade s vnútroštátnymi predpismi a praxou členských štátov.“<sup>3</sup>

Napriek skutočnosti, že definičné znaky citovaných legálnych definícií diskriminácie vo forme obťažovania by mohli nabádať k jej zužujúcemu vnímaniu a zamieňaniu s „(ne)právnymi titulmi“ mobbingu a bossingu, je potrebné mať na pamäti, že v zmysle antidiskriminačného zákona, ide o formu diskriminácie, ktorá sa nemusí vyskytovať len na pracoviskách, čo ilustrujú aj nasledujúce príklady. Ide o vonkajšie prejavy, ktoré môžu mať pôvod v negatívnych stereotypoch a hlboko zakorenených negatívnych predsudkoch o konkrétnej skupine osôb, a to na základe vonkajších alebo rozpoznateľných znakov osôb, ktoré sa s danou spoločenskou skupinou identifikujú. Zároveň je dôležité akcentovať aj ďalšiu skutočnosť, a síce, že diskriminácia vo forme obťažovania nemusí byť za každých okolností motivovaná neprípustnou, stereotypnou a predsudkami poznačenou nenávisťou. Nenávisťný motív ale nemožno za žiadnych okolností vylúčiť, čo vyplýva už zo samotnej povahy analyzovanej formy diskriminácie.

---

<sup>2</sup> Nariadenie Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 z 22. marca 2004, ktorým sa mení a dopĺňa Služobný poriadok zamestnancov Európskych spoločenstiev a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskych spoločenstiev; dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/HTML/?uri=CELEX:32004R0723>.

<sup>3</sup> Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, dostupná na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=celex:32000L0078>.

## Diskriminácia vo forme obťažovania (z nenávisti)

Typickým príkladom diskriminácie vo forme obťažovania v oblasti individuálnych pracovnoprávných vzťahov môže byť vytváranie *zастраšujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti* voči obzvlášť zraniteľnému zamestnanectvu, ktoré je dlhodobo vystavované negatívnym predsudkom a stereotypom na trhu práce. Ide najmä o ženy, Rómky a Rómov, či vekovo staršie zamestnanectvo<sup>4</sup>. Napríklad, ak zástupca zamestnávateľa alebo kolega dlhodobo vulgárne uráža a dehonestuje zamestnankyne, ide samo o sebe o zavrhnutiahodný civilný delikt takej miery závažnosti, že už len jeho samotná faktickosť by mala generovať účinné právne konzekvencie. Takéto konanie však môže byť následkom vnútornej nenávistnej pohnútky, čo by malo byť nevyhnutne, na základe vykonaného dokazovania, zohľadnené v civilnej sankcii vo vzťahu k tomu, kto sa uvedeným spôsobom k ženám na pracovisku správa. Slovenská vnútroštátna legislatíva však nenávistnú pohnútku v samotnom normatíve nezohľadňuje<sup>5</sup>. Z povahy a demonštratívnej enumerácie nárokov prináležiacich osobám dotknutým porušením zákazu diskriminácie vo forme obťažovania však nemožno vylúčiť zohľadnenie tohto motívu vo priznanej výške dotknutou osobou uplatneného nároku.

Vyššie uvedené skupiny obyvateľstva vykazujú vysokú mieru zraniteľnosti takmer vo všetkých oblastiach zákazu diskriminácie v zmysle povinnosti dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania. Predmetné tvrdenie platí, obzvlášť, vo vzťahu k príslušníkom a príslušníčkam rómskej menšiny. V neposlednom rade ide o značnú mieru rizika výskytu nenávist'ou motivovaných prejavov vo vyššie menovaných oblastiach spoločensko-právnych vzťahov voči cudzincom, utečencom a utečenkyniam, či LGBTQ+ osobám, ich vyčleňovaniu „na okraj spoločnosti“, čo v nich samotných môže vyvolávať pocity vylúčenia, hanby, či iné patologické vnímanie reality a mať dosah na ich začlenenie v rámci spoločnosti.

Nenávist'ou motivovanú diskrimináciu vo forme obťažovania si nemožno zamieňať s porušením práva na ochranu osobnosti fyzických osôb. Základným definičným rozlišovacím kritériom je v tomto prípade práve jedinečná charakteristika dotknutých osôb, s ktorou je spojené adresované menej priaznivé zaobchádzanie voči týmto osobám. Na rozdiel

---

<sup>4</sup> Pozri odborné a vedecké príspevky z viacerých zdrojov, dostupné na: [https://scholar.google.sk/scholar?q=stereotypy+a+predsudky+na+pracovnom+trhu&hl=sk&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholart](https://scholar.google.sk/scholar?q=stereotypy+a+predsudky+na+pracovnom+trhu&hl=sk&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart).

<sup>5</sup> Pozri § 9 antidiskriminačného zákona, dostupného na: <https://www.slov-lex.sk/ezbierky/pravne-predpisy/SK/ZZ/2004/365/>.

od porušenia ustanovení § 11 a nasl. zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka v znení neskorších právnych predpisov, ktorého normatív neobsahuje znaky zásady rovnakého zaobchádzania, ani na ňu neodkazuje. Z toho dôvodu ak v prípade šikany na pracovisku, ktorá sa navonok môže javiť ako diskriminácia vo forme obťažovania, absentuje objektivizovateľný zakázaný motív takéhoto zaobchádzania, nemožno hovoriť o diskriminácii vo forme obťažovania, ale o porušení práva na ochranu osobnosti. Tak v jednom, ako ani v druhom prípade, však zákonodarca priamo v texte právnej normy neráta s nenávisným motívom, založeným na negatívnych predsudkoch a stereotypoch voči zraniteľným dotknutým osobám. Mieru pravdepodobnosti nenávisnej pohnútky predvída v legálnej definícii zákazu diskriminácie vo forme obťažovania prostredníctvom definičného znaku úmyslu: „*a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti*“, a to napriek tomu, že úmysel, sám o sebe, nemá žiadnu relevanciu vo vzťahu k následkom, resp. otázke toho, či k diskriminácii vo forme obťažovania došlo. Podstatný je následok a vnímanie dotknutej osoby, t. j. do akej miery sa jej správanie sa diskriminujúceho dotklo. Z povahy samotnej veci je irelevantnou obhajoba poukazujúca na absenciu úmyslu tým, že išlo o „*nevinné vtipkovanie*“<sup>6</sup>.

Diskrimináciu vo forme obťažovania by sa nemala stotožňovať s jednorazovými, výnimočne sa vyskytujúcimi prejavmi verbálneho, či inak prejavované obťažovania. Naopak, má ísť o prípady dlhšie trvajúceho stavu (javu), čo vyplýva zo samotnej podstaty pojmu „*obťažovanie*“. Trvácnosť totiž patrí k znakom tejto formy diskriminácie a znásobuje pravdepodobnosť domnienky o možnej nenávisnej pohnútke, ktorá sa viaže k jedinečnej charakteristike obťažovanej diskriminovanej osoby.

## **Záver**

Napriek tomu, že nenávisná pohnútka môže byť z povahy veci často súčasťou správania sa osoby povinnej rešpektovať zákaz diskriminácie, zákonodarca ju vo vnútroštátnej právnej úprave nereflektuje. Obdobné konštatovanie platí aj vo vzťahu k záverom rozhodovacej praxe vnútroštátnych súdov, ktoré v prípadoch, kedy rozhodovali o žalobou uplatnených nárokoch, založených na právnom titule porušenia zákazu diskriminácie, nereflektujú nenávisnú pohnútku v samotnom skutkovom základe veci, o ktorej rozhodujú.

---

<sup>6</sup> Pozri napríklad Rozsudok Súdu pre verejnú službu Európskej únie, spis. zn.: F-111/10; dostupný na: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=F-111/10&language=SK>.

Domnievame sa, že explicitné vymedzenie nenávistnej pohnútky v legálnej definícii diskriminácie vo forme obťažovania a jej prepojenia sa explicitným výpočtom demonštratívne vymedzených uplatniteľných nárokov zo strany dotknutej osoby, resp. jej zohľadnenie v rozsahu priznaných nárokov z právneho titulu diskriminácie, by mohlo mať tzv. odstrašujúci účinok vo vzťahu k adresátom zákazu diskriminácie v zmysle povinnosti dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania. Je totiž vysoko pravdepodobné, že samotné prejavy v podobe zavražďovania, vytváranie nepriateľského prostredia, či uvedomeľého vyčleňovania osôb z dôvodu ich jedinečnej a antidiskriminačným normatívom chránenej charakteristiky, s následkom zásahu do ich ľudskej dôstojnosti, má často pôvod v negatívnych predsudkoch a stereotypoch vytvárajúcich v obťažujúcom až nenávistný pocit vo vzťahu k obťažovanej alebo obťažovanému.