

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1  
tel: +421 2 208 501 14, fax: +421 2 208 501 35  
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

## Odborné stanovisko

Vážená/ý,

dňa ..... bol Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej aj ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) doručený Váš podnet, v ktorom žiadate o odborné stanovisko k problematike mobbingu a bossingu. Dovoľte nám najskôr v krátkosti popísať právne postavenie Strediska.

### 1. Právne postavenie Slovenského národného strediska pre ľudské práva

Postavenie a právomoci Strediska upravuje zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov. Podľa uvedeného zákona Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa (ďalej len „ľudské práva“). Stredisko na tento účel najmä:

- monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona,
- zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,
- uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,
- pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti,
- zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie,
- vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu,
- vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,
- vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,
- poskytuje knižničné služby,
- poskytuje služby v oblasti ľudských práv.

Dovoľte nám Vás oboznámiť so skutočnosťou, že v zmysle ustanovenia § 1, ods. 2 písm. e/ **zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov** (ďalej v texte ako „zákon“) Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd vrátane práv dieťaťa a o.i. aj zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

Z uvedenej prílohy vyplýva, že na to, **aby išlo o porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, resp. diskrimináciu musí byť daný niektorý z dôvodov uvedených v § 2, ods. 1 ADZ, musí byť naplnená jedna z foriem uvedených v § 2a ADZ, a napokon musí sa tak diať v jednej z oblastí, ktoré sú v zmysle § 3, ods. 1 ADZ týmto zákonom pokryté.**

## 2. Skutkový stav

Vo svojom podnete sa obraciate na Stredisko so žiadosťou o odborné stanovisko k problematike mobbingu, resp. bossingu. Predovšetkým žiadate o vymedzenie týchto pojmov, ich charakteristické znaky, a to ako sa v praxi tieto javy prejavujú. Zaujímajú Vás taktiež skúsenosti Strediska s mobbingom a bossingom na Slovensku.

## 3. Antidiskriminačná legislatíva

Najdôležitejším právnym predpisom v rámci vnútroštátneho práva Slovenskej republiky, ktorý poskytuje ochranu pred diskrimináciou je zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „antidiskriminačný zákon“ alebo „ADZ“). Antidiskriminačný zákon poskytuje všeobecný rámec pre uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania, najmä definuje základné pojmy ako zásada rovnakého zaobchádzania a diskriminácia, ustanovuje formy konania, opomenutia alebo iného správania alebo iných prejavov, ktoré možno považovať za diskrimináciu (t. j. formy diskriminácie), vymenúva oblasti, v ktorých existuje zákaz diskriminácie (sústredzuje sa na oblasť sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb, na oblasť vzdelania a na oblasť pracovnoprávných vzťahov) a pri týchto oblastiach vymenúva dôvody, na základe ktorých sa zásada rovnakého zaobchádzania musí dodržiavať. Tiež zakotvuje výnimky zo zásady rovnakého zaobchádzania a podrobnosti o možnosti obrátiť sa so žalobou na súd v prípade jej nedodržania.

Vzhľadom na vyššie uvedené, na to aby sme mohli v určitom prípade hovoriť o diskriminácii, je potrebné, aby boli splnené určité podmienky, ktoré predpokladá antidiskriminačný zákon.. Musí ísť o nerovnaké zaobchádzanie z určitého zákonom vymedzeného **dôvodu**, v určitej zákonom vymedzenej **oblasti** a určitou **formou**, ktorá sa považuje za diskrimináciu.

Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v **oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov**, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.

Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z **dôvodu** pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského a rodinného stavu, farby pleti,

jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku alebo z dôvodu iného postavenia.

Jednotlivými **formami** diskriminácie podľa antidiskriminačného zákona sú priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, pokyn na diskrimináciu, nabádanie na diskrimináciu a neoprávnený postih.

Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.

Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.

Obťažovanie je také správanie, v ktorého dôsledku dochádza alebo môže dôjsť k zastrašeniu, zahanbeniu, pokoreniu, poníženiu alebo urážke fyzickej osoby a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do osobnej slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Pokyn na diskrimináciu je konanie, ktoré spočíva v zneužití podriadenosti osoby na účel diskriminácie tretej osoby.

Nabádanie na diskrimináciu je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby.

Neoprávnený postih je také konanie alebo opomenutie, ktoré je pre osobu, ktorej sa týka, nepriaznivé a priamo súvisí:

- a) s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby alebo
- b) s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania.

### 3.1 Prostriedky právnej ochrany

Antidiskriminačný zákon dáva osobe, ktorá sa domnieva, že je alebo bola dotknutá na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodrzaním zásady rovnakého zaobchádzania možnosť domáhať sa ochrany svojho práva na súde. Podľa § 9 ods. 2 cit. zákona sa možno najmä domáhať, aby ten, kto nedodržel uvedenú zásadu upustil od svojho konania, ak je to možné napravitel protiprávny stav alebo poskytol primerané zadosťučinenie.

Môže sa najmä domáhať, aby ten, kto zásadu rovnakého zaobchádzania porušil, upustil od svojho konania (teda napríklad prestal s obťažovaním alebo s inými diskriminačnými praktikami),

ak je to možné, napravidl protiprávny stav (napríklad doplatil zamestnankyni rozdiel v mzde, ktorá sa v rozpore so zákonom ukázala byť nižšia ako mzda jej mužského kolegu, ktorý vykonával rovnakú prácu) alebo poskytol primerané zadosťučinenie (napríklad sa ospravedlnil). Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie dotknutej osoby, môže sa táto osoba domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu takejto náhrady určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Na konanie pred súdom sa vzťahuje Občiansky súdny poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a účastníkov. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (označovanej ako navrhovateľ alebo žalobca), ktorý sa nazýva žaloba. Žaloba sa podáva na súd, v obvode ktorého má bydlisko alebo stále pracovisko osoba, proti ktorej žaloba smeruje (označovaná ako odporca alebo žalovaný). Žaloba musí obsahovať identifikačné údaje žalobcu a žalovaného (ktorými sú meno, priezvisko, bydlisko a údaj o štátnom občianstve), pravdivé opísanie rozhodujúcich skutočností (teda čo sa vlastne stalo, v čom spočíva porušenie zásady rovnakého zaobchádzania) a označenie dôkazov, ktorých sa navrhovateľ dovoľáva (napríklad priloženie kópií všetkých listín, z ktorých vyplýva, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania). Zo žaloby tiež musí byť zrejmé, čoho sa navrhovateľ domáha – teda či žiada napríklad ospravedlnenie, alebo náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch. Práve označenie dôkazov zo strany žalobcu je veľmi dôležité. Ak totiž žalobca predloží súdu dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je povinnosťou žalovaného preukázať, že túto zásadu neporušil. Inými slovami, dôkazné bremeno sa obracia v neprospech žalovaného, a ten sa musí z podozrenia, že porušil zásadu rovnakého zaobchádzania, „vyviniť“. Obrátené dôkazné bremeno je v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania veľmi dôležité. Uľahčuje totiž diskriminovaným osobám, ktoré by často porušenie zásady rovnakého zaobchádzania mohli len veľmi ťažko preukázať, aby sa domohli svojich práv. V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa účastník môže okrem advokáta alebo inej osoby, ktorú si zvolí, dať zastupovať aj Slovenským národným strediskom pre ľudské práva, ktoré zo zákona zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie.

Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže táto sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Ustanovenie súčasne platného znenia § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona stanovuje: „*Žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosť, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.*“

V konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania sa podľa § 11 antidiskriminačného zákona uplatňuje tzv. *prenesené dôkazné bremeno*. To znamená, že ak žalobca predloží súdu dostatok dôkazov, z ktorých môže súd dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo, je na žalovanom vyvrátiť tieto tvrdenia a preukázať, že túto zásadu neporušil.

V prípadnom súdnom konaní je v prvom rade potrebné preukázať pri namietaní určitej formy diskriminácie, že existuje/existoval rozdiel v zaobchádzaní s prípadnou obeťou diskriminácie v porovnaní s inou osobou, ktorá sa nachádza v rovnakej alebo v porovnateľnej situácii. Preto pri posudzovaní porušenia zákazu diskriminácie je potrebná existencia osoby resp. osôb (komparátor), ktorých postavenie je možné porovnať s postavením žalobcu.

Ďalej je potrebné označiť osobu, ktorá svojim konaním porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (žalovaný) a jeho konanie subsumovať (podriaďiť) pod niektorú z foriem diskriminácie, ustanovenej ADZ a toto konanie sa súčasne musí prejavovať v jednej z oblastí, v ktorých je diskriminácia zákonom zakázaná.

Pri namietaní diskriminácie ďalej musí existovať zákonom vymedzený diskriminačný dôvod, ktorý je vymedzený v § 2 ods. 1 ADZ. Ďalšou podmienkou je preukázanie, že napadnutým konaním vznikla prípadnej obeť diskriminácie nejaká nevýhoda - ujma. Medzi dôvodom rozdielného zaobchádzania a vzniknutou ujmou musí existovať kauzálna súvislosť.

#### 4. Odborné stanovisko

**Pod pojmom mobbing** je potrebné si predstaviť rad negatívnych komunikatívnych konaní, ktorých sa dopúšťa jednotlivец alebo niekoľko osôb voči určitému človeku počas dlhšej doby. Z hľadiska pojmových znakov sa mobbing vyznačuje **systematickosťou, dlhodobosťou, vysokou frekvenciou opakovania a nepretržitosťou**.

Mobbing je agresívnym správaním, pričom častejšie sa jedná o psychické útoky na obeť tejto praktiky. Aktérom mobbingu je človek uplatňujúci agresiu, ak chce vedome uspokojiť svoje potreby a dosiahnuť určité ciele. Slovenským ekvivalentom mobbingu je slovné spojenie **psychický teror na pracovisku**, ktorý sa okrem už spomenutých definičných znakov, vyznačuje aj zneužívaním právomocí jeho aktérov.

Zamestnanec pritom môže byť na pracovisku psychicky terorizovaný a aj šikanovaný. Slovenský výraz **šikanovanie** je ďalším ekvivalentom pojmu mobbing. Pri šikanovaní ide o zastrašovanie a znižovanie dôstojnosti, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie.

Prejavy mobbingu vykazujú rôznorodosť, pričom ich môžeme zaradiť do viacerých kategórií. **Mobbing sa prejavuje** v útokoch na možnosť vyjadriť sa, prípadne zveriť sa, útokoch na sociálne vzťahy, na kvalitu pracovného života či v útokoch na zdravie zamestnanca.

**Bossing** je jednou z foriem mobbingu, ktorá sa vyskytuje najčastejšie. Ide o systematické útočenie a zastrašovanie zo strany nadriadeného s cieľom znížiť jeho dôstojnosť, vynútiť si poslušnosť, rešpekt a prispôsobenie sa, za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia a za účelom zdôrazňovania svojho hierarchického postavenia. Je dôležité **rozlišovať medzi bossingom a diskrimináciou**.

V prípade diskriminácie a nerovnakého zaobchádzania je daný diskriminačný dôvod a ide spravidla o systémové opatrenie, ktoré nesleduje útok proti jednotlivcovi – konkrétnej obeti tak ako je to v prípade bossingu.

**Bossing za určitých okolností možno považovať za formu obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, a to vtedy, ak by bol daný antidiskriminačný dôvod.** Obťažovanie môže mať rôzne formy. Ak má obťažovanie vyššiu frekvenciu alebo intenzitu, môže prerásť až do šikanovania či bossingu, ktoré taktiež možno považovať za formu obťažovania. Jedným z podstatných znakov obťažovania je to, že z pohľadu osoby, voči ktorej je namierené, ide o nechcené správanie.

V prípade obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy by mal byť **prítomný aj diskriminačný dôvod**. Ak tento dôvod neexistuje, hovoríme o obťažovaní mimo rámca antidiskriminačnej legislatívy.

Nakoľko výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie je demonštratívny, do úvahy prichádzajú aj ďalšie diskriminačné dôvody, ktoré by bolo možné podradiť pod **pojem „iné postavenie“**.

**Mobbing alebo bossing si nemožno zamieňať** s pokynmi alebo nariadeniami, ktoré sú v súlade s riadnym výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov a ustanoveniami vyplývajúcimi z uzavretých pracovných zmlúv, resp. dohôd.

**Stredisko dostalo viacero podnetov** týkajúcich sa šikany na pracovisku, kde sa táto šikana objavila **najmä vo forme bossingu**, teda šikanujúca osoba bola nadriadená obeti šikany. **Prípady bossingu, s ktorými sa Stredisko stretlo v rámci svojej činnosti, boli napríklad** zákonom nedovolené monitorovanie zamestnanca, ktoré vyústilo do upozornenia na závažné porušenie pracovnej disciplíny, zadávanie úloh nad rozsah činností dohodnutých pracovnou zmluvou, konkrétne pedagogickej zamestnankyni boli nadriadenou zadávané úlohy ako upratovanie školského dvora alebo úprava zelene. **Prejavmi bossingu vo viacerých prípadoch bolo aj** vynechávanie zamestnanca z kolektívnych akcií a aktivít (napríklad zamestnanec ako jediný nedostal pozvánku na pracovnú akciu), alebo obmedzenie prístupu do niektorých pracovných priestorov, napríklad do jedálne.

**V rámci prevencie proti výskytu mobbingu, resp. bossingu je účinným prostriedkom mediácia.** Mediácia je sprostredkovanie riešenia konfliktných a problémových situácií, ktorým sa uľahčuje komunikácia a vzájomné pochopenie, a predovšetkým sa zameriava na vytvorenie priaznivej atmosféry, v ktorej bude príležitosť obojstranne hľadať možnosti riešenia.





Keďže mediácia je dobrovoľná, môžeme skonštatovať, že jej využitie prichádza do úvahy v tých sporových a konfliktných situáciách, **v ktorých sa strany sporu, resp. konfliktu, vedia ešte dohodnúť na jeho riešení.**

**Slovenská legislatíva neposkytuje konkrétne odkazy na riešenie problému mobbingu, resp. bossingu na pracovisku.** Zákon č. 311/2001 Z. z., Zákonník práce, v znení neskorších právnych predpisov, ustanovuje vo svojich základných zásadách ako aj v § 13 zákaz diskriminácie. Deklaruje aj skutočnosť, že výkon práv a povinností, vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, musí byť **v súlade s dobrými mravmi**. Nikto nesmie tieto práva zneužívať na škodu druhého. Rovnako sa nesmie znižovať ani dôstojnosť zamestnancov na pracovisku. V prípade, že by boli tieto ustanovenia porušené, postihnutá osoba má možnosť obrátiť sa na **príslušný inšpektorát práce**, ktorý bude v konkrétnom prípade postupovať v súlade s ustanoveniami zákona č. 126/2006 Z. z. zákona o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

Veríme, že sme Vás touto odpoveďou aspoň čiastočne zorientovali v danej problematike a vzhľadom na vyššie uvedené považujeme poskytnutím odborného stanoviska **vybavovanie Vášho podnetu za skončené.**

S pozdravom

---

**Mgr. Marian Mesároš**  
výkonný riaditeľ