

Laurinská 18, 811 01 Bratislava 1  
tel: +421 2 208 501 17, fax: +421 2 208 501 35  
e-mail: info@snslp.sk, www.snslp.sk

## **Odborné stanovisko k právnym prostriedkom riešenia bossingu na pracovisku**

Dňa 05.01.2017 bol Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva (ďalej v texte len ako „Stredisko“ v príslušnom gramatickom tvare) doručený podnet vo veci šikany na pracovisku. Stredisko bolo požiadané o poskytnutie právnej pomoci vo forme právneho poradenstva, týkajúceho sa správneho postupu v kontexte prevencie a nápravy súčasného stavu na pracovisku.

### **Skutkový stav**

Stredisku bol doručený podnet, v ktorom klientka žiadala o poskytnutie právneho poradenstva vo veci šikany na pracovisku. V podnete uviedla, že jej nadriadená ju a jej kolegov dlhodobo ponižuje a vytvára na pracovisku šikanózne pracovné prostredie. Nadriadená sa zamestnancom navyše vyhráža. Aj na základe uvedených dôvodov je na pracovisku vysoká fluktuácia zamestnancov. Klientka požiadala Stredisko predovšetkým o usmernenie v kontexte postupu proti šikane na pracovisku a rovnako tak v súvislosti s nápravou stavu, ktorý na pracovisku podľa tvrdenia klientky existuje. Zároveň klientka uviedla, že „kompetentných táto situácia nezaujíma“.

Na písomnú žiadosť Strediska, klientka následne podnet doplnila o informáciu, na základe ktorej je zrejmé, že zamestnávateľ uzatvára so zamestnancami pracovný pomer v zmysle ustanovení zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte aj ako „zákon“ v príslušnom gramatickom tvare).

### **Odborné stanovisko**

Stredisko vychádza zo skutkového stavu, ktorý mu bol poskytnutý ako podklad pre poskytnutie právnej pomoci vo forme právneho poradenstva podľa ustanovenia § 1 ods. 2, písm. j) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších právnych predpisov. Stredisku boli doručené dostatočné podklady k tomu, aby mohlo dospieť k relevantným právnym záverom v požadovanej veci. Na základe toho, Stredisko vybavilo podnet vydaním odborného stanoviska v zmysle vyššie uvedeného ustanovenia.

## **Teoreticko-právne aspekty šikany na pracovisku**

Šikana predstavuje jednu z foriem zneužitia práva v oblasti pracovnoprávných vzťahov. Pracovnoprávne predpisy však neobsahujú explicitné vymedzenie tohto pojmu. Šikanu vymedzuje doktrína ako spôsobenie ujmy vykonávaním práva preto, aby sa inému spôsobila škoda. Pojmovými znakmi sú teda spôsobenie ujmy a zámer k tomu smerujúci. Pri vymedzení rozdielu medzi šikanou a konaním proti dobrým mravom, je smerodajnou skutočnosť, že v prípade šikany pristupuje k úmyslu aj jeho osobitný znak, ktorým je cieľ spôsobenia hmotnej alebo nehmotnej ujmy šikanovanej osobe. V prípade šikany ide o osobitný druh zneužitia práva, keďže do rozporu s objektívnym právom sa oprávnený subjekt dostáva vo fáze výkonu svojho subjektívneho práva alebo právnej povinnosti.

Stredisko vzhľadom k vyššie uvedenému poukazuje na skutočnosť, že správanie nadriadenej proti podriadeným zamestnancom, ktoré vykazuje znaky šikany, je v odbornej cudzojazyčnej terminológii označované pojmom *bossing*. V prípade *bossingu* ide o systematické útočenie a zastrašovanie zo strany nadriadeného s cieľom znížiť dôstojnosť zamestnanca, vynútiť si poslušnosť, rešpekt a prispôsobenie sa, a to aj za cenu fyzického, duševného alebo sociálneho ublíženia. Nadriadený v takýchto prípadoch koná za účelom akcentovania svojho hierarchického postavenia. *Bossing* sa vyznačuje svojou systematickosťou, t. j. dlhším časovým obdobím, počas ktorého sa konanie nadriadeného vyznačuje uvedenou charakteristikou.

V tejto súvislosti považuje Stredisko za rovnako dôležité upozorniť Vás na skutočnosť, že *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 kolektívnych zmlúv, uzavretých pracovných zmlúv, resp. dohôd. Prvotným prostriedkom riešenia *bossingu* na pracovisku je rozhovor medzi nadriadeným a obeťou šikany, pričom tento rozhovor predpokladá záujem oboch strán na odstránení nežiaduceho stavu na pracovisku. V prípade klientky je tento prostriedok v súvislosti so skutočnosťami, ktoré uviedla, irelevantným, rovnako ako jej snaha o vyriešenie situácie prostredníctvom zástupcov zamestnávateľa. Právny poriadok však poskytuje obetiam *bossingu* viaceré prostriedky riešenia.

## **Aplikácia príslušnej legislatívy v pracovnoprávnej oblasti**

Ďalší z právnych prostriedkov riešenia šikany na pracovisku predstavuje ustanovenie § 13 ods. 3, v nadväznosti na ods. 5 ZP, na základe ktorého výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Zároveň nikto nesmie byť na pracovisku, v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný, ani inak postihovaný za to, že podá na iného

zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

Ustanovenie § 13 ods. 5 ZP poskytuje dotknutej osobe - zamestnancovi alternatívu riešenia, ktorou je právo podania sťažnosti zamestnávateľovi v súvislosti s nedodržaním vyššie uvedených podmienok, pričom zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Alternatívou pre šikanovaného zamestnanca je aj možnosť obrátiť sa so svojím podnetom na inštitúciu, ktorá má v predmete činnosti okrem iného poskytovať právneho poradenstva v tejto oblasti. Stredisko je inštitúciou, ktorá usmerňuje obeť šikany prostredníctvom právneho poradenstva. V prípade, že komunikácia so zástupcami zamestnávateľa zlyhala, je namieste, aby konanie zamestnanca smerovalo k zhromažďovaniu všetkých potrebných podkladov (predovšetkým písomných), ktoré by dotknutá osoba mohla použiť na svoju obranu, v prípade hroziaceho neoprávneného postihu zo strany zamestnávateľa. Ak následne dôjde k neoprávnenému postihu obeť šikany, ktorý je následkom dlhodobého nátlaku a zneužívania nadriadeného postavenia zo strany nadriadeného, môže zamestnanec využiť nasledujúce prostriedky právnej ochrany.

Dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov vykonávajú v zmysle ustanovení zákona č. 125/2006 Z. z. o inšpekcii práce v znení neskorších právnych predpisov príslušné inšpektoráty práce, na ktoré sa môžete obrátiť s podnetom vo veci šikany na pracovisku.

Prostriedky právnej ochrany šikanovaného zamestnanca sú determinované predovšetkým samotným následkom šikany. Ak je ním skončenie pracovnoprávneho pomeru, je namieste, aby sa zamestnanec domáhal jeho neplatnosti v zmysle ustanovenia § 77 zákona č. 311/2001 Z. z. Zákonníka práce (ďalej v texte len ako „ZP“), podľa ktorého *„neplatnosť skončenia pracovného pomeru výpoveďou, okamžitým skončením, skončením v skúšobnej dobe alebo dohodou môže zamestnanec, ako aj zamestnávateľ uplatniť na súde najneskôr v lehote dvoch mesiacov odo dňa, keď sa mal pracovný pomer skončiť.“* Aplikácia uvedeného ustanovenia by bola relevantnou aj v prípade klientky Strediska, keďže podľa ustanovenia § 1 ods. 4 zákona, sa *„na pracovnoprávne vzťahy zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme vzťahuje Zákonník práce.“*

Ak je následkom šikany zo strany nadriadeného pracovnoprávny úkon zamestnávateľa o porušení pracovnej disciplíny zamestnanca, je namieste, aby sa zamestnanec domáhal neplatnosti takéhoto právneho úkonu, a to v zmysle subsidiárneho použitia ustanovení zákona č. 40/1964 Zb. Občianskeho zákonníka (ďalej v texte len ako „OZ“) v znení neskorších právnych predpisov o neplatnosti právnych úkonov. Podľa ustanovenia § 39 tohto zákona je neplatným *„právny úkon, ktorý svojím obsahom alebo účelom odporuje zákonu alebo ho obchádza alebo sa prieči dobrým mravom.“*

Aj napriek skutočnosti, že pojem dobré mravy zákon výslovne nevykladá, podľa doktrínálnych právnych záverov konanie v rozpore s dobrými mravmi predstavuje také konanie, ktoré je zjavne právne neprijateľné, pretože je z hľadiska oprávnených záujmov strán a spoločnosti hrubo nevyvážené. V rozpore s dobrými mravmi je právny úkon, ktorý nezodpovedá mravným

zásadám, prípadne kultúrnym a spoločenským normám, ktoré sú všeobecne prijímané v určitej spoločnosti a vytvárajú tak všeobecnú mienku o tom, čo je touto spoločnosťou akceptované a považované za poctivé a slušné konanie. Rozpor právneho úkonu s dobrými mravmi je potrebné posudzovať individuálne, s prihliadnutím najmä na konkrétne okolnosti konania účastníka v príslušnej dobe a na všeobecne uznávanú mienku o tom, aký obsah ich konania je z uvedených hľadísk prijateľný.

Podľa názoru súdnej praxe, v rozpore s dobrými mravmi je taký právny úkon, ktorý nezodpovedá právnym zásadám, resp. spoločenským normám, ktoré sú všeobecne akceptované spoločnosťou. Nie je preto vylúčené, že výkon práva, ktorý zodpovedá zákonu, môže byť v rozpore s dobrými mravmi. Ide aj o prípady, kedy hlavným motívom osoby, robiacej právny úkon, je úmysel poškodiť či znevýhodniť povinnú osobu (tzv. šikanózný výkon práva). Takýto právny úkon je absolútne neplatný, t. j. od začiatku právne neúčinný. Domáhať sa tejto neplatnosti možno súdnou cestou.

Ďalší právny prostriedok riešenia šikany na pracovisku predstavujú relevantné ustanovenia zákona č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej v texte len ako „zákon o chránenom oznamovaní“ v príslušnom gramatickom tvare). Šikana na pracovisku predstavuje tzv. inú protispoločenskú činnosť. Osoba v pracovnoprávnom pomere k zamestnávateľovi, ktorý je povinným subjektom v zmysle ustanovenia § 11 zákona o chránenom oznamovaní, môže v dobrej viere podať podnet v rámci tzv. vnútorného systému vybavovania podnetov. Zamestnávateľ, ktorý zamestnáva najmenej 50 zamestnancov, a zamestnávateľ, ktorý je orgánom verejnej moci, je povinný určiť osobitnú organizačnú zložku alebo osobu, ktorá plní úlohy zamestnávateľa podľa ustanovenia § 11 odsekov 4 až 7 a ustanovenia § 12 zákona o chránenom oznamovaní. Stredisko dopĺňa, že za orgán verejnej moci sa na účely uvedeného zákona považuje:

- a) štátny orgán, obec, vyšší územný celok,
- b) právnická osoba zriadená zákonom a právnická osoba zriadená štátnym orgánom, obcou alebo vyšším územným celkom podľa osobitného zákona,
- c) právnická osoba založená osobou v prvom bode alebo druhom bode,
- d) právnická osoba a fyzická osoba, ktorej zákon zveruje právomoc rozhodovať o právach a povinnostiach fyzických osôb alebo právnických osôb v oblasti verejnej správy.

Právna ochrana obeť šikany spočíva v tom, že ak sa osoba, ktorá podala podnet podľa ustanovenia § 11 zákona o chránenom oznamovaní, domnieva, že v súvislosti s podaním podnetu bol voči nej urobený pracovnoprávny úkon, s ktorým nesúhlasí, môže požiadať inšpektorát práce do siedmich dní odo dňa, keď sa dozvedela o pracovnoprávnom úkone, o pozastavenie účinnosti tohto pracovnoprávneho úkonu. Inšpektorát práce bezodkladne pozastaví účinnosť pracovnoprávneho úkonu, ak bola dodržaná uvedená lehota a ak je dôvodné podozrenie, že tento pracovnoprávny úkon bol urobený v súvislosti s podaním podnetu. Inšpektorát práce vydá potvrdenie o pozastavení účinnosti a doručí ho zamestnávateľovi a osobe, ktorá podala podnet v zmysle ustanovenia § 11 zákona o chránenom oznamovaní.

Stredisko zároveň poukazuje na skutočnosť, že zákonom o chránenom oznamovaní bol novelizovaný aj zákon č. 365/2004 Z. z. o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších právnych predpisov (ďalej v texte len ako „antidiskriminačný zákon“ v príslušnom gramatickom tvare). Ustanovenie § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona bolo doplnené o diskriminačný dôvod oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. V prípade, ak by s klientkou zamestnávateľ zaobchádzal nerovnako práve z tohto dôvodu, je namieste, aby Stredisku doručila podnet vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania v zmysle platnej a účinnej antidiskriminačnej legislatívy. Zákonodarca rozšíril o rovnaký diskriminačný dôvod aj explicitný výpočet diskriminačných dôvodov v zákone o výkone práce vo verejnom záujme, a to konkrétne v ustanovení § 5 tohto zákona.

V uvedenom kontexte Stredisko poznamenáva, že ak je šikana spojená s niektorým z diskriminačných dôvodov a jej následkom je neoprávnený postih, možno v dôvodných prípadoch dospieť k záverom o porušení zákazu diskriminácie. Konkrétne diskriminačné dôvody upravuje predovšetkým ustanovenie § 2 antidiskriminačného zákona a patria medzi ne pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav a rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod, iné postavenie a oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Ustanovenie § 5 zákona o výkone práce vo verejnom záujme navyše dopĺňa tento katalóg diskriminačných dôvodov o diskriminačný dôvod odborovej činnosti.

V závere Stredisko dopĺňa, že ak je šikanóznym výkonom práv nadriadeného spojený s konkrétnym diskriminačným dôvodom, možno v dôvodných prípadoch dospieť k záverom o prítomnosti obťažovania, ktoré je jednou z foriem diskriminácie podľa ustanovenia § 2a antidiskriminačného zákona. Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponížujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Avšak, aby sme mohli dospieť k záveru o diskriminácii vo forme obťažovania, musí byť v konkrétnom prípade identifikovaný konkrétny diskriminačný dôvod.



## **Záver**

Vzhľadom k vyššie uvedenému považuje Stredisko vybavovanie podnetu za ukončené poskytnutím odborného stanoviska vo veci šikany na pracovisku, v nadväznosti na relevantnú a aplikovateľnú legislatívu.