



Váš list číslo/zo dňa

Naše číslo

Vybavuje/tel.

Bratislava

## VEC

### **Odborné stanovisko k šikane na pracovisku podľa § 1 ods. 2 písm. j) zákona č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva**

Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „stredisko“) je nezávislou právnickou osobou, zriadenou zákonom č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon“), ktorá plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd. Na tento účel je stredisko podľa zákona oprávnené vykonávať najmä osvetovú, výskumnú, vzdelávaciu činnosť, knižničné služby a monitoring v oblasti ľudských práv a dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, zabezpečovať právnu pomoc obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie a poskytovať služby v oblasti ľudských práv. V súlade s jeho pôsobnosťou je príslušné aj na vydávanie odborných stanovísk na požiadanie fyzických alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania (§ 1 ods. 2 písm. f) zákona) alebo v oblasti ľudských práv (§ 1 ods. 2 písm. j) zákona). V nadväznosti na to a na základe žiadosti XXX (ďalej spravidla „sťažovateľka“ alebo „žalobkyňa“) stredisko vydáva nasledovné odborné stanovisko vo veci poskytnutia informácií k šikane (bossingu) a jej posúdenia.

Sťažovateľka požiadala o poskytnutie informácií k charakteristike šikany a možnosti jej posúdenia strediskom v prípade šikany na pracovisku zo strany bývalého zamestnávateľa (YYY). K podnetu priložila prílohy, v ktorých bol opísaný skutkový stav na pracovisku. Stredisko pri zhodnotení možnosti výskytu šikany vychádzalo z konania bývalého zamestnávateľa (prostredníctvom jeho bývalej riaditeľky) opísaného v týchto podkladoch (najmä žaloba zo 17.7.2012 voči žalovanému YYY).

### **Charakteristika šikany**

Šikana predstavuje jednu z foriem zneužitia práva. Šikanu možno chápať ako opakované, zdravie ohrozujúce, prípadne aj poškodzujúce konanie. Ide o pravidelné prejavy agresívneho, zastrahujúceho, nepriateľského, ponižujúceho správania, ktorého následkom môže byť zásah do ľudskej dôstojnosti. Prevažne je spojené s psychickými a verbálnymi útokmi na šikanovanú osobu, spočívajúcimi v konaní šikanujúcej osoby. Najbežnejšie sa šikana prejavuje v oblasti

pracovnoprávných vzťahov. Pracovnoprávne predpisy neobsahujú explicitné vymedzenie tohto pojmu. Za formy šikany v tejto oblasti je považovaný mobbing (horizontálna šikana) a bossing (vertikálna šikana). V prípade mobbingu dochádza k neprimeranému správaniu v kolegiálnom vzťahu, t.j. na úrovni rovnocenne postavených zamestnancov, a to zo strany iného kolegu alebo kolegov (kolektívne šikanovanie). Pri bossingu ide o šikanovanie podriadeného, resp. podriadených nadriadeným zamestnancom.

Popri šikane identifikuje 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 (ďalej len „antidiskriminačný zákon“) ako formu diskriminácie v § 2a ods. 1 v spojení s ods. 4 obťažovanie. Obťažovanie je takým správaním, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dochádzať k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Aby určité konanie spočívajúce v obťažovaní mohlo byť považované za diskrimináciu, antidiskriminačný zákon a odborná literatúra vyžaduje, aby boli splnené kumulatívne aj ďalšie znaky diskriminácie, a to diskriminačný dôvod (§ 2 ods. 1), oblasť diskriminácie (§ 3) a tzv. komparátor (osoba alebo skupina osôb, ktoré sa nachádzajú v rovnakej alebo porovnateľnej situácii ako obeť diskriminácie). Nie každé obťažovanie je však šikanou. Ak je napríklad jednorazové a netrvá dlhší čas, nejde o šikanu. V prípade, ak nie sú naplnené všetky uvedené znaky diskriminácie, nemožno konštatovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a domáhať sa ochrany prostredníctvom antidiskriminačného zákona z titulu diskriminačného konania. Uvedené však nevylučuje ochranu pred konaním s podobnými prejavmi ako obťažovanie, ktorým je šikana, a to prostredníctvom pracovnoprávnej úpravy a v nadväznosti na to antidiskriminačnej legislatívy.

Vzhľadom na skutkový stav sťažovateľky bude nasledovne charakterizovaný prejav bossingu. Bossing vzniká ako konfliktná situácia v pracovnom prostredí. Od bežného pracovného konfliktu sa odlišuje frekvenciou útokov, ich intenzitou, v prevažnej miere prípadov trvá dlhšie (spravidla aspoň pol roka)<sup>1</sup>, čím psychický tlak na obeť šikany stále narastá a spôsobuje jej aj vážne zdravotné následky. Z tohto dôvodu preto nemožno považovať také správanie iba za príležitostnú poruchu v pracovnej komunikácii. Šikanujúca osoba v pozícii nadriadeného zamestnanca vo vzťahu k podriadenej osobe zneužíva svoje právo vydávať pracovné pokyny zadávať úlohy zamestnancom. Snaží sa o udržanie moci alebo pozície na pracovisku a súčasne cieľi na narušenie a zhoršenie pracovnej atmosféry obeť šikany, častokrát aby zamestnanec ukončil pracovný vzťah dobrovoľne. Šikanovaný zamestnanec je verbálne alebo psychicky atakovaný, obmedzujú sa mu možnosti komunikácie s inými zamestnancami, zasahuje sa do sféry jeho sociálnych vzťahov, dochádza k jeho spoločenskému vylúčeniu z pracovného kolektívu. Bossing si nemožno zamieňať s pokynmi, ktoré sú v súlade s riadnym výkonom práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných predpisov a ustanoveniami kolektívnych zmlúv alebo uzavretých pracovných zmlúv.

Za konkrétne prejavy bossingu, resp. aj šikany vo všeobecnosti možno považovať nasledovné úkony (z ktorých niektoré majú aj vážne pracovnoprávne dôsledky), pričom sa v praxi môžu vyskytovať rôzne kombinácie týchto prejavov v rôznej intenzite a pravidelnosti:

---

<sup>1</sup> Pozri napríklad Barancová, H.: Šikana a mobing na pracovisku. Právne problémy . Praha: Leges, 2014, 224 s. ISBN 978-80-7502-036-9.

- zadávanie väčšieho množstva pracovných úloh oproti inými porovnateľným zamestnancom,
- zadávanie nesplniteľných alebo nezmyselných úloh, stanovenie nereálnych (nesplniteľných) termínov na ich plnenie,
- pridelovanie neprímeraných pracovných úloh, ktoré sú pod úrovňou schopností a možností zamestnanca,
- neustále kritizovanie, opakované pripomínanie chýb a omylov zamestnancovi,
- zatajovanie alebo zadržiavanie informácií, ktoré sú potrebné na plnenie pracovných úloh a ovplyvňujú pracovný výkon zamestnanca,
- bezdôvodné znižovanie mzdového ohodnotenia,
- šírenie nepravdivých informácií, nepodložených tvrdení o šikanovanom zamestnancovi, ohováranie, intrigy,
- ignorovanie, vylúčenie, prerušenie kontaktov obeť šikany s inými zamestnancami,
- útočné a urážlivé poznámky na zamestnanca,
- prejavy spontánneho hnevu, nadávky nadriadeného zamestnanca,
- zastráňovanie zamestnanca rôznymi gestami, vstupovaním do osobnej sféry,
- vystavovanie nezvládnuteľnej pracovnej záťaži, alebo naopak – nezadávanie žiadnych pracovných úloh,
- cieľená kontrola dochádzky šikanovaného zamestnanca,
- obmedzenie možnosti vyjadriť svoj názor.

Či ide o šikanovanie, závisí vždy od okolností individuálneho prípadu. Obetami bossingu sa často stávajú osoby, ktoré sú šikovné, obľúbené v kolektíve, nápadné či výrazné, pričom odlišnosti môžu byť psychickej alebo fyzickej podstaty. Obeti niekedy dôvod nie je vôbec známy. V dôsledku psychických útokov sa zamestnanec dopúšťa viac chýb, nemusí podávať požadovaný pracovný výkon. Bossing alebo mobbing obvykle prebiehajú v niekoľkých fázach: vznik konfliktu, psychický teror voči obeť, prípad sa stáva verejne známym, vylúčenie obeť z kolektívu.

Následkami šikanózneho konania môžu byť zdravotné problémy (napr. psychické problémy, zníženie imunity, nespavosť), pocit beznádeje, krivdy, hnevu, menejcennosti, znížená pracovná výkonnosť, práca pod neustálym stresom, strach ísť do práce, následný negatívny vplyv na súkromný život. V dôsledku toho môžu vzniknúť aj nepriaznivé následky pre zamestnávateľa (zníženie celkovej pracovnej výkonnosti kolektívu, neriešenie pracovných problémov a pod.).

### **Právna úprava ochrany pred šikanou na pracovisku**

V Slovenskej republike absentuje osobitná právna úprava, ktorej predmetom by bola výlučne ochrana pred šikanóznym konaním v pracovnoprávnej oblasti. Ústava SR v čl. 36 ustanovuje právo zamestnancov na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Podrobnejšie je táto problematika upravená v Zákonníku práce. Ustanovenie čl. 2 tretia veta uvádza, že výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi a nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Normatívne je táto základná zásada pracovnoprávných vzťahov rozvinutá v § 13 ods. 3 Zákonníka práce, podľa 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. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávnych 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. V prípade porušovania uvedeného ustanovenia má zamestnanec viaceré právne možnosti ochrany. Podľa § 13 ods. 5 Zákonníka práce má zamestnanec právo podať zamestnávateľovi sťažnosť v súvislosti s nedodržaním uvedených podmienok. Na túto sťažnosť je zamestnávateľ povinný bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky. Alternatívou pre zamestnanca je v prípade prebiehajúcej šikany možnosťou obrátiť sa so svojím podnetom na stredisko, ktoré má v predmete činnosti okrem iného poskytovať základného právneho poradenstva.

Pojem dobré mravy zákon nedefinuje. Podľa právnej teórie konanie v rozpore s dobrými mravmi predstavuje 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 akceptované v určitej spoločnosti a vytvárajú tak všeobecnú mienku o tom, čo je spoločnosťou považované za poctivé a slušné konanie. Rozpor právneho úkonu s dobrými mravmi je potrebné posudzovať s prihliadnutím na konkrétne okolnosti konania v príslušnej dobe a na všeobecne uznávanú mienku o tom, aký obsah konania je z uvedených hľadísk akceptovateľný.

Dozor nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov vykonávajú v súlade so zákonom č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov príslušné inšpektoráty práce, na ktoré sa obeť diskriminácie môže obrátiť s podnetom vo veci šikany. Prostriedky právnej ochrany šikanovaného zamestnanca závisia aj od následku šikany. Ak je ním skončenie pracovného pomeru, zamestnanec sa môže domáhať jeho neplatnosti v zmysle § 77 Zákonníka práce, a to v lehote dvoch mesiacov, keď sa mal pracovný pomer skončiť.

### **Právne prostriedky procesnej ochrany - obrátené dôkazné bremeno**

Dôležité ustanovenie pri ochrane pred šikanou predstavuje § 13 ods. 6 Zákonníka práce, podľa ktorého zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej osobitným zákonom, ktorým je antidiskriminačný zákon. V zmysle tohto ustanovenia je teda možné uplatniť nároky a prostriedky procesnej ochrany tak, ako je to u antidiskriminačných sporov. Obeť šikany má možnosť najmä domáhať sa, aby šikanujúca osoba upustila od svojho konania, ak je to možné, napravila protiprávny stav alebo poskytla primerané zadosťučinenie, napríklad sa ospravedlnila šikanovanej osobe (§ 9 ods. 2 antidiskriminačného zákona). Ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak 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. Právo na náhradu škody alebo právo na inú náhradu podľa osobitných predpisov tým nie je dotknuté.

Na konanie pred súdom sa vzťahuje Civilný sporový poriadok, ktorý stanovuje postup súdu a strán konania. Konanie sa začína na návrh osoby dotknutej nedodržaním podmienok podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Rovnako ako v prípadoch porušenia zásady rovnakého zaobchádzania aj v prípade procesnej ochrany pred šikanou je dôležitou procesnou garanciou ochrany záujmov obeť šikany tzv. obrátené (prenesené) dôkazné bremeno, ktoré predstavuje výnimku z procesných pravidiel dokazovania. Jeho zmyslom je uľahčenie procesného postavenia žalobcu, ktorý by často nedodržanie podmienok podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce mohol v dôsledku absencie prístupu k relevantným dôkazom len veľmi ťažko preukázať, a teda aby sa efektívne mohol domôcť svojich práv. Tento inštitút, prevzatý z ochrany pred nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, vyplýva jednak z európskej právnej úpravy, jednak v dôsledku jej transpozície do národného právneho poriadku z antidiskriminačného zákona.

Podstata ochrany pred šikanou týmto inštitútom je preto identická ako podstata ochrany pred diskrimináciou, ktorá je vyjadrená v článku 10 ods. 1 smernice Rady 2000/78ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani. V súlade s týmto článkom sa „ustanovuje, že členské štáty prijímú také potrebné opatrenia, aby v súlade s ich vnútroštátnymi súdnymi systémami bolo na žalovanom, aby preukázal, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, keď osoby, ktoré sa cítia poškodené z dôvodu neuplatnenia zásady rovnakého zaobchádzania, predložia súdu alebo inému príslušnému orgánu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k priamej alebo nepriamej diskriminácii došlo.“ V nadväznosti na to antidiskriminačný zákon upravuje pravidlo tzv. obráteného (preneseného) dôkazného bremena, keď v § 11 ods. 2 ustanovuje povinnosť žalovanému preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Analogicky, v zmysle § 13 ods. 6 Zákonníka práce, je preto možné domáhať sa právnej ochrany (vrátane procesnej) pred nedodržaním podmienok podľa ods. 3 (t.j. pred šikanou) prostredníctvom antidiskriminačného zákona, vrátane procesného inštitútu obráteného dôkazného bremena. Potreba preneseného dôkazného bremena vyplýva z toho, že väčšinou o šikane neexistujú priame dôkazy alebo žalobca nedisponuje dostatkom informácií, ktorými by mohol bez akýchkoľvek pochybností preukazovať existenciu bossingu (napríklad z dôvodu, že nemusí mať prístup k informáciám u svojho (častokrát už bývalého) zamestnávateľa. Preto vyplýva z požiadavky na efektívnu súdnu ochranu, aby žalovaný sprístupnil informácie na vyvrátenie pravdepodobnosti vyvíjania šikanózneho konania.

Z uvedeného vyplýva, že dôkazné bremeno v súdnom spore by nemala niesť žalobkyňa, ale žalovaný. Žalobkyňa v konaní pred súdom teda v zmysle uvedenej zásady nie je povinná dokazovať zneužívanie práv a povinností, ale postačuje oznámenie, resp. predloženie dôvodných skutočností, z ktorých možno opodstatnene usudzovať šikanu, postačuje teda miera pravdepodobnosti, existencia pochybností. Naproti tomu žalovaný sa musí právne relevantne vyjadriť ku všetkým takým skutočnostiam, ktoré vyvolávajú pochybnosti o tom, či jeho konanie nebolo šikanózne. V týchto prípadoch ide o vyvrátiteľnú právnu domnienku, pri ktorej platí, že pokiaľ žalovaný nepreukáže opak, možno jeho namietané konanie považovať dôvodne za porušenie ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce. Za účelom zbavenia sa podozrenia a vyvrátenia tvrdení, resp. skutočností označených žalobkyňou spočíva na žalovanom procesná povinnosť preukazovať v priebehu konania pred súdom, že namietané prejavy jeho konania (jednotlivé úkony ako aj jeho správanie vcelku) v sledovanom období vo vzťahu k XXX neboli porušením citovaného ustanovenia. Iba za splnenia



tejto podmienky sa žalovaný (zamestnávateľ) môže vyvinieť. V prípade, ak sa to žalovanému nepodarí v zodpovedajúcom rozsahu a pri odstránení akýchkoľvek rozhodujúcich dôvodných pochybností o šikane (jednoznačne nepreukáže opak) v konaní pred súdom, žalovaný neunesol dôkazné bremeno (v dôsledku dôkaznej núdze) a platí, že jeho konanie bolo porušením ustanovenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce. V tejto súvislosti je potrebné tiež poukázať na to, že objektívne existujúce alebo pretrvávajúce nezrovnalosti v dokazovaní zo strany žalovaného (v rámci jeho dôkaznej povinnosti) nezakladajú procesnú povinnosť žalobkyně ňou označené skutočnosti preukazovať vlastným dokazovaním, ani nemôžu zbaviť žalovaného pretrvávajúceho podozrenia zo šikanózneho konania.

Podľa judikatúry Súdneho dvora EÚ je na vnútroštátnom súde, aby zistil, či sú splnené podmienky na prenesenie dôkazného bremena (pozri rozsudok SD EÚ v konaní C-400/93, prípad Royal Copenhagen).

Vzhľadom na skutkový stav stredisku známy z podkladov predložených sťažovateľkou má stredisko dôvodne za to, že prejavy konania bývalého zamestnávateľa vykazujú znaky šikany voči XXX v oblasti pracovnoprávných vzťahov, a preto by sa na základe § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona dôkazné bremeno malo presunúť na žalovaného, ktorý musí preukázať, že dodržal povinnosti ustanovené v § 13 ods. 3 Zákonníka práce.

S pozdravom

výkonná riaditeľka