

## Mobbing a šikanovanie zamestnanca ako forma zneužitia práva

## Mobbing and Chicanery of the Employee as a Form of Abuse of Right

Helena Barancová

**Abstract:** *The presented study focuses on the current issues of the mobbing and chicanery of the employee as a form of abuse of right. Its author specifically concentrates on the following priority areas: concept of chicane, respectively chicanery, chicane as a form of abuse of right, the European Union legislation, foreign legal regulations of chicane, national legal regulation of chicane; concept of mobbing and its features; bossing; chicane – mobbing as a form of abuse of right, concept of good manners; chicane and discrimination; harassment – sexual harassment, instruction to harassment.*

**Key Words:** *Anti-Discrimination Act; Discrimination; Prohibition of Discrimination; Burden of Proof; Chicanery at Work; Mobbing; Bossing; Harassment; Sexual Harassment; Instruction to Discrimination; Employee; Health and Safety at Work; Convention on Human Rights and Fundamental Freedoms; Labour Code of the Slovak Republic; Good Manners in Labor Law; Prohibition of Abuse of Rights; the European Union Law.*

**Abstrakt:** *Predložená štúdia sa zameriava na aktuálnu problematiku mobbingu a šikanovania zamestnanca ako formy zneužitia práva. Autorka sa v nej osobitne venuje nasledujúcim ťažiskovým oblastiam: pojem šikany, respektíve šikanovania, šikana ako druh zneužitia práva, legislatíva Európskej únie, zahraničné právne úpravy šikany, vnútroštátna úprava šikany; pojem mobbing a jeho znaky; bossing; šikana – mobbing ako druh zneužitia práva, pojem dobré mravy; šikana a diskriminácia; obťažovanie – sexuálne obťažovanie, pokyn na obťažovanie.*

**Kľúčové slová:** *Antidiskriminačný zákon; diskriminácia; zákaz diskriminácie; dôkazné bremeno; šikanovanie v práci; mobbing; bossing; obťažovanie; sexuálne obťažovanie; pokyn na diskrimináciu; zamestnanec; bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci; Dohovor o ľudských právach a základných slobodách; Zákonník práce Slovenskej republiky; dobré mravy v pracovnom práve; zákaz zneužitia práva; právo Európskej únie.*

## Úvod

V období ostatných rokov aplikačná prax avizuje narastanie šikanovania zamestnancov na pracovisku. Počet prípadov šikanovania zamestnancov vzrastá aj v zahraničí. Často sa šikanovanie v oblasti pracovnoprávných vzťahov nazýva mobbingom, obťažovaním alebo bossingom. Začiatkom mája bol medializovaný prípad šikanovanej ženy, voči ktorej zamestnávateľ – veľká americká telekomunikačná firma – uplatňoval šikanu už od roku 2005, keď prestúpila na islam. Za šikanovanie v práci a neskoršiu stratu zamestnania dostala moslimka v USA odškodné v rekordnej výške 5 miliónov USD, vrátane ušlej mzdy. Podľa denníka Cansas City Star je takéto odškodnenie najvyšším, aké bolo v takomto prípade prisúdené v americkom štáte.<sup>1</sup>

Výskumy Európskej únie ukazujú, že ženy sa vo väčšej miere ako muži stávajú predmetom mobbingu. Aj zamestnanci zamestnaní len na určitú dobu sa častejšie stávajú predmetom mobbingu v porovnaní so zamestnancami zamestnanými na neurčitý čas. Prekérne zamestnania sú častejšie príležitosťou pre uskutočňovanie mobbingu ako stále pracovné miesta zamestnancov, obsadené na pracovnú zmluvu na neurčitý čas. Mobbing a šikana na pracovisku vedie často k stresom podmieneným ochoreniam zamestnancov a predstavuje zdravotné riziko pre zamestnanca.<sup>2</sup>

Na Slovensku nedávno medializované prípady šikanovania zamestnancov z oblasti pracovnoprávných vzťahov ukázali, že v Slovenskej republike nemáme dostatok právnych nástrojov na ochranu zamestnanca pred šikanovaním na pracovisku. Aj keď je fakt, že Zákonník práce, ani iný pracovnoprávny predpis nepozná termín šikanovanie či mobbing, bližším skúmaním právnej povahy šikanovania alebo mobbingu či obťažovania zistíme, že aj existujúca pracovnoprávna úprava poskytuje možnosti právnej ochrany šikanovanému zamestnancovi alebo zamestnancovi, voči ktorému sa v rámci pracovnoprávných vzťahov uplatňuje mobbing alebo bossing.

Pokiaľ ide o pojem šikanovanie a mobbing, ide o veľmi podobné pojmy, predstavujúce správanie, ktoré nie je súladné s právom a ktorého cieľom je vylúčenie zamestnanca z pracovného kolektívu alebo z pracov-

<sup>1</sup> Americká moslimka vysúdila za šikanovanie v práci 5 miliónov dolárov. In: *Pluska.sk* [online]. 2012-05-06 [cit. 2014-04-07]. Dostupné na: <http://www.pluska.sk/krimi/zahranicne-krimi/americka-moslimka-vysudila-za-sikanovanie-praci-5-milionov-dolarov.html>.

<sup>2</sup> *Správa Európskeho parlamentu o mobbingu na pracovisku* [2001-07-16], s. 12.

noprávneho vzťahu. Právne formy mobbingu či šikanovania na pracovisku sú veľmi rozmanité, aj keď ich môžeme spojiť so spoločným menovateľom určitého typu najmä psychického násillia a obťažovania na pracovisku. Ide o obťažovanie, ktoré je v prevažnej miere v rozpore s ľudskou dôstojnosťou.

Vyššie uvedené pojmy, aj keď sú veľmi podobné, vykazujú navzájom aj isté rozdiely, ktoré zdôrazňuje najmä nemecká súdna judikatúra.<sup>3</sup>

### Pojem šikany (šikanovania)

V literatúre sa používa nielen pojem šikanovania zamestnanca na pracovisku, ale aj pojem šikany. V právnickej literatúre sa používa častejšie pojem šikany.

Pojmom šikany sa v slovenskom práve ako prvý zaoberal Štefan Luby vo svojom klasickom diele *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve* z roku 1958. V rámci skúmania pojmu zneužitia práva a výkonu práva v rozpore s dobrými mravmi vymedzil pojem šikany ako druh zneužitia práva, ktoré je na rozdiel od konania v rozpore s dobrými mravmi úmyselné, a v prípade šikany k tomu pristupuje ešte znak úmyslu, cieľom ktorého je spôsobiť šikanovanej osobe hmotnú alebo nehmotnú ujmu.<sup>4</sup> Ide o zneužitie práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktoré sa uskutočňuje zámerné preto, aby bol tento účastník poškodený, a aby mu takýmto výkonom práva bola spôsobená ujma.

Na pojem šikany na pracovisku v odbornej zahraničnej literatúre existuje mnoho názorov. Často sa pojem šikany na pracovisku obsahovo prelína s pojmom mobbingu alebo obťažovania. Mnohé zahraničné právne úpravy upravujú mobbing alebo šikanovanie na pracovisku v rámci systematických častí diskriminačných správání, najmä pokiaľ ide o pojem obťažovania na pracovisku. Z medzinárodných právnych prameňov možno vyvodit', že šikanovanie na pracovisku alebo obťažovanie by sme mohli systematicky zaradiť predovšetkým do obsahového rámca bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Podľa platnej pracovnoprávnej úpravy obťažovanie je obvykle obsahovou súčasťou pojmu diskriminácie a definuje ho antidiskriminačný zákon.

<sup>3</sup> Vid' napríklad *Rozhodnutie Krajského pracovného súdu Thüringen 5 Sa 403/20* [2001-04-10]; *Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 7 ABR 14/96* [1997-01-15]; a *Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 10 AZR 592/06* [2007-03-28].

<sup>4</sup> LUBY, Š. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve I.* 1. vyd. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958, s. 327 a nasl. ISBN neuvedené.

Zákonník práce, ani iný pracovnoprávny predpis nevymedzuje pojem šikany.

Aj keď naším cieľom nie je pojmové vymedzenie šikany alebo mobbingu či obťažovania, treba uviesť, že tieto tri pojmy sa používajú často na označenie konania toho istého obsahu. Viac je v slovenskom právnom systéme vžitý pojem šikanovania a menej pojem mobbingu. Pokiaľ ide o obťažovanie, to treba chápať najčastejšie ako súčasť diskriminácie v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Okrem ponímania obťažovania ako jednej z foriem diskriminácie, obťažovanie nemusí byť vždy spojené s príslušným diskriminačným znakom (napr. rod, rasa, etnická príslušnosť, vek, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia). Nemecká judikatúra po prijatí antidiskriminačného zákona všetky relevantné formy mobbingu na pracovisku podriaďuje pod pojem obťažovania na pracovisku.<sup>5</sup>

### **Šikana ako druh zneužitia práva**

V oblasti pracovného práva treba šikanu na pracovisku považovať za druh zneužitia práva, ktorý zakazuje článok 2 Základných zásad Zákonníka práce.

Citované ustanovenie Zákonníka práce súčasne zakotvuje príkaz účastníkov pracovnoprávnych vzťahov výkon práv a povinností uskutočňovať v súlade s dobrými mravmi.

Šikana na pracovisku môže naplniť aj skutkovú podstatu niektorého z priestupkov podľa zákona o priestupkoch alebo aj skutkovú podstatu trestného činu podľa Trestného zákona.

### **Legislatíva Európskej únie**

Právo Európskej únie nezakotvuje pojem šikany, ani pojem mobbingu, aj keď na druhej strane treba povedať, že Európska únia v období ostatných dvoch desaťročí vyvinula viaceré iniciatívy smerujúce k ochrane zamestnanca voči šikanovaniu, obťažovaniu či mobbingu alebo bossingu.

Európsky parlament prijal ešte v roku 2001 rozhodnutie č. 2001/2339(INI) o obťažovaní na pracovisku, ktoré bolo obsahovo zamerané proti šikanovaniu na pracovisku. V tomto rozhodnutí žiadal Radu EÚ, aby zvažila rozšírenie pôsobnosti smernice 89/391/EHS o ochrane

---

<sup>5</sup> Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 7 ABR 14/96 [1997-01-15]; a Rozhodnutie Spolkového súdneho dvora III ZR 277/01 [2002-08-01].

zdravia pri práci alebo navrhla zväžiť prípravu novej smernice ako právneho nástroja proti šikanovaniu, s cieľom zabezpečenia dôstojnosti zamestnanca na pracovisku. Samotná Rámcová smernica 89/391/EHS o ochrane zdravia pri práci zakotvuje len všeobecné povinnosti zamestnávateľov v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj ich zodpovednosť za to, aby zamestnanci počas výkonu práce neboli vystavení pracovným úrazom, iným ujám na zdraví, čím sa nepochybne myslí aj šikanovanie. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci definuje šikanovanie na pracovisku ako opakované nezmyselné správanie sa voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Môže ísť o nezmyselné správanie sa jednotlivca alebo skupiny osôb. Pritom sa predanost' šikanovania na pracovisku vyžaduje, aby sa takéto správanie opakovalo a trvalo dlhší čas.

V roku 2007 bola európskymi sociálnymi partnermi podpísaná Rámcová dohoda o obťažovaní a násilí na pracovisku, ktorá mala byť členskými štátmi EÚ implementovaná do troch rokov. Základným cieľom Rámcovej dohody je prevencia a riešenie problémov šikanovania a sexuálneho obťažovania na pracovisku. Dohoda formuluje povinnosti zamestnávateľa pri predchádzaní sexuálneho obťažovania na pracovisku, ako aj prevenciu proti šikanovaniu na pracovisku.

Za významný právny nástroj v boji proti šikanovaniu na pracovisku treba považovať smernicu 2000/78/ES, ktorá vytvára všeobecný právny rámec proti diskriminácii v zamestnaní a povolani (ďalej len „Rámcová smernica“), ako aj smernicu 2000/43/ES o zákaze diskriminácie z rasových alebo etnických dôvodov. So šikanovaním najtesnejšie súvisí pojem obťažovania, ktoré vyššie uvedené smernice považujú za obsahovú súčasť diskriminácie, so všetkými sociálnoprávnymi následkami, vrátane súdnej ochrany a obráteného dôkazného bremena, ktoré je na strane žalovaného. V zmysle uvedených smerníc ide o obťažovanie, ktoré je späť s niektorým z diskriminačných dôvodov.

Pretože šikanovaním sa často porušuje dôstojnosť dotknutej osoby, z hľadiska právnej ochrany poškodeného je právne významný aj článok 1 Charty základných práv EÚ, ktorý ochranu ľudskej dôstojnosti zakotvuje na prvom mieste, a v zahraničnej literatúre sa vedú živé diskusie o tom, že právo na ochranu ľudskej dôstojnosti, ako „právo práv“, je vybavené aj právnym nárokom, t.j. je súdne vymáhateľné. Právna sila tohto práva zakotveného v Charte základných práv EÚ je tak intenzívna, že ho treba

uplatňovať aj pri časti tzv. nenárokovateľných práv v prípade, ak sa nimi zasiahne aj do práva na dôstojnosť ľudskej osoby. Mobbing na pracovisku je najčastejšie porušením článku 6 ods. 1 Dohovoru Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách.

Z európskych právnych prameňov relevantných pre oblasť šikania na pracovisku na prvom mieste treba spomenúť Dohovor Rady Európy o ľudských právach a základných slobodách, ktorý zakotvuje nielen právo na dôstojnosť človeka, ale aj právo na ochranu súkromného života a zákaz neľudského a ponižujúceho zaobchádzania a ďalšie ľudské práva.

Systém právnych prameňov Rady Európy pri reglementácii šikania na pracovisku dotvára Európska sociálna charta a Revidovaná Európska sociálna charta, ktoré Slovenská republika ratifikovala.

### **Zahraničné právne úpravy šikany**

Len niektoré zo zahraničných právnych úprav majú výslovné zakotvenie zákazu šikania alebo mobbingu na pracovisku. Ide o právne úpravy Švédska, Francúzska, Španielska, Poľska a Slovinska. Aj v krajinách, v ktorých nie je pojem mobbingu výslovne právne formalizovaný, majú čiastočné úpravy o mobbingu na pracovisku. Napríklad belgická právna úprava mobbingu na pracovisku považuje za opakujúce sa správanie rôznych spôsobov, ktoré je zneužitím práva. Uskutočňuje sa hlavne slovami, gestami, ponižovaním, ktorých cieľom je poškodiť dôstojnosť zamestnanca, jeho fyzickú alebo psychickú integritu. Ohrozujú zamestnanie mobbovaného zamestnanca a vytvárajú nepriateľské a zstrašujúce podmienky v pracovnom prostredí.<sup>6</sup>

Švédska právna úprava vymedzuje definíciu mobbingu, resp. šikania v práci ako opakujúce sa jednostranné negatívne konanie, ktoré sprevádza výkon práce jednotlivých zamestnancov a ktoré môže viesť k sociálnemu vylúčeniu zamestnancov.<sup>7</sup>

Francúzska pracovnoprávna úprava výslovne zakotvuje, že žiadny zamestnanec nesmie byť na pracovisku predmetom šikany, ktorá smeruje alebo pôsobí na poškodenie jeho dôstojnosti a vedie k zhoršeniu podmienok práce na pracovisku.<sup>8</sup>

<sup>6</sup> *Správa Európskeho parlamentu o mobbingu na pracovisku* [2001-07-16], s. 11.

<sup>7</sup> *Švédsky zákon o pracovnom prostredí*.

<sup>8</sup> *Zákon o sociálnej modernizácii Francúzska*.

Podľa britského práva sa mobbing definuje ako ofenzívne, zlou vôľou sprevádzané konanie, ktoré predstavuje zneužitie moci pomocou príslušných prostriedkov zameraných a cielených k tomu, aby adresáta mobbingu ponížili, zosmiešnili a spôsobili jeho vylúčenie z pracovného kolektívu.<sup>9</sup>

Zákonník práce Poľska zakotvuje pojem mobbingu ako správanie vzťahujúce sa alebo zamerané na zamestnancov, ktoré predstavuje nepretržité alebo pretrvávajúce obťažovanie a šikanovanie. Takéto ponižovanie a obťažovanie ponižujú, zosmiešňujú, izolujú alebo vylučujú zamestnanca z pracovného kolektívu, resp. sa uskutočňujú s týmto zámerom. Ak v dôsledku šikanovania či mobbingu dôjde k zhoršeniu zdravotného stavu zamestnanca, ten je oprávnený sa domáhať u zamestnávateľa finančnej náhrady za utrpenú ujmu, ktorá nesmie byť nižšia než je výška minimálnej mzdy.

Ešte prísnejšia úprava obťažovania, chápaného ako šikany, je právna úprava Slovinska, podľa ktorej všetky formy obťažovania na pracovisku sú trestným činom s trestom odňatia slobody až na dobu dvoch rokov. V prípade preukázania nepriaznivých následkov fyzického alebo psychického charakteru doba výkonu trestu môže byť predĺžená až na obdobie troch rokov. Okrem trestnoprávných sankcií porušenie dôstojnosti zamestnanca zakladá aj možnosť uloženia pokuty až do výšky 20 000 EUR. Za pozitívne možno hodnotiť, že slovinský Zákonník práce výslovne zakotvuje pojem sexuálneho násillia a iných foriem obťažovania a mobbingu.

Šikanovanie sa v niektorých zahraničných úpravách zakotvuje pod pojem morálneho obťažovania. Napríklad francúzsky Zákonník práce v článku L. 1152-1 zakotvuje zákaz morálneho obťažovania zamestnanca.<sup>10</sup> Podľa Zákonníka práce Francúzska žiadny zamestnanec nesmie trpieť opakovaným správaním morálneho obťažovania, ktorého cieľom je alebo môže byť zhoršenie pracovných podmienok zamestnanca a ktoré môžu poškodiť jeho individuálne práva a dôstojnosť, ako aj ovplyvniť jeho zdravie a profesijnú kariéru. V zmysle francúzskeho Zákonníka práce žiadny zamestnanec nesmie byť postihnutý za to, že sa odmietol podrobiť opakovanému morálnemu obťažovaniu, alebo preto, že zhromaždil

---

<sup>9</sup> BRINKMANN, R. D. *Mobbing, Bullying, Bossing: Treibjagd am Arbeitsplatz: Erkennen, Beeinflussen und Vermeiden systematischer Feindseligkeiten*. 1. Aufl. Heidelberg: Sauer, 1995. 188 s. ISBN 978-3-7938-7133-0.

<sup>10</sup> *Zákonník práce Francúzska L. 1152-3.*

dôkazy o výskyte takýchto správanií. V článku L. 1152-3 Zákonník práce Francúzska zakazuje skončenie pracovného pomeru z dôvodov, ktoré súvisia s činmi morálneho obťažovania zamestnanca. Zamestnávateľom pritom ukladá konkrétne právne povinnosti v záujme predchádzania morálneho obťažovania na pracovisku, porušenie ktorých zakladá zodpovednosť za skutky morálneho obťažovania na pracovisku, ktorých sa dopustili ich zamestnanci. Súčasne sú zamestnávatelia povinní zabrániť ujmom zamestnancov na ich duševnom zdraví a rizikám spojeným s morálnym obťažovaním. Morálne obťažovanie je podľa francúzskej právnej úpravy obsahovou súčasťou skutkovej podstaty trestného činu podľa Trestného zákona, s možnosťou peňažného trestu až do sumy 15 000 EUR pre jednotlivca a pokuty až do výšky 75 000 EUR pre právnickú osobu.

Aj keď Spolková republika Nemecko nemá osobitnú úpravu o mobbingu na pracovisku, v súdnej judikatúre sa mobbing vymedzuje ako systematické Anfeiden (útoky), šikanovanie alebo diskriminácia medzi zamestnancami navzájom alebo zo strany nadriadeného zamestnanca.<sup>11</sup> Podľa nemeckej judikatúry mobbing na pracovisku sa vyznačuje opakovaným, nepriateľským, nedôstojným, ponižujúcim konaním, následkom ktorého obeť utrpí často psychosomatické zdravotné ťažkosti, vedúce až k psychickému poškodeniu zdravia.<sup>12</sup>

V právnej veci 90bA131/11x zo dňa 26. 11. 2012 Spolkového pracovného súdu išlo o mobbing na pracovisku. Žalobca pociťoval mobbing na pracovisku tým, že bol zo strany svojich kolegov vylučovaný z kolektívu. Príčinu mobbingu videl v tom, že v pracovnom kolektíve bol absolútnym abstinentom, nepil alkohol. V posledných troch rokoch trvania pracovného pomeru nebol pozvaný k spoločným oslavám s druhými kolegami. Zo strany svojich kolegov bol často predmetom neslušných poznámok, čo vnímal ako obťažovanie. Spolukolegovia sa voči nemu dopúšťali aj počítačovej manipulácie, s uverejnením perverzných poznámok na žalobcu. Žalobca sa stal na dlhší čas dočasne práceneschopným. V uvedenom spore žalobca vysúdil nielen bolestné, ale aj náhradu škody. Podľa rozhodnutia Krajinského súdu Thüringen 5 Sa 403/00 zo dňa 10. 04. 2001 mobbing predstavuje pokračujúcu Anfeidung, šikanózne alebo diskriminujúce konanie, ktoré je zamerané predovšetkým voči osobnostným právam zamestnanca. Mobbing na pracovisku sa však z hľadiska svojich

<sup>11</sup> Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 7 ABR 14/96 [1997-01-15].

<sup>12</sup> Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 7 ABR 14/96 [1997-01-15].



právných a sociálnych dôsledkov dotýka aj iných práv, akými sú právo na dôstojnosť zamestnanca a právo na ochranu zdravia.

V právnej veci Spolkového pracovného súdu 8 AZR 593/06 zo dňa 25. 10. 2007 žalobca bol 1. decembra 1990 vymenovaný za prvého obezárzta na neurochirurgickej klinike. V roku 2001 bolo vypísané výberové konanie na vedúceho neurochirurgickej kliniky. Následkom mobbingu zo strany vedúceho spolukolegu na pracovisku žalobca ochorel. Súd konšta-toval porušenie osobnostných práv zamestnanca a rozhodol o nároku na bolestné.

Mobbing podľa švajčiarskeho pracovného práva predstavuje poško-denie osobnosti zamestnanca podľa článku 328 OR.

V pracovnom práve USA je už vyše 30 rokov ustálená judikatúra, kto-rá vychádza z toho, že obťažovanie môže byť diskrimináciou. Protiprávne postupy tohto typu možno rozdeliť do dvoch skupín. Jednou z nich je tzv. quid pro quo harassment, prisľúbenie výhod alebo hrozba nevýhodami ako odpoveď na určité správanie vzťahujúce sa na znak diskriminácie. Za hostile environment harassment sa považuje zavinené správanie sa zo strany zamestnávateľa (tretej osoby), ktoré vytvára také pracovné pro-stredie, „v ktorom ľahšie dochádza k obťažovaniu vzťahujúcemu sa na určitý znak diskriminácie.“<sup>13</sup> Zatiaľ čo prvý typ obťažovania je právne významný pri sexuálnom obťažovaní (t.j. prisľúbenie výhod), možno druhý typ obťažovania (hrozba nevýhodami) uplatniť aj na iné znaky diskriminácie. V praxi pritom ide popri diskriminácii na základe pohlavia najčastejšie o rasovú diskrimináciu. Prípady rasovej diskriminácie boli aj prvými prípadmi, na základe ktorých bol americkými súdmi vyvinutý právny model „hostile environment“.

### ***Vnútroštátna úprava šikany***

Šikana v pracovnoprávných vzťahoch predstavuje zásah do práva na ľud-skú dôstojnosť. Právo na ľudskú dôstojnosť ochraňuje aj Ústava Sloven-skej republiky v článku 19.

Zamestnanec – obeť šikanovania – znáša následky, ktoré spočívajú v zhoršení jeho psychického alebo fyzického zdravia. V prevencii proti šikanovaniu na pracovisku veľmi účinne preventívne pôsobí článok 36 Ústavy Slovenskej republiky, podľa ktorého majú všetci zamestnanci právo na bezpečné a uspokojivé pracovné podmienky.

---

<sup>13</sup> *The Civil Rights Act of 1964; a Holman v. Indiana 82 FEP Cases 1287 [2000-05-01].*

Konkrétny výkon uvedeného ústavného práva garantuje najmä Zákonník práce v systematickej časti ochrany práce, ako aj zákon č. 124/2006 Z.z. o ochrane zdravia. Porušenie týchto zákonných povinností zamestnávateľa, ale aj zamestnanca, má za následok pracovnoprávnu zodpovednosť zamestnávateľa, ako aj pracovnoprávnu zodpovednosť zamestnanca. Mobbing ako taký nie je podľa slovenskej právnej úpravy trestným činom, ale jednotlivé konania v rámci uskutočňovania mobbingu na pracovisku môžu napĺňať skutkovú podstatu viacerých trestných činov. Problematické je však v trestnom konaní preukázať mobbing, čo nie je jednoduché.

Ak chápeme mobbing na pracovisku ako výrazný zásah do súkromného života a osobnostných práv, popri Ústave Slovenskej republiky právne účinnú ochranu zamestnanca garantuje § 11 Občianskeho zákonníka, ktorý zakotvuje ochranu osobnostných práv oprávnenej osoby, vrátane ochrany dobrej povesti.

### Pojem mobbing

Slovo mobbing je odvodené z anglického slovesa „to mob“ (niekoho hlučne napádať, urážať, dotierať, útočiť).<sup>14</sup> Používané ako substantívum sa môže „the Mob“ preložiť ako „zberba, chasa, banda, čeliadka, háved.“ Okrem toho v angličtine nájdeme pojem „mob law“, ktorý možno postaviť na roveň slovu „lynčovanie“.

Pojem „mobbing“ v latinčine, „mobile vulgus“, označuje vrtkavú masu, rozvášnenú masu ľudí. Švédsky lekár Peter-Paul Heinemann prevzal túto terminológiu na opis správania detí na školskom dvore. Jeho štúdie vykonané v 60. a 70. rokoch minulého storočia vysvetľujú a systematizujú skupinové správanie detí, ktoré má znaky hrubosti a zachádza tak ďaleko, že dotknuté dieťa sa môže dostať do sociálnej situácie, ktorá môže niekedy viesť až k samovražde.<sup>15</sup> Na to nadviazal Heinz Leymann, zakladateľ moderného ponímania mobbingu, ktorý používa tento pojem, aby

---

<sup>14</sup> Porovnaj ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing und psychische Gewalt: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 8. unbearb. u. aktualis. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2011, s. 22. ISBN 978-3-7663-6018-2; NEUBERGER, O. *Mobbing: Übel mitspielen in Organisationen*. 3. verb. u. erw. Aufl. München; Mering: Rainer Hampp, 1999, s. 2. ISBN 978-3-87988-339-4; a RESCH, M. *Wenn Arbeit krank macht*. 1. Aufl. Frankfurt am Main; Berlin: Ullstein, 1994, s. 88. ISBN 978-3-548-27809-4.

<sup>15</sup> LEYMAN, H. Hrsg. *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1995, s. 14. ISBN 978-3-499-13567-5.

opísal podobné procesy v pracovnom svete dospelých.<sup>16</sup> Všimol si, že príčiny psychického zaťaženia zamestnancov často nespočívajú v ich osobe, ale v prevádzkových podmienkach pracovného prostredia. Tento poznatok bol východiskovým bodom pre jeho výskum, ktorý uskutočnil vo Švédsku na konci 70. až 80. rokov minulého storočia a ktorého výsledky publikoval najmä po roku 1984.<sup>17</sup> Predovšetkým v roku 1993 Rowohltom vydané dielo „Mobbing, psychoteror na pracovisku, a ako sa proti tomu možno brániť“ spôsobilo, že sa aj širšia odborná a vedecká literatúra začala zaoberať týmto fenoménom.

Podľa Leymanna sa pod mobbingom chápe konfliktami zaťažená komunikácia na pracovisku medzi kolegami alebo medzi nadriadenými a podriadenými zamestnancami, pri ktorej sa napadnutá osoba systematicky (často) a v priebehu dlhšieho času utláča.

Teda pojmovým znakom mobbingu je, že sa uskutočňuje systematicky alebo často a trvá dlhší čas. Zamestnanec je zo strany jednej alebo viacerých osôb priamo alebo nepriamo napádaný, s cieľom alebo efektom vylúčenia z pracovného vzťahu, a to pociťuje ako diskrimináciu.<sup>18</sup> Podľa nemeckej judikatúry je mobbing širším pojmom ako šikana, pretože pod pojem mobbingu zahrňuje aj šikanu, obťažovanie alebo diskrimináciu zamestnanca, ak uvedené formy mobbingu trvajú dlhší čas, sú systematické alebo aspoň časté a medzi jednotlivými prejavmi mobbingu voči zamestnancovi je časová aj vecná súvislosť. Tak napríklad obťažovanie môže byť v zmysle vyššie uvedeného len obťažovaním, tak, ako ho vymedzuje antidiskriminačný zákon, ale môže byť aj mobbingom, ak trvá dlhší čas, je časté alebo systematické. Domnievame sa však, že aj šikana zamestnanca musí zodpovedať uvedeným právnym charakteristikám mobbingu, aj keď, na druhej strane, ak šikanu chápeme ako zneužitie určitého konkrétneho subjektívneho práva, tá by sa nemusela za každých okolnos-

---

<sup>16</sup> LEYMAN, H. Hrsg. *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1995, s. 14. ISBN 978-3-499-13567-5.

<sup>17</sup> LEYMAN, H. Hrsg. *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1995, s. 14 a nasl. ISBN 978-3-499-13567-5; a BRINKMANN, R. D. *Mobbing, Bullying, Bossing: Treibjagd am Arbeitsplatz: Erkennen, Beeinflussen und Vermeiden systematischer Feindseligkeiten*. 1. Aufl. Heidelberg: Sauer, 1995, s. 12 a nasl. ISBN 978-3-7938-7133-0.

<sup>18</sup> LEYMAN, H. Hrsg. *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1995, s. 18. ISBN 978-3-499-13567-5.

tí opakovať, hoci opakovanie šikanózných konaní je v aplikačnej praxi príliš časté.

Mobbing je negatívny proces v pracovnom prostredí, v ktorom sa deštruktívne úkony rôzneho druhu opakujú a počas dlhšieho obdobia smerujú voči jednotlivcovi. Zamestnanec ich pociťuje ako obmedzenie a zraňovanie svojej osoby. Nebrzdený priebeh takýchto útokov nepriaznivo ovplyvňuje jeho psychickú pohodu a zdravie, s následkom zvyšovania izolácie od iných, a tým aj jeho vyčlenenia na pracovisku. Takýto stav spravidla končí stratou doterajšieho profesijného pôsobiska alebo pracovnej pozície.

Aj podriadení zamestnanci môžu smerovať mobbing voči svojmu nadriadenému zamestnancovi. V literatúre sa označuje termínom stafing.<sup>19</sup>

Pojem mobbing nemecký Spolkový pracovný súd po prijatí antidiskriminačného zákona spojil aj s pojmom obťažovanie. Obťažovanie je znevýhodnenie, ak neželané spôsoby správania, ktoré súvisia s príslušným dôvodom,<sup>20</sup> zapríčinia, že je narušená dôstojnosť dotknutej osoby a vytvára sa prostredie poznačené zastrašovaním, osočovaním, ponižovaním, pokorením alebo urážaním. Nemecký Spolkový pracovný súd definoval šikanovanie ako systematické nepriateľské správanie, obťažovanie a diskrimináciu, s cieľom systematicky uškodiť inej osobe s ohľadom na jej pocit sebahodnoty. Na základe aktuálnej nemeckej judikatúry šikanovanie predpokladá pretrvávajúci výskyt protiprávných skutkov alebo systematické obťažovanie, porušenie zákonných práv dotknutej osoby, jej zdravia, osobnosti alebo majetku a jednosmerný charakter procesu šikanovania. K protiprávnym zásahom dochádza jednosmerne, len voči dotknutej osobe.

Podľa nemeckej judikatúry pojem mobbingu prekračuje obsahový rámec pojmu obťažovania. Pri mobbingu musí ísť o viac na seba nadväzujúcich mobbingových konaní. Zamestnanec je oprávnený na súde sa domáhať, aby zamestnávateľ plnil svoje povinnosti vo vzťahu k pracov-

---

<sup>19</sup> Porovnaj *Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 7 ABR 14/96* [1997-01-15]; a porovnateľná definícia v *Rozhodnutí Spolkového súdneho dvora III ZR 277/01* [2002-08-01].

<sup>20</sup> § 1 *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* má nasledovné znenie: „Cieľom zákona je zabrániť alebo odstrániť znevýhodnenia z dôvodov rasy alebo z dôvodu etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo svetonázoru, zdravotného postihnutia, veku alebo sexuálnej identity.“

ným podmienkam, ktoré by eliminovali alebo vylučovali mobbing na pracovisku.<sup>21</sup>

Mobbing predpokladá sociálny konflikt, pod ktorým sa chápe interakcia medzi minimálne dvomi navzájom nezávislými aktérmi, v rámci ktorej sa každý pokúša zrealizovať zdánlivo alebo skutočne nezlučiteľné plány konania a pri ktorej si je najmenej jeden aktér vedomý stavu súperenia.<sup>22</sup> Pre existenciu konfliktu stačí, ak niekto niekoho iného pociťuje ako ohrozenie pre svoju vlastnú prácu, pre svoje vlastné pracovisko, hoci to nezodpovedá skutočnosti, a druhá strana nemá takýto pocit.<sup>23</sup> Vnímanie konfliktu existuje len na jednej strane. Osoba konfrontovaná s takouto situáciou sa čuduje správaniu toho druhého a nevie, prečo sa tento k nej určitým spôsobom správa (napr. neodpovedanie na pozdrav).

### **Znaky mobbingu**

Mobbing vykazuje určité charakteristiky, medzi ktoré patria:<sup>24</sup>

1. systematické útoky;
2. množstvo útokov;
3. útoky trvajúce dlhší čas;
4. nepriateľskosť útokov;
5. slabosť (poddajnosť) napádaného;
6. vyčlenenie dotknutého – „vylúčenie z pracovného pomeru“.

Jednotlivé znaky mobbingu nemajú vzhľadom na ich význam rovnakú váhu. Časový moment (znak č. 3) je menej závažný ako nepriateľskosť, resp. deštruktívnosť konaní (znak č. 4), ako aj vyčlenenie dotknu-

---

<sup>21</sup> *Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 8 AZR 593/06* [2007-10-25].

<sup>22</sup> HAGE, M. a J. HEILMANN. *Mobbing – ein modernes betriebliches Konfliktfeld. Betriebs-Berater*. 1998, Jg. 53, Nr. 14, s. 742-743. ISSN 0340-7918.

<sup>23</sup> HAGE, M. a J. HEILMANN. *Mobbing – ein modernes betriebliches Konfliktfeld. Betriebs-Berater*. 1998, Jg. 53, Nr. 14, s. 743. ISSN 0340-7918; vid' tiež ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing und psychische Gewalt: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 8. unbearb. u. aktualis. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2011, s. 56. ISBN 978-3-7663-6018-2.

<sup>24</sup> LEYMANN, H. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. 13. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1993. 186 s. ISBN 978-3-499-13351-0; a WOLMERATH, M. *Mobbing und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*. In: M. WOLMERATH a A. ESSER, Hrsg. *Werkbuch Mobbing: Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2012, s. 302. ISBN 978-3-7663-6110-3.

tého (znak č. 6).<sup>25</sup> Kto je vystavený mobbingu, pociťuje to spravidla bezprostredne a hneď, aj keď systematika skrývajúca sa za jednotlivými prejavmi mobbingu nie je vždy rozpoznateľná alebo konflikt vyvolávajúci mobbing ostáva ukrytý. Aby sa človek cítil, že sa s ním jedná nespravodlivo alebo je vyčlenený, nie je potrebné, aby útoky trvali dlhšie obdobie.<sup>26</sup>

Mobbing sa ďalej vyznačuje tým, že jeho prejavy trvajú dlhší čas (znak č. 3). V literatúre sa uvádza, že by takéto konanie malo trvať šesť mesiacov. Nebolo by z hľadiska praxe, ale ani teórie správne, aby sa pri naplnení skutkovej podstaty mobbingu nevyhnutne vyžadovalo trvanie mobbingu šesť mesiacov. V závislosti od intenzity mobbingových prejavov, ako aj od okolností konkrétneho individuálneho prípadu (napr. zdravotná situácia osoby dotknutej mobbingom) môže stačiť niekoľko týždňov, aby bolo možné hovoriť o „dlhšom období“. Jadrom mobbingu je vyčlenenie osoby dotknutej mobbingom (znak č. 6). Byť vyčlenený je každodennou skúsenosťou osoby dotknutej mobbingom.<sup>27</sup> Zahŕňa sociálnu izoláciu, ako aj stratu medziľudského rešpektu, odklon od obvyklého medziľudského spolužitia a častokrát aj stratu zamestnania.<sup>28</sup> Podľa nemeckej judikatúry o mobbing na pracovisku ide nielen vtedy, ak v pozícii mobbera je sám zamestnávateľ, ale aj vtedy, ak firmu organizuje tak, že neprijme potrebné opatrenia, ktoré by vylúčili poškodenie osobnostných práv zamestnanca.<sup>29</sup> Mobbingom na pracovisku sa poškodzuje alebo ohrozuje dôstojnosť osoby – zamestnanca. Podľa nemeckého práva je obeť mobbingu oprávnená na súde požadovať od zamestnávateľa náhradu škody v prípade nečinnosti zamestnávateľa alebo pri jeho neúčinnnej intervencii. Náhradu škody tvoria náklady na terapiu, náklady na zastupovanie pred súdom a bolestné. Ak je mobbing diskrimináciou z niekto-

<sup>25</sup> Vid' tiež ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 3. überarb. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 1999, s. 25-79 a nasl. ISBN 978-3-7663-2962-2.

<sup>26</sup> Vid' tiež ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing und psychische Gewalt: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 8. unbearb. u. aktualis. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2011, s. 27 a 80. ISBN 978-3-7663-6018-2; a NEUBERGER, O. *Mobbing: Übel mit-spielen in Organisationen*. 3. verb. u. erw. Aufl. München; Mering: Rainer Hampp, 1999, s. 19. ISBN 978-3-87988-339-4.

<sup>27</sup> Vid' tiež ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing und psychische Gewalt: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 8. unbearb. u. aktualis. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2011, s. 58. ISBN 978-3-7663-6018-2.

<sup>28</sup> Vid' tiež ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing und psychische Gewalt: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 8. unbearb. u. aktualis. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2011, s. 58. ISBN 978-3-7663-6018-2.

<sup>29</sup> *Rozhodnutie Krajského pracovného súdu Thüringen 5 Sa 403/20* [2001-04-10].

rého z diskriminačných dôvodov, uplatňujú sa tiež náhrady podľa anti-diskriminačného zákona.

V Správe o stave právnej regulácie proti mobbingu zo dňa 28. júna 2011, ktorú prijala Národná rada a predložila vláde SRN, sa mobbing označuje ako „Angriff“ na psychické a fyzické zdravie mobbovaného pomocou šikany pretrvávajúcej voči tej istej mobbovanej osobe po dobu cca šesť mesiacov.<sup>30</sup>

Medzi osobitné prejavy mobbingu na pracovisku patria neoprávnená výpoveď, neoprávnené preloženie zamestnanca, sexuálne obťažovanie, ohováranie, ponižovanie zamestnanca rôznym spôsobom.

Dôsledkom mobbingu na pracovisku je sociálna izolácia zamestnanca a intenzívna kontrola.

Pri mobbingu na tej istej hierarchickej úrovni, ako aj voči nadriadeným sa často obmedzia, alebo dokonca úplne zrušia možnosti komunikácie. Najmä ovplyvňovanie kolegov v práci môže viesť k tomu, že sa niektorý kolega, resp. nadriadený izoluje, a tak sa mu odoberie možnosť dorozumievania sa s ostatnými.

V Japonsku sa vyskytuje nová forma mobbingu, ktorá sa označuje ako „Power Harassment“, ktorá predpokladá vyžadovanie mimoriadnych a namáhavých prác až nemilosrdným spôsobom a s využitím telesného násilia.<sup>31</sup>

Mobbing možno považovať za extrémnu formu psychosociálnej záťaže na pracovisku. V tomto smere možno hovoriť aj o psychickom obťažovaní na pracovisku. Pod tým sa chápe obmedzovanie psychického druhu, ktoré má svoje príčiny v kontakte s ostatnými ľuďmi na pracovisku.<sup>32</sup>

## Bossing

Pokiaľ dochádza k mobbingu zo strany nadriadených zamestnancov voči podriadeným zamestnancom, používa sa pojem „bossing“. Možno ho vyjadriť aj slovami „zdravie ohrozujúce vodcovstvo“ a vychádza z vý-

---

<sup>30</sup> Správa o stave právnej regulácie proti mobbingu [2011-06-28].

<sup>31</sup> SUMIDA, K. Mobbing in Japan. In: M. WOLMERATH a A. ESSER, Hrsg. *Werkbuch Mobbing: Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2012, s. 263. ISBN 978-3-7663-6110-3.

<sup>32</sup> LEYMANN, H. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. 13. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1993. 186 s. ISBN 978-3-499-13351-0.

skumov v Nórsku.<sup>33</sup> Autorom pojmu bossing je Nór S. Kile. Ide o zastrašovanie a znižovanie dôstojnosti zamestnanca alebo zamestnancov zo strany nadriadeného, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie zamestnancovi. Agresor – nadriadený zamestnanec sa snaží o udržanie moci, pričom jeho cieľom je narušiť pracovnú atmosféru a chuť zamestnanca buď preto, aby zdôraznil<sup>34</sup> svoje hierarchické postavenie, alebo preto, aby zamestnanec odišiel dobrovoľne, bez toho, aby mu bola vyplatená finančná kompenzácia.<sup>35</sup>

Ako „staffing“ sa zase označuje šikanovanie nadriadeného zamestnanca zo strany podriadených zamestnancov.<sup>36</sup>

### Šikana – mobbing ako druh zneužitia práva

Súladne s Lubym vychádzame z názoru, že šikana je formou zneužitia práva. Do rozporu s objektívnym právom sa oprávnený subjekt dostáva vo fáze výkonu svojho subjektívneho práva alebo právnej povinnosti. Napríklad, v prípade šikany zo strany zamestnávateľa dochádza k zneužitiu pokynového práva zamestnávateľa. Ak šikanu na pracovisku uskutočňujú radoví zamestnanci voči svojmu kolegovi, zneužívajú svoju povinnosť pracovať zodpovedne a riadne podľa svojich síl, znalostí a schopností, povinnosť plne vyžívať pracovný čas a výrobné prostriedky na vykonávanie zverených prác a povinnosť dodržiavať právne predpisy vzťahujúce sa na prácu nimi vykonávanú, najmä predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.

Domnievame sa, že niektoré druhy šikany nemusia byť len zneužitím subjektívneho práva v štádiu jeho výkonu, tak, ako zákaz zneužitia práva upravuje článok 2 Základných zásad Zákonníka práce, ako aj § 13 Zákonníka práce.

---

<sup>33</sup> BRINKMANN, R. D. *Mobbing, Bullying, Bossing: Treibjagd am Arbeitsplatz: Erkennen, Beeinflussen und Vermeiden systematischer Feindseligkeiten*. 1. Aufl. Heidelberg: Sauer, 1995, s. 12. ISBN 978-3-7938-7133-0.

<sup>34</sup> BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2009, s. 585. ISBN 978-80-89393-11-4.

<sup>35</sup> KUBÁNI, V. Analýza výskytu negatívnych prejavov správania na pracovisku. In: V. KUBÁNI, ed. *Psychologická revue III*. [online]. 1. vyd. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2009, s. 37 [cit. 2014-04-07]. ISBN 978-80-8068-912-4. Dostupné na: [http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf\\_doc/kubani.pdf](http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/kubani.pdf).

<sup>36</sup> SCHAUB, G., U. KOCH, R. LINCK, J. TREBER a H. VOGELSANG. *Arbeitsrechts-Handbuch: Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. 14. neu bearb. Aufl. München: C. H. Beck, 2011. 2991 s. ISBN 978-3-406-61960-1, § 36 okraj. č. 43.



Pri niektorých druhoch šikanovania či mobbingu môže ísť o celkom štandardný protiprávny úkon toho, kto šikanuje. Jeho správanie je v rozpore s objektívnym právom, ktoré chráni napríklad základné ľudské právo na dôstojnosť každej osoby, základné ľudské právo na súkromný život zamestnanca, alebo porušuje zákaz neľudského zaobchádzania či zákaz otroctva a povinnej práce.

Skutočnosť, či šikana napĺňa skutkovú podstatu zneužitia práva alebo ide o bežný rozpor so zákonom, protiprávny úkon, má podstatný význam pri súdnej ochrane zamestnanca. Ak napríklad súd v prejednávanej veci usúdi, že k šikanovaniu na pracovisku došlo pri výkone subjektívneho práva alebo právnej povinnosti, uplatní právny model ochrany zamestnanca, aký platí v prípade diskriminácie. Tento záver vyplýva priamo zo znenia § 13 Zákonníka práce. Ak k šikanovaniu zamestnanca nedôjde pri výkone práva alebo povinnosti, nepôjde o zneužitie práva, ale o bežný protiprávny úkon a model procesnoprávnej ochrany bude kvalitatívne odlišný, bez obráteného dôkazného bremena, aké platí v prípadoch diskriminácie.

Šikana na pracovisku v praxi bude najčastejšie spĺňať právne charakteristiky pojmu zneužitia práva, ktoré Zákonník práce zakazuje nielen v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, ale aj v § 13 Zákonníka práce.

Ak skúmame šikanu na pracovisku ako jednu z foriem zneužitia práva, právne významnou je aj obsahová identifikácia pojmu zneužitia práva a zákazu zneužitia práva.

Zákaz zneužitia práva je obsiahnutý v článku 2 Základných zásad ZP. Zákaz zneužitia práva v oblasti pracovnoprávnych vzťahov dopĺňuje ZP príkazom vykonávať práva a povinnosti vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov v súlade s dobrými mravmi. Ide o tzv. „pozitívnu hranicu výkonu práva“. Zákaz zneužitia práva predstavuje tzv. „negatívnu hranicu“ výkonu práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov.

Uvedené zákonné príkazy zakotvené v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, vyjadrené pozitívnym i negatívnym spôsobom, majú okrem svojich osobitostí aj spoločný právny základ – upravujú spôsob výkonu subjektívnych práv a povinností v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. O výkon práva vylučujúci protiprávnosť ide iba vtedy, pokiaľ sa právo vykonáva v zákonných medziach určujúcich jeho obsah, pri zachovaní dobrých mravov a spôsobom zodpovedajúcim jeho určeniu. Ak sa právo vykonáva prekročením hraníc určujúcich jeho obsah, ide o exce-

sívne uplatnenie práva, ktoré je v príslušnej časti protiprávne. O výkon práva ide len vtedy, ak sa právo uplatňuje dovoleným spôsobom. Z tohto dôvodu objektívne právo podriaďuje výkon práv súladu s dobrými mravmi a negatívnou hranicou výkonu práva je zneužitie práva.

Sám pojem zneužitia práva veľmi úzko súvisí s obsahovým ohraničením subjektívneho práva, s jeho výkonom, ako aj s pojmom protiprávneho úkonu. Zákaz zneužitia práva súvisí aj s problémom obchádzania zákona v tom zmysle, že konkrétne prípady zneužitia práva navonok pôsobia ako obchádzanie zákona. Ak by medzi uvedenými pojmami bola obsahová identita, všeobecný zákaz zneužitia práva by nebol potrebný.

Pojem zneužitia práva sa najviac upína k výkonu subjektívnych práv.

Otázka odôvodnenosti zákonného zákazu zneužitia práva z teoretického hľadiska vyplýva zo vzťahu medzi zákonom stanoveným všeobecným typom správania oprávneného subjektu a jeho skutočným, konkrétnym správaním, realizujúcim subjektívne právo. Predpokladom výkonu práva, resp. hranicou jeho výkonu je, aby sa subjektívne právo realizovalo dovoleným spôsobom. „Výkon práva – ako poznamenáva Luby – je uskutočňovaním najrozmanitejších spoločenských predpokladov. Preto právo nemôže stanoviť jednu všeobecnú normu, ktorá by zahŕňala všetky prípady a spôsoby výkonu práva.“<sup>37</sup>

V tom spočíva jeden z najdôležitejších dôvodov, prečo objektívne právo zakotvuje všeobecný zákaz zneužitia práva a výkon subjektívnych práv podriaďuje aj dobrým mravom. Zákaz zneužitia práva, zakotvený v článku 2 Základných zásad Zákonníka práce, predstavuje právnu normu, ktorej porušenie oprávneným subjektom je protiprávnym úkonom. Osobitosťou takéhoto protiprávneho úkonu je, že najčastejšie nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva spôsobom, ktorý zákon zakazuje. Zákonník práce Slovenskej republiky zakazuje zneužitie práva nielen vo vzťahu k výkonu subjektívnych práv, ale aj vo vzťahu k výkonu právnych povinností.

V prípade zákonného príkazu vykonávať právo v súlade s dobrými mravmi dobré mravy nevystupujú ako interpretačná pomôcka, ale ako všeobecná hranica výkonu subjektívnych práv. Článok 2 Základných zásad Zákonníka práce upravuje spôsob výkonu práva, počítajúc s prípad-

---

<sup>37</sup> LUBY, Š. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve I.* 1. vyd. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958, s. 327 a nasl. ISBN neuvedené.

mi, že subjekt môže právo vykonať aj nedovoleným spôsobom, v rozpore s dobrými mravmi.

Nie každé chybné použitie práva, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi (č. 2 Zákonníka práce), je aj zneužitím práva. Na druhej strane, každé zneužitie práva je vždy konaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi.

Ak je správanie oprávneného subjektu v rozpore s dobrými mravmi, právo môže byť zásadne vykonané, jeho výkon sa im však musí prispôbiť. Pri zneužití práva je výkon práva neprípustný.<sup>38</sup> Preto aj zákaz zneužitia práva má svoj špecifický význam. Upotrebiť právo na zlo si ťažko možno predstaviť bez uvedomovacieho procesu na strane toho, kto sa dopúšťa zneužitia práva. Pritom stupeň uvedomenia a protiprávneho správania môže byť rozličný. Zneužitie práva predstavuje určité zlo už preto, že je protiprávne, že oprávnená osoba využíva právo na škodu záujmov iných osôb.

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Slovenskej republiky sp. zn. M Cdo 17/2008 objektívne právo predpokladá, že výkon subjektívneho vzťahu sa formálne uskutočňuje v medziach svojho práva, ale ak prostredníctvom jeho realizácie sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o chybný výkon práva. Takéto konanie je totiž realizované nie za účelom dosiahnutia výsledkov, ktoré má pozitívne právo v úmysle chrániť, ale len za tým účelom, aby sa formálne dosiahol súlad so zákonom. Preto je potrebné považovať takýto výkon práva, aj keď je formálne v súlade so zákonom, len za zdanlivý výkon práva. Jeho účelom nie je výkon práva, ale snaha poškodiť druhého účastníka právneho vzťahu.

Podľa súdnej judikatúry ČR za zneužitie výkonu práva treba považovať iba také správanie, ktorého cieľom nie je dosiahnutie účelu a zmyslu sledovaného právnou normou, ale ktoré je v rozpore s ustálenými dobrými mravmi a vedené s priamym úmyslom spôsobiť ujmu inému účastníkovi právneho vzťahu.<sup>39</sup>

S problémom zneužitia práva bezprostredne súvisí šikana. Tak, ako je zneužitie práva osobitným druhom protiprávneho úkonu, aj šikana

<sup>38</sup> BIČOVSKÝ, J. K uplatnění pravidel socialistického soužití k zákazu zneužití práva k obohacení podle čl. VI, VII OZ a III druhá věta Zákonníku práce. *Socialistické soudnictvo*. 1971, č. 8.

<sup>39</sup> *Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 992/99 [2000-06-28]* [publikovaný v časopise Soudní judikatura pod č. 126/2000].

možno chápať ako osobitný druh zneužitia práva. Od ostatných prípadov zneužitia práva sa odlišuje tým, že jej pojmovým znakom je spôsobenie materiálnej alebo nemateriálnej ujmy a kvalifikovaný úmysel subjektu smerujúci ku spôsobeniu takejto ujmy. Preto, aj keď nie je zákaz šikany výslovne upravený v Zákonníku práce, ide o kvalifikovaný „výkon práva“, ktorý je v rozpore s dobrými mravmi.

Zneužitie práva vo forme šikany je taký výkon práva, ktorý sa uskutočňuje zámerné preto, aby došlo k poškodeniu druhého účastníka právneho vzťahu a aby mu týmto „výkonom“ práva bola spôsobená ujma. Preto aj zákaz šikany v pracovnoprávných vzťahoch sa zakladá na morálne závadnom, zavrhnutiahodnom zámere, a nie na tom, že sleduje spôsobenie ujmy inému účastníkovi. Pri zneužití práva sa prioritne sleduje zámer konajúceho subjektu, nie závažnosť právnych následkov. Závažnosť právnych následkov šikany má však podstatný význam pri určovaní výšky náhrady škody pri zodpovednosti za škodu. Zákaz šikany zakladá preto reprobáciu, ktorá nemá v prvom rade reštitučné, ale represívne ciele. Je motivovaná nie tak potrebou nápravy spôsobenej ujmy, ako predovšetkým potrebou potrestania iného účastníka právneho vzťahu. Už Luby považuje šikanu ako zneužívanie výkonu práva v rozpore s mravnými názormi spoločnosti za spoločensky nebezpečný a protiprávny čin. Preto pojmovým znakom šikany je spôsobenie ujmy a zámer k nemu smerujúci (*animus nocendi*).<sup>40</sup> Zámer je osobitne kvalifikovaný prípad zlého úmyslu (*dolus coloratus*), aj keď sa považuje a sankcionuje ako úmysel. Existencia zámeru je predpokladom založenia zodpovednosti z právneho titulu šikany. Zistenie zámeru v aplikačnej praxi nie je jednoduché, pretože patrí do vnútornej vôľovej sféry konajúceho a možno ho vyvodiť len z vonkajších okolností správania sa konajúceho. Aj keď je zámer konajúceho subjektu zvyčajne výlučným motívom šikanózneho výkonu práva, výkon práva je šikanózny aj vtedy, ak je zámer škodiť inému účastníkovi právneho vzťahu aspoň hlavným, podstatne prevažujúcim motívom konajúceho subjektu. Existenciu zámeru ustalať uje sudca. Šikanózny výkon práva je možný pri všetkých subjektívnych právach, vecných aj záväzkových právach.

Aj keď je doteraz veľmi málo súdnych rozhodnutí zaoberajúcich sa osobitne šikanou na pracovisku, obzvlášť možno spomenúť rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici, ktorý sa v súvislosti s prejednávanou

---

<sup>40</sup> LUBY, Š. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve I*. 1. vyd. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958, s. 335. ISBN neuvedené.

vecou vyjadril aj k pojmu šikanovania vo vzťahu k diskriminácii. V rozhodnutí uviedol, že „diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, môže však ísť o šikanovanie.“<sup>41</sup> Rovnako podľa tohto súdneho rozhodnutia aj rozpor s dobrými mravmi možno považovať za šikanovanie.

Preto zneužitie práva treba používať v právnej vede na označenie charakteristiky určitého osobitného druhu protiprávneho úkonu. Oprávnený subjekt sa ho dopúšťa tým, že v rámci zákonom dovoleného všeobecného typu správania využije konkrétne nedovolené formy správania.

### *K pojmu dobré mravy*

Pojem dobré mravy úzko súvisí s pojmom morálka a mravnosť. Podľa staršej právnej literatúry je vzájomný vzťah medzi týmito pojmami „jedným z najobtiažnejších problémov právnej teórie.“<sup>42</sup>

Právny vývoj v Európe a naň nadväzujúca aktuálna právna literatúra vo svojej prevažujúcej časti rozlišovala medzi pojmom „dobré mravy“ a pojmami „mravnosť“ a „morálka“, pričom pojem „slušnosť“ považovala za obsahovo identický pojem s pojmom „dobré mravy“.<sup>43</sup>

Predovšetkým aplikačná prax ukázala, že nie všetky prípady správania sa oprávneného subjektu pri výkone subjektívneho práva v rozpore s morálkou možno považovať za správanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Základným zmyslom príkazu správať sa v súlade s dobrými mravmi je vylúčiť pri výkone práva hrubé porušenie morálky, zabezpečiť elementárnu slušnosť pri výkone subjektívnych práv, resp. dodržať určité etické minimum pri výkone subjektívnych práv.<sup>44</sup>

<sup>41</sup> *Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 16CoPr/11/2012* [2013-08-13] [online]. 2014 [cit. 2014-04-07]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/721071>.

<sup>42</sup> PLANIOL, M. a G. RIPERT. *Traité pratique de droit civil français*. 2<sup>e</sup> éd. Paris: L.G.D.J., 1952. ISBN neuvedené; HERZOG, H. *Zum Begriffe der „guten Sitten“ im bürgerlichen Gesetzbuche: Auf Grund einer Untersuchung des Verhältnisses von Sitte, Recht und Moral*. 1. Aufl. Breslau: M. & H. Marcus, 1910. 168 s. Heft 33. ISBN neuvedené; LOTMAR, Ph. *Der unmoralische Vertrag: insbesondere nach gemeinem Recht*. 1. Aufl. Leipzig: Duncker & Humboldt, 1896, s. 27. ISBN neuvedené; a KUBEŠ, V. *Smlouvy proti dobrým mravům*. 1. vyd. Brno; Praha: Orbis, 1933, s. 115. ISBN neuvedené.

<sup>43</sup> HERZOG, H. *Zum Begriffe der „guten Sitten“ im bürgerlichen Gesetzbuche: Auf Grund einer Untersuchung des Verhältnisses von Sitte, Recht und Moral*. 1. Aufl. Breslau: M. & H. Marcus, 1910, s. 2. Heft 33. ISBN neuvedené.

<sup>44</sup> NIPPERDEY, H. C. *Kontrahierungszwang und diktiertter Vertrag*. 1. Aufl. Jena: G. Fischer, 1920, s. 60-61. ISBN neuvedené.

Šikanózný výkon práva je možné sankcionovať najmä založením zodpovednosti za škodu. Luby vo svojom diele pripúšťa aj možnosť použitia nutnej obrany a svojpomoci alebo konania v krajnej núdzi.<sup>45</sup>

Správanie proti dobrým mravom musí v sebe obsahovať prvky, ktoré dávajú zlý príklad.

Konanie v rozpore s dobrými mravmi a zneužitie práva sú podľa ustanovení o neplatnosti právnych úkonov postihnuté absolútnou neplatnosťou.

Aktuálna súdna judikatúra vymedzuje pojem dobrých mravov ako súhrn etických pravidiel, všeobecne zachovávaných a uznávaných zásad, ktorých dodržiavanie je nie raz zabezpečené i právnymi normami, tak, aby každé konanie bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti.<sup>46</sup>

Podľa rozhodnutia Najvyššieho súdu Českej republiky dobrými mravmi je súhrn spoločenských, kultúrnych a mravných noriem, ktoré v historickom vývoji osvedčujú svoju nemennosť, vystihujú podstatné historické tendencie, prijíma ich rozhodujúca časť spoločnosti a majú povahu základných noriem.<sup>47</sup>

Predmet pracovnoprávneho úkonu sa prieči dobrým mravom, ak jeho obsah a účel je v danom mieste a v danom čase, poprípade s prihliadnutím k osobám účastníkov alebo iných subjektov pracovnoprávnych vzťahov v rozpore so všeobecne uznávanými názormi na vzťahy medzi zamestnávateľom a zamestnancom alebo medzi inými subjektmi pracovnoprávnych vzťahov, ktoré určujú, aký má byť obsah právneho úkonu, a to tak, aby zodpovedal základným zásadám mravnosti a aby týmto spôsobom vyjadroval princíp súladnosti pracovnoprávnych predpisov so širším celospoločenským poriadkom.<sup>48</sup>

Preto nie všetky prípady správania sa oprávneného subjektu pri výkone subjektívneho práva v rozpore s morálkou možno považovať za správanie, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Dobré mravy v právnom

---

<sup>45</sup> LUBY, Š. *Prevenčia a zodpovednosť v občianskom práve I.* 1. vyd. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958, s. 327 a nasl. ISBN neuvedené.

<sup>46</sup> *Uznesenie Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. II. ÚS 249/1997* [1998-02-26].

<sup>47</sup> *Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 3 Cdon 69/96* [1997-06-26] [publikovaný v časopise Soudní judikatura pod č. 62/1997].

<sup>48</sup> *Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 16CoPr/11/2012* [2013-08-13] [online]. 2014 [cit. 2014-04-07]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/721071>.

slova zmysle slúžia ako tzv. pozitívna hranica výkonu subjektívnych práv a v právnej literatúre sa označujú ako právna morálka, ktorá, na rozdiel od morálky, určuje pre výkon subjektívnych práv určité „minimálne prahy morálky“ a má za sebou právo ako právnu garanciu, a požiadavky, ktoré kladie na oprávnený subjekt, sú na rozdiel od mravnosti podstatne zoslabené.

Na rozdiel od zneužitia práva zásadu *contra bonos mores* možno chápať viac objektívne. Zásadne sa nevyžaduje, aby si bol konajúci vedomý toho, že koná v rozpore s dobrými mravmi. V zneužití práva, v porovnaní so správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je viac prítomná subjektívna stránka, zavinenie, najčastejšie vo forme úmyslu.

Nie každé správanie sa oprávneného subjektu, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi, je aj zneužitím práva. Na druhej strane však každé zneužitie práva je vždy správaním, ktoré je v rozpore s dobrými mravmi. Z vyššie uvedeného vyplýva, že zákonný príkaz vykonávať subjektívne práva i právne povinnosti v súlade s dobrými mravmi má právny zmysel popri všeobecnom zákaze zneužitia práva.

### Šikana a diskriminácia

Ak chápeme šikanovanie ako formu zneužitia práva, ak aj nie je obsahovou súčasťou pojmu diskriminácia, pre šikanovanie na pracovisku platí rovnaký model procesnej ochrany ako v prípade diskriminácie zamestnanca. Na rozdiel od rôznych iných diskriminačných prejavov na pracovisku, pri šikanovaní môže a nemusí byť zamestnanec nositeľom určitého diskriminačného znaku, ktorý sám osebe je dôvodom pre diskrimináciu.

Šikanovanie v niektorých prípadoch môže vyúsťovať aj do diskriminácie, ak je založené na diskriminačných znakoch.

Šikanovanie na pracovisku sa nemusí viazať na niektorý z diskriminačných znakov.

### Obťažovanie

Za diskrimináciu smernice Európskej únie považujú aj obťažovanie, sexuálne obťažovanie a pokyn na diskrimináciu. Ochrana pred obťažovaním na základe príkazu rovnakého zaobchádzania ako forma diskriminácie je pre pracovné právo EÚ a národné právne systémy členských štátov skutočne niečím novým, čo neobsahovali prvé smernice o zásade rovnakého zaobchádzania z dôvodu pohlavia. Aj keď európske pracovné právo

považuje obťažovanie za diskrimináciu, na rozdiel od štandardného modelu diskriminácie obťažovanie je porušením dôstojnosti osoby – zamestnanca a porušením práva na ochranu osobnosti konkrétneho zamestnanca. Práve v tejto svojej právnej charakteristike sa obsahovo prelná so šikanovaním zamestnanca.

Obťažovaním sú také neželané spôsoby správania, ktoré súvisia s niektorým znakom diskriminácie a sledujú alebo spôsobujú ohrozenie alebo porušenie dôstojnosti dotknutej osoby (zamestnanca). Pod ich vplyvom sa vytvorí prostredie poznačené zastrašovaním, osočovaním, ponižovaním, pokorovaním alebo urážaním.

V súvislosti so šikanovaním zamestnanca môže však ísť aj o taký druh obťažovania, ktoré nesúvisí s niektorým diskriminačným znakom. Takáto právna podoba obťažovania nebude tvoriť obsah diskriminácie, ale ak by táto podoba obťažovania napĺňala skutkovú podstatu zneužitia práva, platila by na ňu tá istá procesnoprávna ochrana ako aj pri porušení zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona.

Smernica 2006/54/ES podľa článku 2 bod 1 písm. c) za obťažovanie považuje situáciu, keď k neželanému správaniu súvisiacemu s pohlavím osoby dochádza s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia.

Obťažovanie sa v zmysle článku 3 bod 3 smernice 2000/43/ES považuje za diskrimináciu, keď sa vyskytne neželané správanie, ktoré však súvisí s rasovým alebo etnickým pôvodom, s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia.

Obdobným spôsobom zakotvuje pojem obťažovania aj Rámcová smernica 2000/78/ES vo vzťahu k diskriminačným znakom veku, zdravotného postihnutia, viery, náboženstva, svetonázoru, sexuálnej orientácie, rasy a etnickej príslušnosti.

Pre naplnenie pojmu obťažovania v zmysle antidiskriminačných smerníc musí byť daný príčinný vzťah medzi správaním sa obťažovateľa a niektorým z diskriminačných dôvodov, napríklad pohlavím, vekom, zdravotným postihnutím, vierou alebo náboženstvom alebo odlišnou sexuálnou orientáciou.



Pre naplnenie skutkovej podstaty obťažovania je potrebné, aby:<sup>49</sup>

1. išlo o neželané správanie sa vo vzťahu k príslušnému zakázanému diskriminačnému znaku vo vzťahu k príslušnej osobe, ktoré musí kumulatívne spĺňať dva predpoklady:
  - a) uvedené neželané správanie sa poškodzuje dôstojnosť príslušnej osoby a
  - b) vytvára urážlivé, ponižujúce, zastrahujúce a zahanbujúce, resp. nepriateľské pracovné prostredie (hostile environment).

Či skutočne ide o neželané správanie sa, podstatne závisí od postoja adresáta, voči ktorému smeruje (obeť obťažovania). Pre danosť obťažovania sa však nevyžaduje, aby obťažovaná osoba musela klásť odpor voči obťažovateľovi, ale sa vychádza priamo z povahy správania sa obťažovateľa.

Na rozdiel od iných druhov diskriminácie, pri identifikácii obťažovania sa nevyžaduje porovnávanie s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom spočíva v konaní samotnom, nie v porovnaní s inými konaniami. Konanie, ktoré je obťažovaním, nebude akceptovateľnejšie, ak by zamestnávateľ bez rozdielu urážal všetkých svojich zamestnancov.

Diskutabilným preto zostáva, prečo sa konanie zamestnávateľa považuje za rozdielne zaobchádzanie v závislosti od toho, či zamestnávateľ svojho zamestnanca uráža kvôli jeho veku, pohlaviu alebo iným znakom.<sup>50</sup> Preto sa domnievame, že obťažovanie by malo byť všeobecným znakom diskriminácie nielen pre všetky vyššie uvedené diskriminačné znaky, ale aj mimo diskriminačných znakov, kedy by obťažovanie už netvorilo súčasť diskriminácie. Bolo by síce zneužitím práva, ale nie diskrimináciou, a preto by naň bolo treba v zmysle § 13 ZP aplikovať rovnaký procesnoprávny model ako pri diskriminácii.

### ***Sexuálne obťažovanie***

Sexuálne obťažovanie zamestnanca môže naplňovať znaky šikany ako formy zneužitia práva. Zákaz sexuálneho obťažovania upravuje len smernica 2006/54/ES, pretože sexuálne obťažovanie sa viaže na taký druh obťažovania, ktoré má sexuálnu povahu a prislúcha pod zákaz dis-

---

<sup>49</sup> Tým, že sa tento typ obťažovania viaže na pracovné prostredie, z uvedeného znaku zahraničná odborná literatúra odvodzuje názov „hostile environment“.

<sup>50</sup> THÜSING, G. *Europäisches Arbeitsrecht*. 1. Aufl. München: C. H. Beck, 2008, s. 121 a nasl. ISBN 978-3-406-54877-2.

kriminácie podľa pohlavia. Preto právo Európskej únie v rámci všeobecnej úpravy ochrany pred diskrimináciou z dôvodu pohlavia osobitne upravuje sexuálne obťažovanie. Pre naplnenie skutkovej podstaty sexuálneho obťažovania sa vyžaduje ohrozenie alebo poškodenie dôstojnosti osoby – zamestnanca, ktoré sa môže uskutočniť rôznymi formami, verbálne, neverbálne, fyzicky aj psychicky.

Rámcová smernica 2000/70/ES, ani smernica 2000/43/ES sa nevtáhujú na problém sexuálneho obťažovania, pretože sexuálne obťažovanie spĺňa charakteristiku skutkovej podstaty diskriminácie podľa pohlavia. Preto aj problém sexuálneho obťažovania zamestnancov s odlišnou sexuálnou orientáciou prislúcha do skutkovej podstaty diskriminácie podľa pohlavia. Ak napríklad obťažuje učiteľ mužského pohlavia študenta mužského pohlavia, ide o sexuálne obťažovanie, a tým aj diskrimináciu podľa pohlavia, nie o diskrimináciu z dôvodu odlišnej sexuálnej orientácie.

Sexuálne obťažovanie je diskrimináciou podľa pohlavia aj preto, pretože príslušnosť k pohlaviu je u danej osoby určujúcim faktorom, na základe ktorého je obťažovaná.

Sexuálne obťažovanie podľa článku 2 smernice 2006/54/ES znamená situáciu, keď dochádza k akejkoľvek forme nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo telesného správania sa sexuálnej povahy, s úmyslom alebo účinkom porušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytvorení zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctujúceho alebo urážlivého prostredia. Ide o nežiaduce správanie sexuálnej povahy na pracovisku alebo iné sexuálne založené správanie, ktoré ovplyvňuje dôstojnosť mužov a žien pri práci. Základnou charakteristikou sexuálneho obťažovania je, že je pre danú osobu nevítané. Ide aj o také správanie sa, ktoré je pre príslušnú osobu nevítané, nevhodné a urážlivé alebo ktoré môže byť druhým účastníkom pracovnoprávneho vzťahu oprávnené vnímané ako podmienka, resp. základ pre rozhodnutie, ktoré môže ovplyvniť výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov alebo takéto prejavy vytvárajú pre danú osobu zstrašovacie, nepriateľské alebo ponižujúce pracovné prostredie.

Sexuálna pozornosť sa stáva sexuálnym obťažovaním, ak pretrváva, aj keď bolo jasne dané najavo, že daná osoba ho považuje za neprístojné. Sexuálne obťažovanie sa od priateľského správania sa, ktoré je vítané a vzájomné, odlišuje svojou nežiaducou povahou, ponižujúcou dôstojnosť zamestnanca. Správanie sa sexuálnej povahy alebo iné správanie založe-

né na pohlaví, ktoré má dopad na dôstojnosť žien a mužov v práci, vrátane správania sa nadriadených kolegov, predstavuje neprípustné znížovanie dôstojnosti zamestnancov.

Keďže sexuálne obťažovanie predstavuje riziko aj pre zdravie a bezpečnosť, zamestnanci by sa mali zasadzovať za minimalizáciu tohto rizika. Podľa právneho stavu, zamestnanci by sa mali správať tak, aby predchádzali rizikám vzniku škôd na pracovisku. Obdobnú právnu povinnosť pre zamestnávateľa zakotvuje § 177 Zákonníka práce, podľa ktorého je zamestnávateľ povinný svojim zamestnancom zabezpečovať také pracovné podmienky, aby mohli riadne plniť svoje pracovné úlohy bez ohrozenia života, zdravia a majetku. Na strane zamestnávateľov orgány EÚ odporúčajú vytvoriť formálne postupy na prerokovanie prípadných sťažností zamestnancov, dotýkajúcich sa sexuálneho obťažovania na pracovisku, z ktorých by malo byť zjavné, že zamestnávateľ tieto excesy na pracovisku berie vážne.

Bolo by vhodné, aby samotní zamestnávatelia napríklad v pracovnom alebo inom vnútornom predpise zakotvili, že všetci zamestnanci majú právo na dôstojné zaobchádzanie, že sa sexuálne obťažovanie v práci nebude tolerovať a že zamestnanci sú oprávnení sa sťažovať proti sexuálnemu obťažovaniu. Eliminácii výskytu sexuálneho obťažovania na pracovisku by pomohlo aj rozšírenie doterajšieho katalógu povinností pre vedúcich zamestnancov. Na druhej strane, povinnosťou každého radového zamestnanca by mala byť pomoc pri zabezpečovaní takého pracovného prostredia, v ktorom by sa nevyskytovalo sexuálne obťažovanie. Zo strany orgánov EÚ sa odporúča, aby problém prevencie pred sexuálnym obťažovaním bol zahrnutý aj do procesu kolektívneho vyjednávania.

### **Pokyn na obťažovanie**

Obťažovanie antidiskriminačný zákon definuje ako úmyselné alebo skutočné porušenie dôstojnosti a cti osoby alebo skupiny osôb vytvorením zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia.

Podľa Rámцovej smernice aj pokyn na diskrimináciu či obťažovanie je diskrimináciou, t.j. aj obťažovaním. To isté by sa dalo povedať, že aj pokyn na šikanovanie ako pokyn vedúceho zamestnanca smerujúci k mobbingu je obťažovaním v zmysle antidiskriminačného zákona. Pokiaľ by išlo o obťažovanie ako súčasť diskriminácie, vychádzajúc z textu protidiskriminačných smerníc EÚ nie je potrebné, aby si osoba, ktorá dá-

va pokyn, bola vedomá svojho konania, ktoré je v rozpore so zákonom. Je sporné a zákon to zatiaľ nerieši, či pri existencii pokynu na diskrimináciu (obťažovanie) je právne významné, či osoba – adresát pokynu už tento pokyn splnil. Vychádzajúc zo skutočnosti, že už samotný pokyn na diskrimináciu je diskrimináciou, vykonanie či nevykonanie pokynu zo strany osoby, ktorá ho mala uskutočniť, by nemalo nič meniť na jeho diskriminačnej povahe. Už v samotnom obsahu pokynu je zakomponovaný prvok diskriminácie alebo nediskriminácie. Samotná skutočnosť, že napríklad nadriadený zamestnanec vydal pokyn k obťažovaniu však na druhej strane neznamená, že osoba, ktorá vydala pokyn, obťažuje práve osobu, ktorej prikáže vykonať takýto pokyn. Pokyn na obťažovanie druhého zamestnanca, tak, ako pokyn na diskrimináciu, by sa mal v zmysle práva EÚ, smernice 2000/78/ES, považovať za absolútne neplatný právny úkon a mal by byť napadnutelný na súde.

## **Záver**

Šikana na pracoviskách spočívajúca v rôznych formách násilia, ponižovania či obťažovania zamestnanca v pracovnoprávnom vzťahu sa v Slovenskej republike rok čo rok rozširuje. Pri relatívne vysokej miere nezamestnanosti stále klesá odvaha zamestnancov účinne sa brániť voči týmto protiprávnym postupom zamestnávateľa. Na strane vedúcich zamestnancov často rastie „záujem“ o túto formu ponižovania a obťažovania zamestnancov. V Slovenskej republike, až na ojedinelé výnimky, nie sú známe prípady zo súdnej praxe, ktoré by povzbudili zamestnancov k účinnejšej ochrane svojich práv, najmä svojej dôstojnosti. Za nepriaznivý stav vo vývoji šikanovania zamestnancov v rámci pracovnoprávných vzťahov môže aj existujúca pracovnoprávna úprava Zákonníka práce, ktorá neposkytuje optimálny a účinný právny model právnej ochrany zamestnanca voči šikanovaniu na pracovisku.

## **Resume**

Šikanovanie zamestnancov v práci sa v podmienkach Slovenskej republiky stále rozširuje. Zamestnanci ako obeť šikanovania v zamestnaní len veľmi zriedka bránia svoje práva nielen voči zamestnávateľovi, ale aj na súde. Tým, že sa šikanovanie v zamestnaní veľmi ťažko preukazuje, aj napriek obrátenému dôkaznému bremenu, zamestnanci si netrúfajú využiť súdnu ochranu svojich práv. Podľa slovenskej pracovnoprávnej úpravy Zákonníka práce, ale aj antidiskriminačného zákona šikanovanie zamestnancov v práci treba považovať za formu zneužitia práva s uplatne-

ním takého modelu procesnoprávnej ochrany, aká platí v prípade diskriminácie. Tento právny záver vyplýva výslovne z § 13 Zákonníka práce. Použitie modelu rovnakej procesnoprávnej ochrany ako v prípade diskriminácie znamená, že v prípade vzniku súdneho sporu platí obrátené dôkazné bremeno, ktoré je na žalobcovi. Prax ukazuje, že je potrebné zlepšiť súčasnú pracovnoprávnu úpravu ochrany zamestnancov pred šikanovaním na pracovisku. Súčasná pracovnoprávna úprava je veľmi všeobecná, a tým aj málo účinná a nedostatočná.

Optimalizácia existujúceho právneho modelu právnej ochrany zamestnanca proti šikanovaniu na pracovisku by preventívne účinnejšie pôsobila v predchádzaní závažných konfliktov na pracoviskách, ktoré vyúsťujú do šikanovania zamestnancov a spôsobujú im často závažné ujmy na psychickom a fyzickom zdraví.

### Zoznam bibliografických odkazov

*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).*

Americká moslimka vysúdila za šikanovanie v práci 5 miliónov dolárov. In: *Pluska.sk* [online]. 2012-05-06 [cit. 2014-04-07]. Dostupné na: <http://www.pluska.sk/krimi/zahranicne-krimi/americka-moslimka-vysudila-za-sikanovanie-praci-5-milionov-dolarov.html>.

BARANCOVÁ, H. a R. SCHRONK. *Pracovné právo*. 1. vyd. Bratislava: Sprint 2, 2009. 799 s. ISBN 978-80-89393-11-4.

BIČOVSKÝ, J. K uplatnění pravidel socialistického soužití k zákazu zneužití práva k obohacení podle čl. VI, VII OZ a III druhá věta Zákonníku práce. *Socialistické soudnictvo*. 1971, č. 8.

BRINKMANN, R. D. *Mobbing, Bullying, Bossing: Treibjagd am Arbeitsplatz: Erkennen, Beeinflussen und Vermeiden systematischer Feindseligkeiten*. 1. Aufl. Heidelberg: Sauer, 1995. 188 s. ISBN 978-3-7938-7133-0.

ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing und psychische Gewalt: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 8. unbearb. u. aktualis. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2011. 297 s. ISBN 978-3-7663-6018-2.

ESSER, A. a M. WOLMERATH. *Mobbing: Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung*. 3. überarb. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 1999. 392 s. ISBN 978-3-7663-2962-2.

- HAGE, M. a J. HEILMANN. Mobbing – ein modernes betriebliches Konfliktfeld. *Betriebs-Berater*. 1998, Jg. 53, Nr. 14, s. 742-747. ISSN 0340-7918.
- HERZOG, H. *Zum Begriffe der „guten Sitten“ im bürgerlichen Gesetzbuche: Auf Grund einer Untersuchung des Verhältnisses von Sitte, Recht und Moral*. 1. Aufl. Breslau: M. & H. Marcus, 1910. 168 s. Heft 33. ISBN neuvedené.
- Holman v. Indiana 82 FEP Cases 1287* [2000-05-01].
- KUBÁNI, V. Analýza výskytu negatívnych prejavov správania na pracovisku. In: V. KUBÁNI, ed. *Psychologická revue III*. [online]. 1. vyd. Prešov: Prešovská univerzita v Prešove, 2009, s. 32-79 [cit. 2014-04-07]. ISBN 978-80-8068-912-4. Dostupné na: [http://www.pulib.sk/el-pub2/FHPV/Kubani4/pdf\\_doc/kubani.pdf](http://www.pulib.sk/el-pub2/FHPV/Kubani4/pdf_doc/kubani.pdf).
- KUBEŠ, V. *Smlouvy proti dobrým mravům*. 1. vyd. Brno; Praha: Orbis, 1933. 316 s. ISBN neuvedené.
- LEYMANN, H. Hrsg. *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. 1. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1995. 195 s. ISBN 978-3-499-13567-5.
- LEYMANN, H. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. 13. Aufl. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1993. 186 s. ISBN 978-3-499-13351-0.
- LOTMAR, Ph. *Der unmoralische Vertrag: insbesondere nach gemeinem Recht*. 1. Aufl. Leipzig: Duncker & Humbolt, 1896. 198 s. ISBN neuvedené.
- LUBY, Š. *Prevenca a zodpovednosť v občianskom práve I*. 1. vyd. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958. 661 s. ISBN neuvedené.
- NEUBERGER, O. *Mobbing: Übel mitspielen in Organisationen*. 3. verb. u. erw. Aufl. München; Mering: Rainer Hampp, 1999. 248 s. ISBN 978-3-87988-339-4.
- NIPPERDEY, H. C. *Kontrahierungszwang und diktiertter Vertrag*. 1. Aufl. Jena: G. Fischer, 1920. 168 s. ISBN neuvedené.
- PLANIOL, M. a G. RIPERT. *Traité pratique de droit civil français*. 2<sup>e</sup> éd. Paris: L.G.D.J., 1952. ISBN neuvedené.
- RESCH, M. *Wenn Arbeit krank macht*. 1. Aufl. Frankfurt am Main; Berlin: Ullstein, 1994. 199 s. ISBN 978-3-548-27809-4.

- Rozhodnutie Krajinského pracovného súdu Thüringen 5 Sa 403/20* [2001-04-10].
- Rozhodnutie Krajského súdu v Banskej Bystrici sp. zn. 16CoPr/11/2012* [2013-08-13] [online]. 2014 [cit. 2014-04-07]. Dostupné na: <http://otvorenesudy.sk/decrees/721071>.
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 21 Cdo 992/99* [2000-06-28] [publikovaný v časopise Soudní judikatura pod č. 126/2000].
- Rozhodnutie Najvyššieho súdu Českej republiky sp. zn. 3 Cdon 69/96* [1997-06-26] [publikovaný v časopise Soudní judikatura pod č. 62/1997].
- Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 10 AZR 592/06* [2007-03-28].
- Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 7 ABR 14/96* [1997-01-15].
- Rozhodnutie nemeckého Spolkového pracovného súdu 8 AZR 593/06* [2007-10-25].
- Rozhodnutie Spolkového súdneho dvora III ZR 277/01* [2002-08-01].
- SCHAUB, G., U. KOCH, R. LINCK, J. TREBER a H. VOGELSANG. *Arbeitsrechts-Handbuch: Systematische Darstellung und Nachschlagewerk für die Praxis*. 14. neu bearb. Aufl. München: C. H. Beck, 2011. 2991 s. ISBN 978-3-406-61960-1.
- Správa Európskeho parlamentu o mobbingu na pracovisku* [2001-07-16].
- Správa o stave právnej regulácie proti mobbingu* [2011-06-28].
- SUMIDA, K. Mobbing in Japan. In: M. WOLMERATH a A. ESSER, Hrsg. *Werkbuch Mobbing: Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2012, s. 261-268. ISBN 978-3-7663-6110-3.
- Švédsky zákon o pracovnom prostredí.*  
*The Civil Rights Act of 1964.*
- THÜSING, G. *Europäisches Arbeitsrecht*. 1. Aufl. München: C. H. Beck, 2008. 366 s. ISBN 978-3-406-54877-2.
- Uznesenie Ústavného súdu Českej republiky sp. zn. II. ÚS 249/1997* [1998-02-26].

WOLMERATH. M. Mobbing und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.  
In: M. WOLMERATH a A. ESSER, Hrsg. *Werkbuch Mobbing: Offensive Methoden gegen psychische Gewalt am Arbeitsplatz*. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Bund, 2012, s. 301-310. ISBN 978-3-7663-6110-3.

*Zákon o sociálnej modernizácii Francúzska.*

*Zákonník práce Francúzska L. 1152-3.*

Prof. JUDr. Helena Barancová, DrSc.

Právnická fakulta  
Trnavská univerzita v Trnave  
Kollárova 10  
917 01 Trnava  
Slovenská republika  
dekan.prf@truni.sk