Inštitút pre výskum práce a rodiny

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Mobbing a bossing na pracovisku

Správa z VÚ č. 2162

Bratislava, 2013

MOBBING A BOSSING NA PRACOVISKU

SPRÁVA Z RIEŠENIA VÝSKUMNEJ ÚLOHY

VÚ 2162

Riešiteľ: doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Zadávateľ: MPSVR SR, Sekcia práce

Bratislava, december 2013

© Inštitút pre výskum práce a rodiny

Výskumná úloha

Mobbing a bossing na pracovisku
Výskumný projekt VÚ 2162

Zadávateľ

Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky, Sekcia práce

Zodpovedná riešiteľka

doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD.

Obdobie riešenia výskumného projektu

január 2013 - december 2013

Uloženie výstupu

Inštitút pre výskum práce a rodiny, Župné námestie 5-6, 812 41 Bratislava

http://www.ivpr.gov.sk

Forma archivácie výskumnej úlohy

tlačená verzia, elektronická verzia

Abstrakt

Väčšina ekonomicky aktívnych osôb vykonáva závislú prácu a v práci strávi významnú časť svojho života. Je preto dôležité venovať pozornosť pracovným podmienkam, za ktorých zamestnanci vykonávajú prácu a stredobodom pracovnoprávnej úpravy by mala byť dôstojnosť človeka. Dôležité sú i korektné vzťahy medzi zamestnancami a zamestnávateľom a medzi zamestnancami navzájom. V medziľudských vzťahoch, a to aj na pracovisku, bežne dochádza k rozličným konfliktom, ktoré môžu mať tak pozitívny ako aj negatívny vplyv na kvalitu práce a celkové pracovné prostredie.

Za negatívny prejav správania sa na pracovisku možno považovať obťažovanie na pracovisku, ktoré má rôzne podoby a je označované rôznymi termínmi – mobbing, bossing, zneužívanie zamestnancov, šikanovanie, psychoteror na pracovisku, morálne obťažovanie. Keďže nejde o ojedinelý negatívny jav (ako potvrdzujú výskumy) na pracovisku, ktorý nepriaznivo pôsobí na šikanovaného zamestnanca i na celkovú pracovnú klímu, bude pozornosť venovaná tomuto problému.

Problematika mobbingu/bossingu je rozsiahla, dotýka sa nielen poškodeného zamestnanca, jeho kolegov na pracovisku, ale aj zamestnávateľa, a v neposlednom rade jeho príbuzných, priateľov, či rozličných inštitúcií (napr. súdov, inšpektorátov práce, ktoré riešia podnety šikanovaných zamestnancov alebo im poskytujú poradenstvo). Možno uviesť, že ide o celospoločenský fenomén, ktorý je potrebný skúmať z viacerých sfér, či už z medicínskeho, psychologického, sociologického, ekonomického či právneho hľadiska.

Táto práca je zameraná na výklad základných aspektov mobbingu/bossingu na pracovisku, a to najmä z pohľadu práva a možností ochrany šikanovaných zamestnancov. V práci sú uvedené základy skúmania problematiky násilia na pracovisku, príčin a prejavov mobbingu a následne charakteristiky obete a páchateľa mobbingu. Práca poskytuje prehľad právnych úprav štátov, ktoré sa problematikou mobbingu/bossingu zaoberajú a záverom sú uvedené možné návrhy de lege ferenda slovenskej právnej úpravy.

Kľúčové slová

pracovné prostredie, negatívne správanie na pracovisku, mobbing, bossing, právna úprava, ochrana šikanovaného zamestnanca

Abstract

Most economically active persons perform paid work, and they spend a significant part of their lives at the workplace. It is therefore important to pay attention to the working conditions under which employees perform their work and the dignity of man should be the centre of attention for employment legislation. Good and stable relations between employers and employees and among employees themselves are also important. In interpersonal relationships, even in the workplace, there routinely occur various conflicts, which can have both positive and negative impact on quality of work and overall work environment.

Harassment in the workplace can be considered as negative behaviour in the workplace, and it has various forms and is known by various terms - mobbing, bossing, employee abuse, bullying, psychological terror in the workplace, moral harassment. Since it is not an isolated negative phenomenon in the workplace (as confirmed by research), which adversely affects the bullied employee and the overall working environment, we will pay attention to this issue.

The issue of mobbing/bossing is extensive and it affects not only the bullied employee, their colleagues in the workplace, but also the employer, and, last but not least, their relatives, friends, and different institutions (e.g. courts, labour inspectorates, which deal with complaints of bullied employees or provide them with consulting services). It can be stated that this is a society-wide phenomenon that needs to be investigated in multiple spheres, whether from medical, psychological, sociological, economic or legal point of view.

This work is focused on the interpretation of the fundamental aspects of mobbing/bossing at the workplace, especially in terms of rights and possibilities of protection of bullied employees. The paper presents the basis for investigating the issue of workplace violence, causes and manifestations of mobbing and then characteristics of the victim and perpetrator of bullying. The paper provides an overview of legislations of different countries, which deal with the issue of mobbing / bossing and as conclusion there are included possible proposals in the form *de lege ferenda* of the Slovak legislation.

Keywords

work environment, negative behaviour in the workplace, mobbing, bossing, legislation, protection of a bullied employee

Obsah

Úvod ... 7
1 Pracovné prostredie a násilie na pracovisku ... 10
1.1 Pracovné prostredie, pracovná klíma ... 10
1.2 Násilie na pracovisku ... 13
2 Pojem mobbing / bossing na pracovisku ... 27
3 Mobbing/bossing na pracovisku – základné aspekty ... 37
3.1 Druhy mobbingu, jeho prejavy ... 40
3.2 Príčiny vzniku mobbingu ... 42
3.3 Obeť mobbingu ... 44
3.4 Páchateľ mobbingu ... 45
3.5 Priebeh mobbingu ... 48
3.6 Stratégie mobbingu ... 51
3.7 Reakcie obete na mobbing ... 53
3.8 Následky mobbingu ... 54
3.9 Prevencia a riešenie mobbingu ... 58
4 Mobbing/bossing na pracovisku – právna úprava na medzinárodnej a európskej úrovni ... 62
4.1 Medzinárodnoprávna úprava ... 63
4.2 Európska úprava ... 66
5 Mobbing/bossing na pracovisku – právna úprava Slovenskej republiky ... 74
5.1 Ústavnoprávny rozmer ... 74
5.1.1 Ústavný súd ... 77
5.1.2 Európsky súd pre ľudské práva ... 79
5.2 Pracovnoprávny rozmer (Zákonník práce) ... 82
5.2.1 Výkon práv a povinností a zneužitie práva ... 86
5.2.2 Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa ... 89
5.2.3 Náhrada nemajetkovej ujmy a náhrada škody ... 90
5.3 Antidiskriminačná legislatíva ... 91
5.3.1 Konanie vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania ... 95
5.4 Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci ... 96
5.4.1 Pracovný úraz a choroba z povolania ... 99
5.5 Občianskoprávny rozmer ... 106
5.5.1 Občianske súdne konanie ... 109
5.5.2 Mediácia ... 110
5.6 Trestnoprávny rozmer ... 112

5.6.1 Trestné konanie ... 118
5.7 Administratívnoprávny rozmer ... 118
5.7.1 Priestupkové konanie ... 119
5.8 Oblasť kontroly - Inšpekcia práce ... 120
5.9 Ďalšie možnosti ochrany a poradenstva ... 123
5.9.1 Slovenské národné stredisko pre ľudské práva ... 123
5.9.2 Verejný ochranca práv ... 125
5.10 Súdne rozhodnutia ... 127
5.11 Správy inštitúcií o problematike mobbingu/bossingu na Slovensku ... 137
5.11.1 Inšpektorát práce ... 137
5.11.2 Slovenské národné stredisko pre ľudské práva ... 142
6 Mobbing/bossing na pracovisku – konkrétne zistenia ... 147
6.1 Základné zistenia ... 147
6. 2 Mobbing a pomáhajúce profesie ... 151
6.3 Mobbing v štátnej sfére ... 154
6.4 Mobbing vo výrobnej sfére ... 155
6.5 Konkrétne prejavy mobbingu v Slovenskej republike ... 158
7 Právna úprava mobbingu/bossingu na pracovisku v niektorých krajinách ... 164
8 Mobbing/bossing na pracovisku - návrhy právnej úpravy de lege ferenda ... 187
8. 1 Zákonník práce ... 189
8.2 Súvisiace právne predpisy ... 193
Záver ... 199
Zoznam použitej literatúry ... 200

Úvod

Každé obdobie existencie ľudstva má svoje špecifiká, vedecko-technický pokrok ovplyvňuje potreby, vedomosti a zvyky ľudí, a tak sa meniacim podmienkam prispôsobuje aj ich správanie. Súčasnosť tvoria ľudia, ktorí v nej žijú.

O 21.storočí sa hovorí, že je uponáhľané, rýchly nástup a vývoj komunikačných technológií ľudí od seba skôr vzďaľuje, než aby uľahčoval komunikáciu a nadväzovanie vzťahov medzi nimi. Narastá potreba ľudí vlastniť rôzne výdobytky modernej techniky, je bežné mať auto, počítač, mobilný telefón, chodiť na dovolenky. Aby sme túto potrebu uspokojili, potrebujeme peniaze, ktoré dostávame za vykonávanie svojej práce. Zvyšuje sa tlak na získanie a udržanie si dobre plateného pracovného miesta. V oblastiach s vysokou mierou nezamestnanosti je tlak na získanie práce ešte vyšší. Pracovné prostredie sa v poslednom čase výrazne mení, následkom automatizácie a používania moderných strojov sa znižujú počty zamestnancov a pritvrdzuje sa konkurenčný boj. Súčasná ekonomická situácia spôsobuje neistotu zamestnancov, ktorá môže v ľuďoch spôsobovať pocit ohrozenia, čo môže vyústiť do boja za účelom udržať sa v práci.

Vzťahy medzi zamestnancami sú pritom základným prvkom každej firemnej kultúry. Priaznivá klíma a dobré vzťahy medzi ľuďmi v organizácii sú prínosom – zamestnanci, ktorí nemusia riešiť rôzne dlhotrvajúce konflikty na pracovisku, majú viac času a síl venovať sa pracovným povinnostiam. Samozrejme, v medziľudských vzťahoch bežne dochádza ku konfliktom, k stretom dvoch či viacerých nezlučiteľných síl. Bežné konflikty sa v priebehu viac-menej krátkeho časového úseku vyriešia k spokojnosti jednej, dvoch či viacerých strán. Ak je však na pracovisku konfliktných situácií príliš mnoho a trvajú dlhý čas, môžu postupne viesť až k sociálne negatívnym prejavom správania sa na pracovisku, ktoré sa označuje ako psychické násilie na pracovisku. Patrí sem mobbing, bossing, staffing, stalking, sexuálne obťažovanie.

Keďže nie je na prejavy mobbingu/bossingu všeobecne ustálený jeden termín, tak v odbornej literatúre ako aj v právnych úpravách štátov sa používa pojem mobbing/bossing, ale aj pojem morálne obťažovanie, obťažovanie na pracovisku, psychoteror na pracovisku,

zneužitie, bullying/šikanovanie. V prípade, ak nebude vyslovene uvádzaný rozdiel medzi týmito pojmami, budeme ich v rámci základného výkladu používať ako synonymá.

Bohužiaľ, násilie ako také sa stáva čoraz bežnejšou súčasťou nášho života, stretávame sa s ním prakticky každý deň vo všetkých jeho formách. Postupne dochádza k znižovaniu citlivosti ľudí na prejavy násilia, ktoré je pozvoľna akceptované. Ľudia si na agresívne prejavy zvyknú, stávajú sa stále viac ochotnými prejavy násilia schvaľovať a sami sú pripravení správať sa násilne. Násilie sa stáva súčasťou životného štýlu.

Podľa viacerých výskumov sa v Európe stáva účastníkmi či svedkami násilia na pracovisku 5 až 20% zamestnancov (výsledky sa líšia v jednotlivých krajinách, pracovných odvetviach, použitých metódach prieskumu). Na Slovensku sa so zastrašovaním, slovným útočením a inými prejavmi stretáva takmer tretina zamestnancov[1]. Podľa niektorých zistení sa obeťou mobbingu stáva jeden zo šiestich zamestnancov a svedkom ponižovania sa stáva až 80% zamestnancov, ktorí však nezakročia voči takýmto konaniam.[2]

Švédsky sociológ a „priekopník“ mobbingu prof. Heinz Leymann tvrdil, že o mobbing ide vtedy, ak sa na postihnutého útočí aspoň jedenkrát týždenne najmenej po dobu pol roka a útoky vedie jednotlivec alebo viacero osôb. Najčastejšie sa mobbing vyskytuje medzi osobami rovnako postavenými (44%), 37% zamestnancov je mobbovaných zo strany nadriadeného a 9% zo strany podriadených.[3]

Nie je však ľahké dokázať, že sa takéto niečo na pracovisku deje (chýbajú dôkazy, svedkovia, šikanovanie sa často deje sofistikovanou formou rôznych príkazov, kontrol zamestnancov). Preto väčšina obetí nepodnikne žiadne kroky na svoju obranu, vyhýba sa riešeniu vzniknutej situácie, obáva sa zhoršenia situácie, pomsty, ohovárania, reakcií spolupracovníkov, straty zamestnania.

---

[1] Ondrejkovič, P.: Násilie – spoločensky nežiaduci jav. In: Sociológia 40, 2008, č. 5, s. 391-416.
[2] Mobbing – šikanovanie na pracovisku. Dostupné na: http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kocke/pracujem/kariera/pracovne-vztahy/mobbing-sikanovanie-na-pracovisku/5842 [cit. 30.6.2013]
[3] Help24.cz. Dostupné na: http://psychologie.jaknani.cz/index.php/blog/category/Aktuality/page/10.html[cit. 15.6.2013].

K efektívnejšiemu riešeniu prípadov násilia na pracovisku je potrebné spoločnosť vôbec informovať o jeho výskyte, formách, priebehu. Vedúci zamestnanci často nemajú potrebné vedomosti a znalosti, ktoré im umožňujú poznať znaky prebiehajúceho násilia, a nevedia, ako ho riešiť. Zamestnanci nevedia, ako sa prípadnému napádaniu brániť, na koho sa obrátiť. Pomocou by mohol byť stanovený postup rozpoznania a bránenia sa proti násiliu. Takisto je potrebná úprava aktuálneho právneho stavu, a to aj úprava, ktorá by psychický stres spôsobený násilím na pracovisku hodnotila ako pracovný úraz.[4]

Predmetom skúmania bude vo všeobecnosti problematika mobbingu/bossingu na pracovisku. V rámci právnej úpravy bude pozornosť zameraná na oblasť súkromnoprávnych vzťahov medzi zamestnancami a zamestnávateľmi (nebude reflektovaná napr. právna úprava štátnej služby, služobných pomerov, avšak základné východiská a možné návrhy zmeny právnej úpravy sú použiteľné pri zohľadnení špecifík týchto právnych vzťahov aj na tieto iné oblasti).

[4] Por. Ondrejkovič, P.: Násilie − spoločensky nežiaduci jav. In: Sociológia 40, 2008, č. 5, s. 391-416.

1 Pracovné prostredie a násilie na pracovisku

1.1 Pracovné prostredie, pracovná klíma

Keďže k rôznym formám násilia dochádza aj na pracovisku, je potrebné úvodom venovať pozornosť pojmu pracovisko. V odbornej literatúre sa stretávame tak s termínom pracovisko, pracovné prostredie, pracovná atmosféra, ako aj pracovná klíma.

V prípade uvádzania problematiky mobbingu/bossingu budeme používať termín pracovisko, a to v jeho širšom, bežne zaužívanom význame ako miesto, inštitúcia, kde sa pracuje.[5] Takisto budeme v úvodných častiach vo vzťahu k problematike mobbingu/bossingu na pracovisku používať pojem násilie na pracovisku ako všeobecný pojem, zahŕňajúci fyzické aj psychické násilie v rôznorodých formách.

V pracovnoprávnej oblasti sa pod pojmom ***pracovisko*** rozumie konkrétne miesto, kde zamestnanec vykonáva prácu, t.j. konkrétne miesto pri výrobnom stroji, v kancelárii. Širším pojmom používaným v pracovnom práve je pojem ***miesto výkonu práce***. Miesto výkonu práce môže byť podľa § 43 ods. 1 písm. b) Zákonníka práce vymedzené v pracovnej zmluve ako obec, časť obce alebo inak určené miesto (napr. územie okresu, oblasti).

V odbornej literatúre za „významný činiteľ ovplyvňujúci také fenomény, akými sú napr. pracovný výkon, vzťahy medzi pracovníkmi, vzťahy medzi podriadenými a nadriadenými, tvorivosť a následne aj kvalita života vôbec, možno považovať aj pracovnú klímu. [...] Pracovné prostredie, pracovná atmosféra nemusia vždy na človeka pôsobiť bezproblémovo. Stretávame sa s prejavmi workoholizmu, syndrómom vyhorenia, diskrimináciou, rôznymi formami obťažovania (vrátane sexuálneho), šikanovaním, psychickým terorom (mobbing), ktoré veľmi nepriaznivo pôsobia na každého zúčastneného jedinca.“[6]. Uvedieme základný výklad pojmov súvisiacich s pracovným prostredím.

Pracovnú klímu (ako psychosociálnu klímu) možno považovať za „***psychologickú a organizačnú charakteristiku prostredia, konkrétnej society*** (pracovný tím, rodina, škola alebo iné spoločenstvo).“ Poznáme rôzne druhy klímy, ako je napr. školská klíma, rodinná

---

[5]Elektronický lexikón slovenského jazyka. Dostupné na: http://www.slex.sk/index.asp [cit. 30.6.2013].
[6] Gáborová, Ľ., Slavík, M.: Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike, s. 38. Dostupné na: http://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_125_31.pdf[cit. 3.6.2013].

klíma, klíma nejakej partie (t.j. možno povedať, že ide o vzájomné pôsobenie, interakcie jednotlivcov v rámci skupiny, skupiny a jednotlivcov).[7]

V literatúre sa rozlišujú „tri pojmy, vzťahujúce sa na klímu:

a) ***prostredie*** triedy, skupiny - ekológiu triedy, jej fyzikálne komponenty,

b) ***atmosféra*** skupiny - vyjadruje vzťahy a javy, ktoré majú krátkodobý charakter,

c) ***klíma*** skupiny - je charakterizovaná dlhodobejšie pretrvávajúcimi vzťahmi.

Pod atmosférou sa skôr rozumejú krátkodobé, premenlivé, situačne podmienené javy, ktoré rýchlo odznejú [...] Pri pojme klíma uvádzajú skôr dlhodobé javy v skupine, ktoré sú menej premenlivé, aktualizujú sa nezávisle od okamžitej situácie [...] Je možné vymedziť pracovnú klímu aj ako správanie, postoje, pociťovanie typické pre život na nejakom pracovisku.“[8]

Podľa odbornej literatúry je klíma skutočnosťou, ktorá môže ovplyvňovať správanie jednotlivcov v skupine (a teda aj zamestnancov pracujúcich na určitom spoločnom mieste).

V tejto súvislosti sa uvádzajú tri faktory klímy:

- ***fyzické prostredie*** ako klíma pracoviska (t.j. pracovné miesto zamestnanca a jeho fyzikálne podmienky, ktoré toto miesto dopĺňajú, napr. priestor, svetlo a celkové pracovné podmienky),
- ***mentálna klíma*** (podmienky vytvorené na prácu zo strany ostatných spoluzamestnancov, vedúcich zamestnancov),
- ***emocionálna klíma*** (ide o citovú oblasť, ako je dôvera, úprimnosť, empatia na pracovisku).

Ako uvádzajú odborníci, klíma bola obvykle skúmaná vo vzťahu k výkonnosti, vzájomným vzťahom medzi zamestnancami, a preto je dôležité sa zamerať aj na zistenie pracovnej klímy a výskytu násilia na pracovisku.[9]

---

[7] Gáborová, Ľ., Slavík, M.: Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike, s. 38. Dostupné na: http://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_125_31.pdf[cit. 3.6.2013].

[8] Gáborová, Ľ., Slavík, M.: Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike, s. 38. Dostupné na: http://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_125_31.pdf[cit. 3.6.2013].

[9] Spracované podľa: Gáborová, Ľ., Slavík, M.: Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike, s. 38-43. Dostupné na: http://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_125_31.pdf[cit. 3.6.2013].

Faktory pracovného prostredia a stres

Často sa môžeme stretnúť s pojmom pracovné prostredie, a to najmä v prípade, keď sú rozoberané ***rizikové faktory práce a pracovného prostredia***.

Pracovné prostredie reprezentuje súhrn prírodných a umelých podmienok, za ktorých zamestnanec vykonáva pracovnú činnosť a pôsobiacich naňho. Sú podmienené úrovňou rozvoja ľudskej spoločnosti. Pracovné prostredie ovplyvňuje organizácia práce, pracoviska, stav technického rozvoja, architektonické riešenie pracovných interiérov a exteriérov, fyzikálne faktory pracoviska a hygienická úroveň prevádzok a práce.[10]

Za rizikové faktory práce a pracovného prostredia[11] sa považujú fyzikálne, chemické a biologické činitele, prach, fyzická záťaž, záťaž teplom a chladom, psychická záťaž, zraková záťaž a ďalšie faktory, ktoré majú alebo môžu mať vplyv na zdravie.

V súvislosti s problematikou mobbingu/bossingu možno hovoriť o ***psychologických faktoroch práce,*** kam možno zahrnúť psychickú pracovnú záťaž, psychosociálny stres na pracovisku, ***patologické vzťahy (mobbing, bossing, šikanovanie)***. Možno uviesť, že v moderných ekonomikách sa psychosociálne faktory a faktory spojené s organizáciou práce stávajú hlavnými pracovnými rizikami.[12]

Ďalším pojmami, ktoré súvisia so skúmanou problematikou, je psychická pracovná záťaž a stres pri práci, a preto je potrebné rozlíšiť aj tieto pojmy.

Možno uviesť, že jedným z príznakov existencie problému pracovnej záťaže je aj mobbing/bossing na pracovisku. ***Šikanovanie môžeme považovať za extrémnu psychickú záťaž*** majúcu rozsiahle následky na zdraví. V krajnom prípade môže viesť zamestnanca dokonca k samovražde (napr. v Nemecku je ročne zaznamenaných najmenej 2000 šikanovaním podmienených samovrážd).[13]

---

[10] Človek a pracovné prostredie, s. 59. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/pdf_doc/4.pdf [cit. 3.6.2013].

[11] Základné predpisy týkajúce sa problematiky faktorov pracovného prostredia a práce sú: Nariadenie vlády SR č. 359/2006 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred nepriaznivými účinkami nadmernej fyzickej, psychickej a senzorickej záťaže pri práci; vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci a vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a náležitosti návrhu na zaradenie prác do kategórií.

[12] Psychologické. Dostupné na: http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/psychologicke[cit. 3.6.2013].

[13] Šikanovaní šéfovia – staffing. Dostupné na: http://www.mktraining.sk/sikanovani-sefovia-staffing[cit. 3.6.2013].

Anglosaskí vedci skúmajúci záťaž z rôznych hľadísk používajú pojem stres ako synonymum slova záťaž. Chápanie pojmu stres sa obsahovo mení v závislosti od záujmov odborníkov.[14] V slovenskej právnej úprave sa používa pojem psychická pracovná záťaž.

Iná skupina odborníkov tieto pojmy odlišuje. ***Psychická pracovná záťaž môže viesť k stresu pri práci.*** „V terminologickom ponímaní psychická pracovná záťaž nie je stres pri práci. Psychická pracovná záťaž je faktor práce a pracovného prostredia. ***Psychický stres je stav, zahŕňajúci súbor reakcií organizmu na extrémnu psychickú záťaž*** spôsobenú domnelým alebo skutočným ohrozením existencie, alebo silným, pre jednotlivca obzvlášť významným podnetom, čo vyvolá mobilizáciu všetkých jeho síl na obranu a obnovu psychickej rovnováhy. ***Profesionálny stres*** je stav, kedy zamestnanec pociťuje a prežíva stres spôsobený vnímaním nerovnováhy medzi jeho individuálnou schopnosťou na výkon práce a profesionálnymi požiadavkami, kladenými na pracovné miesto.“[15]

Podnetom, ktorý spúšťa stresovú reakciu, je stresor (môže ísť o jeden silný stresor alebo viacero slabších, ale dlhšie trvajúcich stresorov). Stresory sa obvykle delia na stresory súvisiace so vzťahmi v rodine (napr. nezhody s partnerom, výchovné problémy s deťmi), so životným štýlom (napr. spoločenská izolácia, nevyhovujúce bývanie), so zdravím a životom človeka (napr. choroba blízkeho), s každodennými situáciami (kritika, nedostatok uznania) a v neposlednom rade ***stresory súvisiace s výkonom práce (napr. mobbing,*** workoholizmus, konflikty na pracovisku).[16]

1.2 Násilie na pracovisku

Podľa výsledkov výskumu v 31 európskych krajinách (30 000 respondentov) 2% zamestnancov (10 miliónov) sú vystavené násiliu zo strany ďalších osôb na pracovisku, 4% zamestnancov (20 miliónov) násiliu zo strany osôb mimo pracoviska, 2% zamestnancov (10 miliónov) sú sexuálne obťažované (trikrát viacej sa týka žien ako mužov) a 5% zamestnancov (25 miliónov) je zastrašovaných a šikanovaných (najviac sa šikanovanie vyskytuje v oblasti

---

[14] Stres a záťaž u ľudského jedinca. Dostupné na: http://www.prohuman.sk/psychologia/stres-a-zataz-u-ludskeho-jedinca [cit. 3.6.2013].
[15] Zámečníková, M.: Psychosociálne faktory práce. Pracovné podmienky. Faktory pracovného prostredia. Hodnotenie zdravotných rizík (ppt), s. 14. Dostupné na: http://www.szu.sk/userfiles/Psychicka_pracovna_zataz(1).pdf [cit. 3.6.2013].
[16] Stres. Dostupné na: http://www.psychologickeporadenstvo.sk/clanky.html[cit. 3.6.2013].

zdravotníctva, služieb - stravovacie služby, hotelierstvo, potom v oblasti vzdelávania, dopravy a komunikácií). Šikanované sú viacej ženy ako muži, ženy najmä vo veku 15-29 rokov.

Násilie na pracovisku negatívne ovplyvňuje zdravie zamestnancov. Zamestnanci, ktorí sú obťažovaní a šikanovaní, majú viacej zdravotných problémov (štvornásobný nárast v porovnaní s ostatnými zamestnancami), trápia ich problémy so spánkom, žalúdočné problémy, podráždenosť a úzkosť a musia čeliť stresovým situáciám, čo sa následne odzrkadľuje na zhoršení kvality a kvantity práce ako aj s vyššou mierou absencie dotknutých zamestnancov. Podľa zistení výskumu v európskych krajinách sa absencia v práci týkala 15% zamestnancov trpiacich fyzickým násilím, 23% šikanovaných zamestnancov; v rámci EÚ v priemere absentovalo 6% zamestnancov zo zdravotných dôvodov spojených s násilím na pracovisku.[17]

Z ďalšieho výskumu o násilí na pracovisku v rámci Európskej únie možno vyvodiť tieto závery:

- medzi jednotlivými členskými krajinami existuje rozdiel, čo sa týka povedomia o problematike násilia na pracovisku;
- z pohľadu legislatívy možno konštatovať, že násilie na pracovisku vo všeobecnosti upravujú predpisy týkajúce sa ochrany zdravia a bezpečnosti, občianske a trestné právo;
- vzhľadom na to, že ide o nový fenomén, štáty sa snažia právne upraviť túto problematiku, k významným prekážkam implementácie v mnohých štátoch patrí nedostatok povedomia o tomto probléme a jeho podceňovanie, ťažkosti pri zavádzaní príslušných postupov v malých a stredných podnikoch, ako aj obmedzené zdroje pre presadzovanie právnych predpisov. Za problém možno považovať aj to, že v rámci EÚ neexistuje jednotný postup úpravy vo vzťahu k násiliu na pracovisku, ktorý by pomohol členským štátom pri prijímaní efektívnej právnej úpravy;
- autori vyhodnocujúci výskum sa zamýšľali aj nad otázkou, prečo napriek dobrej úrovni legislatívy v oblasti násilia na pracovisku je jej aplikácia nejasná. Ďalším problémom je, že orgány, v ktorých kompetencii je oblasť násilia na pracovisku (ide o orgány zaoberajúce sa zdravím a bezpečnosťou pri práci) majú často „zviazané“ ruky a nedostatočné a neefektívne nástroje na riešenie tohto problému. Súčasne možno

[17] Spracované podľa: Violence at work in the European Union. The Fourth European Survey on Working Conditions (2009). Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf [cit. 5.5.2013].

poukázať na to, že právne povedomie osôb, zamestnancov o možnostiach ochrany pred násilím na pracovisku, je nedostatočné.[18]

Protispoločenské správanie

Vo všeobecnosti za protispoločenské správanie možno považovať ***správanie jednotlivcov, skupiny či skupín, ktoré nejakým spôsobom negatívne vplýva na spoločnosť (ale aj jednotlivcov či skupiny) a porušuje tak formálne, ako aj neformálne normy správania sa***. Niet pochýb o tom, že za výrazne protispoločenské správanie sa považuje trestná činnosť. Negatívne dôsledky má však aj správanie, ktoré napĺňa znaky priestupku, správneho deliktu, je porušením práva verejného alebo súkromného. V neposlednom rade ide o činnosť, ktorá síce nenapĺňa znaky protispoločenskej činnosti z pohľadu práva (nie je protiprávnym konaním), ale je *spôsobilá vyvolať negatívne účinky* (môže ísť o správanie, ktoré nie je v súlade s dobrými mravmi, proti pravidlám zaužívaného spoločensky prijateľného správania). Za takéto správania považujeme *aj rôzne formy šikanovania, obťažovania, vytvárania nepríjemných situácií, ktoré ešte nenapĺňajú znaky protiprávneho konania*.

V oblasti pracovnoprávnych vzťahov odborníci pri zohľadnení škodlivosti protispoločenského správania rozlišujú ***terorizmus, tragédie a násilie na pracovisku***. Pri zohľadnení zdroja protispoločenského konania je zaujímavé rozlíšenie, či ***pôvodca takéhoto konania pôsobí priamo na pracovisku,*** t.j. je zamestnancom alebo ***ide o osobu, ktorá nie je zaangažovaná v pracovnoprávnom vzťahu a vo vzťahu k poškodeným zamestnancom má alebo nemá žiadny vzťah.***

Terorizmus predstavuje nielen všeobecnú hrozbu (t.j. ohrození a poškodení sú všetci prítomní na mieste útoku), ale je aj konkrétnou hrozbou. A to pre zamestnancov, ktorí pracujú na miestach, na ktoré je teroristický útok namierený a následne pre zamestnancov, ktorí riešia dôsledky útoku, ako sú hasiči, zdravotníci, policajti a pod.

V prípade teroristických útokov sú zamestnanci ohrození zo strany páchateľa, ktorý obvykle nemá so zamestnávateľom a zamestnancami žiadny vzťah. O tom, že zamestnanci sú

---

[18]Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006, s. 19-20. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf[cit. 15.5.2013].

ohrození aj týmto negatívnym javom svedčia čoraz častejšie teroristické útoky (z globálneho pohľadu), ako to bolo napr. v prípade teroristického útoku na „dvojičky“ v USA roku 2001 alebo v londýnskom metre v roku 2005.

Čo sa týka rôznych ***tragédií na pracoviskách,*** pôvodca tragédií má obvykle nejaký vzťah k poškodeným zamestnancom alebo pracovisku. O tragédiách môžeme hovoriť v prípade, ak je napr. napadnutý záchranár agresívnym pacientom pri poskytovaní zdravotnej starostlivosti, učiteľ je náhodne zastrelený bývalým žiakom pri streľbe v škole, zamestnanec banky zranený pri lúpežnom prepadnutí a pod.

Hoci sa počet teroristických útokov i rôznych tragédií zvyšuje, možno považovať za najčastejšie prejavy protispoločenského správania na pracovisku ***fyzické*** (najmä z pohľadu histórie, hoci aj v súčasnosti sú známe prípady fyzických trestov na pracoviskách) ***a psychické násilie***.[19]

Násilie na pracovisku

Násilie na pracovisku ako patologický jav môže mať ***rozličné podoby***. Je javom nežiaducim, v mnohých ***prípadoch je však ťažké jednoznačne rozhodnúť, že ide o násilie, keďže hranica medzi akceptovateľným a už neakceptovateľným správaním je vágna a vnímanie toho***, ***čo je násilie, je z hľadiska subjektívneho vnímania a okolností a podmienok odlišné*** (ako aj z pohľadu vnímania násilia rôznymi národmi, skupinami osôb).Definovanie fenoménu násilia na pracovisku je preto obtiažne. V praxi sa možno stretnúť s jeho širokou škálou prejavov (môžu nastať situácie, kedy sa objaví len jedna forma násilného správania sa, ale i viacerých súbežných, prípadne na seba nadväzujúcich viacerých foriem násilného správania). Vo všeobecnosti možno zhodnotiť, aj s prihliadnutím na výsledky výskumov a informácie prezentované v médiách, že násilie (najmä psychické) na pracovisku má vzrastajúci trend.

---

[19]Spracované podľa: Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006, s. 11-20. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf[cit. 15.5.2013].

Za prejavy, formy násilného správania na pracovisku možno považovať:[20] v hraničných situáciách vraždu, znásilnenie, krádež, týranie, spôsobenie rôznych zranení, fyzické napadnutie, kopanie, štuchanie, škrabanie, nadávky, stalking (prenasledovanie a obťažovanie), obťažovanie vrátane sexuálneho obťažovania, šikanovanie, mobbing, viktimizáciu, zastrašovanie, vyhrážanie sa, vylúčenie z pracoviska/ostrakizmus, posielanie urážlivých správ, agresívne postoje, hrubé gestá, poškodzovanie pracovných nástrojov a vybavenia, nepriateľské správanie, kričanie, používanie urážlivých prezývok a úmyselné mlčanie.

Násilie na pracovisku má negatívny vplyv nielen na zdravie zamestnancov, ale aj na ich vzťahy s okolím, celkovú pracovnú klímu u zamestnávateľa. Dochádza k jeho nárastu a keďže v práci strávime väčšinu dňa (väčšinu svojho života), je potrebné venovať násiliu na pracovisku náležitú pozornosť. Oblasť násilia na pracovisku je však často prehliadaná, jeho obete (ako aj svedkovia) často o svojom probléme mlčia z dôvodu obavy straty zamestnania a obviňovania sa zo svojej neschopnosti. Násilie na pracovisku často nevnímame ako problematický fenomén podobne ako problematiku domáceho násilia. V poslednom období sa stretávame s ľahostajným postojom spoločnosti voči akejkoľvek forme násilia(aj z dôvodu jej latentnej podoby). Niektoré prejavy násilia sú dokonca tolerované, a považované za bežné.

Ak vezmeme do úvahy historické aspekty násilia na pracovisku, v minulosti sa vyskytovalo viac **fyzické násilie** (rôzne druhy fyzických trestov). Bohužiaľ, aj v dnešnej dobe sa u nás môžeme ešte stretnúť s fyzickým trestaním (ide o prípady, ktoré nie sú oficiálne explicitne prezentované, v správach Národného inšpektorátu práce je spomínané, že u niektorých zahraničných zamestnávateľských subjektov pôsobiacich na Slovensku je spôsob výkonu práce a tlak na zamestnancov v nesúlade s naším právnym poriadkom. Poškodení sa boja hovoriť o takýchto praktikách, ale sú známe prípady vo výrobnej sfére, kedy zamestnanci za nedostatočné pracovné výsledky alebo za niektoré porušenia sú trestaní bitím).

V súčasnosti sa do popredia dostávajú sofistikovanejšie formy **psychického násilia** s rôznou silou agresívneho prístupu, intenzitou a trvaním a často s horšími následkami, aké môže spôsobiť fyzické násilie (je veľmi ťažké paušalizovať formy a následky násilia na

---

[20]Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006, s. 16. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf[cit. 15.5.2013].

pracovisku, napr. v určitých prípadoch môžu jednorazové útoky spôsobiť väčšiu ujmu ako dlhodobejšie menej intenzívnejšie ataky).

Pojmy agresivita, agresia a násilie

V literatúre sa stretávame s viacerými označeniami sociálne nežiaduceho agresívneho správania medzi zamestnancami na pracovisku – agresia, násilie, teror, psychický nátlak. Často bývajú pojmy agresia a násilie používané ako synonymá. Nesprávne sa tiež používajú pojmy agresia a agresivita. Je preto potrebné vysvetliť a odôvodniť, prečo a v akej súvislosti používame pojmy agresia, násilie, teror.

Agresivita je úmyselné útočné správanie za účelom dosiahnutia cieľa. Je prirodzenou súčasťou nášho života a môže mať charakter pozitívneho, ale i nežiaduceho negatívneho správania. Obe tieto formy prejavu pozorujeme v detstve i v dospelosti.

- Pozitívna agresivita

Ak má človek svoju agresivitu pod kontrolou, môže ju využívať efektívne. Vďaka nej dosiahneme ciele, zvládneme mnohé situácie. Najčastejšie ide o športové výkony, súťaženie, dosahovanie dobrých vzdelávacích výkonov, efektívne sebapresadzovanie, úspešná kariéra a pod. Teda zdravé využívanie agresívnej energie môže viesť k dosahovaniu mnohých cieľov a k sebarealizácii v sociálnom prostredí.

- Negatívna agresivita

Ak má agresivita charakter útočného správania voči niečomu alebo niekomu a cieľom je ublíženie, ničenie, ide o nežiaduce správanie. Niekedy prejav agresie u ľudí môže byť len situáciou vyvolané správanie a nemá trvalý charakter. Ak však ide o zaužívaný spôsob reagovania na vonkajšie podnety, hovoríme o trvalej dispozícii agresívneho správania.

U ľudí pojem agresivity zahŕňa:[21]

1. reakciu na pocit osobného ohrozenia,
2. trvalejší osobnostný rys,
3. symptóm duševnej poruchy alebo choroby.

[21] Hartl, P. – Hartlová, H.: Psychologický slovník. 1. vyd. Praha, Portál 2000, s. 22.

Agresivita je vrodená, záleží na kvalite rodinného prostredia, na výchove a na socio-kultúrnom prostredí, či a do akej miery ju dieťa a neskôr dospelý dokáže kontrolovať.

Agresiou ***rozumieme „útočné či výbojné konanie, prejav nepriateľstva voči určitému objektu, úmyselný útok na prekážku, osobu, predmet stojaci v ceste k uspokojeniu potreby.“***[22] *Je to teda konkrétny prejav správania, ktorým človek ubližuje iným.*
Psychológovia sa neustále zaoberajú vznikom a pôvodom agresie, veľmi stručne by sme teórie agresivity mohli zatriediť do troch skupín:[23]

1) inštinktivistické teórie: sem patria veľmi rôznorodé prístupy, ktoré spája presvedčenie, že u ľudí je agresivita vrodená rovnako ako u zvierat a má druhovo špecifické spôsoby prejavovania sa;
2) behaviorálne teórie: vo svojej vyhranenej podobe zastávajú názor, že človek sa rodí ako nepopísaná tabuľa a všetko správanie vrátane agresivity sa učí v priebehu života. Zjednodušene povedané, agresivita je reakciou na frustráciu (prekážku na ceste k cieľu) a po jej realizovaní nastane uvoľnenie napätia;
3) integratívne teórie: pokúšajú sa preklenúť rozpor oboch prístupov a tvrdia, že psychologické podklady agresivity sú vrodené, ale jej formám sa učíme v priebehu života.

Agresia je konkrétny prejav správania, ktorým človek ubližuje iným. Môže byť fyzická, slovná, priama či nepriama, počnúc vyhrážaním cez vydieranie až po manipulovanie. Môže byť inštrumentálna, kde je len prostriedkom na dosiahnutie cieľa – keď napríklad napadnem agresora, aby neublížil obeti. Alebo môže byť hostilná, ktorá je cieľom i prostriedkom zároveň – ideálnym príkladom je vandalizmus mladistvých, pri ktorom ide zároveň o vybitie sa, odreagovanie. Nie vždy je agresia jednoznačná. Napríklad v silno hierarchizovanom zamestnaní sa môže už odvrávanie považovať za agresiu, kým v partnerskej atmosfére je to žiaduci prejav asertivity. V každom prípade platí, že psychologické podklady agresie sú vrodené, ale formám agresie sa učíme celý život.[24]

Výrost, Slaměník vymenúvajú nasledovné znaky správania, ktoré je možno považovať za agresívne:[25]

1. poškodzuje inú osobu

---

[22] Spracované podľa: Hartl, P. – Hartlová, H.: Psychologický slovník. 1. vyd. Praha, Portál 2000, s. 22 a nasl.
[23] Heretik, A.: Forenzná psychológia, Bratislava, SPN 2004, s. 55.
[24] Čermák, I.: Lidská agrese a její souvislosti. Nakladatelství Fakta, Žďár nad Sázavou 1998, s. 38.
[25] Spracované podľa: Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie II. 1. vyd. Praha, GRADA 2001, s. 171.

Za agresiu považujeme fyzické poškodenie inej osoby (spôsobenie bolesti, zranenia), poškodenie majetku inej osoby, psychologické zranenie inej osoby (ponižovanie, zosmiešňovanie, urážanie, zastrašovanie, vydieranie).

2. je zámerné

Sú totiž aj situácie, keď dochádza k ublíženiu, ale chýba zámer. Napr. dieťa nechtiac odstrčí iné dieťa od hračky, pretože je plne zaujaté hrou. Alebo ublíženie pri športovom súťažení.

3. porušuje situačne relevantné normy

Pri posudzovaní správania je nutné zohľadniť kultúrny kontext, ale i kontext situácie. Kritériá agresie sú kultúrne podmienené. Neznalosť pravidiel môže pôsobiť ako nezdvorilé alebo vyzývavé agresívne správanie. Za agresívne považujeme správanie, ktoré je nevhodné, neprimerané, neoprávnené.

4. nie je motivované snahou pomôcť danej osobe ani inými prosociálnymi úmyslami

Lekár môže zámerne spôsobovať bolesť pacientovi pri liečbe a jeho správanie nebudeme považovať za agresívne.

Agresiou je teda akékoľvek ublíženie alebo poškodenie obete – agresiou je teda i správanie jednotlivca alebo skupiny, ktoré iný jednotlivec považuje za zámerné poškodenie alebo ohrozenie svojej osoby. Ako bolo uvedené, poškodenie môže mať charakter telesného ublíženia, poškodenia majetku obete alebo psychologickej ujmy. V súvislosti s témou násilia na pracovisku nás zaujíma najmä tretia kategória poškodenia obete – psychologická ujma. Je totiž veľmi ťažké určiť, čo sa obeti vlastne stalo, a navyše psychologické poškodenie môže mať veľa podôb. Kvalifikovanie týchto podôb ako strát sa viaže *na „stav nepohody, vyvolaný pocitom fyzického ohrozenia, ale aj ohrozenia obrazu o sebe a pojmu seba, sociálneho statusu a niektorými ďalšími negatívami, ktoré vznikajú u obete v dôsledku správania inej osoby.“*[26]

V literatúre sa takisto stretávame s viacerými chápaniami pojmov „**agresia**“ a „**násilie**“ vzťahmi medzi nimi. Mnohí autori používajú tieto slová ako synonymá. Iní chápu *násilie ako extrémnu formu agresie,* nakoľko podľa nich pojem „násilie“ v sebe obsahuje prvok vážneho poškodenia obete (z tohto dôvodu sa termín násilie stotožňuje s najtvrdšími podobami fyzického násilia). Platí teda, že násilie je agresiou, ale agresia nemusí mať podobu násilia; ***agresia je teda širším pojmom ako násilie***. Ďalší ***chápu obidva pojmy ako relatívne***

[26] Lovaš, L.: Agresia a násilie. 1. vyd. Bratislava, IKAR 2010, s. 15.

nezávislé, násilie definujú ako použitie veľkej sily, moci proti niekomu alebo niečomu, neoprávnené použitie hrubej sily bez toho, aby ho dávali do súvisu s agresiou (napríklad vznik vojny nesúvisí s agresiou).

Násilie i agresia sú charakterizované ako *zámerné ubližovanie s úmyslom poškodiť niekoho* – agresia je typickým teoretickým pojmom, násilie sa viac aplikuje do konkrétnych oblastí života (často sa v tejto súvislosti hovorí o násilí spätom s konkrétnou sociálnou skupinou: násilie v rodine, v škole, na pracovisku, atď.). Tento prístup použijeme i v tejto práci. V prípade, ak sa budeme v teoretickej rovine zaoberať psychologickými aspektmi mobbingu, budeme používať pojem agresia, pri diskutovaní prejavov agresie na pracovisku budeme používať pojem násilie (v texte tak zvyčajne budeme používať pojem fyzické, psychické násilie).

Psychické násilie

V odbornej literatúre sa okrem pojmu psychické násilie stretávame s pojmom ***psychický teror, psychická tyrania na pracovisku***. Psychický teror na pracovisku zahŕňa dva základné fenomény, a to zneužitie právomoci a psychickú manipuláciu.

Psychickou tyraniou na pracovisku je „*akékoľvek neprimerané správanie vo forme slovných narážok, výrečných posunkov či skutkov, ktoré narúšajú dôstojnosť človeka a fyzickú a psychickú integritu jeho osobnosti, ohrozujú jej pracovný výkon a výrazne sa podieľajú na zhoršení celkovej atmosféry na pracovisku*.“ [27]

Vzhľadom na rôznorodé prejavy správania je v praxi niekedy ***veľmi ťažké určiť hranice medzi psychickým terorom*** a zatiaľ neškodným „podpichovaním“, bežným správaním, ktoré síce nesie negatívne znaky, ale je to ***správanie v hneve, v zlej nálade.*** Psychický teror v porovnaní so správaním, ktoré je „výbuchom“ negatívnych emócií, je iný v tom, že je systematický, obvykle stupňujúci sa (nastupuje vtedy, keď sa zamestnanec odmieta podriadiť autoritatívnemu, útočnému konaniu zamestnávateľa, vedúceho zamestnanca či kolegu, bráni sa a okolie zvyčaje takéto správanie toleruje).Výbuchy emócií,

[27]Hirigoyenová, M.-F.: Psychické týranie, s. 4- 6. Dostupné na: http://www.integra.fost.sk/clanky/tyranie.pdf[cit. 15.5.2013].

rôzne konflikty sú jednorazové, sporadické, často s následným ospravedlnením.[28] Od psychoteroru je potrebné rozlíšiť aj ***odôvodnené vytýkanie nedostatkov v práci, upozorňovanie na porušenie pracovnej disciplíny, požadovanie riadneho výkonu práce od zamestnancov***.

Možno vo všeobecnosti uviesť, že konflikty sú bežné a „zdravá“ konkurencia na pracovisku je aj vítaná. Konflikty, ktoré sú vedené za účelom zlepšenia pracovných postupov, výkonov, kvality a sú založené na faktoch, a nie na osobných útokoch, môžeme považovať za konflikty pozitívne ovplyvňujúce pracovné prostredie (na rozdiel od mobbingu, ktorý je neetický, kontraproduktívny, urážajúci). Rozdiely medzi „zdravými“ konfliktami a mobbingom, t.j. podmienkami, za ktorých sa prejavujú, môžu byť nasledujúce:

- „zdravý“ konflikt: sú jasne nastavené pozície a úlohy, vzťahy sú založené na spolupráci, spoločné a zdieľané ciele, zreteľné interpersonálne vzťahy, „zdravá“ organizácia, občasné konfrontácie, otvorené a úprimné stratégie, otvorený konflikt a diskusia, priamočiara komunikácia;
- mobbing: nejasné pozície, nespolupráca, bojkotovanie, nepredvídateľnosť, organizačné nedostatky, dlhotrvajúce a systematické neetické správanie, nejasné stratégie, skrytá forma prejavu mobbingu, popretie konfliktu, nepriama, vyhýbavá, úskočná komunikácia.[29]

S pojmom šikanovanie sa často spája pojem obťažovanie a konflikt. Medzi týmito pojmami existuje obsahový rozdiel a v odbornej literatúre sú vymedzené vo všeobecnosti takto:

Konflikt je popisovaný ako „spor, nezhoda alebo nesúhlas“. Šikanovanie na pracovisku vždy začína istým druhom konfliktu. Preto by sme šikanovanie na pracovisku mohli vnímať ako „neprimeraný/prehnaný konflikt“, ktorý po určitej dobe, niekedy veľmi rýchlo, niekedy aj po niekoľkých týždňoch alebo mesiacoch vyústi do šikanovania. Preto je potrebné pochopiť, že tam, kde sa vyskytuje šikanovanie na pracovisku, je vždy súčasne aj konflikt, avšak nie každý konflikt sa musí nutne rozvinúť do šikanovania na pracovisku.[30]

---

[28]Hirigoyenová, M.-F.: Psychické týranie, s. 4- 6. Dostupné na: http://www.integra.fost.sk/clanky/tyranie.pdf[cit. 15.5.2013].
[29] Psychological Harassment at Work, s. 15. Dostupné na: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf[cit. 10.4.2013].
[30]Spracované podľa: Bullying at Work. Working paper. European Parliament 2001, s. 9. Dostupné na: http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/dg4/SOCI108_EN.pdf[cit. 10.6.2013].

Vzťah medzi šikanovaním na pracovisku a „***obťažovaním***“ je podobný. Sloveso *šikanovať* je definované ako neustále vyrušovať alebo dráždiť, využiť, vyčerpať alebo vyčerpať (nepriateľa) opakovanými útokmi alebo nájazdmi. Preto správanie, ktoré môže byť označené ako šikanovanie na pracovisku, takmer vždy predstavuje osobitnú formu obťažovania. Napr. v USA môžeme nájsť definíciu „mobbingu“ ako zlomyseľné obťažovanie, ktoré nie je sexuálnej ani rasovej povahy. Je však potrebné podotknúť, že správanie kolegov môže byť kvalifikované ako obťažovanie, nemusí to automaticky znamenať, že je to aj prípad šikanovania na pracovisku, napr. sexuálne obťažovanie je definované Európskou komisiou ako „neželané správanie sa so sexuálnym pozadím, alebo sexuálne konanie, ktoré znižuje dôstojnosť žien a mužov na pracovisku [...].“[31]

V oblasti psychológie rozlišujeme medzi ***mobbingom a šikanou***. Šikana sa vyznačuje viac fyzickým ohrozením, zatiaľ čo mobbing predstavuje psychické, dlhodobé ponižovanie, stresovanie zamestnancov, obvykle skryté (možno konštatovať, že ide o nepriamu agresiu), a preto aj ťažšie preukázateľné v porovnaní so šikanou.[32]

Vo všeobecnosti možno uviesť, že mobbovanými zamestnancami sú obvykle pedantní, tvoriví, aktívni zamestnancami (sú mobbovaní najmä vtedy, ak si nárokujú plnenia, ktoré im patria za prácu, a keďže podávajú nadštandardné výkony, ak poľavia v práci, sú terčom šikanovania), a nie zamestnanci, ktorí často menia zamestnanie, „neporiadni“ zamestnanci. Samozrejme je potrebné uviesť, že do pozície mobbovaného sa štylizujú aj zamestnanci, ktorí vlastnú neschopnosť, neúspechy „hádžu“ na iných, ktorí sa „údajne“ proti nim spikli.[33]

Možno konštatovať, že v prípade, ak sa na pracovisku objavuje psychické násilie, mobbing, „*ide o ťažkú poruchu komunikácie alebo vzťahov v kolektíve zamestnancov, o formu nežiaducej agresivity v medziľudských vzťahoch, o najzávažnejšie deformácie sociálnych vzťahov, rolí a noriem života [...] nepoškodzuje iba obete, ale aj agresorov a ostatných členov skupiny[...]spôsobuje obetiam obrovské psychické utrpenie, čím môže poškodiť psychické zdravie a často zanecháva aj trvalé následky [...]O šikanovaní a mobbingu hovorí pracovné lekárstvo až vtedy, keď sa na niektorú osobu alebo skupinu útočí systematiky a dlhý čas (aspoň raz za týždeň aspoň pol roka). Je to však pomerne prísne kritérium. Obeť mobbingu*

---

[31]Spracované podľa: Bullying at Work. Working paper. European Parliament 2001, s. 9. Dostupné na: http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/dg4/SOCI108_EN.pdf[cit. 10.6.2013].

[32] Drgáčová, J.: Psychická zátěž, její příčiny a projevy v pracovním prostředí. Dostupné na: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/psychozatez_vsb_06.html[cit. 5.5.2013].

[33]Hirigoyenová, M.-F.: Psychické týranie, s. 4- 6. Dostupné na: http://www.integra.fost.sk/clanky/tyranie.pdf[cit. 15.5.2013].

totiž môže trpieť už po niekoľkých dňoch. Na druhej strane tak dlhý čas často trvá, kým sa proces mobbingu vôbec spustí.“[34]

Psychické násilie, mobbing je označované aj ako „nekrvavé pracovné úrazy.“[35]

Pod psychické násilie možno zaradiť mobbing, bullying (často prekladané ako šikanovanie), nátlak, obťažovanie, verbálne a sexuálne obťažovanie. Vzhľadom na to, že neexistuje jednotný pojem pre negatívne správanie – mobbing na pracovisku, obsah týchto pojmov je rozmanitý, môžeme vo všeobecnosti povedať, že zastrešujúcim pojmom je pojem šikanovanie/obťažovanie na pracovisku. Odborníci zaoberajúci sa touto problematikou vymedzili vyššie uvádzané pojmy nasledovne (nejde o vymedzenie legálnych definícií):

Sexuálne obťažovanie

O sexuálne obťažovanie ide vtedy, ak má sexuálny kontext a je ***vykonávané opakovane a vynútene a obeť neprejavuje známky akceptácie či opätovania takéhoto správania, čo však nevylučuje, že už aj jediný incident, môže predstavovať sexuálne obťažovanie***. Tí, ktorí obťažujú, sú zvyčajne v nadriadenej či lepšej pracovnej pozícii ako ich obete, ktoré aj z tohto dôvodu bývajú zastrašované, a preto verejne neprotestujú ani formálne nepodávajú sťažnosť.

Rozoznávame rôzne typy sexuálneho obťažovania (i) ***fyzické***: úmyselný a nevyžiadaný fyzický kontakt, bezúčelová fyzická blízkosť, stalking (opakované prenasledovanie neustálym, ale nenápadným spôsobom); (ii) ***slovné***: opakované sexuálne orientované poznámky alebo gestá o tele, vzhľade alebo životnom štýle obete, urážlivé telefonáty, otázky alebo narážky na súkromný život, sexuálne návrhy, nežiaduce komplimenty so sexuálnym podtónom, sexuálne ladené žartovanie, narážky na sexuálnu orientáciu; (iii) ***formou gest***: opakované sexuálne gestá týkajúce sa tela, vzhľadu obete, žmurkanie, gestá rukami, nohami alebo hlavou, ktoré majú sexuálny podtón; (iv) ***písomné***: urážlivé e-maily alebo listy; (v) ***rôzne vynucovacie taktiky***: priame alebo nepriame správanie, ktoré má slúžiť na ovládanie a ovplyvňovanie človeka, jeho práce, spoločenského postavenia, explicitné alebo implicitné prísľuby kariérneho rastu, pracovnej pozície či hrozby prepustenia zo zamestnania za výmenu

---

[34] Mobbing – psychický teror na pracovisku. Dostupné na: http://praca-ako.sk/mobbing/[cit. 20.6.2013].
[35] Mobbing – nebezpečný fenomém naší doby, s. 8. Dostupné na: https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/Mobbing_final.pdf[cit. 5.5.2013].

sexuálnych služieb, hrozba prepustenia; a (vi) ***vytváranie nepriateľského prostredia***: urážlivé vtipy sexuálnej povahy, ukazovanie intímnych častí tela, používanie obscénneho jazyka, ukazovanie karikatúr, obrázkov, internetových zdrojov so sexuálnym zameraním.[36]

Šikanovanie / Bullying

Táto forma šikanovania na pracovisku sa charakterizuje ako ***opakované urážlivé správanie prostredníctvom pomstychtivých, krutých, škodlivých alebo ponižujúcich útokov, ktoré majú za cieľ oslabiť sebavedomie jednotlivca alebo skupiny zamestnancov***. Šikanovanie je často skryté a dochádza k nemu mimo dohľadu potenciálnych svedkov. Takéto správanie sa však časom zvyčajne stupňuje. Neustále negatívne útoky na obeť a jej profesijný výkon sú zvyčajne nepredvídateľné, iracionálne a nespravodlivé.

Šikanovanie sa môže vykonávať rôznymi spôsobmi: znepríjemňovanie života tým osobám, ktoré majú potenciál pre lepší výkon práce než násilník/šikanujúci; neustála kritika alebo odňatie povinností obeti a ukladanie triviálnych úloh; odmietanie zveriť úlohy, pretože násilníci majú pocit, že nemôžu veriť nikomu inému; kričanie na zamestnanca; trvanie na tom, že násilníkov spôsob vykonávania práce je vždy správny; udržiavanie jednotlivcov na tom istom pracovnom mieste a znemožňovanie ich pracovného postupu; v prípade, že niekto spochybní autoritu tyrana, preťaží ho tento pracovnými úlohami a skráti termíny na ich dokončenie v nádeji, že sa obeti nepodarí splniť ich; závidí iným ich profesijné alebo spoločenské zručnosti, takže následne nastaví pracovné úlohy tak, aby sa títo zamestnanci javili ako neschopní alebo znepríjemní im život do takej miery, aby zlyhali alebo podali výpovede. Niektoré sú zrejmé a ľahko identifikovateľné, zatiaľ čo iné formy šikanovania sú vykonávané nenápadne a ťažko ich jednoznačne rozlíšiť.[37]

Šikanovať v práci znamená ***obťažovať, urážať a vylučovať z kolektívu nejakú osobu alebo negatívne ovplyvňovať jej pracovné úlohy***. K takejto situácii (konkrétnej činnosti, interakcii či postupu) musí dochádzať opakovane a pravidelne (napr. každý týždeň) a po

---

[36]Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006, s. 18. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf[cit. 15.5.2013].
[37]Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006, s. 20-21. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf[cit. 15.5.2013].

určitú dobu (napr. približne šesť mesiacov), aby sme ju mohli označiť „nálepkou“ šikanovanie. Šikanovanie je stupňujúci sa proces, v priebehu ktorého konfrontovaný človek končí v podradnej pozícii a stáva sa terčom systematického negatívneho spoločenského správania. Akýkoľvek konflikt nemožno okamžite nazvať šikanovaním, ak ide o incident, ktorý sa udial jednorazovo alebo ak obe strany, ktoré sa ocitli v konflikte, majú približne rovnakú „argumentačnú silu“.

Mobbing/Kolektívne šikanovanie

Kolektívne šikanovanie sa v posledných rokoch rozširuje (napr. v Austrálii, Rakúsku, Dánsku, Nemecku, Švédsku, Spojenom kráľovstve a v Spojených štátoch). V Európe sa kolektívne násilie označuje ako „mobbing“. Tento pojem sa používa aj v štátoch, ktoré majú na označenie tejto formy násilia na pracovisku vlastný pojem (napr. harcèlement moral vo Francúzsku, acoso alebo maltrato psicológico v Španielsku, coacção moral v Portugalsku alebo molestie psicologiche v Taliansku).

Keďže ide o kolektívne šikanovanie, spolčuje sa obvykle skupina zamestnancov, ktorí majú spoločný cieľ, a to nájsť si obeť a psychicky ju obťažovať či šikanovať. Mobbing zahŕňa také typy správania ako napríklad neustále adresovanie negatívnych poznámok dotknutej osobe alebo jej neustále kritizovanie; izolovanie osoby tak, aby zostala bez akýchkoľvek sociálnych kontaktov, ohováranie alebo šírenie nepravdivých informácií o obeti, alebo jej neustále zosmiešňovanie. Tieto útoky sa môžu zdať na prvý pohľad bezvýznamné, ale môžu mať zničujúci dopad na obeť. Odhaduje sa napríklad, že asi 10-15% z celkového počtu samovrážd vo Švédsku za rok sa udialo z dôvodu mobbingu.

Základný rozdiel medzi pojmami „bullying“ (ktoré sa predovšetkým vzťahuje na obťažovanie jednotlivcom) a „mobbing“ (zahŕňajúci hlavne situácie kolektívneho obťažovania) sa postupne stiera a ***tieto dva pojmy postupne asimilujú***, väčšina odborníkov tieto pojmy nerozlišuje. A hoci niektorí vnímajú rozdiel medzi nimi, následky týchto negatívnych konaní sa zdajú byť rovnaké.[38]

---

[38] Spracované podľa: Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006, s. 16-23. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf[cit. 15.5.2013].

2 Pojem mobbing / bossing na pracovisku

Ako bolo uvedené v úvode, s negatívnym správaním sa v súčasnej dobe stretávame často, a to aj na pracovisku, je vedené zo strany spoluzamestnancov alebo vedúcich zamestnancov či zamestnávateľa. Negatívne správanie môže mať rozličné podoby, ako je napr. fyzické násilie, obťažovanie, pohŕdanie a psychický teror. Možno konštatovať, že aktuálne sa do popredia dostáva téma mobbingu na pracovisku.

Ako bolo viackrát uvedené, pre negatívne správanie sa na pracovisku – *šikanovanie, mobbing, či bullying* neexistuje jednotný pojem a uvádzané pojmy nie vždy majú ten istý obsah. Preto uvádzame prehľad ich vymedzenia. Skutočnosť, že doposiaľ sa na medzinárodnej úrovni nepodarilo dohodnúť na žiadnej jednotnej definícii šikanovania pri práci, potvrdzuje aj Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Podľa agentúry sa šikanovanie/obťažovanie vzťahuje na *opakované, nevhodné správanie namierené proti zamestnancovi alebo skupine zamestnancov s cieľom prenasledovať, ponížiť, podrývať autoritu obťažovanej osoby alebo ju ohrozovať.*

Agentúra následne uvádza definície šikanovania a ich zdroj:

- Medzinárodná organizácia práce definuje ***šikanovanie (bullying)*** ako *akýkoľvek incident, počas ktorého dôjde k zneužívaniu, ohrozeniu alebo napadnutiu osoby, a to za okolností súvisiacich s jej prácou.* Takéto správanie môže pritom pochádzať od zákazníkov či spolupracovníkov na všetkých úrovniach organizácie. Definícia by mala zahŕňať všetky formy obťažovania, šikanovania, zastrašovania, fyzického ohrozenia, útokov, lúpeže a ďalšieho obťažujúceho správania;
- odborník v oblasti šikanovania na pracovisku, prof. Staal Einarsen (Univerzita v Bergene, Nórsko) navrhol v roku 2003 definíciu šikanovania v práci (bullying), ktorá je vo všeobecnosti akceptovaná. V zmysle tejto definície ***šikanovať v práci znamená obťažovať****, urážať a vylučovať z kolektívu nejakú osobu alebo negatívne ovplyvňovať jej pracovné úlohy*.
- podľa správy Medzinárodnej organizácie práce mobbing alebo spolčovanie sa/zgrupovanie sa zahŕňa ***kolektívne šikanovanie*** *vybranej osoby s cieľom psychicky ju obťažovať*. Mobbing zahŕňa typy správania ako napr. neustále adresovanie negatívnych poznámok smerom k dotknutej osobe alebo jej neustále kritizovanie, izolovanie osoby tak, aby zostala bez akýchkoľvek sociálnych kontaktov, ohováranie alebo šírenie nepravdivých informácií o obeti;

- Inštitút proti šikanovaniu na pracovisku (WBI) definuje ***šikanovanie*** ako *opakované týranie či sabotovanie práce obete inými zamestnancami tak, aby ju nemohla dokončiť, slovné napádanie, vyhrážanie sa, zastrašovanie alebo ponižovanie*;
- americká agentúra Occupational Safety and Health Administration (OSHA) definovala ***psychické násilie*** *ako násilie, ktoré je vykonávané na pracovisku, a môže zahŕňať agresívne správanie alebo obťažovanie s cieľom uškodiť dotknutej osobe.*[39]

Štáty v rámci právnych úprav alebo v aplikačnej praxi, kedy neexistuje právna úprava, pre oblasť šikanovania využívajú rôzne pojmy – bullying, mobbing, obťažovanie. Nižšie preto uvádzame pojmy používané v niektorých krajinách.[40]

Krajina	**Pojem**
Belgicko	Moral harassment/Morálne obťažovanie
Dánsko	Mobbing
Francúzsko (Quebec)	Moral harassment/ Morálne obťažovanie
Kanada	Psychological harassment/ Psychické obťažovanie
Nemecko	Mobbing / psychoteror/psychický teror
Nórsko	Mobbing
Rakúsko	Workplace mobbing/Mobbing na pracovisku
Španielsko	Moral harrasment/ Morálne obťažovanie
Švédsko	Victimization / mobbing/Viktimizácia
Taliansko	Mobbing
USA	Workplace bullying/Šikanovanie na pracovisku
Veľká Británia	Workplace bullying/ Šikanovanie na pracovisku

Pojem ***mobbing*** je odvodený od anglického slovesa „to mob“ = utláčať, urážať, útočiť, napádať, vrhať sa na niekoho, spolčiť sa. V anglosaských krajinách sa používa termín „***bullying***“, v Amerike termín „***employee abuse***“. Nemecký jazyk pozná pojem der Mob ako

[39] Spracované podľa: Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012, s. 2-3. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013].
[40] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 1-2. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].

„pejoratívne označenie pre háveď, zberbu, luzu - teda pre skupinu ľudí so zlými úmyslami a s kriminálnym správaním.“[41]

Niektorí autori používajú pojmy ***mobbing a šikanovanie ako synonymá, iní medzi nimi diferencujú*** – či už podľa miesta konania násilia, počtu zúčastnených alebo zjavnosti takého konania. Okrem pojmu mobbing, šikanovanie na pracovisku sa môžeme stretnúť aj s pojmom tyrania na pracovisku, ktorý možno opísať ako „systematické intrigovanie a ignoranciu väčšiny voči menšine či jednotlivcovi“.[42]Pojem šikanovanie je viac známy zo školského či vojenského prostredia. Podľa Gajdošovej a Herényiovej tento pojem „pochádza z francúzskeho slova „chicané“, čo znamená zlomyseľné obťažovanie, týranie, sužovanie, prenasledovanie, byrokratické lipnutie na litere predpisov, napr. voči podriadeným alebo občanom. Šikanovanie je vlastne zneužívanie sily alebo právomoci.“ Možno ju chápať ako určitý prípad agresie.[43] „Šikanovanie je zámerné, opakované, nevyprovokované použitie sily agresorom alebo skupiny agresorov s cieľom spôsobiť fyzické alebo psychické ublíženie obeti, resp. skupine obetí, pričom je tu zjavný nepomer medzi útočníkom a obeťou.“[44]

Rozdiel medzi ***mobbingom a šikanovaním/bullyingom*** možno rozlíšiť aj z pohľadu počtu zainteresovaných osôb. Mobbing možno vnímať ako „triádu: mobber, jeho pomocníci (prisluhovači) a obeť, pričom cieľom mobbera je eliminovať obeť (primárne pre neho nežiaducu osobu) s prispením nie vždy tušiacich pomocníkov definitívne von zo skupiny. Šikanovanie na rozdiel od mobbingu je charakterizované ako dyáda, „pán a sluha“, kde cieľom „pána“ nie je vyhnať „sluhu“ von zo skupiny, ale parazitovať na ňom dovtedy, pokiaľ daná skupina jestvuje.“[45]

---

[41] Mobbing – šikanovanie na pracovisku. Dostupné na: http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kocke/pracujem/kariera/pracovne-vztahy/mobbing-sikanovanie-na-pracovisku/5842 [cit. 30.6.2013].
[42] Mobbing – šikanovanie na pracovisku. Dostupné na: http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kocke/pracujem/kariera/pracovne-vztahy/mobbing-sikanovanie-na-pracovisku/5842 [cit. 30.6.2013].
[43] Kapitánová, D.: Človek človeku človekom. Metodický materiál pre učiteľov a rodičov stredných škôl, 2008, s. 32 a 34.
[44] Prevencia a eliminácia agresivity a šikanovania v školskom prostredí. Zážitkové aktivity pre deti a mládež. MŠ SR 2006, s. 7. Dostupné na: http://www.pppknm.sk/data/pdf/materialy/poruchy_spravania/sikanovanie/sikanovanie_prirucka.pdf [cit. 14.3.2013].
[45]Viď bližšie: Bugelová, T.: Komunikacia v škole a rodine. AFPhUP, Prešov 2002, s. 75-90.

Vo všeobecnosti sa ***mobbing*** objavuje vo vzťahu medzi zamestnancami, kolegami, zatiaľ čo ***bossing*** vo vzťahu nadriadeného zamestnanca, vedúceho, zamestnávateľa vo vzťahu k podriadenému.

S pojmom mobbing súvisí aj pojem obťažovanie. Podľa antidiskriminačnej legislatívy obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Obťažovanie možno chápať ako nechcené správanie súvisiace s jedným alebo viacerými zakázanými dôvodmi diskriminácie (napr. rasa, etnicita, sexuálna orientácia, náboženstvo), ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, pokorujúceho, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia. Pre jednotlivca, voči ktorému je nasmerované, je to správanie nežiaduce a narúšajúce jeho integritu. Za systematickejšie prejavy obťažovania možno považovať šikanovanie a mobbing.[46] V tejto súvislosti je ale potrebné uviesť, že o obťažovanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy ide vtedy, ak je prítomný aj diskriminačný dôvod. Ak tento diskriminačný dôvod nie je daný, neexistuje, v prípade obťažovania bez diskriminačného dôvodu (t.j. zamestnanec je šikanovaný len tak, nie z dôvodu napr. jeho veku, pohlavia, rasy, farby pleti a pod.), toto nespadá pod antidiskriminačnú legislatívu.

Možno sa stretnúť aj s názorom, že „*šikanovanie je odlišné od obťažovania a útokov* v tom, že tieto sú dôsledkom jediného incidentu, alebo menších incidentov – ktoré každý rozozná ako obťažovanie a útoky – zatiaľ čo šikanovanie zvykne mať podobu nahromadenia množstva malých incidentov v priebehu dlhého časového rozpätia. Každý incident zvykne byť triviálny a sám o sebe, a mimo kontextu nie je dôvodom na disciplinárne konanie, alebo sťažnosť.“[47]

---

[46] Por. Debrecéniová, J.: Antidiskriminačný zákon. Komentár. Bratislava, ODZ 2008, s. 50 a nasl.
[47] Tim field – myšlienky, názory.Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/osobnosti-anti-mobbingubullyingu-ucitelia-bojovnici/tim-field-myslienky-nazory/ [cit. 14.4.2013].

V súvislosti so šikanovaním sa stretávame aj s pojmom ***šikana.*** Pojem šikana je používaný v oblasti práva (ako bolo už uvedené aj v oblasti psychológie), jeho definícia však neexistuje. Šikana vo všeobecnosti znamená také konanie, správanie, ktoré je síce formálne v súlade s právom, avšak v skutočnosti sa týmto konaním právo zneužíva. V oblasti verejného práva možno hovoriť o úradnej, policajnej, súdnej šikane. O šikanu ide vtedy, ak je postup orgánu verejnej správy voči účastníkovi konania alebo inej osobe neprimerane zaťažujúci.[48]

Mobbing a obťažovanie

Vzhľadom na to, že mobbing/šikanovanie sa najčastejšie spája s pojmom obťažovanie a niekedy sa vníma ako súčasť pojmu obťažovanie, z tohto dôvodu uvádzame prehľad vymedzenia pojmu obťažovanie v niektorých krajinách (s uvedením možnosti ochrany v súvislosti s diskrimináciou a vymedzením rozdielu medzi sexuálnym obťažovaním a psychickým obťažovaním).

	Právna úprava
Belgicko	Belgický Zákon z 11.6.2002 týkajúci sa ochrany proti násiliu a morálnemu alebo sexuálnemu obťažovaniu v práci je zahrnutý do Zákona zo 4.8.1996, ktorý sa týka blaha/zdravia zamestnancov pri výkone ich práce a ktorý sa výslovne zaoberá sexuálnym obťažovaním alebo obťažovaním založenom na pohlaví. Definuje sexuálne obťažovanie v práci ako *všetky typy verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania sexuálnej povahy, ktoré obvinený vie alebo by mal vedieť, budú mať dopad na dôstojnosť muža a ženy na pracovisku.*[49] Predpisy poskytujú ***ochranu proti násiliu a morálnemu alebo sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku***.
Česká republika	Pracovnoprávne vzťahy sú upravené základným predpisom pracovného práva, zákonom č. 262/2006 Sb., zákoníkom práce. Vo vzťahu k šikanovaniu tento obsahuje *všeobecnú úpravu rovnakého zaobchádzania, zákazu diskriminácie* a dôsledky porušenia práv a povinností vyplývajúcich z porušovania týchto pracovnoprávnych vzťahov. Pojem obťažovanie súvisí s antidiskriminačnou legislatívou a podľa nej

[48]Šikana. Dostupné na: http://iuridictum.pecina.cz/w/%C5%A0ikana [cit. 14.4.2013].
[49] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

	„*obťažovanie*“ je správaním, ktoré je oprávnene vnímané inou (fyzickou) osobou ako nechcené, nevhodné alebo urážajúce za účelom znížiť dôstojnosť tejto osoby alebo k vytváraniu nepriateľského, ponižujúceho alebo nepokojného prostredia a môže zahŕňať sexuálne obťažovanie, sexuálnu orientáciu, rasu alebo etnický pôvod, vek a náboženstvo alebo vierovyznanie. Definícia obťažovania podľa autora správy *nerobí medzi fyzickým, psychologickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel*.[50]
Dánsko	Dánsko ***pojem obťažovanie*** zakotvilo v Zákone o rovnom zaobchádzaní, na základe ktorého obťažovanie existuje, ak sa objaví *akákoľvek forma nežiaduceho verbálneho, neverbálneho alebo fyzického správania vo vzťahu k pohlaviu osoby* za účelom alebo následkom porušenia dôstojnosti tejto osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia.[51]
Estónsko	Estónsko *nemá osobitnú úpravu šikanovania* a podľa § 12 Ústavy Estónskej republiky je každý rovný pred zákonom. Nikto nemôže byť diskriminovaný na základe národnosti, rasy, farby, pohlavia, jazyka, pôvodu, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, majetkových a sociálnych pomerov, alebo z iných dôvodov.[52]
Fínsko	Úprava obťažovania a hrozby násilia v práci sa nachádza v troch zákonoch, ktoré majú čiastočne prekrývajúcu sa právnu úpravu. Obťažovanie znamená ***úmyselné alebo skutočné porušenie dôstojnosti a cti osoby alebo skupiny osôb vytvorením zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia***. Definícia *obťažovania nerobí medzi fyzickým, psychologickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel*.[53]
Holandsko	Vzhľadom na to, že terminológia používaná v právnych dokumentoch týkajúcich sa šikanovania sa líši v závislosti od kontextu, je v Holandsku známych viacero pojmov. Zákon o pracovnom prostredí (Arbeidsomstandighedenwet 2007) obsahuje zoznam faktorov, ktoré môžu viesť k stresu v práci: *sexuálne obťažovanie* („seksuele intimidatie“, ktoré sa týka zastrašujúceho aspektu sexuálneho obťažovania), *zoskupenie a násilie, obťažovanie* („pesten“, ktoré môže byť definované ako zastrašujúca forma posmechu a šikanovania bez použitia násilia), a *vysokého pracovného tlaku* („wekdruk“, ktorý jasne spadá mimo oblasť pôsobnosti obťažovania). Sú používané aj iné pojmy ako „*nežiaduce správanie*“ („ongewenst gedrag“), „*násilie a obťažovanie*“ („geweld en pesterijen“), „*zoskupovanie a násilie*“ (agressie en geweld). Zákon o pracovnom prostredí poskytuje ***ochranu pred obťažovaním bez***

[50] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[51] National Reports. Sex discrimination cases in labour courts. 2011, s. 28. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167304.pdf [10.8.2013].
[52] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[53] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

	ohľadu na dôvod obťažovania. Okrem toho v rámci právneho poriadku existujú aj iné právne predpisy, ktoré zakotvujú osobitnú ochranu pred diskrimináciou, vrátane diskriminačných foriem obťažovania. *Rozdiel je medzi fyzickým obťažovaním (násilie) a psychickým obťažovaním („pesten"),* ale tento rozdiel nie je jednoznačný (napríklad agresia nemusí prerásť do násilia), ani nevedie k iným právnym následkom. Zastrašovanie je často veľmi blízke (ak nie rovnaké) diskriminácii. Legislatíva o rovnakom zaobchádzaní poskytuje osobitnú ochranu proti diskriminačným formám zastrašovania. Zákon o pracovnom prostredí zahŕňa ochranu zamestnancov proti obťažovaniu treťou stranou, ako sú klienti a študenti.[54]
Island	Island upravil problematiku obťažovania v Nariadení č. 1000/2004 o opatreniach proti obťažovaniu na pracoviskách. ***Obťažovanie je pozmenené alebo opakujúce neprijateľné správanie, t.j. konanie alebo správanie, ktoré môže viesť k ponižovaniu, urážkam, diskriminácii, či zastrašovaniu a spôsobiť zlé pocity dotknutej osobe***. Uplatňuje sa tu sexuálne obťažovanie a ďalšie psychické a fyzické násilie. Rozdiel v názoroch alebo konflikt záujmov, ktoré môžu vzniknúť medzi zamestnávateľom/manažérom a zamestnancom alebo dvoma alebo viac zamestnancami sa tu neuplatňuje, pretože takýto rozdiel v názoroch alebo konflikt záujmov nevedie k vyššie uvedenému správaniu. ***Ochrana pred obťažovaním sa uplatňuje bez ohľadu na dôvod obťažovania.***[55]
Írsko	Obťažovanie je v Írsku vymedzené v Zákone o rovnosti v zamestnaní 1998 a 2004. V zmysle tejto úpravy sú odkazy na *obťažovanie ako na akúkoľvek formu nechceného správania,* ktorá súvisí s niektorým z diskriminačných dôvodov, a odkazy na sexuálne obťažovanie (nechcené verbálne, neverbálne alebo fyzické konanie sexuálnej povahy). *Obťažovanie je správanie, ktoré v každom prípade má účel alebo následkom čoho je porušenie dôstojnosti a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby*. Šikanovanie je následne definované v Usmerneniach (Usmernenie o riešení šikanovania na pracoviskách) nasledovne: ***Šikanovanie na pracoviskách je opakované neprimerané správanie, priame alebo nepriame, fyzické alebo iné, vykonávané jednou alebo viacero osobami proti inej alebo iným osobám, na pracoviskách a/alebo počas výkonu práce, ktoré môže byť odôvodnene považované za porušovanie práv jednotlivca a jeho dôstojnosti v práci.*** Jednorazový incident sa nepovažuje za šikanovanie.[56]
Litva	Podľa litovského práva rovnaké zaobchádzanie znamená uplatňovanie ľudských práv, ktoré sú zakotvené v medzinárodných dokumentoch o ľudských a občianskych právach a v zákonoch Litovskej republiky, bez ohľadu na vek, sexuálnu orientáciu, zdravotné postihnutie, rasu alebo

[54] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[55] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[56] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

	etnický pôvod, náboženstvo, vieru alebo iné dôvody stanovené v medzinárodných dohodách alebo v zákonoch Litovskej republiky. *Neexistuje špeciálna definícia pre fyzické a psychologické obťažovanie*, litovské právo definuje sexuálne obťažovanie ako akúkoľvek formu nechceného a urážajúceho slovného, písomného alebo fyzického správania sexuálnej povahy za účelom narušenia dôstojnosti osoby, najmä pri vytváraní zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo ofenzívneho prostredia.[57]
Luxembursko	Zákonník práce Luxemburska (Code du Travail) sa zaoberá sexuálnym obťažovaním v článkoch L. 245-1 až L. 245-8 a všeobecnejšie rovnosťou zaobchádzania na pracoviskách, zohľadňujúc zásadu nediskriminácie na základe náboženstva alebo viery, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, rasy alebo členstva v etnickej skupine v článkoch L. 251-1 až L. 254-1. Povaha sexuálneho obťažovania môže byť fyzická, slovná a neslovná. Zamestnávateľ má povinnosť zariadiť, aby každé sexuálne obťažovanie, o ktorom má vedomosť, bolo okamžite ukončené, či už takéto sexuálne obťažovanie vychádza od zamestnávateľa samého alebo od iného nadriadeného, od kolegu v práci alebo od tretej osoby, ktorá ma istý pracovný vzťah k zamestnávateľovi, ako sú klienti a žiaci. ***Rovnaké princípy sa aplikujú na morálne obťažovanie***.[58]
Maďarsko	Maďarsko nemá legálnu definíciu mobbingu. Zákon o rovnakom zaobchádzaní ***definuje obťažovanie zahŕňajúce aj morálne obťažovanie***. Obťažovanie *je správanie sexuálnej alebo inej povahy porušujúce ľudskú dôstojnosť, ktoré sa týka vlastností príslušnej osoby definovaných v čl. 8, účelom alebo následkom čoho je vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby*.
Malta	Ochrana proti obťažovaniu je na Malte zaručená Ústavou, Zákonom o pracovnoprávnych vzťahoch z roku 1977, Zákonom o rovnakých príležitostiach z roku 2000, Zákonom o pracovnoprávnych vzťahoch a zamestnávaní z roku 2002 a Zákonom o rovnosti mužov a žien z roku 2003. Medzi rôznymi formami obťažovania sú rozdiely. Zamestnanec je tiež chránený pred obťažovaním tretích strán[59]
Nemecko	Nemecký právny systém *nemá explicitnú osobitnú zákonnú úpravu o obťažovaní, násilí, šikanovaní, atď. v súvislosti s prácou*. Nedostatok všeobecnej zákonnej úpravy obťažovania v práci bol kompenzovaný činnosťou súdov. *Nemecké súdy sa zaoberajú množstvom prípadov* ***obťažovania na pracovisku bez ohľadu na prípady diskriminácie.*** Transpozícia antidiskriminačných smerníc Európskej únie do vnútroštátneho právneho poriadku v roku 2006 vytvorila zvláštnu zákonnú definíciu

[57] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[58] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013]
[59] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013]

	obťažovania v súvislosti s diskrimináciou. Definícia obťažovania podľa nemeckého práva ***zahŕňa odlišné druhy obťažovania ako fyzické, psychické a sexuálne obťažovanie v závislosti od správania obťažovateľa a škody spôsobenej obeti.*** Od účinnosti Zákona o rovnakom zaobchádzaní sa súdnou praxou rozšírila definícia pojmu obťažovanie v čl. 3 na všetky prejavy mobbingu.[60]
Nórsko	Nórska úprava *obťažovania je zakotvená vo viacerých normách, a to vo vzťahu k obťažovaniu podľa antidiskriminačnej legislatívy*. Je zakázané obťažovanie založené na politickom názore, členstve v odborovej organizácii, sexuálnej orientácii, zdravotného postihnutia a veku. Takisto je zakotvený zákaz obťažovania založenom na pohlaví, zahŕňajúc sexuálne obťažovanie, zákaz obťažovania založenom na etnologickom, národnostnom pôvode, farby pleti, jazyku, náboženstve a vierovyznaní. Zákaz obťažovania v §4-3 Zákona o pracovnom prostredí je súčasťou povinností zamestnávateľa zabezpečiť, že práca je dohodnutá takým spôsobom, že *česť a dôstojnosť zamestnanca sú zabezpečené; pracovné prostredie musí byť úplne zabezpečené.* Inšpektorát práce preto často za obťažovanie považuje, keď jeden alebo niekoľko jedincov opakovane počas určitého obdobia je vystavovaných nepríjemnému správaniu zo strany iného jednotlivca alebo skupiny (napríklad: nechcená sexuálna pozornosť, otravné správanie, vylúčenie zo sociálneho života, pozbavovanie úloh alebo robenie si zraňujúceho žartu z niekoho).[61]
Rakúsko	V Rakúsku možno príslušnú právnu úpravu týkajúcu sa obťažovania a násilia v práci a ochrany proti prenasledovaniu nájsť vo Federálnom zákone o zaobchádzaní (“Gleichbehandlungsgeset” (GlBG), BGBl I 2004/66; pre súkromný sektor) a vo Federálnom zákone o rovnakom zaobchádzaní (“Bundes-Gleichbehandlungsgesetz” (B-GlBG), BGBl 1993/100; pre verejné služby). Ochrana pred obťažovaním je vymedzená pre určité kategórie diskriminácie na základe pohlavia, rodu, etnického pôvodu, náboženského vyznania alebo presvedčenia, veku, sexuálnej orientácie alebo zdravotného postihnutia. ***Definícia obťažovania nerobí medzi fyzickým, psychologickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel***.[62]
Spojené kráľovstvo	V Spojenom kráľovstve sa definície obťažovania nachádzajú v právnej úprave *týkajúcej sa rovnosti* práv, ktorá vymedzuje diskrimináciu na základe pohlavia, rasy, zdravotnom postihnutí, náboženstva alebo vierovyznaní, sexuálnej orientácii a veku. Ochrana je však garantovaná širšie, *pri žalobách vznesených na základe legislatívy o rovnakom zaobchádzaní sa nerobí*

[60] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013]
[61] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[62] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

	žiadny rozdiel medzi fyzickým a psychologickým obťažovaním v rámci týchto žalôb.[63]
Taliansko	V talianskom právnom systéme ochrana pred obťažovaním je súčasťou ***ochrany pred diskrimináciou a uplatňuje sa bez ohľadu na dôvod obťažovania.*** ***Morálne obťažovanie je však definované v niektorých súdnych rozhodnutiach***, v zmysle ktorých je zamestnávateľ zodpovedný za ochranu osobnej dôstojnosti zamestnancov. *Rozlišuje sa medzi morálnym a sexuálnym obťažovaním*, pretože morálne obťažovanie nemá sexuálny podtext. Ochrana pred obťažovaním je ochrana pred diskrimináciou a je aplikovaná bez ohľadu na dôvod obťažovania.[64]

[63] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[64] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

3 Mobbing/bossing na pracovisku – základné aspekty

Pri skúmaní pôvodu termínu „mobbing“ sa vraciame do minulosti k slávnemu rakúskemu zoológovi, zakladateľovi modernej etológie (vedy o správaní zvierat, porovnávaní správania zvierat a ľudí), ***Konradovi Lorenzovi***, ktorý ho prvýkrát spomenul v roku 1966. Spomínaným termínom *opísal agresívne správanie skupinky zvierat (divých husí) proti jednotlivému živočíchovi s cieľom vyhnať ho*. Príkladom môže byť zjednotený útok viacerých členov skupiny zvierat, ktoré spolupracujú na odohnaní nepriateľa. Lorenz takéto správanie považoval za vrodený inštinkt pomáhajúci živočíchom víťaziť v boji o prežitie. V tomto ponímaní by aj človek mal mať vrodené podobné impulzy, avšak na rozdiel od živočíchov je schopný tieto pudy podrobiť vedomej kontrole. V 70. rokoch sa mobbing stáva diskutovanou témou vďaka lekárovi, ktorý sa narodil v Nemecku a utiekol pred prenasledovaním Židov do Švédska. ***Peter-Paul Heinemann*** použil termín K. Lorenza *na opis deštruktívneho správania malej skupiny detí proti (najčastejšie) jednému dieťaťu; na útoky voči tomu, kto sa nejakým spôsobom odlišuje od sociálnych noriem skupiny.*

Heinz Leymann, švédsky psychológ narodený v Nemecku, použil termín mobbing v zmysle *spolčenia skupiny ľudí na pracovisku*. Považujeme ho za priekopníka v novodobom výskume mobbingu. V roku 1980 opísal a začal systematicky skúmať tento fenomén – jeho existencia a rozsah nebola skôr známa. Jeho pôvodný výskum bol zameraný na prípady zdravotných sestier, ktoré spáchali samovraždu alebo sa o ňu pokúsili kvôli dianiu na ich pracovisku. Po svojom zistení, že u obetí mobbing môže vyvolať vznik posttraumatickej stresovej poruchy, úspešne vyliečil tisícky obetí na svojej klinike v Švédsku.

Leymann preferuje použiť termín „mobbing“ na opis agresie na pracovisku (správanie sa dospelých) a termín „bullying“ na opis takéhoto správania v škole (aktivity medzi deťmi a dospievajúcimi na školách). Bullying na škole sa veľmi často spája aj s fyzickým napádaním. Naopak, na pracovisku sa vždy objavuje násilie psychické. Čo sa týka termínov

súvisiacich s mobbingom na pracovisku a používaných v odbornej literatúre (najmä pre oblasť psychológie, sociológie), uvádzame ich prehľad:[65]

Zdroj	Pojem	Definícia
Brodsky (1976)	Harassment / Obťažovanie	Opakované a pretrvávajúce pokusy trápiť, oslabiť, frustrovať a vyprovokovať iného človeka. Je to správanie, ktoré vytrvalo provokuje, spôsobuje záťaž, desí, zastrašuje alebo inak spôsobuje nepríjemné pocity inej osobe.
Thylefors (1987)	Scapegoating/ Určenie obetného baránka	Jedna alebo viac osôb sú počas istej doby vystavené opakovanému negatívnemu správaniu alebo činnostiam, ktoré vykonáva jedna alebo viac osôb.
Matthiesen, Raknes & Rrökkum (1989)	Mobbing	Opakované a neustále negatívne správanie a reakcie jednej alebo viacerých osôb zamerané na jednu alebo viac osôb v rámci pracovnej skupiny.
Leymann (1990)	Mobbing/ Psychický teror	Nepriateľská a neetická komunikácia, ktorú systematicky vykonáva jedna alebo viac osôb hlavne smerom k jednej vybranej osobe.
Kile (1990a)	Health endangering leadership /Zdravie ohrozujúce riadenie	Neustále ponižujúce a obťažujúce činy vykonávané nadriadeným počas dlhšej doby buď otvorene alebo skryto.
Wilson (1991)	Workplace Trauma/ Trauma na pracovisku	Skutočný rozpad osobnosti zamestnanca vyplývajúci z vnímaného alebo skutočného, neustáleho a zámerne škodlivého prístupu zamestnávateľa alebo nadriadeného.
Ashforth (1994)	Petty tyranny/ Malá tyrania	Nadriadený, ktorý presadzuje svoju moc nad ostatnými prostredníctvom svojvôle a povýšeneckým správaním, znevažovaním podriadených, prezentuje sa bezohľadnosťou, využíva dôrazný štýl riešenia konfliktov, presadzuje vlastnú iniciatívu a využíva nepodmienečný trest.
Vartia (1993)	Harassment / Obťažovanie	Situácia, kedy je osoba opakovane a v priebehu času vystavená negatívnym činom zo strany jednej alebo viacerých osôb.
Björkqvist, Österman & Hjelt-Bäck (1994)	Harassment / Obťažovanie	Opakovaná činnosť s cieľom dosiahnuť duševnú (alebo niekedy i fyzickú) bolesť nasmerovanú na jednu alebo viacero osôb neschopných brániť sa svojpomocne.
Adams (1992b)	Bullying/ Šikanovanie	Trvalá kritika a zneužívanie osoby vo verejnej alebo súkromnej sfére s následkom poníženia a degradovania človeka.

[65] Krsnik Horvath, B., Pagon, M.: Attitudes Toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations (Research papers). In: Organizacija, Volume 45, Number 4, 2012, s. 160. Dostupné na: http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija/article/view/470/888 [cit. 9.6.2013].

Záverom môžeme uviesť, že ***mobbing je jednou z foriem násilia na pracovisku*** – psychického násilia. V súčasnosti násilie na pracovisku máva málokedy charakter fyzického ublíženia a častejšie sa objavuje ***psychologické poškodenie***. Tomuto je potrebné venovať zvláštnu starostlivosť, pretože je ťažké určiť, či došlo k poškodeniu a aké správanie bolo jeho príčinou. Pri kvalifikovaní psychologického poškodenia môže byť pomôckou vzniknutý stav nepohody, vyvolaný pocitom fyzického ohrozenia, poškodenia obrazu o sebe, sociálneho postavenia, ktorý vzniká u obete v dôsledku správania inej osoby – agresora.

Predmetom skúmania je mobbing a bossing na pracovisku. Základný rozdiel v našom ponímaní v podmienkach Slovenskej republiky je v tom, že v prípade mobbingu je šikanovaný zamestnanec zo strany kolegu, spolupracovníka, prípadne skupiny zamestnancov a v prípade bossingu zo strany vedúceho zamestnanca (či už bezprostredne nadriadeného zamestnanca alebo zamestnanca na ďalších vedúcich pozíciách). V tejto časti venujúcej sa základným a všeobecným otázkam šikanovania na pracovisku, budeme používať pojem mobbing (základné informácie sú však použiteľné aj v rámci skúmania problematiku bossingu).Budeme uvádzať príčiny a prejavy mobbingu a zaoberať sa osobnosťou mobbéra a mobbovaného ako aj možným spôsobom riešenia tohto javu.

Leymann v roku 2004 uvádza definíciu mobbingu, do ktorej zahrnul frekvenciu výskytu aj dĺžku trvania mobbingových aktivít, a berie do úvahy aj definíciu zdravia podľa WHO. Mobbing podľa neho zahŕňa ***nepriateľskú a neetickú komunikáciu, ktorá je realizovaná systematicky jednou alebo viacerými osobami najčastejšie voči jednej osobe, ktorá je následkom toho tlačená do beznádejnej a bezbrannej pozície a je v nej udržiavaná prostredníctvom pokračujúcich mobbingových aktivít***. Tieto aktivity sa objavujú veľmi často (najmenej raz týždenne) a trvajú dlhý čas (najmenej pol roka). Keďže sa toto nepriateľské správanie objavuje tak často a trvá dlho, vedie k značnému duševnému, psychosomatickému a sociálnemu utrpeniu obete.

Nejde teda o žiadnu jednorazovú aktivitu ani o konflikt, ale o cielené a dlhodobé útoky jednotlivca či skupiny na iného jedinca. Na rozdiel od šikanovania, ktoré sa vyskytuje zjavnejšie a často obsahuje prvky telesného násilia, mobbing sa šíri skryto a jeho prejavy sú omnoho rafinovanejšie. Časté je psychické násilie, súvisiace tiež s hrozbou straty práce,

zárobku. Mobbing sa šíri pozvoľna a neprejavuje sa otvorene, takže si ho spočiatku nevšimne ani obeť. Mobbing je teda opakovaný a zámerný proces ničenia obete.[66]

Vzhľadom na to, že uvádzame v texte základné informácie týkajúce sa problematiky mobbingu (aj z psychologického pohľadu), budeme uvádzať pojmy ako obeť mobbingu/mobbovaný a páchateľ mobbingu/agresor/mobbér.

Zovšeobecnením poznatkov o problematike mobbingu môžeme uviesť ***základné znaky mobbingu***:

- vyskytuje sa aspoň jedenkrát týždenne po dobu minimálne pol roka,
- ide o nepretržité útoky väčšinou na jednu obeť,
- násilie je pravidelné, systematické, cielené,
- prejavy sú skryté, ťažko rozpoznateľné,
- zákernosť, bezcitnosť,
- obeť sa cíti byť pod trvalým tlakom,
- cieľom je postupná izolácia a vylúčenie obete z pracoviska,
- obmedzenie až znemožnenie medziľudskej komunikácie obete,
- zníženie spolupráce s obeťou,
- obmedzenie sociálnych vzťahov obete na pracovisku,

Toto všetko sa deje s cieľom vylúčenia obete z kolektívu a jej odchodom z pracoviska.[67]

3.1 Druhy mobbingu, jeho prejavy

Nezhody medzi odborníkmi zaoberajúcimi sa touto témou panujú aj v tom, ktoré formy násilia alebo násilného správania, ktoré sa vyskytuje na pracovisku, spadajú pod mobbing a ktoré nie. Niektorí autori vymedzujú pojem mobbingu veľmi úzko, sexuálne

---

[66] Spracované podľa: Leymann, H.: The Mobbing Encyclopaedia. Dostupné na: http://www.leymann.se/English/frame.html [cit.5.4.2013].
Svobodová, L.: Bezpečný podnik: Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce 2007. 28 s.
Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha,: Management Press 2005. s. 15.

[67] Spracované podľa: Leymann, H.: The Mobbing Encyclopaedia. Dostupné na: http://www.leymann.se/English/frame.html [cit.5.4.2013].
Svobodová, L.: Bezpečný podnik: Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Praha, Výzkumný ústav bezpečnosti práce 2007. 28 s.
Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005. s. 15 a nasl.
Wagnerová, I., Kmoníčková, J.: Mobbing na pracovišti. In: Wagnerová I., a kol: Psychologie práce a organizace. Praha, Grada 2011, s. 129-133.

obťažovanie pod mobbing nezaraďujú, iní ho vymedzujú omnoho širšie. Stretnúť sa môžeme s rôznymi podobami násilia na pracovisku:

- ***mobbing:*** odohráva sa medzi spoluzamestnancami na pracovisku, je charakteristický vysokým podielom psychických útokov, fyzické násilie sa takmer nevyskytuje. Útoky sú vedené jednotlivcom či skupinou voči kolegovi; časté sú intrigy, obťažovanie, zosmiešňovanie, cieľom je vylúčiť obeť z kolektívu;
- ***bossing:*** ide o zastrašovanie a znižovanie dôstojnosti zamestnanca alebo zamestnancov zo strany nadriadeného, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie. Agresor sa snaží o udržanie moci, jeho cieľom je narušiť pracovnú atmosféru a chuť pracovníka, a to buď preto, aby zdôraznil svoje hierarchické postavenie, alebo preto, aby zamestnanec odišiel dobrovoľne zo zamestnania bez toho, aby mu bola vyplatená finančná kompenzácia;
- ***staffing:*** označuje také správanie podriadených voči nadriadenému, ktoré má viesť k jeho zosadeniu. Väčšinou sa to stáva vtedy, ak do zamestnania nastúpi niekto zvonku a jeho metódy nie sú podriadenými prijaté, alebo vtedy, ak po jeho mieste túži niektorý z podriadených. Ďalšou možnosťou môže byť tá, kedy zamestnanec musí riadiť svojich bývalých kolegov nespokojných s jeho povýšením. Cieľom staffingu je zničenie nadriadeného, vedenia alebo personálnej či podnikovej politiky;
- ***stalking:*** ide o spôsob prenasledovania formou obťažovania prostredníctvom telefonického teroru, vyhrážania sa násilím, verejného slovného napádania, sledovania;
- ***chairing:*** špecifická forma neférových útokov, nekorektných metód používaných vedúcimi zamestnancami v boji o vedúce pozície, „je to tvrdý boj o kreslo“;
- ***sexuálne obťažovanie:*** verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sexuálnej povahy s cieľom narušenia dôstojnosti osoby, ktoré vytvára zastrašujúce, ponižujúce alebo urážlivé prostredie;
- ***defaming*** (angl.defame: ohovoriť, očierniť, zhanobiť): znamená zosmiešnenie, ohováranie, znevažovanie. Je to otvorený a neférový útok na povesť jednotlivca, skupiny alebo organizácie na verejnosti. Deštruktívnu úlohu tu zohrávajú najmä médiá;

- ***hightech – mobbing:*** správanie, pri ktorom dochádza k vymazávaniu a výmene počítačových súborov alebo posielanie anonymných výhražných e-mailov alebo vírusov, prípadne môže ísť o zámerné zahlcovanie obete spamom.[68]

3.2 Príčiny vzniku mobbingu

Vo všeobecnosti možno povedať, že na pracovisku, kde ***panuje „nezdravá" konkurencia*** (zamestnanci z dôvodu strachu o stratu zamestnania využívajú rôzne „nekalé" praktiky s cieľom udržať si miesto, resp. zabezpečiť si kariérny postup, a to „za každú cenu"), je nastavená ***zlá organizácia práce***, nie sú jasne vymedzené kompetencie a úlohy jednotlivých zamestnancov, sa mobbingu darí najviac. Ak na pracovisku ***prevláda strach***, v rámci boja o zamestnanie a kariérny postup je tento často používaný ako nástroj na zvýšenie výkonnosti zamestnancov. Potom niektorí zamestnanci môžu začať používať psychický nátlak na odstránenie potenciálnych konkurentov. Najčastejšími dôvodmi mobbingu býva žiarlivosť, nenávisť, pocit konkurencie či hrozba zmeny zabehnutého režimu.[69]

Tam, kde sa ľudia nemusia obávať straty zamestnania, kde je minimálny konkurenčný boj, kde sú optimálne nastavané pracovné procesy, sa mobbing vyskytuje veľmi málo.

Mobbing sa často objavuje na pracoviskách, ktoré sú typicky hierarchické, ako je to v prípade armády, polície, štátneho aparátu, ale aj v oblasti školstva či zdravotníctva. V týchto prostrediach je totiž súčasťou hierarchie aj neoficiálna hierarchia.

Experti sa zhodujú v tom, že ***spúšťacím podnetom mobbingu býva konflikt,*** ktorý vznikol z osobného alebo pracovného konfliktu a ktorý sa neriešil alebo nevyriešil. Či zamestnanci dokážu nájsť rozumné riešenie, alebo či budú pretrvávať ďalšie konflikty a hádky, závisí od pracovnej klímy. Najzávažnejšími chybami, ktoré podporujú vznik mobbingu na pracovisku, sú:[70]

---

[68] Spracované podľa: Kubáni,V.: Psychológia práce, s. 136-161. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/ [cit. 20.5.2013].
Novák, T., Capponi, V.: Sám proti agresi. Praha, Grada 1996. 128 s.
[69] Spracované podľa: Kubáni,V.: Psychológia práce, s. 136-161. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/ [cit. 20.5.2013].
Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, 1. vyd. Praha, Grada 2008.
Svobodová,L.: Mobbing a jeho vliv na bezpečnost práce. Dostupné na: http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-01-2008/mobbing_svobodova.html [cit. 4.5.2013].
[70] Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, 1. vyd. Praha, Grada 2008, s. 38.

- chaotické rozhodovanie, vydávanie stále nových pokynov a smerníc,
- autoritatívny štýl vedenia, vysoká miera kritiky,
- tlak na zvyšovanie výkonu a znižovanie nákladov, nezáujem o potreby zamestnancov,
- nejasné kompetencie, absencia pravidiel,
- nepriehľadná politika vedenia, neriešenie konfliktov,
- zadávanie nezmyslených úloh, nudná a jednotvárna práca,
- časová tieseň a prehnané požiadavky,
- zvýhodňovanie niektorých zamestnancov, neobjektívny systém hodnotenia,
- strach pred stratou zamestnania,
- nedostatok empatie a tolerancie.

Dalo by sa uviesť, že agresorovi v jeho konaní (mobbingu) napomáha jednak pracovné prostredie umožňujúce správať sa takýmto spôsobom, jednak zamestnanci – spoluúčastníci, ktorí sa aktívne mobbingu zúčastňujú alebo len proti nemu aktívne nezasiahnu, a do istej miery i sama obeť. Jedinec sa často stáva obeťou mobbingu kvôli tomu, že sa vznikajúcemu násiliu nezačne ihneď brániť a obeť tak nevedome podporuje agresora v jeho snahe vyčleniť ju z kolektívu.

Nátlak na obeť sa postupne zvyšuje, agresor cielene útočí na sebavedomie a sebadôveru obete, ktorá je zbavovaná schopnosti brániť sa a neodporuje. Dôležitým faktorom je odolnosť obete, jej možnosti zvládania vzniknutej situácie. Záleží od sebavedomia jednotlivca, jeho viery vo svoje schopnosti riešiť konfliktné situácie a znášať stres.

Nemenej významný je vplyv rodiny obete a skutočnosť, či je schopná poskytnúť oporu a pomôcť čeliť agresorovi. Takisto finančná situácia zamestnanca vplýva na vývoj situácie na pracovisku. Finančne zabezpečený človek nie je existenčne závislý od svojho pracovného miesta, a nie je tak nútený zotrvať na pracovisku, kde sa necíti dobre.

To však neznamená, že sa človek, sebavedomý, sebaistý a finančne zabezpečený nemôže stať obeťou mobbingu. Agresor má totiž vybudovanú premyslenú stratégiu, ktorou je možné tak vplývať na potenciálnu obeť, že kým vlastne zistí, že je obeťou mobbingu, jej schopnosti a osobnosť je do takej miery zmenená, že nedokáže už zasiahnuť. Obeť sa často nebráni len kvôli tomu, že na obranu je už neskoro, jej postavenie v práci, medzi

zamestnancami môže byť už zničené a obeť nemá dostatok síl, aby vzniknutú situáciu zvrátila. Tiež sa môže báť, že ak sa začne brániť, situáciu ešte zhorší.[71]

3.3 Obeť mobbingu

Z dostupnej odbornej literatúry možno odvodiť záver, že typická obeť, rovnako ako páchateľ, neexistuje. *Osobnosť obete spravidla nemá významný vplyv na vznik mobbingu*. ***Platí však, že osoby, ktoré sa od ostatných v niečom odlišujú, sa pravdepodobnejšie stávajú obeťami útokov***. Môže ísť o odlišnosť fyzickú či psychickú. Fyzická odlišnosť potenciálnej obete spočíva napríklad v telesnej chybe, farbe pleti, veku, choroby či príslušnosti k nejakej menšine. Psychicky odlišní sú ľudia slabší, introvertnejší, poddajní, citliví, naivní, ľudia s nedostatkom sebadôvery, ale takisto naopak ľudia úspešní, priebojní, sebavedomí, aktívni, ktorí pre agresora môžu predstavovať ohrozenie alebo ktorým agresor závidí. Obeťami sa ľahko stávajú ľudia, ktorí sú v nepriaznivej finančnej situácii a sú existenčne závislí od svojho zamestnania. Ako vyplýva z uvedeného, obeťou sa môže stať ktokoľvek. Terčom útokov sa môže stať osoba s nejakou nevýhodou i osoba s výhodou. Jediná žena v mužskom kolektíve alebo naopak jediný muž v kolektíve ženskom sa ľahšie stáva terčom útokov. To isté platí pre ľudí, ktorí sa nejakým spôsobom odlišujú od ostatných. Môžu to byť ľudia s telesnou odlišnosťou, znevýhodneným sociálnym postavením, napr. cudzinci, slobodné matky.

Väčšinou teda platí, že ten, ktorý je nápadne iný ako ostatní, sa ľahšie stane obeťou útokov. Takisto sú častejšie šikanovaní úspešní ľudia snažiaci sa svojím pracovným výkonom dosiahnuť lepšiu pozíciu v práci. Kolegovia im môžu kariérny postup závidieť a začnú ich znemožňovať a očierňovať pred ostatnými. Ľahkým terčom mobbingu môžu byť i zamestnanci, ktorí pracujú napríklad v skúšobnej dobe, majú pracovný pomer na dobu určitú alebo pracujú v oblasti s vysokou nezamestnanosťou.

Ohrození môžu byť i noví zamestnanci alebo mladší zamestnanci či zamestnanci vystupujúci sebavedome. Na pracovisku môže dochádzať aj k tomu, že si kolektív vytvorí obeť, ktorou sa stáva najmenej obľúbený člen kolektívu a tento je potom „vinný“ za všetky konflikty a problémy a slúži na uvoľnenie napätia ostatných.

---

[71] Spracované podľa: Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, 1. vyd. Praha, Grada 2008. Kubáni,V.: Psychológia práce, s. 136-161. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/ [cit. 20.5.2013].

Potenciálne obete mobbingu bývajú aj ľudia naivní, dôverčiví, často nemajú dosť sebadôvery, ich vystupovanie je neisté, submisívne. Ak sa stane obeťou takýto človek, často hľadá vinu za vzniknutú situáciu len u seba. Tiež obetaví a svedomití zamestnanci majú sklony k sebaobviňovaniu, snažia sa naprávať akékoľvek vzniknuté konfliktné situácie a „neprovokovať“. Agresor sa snaží negatívne vlastnosti obete zdôrazňovať a pozitívne vlastnosti znevažovať, aby u druhých vznikla neochota spolupracovať s takýmito ľuďmi.

Podľa B. Huberovej (1995) sa obeťou mobbingu na pracovisku stáva najmä osoba:[72]

- osamotená: jediný muž v prostredí typickom pre ženy a naopak,
- nápadná: cudzinci, telesne postihnutí, atď. (ľudia niečím sa odlišujúci od ostatných),
- úspešná: povýšenie sa môže stať zdrojom závisti ako motívu mobbingu,
- nová: zaujatosť voči novoprichádzajúcim nie je ničím neobvyklým a ak nová osoba disponuje niečím, čo ju od ostatných odlišuje, môže sa pridať i závisť a výhrady.

3.4 Páchateľ mobbingu

Odborníci sa zhodujú v tom, že každá osoba môže byť tak obeťou mobbingu, ako aj jeho aktérom. Páchateľ mobbingu je ***človek, ktorý druhým ubližuje a pácha na nich násilie. Podľa v súčasnosti najviac používanej definície mobbingu takýto človek vyvíja aktívny nátlak na svojho spolupracovníka minimálne jedenkrát týždenne po dobu aspoň šiestich mesiacov***.[73]

Autori zaoberajúci sa problematikou mobbingu konštatujú, že *neexistuje typický páchateľ mobbingu.* Niektorí uvádzajú, že priemerný vek mobbéra je 40 rokov[74] a je to človek, ktorý nedokáže adekvátnym spôsobom riešiť konflikt. Vychádzajúc z uvedeného, Spurný[75] uvádza tieto ***osobnostné charakteristiky***, ktoré u mobbéra možno predpokladať: obmedzená alebo znížená schopnosť reálne vnímať realitu, emocionálna labilita, popudlivosť, zvýšená sugestibilita, nedostatok sebavedomia, zvýšená agresivita, neprispôsobilosť, impulzívnosť, úzkostnosť, nedostatok vôle.

---

[72] Huberová, B.: Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin, Neografia 1995, s. 20-21.
[73] Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou. Mobbing – skrytá hrozba. Praha, Grada Publishing 2008, s. 34.
[74] Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 21.
[75] Spurný, J. Psychologie násilí. O psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu. Prah, Eurounion 1996. s. 42.

Agresor ubližujúci kolegom v práci, môže byť človek, ktorý uznáva len svoje pravidlá, zásady a zákon silnejšieho. Rovnako ním môže byť človek túžiaci po kariére, ktorý sa snaží presadiť na úkor druhých i za cenu podrazu. Agresorom sa môže stať aj človek, ktorý sa nečakane dostane do vyššej funkcie alebo získa majetok. Zmení sa jeho vnímanie, začne sa cítiť dôležitým, lepším ako ostatní a to môže byť len krok k dokazovaniu si svojej prevahy práve mobbingom.[76] Pre mobbéra fakt, že obeť je profesionálne schopnejšia ako on sám, vyvoláva snahu pracovne ju znemožniť, aby opustila zamestnanie.

Najčastejšie používané rozdelenie páchateľov mobbingu vytvorila Huberová,[77] delí páchateľov na:

- *strojcov mobbingu*, t.j. tých, čo ho vymyslia,
- *náhodných páchateľov*, ktorí sa stávajú agresormi tým, že sa nerieši bežný konflikt medzi dvomi zamestnancami a vzniká tak trvalý spor,
- *a na spoluúčastníkov*, ktorí môžu aktívne vystupovať proti obeti, alebo pasívne agresiu prehliadajú.

Beňo[78] predkladá ďalšiu typológiu mobbérov:

- *klasický agresor*: hlavným motívom mobbéra je moc. Ubližuje druhému, pretože sa buď chce dostať k moci, alebo preto, že moc má a potrebuje utvrdiť tento stav,
- *závistlivec:* útočí kvôli tomu, že chcené schopnosti a vlastnosti sám nemá, ale jeho obeť tieto vlastnosti má,
- *zbabelec*: obeť je preňho zdrojom strachu, nedostatku sebavedomia a neschopnosti. Obáva sa zmien, a preto vedome zhoršuje atmosféru na pracovisku. Často je sám obeťou klasického agresora,
- *škodoradostný:* intrigy a ničenie druhých mu prináša potechu. Aby nebol za vinníka označený on sám, označí niekoho ako prvý,
- *tradicionalista:* útokmi sa snaží „ochrániť“ tradičné hodnoty, zvyklosti či poriadok pred zásahom druhého človeka,
- *ušľachtilý pomocník:* pod maskou pomoci sa snaží manipulovať a poúčať, aj keď často bez potrebných znalostí.

---

[76] Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou. Mobbing – skrytá hrozba. Praha, Grada Publishing 2008, s. 34.
[77] Huberová, B.: Psychický teror na pracovišti. Martin, Neografia 1995, 143 s.
[78] Beňo, P.: Můj šéf, můj nepřítel? Brno, Vydavatelství ERA2003, s. 75-76.

Typológiu mobbérov vytvorila tiež Svobodová[79]a je založená na motívoch vedúcich jedinca k násilnému konaniu. Mobbérov delí na:

- *závistlivcov a vysávačov energie*: títo sa snažia zničiť alebo privlastniť si výhody obete, ktorými sami nedisponujú,
- *tyranov a manipulátorov*: zvyšujú si svoje sebahodnotenie tým, že ubližujú druhým, táto činnosť ich teší,
- *diktátorov*: ľudia bažiaci po moci, obdive a uznaní,
- *ničiteľov konkurencie:* majú snahu zamedziť porovnávaniu ich samých s ostatnými,
- *nespokojných:* svoju neistotu a frustráciu zmierňujú tým, že sa snažia svoje nedostatky a chyby prenášať na druhých,
- *stresovaných:* popierajú vlastné trápenie, ťažkosti a depresie,
- *znudených:* v dôsledku monotónnosti práce alebo nedostatku pracovnej činnosti mobbingom vypĺňajú svoj voľný čas v práci,
- *bývalé obete:* snažia sa zabrániť ďalším útokom, ktoré by smerovali proti nim samým, a
- *stredobody vesmíru*: radi sa stavajú do role obete, a tak sa im dostáva vytúženej pozornosti.

Agresori mávajú silné *sklony k narcizmu, sú impulzívni, profesionálne priemerní, neschopní a neistí, nemajú schopnosť trpieť výčitkami svedomia. Toto všetko ma za následok závisť a predovšetkým komplexy menejcennosti*.[80] Mobbér je človek, ktorý je ***egocentrický, autoritatívny, má pocit vlastnej dôležitosti a výnimočnosti. Býva namyslený a súťaživý. Často trpí pocitom menejcennosti,*** ktorý vychádza z nespokojnosti so svojím životom, postavením, vzťahmi. Býva nervózny, výbušný. Manipulácia mu slúži na uspokojenie potreby moci, prevahy, zvýšeniu sebaúcty. Mobbér sa chce presadiť, byť dominantný, odvádza pozornosť od svojich nedostatkov. K ostatným sa správa nepriateľsky, je neempatický, nevyrovnaný. Svoju neistotu kompenzuje prehnanou aroganciou a sebavedomým, hrubým vystupovaním. Ak urobí chybu, snaží sa nájsť vinníka mimo.[81]

Existujú rozdiely medzi *ženami a mužmi,* čo sa týka metód mobbingu. Ženy dávajú prednosť napríklad aktívnemu posmievaniu sa kolegyni, či už kvôli oblečeniu, výzoru, jej prejavom. Ženy agresorky bývajú zákernejšie a nenápadnejšie ako muži. Často proti obeti používajú citové vydieranie, nekomunikujú priamo, ale narážkami. Obeť často nemá šancu

---

[79] Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou. Mobbing – skrytá hrozba. Praha, Grada Publishing 2008, s. 50-53.
[80] Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 21.
[81]http://www.dejavu-clanky.estranky.cz/clanky/psychologie/psychicky-teror-na-pracovisti [cit. 4.6.2013].

hovoriť, neustále ju prerušujú. Obeti vytýkajú chyby, dokonca si nejaké nedostatky i vymyslia. Často hľadajú ďalšie osoby, ktoré sa spolu s nimi podieľajú na zosmiešňovaní, narážkach, kritizovaní a intrigovaní.

Muži sú viac pasívnejší, ignorujú kolegov, neberú vážne ich názor. Zhadzujú pracovné výkony obete, vyhrážajú sa násilím. Muži agresori vyvíjajú na obeť priamy tlak, bývajú slovne agresívni. Majú potrebu dokázať, kto je silnejší, zdôrazňujú nedostatky obete. Zadržiavajú dôležité informácie, tým znemožňujú obeti podať dobrý výkon.

Aj keď sa ženské a mužské stratégie líšia, ich cieľ je rovnaký - zneistiť obeť, znížiť jej sebahodnotu a postupne ju zahnať do izolácie.[82]

3.5 Priebeh mobbingu

Psychické násilie na pracovisku je ***dlhodobým, vysiľujúcim a veľmi zákerným procesom.*** Agresor útočí skryto, rafinovane, pred ostatnými sa snaží z obete vytvoriť neschopného zamestnanca, čo sa mu aj darí, pretože obeť sa pod jeho tlakom skutočne javí ako nevýkonný a problematický zamestnanec, neschopný riešiť zadané úlohy, nedodržiavajúci termíny, ako človek, ktorý stráca dôležité dokumenty a dopúšťa sa rôznych chýb.

Tento proces sa ***začína väčšinou nevyriešeným banálnym konfliktom***. Napadnutá osoba si neuvedomuje, že útoky na ňu sú vedené s cieľom ublížiť jej. Útokov postupom času pribúda, agresor obeť ponižuje, útočí na jej sebavedomie a sebahodnotenie, obeť je vyčerpaná, nedokáže sa brániť, prejavujú sa u nej rôzne telesné a psychické symptómy.

Samotný proces psychického násilia na pracovisku môžeme rozdeliť do štyroch vývojových fáz:[83](i) konflikt, (ii) systematický psychický teror, (iii) zverejnenie a (iv) vylúčenie.

---

[82] Spracované podľa: Huber. B.: Psychický teror na pracovišti, 1.vyd, Martin, Geografie 1995, s. 130-150.
[83] Spracované podľa: Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 22-23.
Spurný, J.: Psychologie násilí. O psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu. Praha, Eurounion 1996, s. 42.

I. Konflikt

Mobbingový proces ***začína konfliktom***, ktorý je súčasťou bežného i pracovného života. Konflikt môže mať aj pozitívne následky, ak sa správne vyrieši. Konflikty najčastejšie vznikajú tam, kde sa dve alebo viac zúčastnených strán pokúšajú konať a rozhodovať nezlučiteľným spôsobom.

Spurný[84]za najčastejšie príčiny konfliktného konania považuje:

- neschopnosť alebo neochotu riešiť svoje vnútorné konflikty iným spôsobom,
- potrebu prezentácie vlastnej moci, jej cieľom je ublížiť, zastrašiť, pomstiť sa,
- snahu dosiahnuť svoj cieľ bez ohľadu na zvolené prostriedky a dôsledky,
- snahu získať výhody a zisk,
- obranu vlastných práv, potrieb a záujmov,
- strach, úzkosť,
- potrebu riešiť aktuálnu či dlhodobú psychickú záťaž,
- duševnú poruchu alebo poruchu správania.

Riešenie konfliktu závisí od viacerých faktorov. Dôležitý je vzťah medzi účastníkmi sporu, ich spôsoby riešenia záťažových situácií. Vplyv má aj kultúra firmy a jej prístup k riešeniu konfliktov. Slabšia osobnosť sa môže vyhýbať riešeniu sporu, agresor to môže využiť a začína byť čoraz viac kritický a útočný. Ak sa konflikt nerieši, agresor vyhráva, výrazne zosilnie možnosť vzniku mobbingu a konflikt prerastá do druhej fázy.

II. Systematický psychický teror

V tejto fáze už ***nie je podstatný prvotný konflikt, ale začína sa systematický, cielený psychoteror***, v rámci ktorého je jedinec vystavený nepretržitým útokom mobbéra.[85]

Fyzická izolácia od spolupracovníkov spôsobená agresorom má za následok s*ociálnu izoláciu,* ktorá napomáha ďalším útokom mobbéra. Na obeť je vyvíjaný systematický tlak, následkom čoho sa zhoršuje jej psychický i fyzický stav. Obeť sa stáva citlivou, nedokáže zvládať emócie, stále viac pociťuje strach a prežíva veľa stresu. Sebavedomie a sebadôvera obete sú narušené, objavujú sa rôzne psychosomatické poruchy. Obeť zaujíma defenzívny postoj, uzatvára sa pred druhými, často sa vyhýba chodeniu do práce.

---

[84] Spurný, J.: Psychologie násilí. O psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu. Praha, Eurounion 1996, s. 42 a nasl.
[85] Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 27-28.

Agresor vyniká schopnosťou manipulácie a pretvárky, jednotlivé útoky sú skryté a spolupracovníci ich môžu vnímať ako náhodné udalosti. V dôsledku toho sa okolo obete množia negatívne javy bez narušenia dojmu normálnych pracovných vzťahov. Ako zdroj problémov je označovaná obeť, jej odborná či sociálna nekompetentnosť a osobné problémy.[86]

K mobbovaniu sa pridávajú i dovtedy nezúčastnené osoby. Systematicky ponižovaná a stále viac izolovaná obeť zaujíma obranný postoj, stráca odborný i ľudský rešpekt a je vnímaná ostatnými ako outsider, narušiteľ, nositeľa pôvodca všetkých problémov.

III. Zverejnenie, reakcia vedenia

Útoky proti obeti sa stále stupňujú, obeť už si uvedomuje, že nejde o „náhody" a mobbing sa stáva zjavným i pre okolie, ktoré sa často pridáva k mobbérovi. ***Obeť sa pod tlakom dopúšťa chýb, ktoré okolie utvrdzuje v tom, že problémovým jedincom je práve táto osoba.***[87]

Obeť následkom stresu nepodáva primeraný pracovný výkon, takisto agresor venuje podstatnú časť svojho času a energie práve mobbingu. Znížený výkon obidvoch zúčastnených strán vedie k tomu, že vedenie berie situáciu na pracovisku na vedomie a musí v takomto prípade zasiahnuť. Často sa však stáva, že obeť volí stratégiu vyhýbania sa práci, má časté absencie, stáva sa podráždenou, nepodáva dobré pracovné výkony a tým podporuje vedenie v myšlienke, že je príčinou prebiehajúceho násilia. Z týchto dôvodov vedenie ponúka obeti preloženie na iné pracovisko s vysvetlením, že je to pre jej dobro. Problém tak zostáva nedoriešený, nakoľko agresor zostáva nepotrestaný[88].

IV. Oficiálne vylúčenie

Nie vždy je problém vyriešený ***odchodom obete na iné oddelenie, často nastupuje ďalšia fáza mobbingu, ktorej cieľom je prinútiť obeť, aby sama opustila pracovisko***. Zamestnávateľ totiž sám nemôže skončiť pracovný pomer so zamestnancom z dôvodu, že sa

---

[86] Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie II. Praha, Grada Publishing, 2000, s. 184.
[87] Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou. Mobbing – skrytá hrozba. Praha, Grada Publishing 2008, s. 50-53.
[88] Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 32.

stal obeťou mobbingu. Pokračuje nátlak na obeť a vedenie používa často metódy podobné metódam agresora a samo pokračuje v mobbingu.[89]

3.6 Stratégie mobbingu

Prejavy mobbingu na pracovisku sú rozličné, závisia najmä od *charakteristík pracovného prostredia a agresora.* Inak šikanujú ženy, inak muži, inak podriadení, inak nadriadení, inak sa šikanuje v školstve, inak vo veľkej súkromnej firme.

Ako vyplýva z viacerých zdrojov, k typicky ***ženským metódam*** mobbingu na Slovensku patrí:

- zámerné zadržiavanie informácií,
- slovná agresia, útoky na obeť,
- neustála kontrola a kritika pracovných výkonov,
- ohováranie a šírenie klebiet, neoverených informácií,
- zadávanie nezmyselných úloh a
- sociálna izolácia obete, obmedzovanie sociálnych kontaktov.

Typicky ***mužské metódy*** mobbingu sú:

- zadávanie nezmyslených a nesplniteľných úloh,
- zámerné zadržiavanie informácií,
- neustála kontrola a kritika práce,
- zadávanie nekvalifikovaných úloh,
- slovná agresia,
- nemožnosť prejaviť svoj názor, ignorovanie obete a jej názorov a
- nedocenenie vykonanej práce.[90]

Pre porovnanie našich stratégii so zahraničnými vyberáme najčastejšie mobbingové stratégie podľa zistení Leymanna:[91]

1. o obeti sa za jej chrbtom škaredo a osočujúco rozpráva – 96%,
2. devalvujúce pohľady a gestá – 86%,
3. odopretie sociálnych kontaktov nepriamymi narážkami – 84%,

---

[89] Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 33.
[90] Por. Búgelová, T., Flešková, D.: Mobbing a pracovné prostredie na Slovensku, s. 113-114.
[91] Leymann, H.: The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5(2), s.165-184.

4 zaobchádzanie s niekým ako by bol vzduch – 80%,

5. zámerné falošné, nesprávne posudzovanie prístupu k práci – 80%,

6. rozširovanie fám o obeti – 76%,

7. neustále kritizovanie a nachádzanie chýb v práci – 76%,

8. prideľovanie pracovných úloh hlboko pod úrovňou schopností– 70%,

9. prejavovanie posmechu a bezvýznamnosti – 66%,

10. odrazu sa s obeťou prestane niekto rozprávať – 66%,

11. neustále vyrušovanie, zámerné prekážanie – 64%.

Pri porovnávaní vidíme, že zatiaľ čo v Leymannovom prehľade prevládali praktiky v prvom rade ***zamerané na sociálne zneschopnenie obete a ohrozovanie pracovných kompetencií nasleduje až po ňom,***na Slovensku mobbing útočí spravidla hneď od začiatku na pracovné kompetencie obete. Tento rozdiel môže byť zapríčinený väčšou obavou zo straty pracovného miesta ľudí na Slovensku oproti obyvateľom západných krajín.

Takisto môžeme nájsť rozdiely v šikanovaní ovplyvnené pracovným postavením agresora a obete. Na nižších úrovniach riadenia bývajú úlohy zamestnancov jasne stanovené, a teda lepšie kontrolovateľné, preto sa šikanovanie viac zameriava na útočenie na osobu šikanovaného, na jeho súkromie, vlastnosti. Na vyšších úrovniach sa agresori zameriavajú viac na pracovné výkony a schopnosti obete.

Rôzne formy, postupy a kategórie správania, ktoré je možné považovať za mobbing, môžeme rozdeliť do niekoľkých kategórií (Beňo):[92]

1. ***útok na možnosť vyjadriť sa, znemožňovanie prezentovať svoje myšlienky***: nadriadený obmedzuje možnosť obete niečo povedať; neustále prerušovanie pri rozprávaní; nadávky, kritika vykonanej práce; kritika a rozoberanie osobného života obete; upieranie kontaktu pomocou znevažujúcich pohľadov, gest;
2. ***rôzne útoky na sociálne vzťahy***: komentáre typu „nikto s vami nehovorí“, „nikto nie je zvedavý na váš názor“; ignorovanie obete;
3. ***útoky na povesť, úctu a vážnosť zamestnanca***: šírenie klebiet; ohováranie; zosmiešňovanie (výzoru, oblečenia, vierovyznania); pochybovanie o duševnom zdraví

[92] Spracované podľa: Beňo, P.: Mobbing je když... Moderní vyučování, 2002, roč. 8., č. 3., s. 4–5. ISSN 1211-6858. Dostupné na: (http://worldcat.org/issn/1211-6858 [cit. 3.5.2013].
Samuelová, A.: Prevence násilí na pracovištích (ppt). Dostupné na: http://www.azzs.cz/uploads/doc/projekty/Obecn%C3%A1_problematika_n%C3%A1sil%C3%AD_na_pracovi%C5%A1ti.pdf [cit. 14.5.2013].

obete; napodobňovanie obete s cieľom zabaviť sa; zosmiešňovanie súkromného života obete; znevažovanie pracovných výkonov;

4. ***útoky na kvalitu pracovného či osobného života***: obeť dostáva nezmyselné alebo neriešiteľné pracovné úlohy; obeť dostáva ťažko vykonateľné úlohy, aby sa preukázala jej neschopnosť; alebo naopak má vykonávať úlohy hlboko pod úrovňou svojich schopností;
5. ***útoky na zdravie***: vyhrážanie sa fyzickým násilím; sexuálne obťažovanie; obeť je nútená vykonávať prácu, ktorá môže poškodiť jej zdravie.

3.7 Reakcie obete na mobbing

Uvedomenie si prebiehajúceho násilia prebieha u obete postupne. Najprv si žiadne problémy neuvedomuje, neskôr už drobné konflikty berie na vedomie, ale nepripisuje im nejaký úmysel. Potom poznáva, že nejde o náhodné udalosti a začne hľadať príčinu konfliktov u seba. Verí, že sa situácia upokojí a preto otvorene proti agresorovi nevystupuje. Obeť si začína uvedomovať útoky agresora, no bojí sa niekomu sa zveriť, snaží sa zistiť, čo môže agresora viesť k takémuto správaniu. Keďže agresor nemá záujem o komunikáciu s obeťou, ona nedokáže zistiť príčiny jeho konania. Niekedy volí stratégiu vyhýbania sa agresorovi, snaží sa vymyslieť nejakú stratégiu obrany, no násilie sa zvykne ďalej stupňovať. Vplyvom neustáleho tlaku je obeť postupne oslabovaná, stráca silu sa brániť. V boji proti mobbingu je dôležitým faktorom u obete uvedomenie si prebiehajúcich útokov a jej včasná obrana. Ak sa obeť začne dôrazne útokom agresora brániť, prípadne jej pomôžu spolupracovníci, alebo zakročí vedenie, prípadne obeť opustí pracovisko už v druhej fáze mobbingu, špirála násilia sa pretne a k tretej fáze mobbingu ani nedôjde

Šikanované osoby používajú rôzne stratégie obrany, niektoré z nich však napádanie agresorom ešte viac zhoršujú. Nie je vhodné ani reagovať pasívne a dúfať v zlepšenie situácie, nakoľko šikanovanie má tendenciu časom sa stupňovať. Najlepším riešením je aktívne sa agresorovi postaviť, či už opakovaným sťažovaním sa, odmietaním rôznych falošných obvinení, dokazovaním toho, že sa násilie na pracovisku naozaj deje. Obeti pomáha hľadať oporu u blízkych osôb, ktoré ju môžu v jej rozhodnutiach podporovať. V niektorých prípadoch je najlepším riešením odchod obete z pracoviska, hľadanie možného uplatnenia na inom pracovisku.

Najčastejšie používané stratégie obrany sú:

- vyhýbanie sa fyzického kontaktu s agresorom, nekomunikovanie s ním,
- časté absencie v práci, aj kvôli zdravotným problémom vzniknutých následkom mobbingu,
- rezignácia na pracovný výkon - obeť nevykonáva svoju prácu, pretože je jej snaha aj tak zbytočná,
- snaha o zlepšenie pracovného výkonu - obeť si naivne myslí, že zvýšeným úsilím a lepším pracovným výkonom sa vyhne napádaniu,
- prijatie statusu obete, stotožnenie sa s ním,
- hľadanie opory medzi spolupracovníkmi, sťažovanie sa kolegom,
- hľadanie opory mimo pracoviska,
- vracanie poznámok a útokov agresorovi,
- priama konfrontácia s agresorom, obvykle prebieha mimo pracoviska,
- snaha riešiť situáciu s pomocou tretej strany, vedúcim zamestnancom, personálnym pracovníkom,
- podávanie oficiálnych sťažností,
- podanie výpovede alebo preradenie na iné pracovisko.

Obete mobbingu často používajú viaceré stratégie aj podľa toho, akú majú účinnosť. Tá závisí od konkrétneho prípadu mobbingu, od osoby agresora i obete a dôležitý je aj postoj vedúcich zamestnancova zamestnávateľa k vzniknutej situácii.[93]

3.8 Následky mobbingu

Možno konštatovať, že šikanovanie/mobbing/bossing na pracovisku negatívne ovplyvňuje tak mobbovaných zamestnancov, ako aj zamestnancov nepriamo dotknutých mobbingom (napr. svedkovia mobbingu, spolupracovníci).V neposlednom rade aj zamestnávateľa a celú spoločnosť, ktorá nerieši a toleruje takéto negatívne formy správania.

Ak existuje na pracovisku šikanovanie, toto môže mať negatívny dopad na:

- ***osobu šikanovaného zamestnanca***: nielen na jeho ***fyzické a psychické zdravie***, ale aj na jeho ***postavenie v práci, jeho pracovný výkon*** (podrobnejšie uvedené nižšie), na celkovú úroveň

[93] Spracované podľa: Kusák, M.: V práci mě šikanují! In: Psychologie dnes, č.10, 19.ročník, vyd. Portál s r.o., s.41-44.
Mobbing – šikana na pracovišti. Dostupné na: http://www.prohuman.sk/mobbing%E2%80%93sikana-na-pracovisti [cit. 15.5.2013].

bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku (mobbovaný zamestnanec v strese môže spôsobiť haváriu, poškodiť výrobný stroj, spôsobiť si pracovný úraz a pod.) a v neposlednom rade na ***súkromný život*** šikanovaného zamestnanca (negatívne sú ovplyvnené jeho vzťahy s partnerom, rodinou, priateľmi);

- ***zamestnávateľa***: a to najmä v ***ekonomickej oblasti*** (šikanovaní zamestnanci sú častejšie práceneschopní a ich neprítomnosť na pracovisku predstavuje pre zamestnávateľa stratu, takisto nižší pracovný výkon alebo výroba nepodarkov predstavuje pre zamestnávateľa finančnú stratu); ***vytvorí sa nepriaznivé pracovné prostredie*** (t.j. môže dôjsť k ovplyvneniu pracovného výkonu aj spoluzamestnancov); nakoniec zamestnávateľ, o ktorom sa verejne vie, že u neho existuje šikanovanie, môže byť ***vystavený riziku straty dobrého mena***, čo následne môže poškodiť jeho postavenie na trhu, stratu zákazníkov, klientov a príjmov.

Zamestnanci, ktorí sa stali terčom šikanovania na pracovisku vo väčšine prípadov rezignujú, ich pracovné podmienky sa zhoršujú a často za jediné riešenie považujú odchod zo zamestnania (ako bolo už uvedené, sú z dôvodu nezvládnutia situácie známe aj prípady samovrážd).

Vo všeobecnosti možno uviesť, že šikanovanie na pracovisku vo vzťahu k osobe zamestnanca ***na pracovisku*** spôsobuje tieto následky:

„1. ***následok na schopnosti obete adekvátne komunikovať*** (manažment nedáva obeti možnosť komunikovať, je umlčaný, verbálne napádaný kvôli pracovným zadaniam, verbálne vyhrážky, verbálne činnosti s účelom odmietnutia);

2. ***následok na schopnosť obete udržiavať sociálne kontakty*** (kolegovia sa s obeťou nerozprávajú, alebo dokonca je obeti zakázané rozprávať sa s nimi, je izolovaná v odľahlej miestnosti);

3. ***následok na schopnosti obete udržiavať osobnú reputáciu*** (ohováranie; zosmiešňovanie; ostatní si robia žarty z hendikepov, etnického príslušenstva, pohybovania, rozprávania);

4. ***následok na profesijnú situáciu*** obete (obeť nedostáva pracovné zadania, dostáva nezmyselné zadania);

5. ***následok na fyzické zdravie obete*** (obeť dostáva nebezpečnú prácu, ostatní obeť fyzicky ohrozujú alebo napádajú, obeť je aktívne sexuálne obťažovaná).“[94]

---

[94] Spracované podľa: Demeter, B.: Mobbing. Dostupné na: http://www.i-psychologia.sk/view-740.php[cit. 9.5.2013].

Za najvyššiu hodnotou v súčasnosti ešte stále možno považovať ***zdravie***, ktoré je takisto šikanovaním na pracovisku ovplyvnené (šikanovanie negatívne vplýva tak na zdravie obete, ako aj na zdravie nepriamych účastníkov šikanovania).

Svetová zdravotnícka organizácia definuje ***zdravie ako stav úplnej telesnej, duševnej a sociálnej pohody, a nielen neprítomnosť choroby alebo postihnutia.*** Podľa nej zdravie patrí medzi základné ľudské práva.„Podľa názoru odborníkov na základe skúseností zo Švédska, Nórska a Fínska ***dôsledkom mobbingu je psychosociálny pracovný úraz, ktorý treba hodnotiť rovnako vážne ako iné poškodenia zdravia na pracovisku***.“[95]Treba dodať, že slovenská právna úprava takúto formu pracovného úrazu nepozná a choroby spôsobené mobbingom neupravuje ako choroby z povolania.

Zamestnanci môžu ochorieť v práci „nielen kvôli pracovným podmienkam (napr. ťažká telesná námaha, nezdravé pracovné prostredie) a individuálnym faktorom (alergie), ale aj kvôli sociálnym stresovým faktorom, ktoré pôsobia zvlášť intenzívne práve na obete mobbingu.“[96]

Každý by si mal chrániť svoje zdravie a súčasne by nemal negatívne ovplyvňovať zdravie iných. Starostlivosť o zdravie prislúcha aj štátu, ktorý by mal chrániť fyzické i duševné zdravie, a to jednak poskytovaním zdravotnej starostlivosti ako aj zakotvením relevantnej právnej úpravy. Keďže v dôsledku mobbingu/bossingu dochádza k poškodeniu najmä duševného zdravia zamestnancov a právna úprava primárne chráni ich fyzické zdravie, ochrana duševného zdravia, ktorá je v podmienkach Slovenskej republiky nedostatočná, by mala byť predmetom zákonnej úpravy. Súčasne sa ako vhodné javí vytvorenie rozličných preventívnych programov v tejto oblasti.

Ako uvádza H. J. Kratz[97], ***ochorenia súvisiace s mobbingom sa vyvíjajú pomaly, ale ich príznaky sú čím ďalej záväznejšie a zjavnejšie***. Spravidla ide o:

- celkovú nevoľnosť (napr. poruchy spánku, bolesti hlavy, záchvaty migrény, búšenie srdca, žalúdočné problémy, bolesti krčnej chrbtice a v oblasti ramien),
- poruchy duševnej rovnováhy (napr. pocity neistoty vedúce až k strate sebahodnotenia, poruchy koncentrácie a pamäti, depresívne nálady),

---

[95] Vargová, M.: Psychický teror na pracovisku – mobbing. Dostupné na: http://www.ruvzbj.sk/oddelenia.files/ppl_a_toxikologia.files/ppl-zdrav-vych.mat/psycho_teror.html[cit. 9.5.2013].
[96] Koppová, P.: Edukačný preventívny program násilia na pracovisku v kontexte rozvoja kompetencií, s. 202.
[97] Kratz. H. J.: Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit, 1.vyd., Praha, Management Press 2005.

- stavy úzkosti (napr. rezignácia vedúca až k zúfalstvu, obava zo straty postavenia, myšlienky na samovraždu a nakoniec dokonaná samovražda),
- prejavy závislosti (napr. zvýšené pitie kávy, gamblerstvo, zneužívanie liekov a alkoholu, poruchy príjmu potravy),
- ťažkosti trvale sa prejavujúce v klinických obrazoch (napr. žalúdočné a črevné ochorenia, kardiovaskulárne poruchy a poruchy krvného obehu, nádorové ochorenia).

Medzi najčastejšie následky mobbingu podľa Huberovej patria:

- ***psychické následky***: znížené sebavedomie, poruchy koncentrácie, pochybnosti o sebe, zvýšená dráždivosť, úzkosť, depresia až po psychiatrické syndrómy s myšlienkami na samovraždu. Za mimoriadne závažný sa pokladá vznik posttraumatickej stresovej poruchy;
- ***psychosomatické následky*:** znížená imunita, kardiovaskulárne ochorenia, dýchacie problémy, choroby zažívacieho traktu, bolesti hlavy, kožné ochorenia, poruchy spánku, apatia.[98]

Výskum realizovaný na Slovensku v roku 2006 ukázal, že ženy znášajú prejavy šikanovania o niečo horšie než muži. Za dôsledok šikanovania väčšina respondentov označila stres a podráždenie, problémy so sústredením na prácu, bolesti hlavy či pocity úzkosti a strachu. V niektorých prípadoch sa objavili aj depresie, žalúdočné a tráviace ťažkosti či problémy so spánkom. Niektorí, najmä ženy, v dôsledku skúseností so šikanovaním užívali aj lieky či vyhľadali pomoc lekára.[99]

Ako sa zamestnanci, ktorí sú predmetom šikanovania vysporiadavajú so šikanovaním, vyplýva tiež z tohto výskumu. Väčšina dotknutých zamestnancov nereagovala, a to z dôvodu, že ich obrana by nemala žiadny výsledok, ako aj z obavy z pomsty a straty zamestnania. Tento výskum ďalej zistil, že ak sa zamestnanci bránia voči šikanovaniu, ich kroky sú nasledovné: 32 % zamestnancov sa radšej vyhýbalo škodiacim osobám, mobbérom; 31,6 % zamestnancov sa ohradilo a s mobbérom si priamo konflikt vybavili; 27,7 % zamestnancov mobbérov ignorovalo a 7,1 % zamestnancov sa sťažovalo svojmu nadriadenému.

---

[98] Koppová, P.: Edukačný preventívny program násilia na pracovisku v kontexte rozvoja kompetencií. s. 202,203.
[99] Holubová, B.: Sexuálne a šikanózne obťažovanie žien na pracovisku, VÚ 2219-2007, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007. Dostupné na: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2007/Holubova.pdf[cit. 19.5.2013].

3.9 Prevencia a riešenie mobbingu

Aj pri mobbingu platí zásada, že ***dôležitá je prevencia*** (vhodnejšie je riešiť príčiny mobbingu, odstraňovať ich, ako riešiť jeho následky) nielen zo strany zamestnancov, vedúcich zamestnancov, zamestnávateľov, ale aj zo strany celej spoločnosti.

Obeťou mobbingu však nie je len jednotlivec, mobbing ovplyvňuje aj jeho kolegov a atmosféru celej organizácie. Vzniknutá negatívna situácia sa odráža vo výkonnosti, motivácii a celkovej klíme na pracovisku. Je preto v záujme zamestnávateľa vzniku mobbingu brániť.

Dalo by sa povedať, že ***rozhodujúcu úlohu v prevencii a riešení mobbingu má vedúci zamestnanec*** poznajúci konkrétnu situáciu, vzťahy medzi svojimi podriadenými na pracovisku a schopný vysledovať a reagovať na signály, ako je nepokoj, zhoršenie vzťahov na pracovisku a zhoršenie pracovnej klímy. Z pozície svojej riadiacej funkcie by mal byť spôsobilý nedovoliť, aby dochádzalo k ohováraniu, intrigám a mal by predovšetkým riešiť konflikty alebo napäté vzťahy medzi svojimi podriadenými včas a efektívne.

Keďže na pracovisku sú dôležité medziľudské vzťahy, prístup vedúceho zamestnanca ovplyvňuje nielen účastníkov potenciálneho mobbingu, ale všetkých zamestnancov. Ak je jeho prístup pasívny, potom môže ťažko očakávať, že na pracovisku bude panovať priaznivá atmosféra. Nevhodné správanie totiž nestačí iba zakázať, je nutné podriadeným dať najavo, že takéto konanie nebude tolerované.

Prax však preukazuje, že väčšina vedúcich – riadiacich zamestnancov problém mobbingu stále nevie alebo nechce riešiť. Často sa odstraňujú iba následky, ale nie príčiny, a v rámci zachovania pokoja na pracovisku je obeť vyštvaná a mobbing sa nerieši.[100]

Odborníci popisujú rôzne štýly riadenia vedúceho zamestnanca v závislosti od toho, aká je forma komunikácie medzi nadriadenými a podriadenými, spôsob správania vedúceho a jeho prostriedky riadenia. Uvádzame základné štýly riadenia:[101]

- ***autoritatívny štýl riadenia***: vedúci je vybavený veľkými právomocami, rozhodnutia vykonáva bez spoluúčasti podriadených. Tí musia jeho rozhodnutia vykonať a sú neustále kontrolovaní. Nadriadený si od zamestnancov udržiava odstup, nedôveruje im, zamestnanci

---

[100] Spracované podľa: Demeter, B.: Ako sa brániť mobbingu. Dostupné na: http://www.i-psychologia.sk/view-737.php [cit. 8.6.2013].
[101] Kratz. H. J.: Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit, 1.vyd., Praha, Management Press 2005, s. 127-128.

nemajú vplyv na dianie v organizácii. Komunikácia je slabá, chýba schopnosť otvorene riešiť konflikty. Takáto atmosféra vznik mobbingu podporuje;

- ***kooperatívny štýl riadenia***: vedúci organizuje plnenie pracovných úloh a súčasne sa snaží, aby boli zamestnanci spokojní, vidí v nich svojich partnerov, ktorí sa aktívne podieľajú na dosahovaní úloh a cieľov. Kooperatívna klíma sa vyznačuje otvorenosťou a účasťou na rozhodovaní. Vedúci zamestnanec je chápavý, empatický, rieši konflikty.

V prípade podozrenia na výskyt mobbingu na pracovisku by si mal nadriadený všímať tieto varovné signály:[102]

- klesá kvalita práce a znižuje sa jej objem (zamestnanci vynakladajú čas a energiu na mobbing alebo na obranu proti nemu),
- narastá absencia zamestnancov v práci a návštevy u lekára v pracovnom čase,
- obeť nedostáva od kolegu dôležité pracovné informácie,
- harmonický tím sa rozpadá, ochota pomôcť slabne, narastá ohováranie,
- neochota podieľať sa na nových úlohách a riešení dôležitých problémov (zamestnanci sa zaoberajú sami sebou a mobbingom),
- diskusie sú nahradené dlhými a nikam nevedúcimi debatami, chýba ochota ku kompromisu,
- kolegialitu vystrieda formálnosť, nezdvorilosť a hrubosť,
- zamestnanci sa navzájom sledujú a hľadajú u druhých chyby a slabé výkony,
- kritika je autoritárska, zovšeobecňujúca, ironická, sarkastická, vyjadrená v prítomnosti tretej osoby,
- podriadení sa chodia sťažovať vedúcemu.

Ako ***možné spôsoby riešenia problému mobbingu*** na pracovisku Huberová uvádza:[103]

- *povýšiť mobbing na tému*: nízke povedomie o dopadoch násilia na pracovisku súvisí s nedostatočnou vnímavosťou voči tomuto javu. Je vhodné zamestnancov oboznamovať s touto témou, zabezpečiť rôzne školenia a semináre, zistiť, aká je situácia na konkrétnom pracovisku;

---

[102] Spracované podľa: Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, 1.vyd., Praha, Grada 2008, s. 91-94.

[103] Spracované podľa: Huberová, B.: Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin, Neografia 1995, s. 131-134.
Kratz. H. J.: Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu celit, 1.vyd., Praha, Management Press 2005, s. 48.
Wagnerová, I., Kmoníčková, J.: Mobbing na pracovišti. In: Wagnerová I., a kol: Psychologie práce a organizace, s. 139.

- *pravidelné porady a sedenia*, kde je možnosť vyjadriť sa k problémom na pracovisku;
- *protimobbingové podnikové dohody, opatrenia*: podnikové dohody, prípadne interné smernice by mali vymedziť konania, ktoré sú v práci neprípustné, stanovujú procesné pravidlá boja proti mobbingu (t.j. na koho sa môže obeť obrátiť, kto bude riešiť situáciu) s možnosťami obrany obete a sankciami pre páchateľa. Osoba, ktorá sa dopustila mobbingu a pokračuje v takomto správaní bez toho, aby zamestnávateľ riešil a sankcionoval takéto konanie, utvrdzuje ostatných, že platí právo silnejšieho a že sa na pracovisku takýto spôsob správania toleruje. Existencia mobbingu má negatívny vplyv aj na povesť zamestnávateľa, ktorý by mal aj z tohto dôvodu:
  - *podniknúť kroky* smerujúce k riešeniu tohto problému a sankcionovať mobbéra;
  - *nastaviť modely riešenia konfliktov na pracovisku*: vedúci zamestnanec by mal byť schopný riešiť konflikty svojich podriadených a zabrániť tak ich eskalácii (v tejto súvislosti treba poukázať na potrebu vzdelávania a tréningu vedúcich zamestnancov, aby vedeli riešiť mobbing a pomôcť mobbovaným);
  - *určiť osobu, ktorá je u zamestnávateľa poverená riešiť mobbing*: zamestnávateľ by mal určiť, kto má riešiť mobbing (či už z radov vlastných zamestnancov, personálneho oddelenia, prípadne odborníka mimo pracovného prostredia), prípadne aj formu ohlasovania vzniknutých problémov (napr. zriadením anonymnej linky). Môže to byť zamestnanec, osoba mimo pracoviska alebo externá spoločnosť, ktorá je spôsobilá riešiť problém mobbingu.

Samozrejme pri riešení mobbingu nemožno podceniť ani aktivity zo strany ***sociálnych partnerov*** rôznych ***neziskových a odborných organizácií*** zaoberajúcich sa problematikou mobbingu.

Dôležitú úlohu má v rámci prevencie a riešení dôsledkov mobbingu tiež ***štát***, ktorého úlohou je primárne nastaviť relevantnú právnu úpravu a pre prípad jej porušenia zakotviť efektívne nástroje odstránenia tohto negatívneho javu ako aj ochrany mobbovaného (či už ide o právne nástroje ochrany alebo zabezpečenie príslušnej zdravotnej, sociálnej ochrany mobbovaného). Vzhľadom na zameranie našej výskumnej úlohy bude pozornosť venovaná právnym aspektom problematiky mobbingu.

Záverom možno uviesť stručné odporúčanie odborníkov - päť základných opatrení proti mobbingu:

1. mobbingu sa nedarí na pracoviskách, na ktorých vládne optimálnu pracovná klíma,
2. mobbing sa vyvinie z mnohých konfliktov preto, že sa nechá veciam voľný priebeh,
3. keď včas rozpoznáme mobbingové aktivity a cielene proti nim zakročíme, určite sa podarí problém vyriešiť,
4. kto nečinne, implicitne akceptuje mobbing, stáva sa spolupáchateľom,
5. s čím väčším odporom sa mobbér stretne, tým menší je problém.[104]

[104] Kratz, H.-J.: Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha, Management Press 2005, s. 131.

4 Mobbing/bossing na pracovisku – právna úprava na medzinárodnej a európskej úrovni

V rámci skúmania problematiky mobbingu/bossingu možno úvodom uviesť, že tak na medzinárodnej, ako aj európskej úrovni neexistuje jej explicitná právna úprava. Hoci sú na úrovni Medzinárodnej organizácie práce aj na úrovni Európskej únie prezentované názory, že problematika šikanovania na pracovisku je významným problémom vyžadujúcim si náležitú pozornosť, nebola prijatá v tomto smere žiadna úprava. Je preto potrebné pri definovaní základných aspektov skúmanej problematiky vychádzať zo všeobecných noriem, ktoré primárne garantujú základné ľudské práva, a následne z noriem, ktoré sa venujú oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a v neposlednom rade aj z tých noriem, ktoré sa tejto problematiky okrajovo dotýkajú.

Na medzinárodnej úrovni má v oblasti pracovnoprávnych vzťahov dôležité postavenie Medzinárodná organizácie práce a na európskej úrovni je to Rada Európy a Európska únia. V rámci textu budeme uvádzať len tie ustanovenia medzinárodného a európskeho práva, ktoré súvisia s otázkou mobbingu/bossingu na pracovisku a ochranou zamestnanca, jeho dôstojnosti, jeho bezpečných a zdravých pracovných podmienok. Keďže šikanovanie na pracovisku sa týka najmä oblasti súkromnoprávnych vzťahov zamestnanca a zamestnávateľa, predmetom výkladu bude len stručné uvedenie základných ustanovení, od ktorých by sa mohla odvodiť ochrana šikanovaných zamestnancov. Nebude venovaná detailná pozornosť postaveniu, činnosti a kontrolným mechanizmom uvádzaných inštitúcií a detailnému výkladu príslušných noriem verejného práva.

Uvádzané pramene medzinárodného práva (OSN, Medzinárodná organizácia práce, Rada Európy) upravujú niektoré súvisiace aspekty šikanovania zamestnancov na pracovisku. Vyznačujú sa (okrem iného) tým, že zaväzujú najmä členské štáty prijať príslušné opatrenia, ktorými budú následne jednotlivé práva a slobody garantované jednotlivcom, teda aj zamestnancom.

4.1 Medzinárodnoprávna úprava

Organizácia spojených národov

Vo vzťahu k zabezpečeniu ochrany dôstojnosti zamestnanca a jeho základných ľudských práv zo strany štátu možno za významnú univerzálnu inštitúciu považovať ***Organizáciu spojených národov, ktorej základnými piliermi je udržiavanie mieru a bezpečnosti, dodržiavanie ľudských práv a základných slobôd a všestranný hospodársky a sociálny rozvoj.*** Slovenská republika sa stala členskou krajinou Organizácie spojených národov 19.1.1993 ako jeden z nástupníckych štátov po rozdelení bývalej ČSFR (bývalé Československo bolo jedným zo zakladateľských štátov OSN v roku 1945).

Základným prameňom garantujúcim široké spektrum občianskych, politických, sociálnych, hospodárskych a kultúrnych práv je ***Všeobecná deklarácia ľudských práv***, prijatá na pôde OSN v roku 1948 (ďalej len „Deklarácia“). Deklarácia ako taká nie je právne záväzná, jej obsah je však fakticky prevzatý do ďalších medzinárodných zmlúv a jej obsah tvorí aj obyčajové právo. Vo vzťahu k ochrane jednotlivca a mobbovaného zamestnanca je možné za relevantné považovať tieto ustanovenia:

- podľa článku 1 Deklarácie sa ***všetci ľudia rodia slobodní a rovní v dôstojnosti*** a právach. Sú obdarení rozumom a svedomím a mali by sa k sebe správať v duchu bratstva;
- v súlade s čl. 2 Dohovoru každý je nositeľom všetkých práv a slobôd, ktoré zakotvuje táto Deklarácia, bez ohľadu na odlišnosti akéhokoľvek druhu, ako sú rasa, farba, pohlavie, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rodové alebo iné postavenie. Ďalej sa nesmie robiť nijaký rozdiel na základe politického, právneho či medzinárodného postavenia krajiny alebo územia, ku ktorým osoba prináleží, či už ide o krajinu alebo územie nezávislé, poručenské, nesamosprávne alebo podrobené inému obmedzeniu suverenity; a
- čl. 23 Deklarácie stanovuje, že každý má právo na prácu, na slobodnú voľbu zamestnania, ***na spravodlivé a vhodné pracovné podmienky***, ako aj na ochranu pred nezamestnanosťou.

Za významné dokumenty OSN (záväzné pre Slovenskú republiku) upravujúce problematiku práv a slobôd jednotlivcov sa považuje ***Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach*** (ďalej len „Pakt o občianskych právach“) ***a Medzinárodný pakt pre***

hospodárske, sociálne a politické práva (ďalej len „Pakt o sociálnych právach“) prijaté v roku 1966.[105]

Podľa čl. 7 ***Paktu o občianskych právach nikto nesmie byť mučený alebo podrobovaný krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu*** alebo trestu.

Ďalšia ochrana je garantovaná v čl. 17 ods.1Paktu o občianskych právach, podľa ktorého ***nikto nesmie byť vystavený svojvoľnému zasahovaniu do súkromného života***, do rodiny, domova alebo korešpondencie ani útokom na svoju česť a povesť. Každý má právo na zákonnú ochranu proti takým zásahom alebo útokom (čl. 17 ods. 2). Vo vzťahu k problematike mobbingu/bossingu je tento článok významný, keďže zamestnanec vstupom na pracovisko nestráca právo na ochranu svojho súkromia. Aj Európsky súd pre ľudské práva toto právo poníma, dá sa povedať, v širokom zmysle. Ak by útoky, narážky mobbéra dosahovali takú intenzitu, že by zasahovali do súkromia zamestnanca, bolo by možné uvažovať aj o ochrane v zmysle tohto článku.

Ochranu mobbovaného zamestnanca možno odvodiť aj z čl. 16 Paktu o občianskych právach, ktorý stanovuje, že ***každý má právo na to, aby bola všade uznávaná jeho právna osobnosť***.

Čo sa týka sociálnych práv, podľa čl. 7 písm. b) ***Paktu o sociálnych právach štáty, zmluvné strany*** paktu, uznávajú právo každého ***človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky, ktoré zabezpečujú najmä bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky***.

Zaujímavým je, že Pakt o sociálnych právach reflektuje aj problematiku ochrany duševného zdravia. Podľa čl. 12 ods. 1 Paktu o sociálnych právach štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého na ***dosiahnutie najvyššej dosažiteľnej úrovne fyzického a duševného zdravia.***

Potrebu realizácie príslušných krokov upravuje čl. 12 ods.2Paktu o sociálnych právach, podľa ktorého štáty, ***zmluvné strany paktu, urobia opatrenia na dosiahnutie plného uskutočnenia tohto práva, ktoré budú zahŕňať***: [...] b) zlepšenie všetkých stránok vonkajších životných podmienok a priemyselnej hygieny; c) prevenciu, liečenie a kontrolu epidemických, miestnych chorôb, chorôb z povolania a iných chorôb; d) vytvorenie podmienok, ktoré by každému zabezpečili lekársku pomoc a starostlivosť v prípade choroby.

---

[105] Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb. z 10. mája 1976 o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach.

Medzinárodná organizácia práce

Medzinárodná organizácia práce bola založená už v roku 1919 na základe Versaillskej zmluvya v roku 1946 bola ako prvá prijatá do systému Organizácie Spojených národov(ďalej aj len ak „MOP“) a funguje na princípe tripartity, .

Predmetom normotvornej činnosti MOP sú dohovory, multilaterálne medzinárodné zmluvy prezidentskej povahy. MOP má vytvorené aj kontrolné mechanizmy dodržiavania dohovorov, formuluje odporúčania členským štátom, členské štáty sú preto povinné v pravidelných intervaloch predkladať MOP správy o uplatňovaní ratifikovaných dohovorov. Slovenská republika bola prijatá do MOP dňa 1. januára 1993 a v súčasnosti je viazaná 69 dohovormi MOP.

Dalo by sa uviesť, že na úrovni MOP ochranu zamestnancov v oblasti mobbingu/bossingu možno založiť na garantovaní bezpečných pracovných podmienok a ochrane zdravia. MOP venuje pozornosť tak fyzickému, ako aj duševnému zdraviu zamestnancov.

Prvým významným dohovorom v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia je ***Dohovor MOP o bezpečnosti a zdraví pri práci a o pracovnom prostredí č. 155*** z roku 1981 (ďalej ako „Dohovor 155“), ktorým je viazaná aj Slovenská republika.[106] Okrem dohovoru prijala MOP aj ***Odporúčanie o bezpečnosti a zdraví pri práci č. 164.*** Dohovor 155 zakotvuje celý rad povinností, ktoré musia prijať tak členské štáty ako aj zamestnávatelia. Podľa čl. 4 ods. 1 Dohovoru 155 každý členský štát s prihliadnutím na vnútroštátne podmienky a zvyklosti a po prerokovaní s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov má ustanoviť, vykonávať a pravidelne preskúšavať celkovú vnútroštátnu politiku týkajúcu sa bezpečnosti a zdravia pracovníkov a pracovného prostredia. Jej cieľom v zmysle ods. 2 tohto ustanovenia je ***predchádzať úrazom a ujmám na zdraví, ktoré vznikajú v dôsledku alebo v súvislosti s prácou alebo počas nej*** tým, že sa znížia na prakticky najmenšiu možnú mieru príčiny nebezpečenstiev súvisiacich s pracovným prostredím.

Následne podľa čl. 8 Dohovoru 155 každý členský štát má pomocou právnej úpravy alebo iným spôsobom zodpovedajúcim vnútroštátnym podmienkam a zvyklostiam a po prerokovaní so zúčastnenými reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov urobiť opatrenia potrebné na vykonanie vyššie uvedeného článku 4.

---

[106] Dohovor bol vyhlásený Vyhláškou Ministra zahraničných vecí pod č. 20/1989 Zb.

Dohovor 155 sa vzťahuje na všetky odvetvia činnosti a na všetkých zamestnancov (čl. 1 a 2). Hoci explicitne neupravuje problematiku mobbingu/bossingu, ***čl. 3 písm. e) Dohovoru 155*** vymedzením pojmu zdravie referuje na fyzické aj duševné zdravie, a toto ustanovenie môžeme považovať za základný prvok ochrany zamestnancov v prípade šikanovania. A to z dôvodu, že častými následkami mobbingu sú rôzne potiaže súvisiace s duševným zdravím. Podľa vyššie uvedeného ustanovenia ***výraz „zdravie" vo vzťahu k práci neznamená len stav bez choroby alebo postihnutia; zahŕňa takisto telesné a duševné prvky ovplyvňujúce zdravie, ktoré priamo súvisia s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci***.

Po dvadsiatich rokoch bol prijatý ***Dohovor MOP o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006,*** ktorým je viazaná aj Slovenská republika (ďalej ako „Dohovor 187").[107] Dohovor 187 apeluje na členské štáty, aby prijali efektívne nástroje v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, neuvádza však konkrétne opatrenia. Podľa čl. 2 ods. 1 Dohovoru 187 každý člen, ktorý ratifikuje tento dohovor, podporí neustále zlepšovanie bezpečnosti a zdravia pri práci na predchádzanie pracovným úrazom, chorobám z povolania a úmrtiam rozvojom vnútroštátnej politiky, vnútroštátneho systému a vnútroštátneho programu pri konzultácii s reprezentatívnymi organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov.

Samozrejme je potrebné uviesť, že hoci MOP vo svojich prameňoch explicitne neupravuje problematiku mobbingu/bossingu na pracovisku, tejto problematike sa však venuje prostredníctvom odborných štúdií a prízvukovaním dôležitosti tohto problému.

4.2 Európska úprava

Rada Európy

Každá ľudská bytosť, a teda aj zamestnanec má právo na dôstojnosť a na to, aby jej boli garantované základné ľudské práva a slobody. Významným garantom ochrany ľudských práv je Rada Európy ako najstaršia medzinárodná politická organizácia Európy založená v roku 1949. Každý členský štát Rady Európy uznáva princípy právneho štátu a rešpektuje ľudské práva a základné slobody všetkých osôb. Slovenská republika sa stala členom Rady Európy dňa 30.6.1993.

---

[107] Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR, č. 174/2010 Z.z.

Aj zamestnanec na pracovisku má ľudské práva, ktoré mu patria.Vstupom na pracovisko tieto nestráca, nestáva sa neslobodným. Keďže ani Rada Európy neupravuje vo svojich normách problematiku mobbingu/bossingu na pracovisku explicitne, je potrebné vychádzať z ustanovení chrániacich ľudské práva a pracovné podmienky.

Základným dokumentom na ochranu ľudských práv a základných slobôd je ***Európsky dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd***[108] z roku 1950 (ďalej len „Európsky dohovor“).

V rámci všeobecnej ochrany osoby pred šikanovaním možno vychádzať ***z článku 3 Európskeho dohovoru (zákaz mučenia), podľa ktorého nikoho nemožno mučiť alebo podrobovať neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu***. Keďže predmetný článok nijakým spôsobom nekonkretizuje ani neobmedzuje ochranu pred šikanovaním, dalo by sa v prípade šikanovania na pracovisku vyvodiť ochranu zamestnanca aj z tohto článku.

Ďalším ustanovením, na základe ktorého by bolo možné odvodiť ochranu mobbovaných zamestnancov, je čl. 8 Európskeho dohovoru, podľa ktorého ***má každý právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života***, obydlia a korešpondencie.

Dôležitým ustanovením je aj čl. 14 Európskeho dohovoru (zákaz diskriminácie), ktorý zakotvuje zákaz diskriminácie a podľa ktorého užívanie ***práv a slobôd priznaných týmto dohovorom musí byť zabezpečené bez diskriminácie založenej na akomkoľvek dôvode***, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, národnostný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rod alebo iné postavenie. Článok 14 nemá samostatnú povahu a je potrebné ho uplatňovať vždy v spojitosti s iným právom Európskeho dohovoru. V spojitosti s čl. 1 Európskeho dohovoru práva a slobody stanovené Európskym dohovorom je zmluvný štát povinný zabezpečiť každému, kto podlieha jeho jurisdikcii, a to bez akejkoľvek diskriminácie.

Širší prístup v oblasti ochrany a zákazu diskriminácie je zakotvený v Protokole č. 12 k Európskemu dohovoru, ktorý nadobudol platnosť 1.4.2005. Slovenská republika protokol podpísala, ale zatiaľ neratifikovala. Možno uviesť, že čl. 1 ods. 1 protokolu (Všeobecný zákaz diskriminácie) zakazuje všetky formy diskriminácie vo vzťahu k všetkým právam, ktoré

---

[108]Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č.209/1992 Zb.

zakotvujú zákony. Podľa tohto ustanovenia užívanie ***všetkých práv ustanovených zákonom*** sa zabezpečuje bez diskriminácie z ktoréhokoľvek dôvodu, ako je pohlavie, rasa, farba pleti, jazyk, náboženstvo, politické a iné presvedčenie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnostnej menšine, majetok, rodové alebo iné postavenie. Toto ustanovenie má samostatnú povahu a umožňuje priamu ochranu bez potrebnej ďalšej spojitosti s iným právom Európskeho dohovoru (na rozdiel od čl. 14 Európskeho dohovoru).[109]

Ďalším dokumentom ochrany zamestnancov je ***Revidovaná Európska sociálna charta z roku 1996*** (zaviedla nové prístupy k ochrane práv v porovnaní s Európskou sociálnou chartou z roku 1961). Revidovaná Európska sociálna charta[110] je multilaterálna medzinárodná zmluva prezidentskej povahy a garantuje základné sociálne a ekonomické práva jednotlivcov (ďalej len „Charta"). Upravuje základné dôstojné pracovné podmienky zamestnancov.

Vo vzťahu k ochrane mobbovaných zamestnancov možno vychádzať z ustanovení čl. 3 a 26 Charty. Podľa ***čl. 3 Charty (Právo na bezpečné a zdravé pracovné podmienky)*** na zabezpečenie účinného výkonu práva na bezpečné a zdravé pracovné podmienky sa zmluvné strany v konzultácii s organizáciami zamestnávateľov a organizáciami pracovníkov zaväzujú:

1. formulovať, uplatňovať a periodicky preskúmavať súdržnú vnútroštátnu politiku v oblasti bezpečnosti práce, zdravia pri práci a pracovného prostredia. Hlavným cieľom tejto politiky je ***zlepšiť bezpečnosť a zdravie pri práci a predchádzať úrazom a poškodeniam zdravia, ktoré vyplývajú z práce, sú na ňu viazané alebo pri nej nastanú, najmä minimalizovaním prípadov rizík spojených s pracovným prostredím***,
2. vydať predpisy o bezpečnosti a zdraví,
3. prijať opatrenia na vynucovanie takých predpisov prostredníctvom dozoru,
4. ***podporovať vzostupný rozvoj zdravotných služieb pri práci*** pre všetkých pracovníkov v podstate s preventívnymi a poradnými funkciami.

Čl. 26 Charty (Právo na dôstojnosť pri práci) reflektuje na problematiku šikanovania. Požaduje, aby ***štáty zabezpečili, aby nedochádzalo k škodlivým útokom na zamestnancov.***Na zabezpečenie tohto záväzku sa zmluvné strany zaväzujú (v spolupráci s organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov):

---

[109]Jankuv, J.: Medzinárodnoprávna ochrana práv príslušníkov menšín. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk 2009, s. 116-117.
[110] Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR 273/2009 Z.z.; pre SR nadobudla platnosť 1.6.2009.

1. presadzovať vedomie, informácie a prevenciu, pokiaľ ide o sexuálne obťažovanie na pracovisku alebo majúce vzťah k práci a prijať všetky príslušné opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním,
2. presadzovať vedomie, informácie a prevenciu, pokiaľ ide ***o opakované trestuhodné alebo výrazne škodlivé a útočné skutky namierené proti jednotlivému pracovníkovi na pracovisku alebo majúce vzťah k práci, a prijať všetky príslušné opatrenia na ochranu pracovníkov pred takýmto správaním.***

Dôležitým je aj čl. E Charty, podľa ktorého ***výkon práv uvedených v tejto charte sa zabezpečí bez diskriminácie*** založenej na rase, farbe pleti, pohlaví, jazyku, náboženstve, politických alebo iných názoroch, národnom alebo sociálnom pôvode, zdraví, príslušnosti k národnostnej menšine, pôvode alebo inom postavení.

Možnosť ochrany

V prípade porušenia práv garantovaných Európskym dohovorom a Chartou existuje rozdiel. Ak ide o porušovanie Európskeho dohovoru, tí, ktorí sa cítia poškodení, sa môžu obrátiť na Európsky súd pre ľudské práva. Avšak jednotlivci, ktorí sa cítia poškodení nedodržaním práv zakotvených v Charte takúto možnosť predloženia individuálnej sťažnosti nemajú. Žiadny orgán dohliadajúci na dodržiavanie Charty nemá totiž povahu súdneho orgánu.

Z dostupných rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva nie sú známe prípady, kedy by súd priamo riešil problematiku mobbingu/šikanovania na pracovisku vo vzťahu k zamestnancom (bližšie ku konaniu pred Európskym súdom pre ľudské práva je uvedené v časti zaoberajúcej sa ústavnoprávnym rozmerom problematiky mobbingu/bossingu).

Európska únia

Európska únia nie je klasická medzinárodná organizácia, je to hospodárska a politická únia založená na základe medzinárodných zmlúv zakladajúcich Európske spoločenstvá (členské štáty sa vzdali časti svojej suverenity v prospech EÚ, ktorá má súčasne vlastné

právomoci nezávislé od členských štátov).[111] Slovenská republika sa stala členským štátom EÚ 1.5.2004.

Právny poriadok EÚ tvorí primárne právo (zmluvy zakladajúce Európske spoločenstvá) a sekundárne právo (právne normy, predpisy, smernice a nariadenia, odvodené od primárnych zdrojov práva). Pre pracovnoprávnu oblasť sú významné najmä smernice. Právo EÚ explicitne neupravuje problematiku mobbingu/bossingu na pracovisku, túto však upravuje prostredníctvom dohôd uzatvorených sociálnymi partnermi a súčasne sa v rámci hodnotení pracovných podmienok venuje oblasti šikanovania na pracovisku a poukazuje na závažnosť tohto problému.

Keďže mobbing/bossing nie je na úrovni EÚ upravený, vychádza sa v rámci ochrany zamestnancov z predpisov bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Základnú ochranu práv zakotvuje Charta základných práv Európskej únie (ďalej len „Charta EÚ“).

Podľa čl. 1 Charty EÚ ľudská dôstojnosť je nedotknuteľná, musí sa rešpektovať a ochraňovať. Následne ***čl. 3 Charty EÚ*** (Zákaz mučenia a neľudského alebo ponižujúceho zaobchádzania alebo trestu) garantuje, že ***nikoho nemožno mučiť ani podrobovať neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu.***

Vo vzťahu k pracovným podmienkam čl. 31 ods. 1 Charty EÚ *(*Spravodlivé a primerané pracovné podmienky) požaduje, aby ***každý pracovník mal právo na pracovné podmienky, ktoré zohľadňujú jeho zdravie, bezpečnosť a dôstojnosť.***

Dôležitým prameňom upravujúcim pracovné podmienky aj vo vzťahu k mobbingu/bossingu a stresu, ktorý možno považovať za významný následok šikanovania na pracovisku, je ***Smernica Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci*** (ďalej len „Smernica“). Z dostupných stanovísk je totiž zrejmé, že pracovný stres patrí do právneho rámca bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa čl. 1 Smernice je jej predmetom zavedenie opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci. Smernica obsahuje všeobecné princípy týkajúce sa ***prevencie ohrozenia pri práci***, ***bezpečnosti a ochrany zdravia ako aj vylúčenia rizikových a úrazových faktorov.*** Smernica(čl. 2 ods. 1) sa vzťahuje na všetky odvetvia

---

[111] Bližšie: Borchardt, K.D.: ABC práva Európskej únie, s. 11 a nasl. Dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/sk/editorial/abc.pdf [cit. 5.7.2013].

činnosti - verejné a súkromné (priemysel, poľnohospodárstvo, obchod, administratívu, služby, vzdelávanie, kultúru, voľný čas atď.).

Podľa čl. 6 ods. 2 Smernice je zamestnávateľ povinný nahradzovať nebezpečné situácie bezpečnými alebo menej nebezpečnými (písm. f), rozvíjať preventívnu politiku, ktorá zahŕňa technológiu, organizáciu práce, pracovné podmienky, sociálne vzťahy a vplyv faktorov týkajúcich sa pracovného prostredia (písm. g).

Ďalším prameňom je ***Smernica Rady 90/270/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci so zobrazovacími jednotkami*** (piata samostatná smernica v zmysle článku 16 ods. 1 smernice 89/391/EHS). Podľa čl. 3 ods. 1 tejto smernice (Analýza pracovných stanovíšť) sú zamestnávatelia povinní vykonávať analýzu pracovných stanovíšť. Cieľom je vyhodnotiť podmienky bezpečnosti a ochrany zdravia, ktoré spôsobujú ich pracovníkom, najmä z hľadiska možných rizík pre zrak, fyzické problémy a ***problémy spôsobené psychickým stresom.***

Problematika obťažovania a násilia na pracovisku je agendou Európskeho parlamentu i sociálnych partnerov, ktorí jej venujú pozornosť. Dokonca došlo aj k uzatvoreniu dohody sociálnych partnerov na európskej úrovni.

Európsku rámcovú dohodu o obťažovaní a násilí na pracovisku podpísali sociálni partneri ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME a CEEP 26.4.2007 (ďalej len „Dohoda o obťažovaní a násilí“).[112]Táto mala byť implementovaná vnútroštátnymi organizáciami sociálnych partnerov v súlade s podmienkami príslušného členského štátu, a to do troch rokov odo dňa jej podpisu. Podľa dostupných informácií bola Dohoda o obťažovaní a násilí implementovaná v 17 štátoch rôznymi formami (napr. v Rakúsku, Belgicku, Nemecku, Holandsku, Poľsku, Portugalsku, Španielsku, v Spojenom Kráľovstve).[113]

Cieľom dohody o obťažovaní a násilí je ***predchádzať a riešiť problémy šikanovania, sexuálneho obťažovania a fyzického násilia na pracovisku***. V dohode sú odsúdené všetky formy obťažovania a násilia a potvrdzuje sa povinnosť zamestnávateľa zamestnancov pred nimi chrániť.

---

[112] Dostupné na: http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20Agreement%20on%20Harassment%20&%20Violence%20-SK.pdf [cit. 28.8.2013].

[113] Podrobnejšie Implementation of the European Autonomous Framework agreement on Harassment and Violence at Work . Dostupné na: http://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf [cit. 28.8.2013].

Dohoda o obťažovaní a násilí (čl. 1) uvádza, že na pracoviskách môže dôjsť k rôznym podobám obťažovania a násilia. Môžu

– byť fyzické, psychologické a/alebo sexuálne,

– byť jednorazové alebo mať podobu systematického správania,

– sa odohrávať medzi kolegami, medzi nadriadenými a podriadenými alebo z tretích strán, ako sú klienti, zákazníci, pacienti, žiaci atď.

– mať podobu od menších prejavov neúcty až po vážnejšie činy vrátane trestných činov, ktoré vyžadujú zásah verejných orgánov.

Podľa čl. 2 tejto dohody obťažovanie a násilie sú spôsobené ***neprijateľným správaním jednotlivca alebo viacerých osôb a môžu mať veľa rozličných podôb***, z ktorých niektoré môžu byť identifikovateľné ľahšie ako iné. Pracovné prostredie môže mať vplyv na vystavenie ľudí obťažovaniu a násiliu.

Problémom mobbingu/bossingu sa zaoberal aj ***Európsky parlament*** a v roku 2001 prijal ***uznesenie o obťažovaní na pracovisku*** (2001/2339 (INI)). Parlament zdôrazňuje, že je potrebné prijať tak právnu úpravu, ako aj vhodný pojem pre oblasť šikanovania na pracovisku/bullying, keďže tento negatívny jav ovplyvňuje telesné a duševné zdravie zamestnancov.

Agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vypracovala niekoľko letákov o otázkach stresu pri práci a jeho kľúčových príčinách. Podľa nej je šikanovanie úzko spojené so stresom pri práci a venuje mu osobitnú pozornosť (leták č. 23 z roku 2003).

Agentúra uvádza aj príklad definície šikanovania: ***Šikanovanie na pracovisku je opakované nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci***. Šikanovanie často obsahuje využívanie a zneužívanie moci, pri ktorom majú šikanovaní problémy pri bránení sa voči takémuto správaniu. Šikanovanie môže znamenať verbálne a fyzické útoky, ako aj rafinované úkony, napr. znevažovanie práce kolegu alebo sociálnu izoláciu. Šikanovanie zahŕňa fyzické ako aj psychické násilie. Agentúra apeluje na to, aby boli prijaté príslušné opatrenia, vrátane prevencie, ktoré by riešili problematiku šikanovania na pracovisku.[114]

---

[114] Šikanovanie na pracovisku. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sk/publications/factsheets/23 [cit. 28.8.2013].

Možnosť ochrany - Súdny dvor Európskej únie

Súdny dvor Európskej únie patrí medzi inštitúcie Európskej únie a jeho úlohou je zabezpečiť dodržiavanie práva pri výklade a uplatňovaní zakladajúcich zmlúv. Základné typy konania pred súdom sú: (i) prejudiciálne konanie, (ii) konanie o neplatnosti; (iii) konanie o nečinnosti a (iv) konanie o porušení povinnosti členským štátom.[115]

Vzhľadom na to, že problematika mobbingu/bossingu nie je explicitne upravená v práve EÚ a hoci ide o istý druh obťažovania, nespadá pod úpravu obťažovania v zmysle antidiskriminačného práva (podrobnejšie v časti zaoberajúcej sa právnou úpravou Slovenskej republiky). V rámci ochrany mobbovaného zamestnanca bude preto možné vychádzať len zo všeobecnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Ak sa zamestnanec cíti poškodený v dôsledku šikanovania, nemá možnosť sa v tejto veci obrátiť priamo na Súdny dvor EÚ, keďže tento taký typ konania, aký funguje napr. v prípade podania sťažnosti na Európsky súd pre ľudské práva, nepozná.

Ak by sme veľmi jednoducho zhrnuli možnosť ochrany pred Súdnym dvorom EÚ, tak by mohlo prichádzať do úvahy konanie o predbežnej otázke, ktorú položí národný súd Súdnemu dvoru EÚ. Sudca národného súdu má právo obrátiť sa s predbežnou otázkou na Súdny dvor EÚ v prípade, ak po správnej úvahy zistí, že existuje výkladový problém, a je teda daný dôvod obrátiť sa na Súdny dvor EÚ. Ako bolo už uvedené, inštitút šikanovania nie je upravený právom EÚ, a je otázne, či by sa národný súd obrátil na Súdny dvor EÚ v prípade výkladu ***Smernice Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci.*** Táto sa totiž problematike šikanovania na pracovisku venuje nepriamo prostredníctvom povinnosti vytvorenia zdravého a bezpečného pracovného prostredia. V prípade, ak by v súvislosti so šikanovaním došlo aj k diskriminačnému konaniu, bolo by možné domáhať sa ochrany v zmysle antidiskriminačných smerníc EÚ.

Ako bolo už viackrát uvedené, problematika šikanovania (mimo diskriminačného konania) nie je explicitne upravená v práve EÚ a z dostupných zdrojov nie sú známe prípady, že by problém šikanovania na pracovisku bol predmetom konania pred Súdnym dvorom EÚ.

---

[115] Podrobnejšie: Informácie o Súdnom dvore EÚ, najmä o jeho pôsobnosti a druhoch konaní. Dostupné na: http://www.justice.gov.sk/Stranky/Ministerstvo/Zastupovanie-SR/Zastupca-SR-pred-sudmi-EU/Zakladne-informacie-pre-obcanov.aspx [cit. 30.8.2013].

5 Mobbing/bossing na pracovisku – právna úprava Slovenskej republiky

Vzhľadom na to, že problematika mobbingu/bossingu sa vo všeobecnosti týka dôstojnosti zamestnanca (vo všeobecnosti človeka) a ochrany ľudských práv možno ochranu mobbovaného zamestnanca odvodiť z tejto všeobecnej úpravy. Mnohé štáty (ktoré osobitne nemajú upravený mobbing) pri úprave mobbingu/bossingu vychádzajú aj z diskriminačnej legislatívy alebo právnej úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.Základy riešenia mobbingu sú zakotvené v pracovnoprávnych predpisoch, prípadne v kolektívnych zmluvách alebo v interných predpisoch zamestnávateľa.

Keďže naša právna úprava neobsahuje explicitne právnu úpravu mobbingu/bossingu, je potrebné vychádzať z vyššie naznačených prameňov práva a z tých právnych predpisov, ktoré sa problematiky mobbingu dotýkajú (napr. z Občianskeho zákonníka upravujúceho ochranuosobnosti; z Trestného zákonav prípade, ak by mobbing dosiahol takú intenzitu, že budú naplnené znaky niektorých trestných činov).

Z pohľadu odvetvia práva by sme v prípade úpravy súvisiacej s problematikou mobbingu mohli (jednoducho povedané) rozlišovať verejnoprávnu úpravu, kedy by ochrana mobbovaného mala byť garantovaná zo strany štátu prijatím efektívnych opatrení (ide najmä o ústavnoprávnu rovinu ochrany mobbovaného), a súkromnoprávnu úpravu zabezpečujúcu ochranu mobbovaného v rámci pracovnoprávnych (resp. občianskoprávnych) vzťahov.

5.1 Ústavnoprávny rozmer

Základným prameňom práva na Slovensku je Ústava Slovenskej republiky (č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v platnom znení; ďalej len „Ústava SR“).[116] Vo vzťahu k problematike mobbingu/bossingu Ústava SR ***garantuje základné ľudské práva a slobody***, neupravuje však priamo vzťahy medzi osobami v rámci súkromnoprávnych

[116] Súčasťou ústavného systému SR je Listina základných práv a slobôd (ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza Listina základných práv a slobôd), na Slovensku tak existuje duplicitná úprava základných ľudských práv a slobôd, pozornosť budeme venovať Ústave SR.

vzťahov, resp. medzi subjektami súkromného práva. Pozitívny záväzok štátu pri ochrane ľudských práv a základných slobôd spočíva v tom, že štát nemá len povinnosť základné práva a slobody sám neporušovať, ale má povinnosť aj efektívne predchádzať ich porušovaniu (napr. tvorbou právnych predpisov, zakladaním inštitúcií, ktoré sa podieľajú na prevencii porušovania, či priamo na ochrane základných práv a slobôd). Vzhľadom na problematiku mobbingu (zjednodušene povedané) štát má predchádzať porušovaniu základných práv napríklad formou prijatia príslušnej právnej úpravy chrániacej zamestnanca pred šikanovaním na pracovisku či zakotvením efektívnych nástrojov nápravy a pod.

V rámci mobbingu/bossingu dochádza k situáciám, kedy jeho prejavy sú natoľko výrazné, že zasahujú aj do súkromia zamestnanca. Ochranu v tomto smere garantuje čl. 16 ods. 1 Ústavy SR (v spojení s čl. 12 ods. 1 Ústavy SR), v zmysle ktorého ***nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia je zaručená*** a môže byť obmedzená len v prípadoch ustanovených zákonom. Čl. 19 ods. 2 Ústavy SR garantuje každému právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

Nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neľudskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu (čl. 19 ods. 1 Ústavy SR). V zmysle čl. 19 ods. 1 Ústavy SR(v spojení s čl. 12 ods. 1 Ústavy SR)má štát povinnosť prijať také opatrenia, ktoré zabezpečia, aby jednotlivci neboli vystavení krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu zo strany ostatných jednotlivcov, inštitúcií. Hoci v prípade mobbingu/bossingu možno hovoriť, že dochádza k ponižujúcemu zaobchádzaniu s mobbovaným zamestnancom, Ústava SR nerieši priamo vzťah medzi zamestnancom a zamestnávateľom. V tomto prípade by mal štát prijať také opatrenia, aby k ponižujúcemu zaobchádzaniu nedošlo, resp. aby v prípade, že sa tak stane, bola napravený tento nežiaduci stav a nahradená ujma poškodenému. V tomto smere by sa dalo uvažovať o povinnosti prijať efektívnu právnu úpravu mobbingu/bossingu na pracovisku a následne účinnú kontrolnú činnosť s príslušnými sankciami či opatrenia určené na predchádzanie porušenia práva. Posúdenie ponižujúceho zaobchádzania závisí od konkrétnych okolností každého prípadu. Ak sa stretávame s problematikou krutého, neľudského či ponižujúceho zaobchádzania, obvykle je to v prostredí, kde je do určitej miery obmedzená sloboda jednotlivca, ako je to napr. vo väzení, prípadne v situáciách, kedy poškodený namieta nedostatočné prešetrenie zlého zaobchádzania zo strany orgánov činných v trestnom konaní zo strany štátu. Problematiku mobbingu/bossingu na pracovisku ako určitú formu psychického a fyzického násilia by sme mohli porovnať s domácim násilím. Ústavný

súd SR považoval domáce násilie za neľudské a ponižujúce zaobchádzanie a domáce násilie bolo aj predmetom konania pred Ústavným súdom.[117]

Keďže aj mobbovaný zamestnanec, ako každá ľudská bytosť, má svoju dôstojnosť, podľa čl. 19 ods. 1 Ústavy SR ***každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti*** a na ochranu mena. Účelom ochrany ľudskej dôstojnosti je ochrana pred zaobchádzaním, ktoré ponižuje dôstojnosť človeka ako ľudskej bytosti. Ochrana sa poskytuje predovšetkým prostredníctvom občianskeho a trestného práva, ktoré poskytujú ochranu pred rôznymi formami ponižovania ľudskej dôstojnosti (napr. ochrana pred vyhrážaním, ohováraním a pod.).[118] V rámci mobbingu/bossingu by teda na základe Ústavy SR mohla byť garantovaná ochrana dôstojnosti mobbovaného zamestnanca v Zákonníku práce a následne v Trestnom zákone, prípadne iných právnych predpisoch so silou zákona

Vo vzťahu k pracovným podmienkam Ústava SR v čl. 36 (v spojení s čl. 51 ods. 1 Ústavy SR) garantuje ako základné práva aj hospodárske, sociálne a kultúrne práva a uvádza, že ***zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky***. Následne stanovuje, že zákon zabezpečuje zamestnancom najmä (t.j. ide o demonštratívny výpočet pracovných podmienok):

a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,

b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,

c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,

d) najvyššiu prípustnú dĺžku pracovného času,

e) primeraný odpočinok po práci,

f) najkratšiu prípustnú dĺžku platenej dovolenky na zotavenie,

g) právo na kolektívne vyjednávanie.

V rámci problému mobbingu/bossingu, a jeho nepriaznivých dopadov na zdravie zamestnancov ako aj na celkovú bezpečnosť na pracovisku, by sme mohli uvažovať o zaradení priaznivého pracovného prostredia a zákazu šikanovania zamestnancov pod právo na ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci. Keďže podľa čl. 51 ods. 1 Ústavy SR sa možno domáhať práv uvedených v čl. 36 (okrem iných práv) len v medziach zákonov, ktoré tieto ustanovenia vykonávajú, na vymožiteľnosť daného práva je potrebné zákonné

---

[117] Drgonec, J.: Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie. Šamorín, Heuréka 2007, s. 183.
[118] Drgonec, J.: Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie. Šamorín, Heuréka 2007, s. 217.

ustanovenie. Vzhľadom na to, že osobitná zákonná právna úprava mobbingu/bossingu zatiaľ neexistuje, je potrebné vychádzať z ustanovení právnych predpisov dotýkajúcich sa tejto problematiky (aspoň vo všeobecnej rovine), napr. tých, ktoré upravujú problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

V prípade porušenia ľudských práv je možné domáhať sa svojich práv na všeobecných súdoch Slovenskej republiky, prípadne na Ústavnom súde SR, ak boli vyčerpané všetky opravné prostriedky. Ako nezávislý orgán sa na ochrane základných práv a slobôd osôb (fyzických a právnických) pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu podieľa aj verejný ochranca práv (ombudsman). V tejto časti stručne uvedieme postup ochrany pred Ústavným súdom a Európskym súdom pre ľudské práva.

5.1.1 Ústavný súd

Podľa čl. 124 Ústavy SR Ústavný súd Slovenskej republiky je nezávislým súdnym orgánom ochrany ústavnosti. V prípade, ak ***by sa niekto domnieval, že boli porušené jeho základné práva a slobody zakotvené v Ústave SR, ľudské práva*** a základné slobody vyplývajúce z medzinárodnej zmluvy, ktorú Slovenská republika ratifikovala a bola vyhlásená spôsobom ustanoveným zákonom (ďalej len „Práva“), a ak o ochrane týchto práv a slobôd nerozhoduje iný súd, môže v zmysle čl. 127 ods. 1 Ústavy SR ***podať sťažnosť na Ústavný súd***.

Podmienky konania na Ústavnom súde a náležitosti sťažnosti upravuje zákon č. 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších zákonov. Podľa tohto zákona zo sťažnosti musí byť zrejmé: kto ju podáva; proti komu smeruje (akému orgánu verejnej moci); akej veci sa týka (t.j. akým právoplatným rozhodnutím, opatrením alebo iným zásahom orgánu verejnej moci malo podľa sťažovateľa dôjsť k porušeniu jeho základných práv a slobôd); ako je odôvodnená (opísať, v čom konkrétne podľa sťažovateľa spočíva porušenie ním označeného práva alebo slobody); ktoré základné práva alebo slobody boli porušené; a akého rozhodnutia sa sťažovateľ domáha. Sťažnosť je potrebné podať v lehote dvoch mesiacov od právoplatnosti rozhodnutia, oznámenia opatrenia alebo upovedomenia o inom zásahu. Táto lehota sa pri opatrení alebo inom zásahu počíta odo dňa, keď sa sťažovateľ mohol o opatrení alebo inom

zásahu dozvedieť. V konaní pred ústavným súdom musí byť sťažovateľ obligatórne (povinne) zastúpený advokátom.[119]

Ak podľa čl. 127 ods. 2 Ústavy SR Ústavný súd ***vyhovie sťažnosti***, svojím rozhodnutím vysloví, že právoplatným rozhodnutím, opatrením alebo iným zásahom boli porušené Práva, a ***zruší také rozhodnutie, opatrenie alebo iný zásah.***

Ak porušenie Práv vzniklo nečinnosťou, Ústavný súd ***môže prikázať, aby ten, kto tieto práva alebo slobody porušil, vo veci konal.*** Ústavný súd môže zároveň ***vec vrátiť na ďalšie konanie, zakázať pokračovať v porušovaní Práv***, alebo ak je to možné, ***prikázať, aby ten, kto porušil Práva, obnovil stav pred porušením.***

Ústavný súd môže svojím rozhodnutím, ktorým vyhovie sťažnosti, priznať tomu, čie Práva boli porušené, primerané finančné zadosťučinenie (čl. 127 ods. 3 Ústavy SR). Zodpovednosť toho, kto porušil Práva, za škodu alebo inú ujmu, nie je rozhodnutím Ústavného súdu dotknutá (čl. 127 ods. 4 Ústavy SR).

Zjednodušene povedané na Ústavný súd sa môže osoba (právnická alebo fyzická) obrátiť vtedy, ak využila všetky dostupné možnosti na ochranu svojich základných práv a slobôd a po vyčerpaní všetkých opravných prostriedkov. V prípade mobbingu/bossingu by sa tak mobbovaný mohol obrátiť na Ústavný súd až vtedy, ak by pociťoval, že sú porušené jeho základné ľudské práva a slobody a nedosiahol žiadnu ochranu a nápravu nepriaznivého stavu v rámci dostupných možností, napr. prostredníctvom občianskeho súdneho konania alebo trestného konania.

Ústavný súd SR vyvinul takzvanú doktrínu subsidiarity, v zmysle ktorej posudzuje jeden aspekt svoje právomoci o veci konať. Podľa svojej konštantnej judikatúry Ústavný súd nemá zásadne oprávnenie preskúmavať, či v konaní pred všeobecnými súdmi bol alebo nebol náležite zistený skutkový stav a aké právne závery zo skutkového stavu všeobecný súd vyvodil (II. ÚS 21/96, III. ÚS 151/05). Vo všeobecnosti úlohou súdnej ochrany ústavnosti poskytovanej Ústavným súdom napokon nie je chrániť občana pred skutkovými omylmi všeobecných súdov, ale ***chrániť ho pred takými zásahmi do jeho práv, ktoré sú z ústavného hľadiska neospravedlniteľné a neudržateľné*** (I. ÚS 17/01).

---

[119] Ústavný súd Slovenskej republiky. Dostupné na: http://portal.concourt.sk/pages/viewpage.action?pageId=1278041#%2812%29%C4%8Castokladen%C3%A9ot%C3%A1zky-2.Ktojeopr%C3%A1vnen%C3%BDpoda%C5%A5podnetna%C3%BAstavn%C3%BDs%C3%BAd%3F [cit. 12.11.2013].

Z dostupných zdrojov nie sú známe rozhodnutia Ústavného súdu, v rámci ktorých by bola explicitne skúmaná problematika mobbignu/bossingu na pracovisku (v rámci konania pred Ústavným súdom bol uvedený problém mobbingu; nebol ale predmetom sťažnosti. Sťažnosťou bolo namietané porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, základného práva na rovnosť účastníkov súdneho konania podľa čl. 47 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1 Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd, III. ÚS 119/2012-23). Aj vzhľadom na vyššie uvedené je dôvodné očakávať, keďže v prípade mobbingu/bossingu ide o relatívne novú problematiku, ktorá bola v rámci všeobecného súdnictva riešená skôr výnimočne, že Ústavný súd by sa mohol zaoberať touto agendou v budúcnosti, ak mu relevantná sťažnosť bude doručená.

5.1.2 Európsky súd pre ľudské práva

Základné ľudské práva a slobody sú okrem Ústavy SR zakotvené v dôležitom medzinárodnom dokumente Rady Európy, a to v Dohovore o ochrane ľudských práv a základných slobôd a jeho protokoloch (ďalej len „Európsky dohovor“). Samozrejme existuje viacero medzinárodných ľudskoprávnych dokumentov, ktorými je Slovenská republika viazaná. V prípade, ak dôjde k porušeniu práv zakotvených v tomto dohovore, možno sa domáhať ochrany aj na takpovediac európskej úrovni, v danom prípade na Európskom súde pre ľudské práva, ktorý sídli v Štrasburgu.

Ak sa niekto (tak jednotlivec ako aj skupina jednotlivcov či za istých okolností aj mimovládne organizácie) ***považuje za poškodeného v dôsledku porušenia práv*** priznaných Európskym dohovorom a jeho protokolmi, môže podať sťažnosť Európskemu súdu pre ľudské práva (podľa čl. 34 dohovoru). ***Sťažnosť smeruje voči štátu***, ktorý podľa sťažovateľa porušil jeho ľudské práva obsiahnuté v Európskom dohovore.

Sťažnosť je potrebné podať na osobitnom tlačive. Ak je sťažnosť podaná neformálne (listom), kancelária Európskeho súdu pre ľudské práva vyzve sťažovateľa na doplnenie formulára. Zo sťažnosti musí byť zrejmé, čo je jej predmetom. Odporúča sa, aby sťažovateľ uviedol, ktoré konkrétne ustanovenie dohovoru bolo porušené. K sťažnosti je potrebné pripojiť všetky potrebné dôkazy. Po prijatí sťažnosti sa táto skutočnosť oznamuje vláde

príslušného štátu a sťažovateľ musí byť po prijatí sťažnosti zastúpený advokátom alebo inou schválenou osobou.[120]

Európsky súd pre ľudské práva môže prejednávať vec až po vyčerpaní všetkých účinných a dostupných vnútroštátnych prostriedkov nápravy, ktoré má slovenský právny poriadok, a to podľa všeobecne uznávaných pravidiel medzinárodného práva a v lehote šiestich mesiacov odo dňa, keď bolo prijaté konečné rozhodnutie (čl. 35 ods. 1 dohovoru).[121]

Zároveň sa schválením a nadobudnutím účinnosti protokolu č. 14 k Európskemu dohovoru okrem zefektívnenia procesu prejednávania sťažnosti zaviedla ako jedna z podmienok prípustnosti sťažnosti aj podmienka, že sťažovateľ utrpel podstatnú ujmu s výnimkou prípadov, keď dodržiavanie ľudských práv zaručených týmto dohovorom a jeho protokolmi vyžaduje preskúmanie podstaty sťažnosti, a za predpokladu, že žiaden prípad nemôže byť odmietnutý z uvedeného dôvodu, ak nebol riadne preskúmaný domácim súdom. To znamená, že nová podmienka v čl. 35 Európskeho dohovoru umožňuje Európskemu súdu pre ľudské práva sťažnosť odmietnuť i v prípade, ak došlo k porušeniu práv, a to vtedy, ak nenastala ďalšia podstatná ujma.

Podľa článku 46 Európskeho dohovoru je konečný rozsudok záväzný a štát je povinný ho vykonať. Štát je povinný zabezpečiť nápravu porušených práv, prostriedky nápravy sú v kompetencii štátu. Nad výkonom rozhodnutia súdu dohliada Rada ministrov.

Ak Európsky súd pre ľudské práva skonštatuje, že bol porušený Európsky dohovor alebo jeho protokoly, ***môže priznať sťažovateľovi tzv. spravodlivé zadosťučinenie***. Teda Európsky súd pre ľudské práva môže iba konštatovať porušenie práv a priznať zadosťučinenie, nemôže však rušiť akty štátu, ktorými k porušeniu práv došlo. Zadosťučinenie „môže zahŕňať náhradu majetkovej škody (skutočná škoda a ušlý zisk), ktorá musí byť v príčinnej súvislosti s porušením práv sťažovateľa, ďalej náhradu nemajetkovej ujmy, ktorá môže vyplývať napr. z negatívneho vplyvu porušenia práv na sťažovateľov

---

[120] Podrobnejšie: Základné informácie o konaní pred ESĽP. Dostupné na: http://www.justice.gov.sk/Stranky/Ministerstvo/Zastupovanie-SR/Zastupca-SR-pred-ESLP/Zakladne-informacie-o-konani-pred-ESLP.aspx[cit. 12.11.2013].

[121] Ústavný súd Slovenskej republiky. Dostupné na: http://portal.concourt.sk/pages/viewpage.action?pageId=1278041#%2812%29%C4%8Castokladen%C3%A9ot%C3%A1zky-2.Ktojeopr%C3%A1vnen%C3%BDpoda%C5%A5podnetna%C3%BAstavn%C3%BDs%C3%BAd%3F [cit. 12.11.2013].

zdravotný stav alebo z pocitu frustrácie či stresu, a napokon náhradu nákladov a výdavkov.“[122]

Ak by došlo k významnému porušeniu Práva a vyplatenie spravodlivého zadosťučinenia by sa javilo ako nedostatočná náprava, keďže naďalej pretrvávajú negatívne dôsledky porušenia jeho práv, dotknutý štát musí v rámci výkonu rozsudku uskutočniť adekvátne opatrenia, ktoré odstránia pretrvávajúce negatívne následky vo vzťahu k sťažovateľovi, tzv. individuálne opatrenia (tieto opatrenia sa môžu týkať napr. obnovy konania, preskúmania veci v súdnom alebo správnom konaní).Ak ide o závažnejšie porušenia, napr. v prípade hromadných žalôb a príčinou porušovania Práv je nevhodná legislatíva, štát je povinný prijať tzv. všeobecné opatrenia (t.j. opatrenia, ktoré zabránia opakovaniu porušovania Práve tieto opatrenia majú najčastejšie formu zmeny právnej úpravy).[123]

Európsky súd pre ľudské práva nie je odvolacím súdom pre národné súdy, a teda, ako už bolo vyššie naznačené, nemôže rušiť, meniť ani upravovať rozhodnutia národných súdov ani zasahovať do ich legislatívy formou zrušenia právneho predpisu.

V prípade mobbingu/bossingu by bolo teda možné uvažovať najmä o ochrane pred ***ponižujúcim zaobchádzaním.*** Z dostupných rozhodnutí Európskeho súdu pre ľudské práva vyplýva, že predmetom konania nebola samostatne problematika mobbingu/bossingu na pracovisku. Zaujímavým prípadom bola vec ***Copland v. United Kingdom***, kedy sťažovateľka ***namietala porušenie čl. 8 Európskeho dohovoru, práva na ochranu súkromia a čl. 3 Európskeho dohovoru, v zmysle ktorého nikoho nemožno podrobovať neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu*** (súčasne namietala aj porušenie čl. 6 a 8 Európskeho dohovoru). Podľa nej porušenia spočívali v tom, že zamestnávateľ monitoroval jej služobný e-mail, telefón, internet (a to z dôvodu, či ich používa aj na súkromné účely) a miesta jej pohybu (napr. kde parkovala). Okrem toho ***bola zo strany zamestnancov obťažovaná (harassment) vrátane šikanovania (bullying).*** Vzhľadom na predmet skúmania nebudeme uvádzať podrobnejšie skutkový stav a výklad rozhodnutia, len stručne uvedieme, že súd sa zaoberal monitorovaním telefónnych hovorov, e-mailovej komunikácie, telefonátov, internetu a skonštatoval, že ochrana súkromia je nadradená záujmom zamestnávateľa pri kontrole zamestnanca pri plnení pracovných povinností a kontrole používania zamestnávateľom

---

[122] Podrobnejšie na: Výkon rozsudkov Súdu. Dostupné na: http://www.euroiuris.sk/euroiuris/?q=sk/re/judikaturaAVykonRozsudkkov [cit. 12.11.2013].
[123] Podrobnejšie na: Výkon rozsudkov Súdu. Dostupné na: http://www.euroiuris.sk/euroiuris/?q=sk/re/judikaturaAVykonRozsudkkov [cit. 12.11.2013].

zverených prostriedkov. Monitorovaná osoba totiž odôvodnene predpokladá súkromie aj pri používaní komunikačných prostriedkov, a to najmä z dôvodu, že o možnosti prípadného monitorovania nebola upovedomená.

Sťažovateľka súčasne namietala aj porušenie čl. 3 Európskeho dohovoru, keďže považovala správanie zamestnancov voči nej (aj v súvislosti so sledovaním jej pohybu zo strany vedúceho zamestnanca) za ponižujúce, nerešpektujúce jej dôstojnosť. V tejto časti bola sťažnosť zamietnutá, keďže nebola dostatočne podložená dôkazmi.

Problematika mobbingu bola ďalej spomenutá, ale nie riešená, v prípade ***Schaller-Bossert v. Switzerland***. V tomto prípade sťažovateľka, učiteľka, ***mobbovaná zo strany zamestnávateľa, namietla porušenie čl. 6 Dohovoru o ochrane ľudských práv a slobôd, a to práva na spravodlivé súdne konanie*** (konanie vo veci skončenia pracovného pomeru).

Ak zohľadníme fakt (v podmienkach Slovenskej republiky), že mobbovaní zamestnanci sa obvykle nedomáhajú ochrany podľa dostupných vnútroštátnych prostriedkov nápravy, je otázne, či sa vôbec Európsky súd pre ľudské práva bude zaoberať porušením ľudského práva mobbovaného zamestnanca, a ak áno, tak kedy.

5.2 Pracovnoprávny rozmer (Zákonník práce)

Slovenský právny poriadok ***neobsahuje osobitnú úpravu mobbingu.*** Je preto potrebné vychádzať (tak ako to vyplýva z praxe ostatných štátov) zo všeobecnej úpravy Zákonníka práce (zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov, ďalej len ako „Zákonník práce“), z antidiskriminačnej legislatívy a úpravy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Podľa ***čl. 1 základných zásad***[124] Zákonníka práce ***fyzické osoby majú právo (okrem iných) na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky v súlade so zásadou rovnakého***

---

[124] Fyzické osoby majú ***právo na prácu a na slobodnú voľbu zamestnania, na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky a na ochranu proti svojvoľnému prepusteniu zo zamestnania*** v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Tieto práva im patria bez akýchkoľvek obmedzení a diskriminácie z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia s výnimkou prípadu, ak rozdielne zaobchádzanie je odôvodnené povahou činností vykonávaných v zamestnaní alebo okolnosťami, za ktorých sa

zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon).[125]

Možno konštatovať, že pri mobbingu dochádza často k zneužitiu postavenia mobbéra, ktorý využíva prostriedky a silu vyplývajúcu z jeho pracovnej pozície za účelom poníženia, zastrašenia, ohrozenia mobbovaného. Ďalšou zásadou súvisiacou s touto problematikou zakotvenou v ***čl. 2 základných zásad*** Zákonníka práce je zásada, podľa ktorej ***výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi***; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Vyššie uvedené zásady sú následne zakotvené v normatívnom texte § 13 Zákonníka práce. Podľa § 13 ods. 1 je ***zamestnávateľ v pracovnoprávnych vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania*** ustanovenou pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (zákon č. 365/2004 Z.z. v znení neskorších predpisov, ďalej len ako „antidiskriminačný zákon“). Zákaz diskriminácie je uvedený v tomto ustanovení v ods. 2 s nasledovnými diskriminačnými dôvodmi: pohlavie, manželský stav a rodinný stav, sexuálna orientácia, rasa, farba pleti, jazyk, vek, nepriaznivý zdravotný stav alebo zdravotné postihnutie, genetické vlastnosti, viera, náboženstvo, politické alebo iné zmýšľanie, odborová činnosť, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie.

Ako všeobecný základ úpravy vo vzťahu k mobbingu možno uviesť ust. § 13 ods. 3 Zákonníka práce, podľa ktorého ***výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi***. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti ***zneužívať na škodu druhého účastníka*** pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Vo vzťahu k mobbingu by sme mohli uvažovať aj o tomto aspekte, a to z toho dôvodu, že mobbing predstavuje konanie, ktoré nie je v súlade s dobrými mravmi.

V prípade, ak dôjde k porušeniu zásad uvedených vyššie, zamestnanec má právo

---

tieto činnosti vykonávajú, ak tento dôvod tvorí skutočnú a rozhodujúcu požiadavku na zamestnanie pod podmienkou, že cieľ je legitímny a požiadavka primeraná.

[125] Bližšie Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2010, s. 2 a nasl.

podať zamestnávateľovi ***sťažnosť*** a zamestnávateľ je povinný na sťažnosť zamestnanca bez zbytočného odkladu odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky (§ 13 ods. 5 Zákonníka práce). Zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním vyššie uvedených zásad sa môže ***obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom*** (§ 13 ods. 6 Zákonníka práce).

Vyvstáva otázka, či mobbing/bossing možno podradiť pod obťažovanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Hoci mobbing/bossing na pracovisku možno považovať za osobitnú formu obťažovania, „klasické“ šikanovanie na pracovisku sa nezakladá na diskriminačnom dôvode. T.j. je možné šikanovať „len tak“, bez toho, aby bolo založené napr. na dôvode veku, pohlavia a pod. Ak by šikanovanie bolo založené aj na diskriminačnom dôvode, až vtedy by prichádzala do úvahy ochrana v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Ak by sme vychádzali z toho, že mobbing/bossing nepovažujeme za diskriminačné konanie, mobbovaný zamestnanec by sa mohol domáhať ochrany v zmysle všeobecnej zásady, že výkon práv a povinností musí byť v súlade s dobrými mravmi a je zakázané zneužite práva.

Vo všeobecnosti je ***ochrana súdnou cestou*** upravená v čl. 9 Základných zásad Zákonníka práce. Podľa tohto ustanovenia zamestnanci a zamestnávatelia, ktorí sú poškodení porušením povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, môžu ***svoje práva uplatniť na súde***. Zamestnávatelia nesmú znevýhodňovať a poškodzovať zamestnancov preto, že zamestnanci uplatňujú svoje práva vyplývajúce z pracovnoprávnych vzťahov.

Následne ust. § 14 Zákonníka práce (riešenie sporov) zakotvuje, že spory medzi zamestnancom a zamestnávateľom o nároky z pracovnoprávnych vzťahov ***prejednávajú a rozhodujú súdy***.

Slovenská právna úprava ***nepozná osobitné súdne konania pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov***, a preto sa vychádza zo všeobecnej úpravy občianskeho práva procesného.

Ako bolo uvedené vyššie, podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním vyššie uvedených zásad, môže sa ***obrátiť aj na súd a domáhať sa právnej ochrany ustanovenej antidiskriminačným zákonom. Z uvedeného vyplýva, že tak na konanie súvisiace s diskriminačnou agendou, ako aj na agendu týkajúcu sa posúdenia výkonu práv***

a povinností v súlade s dobrými mravmi a zneužitia práva sa použije procesný postup upravený antidiskriminačným zákonom.

Je všeobecne známe, že súdnych sporov týkajúcich sa mobbingu/bossingu je málo, a preto je potrebné upriamiť pozornosť na existujúce súdne rozhodnutia Krajského súdu Banská Bystrica v tejto oblasti (ďalej len „Rozhodnutie“).[126] Súd ***rozlišuje medzi šikanovaním a diskrimináciou,*** v Rozhodnutí je deklarované, že v Zákonníku práce nie je šikanovanie expressis verbis zakotvené a analogicky ***šikanovanie možno považovať za špecifický druh zneužitia práva***.“

Zjednodušene možno uviesť, že Rozhodnutie sa týkalo šikanovania zo strany zamestnávateľa, t.j. išlo o bossing. Zamestnávateľ, vedúci zamestnanec má právo i povinnosť riadiť podriadených zamestnancov, udeľovať im pokyny, požadovať od nich výkon práce v súlade s dohodnutými pracovnými podmienkami a kogentnými pracovnými podmienkami zakotvenými v pracovnoprávnych predpisoch. Pri zjednodušenom chápaní tohto vzťahu možno uviesť, že zamestnávateľ, vedúci zamestnanec vykonáva určité práva a povinnosti voči podriadeným zamestnancom, a v rámci tohto vzťahu by mohlo dôjsť aj k zneužitiu práva.

Otázne je, ako by bola posúdená situácia šikanovania medzi zamestnancami, kolegami, t.j. ak by existoval typický prípad mobbingu. Spolupracovníci majú medzi sebou, dalo by povedať rovné postavenie, hoci môže medzi nimi existovať určitý princíp hierarchie. Táto hierarchia je obvykle neformálna, napr. zohľadňuje len princíp seniority, zamestnanci sú však na rovnakej úrovni. Keďže medzi nimi nedochádza k vzájomnému výkonu práv a povinností, v prípade mobbingu by teda nemalo dôjsť ani k zneužitiu práva. Je otázne, či by mohla byť takáto situácia považovaná za porušenie povinnosti zamestnávateľa, vedúceho zamestnanca vytvárať bezpečné a zdravé pracovné podmienky.

Posúdenie šikanovania na pracovisku z pohľadu všeobecnej zodpovednosti bolo predmetom konania pred Najvyšším súdom ČR. Opäť išlo o prípad bossingu. Súd skonštatoval, že ***šikana predstavuje porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa a za splnení ďalších predpokladov zakladá zodpovednosť zamestnávateľa – zodpovednosť za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene***.[127]

---

[126] Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012. Dostupné na: http://otvorenesudy.sk/decrees/721071?q=mobbing#document/1/page/9[cit. 13.10.2013].
[127] Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 2204/2011.

Vo vzťahu k ochrane poškodeného zamestnanca súd v Rozhodnutí konštatoval, že vzhľadom na to, že šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, ***na jeho právnu ochranu sa použijú ustanovenia antidiskriminačného zákona o právnej ochrane a konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.***

„Ochrana podľa antidiskriminačného zákona je založená na zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam napr. aj pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Z aplikácie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona na prípady šikanovania vyplýva, že ***žalovaný je povinný preukázať, že k šikanovaniu nedošlo, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k šikanovaniu (porušenia zákazu zneužitia práva) došlo, t. j. uplatní sa inštitút obráteného dôkazného bremena.***“[128]

5.2.1 Výkon práv a povinností a zneužitie práva

Zákonník práce upravuje ***„pozitívnu hranicu“*** výkonu práva a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov, vyjadrenú príkazom vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi, a ***„negatívnu hranicu“*** vyjadrenú zákazom zneužitia výkonu práv a povinností na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu.

Pojem „dobré mravy“ nevymedzuje žiadny právny predpis. Dobré mravy sú pravidlá morálneho charakteru a za určitých okolností môžu získať povahu právnej normy a prelínajú sa celým právnym poriadkom a[129] využívajú sa najmä ako interpretačné pravidlo.[130]

Vymedzenie pojmu dobrých mravov možno nájsť v niektorých rozhodnutiach súdov.[131] Vo všeobecnosti možno na základe rozhodnutí súdov definovať dobré mravy ako súhrn etických a kultúrnych noriem spoločnosti, z ktorých niektoré sú trvalou a nemennou

---

[128] Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012. Dostupné na: http://otvorenesudy.sk/decrees/721071?q=mobbing#document/1/page/9[cit. 13.10.2013].
[129] Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004, s. 192. Bičovský, J., Holub, M.: Občanský zákoník – poznámkové vydání s judikaturou. 3. vydaní. Praha 1995, s. 15.
[130] Schronk, R. In: Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2006, s. 75.
[131] Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004, s. 192.

súčasťou ľudskej spoločnosti, iné spolu so spoločnosťou podliehajú vývoju.[132]***Dobré mravy možno charakterizovať ako súbor pravidiel správania sa, vyjadrujú určitý štandard slušnosti v medziľudských vzťahoch*** (normy vytvorené na individuálnej báze) a súčasne vymedzujú ako podmienku mravné princípy spoločenského poriadku (celospoločenské normy).[133]„Pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku, aj takto sa dajú definovať dobré mravy.“[134]

Skutočnosť, že vymedzenie pojmu dobré mravy je obtiažne, potvrdzujú súdne rozhodnutia, ktoré sa zaoberali otázkou ich stálosti.[135] V dôsledku neustálych zmien a vývoja spoločnosti sa vyvíjajú a menia v čase aj dobré mravy.[136] V tejto súvislosti vzniká otázka, či by dobré mravy nemali predstavovať niečo nemenné, t.j. taký súhrn noriem spoločnosti, ktoré aj v historickom vývoji sú typické práve svojou určitou mierou nemennosti a majú povahu fundamentálnych noriem. Ako zaujímavý sa tak javí podnet, či obsah dobrých mravov nie je viacej závislý na demokratickosti a ľudskosti spoločnosti než od atribútu času.[137] Pri vymedzení obsahu dobrých mravov by sa mal do popredia dostať všeobecný a času nepodliehajúci zmysel pre spravodlivosť.[138]

Dobré mravy možno považovať za mieru pre hodnotenie, či konkrétne situácie zodpovedajú všeobecne uznávaným pravidlám slušnosti v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti. Z uvedeného vyplýva, že dobré mravy majú najmä interpretačnú funkciu a ich použitie je subsidiárne.[139] Dobré mravy dovoľujú súdu zmierňovať tvrdosť zákona a dávajú mu priestor pre uplatnenie pravidiel slušnosti.[140]Možno ich aplikovať len vtedy, ak to príslušná právna norma dovoľuje, resp. prikazuje.[141] ***Posúdenie súladu alebo nesúladu s dobrými mravmi patrí výlučne súdu.***

---

[132] R 137/1993 (Krajský súd Brno) In: Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004, s. 192.
[133] Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004, s. 193.
[134] Por. Uznesenie Ústavného súdu SR z 24. 2. 2011, č. k. IV. ÚS 55/2011-19.
[135] Por. Bubelová, K.: Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed).: Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha, Leges 2010, s. 139 a nasl.
[136] Por. Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, II. ÚS 249/1997.
[137] Bubelová, K.: Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed).: Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha, Leges 2010, s. 139.
[138] Bubelová, K.: Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed).: Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha, Leges 2010, s. 145.
[139] Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004, s. 192. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 664/2002.
[140] Por. Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 643/2004.
[141] Por. Schronk, R. In: Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2006, s. 75.

S pojmom zneužitie práva sa spája pojem šikana (ako synonymum). Pojem šikana je síce používaný v oblasti práva, legálna definícia neexistuje. Šikana znamená také konanie, správanie, ktoré je síce formálne v súlade s právom, avšak v skutočnosti sa týmto konaním právo zneužíva.[142]***Zneužitím práva je správanie zdanlivo podľa práva, ale v skutočnosti sa má dosiahnuť nedovolený výsledok***.[143]

Podľa § 13 ods. 3 Zákonníka práce ***nikto nesmie práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov***.

V súvislosti s problematikou zneužitia práva je potrebné rozlišovať hranice obsahu subjektívneho práva a hranice výkonu subjektívneho práva. „Zneužitie subjektívneho práva a jeho zákaz má špecifický právny zmysel, ak ***správanie oprávneného subjektu je síce v hraniciach obsahu subjektívneho práva, ale v rámci možnosti tvoriacej jeho obsah oprávnený subjekt použije také konkrétne formy, ktoré nie sú za hranicami obsahu subjektívneho práva, ale sú za hranicami jeho výkonu***.“ Ak by oprávnený prekročil hranice obsahu subjektívneho práva, ide o rozpor s objektívnym právom, ide o „bežný“ protiprávny úkon.[144]

Možno uviesť, že zneužitie práva je vždy konaním proti dobrým mravom, zatiaľ čo konanie proti dobrým mravom nemusí byť vždy zneužitím práva.

Vymedzenie pojmu zneužitie práva (šikany) možno nájsť aj v rozhodnutiach súdov. „Pretože výkon práva vylučuje protiprávnosť (rovnaký stav nemôže byť súčasne aj právnym stavom aj protiprávnym stavom), je potrebné správanie, ktoré smeruje k zákonom predpokladanému výsledku, považovať za dovolené aj vtedy, ak je jeho (eventuálnym) vedľajším následkom vznik určitej ujmy (majetkovej, prípadne nemajetkovej) na strane ďalšieho účastníka právneho vzťahu. Ak však konajúci síce koná v medziach svojho práva, ale prostredníctvom, správania inak právom dovoleného sleduje poškodenie druhého účastníka právneho vzťahu, ide síce o výkon práva, ale o výkon práva vadný. Toto zneužitie výkonu subjektívneho práva (označované rovnako ako šikana), kedy je výkon práva v skutočnosti prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka pracovnoprávnych vzťahov, Zákonník práce nepripúšťa.“[145]

---

[142] Šikana. Dostupné na: http://iuridictum.pecina.cz/w/%C5%A0ikana [cit. 10.10.2013].
[143] Knapp, V.: Teorie prava. Praha, C.H.Beck 1995, s. 184.
[144] Barancová, H.: Zneužitie práva v právnej teórii a praxi v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. In: Zákaz zneužitia práva (VI. Lubyho právnické dni). Bratislava, IURA EDITION, s. 220.
[145] Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004.

5.2.2 Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa

Ak by sme uvažovali, že v prípade mobbingu/bossingu ***v rámci všeobecnej zodpovednosti by mohlo dôjsť k porušeniu povinností, napr. základných povinností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*** (výklad nižšie), alebo by došlo k úmyselnému konaniu proti dobrým mravom a k vzniku škody, môže byť ***založená všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa. V prípade zodpovednosti zamestnávateľa ide o objektívnu zodpovednosť.***

Podľa § 192 ods. 1 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi ***porušením právnych povinností*** alebo ***úmyselným konaním proti dobrým mravom*** pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi. ***Zamestnávateľ zodpovedá zamestnancovi aj za škodu, ktorú mu spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene*** (§ 192 ods. 2 Zákonníka práce)**.**

Český Najvyšší súd judikoval, že ***<u>šikana predstavuje porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa</u>, a za splnenia ďalších predpokladov zakladá zodpovednosť zamestnávateľa za škodu, ktorú zamestnancovi spôsobili porušením právnych povinností v rámci plnenia úloh zamestnávateľa zamestnanci konajúci v jeho mene.*** V tomto prípade išlo o šikanovanie zo strany vedúceho zamestnanca, riaditeľa voči zamestnancovi – námestníkovi riaditeľa pre vedu a výskum v nemocnici (v inom súdnom konaní bolo uznané, že došlo k diskriminačnému konaniu zo strany riaditeľa voči námestníkovi z dôvodu zdravotného stavu, t.j. bolo deklarované porušenie povinnosti). Zamestnanec, keďže nezvládal túto situáciu, sa rozhodol skončiť pracovný pomer dohodou. Ako náhradu požadoval rozdiel medzi príjmom, ktorý dosahoval v nemocnici a príjmom po skončení pracovného pomeru, počas doby nezamestnania a doby poberania dôchodku. V rozhodnutí českého súdu sa uvádza, že ***zamestnanec bol šikanovaný z dôvodu zdravotného stavu, resp. došlo k porušeniu zákazu zneužitia práva riaditeľom nemocnice, čím bola ponížená ľudská dôstojnosť, vážnosť a profesijná odbornosť***.[146]

Škoda vo vzťahu k šikanovaniu by napr. mohla spočívať v tom, že v dôsledku šikanovania mal poškodený zamestnanec nižšiu mzdu, neboli mu vyplácané odmeny a pod.

---

[146] Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011.

Podľa staršej judikatúry založenie všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa by mohlo prichádzať do úvahy aj ***v prípade poškodenia zdravia, ktoré vzniklo v súvislosti so škodlivým pracovným prostredím, ak by nešlo o pracovný úraz a chorobu z povolania*** (§ 195 Zákonníka práce). V súvislosti s mobbingom/bossingom a jeho negatívnymi zdravotnými následkami možno teda uvažovať o odškodnení v rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa. Bolo by však potrebné ***preukázať, že škodlivé pracovné prostredie pôsobiace na zdravotný stav zamestnanca bolo v príčinnej súvislosti s jeho ochorením a že bola porušená právna povinnosť*** (R 20/1969).

V rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľ zodpovedá za škodu, ak sú splnené zodpovednostné predpoklady, a to existencia škody vzniknutej pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, ďalej porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom, alebo porušenie povinnosti zamestnancom, ktorý konal v rámci zamestnávateľa v jeho mene a existencia príčinnej súvislosti tzv. kauzálny nexus medzi škodou a porušením povinností, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Je otázne, ako by sa súd vysporiadal s takou otázkou, keďže vo vzťahu k mobbingu/bossingu sú zatiaľ zakotvené len široko koncipované povinnosti, účelom ktorých je zabezpečenie zdravého a bezpečného pracovného prostredia (v zmysle rozhodnutia R 20/1969 by sa mali súdy zaoberať aj otázkou, že ak nejde o pracovný úraz alebo chorobu z povolania, či je možné založiť zodpovednosť podľa § 192 Zákonníka práce).

Zamestnávateľ je povinný podľa § 217 ods. 1 Zákonníka práce nahradiť ***zamestnancovi skutočnú škodu***, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. ***Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch*** s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.

V prípade, ak by došlo ku škode u mobbovaného zamestnanca a zamestnávateľ by nechcel škodu uhradiť, prichádza do úvahy možnosť súdnej ochrany, t.j. podanie návrhu na príslušný všeobecný súd.

5.2.3 Náhrada nemajetkovej ujmy a náhrada škody

Keďže je málo súdnych rozhodnutí vo veci mobbingu/bossingu na pracovisku, je vhodné uviesť, ako sa s touto problematikou vo vzťahu k náhrade škody a nemajetkovej ujmy súdu vysporiadali. Podľa Rozhodnutia (kedy bolo skúmané šikanovanie zo strany

zamestnávateľa) „***za šikanovanie pracovníka môže pracovník požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch*** a v prípade nevyvrátenej šikany mu táto náhrada v primeranej výške aj prináleží. [...] Jeden z nárokov zamestnanca pri šikane je aj nárok na náhradu škody. ***Nárok na náhradu škody však nemožno kumulovať ani zamieňať s náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch***. Náhradu škody zvyčajne možno presne ustáliť, pretože ide o úbytok materiálnych hodnôt. Výška nemajetkovej ujmy je pojem abstraktný. Kritériá, ktoré určujú výšku škody, nie sú kritériami na určenie nemajetkovej ujmy. Ochrana podľa antidiskriminačného zákona ako aj Zákonníka práce je ***založená na objektívnom zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad***. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam práve pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Znamená to, že ***od peňažného odškodnenia nemajetkovej ujmy je potrebné odlíšiť prípady odškodnenia škody, ktorá môže vzniknúť ako následok zásahu do nemajetkovej sféry. V týchto prípadoch sa však použijú ustanovenia Zákonníka práce o náhrade škody.*** Predmetom úpravy ustanovenia § 192 Zákonníka práce je všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu.“[147]

5.3 Antidiskriminačná legislatíva

V rámci pracovnoprávnych predpisov antidiskriminačnú úpravu „Zákonníka práce možno kategorizovať do troch nosných oblastí:

a) ***všeobecný zákaz diskriminácie***(zakotvený v čl. 1 Zákonníka práce v spojitosti s ust. § 13 Zákonníka práce),

b) osobitne zdôraznený ***zákaz diskriminácie na základe pohlavia***(čl. 6 Zákonníka práce a ust. § 119a Zákonníka práce),

c) ***odlišné zaobchádzanie*** s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 Zákonníka práce a predovšetkým ustanovenia siedmej časti Zákonníka práce – sociálna politika zamestnávateľa).“[148]

---

[147] Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 16CoPr/11/2012Dostupné na: http://otvorenesudy.sk/decrees/721071?q=mobbing#document/1/page/9[cit. 13.10.2013]

[148] Dolobáč, M.: Vzťah noriem pracovného práva a antidiskriminačnej legislatívy. In: Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike, s.45, 46. Dostupné na: http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Pravne_aspekty_text.pdf [cit. 1.12.2013].

Osobitným právnym predpisom (na ktorý sa odvoláva aj článok 1 a § 13 Zákonníka práce) obsahujúcim komplexnú právnu úpravu v oblasti zásady rovnakého zaobchádzania je ***antidiskriminačný zákon,*** ktorý upravuje uplatňovanie zásady rovnakého zaobchádzania. Ustanovuje prostriedky právnej ochrany, ak dôjde k porušeniu tejto zásady (§ 1) a týka sa oblasti pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vzdelávania (§ 3). Súčasne zakotvuje aj výnimky a prípustné rozdielne zaobchádzanie.

Právna úprava rozlišuje medzi pojmom dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania (širší pojem) a zákazom diskriminácie. Podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona ***dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie*** z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia. Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou (§2 ods. 2).

Podľa § 2 ods. 3 antidiskriminačného zákona dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania ***spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou***.

Antidiskriminačný zákon vymedzuje diskriminačné dôvody (§ 2 ods. 1) a formy diskriminácie (§ 2a ods.1), v zmysle ktorých sa rozlišuje diskriminácia priama a nepriama, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.

Šikanovanie na pracovisku – mobbing/bossing, v prípade, ak nie je zakotvená jeho explicitná úprava, sa v niektorých štátoch považuje za jednu z foriem obťažovania v rámci antidiskriminačnej legislatívy. Alebo sa síce považuje za obťažovanie (morálne, psychické) nemajúce však základ v antidiskriminačnej legislatíve, keďže tu nie je prítomný diskriminačný dôvod (osoba je síce mobbovaná, ale dôvod na mobbing nespočíva v diskriminačnom dôvode). Problematika mobbingu/bossingu v niektorých štátoch spadá najmä do oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a povinnosti zamestnávateľa vytvárať priateľské, zdravé pracovné prostredie.

Vzhľadom na to, že predmetom našej práce nie je skúmanie všetkých aspektov dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania, venujeme sa antidiskriminačnej legislatíve len vo vzťahu k otázke šikanovania na pracovisku.

Podľa § 2a ods. 4 antidiskriminačného zákona ***obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.***

V odbornej literatúre autori ***rozlišujú medzi mobbingom a diskrimináciou*** a mobbing za diskrimináciu nepovažujú. V prípade diskriminácie a nerovnakého zaobchádzania je daný diskriminačný dôvod a ide spravidla o systémové opatrenie, ktoré nesleduje útok proti jednotlivcovi –konkrétnej obete tak ako je to u mobbingu.[149]

Mobbing za určitých okolností možno považovať za formu obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, a to vtedy, ak by bol daný diskriminačný dôvod. Obťažovanie môže mať rôzne formy. Môže sa diať napríklad ***formou rôznych verbálnych poznámok*** (napríklad rôzne posmešky a ironické narážky), ***rôznymi gestami*** (napr. pohľadmi) či ***inými formami správania*** (napr. podozrivým tichom, ktoré nastane vždy, ak nejaká zamestnankyňa alebo zamestnanec vstúpi do miestnosti). V niektorých prípadoch – ***ak má obťažovanie vyššiu frekvenciu alebo intenzitu – môže prerásť aj do šikanovania či mobbingu, ktoré taktiež možno považovať za formu obťažovania***. Jedným z podstatných znakov obťažovania ***je, že z pohľadu osoby, voči ktorej je namierené, ide o nechcené správanie.*** Preto je podstatné, ako ho vníma osoba, ktorá je ním dotknutá, a nie to, či ho za závažné považuje osoba, ktorá ho produkuje. Aj preto je dôležité, aby dotknutá osoba dala včas a jednoznačne najavo, že takéto zaobchádzanie je pre ňu nežiaduce.[150]

Ak by sme mobbing/bossing pri zohľadnení kritéria, že dochádza k vytvoreniu nepriateľského a ponižujúceho prostredia, považovali za jednu z foriem obťažovania, tak ***v prípade obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy by mal byť prítomný aj diskriminačný dôvod. Ak tento dôvod neexistuje*** (zamestnanec je mobbovaný „len tak“), ***jednalo by sa o obťažovanie mimo rámca antidiskriminačnej legislatívy.***

---

[149] Jakubka, J.: Šikana na pracovišti. 2011. Dostupné na: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/ [cit. 12.6.2013].

[150] Debrecéniová, J.: Čo (ne)vieme o diskriminácii. 2008. Dostupné na: http://odz.sk/wp-content/uploads/304.pdf [cit. 13.6.2013].

V tejto súvislosti sa teda vynára otázka, aké možnosti ochrany má mobbovaný zamestnanec – mimo rámca antidiskriminačnej legislatívy. Prax sa s nedostatočnou úpravou vyrovnala nasledovne.

Keďže výpočet zakázaných dôvodov diskriminácie je demonštratívny, do úvahy prichádzajú aj ďalšie diskriminačné dôvody, ktoré by bolo možné podradiť pod pojem „iné postavenie“. Takýmito dôvodmi môžu byť jednak dôvody explicitne ustanovené inými právnymi predpismi (povinnosť dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania pre určité oblasti, napr. z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu, genetických vlastností) a „dôvody, ktoré ako možné dôvody vyvstanú *ad hoc* pri posudzovaní jednotlivých diskriminačných situácií (napr. príslušnosť k subkultúre, skutočnosť, že určitá osoba pochádza z určitého regiónu a pod.).“[151]

K spájaniu problematiky diskriminácie a šikanovania v praxi možno uviesť, že „samotná definícia obťažovania generálne zahŕňa aj skutkové okolnosti šikanovania na pracovisku a z tohto dôvodu nie je aplikácia antidiskriminačného zákona vylúčená. Na druhej strane, k šikanovaniu v pracovných vzťahoch nedochádza len u tých osôb, ktoré sa odlišujú na základe napr. rasy, etnickej príslušnosti, pohlavia atď., čiže výlučne u takých osôb, u ktorých možno identifikovať diferenciačné kritérium. Šikana sa vyskytuje aj v rámci homogénnych skupín a práve v takom prípade absentuje odlišovacie kritérium, ktoré by dávalo právny podklad na konanie proti diskriminácii tak, ako ho definuje antidiskriminačný zákon. Prax sa vyrovnala s týmto problémom takým spôsobom, že pri rozhodovaní sa buď -úplne vypúšťa rozhodné diferenciačné kritérium, alebo sa okolnosti daného prípadu vsunú pod „*iné postavenie“* v intenciách § 2 ods. 1 in fine antidiskriminačného zákona. Zjednodušene povedané, aplikačná prax do istej miery potiera nutnosť preukazovania diferenciačného kritéria v záujme poskytnutia spravodlivej súdnej ochrany dotknutým osobám.“[152] Skutočnosť, že v prípade antidiskriminačných žalôb nie sú uvádzané diskriminačné dôvody

---

[151] Debrecéniová, J.: Transpozícia diskriminačných smerníc EÚ do právneho poriadku SR (dizertačná práca), s. 91-92.

[152] Dolobáč, M.: Vzťah noriem pracovného práva a antidiskriminačnej legislatívy. In: Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike ., s. 50-51. Dostupné na: http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Pravne_aspekty_text.pdf [cit. 1.12.2013].

alebo sú nesprávne uvádzané dôvody, ktoré by podľa názoru žalujúcich strán mali spadať do rámca diskriminačného dôvodu – „iné postavenie“, potvrdzujú aj iní autori.[153]

Ďalším, už spomínaným, možným riešením ochrany šikanovaného zamestnanca, ktoré riešili súdy bolo v rámci inštitútu zneužitia práva. Súd v Rozhodnutí (išlo o prípad bossingu) ***považoval šikanovanie na pracovisku za špecifický druh zneužitia práva.*** S odkazom na § 13 ods. 5 Zákonníka práce spočíva ochrana v takomto prípade v možnosti podania sťažnosti zamestnávateľovi alebo súdna ochrana podľa § 13 ods. 6 Zákonníka práce.[154]

Osobitosťou je, že ***v prípade zneužitia práva*** (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce) sa ***súdnej ochrany možno domáhať podľa antidiskriminačného zákona*** (aj v tomto konaní platí zásada „obráteného“ dôkazného bremena).

Ak je zamestnanec obeťou mobbingu/bossingu na pracovisku, môže nastať situácia, že je aj „diskriminovaný“, znevýhodňovaný vo vzťahu k ostatným zamestnancom, napr. v oblasti odmeňovania, kariérneho postupu.

5.3.1 Konanie vo veci porušenia zásady rovnakého zaobchádzania

Ust. § 9 antidiskriminačného zákona upravuje ***podmienky právnej ochrany a konanie vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania***. Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou a môže sa domáhať svojich práv na súde, ak sa domnieva, že je alebo bol dotknutý na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania.

Dotknutý subjekt sa môže najmä domáhať, aby ten, kto nedodržal zásadu rovnakého zaobchádzania, (i) ***upustil od svojho konania,*** ak je to možné, (ii) ***napravil protiprávny*** *stav* alebo (iii) poskytol ***primerané zadosťučinenie*** (napr. ospravedlnenie v kolektíve, kde poškodený zamestnanec pracuje). V prípade, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným

---

[153] Diskriminácia na Slovensku. Hľadanie bariér v prístupe k účinnej právnej ochrane na Slovensku, s. 83-84. Dostupné na: http://poradna-prava.sk/wp-content/uploads/2012/11/Publik%C3%A1ciu-si-m%C3%B4%C5%BEete-stiahnu%C5%A5-tu-105-MB.pdf [cit. 11.12.2013].

[154] Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp. zn. 16CoPr/11/2012. Dostupné na: http://otvorenesudy.sk/decrees/721071?q=mobbing#document/1/page/9[cit. 13.10.2013].

spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby, môže sa domáhať (iv) aj ***náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch*** (sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku).

Podľa § 11 antidiskriminačného zákona sa konanie začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (žalobca) a vzťahuje sa naň Občiansky súdny poriadok. Čo sa týka dôkazného bremena, žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo (tzv. „obrátené dôkazné bremeno“).

Ak žalobca namieta, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania, je potrebné, aby predložil dôkazy, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania.[155] Hoci v rámci konania týkajúceho sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania ***je obrátené dôkazné bremeno na strane odporcu, nestačí (čo potvrdzujú aj súdne rozhodnutia***[156]***), ak žalobca uvedie len subjektívne pocity alebo presvedčenie, že bol diskriminovaný. Žalobca musí nielen tvrdiť, ale aj objektívne preukázať, že s ním bolo zaobchádzané diskriminačne***.

Podľa § 9 ods. 5 antidiskriminačného zákona má každý má právo na ochranu svojich práv aj mimosúdnou cestou prostredníctvom mediácie.

5.4 Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Ako už bolo uvedené, ochrana zamestnanca v prípade mobbingu je často spájaná s ochranou v rámci ochrany bezpečných pracovných podmienok. Mobbing ohrozuje pracovný výkon a sústredenosť mobbovaného, mobbéra, ale ohrozené môžu byť aj ďalšie osoby nachádzajúce sa na pracovisku. V podmienkach Slovenskej republiky je ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci primárne ***garantovaná v článku 36 Ústavy SR*** (v nadväznosti na jej čl. 51) a podľa ***čl. 8 základných zásad Zákonníka práce*** sú zamestnávatelia povinní robiť opatrenia v záujme ochrany života a zdravia zamestnancov pri práci. Základná úprava bezpečnosti práce je zakotvená v šiestej časti Zákonníka práce „***Ochrana práce***“ (§ 146-150 Zákonníka práce).

---

[155] Por. Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha, C.H. Beck 2012, s.197.
[156] Por. Nález Ústavného súdu ČR, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

Podľa § 147 ods. 1 Zákonníka práce je zamestnávateľ v rozsahu svojej pôsobnosti povinný ***sústavne zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci*** a na ten účel vykonávať potrebné opatrenia vrátane zabezpečovania prevencie, potrebných prostriedkov a vhodného systému na riadenie ochrany práce. Zamestnávateľ je povinný ***zlepšovať úroveň ochrany práce vo všetkých činnostiach a prispôsobovať úroveň ochrany práce meniacim sa skutočnostiam***.

Významným ustanovením je ust. § 133 ods. 1 Zákonníka práce, ktoré v rámci úpravy normovania práce zakotvuje, že ***zamestnávateľ pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa musí vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam.*** Pre oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci je základným predpisom ***zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci*** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o BOZP"). Vzhľadom na rôznorodosť pracovných podmienok sú následne bližšie požiadavky na pracovné postupy a pracovné prostredie s cieľom zabezpečenia života a zdravia osôb nachádzajúcich sa na pracoviskách a zamestnancov vykonávajúcich prácu upravené obvykle v podzákonných normách, technických predpisoch a v osobitnom prameni pracovného práva - vo vnútropodnikových normatívnych aktoch vydaných zamestnávateľmi, v ktorých sú bezpečné pracovné podmienky upravené so zohľadnením už konkrétnej situácie a rizík pôsobiacich u zamestnávateľa.

Slovenské pracovnoprávno-bezpečnostné predpisy neupravujú problematiku mobbingu/bossingu, a preto je potrebné vychádzať zo všeobecných ustanovení základného predpisu zakotvujúceho povinnosti zamestnávateľa.

Cieľom zákona o BOZP je ustanoviť všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci a na vylúčenie rizík a faktorov podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Zákon o BOZP sa v súlade s § 2 zákona o BOZP vzťahuje na zamestnávateľov a zamestnancov vo všetkých odvetviach výrobnej sféry a nevýrobnej sféry.

Podľa § 5 ods. 1 zákona o BOZP je dôležitá prevencia. *Zamestnávateľ je povinný uplatňovať všeobecné zásady prevencie pri* ***vykonávaní opatrení nevyhnutných na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*** *vrátane zabezpečovania informácií, vzdelávania a organizácie práce a prostriedkov*. Z tejto všeobecnej povinnosti možno vyvodiť základy právnej úpravy mobbingu. Zamestnávateľ by mal prijať také postupy a zabezpečiť vzdelávanie zamestnancov tak, aby nastavil systém riešenia a nástroje eliminácie mobbingu.

V rámci všeobecných povinností zamestnávateľa v zmysle § 6 ods. 1 zákona o BOZP vo vzťahu k mobbingu/bossingu sa ako významná javí ***povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať***, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, ***faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov*** (§ 6 ods.1písm.e) zákona o BOZP).

Vo všeobecnosti možno konštatovať, že zamestnanec je nielen povinný dodržiavať predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ale má aj právo na to, aby boli podmienky, za ktorých má vykonávať dohodnutú prácu boli bezpečné a neohrozovali ho na živote a zdraví. Keďže následky mobbingu majú vplyv aj na zdravie zamestnanca, dalo by sa právo zamestnanca zakotvené v § 12 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP považovať za právo súvisiace s problematikou mobbingu (hoci sa v aplikačnej praxi toto ustanovenie pravdepodobne použije v situáciách, kedy zamestnancom hrozí skôr riziko výrobného postupu, neposkytnutie ochranného pracovného prostriedku, havária v podniku a pod.). Podľa tohto ustanovenia má *zamestnanec právo odmietnuť vykonať prácu alebo opustiť pracovisko a odobrať sa do bezpečia, ak sa dôvodne domnieva, že je bezprostredne a vážne ohrozený jeho život alebo zdravie* alebo život alebo zdravie iných osôb.

Vo vzťahu k mobbingu/bossingu, ak má zamestnanec za to, že tieto pracovné podmienky ohrozujú jeho život a zdravie, je povinný v zmysle § 12 ods. 2 písm. j) zákona o BOZP o týchto skutočnostiach informovať zamestnávateľa. Ako bolo uvedené, šikanovanie sa môže považovať za extrémnu psychickú záťaž s rozsiahlymi následkami na zdravie dotknutých zamestnancov. Pre pracovnoprávnu oblasť je dôležitý aj ***zákon č. 355/2007 Z.z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia*** v znení neskorších predpisov, ktorý okrem iného upravuje povinnosti zamestnávateľov v rámci *ochrany zamestnancov pred negatívnymi faktormi práce (aj pred psychickou záťažou),*[157]hodnotenie zdravotných rizík a kategorizáciu prác, posudzovanie zdravotnej spôsobilosti zamestnancov a povinnosť preventívnych lekárskych prehliadok vo vzťahu k práci.

---

[157] § 38 Ochrana zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci
(2) Zamestnávateľ je v oblasti ochrany zdravia pred ***psychickou pracovnou záťažou*** a senzorickou záťažou pri práci povinný
a) ***zabezpečiť hodnotenie psychickej pracovnej záťaže*** a senzorickej záťaže zamestnancov,
b) ***zabezpečiť technické, organizačné a iné opatrenia, ktoré vylúčia alebo znížia na najnižšiu možnú a dosiahnuteľnú mieru zvýšenú psychickú pracovnú záťaž*** a senzorickú záťaž zamestnancov,
c) dodržiavať minimálne bezpečnostné a zdravotné požiadavky pri práci so zobrazovacími jednotkami.

5.4.1 Pracovný úraz a choroba z povolania

Keďže šikanovanie má ***nepriaznivý vplyv na zdravie*** dotknutých zamestnancov, objavuje sa otázka, či zdravotné komplikácie spôsobené mobbingom/bossingom možno považovať za pracovný úraz alebo chorobu z povolania. Slovenská právna úprava nepozná pracovný úraz ani chorobu z povolania, ktorá by vznikla z dôvodu šikanovania zamestnanca na pracovisku (tak ako je to aj v iných štátoch), a preto je opäť potrebné vychádzať zo všeobecnej právnej úpravy.

Podľa odborníkov dôsledkom mobbingu je psychosociálny pracovný úraz, a teda je potrebné venovať pozornosť mobbingu aj z pohľadu poškodenia zdravia.[158]

Zamestnávateľ je zodpovedný za bezpečné pracovné podmienky a za život a zdravie svojich zamestnancov. Zákonník práce počíta ***so situáciou, kedy zamestnanec môže utrpieť pracovný úraz alebo ochorieť v súvislosti s vykonávanou prácou***. Osobitná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovnom úraze a pri chorobe z povolania je upravená v § 195 – 198 Zákonníka práce. Ak má byť založená pracovnoprávna zodpovednosť, musia byť splnené ***zodpovednostné predpoklady***: existencia pracovnoprávneho vzťahu, protiprávny úkon alebo škodná udalosť, vznik škody/ujmy, príčinná súvislosť medzi protiprávnym úkonom/škodnou udalosťou a škodou/ujmou. Ku škode/ujme musí dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s týmto plnením.

Ak u zamestnanca došlo pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním k poškodeniu zdravia alebo k jeho smrti úrazom ***(pracovný úraz), zodpovedá za škodu tým vzniknutú zamestnávateľ, u ktorého bol zamestnanec v čase pracovného úrazu v pracovnom pomere*** podľa § 195 ods. 1 Zákonníka práce.

Následne Zákonník práce upravuje, čo je a čo nie je pracovným úrazom. ***Pracovný úraz podľa § 195 ods. 2 Zákonníka práce je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov***. Pracovným úrazom nie je úraz, ktorý zamestnanec utrpel na ceste do zamestnania a späť (§ 195 ods. 3 Zákonníka

---

[158] Vargová, M.: Psychický teror na pracovisku – mobbing. Dostupné na: http://www.ruvzbj.sk/oddelenia.files/ppl_a_toxikologia.files/ppl-zdrav-vych.mat/psycho_teror.html [cit, 1.12.2013].

práce).[159]

Pojem choroba z povolania Zákonník práce neupravuje, len ustanovuje v § 195 ods. 4 Zákonníka práce, že ***za škodu spôsobenú zamestnancovi chorobou z povolania zodpovedá zamestnávateľ, u ktorého zamestnanec pracoval naposledy pred jej zistením v pracovnom pomere za podmienok, z ktorých vzniká choroba z povolania, ktorou bol postihnutý. Choroby z povolania sú choroby uvedené v právnych predpisoch o sociálnom zabezpečení (zoznam chorôb z povolania), ak vznikli za podmienok v nich uvedených***. Týmto osobitným predpisom je zákon o sociálnom poistení.[160] Vzhľadom na to, že vznikajú rôzne nové choroby, zoznam chorôb z povolania sa dopĺňa podľa nových poznatkov. Do zoznamu chorôb je zaradená tá choroba, ktorú ako chorobu z povolania uzná Celoslovenská komisia pre posudzovanie chorôb z povolania, ustanovená Ministerstvom zdravotníctva SR pri Klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave. Jej členmi sú poprední odborníci z odboru pracovného lekárstva a klinickej toxikológie z celej Slovenskej republiky.[161]

Problematiku pracovného úrazu a choroby z povolania (vo vzťahu k širšiemu okruhu osôb než zamestnancov) a ***súvisiace úrazové dávky upravuje zákon č. 461/2003 Z.z. o sociálnom poistení*** v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o sociálnom poistení“).

V prípade zodpovednosti zamestnávateľa za pracovné úrazy a choroby z povolania ide ***o objektívnu zodpovednosť***, t.j. zamestnávateľ zodpovedá bez ohľadu na zavinenie. Podľa § 195 ods. 6 Zákonníka práce zamestnávateľ zodpovedá za škodu, aj keď dodržal povinnosti vyplývajúce z osobitných predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Môže však dôjsť k situáciám, kedy zamestnávateľ zabezpečí bezpečné pracovné podmienky, k poškodeniu zdravia však dôjde pričinením sa zamestnanca.

Hoci ide o objektívnu zodpovednosť zamestnávateľa, ***zamestnávateľ sa môže svojej zodpovednosti zbaviť za podmienok uvedených v § 196 Zákonníka práce***. Zamestnávateľ sa

---

[159]Podľa § 8 ods. 1 písm. a) zákona o sociálnom poistení *pracovný úraz* podľa tohto zákona je poškodenie zdravia alebo smrť fyzickej osoby spôsobené nezávisle od jej vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov, ktoré zamestnanec zamestnávateľa utrpel pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh, pre plnenie pracovných úloh alebo služobných úloh a pri odvracaní škody hroziacej zamestnávateľovi.

[160]V zmysle § 8 ods. 2 písm. a) zákona o sociálnom poistení *choroba z povolania* podľa tohto zákona je choroba uznaná príslušným zdravotníckym zariadením, zaradená do zoznamu chorôb z povolania uvedeného v prílohe č. 1, ak vznikla za podmienok uvedených v tejto prílohe zamestnancovi zamestnávateľa pri plnení pracovných úloh alebo služobných úloh alebo v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh alebo služobných úloh. Choroba z povolania je aj choroba, ktorá bola zistená pred jej zaradením do zoznamu chorôb z povolania, najviac tri roky pred dňom jej zaradenia do tohto zoznamu (§ 8 ods. 3 zákona o sociálnom poistení).

[161] Fabian, M.: Choroba z povolania, jej priznanie a niektoré súvisiace otázky. Dostupné na: http://www.e-pravo.sk/Articles/view/131/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky[cit. 3.12.2013].

zbaví zodpovednosti celkom alebo čiastočne, a to na základe taxatívne stanovených liberačných dôvodov, napr. ak preukáže, že zamestnanec si spôsobil pracovný úraz pod vplyvom alkoholu alebo z dôvodu, že nedodržal bezpečnostné predpisy.

Nie každá choroba, ktorú má zamestnanec, resp. úraz, ktorý utrpí zamestnanec má súvislosť s pracovnoprávnou zodpovednosťou zamestnávateľa vo vzťahu k práci. Aby išlo o pracovný úraz alebo chorobu z povolania, musí k nim ***dôjsť pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi***.

Podľa § 220 ods. 1 Zákonníka práce ***plnenie pracovných úloh*** je výkon pracovných povinností vyplývajúcich z pracovnoprávneho vzťahu, iná činnosť vykonávaná na príkaz zamestnávateľa a činnosť, ktorá je predmetom pracovnej cesty.

V priamej súvislosti s plnením pracovných úloh sú úkony potrebné na výkon práce a úkony počas práce zvyčajné alebo potrebné pred začiatkom práce alebo po jej skončení. Takými úkonmi nie je cesta do zamestnania a späť, stravovanie, ošetrenie alebo vyšetrenie v zdravotníckom zariadení, ani cesta na ne a späť. Vyšetrenie v zdravotníckom zariadení vykonávané na príkaz zamestnávateľa alebo ošetrenie pri prvej pomoci a cesta na ne a späť sú úkony v priamej súvislosti s plnením pracovných úloh (§ 220 ods.2 Zákonníka práce).

Ako pracovný úraz sa posudzuje aj úraz, ktorý zamestnanec utrpel pre plnenie pracovných úloh (§ 220 ods. 3 Zákonníka práce).

Cestou do zamestnania a späť je podľa § 221 ods. 1 Zákonníka práce cesta z bydliska (ubytovania) zamestnanca do miesta vstupu do objektu zamestnávateľa alebo na iné miesto určené na plnenie pracovných úloh a späť. Ak ide o zamestnávateľa v poľnohospodárstve, lesníctve a stavebníctve, je to aj cesta z bydliska na určené zhromaždisko a späť. Cesta z obce bydliska zamestnanca na pracovisko alebo do miesta ubytovania v inej obci, ktorá je cieľom pracovnej cesty, ak nie je súčasne obcou jeho pravidelného pracoviska, a späť sa posudzuje ako potrebný úkon pred začiatkom práce alebo po jej skončení (§ 221 ods. 2 Zákonníka práce).

Čo sa týka škody, ***Zákonník práce upravuje len vecnú škodu***, ktorá môže zamestnancovi vzniknúť v súvislosti s pracovným úrazom alebo chorobou z povolania(§ 198 Zákonníka práce), ***ďalšie plnenia sú poskytované na základe zákona o sociálnom poistení.*** V prípade, ak zamestnanec utrpel pracovný úraz alebo sa u neho zistila choroba z povolania, ***má poškodený nárok na úrazové dávky*** za podmienok stanovených zákonom o sociálnom poistení (§ 83 -101).

Zákon o sociálnom poistení upravuje tieto úrazové dávky: úrazový príplatok, úrazovú rentu, jednorazové vyrovnanie, pozostalostná úrazová renta, jednorazové odškodnenie, pracovnú rehabilitáciu a rehabilitačné, rekvalifikáciu a rekvalifikačné, náhradu za bolesť a náhradu za sťaženie spoločenského uplatnenia (zákon č. 437/2004 Z. z. o náhrade za bolesť a o náhrade za sťaženie spoločenského uplatnenia), náhradu nákladov spojených s liečením a náhradu nákladov spojených s pohrebom.

Každý zamestnávateľ je zo zákona č. 461/2003 Z. z. o sociálnom poistení v znení neskorších predpisov poistený v rámci úrazového poistenia pre prípad poškodenia zdravia alebo smrti v dôsledku pracovného úrazu alebo choroby z povolania. Úrazové poistenie vzniká zamestnávateľovi od toho dňa, v ktorom začal zamestnávať aspoň jedného zamestnanca a končí dňom, v ktorom nezamestnáva ani jedného zamestnanca (§ 24 zákona č. 461/2003 Z. z.). Stručne uvedené, poškodený – zamestnanec si uplatňuje nárok na príslušnú dávku podaním žiadosti v príslušnej pobočke Sociálnej poisťovne (t.j. predložením tlačiva).

Vzhľadom na to, že v rámci postupu uznávania a nahlasovania pracovných úrazov a chorôb z povolania sú odlišnosti, stručne uvádzame tieto postupy.

Pracovný úraz

Podľa § 17 ods. 1 písm. a) a b) zákona o BOZP ***je zamestnanec povinný oznámiť bezodkladne zamestnávateľovi vznik pracovného úrazu***, ktorý utrpel, ak mu to dovoľuje jeho zdravotný stav ako aj iného úrazu ako pracovného úrazu alebo smrti, ku ktorej nedošlo následkom pracovného úrazu, ak vznikli na pracovisku alebo v priestoroch zamestnávateľa.

Preukázanie, že skutočne došlo k pracovnému úrazu je možné na základe lekárskeho posudku. V zmysle § 16 zákona č. 576/2004 Z. z. o zdravotnej starostlivosti, službách súvisiacich s poskytovaním zdravotnej starostlivosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov lekársky posudok sa vydáva:

- na účely posúdenia zdravotnej spôsobilosti na výkon konkrétnej činnosti,
- na účely posúdenia zdravotného stavu v súvislosti s priznaním choroby z povolania,
- na účely posúdenia bolesti a sťaženia spoločenského uplatnenia pri úrazoch, chorobách z povolania a iných poškodeniach na zdraví.

Lekársky posudok vydáva poskytovateľ zdravotnej starostlivosti a posudzovanie vykonáva poskytovateľom určený lekár. Tento by mal posúdiť aj závažnosť pracovného

úrazu. Právna úprava rozlišuje medzi „bežným“ a registrovaným (závažnejším) pracovným úrazom.

Posudkový lekár Sociálnej poisťovne na základe zdravotnej dokumentácie posudzuje rozsah poklesu pracovnej schopnosti zamestnanca na prácu vykonávanú pred pracovným úrazom pre účely poskytovania úrazových dávok.

Zamestnávateľ je povinný do štyroch dní po oznámení vzniku registrovaného pracovného úrazu podľa výsledkov šetrenia príčin jeho vzniku ***spísať záznam o registrovanom pracovnom úraze***, ktorého vzor je uvedený vo vyhláške MPSVR SR č. 500/2006 Z.z., ktorou sa ustanovuje vzor záznamu o registrovanom pracovnom úraze.

Podľa § 231 ods. 1 písm. h) zákona o sociálnom poistení je ***zamestnávateľ povinný oznámiť písomne pobočke Sociálnej poisťovne pracovný úraz,*** ktorý si vyžiadal lekárske ošetrenie alebo dočasnú pracovnú neschopnosť, najneskôr do troch dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel.

Podľa § 231 ods. 1 písm. i) zákona o sociálnom poistení ***je zamestnávateľ povinný predkladať pobočke záznam o pracovnom úraze***, ktorý podlieha evidencii a registrácii podľa osobitného predpisu, najneskôr do ôsmich dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel. Tento záznam je povinný zaslať do 8 dní odo dňa, keď sa o tomto pracovnom úraze dozvedel, ***príslušnému inšpektorátu práce.***

V prípade, ak by zamestnávateľ neuznal pracovný úraz alebo by sa chcel zbaviť zodpovednosti za pracovný úrazu, poškodený sa môže ochrany domáhať súdnou cestou.

Choroba z povolania

Podľa § 17 ods. 9 zákona o BOZP ***pri chorobe z povolania, ohrození chorobou z povolania zamestnávateľ je povinný zistiť príčiny a všetky okolnosti*** (za účasti zamestnanca, ak je to možné so zreteľom na jeho zdravotný sta, a za účasti príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť).Zamestnávateľ je povinný po prijatí oznámenia bezodkladne oznámiť vznik choroby z povolania zástupcom zamestnancov vrátane príslušného zástupcu zamestnancov pre bezpečnosť.

Postup nahlasovania choroby z povolania príslušným inštitúciám (aj Sociálnej poisťovni) a vzor nahlásenia upravuje Vyhláška MZ SR č. 504/2006 Z.z. o spôsobe hlásenia, registrácie a evidencie choroby z povolania a ohrozenia chorobou z povolania.

O priznaní choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania rozhoduje špecializované pracovisko: ***ambulancia klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie, oddelenie klinického pracovného lekárstva a klinickej toxikológie alebo klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach.*** Špecializované pracovisko rozhoduje na základe podrobného lekárskeho vyšetrenia zdravotného stavu dotknutej osoby a posúdenia jeho pracovnej anamnézy. Súčasne si vyžiada u príslušného Regionálneho úradu verejného zdravotníctva vykonanie tzv. hygienického prieskumu pracoviska zamestnanca.

O priznaní choroby z povolania rozhoduje konkrétny odborný lekár pracovného lekárstva. Ak má pochybnosti, môže predložiť celý prípad na posúdenie Regionálnej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania (Bratislava, Martin, Košice). Môže nastať situácia, kedy nedôjde k postačujúcej odbornej zhode členov tejto regionálnej komisie. Regionálna komisia vtedy môže odporučiť prerokovanie konkrétneho prípadu Celoslovenskej komisii pre posudzovanie chorôb z povolania.[162]

Špecializované pracovisko, ktoré chorobu z povolania alebo ohrozenie chorobou z povolania priznalo, si ponecháva prvý diel tlačiva a do 10. kalendárneho dňa po potvrdení správnosti priznania choroby z povolania alebo ohrozenia chorobou z povolania ďalšie diely ***odosiel***a: a) všeobecnému lekárovi, s ktorým má zamestnanec uzatvorenú dohodu o poskytovaní zdravotnej starostlivosti, b) Národnému centru zdravotníckych informácií, c) zamestnancovi, d) regionálnemu úradu verejného zdravotníctva, e) ***zamestnávateľovi***, f) klinike pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine alebo Košiciach, g) ***Sociálnej poisťovni*** a útvaru sociálneho zabezpečenia Ministerstva vnútra Slovenskej republiky a Vojenskému úradu sociálneho zabezpečenia, h) ***Národnému inšpektorátu práce.***

Posudkový lekár Sociálnej poisťovne na základe dokumentácie posudzuje rozsah poklesu pracovnej schopnosti zamestnanca na prácu vykonávanú pred zistením choroby z povolania, a to pre účely poskytovania úrazových dávok.

Podľa § 2 Vyhlášky sa choroba z povolania a ohrozenie chorobou z povolania ***registrujú v zozname hlásení priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z***

---

[162] Spracované podľa: Fabian, M.: Choroba z povolania, jej priznanie a niektoré súvisiace otázky. Dostupné na: http://www.e-pravo.sk/Articles/view/131/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky[cit. 3.12.2013].

povolania, ktorý vedie Klinika pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave v súlade s osobitným predpisom.

Choroba z povolania a ohrozenie chorobou z povolania sa evidujú v zozname hlásení priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, ktorý vedú kliniky pracovného lekárstva a klinickej toxikológie v Bratislave, Martine a Košiciach v súlade s osobitným predpisom.

Podľa § 17 ods. 8 písm. c) zákona o BOZP je zamestnávateľ je povinný viesť evidenciu priznaných chorôb z povolania a ohrození chorobou z povolania, v ktorej uvedie údaje o príčine vzniku, o prijatých a vykonaných opatreniach na predchádzanie tej istej alebo podobnej chorobe z povolania.

Tak ako v prípade neuznania pracovného úrazu, ak by zamestnávateľ spochybňoval chorobu z povolania a zamestnanca by neodporučil na príslušné špecializované pracovisku, zamestnanec má možnosť sám sa obrátiť na toto pracovisko a následne si uplatňovať úrazové dávky.

Zdravotné následky mobbingu/bossingu – pracovný úraz alebo choroba z povolania?

Mobbing/bossing ako taký nie je chorobou. Vzniká otázka, či zdravotné následky mobbingu/bossingu možno považovať za úraz alebo chorobu. Bude teda závisieť od konkrétnych okolností každého prípadu šikanovania na pracovisku, aké zdravotné ťažkosti toto spôsobilo.

Mobbing/bossing ovplyvňuje duševné i fyzické zdravie dotknutých zamestnancov: spôsobuje problémy s krvným tlakom, kardiovaskulárne problémy, kožné ochorenia, bolesti svalov (ktoré sú chorobou).Bolo by vhodné chápať tieto choroby ako choroby z povolania spôsobené psychickým obťažovaním na pracovisku. Zamestnanec by sa tak mohol domáhať aj úrazových dávok. Bude však potrebné preukázať pracovnoprávne zodpovednostné predpoklady. V tejto súvislosti sa ako veľmi obtiažne javí dokázanie, že zdravotné problémy sú spôsobené šikanovaním a teda významnú úlohu bude zohrávať medicínska veda.

Následky mobbingu/bossingu nie sú nezanedbateľné, vážne poškodzujú zdravie dotknutých zamestnancov, a preto sa aj na pôde Medzinárodnej organizácie práce diskutuje o potrebe skúmania týchto zdravotných ťažkostí a ich zaradenia do zoznamu chorôb

z povolaní.[163] Ani súčasná slovenská právna úprava osobitne neupravuje, ktoré zdravotné ochorenia môžu byť spôsobené mobbingom/bossingom.

Takisto sa diskutuje napríklad o problematike stresu v práci a vynára sa otázka, či ide o pracovný úraz alebo chorobu z povolania. Poukazuje sa na problém, že nie je potrebné riešiť len fyzické aspekty pracovných úrazov a chorôb z povolania, ale je potrebné ich skúmanie aj z pohľadu duševného zdravia. Slovenská právna úprava stres ako chorobu z povolania neupravuje.[164] V súvislosti s mobbingom/bossingom je otázne, či možno posúdiť posttraumatickú stresovú poruchu spôsobenou týmto negatívnym javom ako pracovný úraz.

Ak by sa u mobbovaného zamestnanca objavila choroba a mal by pocit, že ju spôsobilo šikanovanie na pracovisku, mohol by sa zamestnanec obrátiť na súd a požadovať priznanie choroby z povolania. Keďže je veľmi ťažké preukázať príčinnú súvislosť medzi poškodením zdravia - vznikom, ohrozením chorobou a mobbingom/bossingom na pracovisku, nie sú v súčasnosti známe súdne rozhodnutia, ktoré by tento problém riešili.

5.5 Občianskoprávny rozmer

Podľa § 1 ods. 2 Občianskeho zákonníka (zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov; ďalej ako „Občiansky zákonník“) tento upravuje majetkové vzťahy fyzických a právnických osôb, majetkové vzťahy medzi týmito osobami a štátom, ako aj ***vzťahy vyplývajúce z práva na ochranu osôb***, pokiaľ tieto občianskoprávne vzťahy neupravujú iné zákony.

Ľudskú osobnosť možno považovať za nemajetkovú hodnotu a keďže môže dôjsť k jej ohrozeniu, poškodeniu, je potrebné zaoberať sa aj jej ochranou. K osobnosti fyzickej osoby sa viažu nescudziteľné, nepremlčateľné, nezrušiteľné osobné práva, označované teoreticky ako všeobecné osobnostné práva. Osobnosť je potrebné chápať nielen ako psycho-fyzikálny a biologický celok, ale aj ako celok sociálny (napr. zdravie ako stav telesnej, duševnej a sociálnej pohody).[165]

---

[163] List of occupational diseases (2010). Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150323.pdf [cit. 15.11.2013].
[164] Podrobnejšie: Švec, M., Bulla, M.: Stres ako choroba z povolania? Dostupné na: http://www.ozkovo.sk/aktuality/Aktualne-informacie/Stres%20ako%20choroba%20z%20povolania [cit. 15.11.2013].
[165] Ochrana osobnosti. Dostupné na: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=151&typ=r&levelid=oc_250.htm [cit. 16.9.2013].

Východiskom právnej úpravy ochrany osobnosti sa stala idea základných práv a slobôd človeka, ktoré sú začlenené do druhej hlavy Ústavy SR. Je potrebné rozlišovať ústavnoprávnu a občianskoprávnu úpravu ochrany osobnosti. Ochrana osobnosti je predmetom úpravy aj ďalších právnych predpisov verejného i súkromného práva, napr. Trestného zákona, zákona o ochrane osobných údajov a pod.

Otázkami ochrany osobnosti sa vo svojej činnosti zaoberal aj Ústavný súd a skonštatoval, že „právna úprava ochrany osobnosti, ktorá je obsiahnutá v Občianskom zákonníku vychádza z toho, že ***všetky fyzické osoby majú jednak všeobecné vlastnosti a univerzálne danosti každej ľudskej bytosti***, ktoré sa postupne vytvárali a modifikovali v nadväznosti na celkový vývoj ľudstva v oblasti etickej, ekonomickej, politickej, kultúrnej, náboženskej a pod., ***jednak osobitné vlastnosti dané individualitou a neopakovateľnosťou osobnosti každého jednotlivého človeka vo všetkých stránkach a sférach jeho života***. Predmetné ustanovenia zohľadňujú tak univerzálnosť platiacu pre všetkých ľudí, ako aj mnohorakú diferenciáciu vyplývajúcu z toho, že každý človek je jedinečný, originálny, inak osobnostne štruktúrovaný. ***Občiansky zákonník zabezpečuje ochranu osobnosti z oboch uvedených aspektov.***“[166]

Základ právnej úpravy ***ochrany osobnostných práv*** je zakotvený v ustanoveniach § 11 až 16 (*Ochrana osobnosti*) Občianskeho zákonníka.

„Právo na ochranu osobnosti je absolútnym právom fyzickej osoby, ktoré pôsobí proti všetkým (erga omes),t. j. proti ostatným fyzickým osobám, právnickým osobám, ako aj proti štátu. Jeho obsahom je ***zákaz akéhokoľvek zásahu, ktorý by bol spôsobilý vyvolať ohrozenie alebo porušenie práv,*** ktoré sú príkladmo uvedené v § 11 OZ (nevyžaduje sa vyvolanie následkov; ***stačí zásah, ktorý je spôsobilý vyvolať ohrozenie alebo narušenie chránených práv***). V rámci jednotného práva na ochranu osobnosti existujú jednotlivé dielčie práva, ktoré zabezpečujú občianskoprávnu ochranu jednotlivých typických hodnôt (stránok) osobnosti fyzickej osoby. V ustanovení § 11 OZ ide o exemplárny výpočet týchto stránok osobnosti človeka. Ako typické zákon uvádza najmä ***právo na ochranu života, zdravia a tela zahrňujúce oblasť medicíny a biomedicíny, právo na občiansku česť a ľudskú dôstojnosť, ako aj právo na meno.*** Do tohto rámca patrí tiež ***právo na súkromie fyzickej***

---

[166] Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky z 13. októbra 2011 sp. zn. 3 Cdo 84/2011. Dostupné na: http://www.supcourt.gov.sk/data/files/526.pdf[cit. 18.9.2013].

osoby včítane rešpektovania rodinného života, prejavov osobnej povahy[...] ochrana vnútornej intímnej sféry osobnosti človeka. Treba však podčiarknuť, že ***nejde o samostatnú ochranu života, zdravia, cti, mena atď., ale vždy o ochranu ľudskej osobnosti.“***[167]

V zmysle tejto úpravy nehmotnými (ideálnymi) predmetmi osobného práva na ochranu osobnosti sú Občianskym zákonníkom stanovené demonštratívne tieto predmety: život, zdravie (vrátane duševnej a telesnej integrity osobnosti), občianska česť, ľudská dôstojnosť, súkromie, meno, prejavy osobnej povahy a iné predmety v Občianskom zákonníku priamo neuvedené, ako napr. osobná sloboda, životné prostredie vrátane zdravého pracovného prostredia, dobré meno, profesijná česť a pod.[168]

Na pracoviskách môže dochádzať k nežiaducemu správaniu zo strany zamestnancov alebo zamestnávateľa, ktoré nie je diskriminačným konaním, obťažovaním v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Môže ísť o rôzne intrigy, nadmerné zaťažovanie zamestnanca, útoky smerujúce k jeho ponižovaniu, vytváraniu negatívneho prostredia, zasahujúceho osobnosť zamestnanca. Takéto prejavy možno považovať za prejavy mobbingu/bossingu. Keďže nie je v súčasnosti zakotvená pracovnoprávna ochrana osoby zamestnanca, bolo by možné uvažovať o ochrane, ktorú garantuje ust. § 11 Občianskeho zákonníka: ***fyzická osoba má právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy***.

Podľa § 13 Občianskeho zákonníka fyzická osoba má právo najmä sa domáhať, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jej osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby jej bolo dané primerané zadosťučinenie. Pokiaľ by sa nezdalo postačujúce zadosťučinenie najmä preto, že bola v značnej miere znížená dôstojnosť fyzickej osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.

„***Podmienkou priznania náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch*** (t.j. materiálnej satisfakcie) ***je vždy v závislosti na individuálnych okolnostiach daného prípadu – existencia závažnej ujmy***. Za závažnú ujmu treba podľa právneho názoru dovolacieho súdu považovať ujmu, ktorú fyzická osoba vzhľadom na okolnosti, za ktorých k porušeniu práva došlo, intenzitu zásahu, jeho trvanie alebo dopad a dôsledky považuje za ujmu značnú. Pritom však

---

[167] Fekete, L.: Občiansky zákonník. Komentár. Dostupné na: http://www.scribd.com/doc/178746544/Ochrana-osobnosti-Feketeho-komentar-k-Ob%C4%8Dianskemu-zakonniku-pdf [cit. 18.9.2013].
[168] Ochrana osobnosti. Dostupné na: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=151&typ=r&levelid=oc_250.htm [cit. 16.9.2013].

nie sú rozhodujúce jej subjektívne pocity, ale objektívne hľadisko, teda to, či by predmetnú ujmu takto v danom mieste a čase (v tej istej situácii, prípadne spoločenskom postavení a pod.) vnímala aj každá iná fyzická osoba. Pokiaľ dôjde k neoprávnenému zásahu do práva na česť a dôstojnosť, má zásah závažné dôsledky vtedy, keď ním bola v značnej miere znížená dôstojnosť alebo vážnosť fyzickej osoby v spoločnosti. Aj v prípade niektorého zásahu do práva na súkromie môže nastať ten istý dôsledok (zníženie dôstojnosti alebo vážnosti v spoločnosti v značnej miere); tento negatívny – difamačný následok ale nie je jediným právne akceptovateľným prejavom závažnosti ujmy spôsobenej fyzickej osobe na týchto chránených právach.“[169]

V prípade, že dôjde aj ku škode, podľa § 16 Občianskeho zákonníka kto neoprávneným zásahom do práva na ochranu osobnosti spôsobí škodu, zodpovedá za ňu podľa ustanovení tohto zákona o zodpovednosti za škodu.

5.5.1 Občianske súdne konanie

Podľa § 7 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku (zákon č. 99/1963Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov, ďalej ako „Občiansky súdny poriadok“) v občianskom súdnom konaní ***súdy prejednávajú a rozhodujú spory a iné právne veci, ktoré vyplývajú z občianskoprávnych, pracovných, rodinných, obchodných a hospodárskych vzťahov***, pokiaľ ich podľa zákona neprejednávajú a nerozhodujú o nich iné orgány (právomoc). Na konanie v prvom stupni sú zásadne ***príslušné okresné súdy a miestne príslušným všeobecným súd účastníka, proti ktorému návrh smeruje*** (odporca), ak nie je ustanovené inak (podrobnejšie § 9-12 a § 84-89b Občianskeho súdneho poriadku).

Podľa § 79 ods. 1 Občianskeho súdneho poriadku ***sa konanie začína na návrh***, ktorého náležitosti sú uvedené v tomto ustanovení. Súdne poplatky upravuje zákon č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch v znení neskorších predpisov (ďalej len „Zákon“).Podľa § 4 ods. 2 písm. d) Zákona sú od poplatku oslobodení navrhovateľ v konaní o náhradu škody z pracovného úrazu a choroby z povolania, v konaní o určenie neplatnosti skončenia pracovného pomeru a pri uplatnení nárokov z neplatného skončenia pracovného pomeru.

---

[169] Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 29. júna 2011, sp. zn. 4 Cdo 232/2010.

V prípade antidiskriminačných žalôb je podľa prílohy k Zákonu, položka 7d písm. a) z návrhu na začatie konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona bez návrhu na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch súdny poplatok 66eur; a podľa položky 7d písm. b) z návrhu na začatie konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona s náhradou nemajetkovej ujmy súdny poplatok 66 eur a 3 % z výšky uplatnenej nemajetkovej ujmy.

V prípade vymáhania náhrady škody zamestnancov pri uplatnení všeobecnej zodpovednosti za škodu prichádza do úvahy určenie poplatku podľa položky 1. Podľa položky 1 písm. a) z návrhu na začatie konania, ak nie je ustanovená osobitná sadzba, je súdny poplatok 6 % z požadovanej sumy, najmenej 16, 50 eura a najviac 16 596, 50 eura. Podľa položky 1 písm. b)) ak nemožno predmet konania oceniť peniazmi, je výška súdneho poplatku 99, 50 eura.

V prípade občianskoprávneho konania o ochrane osobnosti podľa položky 7b písm. a) z návrhu na začatie konania na ochranu osobnosti bez návrhu na náhradu nemajetkovej ujmy je súdny poplatok 66 eur, a podľa položky 7b písm. b) z návrhu na začatie konania na ochranu osobnosti spojenej s náhradou nemajetkovej ujmy je súdny poplatok vo výške 66 eur a 3 % z výšky uplatnenej z nemajetkovej ujmy.

5.5.2 Mediácia

Možno sa stretnúť s tvrdením, že riešenie sporu a uplatnenie si práva súdnou cestou je časovo aj finančne náročné. V prípade súkromnoprávneho sporu medzi zamestnanom a zamestnávateľom možno preto uvažovať aj o mimosúdnom riešení sporu prostredníctvom mediácie.

Samotný Občiansky súdny poriadok v ust. § 99 ods. 1 stanovuje, že ak to povaha vecí pripúšťa, môžu účastníci skončiť konanie súdnym zmierom. O zmier sa má súd vždy pokúsiť a môže odporučiť účastníkom, aby sa pokúsili o zmier mediáciou.

„Mediácia má množstvo definícií, ktorých spoločným menovateľom je jedno: zásah tretej strany do nefungujúcej, poruchovej komunikácie. Mediácia je ***sprostredkovanie riešenia konfliktných a problémových situácií, ktorým sa uľahčuje komunikácia***

a vzájomné pochopenie, a predovšetkým sa zameriava na vytvorenie priaznivej atmosféry, v ktorej bude príležitosť obojstranne hľadať možnosti riešenia.“[170]

Keďže je mediácia dobrovoľná, dalo by sa povedať, že jej využitie prichádza do úvahy v tých sporových a konfliktných situáciách, kedy sa sporiace sa strany „ešte vedia dohodnúť“. Za výhody mediácie sa považuje: „neformálnosť, rýchlosť pružnosť, prístupnosť mediačnej služby, zníženie finančných nákladov na uplatnenie a vymoženie práva. Mediácia v sebe nesie potenciál praktických, diskrétnych, citlivých, vzájomne výhodných, vzájomne prijateľných riešení pri úspore času aj finančných prostriedkov.“[171]

Mediácia je upravená zákonom č. 420/2004 Z.z. o mediácii a môžu sa ňou riešiť občianskoprávne vzťahy, rodinnoprávne, obchodné záväzkové, ako aj pracovnoprávne vzťahy. Mediácia je mimosúdna činnosť, pri ktorej zúčastnené osoby pomocou mediátora riešia spor, ktorý vznikol z ich zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu. Začína sa uložením dohody o začatí mediácie uzavretej zúčastnenými osobami v Notárskom centrálnom registri listín.

Dohoda, ktorá vznikla ako výsledok mediácie, má písomnú formu a je pre osoby zúčastnené na mediácii záväzná. Na jej základe dokonca môže oprávnený podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie, ak je táto dohoda podľa podmienok ustanovených v osobitných predpisoch spísaná vo forme notárskej zápisnice alebo schválená ako zmier pred súdom, rozhodcovským orgánom (§ 15 ods. 2 zákona o mediácii).

Výkon činnosti mediátora je podľa § 4 ods.1 zákona č. 420/2004 Z.z. o mediácii podnikaním. Mediátor má tak právo na odplatu za poskytnutie svojej služby a cena za činnosť mediátora sa stanovuje dohodou.

Podľa odborníkov sa mediácia môže ***ako efektívny nástroj riešenia použiť v oblasti pracovných sporov*** vo veciach skončenia pracovného vzťahu, diskriminácie ***a násilia na pracovisku (mobbing, bossing).*** Mediácia môže prebiehať medzi zamestnancami, nadriadeným a podriadeným zamestnancom a medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Výhodou mediáce je, že okrem vyriešenia samotného sporu plní aj „úlohu prevencie fluktuácie na pracovisku, straty motivácie zamestnancov, zlepšenia sociálnopsychologickej

---

[170] Kutlík, F.: Využitie mediácie pri riešení pracovnoprávnych sporov. 2009. Dostupné na: http://www.pp.sk/6584/Vyuzitie-mediacie-pri-rieseni-pracovnopravnych-sporov_A-PMPP30693.aspx [cit. 15.9.2013].

[171] Szaboóvá, M.: Občan si môže vybrať, buď súd alebo mediácia. http://www.najpravo.sk/clanky/marcela-szaboova-obcan-si-moze-vybrat-bud-sud-alebo-mediacia.html [cit. 5.9.2013].

klímy na pracovisku, povesti podniku, vytvára možností a priestor na kľudnú a sústredenú prácu.“[172]

5.6 Trestnoprávny rozmer

V niektorých prípadoch môžu prejavy mobbingu nadobudnúť až trestnoprávne rozmery. Trestný zákon (zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov; ďalej len ako „Trestný zákon“) neobsahuje osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa mobbingu, a preto je potrebné opäť vychádzať zo súčasnej úpravy a tých skutkových podstát trestných činov, ktoré by mohli byť naplnené, ak by došlo k negatívnemu správaniu mobbéra.

Trestný čin je protiprávny čin, ktorého znaky sú uvedené v Trestnom zákone, ak neustanovuje inak (§ 8) a podľa závažnosti rozoznávame druhy trestných činov, a to prečin a zločin (§ 9).[173]

Slovenské trestné právo vychádza z tradičnej koncepcie trestného práva, ktorá je založená na ***individuálnej trestnej zodpovednosti fyzickej osoby. Nepravá trestnoprávna zodpovednosť právnických osôb*** je v našej právnej úprave zakotvená v § 83a a § 83b Trestného zákona s účinnosťou od 1.9.2010. Nejde o trestnoprávnu zodpovednosť právnických osôb v pravom slova zmysle, keďže právnické osoby možno sankcionovať za protiprávne konanie len prostredníctvom ochranných opatrení. Zavedenou nepravou trestnou zodpovednosťou právnických osôb sa zaviedli sankcie v podobe zhabania peňažnej čiastky a zhabania majetku (na základe verejne dostupných informácií doteraz nebola v Slovenskej republike žiadna právnická osoba ani len obvinená, a preto môžeme hovoriť o obsolentnej

---

[172] Spracované podľa: Spory vhodné a nevhodné na mediáciu. Dostupné na: http://www.vyvlastnenie.sk/predpisy/zakon-o-mediacii/mediacia-informacie-a-priklady/spory-vhodne-a-nevhodne-na-mediaciu/ [cit. 7.9.2013]

[173] § 10 Prečin
(1) Prečin je: a) trestný čin spáchaný z nedbanlivosti alebo b) úmyselný trestný čin, za ktorý tento zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby neprevyšujúcou päť rokov.
(2) Nejde o prečin, ak vzhľadom na spôsob vykonania činu a jeho následky, okolnosti, za ktorých bol čin spáchaný, mieru zavinenia a pohnútku páchateľa je jeho závažnosť nepatrná.
§ 11 Zločin
(1) Zločin je úmyselný trestný čin, za ktorý tento zákon v osobitnej časti ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou päť rokov. (2) O zločin ide aj vtedy, ak v prísnejšej skutkovej podstate prečinu spáchaného úmyselne je ustanovená horná hranica trestnej sadzby prevyšujúca päť rokov.
(3) Zločin, za ktorý tento zákon ustanovuje trest odňatia slobody s dolnou hranicou trestnej sadzby najmenej desať rokov, sa považuje za obzvlášť závažný.

právnej úprave). Vzhľadom na to, že právnická osoba nie je reálnou osobou ako je fyzická osoba, ale „fiktívnou“ osobou, nie je spôsobilá spáchať všetky trestné činy uvedené v Trestnom zákone.

S prihliadnutím na uvedené skutočnosti v prípade mobbingu/bossingu prichádzajú do úvahy tie trestné činy, kde by páchateľom mohla byť fyzická osoba, a to zamestnanec, vedúci zamestnanec alebo zamestnávateľ – fyzická osoba šikanujúci zamestnanca.Ak by sme zovšeobecnili situáciu, že pri mobbingu dochádza k nechceným zásahom do dôstojnosti, dobrej povesti či súkromia mobbovaného a mobbovaný je vystavovaný rôznym formám nátlaku či ohováraniu, dalo by sa uvažovať o nasledovných trestných činoch súvisiacich s mobbingom.

Trestného činu ***ohovárania*** v zmysle § 373 ods. 1 Trestného zákona sa dopustí ten, kto o inom oznámi ***nepravdivý údaj***, ktorý je spôsobilý značnou mierou ***ohroziť jeho vážnosť*** u spoluobčanov, ***poškodiť ho v zamestnaní***, v podnikaní, narušiť jeho rodinné vzťahy alebo ***spôsobiť mu inú vážnu ujmu***. Čo sa týka výšky trestu, závisí od následkov, ktoré ohováranie môže spôsobiť. V § 373 ods.3 písm. b) Trestného zákona je stanovená vyššia sadzba trestu odňatia slobody na tri až osem rokov, ak páchateľ spácha trestný čin ohovárania a spôsobí inému stratu zamestnania, úpadok podniku alebo rozvod manželstva.

Toto ustanovenie ochraňuje česť a dobrú povesť človeka. V prípade trestného činu ohovárania môže byť predmetom útoku len jednotlivec, t.j. ochrany sa nemôže domáhať kolektív, inštitúcia, právnická osoba. Súčasne je potrebné upozorniť, že musí byť oznámený nepravdivý údaj (akoukoľvek formou, či už písomne, ústne), a to taký údaj, ktorý je spôsobilý značnou mierou ohroziť dotknutú osobu – ohrozenie sa skúma podľa konkrétnych okolností každého prípadu (objektívna stránka trestného činu). V súvislosti s mobbingom/bossingom na pracovisku možno uvažovať o oznámení nepravdivého údaju spôsobilého poškodiť dotknutú osobu v zamestnaní (poškodenie môže spočívať napr. v preradení na nižšiu pozíciu, možnosti výpovede).[174]

Tento trestný čin je prečinom a z hľadiska subjektívnej stránky sa vyžaduje úmysel.

Pri mobbingu môže dôjsť aj ***k ublíženiu na zdraví***. Trestný zákon upravuje trestný čin ublíženia na zdraví v § 155-158 a rozlišuje, či k ublíženiu na zdraví došlo úmyselne alebo z nedbanlivosti a aká ujma bola spôsobená (od závažnosti ublíženia sa následne odvíja aj

---

[174] Stiffel, H., Toman, P., Samaš, O.: Trestný zákon. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. IURA EDITION 2010, s. 788-789.

výška trestu). Ak by sme vzali do úvahy, že v rámci mobbingu dochádza k psychickému násiliu, a jeho prejavy by nemali byť príliš škodlivé, do úvahy by prichádzala skutková podstata trestného činu ublíženia na zdraví zakotvená buď v § 156 ods. 1 Trestného zákona (***kto inému úmyselne ublíži na zdraví***, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až dva roky) alebo v § 157 Trestného zákona (***kto inému z nedbanlivosti spôsobí ťažkú ujmu na zdraví***, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až dva roky) alebo v § 158 Trestného zákona (***kto inému z nedbanlivosti ublíži na zdraví tým, že poruší dôležitú povinnosť vyplývajúcu z jeho zamestnania***, povolania, postavenia alebo funkcie alebo uloženú mu podľa zákona, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok).

Objektom trestného činu je zdravie a predmetom útoku je živý človek. Ublíženie na zdraví je definované v § 123 ods. 2 Trestného zákona: ublížením na zdraví sa na účely tohto zákona rozumie také poškodenie zdravia iného, ktoré si objektívne vyžiadalo lekárske vyšetrenie, ošetrenie alebo liečenie, počas ktorého bol nie iba na krátky čas sťažený obvyklý spôsob života poškodeného. Z uvedenej definície vyplýva, že by malo ísť o také ublíženie na zdraví, ktoré sťažuje spôsob života poškodeného (podkladom pre preukázanie takéhoto ublíženia na zdraví môže byť potvrdenie o práceneschopnosti, a to podľa doteraz zaužívanej praxe v trvaní najmenej sedem dní; môže však nastať aj taká situácia, kedy nebude potrebné preukazovať dočasnú pracovnú neschopnosť). V prípade trestného činu uvedeného v § 158 Trestného zákona by sme v rámci mobbingu/bossingu mohli vychádzať z § 82 písm. b) Zákonníka práce, podľa ktorého sú vedúci zamestnanci utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Keďže ide o široko koncipovanú povinnosť a neexistuje osobitná povinnosť vedúcich zamestnancov v oblasti mobbingu, uplatnenie tohto trestného činu by pravdepodobne do úvahy neprichádzalo, a to z dôvodu, že by nebolo možné preukázať, akú povinnosť vedúci zamestnanec porušil.

Keďže je vymedzených viacero skutkových podstát, tento trestný čin je v závislosti od závažnosti prečinom alebo zločinom a zo subjektívnej stránky sa vyžaduje úmysel alebo nedbanlivosť.[175]

V súvislosti s mobbingom/bossingom na pracovisku by bolo možné uvažovať aj ***o trestnom čine nátlaku*** (§ 192 Trestného zákona).Kto iného núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, zneužívajúc jeho hmotnú núdzu alebo naliehavú nemajetkovú potrebu alebo tieseň

---

[175] Stiffel, H., Toman, P., Samaš, O.: Trestný zákon. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. IURA EDITION 2010, s. 350-359.

vyvolanú jeho nepriaznivými osobnými pomermi, potrestá sa odňatím slobody až na tri roky (ods. 1).

Odňatím slobody na jeden rok až päť rokov sa páchateľ potrestá, ak spácha čin uvedený v odseku 1.

e) ***tým, že odopiera zamestnancovi v pracovnom alebo inom obdobnom pracovnom vzťahu právo na zaistenie bezpečnosti zdravia pri práci,*** na dovolenku na zotavenie alebo na poskytnutie zákonom zaručených osobitných pracovných podmienok ženám a mladistvým zamestnancom.

Objektom trestného činu je slobodné rozhodovanie človeka. Páchateľ nepoužíva násilie ani hrozbu násilia, ale zneužíva tieseň iného. V zmysle § 122 ods. 8 Trestného zákona trestný čin je spáchaný s použitím nátlaku vtedy, ak páchateľ použije na jeho spáchanie psychické násilie proti inému.

„Objektívna stránka trestného činu spočíva v tom, že páchateľ neoprávnene núti iného, aby niečo konal, opomenul alebo trpel v dôsledku existenciu uvedených skutočností. Čin je dokonaný konaním, ktorého obsahom je nútenie k určitému konaniu na základe zneužitia jeho hmotnej alebo inej núdze, či tiesne (spravidla za použitia psychického nátlaku). Nevyžaduje sa, aby páchateľ svoj zámer dosiahol. Hmotná núdza alebo naliehavá majetková potreba je v tomto zmysle individuálnou kategóriou, ktorá závisí od konkrétnej osoby, jej majetkových pomerov a okolností prípadu. Tieseň je stav, hoci aj prechodný, vyvolaný nepriaznivými okolnosťami, ktoré vedú k obmedzovaniu voľnosti v rozhodovaní (pôjde napríklad o tiesnivé pomery v osobných, rodinných, majetkových alebo iných nemajetkových vzťahoch). Ide o úmyselný trestný čin. Trestný čin nátlaku je prečinom.“[176]

V rámci mobbingu môže dôjsť aj k spáchaniu ďalších trestných činov. Závisí však od konkrétnych okolností, či vôbec dôjde k naplneniu skutkových podstát týchto trestných činov. Môžu nastať situácie, kedy mobbér vyžaduje od mobbovaného splnenie rôznych úloh (niekedy aj pod hrozbou fyzického násilia), ktoré nespadajú do rámca výkonu práce, a zamestnanec z obavy o stratu zamestnania alebo zo strachu takéto pokyny plní. Ak ide len o subjektívny pocit mobbovaného zamestnanca, že sa mu mobbér vyhráža, vydiera, prípadne ak aj dôjde k takýmto negatívnym prejavom, nemusí automaticky konanie mobbéra napĺňať znaky trestného činu.

---

[176] Stiffel, H., Toman, P., Samaš, O.: Trestný zákon. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. IURA EDITION 2010, s. 423.

V rámci mobbingu na pracovisku môže dôjsť aj k vydieraniu mobbovaného. ***Vydieraním*** podľa § 189 ods. 1 Trestného zákona je situácia, kedy ***niekto iného násilím, hrozbou násilia alebo hrozbou inej ťažkej ujmy núti, aby niečo konal, opomenul alebo trpel***.

Objektom trestného činu je slobodné rozhodovanie človeka. Objektívna stránka spočíva v tom, že páchateľ neoprávnene núti iného, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, a to násilím alebo hrozbou násilia alebo ťažkej ujmy. Trestný čin je dokonaný násilným konaním alebo hrozbou, nevyžaduje sa, aby páchateľ dosiahol svoj zámer. Hrozba nemusí byť bezprostredná (t.j. môže byť napr. telefonicky) a nemusí smerovať priamo proti napadnutému (t.j. môže sa týkať aj jeho detí, majetku). Trestný čin vydierania je zločinom a zo subjektívnej stránky sa vyžaduje úmysel.[177]

V prípade, kedy by boli voči mobbovanému zamestnancovi smerované aj vyhrážky, a to v takom rozsahu, že by sme mohli hovoriť o hrozbe ťažkých následkov, § 360 Trestného zákona upravuje ***trestný čin nebezpečného vyhrážania***. Kto sa inému vyhráža smrťou, ťažkou ujmou na zdraví alebo inou ťažkou ujmou takým spôsobom, že to môže vzbudiť dôvodnú obavu, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok (ods. 1 a v ods. 2 sú uvádzané osobitné skutkové podstaty).

Predmetom ochrany je ochrana jednotlivca pred niektorými závažnými vyhrážkami. Objektívna stránka trestného činu spočíva vo vyhrážkach páchateľa inej osobe smrťou, ťažkou ujmou na zdraví[178] alebo ťažkou ujmou (napr. spôsobením škody veľkého rozsahu). Páchateľ sa nemusí osobne vyhrážať poškodenému v jeho prítomnosti, môže sa vyhrážať napr. aj formou listu, prostredníctvom inej osoby, takisto sa môže vyhrážať spôsobením ťažkej ujmy na zdraví napr. blízkej osobe poškodeného. Vyhrážanie musí byť spôsobilé vzbudiť dôvodnú obavu, čo spôsobuje problém, pretože musí fakticky dôjsť k spáchaniu trestnému činu. Trestný čin je prečinom a zo subjektívnej stránky sa vyžaduje úmysel.[179]

---

[177] Stiffel, H., Toman, P., Samaš, O.: Trestný zákon. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. IURA EDITION 2010, s. 414-415.

[178] § 123 ods. Trestného zákona: Ťažkou ujmou na zdraví sa na účely tohto zákona rozumie len vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, ktorou je a) zmrzačenie, b) strata alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, c) ochromenie údu, d) strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, e) poškodenie dôležitého orgánu, f) zohyzdenie, g) vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, h) mučivé útrapy, alebo i) porucha zdravia trvajúca dlhší čas (§ 123 ods. 4 Trestného zákona: porucha, ktorá si objektívne vyžiadala liečenie, prípadne aj pracovnú neschopnosť, v trvaní najmenej štyridsaťdva kalendárnych dní, počas ktorých závažne ovplyvňovala obvyklý spôsob života poškodeného).

[179] Stiffel, H., Toman, P., Samaš, O.: Trestný zákon. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. IURA EDITION 2010, s. 766-767.

Pomerne novým trestným činom je tzv. stalking – ***trestný čin nebezpečného prenasledovania*** zakotvený v § 360a Trestného zákona. Odborníci z oblasti trestného práva považujú stalking za špecifickú formu vzťahového násilia, ktorého základným znakom je násilné a nežiaduce prenikanie do súkromnej sféry obete takým spôsobom, že u obete vzniká dôvodný pocit ohrozenia (môže sa vyskytnúť v oblasti rôznych vzťahov: intímnych vzťahov, pracovných alebo aj susedských).[180]

Kto iného dlhodobo prenasleduje takým spôsobom, že to môže vzbudiť dôvodnú obavu o jeho život alebo zdravie, život alebo zdravie jemu blízkej osoby alebo podstatným spôsobom zhoršiť kvalitu jeho života, tým, že

a) sa vyhráža ublížením na zdraví alebo inou ujmou jemu alebo jemu blízkej osobe,

b) vyhľadáva jeho osobnú blízkosť alebo ho sleduje,

c) ho kontaktuje prostredníctvom tretej osoby alebo elektronickej komunikačnej služby, písomne alebo inak proti jeho vôli,

d) zneužije jeho osobné údaje na účel získania osobného alebo iného kontaktu, alebo

e) ho inak obmedzuje v jeho obvyklom spôsobe života,

potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok (§ 360a Trestného zákona).

Podľa odborníkov je ***stalking potrebné odlíšiť od iných foriem psychoteroru*** (tieto iné formy sa môžu v mnohých aspektoch podobať stalkingu, ale majú odlišnú podstatu, dynamiku), ako je ***mobbing***, sexuálne či mocensky motivovaný telefónny hovor alebo prenasledovanie jedinca určitou skupinou (napr. sektou) alebo inštitúciou.

Mobbing sa totiž na rozdiel od stalkingu odvíja vždy od pracovného prostredia a jeho cieľom je oslabiť pozíciu mobbovaného (zatiaľ čo pri stalkingu sa páchateľ fixuje na iného zamestnanca, proti jeho vôli ho obťažuje prejavmi so sexuálnym podtextom), prinútiť ho odísť zo zamestnania a možno povedať, že sa končí odchodom zamestnanca zo zamestnania (čo u stalkingu nenastáva a pokračuje, aj keď obeť prestane na pracovisku pôsobiť).[181]

Na základe vyššie uvedeného tak ***neprichádza do úvahy uplatnenie trestného činu nebezpečného prenasledovania v prípade mobbingu/bossingu***.

---

[180] Čírtková, L. Nebezpečné pronásledování. Dostupné na: http://www.spkcz.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=65:stalking&catid=34:lanky&Itemid=57 [cit. 10.10.2013]

[181] Čírtková, L. Nebezpečné pronásledování. Dostupné na: http://www.spkcz.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=65:stalking&catid=34:lanky&Itemid=57 [cit. 10.10.2013]

Je potrebné poukázať aj na skutočnosť, že v prípade, *ak by zamestnanec, ktorý sa cíti šikanovaný, oznámil niektorý z vyššie uvedených trestných činov a toto oznámenie by sa nezakladalo na pravde*, hrozí mu trestné stíhanie vo veci ***trestného činu krivého obvinenia***. Podľa § 345 ods.1 Trestného zákona kto iného lživo obviní z trestného činu v úmysle privodiť jeho trestné stíhanie, potrestá sa odňatím slobody na jeden rok až päť rokov.

5.6.1 Trestné konanie

V prípade, ak by sa dotknutá osoba domnievala, že konanie mobbéra napĺňa znaky skutkových podstát niektorého trestného činu, môže sa ochrany domáhať aj podaním trestného oznámenia. ***Trestné oznámenie sa podáva na polícii alebo prokuratúre*** podľa § 196 ods. 1 Trestného poriadku (zákona č. 301/2005 Z.z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov, ďalej len ako „Trestný poriadok"). Okrem poškodenej osoby môže trestné oznámenie podať každý, kto sa dozvedel o spáchaní trestného činu (aj anonymne).V niektorých prípadoch je dokonca zákonom uložená povinnosť oznámiť trestný čin. Ide o niektoré závažné zločiny a trestné činy korupcie, ktoré sú v rámci mobbingu/bossingu, môžeme povedať irelevantné.

Trestný poriadok podľa § 1 Trestného poriadku upravuje postup orgánov činných v trestnom konaní a súdov tak, aby trestné činy boli náležite zistené a ich páchatelia podľa zákona spravodlivo potrestaní. Zjednodušene povedané, trestné konanie v prvom stupni vykonáva okresný súd, ak tento zákon neustanovuje inak, a miestne príslušným je súd, v ktorého obvode bol trestný čin spáchaný (bližšie § 15-17 Trestného poriadku).

Vzhľadom na to, že v prípade šikanovania na pracovisku dochádza najmä k narušeniu súkromnoprávneho vzťahu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, pozornosť bude venovaná tejto oblasti, keďže trestné konania vo veci mobbingu/bossingu sú menej pravdepodobné.

5.7 Administratívnoprávny rozmer

V prípade, ak by prejavy mobbingu nedosiahli takú intenzitu, že by bolo možné uvažovať o ich trestnoprávnych aspektoch, môže dôjsť k spáchaniu priestupku v zmysle

zákona č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov (ďalej ako len „zákon o priestupkoch“).

Podľa § 2 ods. 1 zákona o priestupkoch *priestupkom je zavinené konanie, ktoré porušuje alebo ohrozuje záujem spoločnosti* a je za priestupok výslovne označené v tomto alebo v inom zákone, ak nejde o iný správny delikt postihnuteľný podľa osobitných právnych predpisov alebo o trestný čin. Priestupkom je napríklad porušenie nočného pokoja, vzbudenie verejného pohoršenia, urážka na cti, porušenie dopravných predpisov, výtržnosti, krádeže, ktoré sú menej závažné.

Zákon o priestupkoch priestupok ohovárania či vydierania nepozná, takéto konanie však môže byť posúdené podľa § 49 ako ***priestupok proti občianskemu spolunažívaniu***. Vo vzťahu k mobbingu/bossing by bolo možné hovoriť o priestupku ublíženia na cti alebo neúmyselného ublíženia na zdraví.

Podľa § 49 ods. 1 zákona o priestupkoch sa priestupku dopustí ten, kto

a) ***inému ublíži na cti tým, že ho urazí alebo vydá na posmech***,

b) ***inému z nedbanlivosti ublíži na zdraví,***

c) úmyselne uvedie nesprávny alebo neúplný údaj pred štátnym orgánom, pred orgánom obce alebo pred organizáciou za účelom získania neoprávnenej výhody,

d) ***úmyselne naruší občianske spolunažívanie vyhrážaním ujmou na zdraví***, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obvinením z priestupku, schválnosťami alebo iným hrubým správaním,

e) od iného násilím sám alebo za pomoci ďalších osôb vymáha majetkové práva alebo práva z nich vyplývajúce, o ktorých sa domnieva, že mu patria bez vykonateľného rozhodnutia príslušného orgánu,

f) napomáha osobnou účasťou násilnému vymáhaniu majetkových práv alebo práv z nich vyplývajúcich, hoci na ich vymáhanie niet vykonateľného rozhodnutia príslušného orgánu.

5.7.1 Priestupkové konanie

V prípade priestupku možno iniciovať priestupkové konanie. Podľa § 67 zákona o priestupkoch sa priestupky prejednávajú z úradnej povinnosti, ak nejde o priestupky, ktoré sa prejednávajú len na návrh podľa § 68 ods. 1 zákona o priestupkoch. V zmysle ustanovenia § 68. ods.1 zákona o priestupkoch sa ***však na návrh postihnutej osoby prejednávajú***

priestupky podľa § 42atohto zákona (t.j. priestupky na úseku práva na prístup k informáciám) a podľa§ 49 ods. 1 písm. a)tohto zákona (t.j. ***priestupky proti občianskemu spolunažívaniu, a to ublíženie na cti)***. Návrh možno podať príslušnému správnemu orgánu alebo pri objasňovaní orgánu oprávnenému objasňovať priestupok (§ 58 ods.3) najneskôr do troch mesiacov odo dňa, keď sa navrhovateľ o priestupku alebo o postúpení veci orgánom činným v trestnom konaní dozvedel. V návrhu musí byť uvedené, kto je postihnutou osobou, koho navrhovateľ označuje za páchateľa a kde, kedy a akým spôsobom sa mal priestupok spáchať (§ 68 ods. 2 zákona o priestupkoch).

Jednoducho uvedené, priestupky ***prejednávajú okresné úrady***, ak zákon neustanovuje inak a miestne príslušným je správny orgán, v ktorého územnom obvode bol priestupok spáchaný (podrobnejšie § 51 – 55 zákona o priestupkoch). V prvom rade rieši priestupky **polícia**. Polícia môže v niektorých prípadoch uložiť na mieste aj blokovú pokutu do výšky 33 eur. Ak prešetrením zistí spáchanie priestupku a pokutu neuloží, postúpi vec príslušnému okresnému úradu v obvode, v ktorom došlo k spáchaniu priestupku.

Za priestupok ***proti občianskemu spolunažívaniu*** podľa § 49 ods. 1 písm. a) zákona o priestupkoch možno uložiť ***pokutu do 33 eur***, za priestupok podľa § 49 ods. 1 písm. b) až d) a písm. f) zákona o priestupkoch pokutu do 99 eur a za priestupok podľa § 49 ods. 1 písm. e) pokutu do 331 eur.

5.8 Oblasť kontroly - Inšpekcia práce

V prípade, ak dôjde k porušeniu pracovnoprávnych povinností zo strany zamestnávateľa, zamestnanec má viaceré možnosti riešenia takejto situácie v závislosti od charakteru porušenia. Poškodený sa môže domáhať ochrany prostredníctvom súdu, podaním sťažnosti zamestnávateľovi alebo podnetu na inšpektorát práce.

Kontrola dodržiavania pracovnoprávnych predpisov spadá do pôsobnosti inšpekcie práce. Jej činnosť upravuje zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní a o zmene a doplnení niektorých zákonov (ďalej len „zákon o inšpekcii práce“).

Podľa § 2 ods. 1 zákona o inšpekcii práce inšpekcia práce je:

a) dozor nad dodržiavaním

1. *pracovnoprávnych predpisov*, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky [...]

3. *právnych predpisov a ostatných predpisov na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci* vrátane predpisov upravujúcich faktory pracovného prostredia [...]

b) vyvodzovanie zodpovednosti za porušovanie predpisov uvedených v písmene a) a za porušovanie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv,

c) poskytovanie bezplatného poradenstva zamestnávateľom, fyzickým osobám, ktoré sú podnikateľmi a nie sú zamestnávateľmi, a zamestnancom v rozsahu základných odborných informácií a rád o spôsoboch, ako najúčinnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).

Skutočnosť, že sa zamestnanci obracajú na inšpektoráty práce aj v prípade, ak sú na pracovisku mobbovaní, možno preukázať z každoročných správ vypracovaných Národným inšpektorátom práce týkajúcich sa stavu dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy. Z týchto správ sa možno dozvedieť, že vo väčšine prípadov poškodeným zamestnancom inšpektorát práce odporúča obrátiť sa na súd, a to aj z dôvodu, že inšpekcia práce nemá také možnosti riešiť problematiku mobbingu/bossingu ako všeobecné súdy (bližšie v texte o problematike mobbingu/bossingu v správach Národného inšpektorátu práce). Veľkým problémom je preukázanie, že k mobbingu/bossingu skutočne došlo.

V prípade, ak sa zamestnanec obracia na inšpektorát práce a namieta porušenie pracovnoprávnych predpisov, podáva tzv. podnet. Akou formou a kedy sa možno obrátiť na inšpektorát práce, je uvedené na webovej stránke inšpektorátu práce.

Podnetom sa podľa vnútorných smerníc vydaných Národným inšpektorátom práce rozumie ***podanie fyzickej alebo právnickej osoby, ktorá poukazuje na porušovanie povinností vyplývajúcich z ust. § 2 ods.1 písm. a) zákona o inšpekcii práce.***

Podanie podnetu môže byť realizované písomnou formou prostredníctvom pošty, e-mailu, osobne na podateľni, prípadne telefonicky do záznamu. Podnet je možné podať na miestne príslušnom inšpektoráte práce (podľa miesta prevádzky, resp. sídla zamestnávateľa), prípadne aj na Národný inšpektorát práce.

V podaní je potrebné uviesť ***meno, priezvisko a adresu bydliska zamestnanca***, ktorý podáva podnet (podnet môže byť podaný ***aj anonymne***, v takomto prípade nebude zamestnanec informovaný o výsledku; súčasne je potrebné uviesť, že šetrenie anonymných podnetov je na posúdení hlavného inšpektora práce), ***identifikáciu zamestnávateľa*** a ***opis situácie, t.j. k akému porušovaniu pracovnoprávnych predpisov dochádza*** (ktoré pracovnoprávne predpisy alebo predpisy súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci sú porušované).

Podnety inšpektorát práce vybavuje v zásade v lehote do 60 dní od ich doručenia, o predĺžení lehoty na 90 dní písomne rozhodne vedúci oddelenia a v odôvodnených prípadoch (napr. ak to neumožnia momentálne kapacitné možnosti, alebo prebiehajú mimoriadne akcie) o predĺžení lehoty na 90 dní písomne rozhodne hlavný inšpektor práce.

Ak je z podania zrejmá potreba urgentného riešenia situácie, alebo neskorším vykonaním kontroly by došlo k zmareniu jej účelu, kontrola musí byť vykonaná bezodkladne.

Podnety sa vybavujú v rámci inšpekcie práce, výsledkom ktorej je spísanie protokolu, ak sú zistené nedostatky, ***alebo záznamu v prípade, že nedostatky zistené nie sú***. V prípade zistenia nedostatkov inšpektorát práce ***nariadi ich odstránenie v primeraných lehotách a zaviaže kontrolovaný subjekt podať písomnú informáciu o prijatých opatreniach*** na odstránenie nedostatkov.[182] Možno vo všeobecnosti uviesť, že inšpektorát práce v prípade, ak zamestnávateľ neprijme potrebné opatrenia na odstránenie zistených nedostatkov, nemá k dispozícii donucovacie prostriedky. Dotknutý zamestnanec má v takomto prípade možnosť obrátiť sa napr. na súd (napr. ak inšpektorát práce zistí, že zamestnávateľ nevypláca zamestnancovi mzdu a nariadi jej vyplatenie, ale zamestnávateľ mzdu nevyplatí, zamestnanec má možnosť obrátiť sa na súd).

Okrem podnetu môže dotknutý zamestnanec podať na inšpektorát práce aj sťažnosť. Podľa § 3 zákona č. 9/2010 Z.z. o sťažnostiach je sťažnosť podanie fyzickej osoby alebo právnickej osoby, ktorým

- sa domáha ochrany svojich práv alebo právom chránených záujmov, o ktorých sa domnieva, že boli porušené činnosťou alebo nečinnosťou orgánu verejnej správy,
- poukazuje na konkrétne nedostatky, najmä na porušenie právnych predpisov, ktorých odstránenie je v pôsobnosti orgánu verejnej správy,

Čo sa týka ***sankcií,*** vo vzťahu k všeobecným porušeniam pracovnoprávnych predpisov (nebudú uvádzané pokuty v prípade závažných porušení, porušení zákazu nelegálneho zamestnávania) inšpektorát práce je oprávnený podľa § 19 ods. 1 písm. a) zákona o inšpekcii (Správne delikty)***uložiť pokutu,*** ak tento zákon neustanovuje inak, a to ***zamestnávateľovi*** za porušenie povinností vyplývajúcich z tohto zákona, z predpisov uvedených v § 2 ods. 1 písm. a) prvom bode až treťom bode a šiestom bode alebo za porušenie záväzkov vyplývajúcich z kolektívnych zmlúv ***až do 100 000 eur.***

---

[182] Podnety, sťažnosti a iné podania. Dostupné na: http://www.nip.sk/?id_af=34&ins=ba [cit. 20.10.2013].

5.9 Ďalšie možnosti ochrany a poradenstva

Okrem vyššie uvedených možností má mobbovaný zamestnanec možnosť obrátiť sa aj na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva a na Verejného ochrancu práv.

5.9.1 Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Pre ochranu ľudských práv a slobôd je dôležité Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“), ktoré bolo zriadené zákonom č. 308/1993 Z.z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva (s účinnosťou od 1.1.1994).

Podľa § 1 ods. 2 zákona č. 308/1993 Z.z. ***Stredisko plní úlohy v oblasti ľudských práv a základných slobôd*** vrátane práv dieťaťa (ďalej len „ľudské práva") a na tento účel najmä:

a) ***monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv a dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného zákona*** (t.j. antidiskriminačného zákona),

b) zhromažďuje a na požiadanie poskytuje informácie o rasizme, xenofóbii a antisemitizme v Slovenskej republike,

c) uskutočňuje výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti,

d) pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerancie spoločnosti,

e) ***zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie*** a prejavov intolerancie,

f) vydáva na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb alebo z vlastnej iniciatívy ***odborné stanoviská vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania*** podľa osobitného predpisu,

g) vykonáva nezávislé zisťovania týkajúce sa diskriminácie,

h) vypracúva a uverejňuje správy a odporúčania o otázkach súvisiacich s diskrimináciou,

i) poskytuje knižničné služby a

j) poskytuje služby v oblasti ľudských práv.

Podľa ods. 3 tohto ustanovenia je Stredisko ***oprávnené zastupovať účastníka v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania*** a podľa ods. 4 každoročne do 30. apríla vypracúva a uverejňuje za predchádzajúci kalendárny rok správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike.

V rámci textu sa nebudeme venovať vo všeobecnosti dodržiavaním ľudských práv a slobôd a problematikou diskriminácie v rámci pracovnoprávnych vzťahov, ale len mobbingom na pracovisku. Budeme vychádzať z informácií jednotlivých výročných správ Strediska (v správach je veľmi zreteľne odlíšená oblasť diskriminácie a mobbingu/bossingu).

Vo všeobecnosti možno uviesť, že na ***Stredisko sa môže obrátiť každá osoba, ktorá sa cíti byť diskriminovaná***. Vynára sa otázka, či o pomoc Strediska môže žiadať mobbovaný zamestnanec.

Stredisko vydalo vo svojej výročnej správe za rok 2011 k tejto problematike nasledovné stanovisko: „*Šikanózne správanie v pracovnom vzťahu by mali v prvom rade riešiť práve inšpektoráty práce, ktoré sú vybavené vyšetrovacími a sankčnými právomocami*[...]***Slovenské národné stredisko pre ľudské práva poskytuje právne poradenstvo obetiam šikany. Zastupovať na súde ich v rámci svojich kompetencií môže vtedy, ak šikanózne správanie voči obetiam napĺňa niektorý z diskriminačných dôvodov, chránených antidiskriminačným zákonom, napr. že príčinou nerovnakého zaobchádzania je vek, zdravotné postihnutie, rod, sociálny pôvod , národnostný lebo etnický pôvod a podobne***.“[183]

V prípade, ak v rámci mobbingu chýba diskriminančný dôvod, nejde o diskrimináciu. Uvedené deklaruje aj vyjadrenie Strediska pri riešení konkrétneho prípadu šikanovania v práci: „*Vášmu podnetu chýba zákonom chránený dôvod v zmysle antidiskriminačného zákona (napr. vek, pohlavie a pod.), z tohto dôvodu nie je možné Váš podnet, napriek tomu, že tu je jasné znevýhodnenie, klasifikovať ako diskrimináciu v zmysle antidiskriminačného zákona, vo Vašom prípade sa jedná o bossing. Po posúdení všetkých dôkazových materiálov Vás budem informovať, ako by sme mohli postupovať ďalej*“.[184]

---

[183]Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2011, s. 266. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/Spr%C3%A1va_o_dodr%C5%BEiavan%C3%AD_%C4%BEudsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_vr%C3%A1tane_z%C3%A1sady_rovnak%C3%A9ho_zaobch%C3%A1dzania_a_pr%C3%A1v_die%C5%A5a%C5%A5a_v_Slovenskej_republike_za_rok_2011_ISBN.pdf[cit. 15.11.2013].

[184] Antimobbingový zákon? Načo. Veď máme antidiskriminačný. Blog. http://dailyfresh.sk/reader/?url=mariahreskova.blog.sme.sk/c/321777/Antimobbingovy-zakon-Naco-Ved-mame-antidiskriminacny.html[cit. 16.11.2013].

5.9.2 Verejný ochranca práv

Základné práva a slobody chráni aj ďalší orgán, a to verejný ochranca práv. Podľa čl. 151a ods. 1 Ústavy SR verejný ochranca práv je nezávislý orgán Slovenskej republiky. Rozsah a spôsob, ktorým sa verejný ochranca práv ako nezávislý orgán podieľa ***na ochrane základných práv a slobôd fyzických osôb a právnických osôb pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej správy***, ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu a podrobnosti o voľbe a odvolávaní verejného ochrancu práv, o jeho pôsobnosti, o podmienkach výkonu jeho funkcie, o spôsobe právnej ochrany a o uplatňovaní práv fyzických osôb a právnických osôb upravuje zákon č. 564/2001 Z.z. o verejnom ochrancovi práv v znení neskorších predpisov (ďalej len „zákon o verejnom ochrancovi práv“).

Podľa § 11 ods.1 zákona o verejnom ochrancovi práv sa na verejného ochrancu práv ***môže obrátiť každý, kto sa domnieva, že pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánu verejnej správy boli porušené základné práva a slobody v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu***. Verejný ochranca práv koná na základe podnetu fyzickej osoby alebo právnickej osoby alebo z vlastnej iniciatívy. Z podnetu musí byť zrejmé, akej veci sa týka, proti ktorému orgánu verejnej správy smeruje a čoho sa podávateľ podnetu domáha (§ 13). V zmysle § 14 ods. 1 zákona o verejnom ochrancovi práv verejný ochranca práv ***podnet preskúma***.

Verejný ochranca práv ***nemôže zrušiť alebo zmeniť rozhodnutie žiadneho orgánu. Môže príslušný orgán upozorniť, že jeho rozhodnutie alebo konanie je nesprávne alebo je nečinný. Je realizátorom tzv. „nežného práva***“, v rámci ktorého svojou autoritou a apeláciou na príslušné orgány zabezpečuje výkon svojej pôsobnosti. [185]

Na základe vyššie uvedeného je zrejmé, že verejný ochranca práv preskúmava, či orgány verejnej správy postupovali tak, že nedošlo k porušeniu základných práv a slobôd. Nemá možnosť preskúmavať podnety týkajúce sa porušenia základných práv a slobôd v rámci súkromnoprávnych, a teda aj pracovnoprávnych vzťahov medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Okrem toho verejný ochranca práv každoročne predkladá Národnej rade

[185] V čom Vám môže verejný ochranca práv pomôcť? Dostupné na: http://www.vop.gov.sk/v-com-vam-moze-pomoct[cit. 16.11.2013].

Slovenskej republiky správu, v ktorej informuje o svojej činnosti a uvádza informácie o dodržiavaní základných práv a slobôd.

Verejný ochranca práv môže preskúmať, či v rámci pracovnoprávnych vzťahov nedošlo k porušeniu namietaných základných práv a slobôd, ak toto porušenie bolo spôsobené postupom orgánov verejnej správy, ktorého sa pracovnoprávny problém dotýkal. Napr. preskúma postup príslušného inšpektorátu práce, úradu práce, sociálnych vecí a rodiny alebo Sociálnej poisťovne, ak sa týchto inštitúcií preskúmavaný pracovnoprávny problém dotýkal a tieto v danej veci konali, resp. mali konať a porušili základné práva a slobody zamestnancov.

V prípade podnetu súkromnoprávneho charakteru verejný ochranca práv nekoná a poučí podávateľa o správnom postupe. Uvedené pravidlo vyplýva z ust. § 14 ods.2 zákona o verejnom ochrancovi práv, podľa ktorého ak verejný ochranca práv zistí, že podnet je podľa svojho obsahu opravným prostriedkom podľa predpisov o konaní vo veciach správnych alebo súdnych, žalobou alebo opravným prostriedkom v správnom súdnictve alebo ústavnou sťažnosťou, bezodkladne upovedomí o tom podávateľa podnetu a poučí ho o správnom postupe.

Verejný ochranca práv nemá žiadne prostriedky na to, aby vyriešil problém diskriminácie či mobbingu na pracovisku. V prípade, ak sa na verejného ochrancu práv obrátia diskriminované alebo mobbované osoby, verejný ochranca práv ich informuje, aké majú možnosti ochrany. Uvedené potvrdzuje aj Správa verejného ochrancu práv za rok 2012: „***Verejný ochranca práv nie je oprávnený preskúmavať jednotlivé individuálne pracovnoprávne vzťahy medzi zamestnancom a jeho zamestnávateľom***. *Tieto vzťahy požívajú súdnu ochranu, o čom som [...] informovala. Na základe doručených podnetov som skúmala, či postupom orgánov verejnej správy nedošlo k porušeniu namietaných základných práv.*“[186]

Záverom možno konštatovať, že problematika mobbingu a diskriminácie na pracovisku nepodlieha preskúmaniu verejným ochrancom práv. Možno však pozitívne hodnotiť, že verejná ochrankyňa práv JUDr. Jana Dubovcová v prípade, kedy ide o závažnejší problém (napr. verejnosti známy problém diskriminácie zdravotných sestier), vo svojej správe

[186] Správa o činnosti verejného ochrancu práv za rok 2012 , s. 29, Dostupné na: http://www.vop.gov.sk/files/Sprava_o_cinnosti_2012.pdf[cit. 15.11.2013].

uvádza aj takéto problémy, čím nepriamo prispieva k riešeniu problémom, ktoré nemá možnosť preskúmavať.[187]

5.10 Súdne rozhodnutia

V spoločnosti prevláda všeobecný názor, že zamestnanci sa na Slovensku obracajú na súd skôr sporadicky, a to aj s poukazom na finančnú a časovú náročnosť trvania súdnych sporov. Keďže neexistuje výskum v tejto oblasti, uvedenú informáciu nemožno potvrdiť.

Z praxe možno uviesť, že ak sú súdne spory v pracovnoprávnej oblasti, najčastejšie sa týkajú oblasti skončenia pracovného pomeru a zodpovednostných vzťahov.

Pri skúmaní rozhodnutí okresných, krajských súdov, ako aj rozhodnutí Najvyššieho súdu SR a Ústavného súdu SR z verejne dostupných databáz možno skonštatovať, že problematika šikanovania zatiaľ nie je pravidelnou agendou súdov. Ide skôr o prípady výnimočné. Príčiny, prečo sa zamestnanci s týmto problémom neobracajú na súd, nemožno jednoznačne určiť. Jednou z hlavných príčin môže byť aj skutočnosť, že neexistuje explicitná právna úprava a právne povedomie v tejto oblasti je nízke.

V rámci skúmania rozhodnutí slovenských súdov možno uviesť, že v prípade, ak je aj v rámci konania spomínaná problematika mobbingu, šikanovania na pracovisku, zvyčajne je spomínaná ako súvisiaci problém napr. v konaní o neplatné skončenie pracovného pomeru alebo v konaniach, kedy je namietané porušenie zásady rovnakého zaobchádzania a súdy sa preto touto otázkou meritórne nezaoberali.

Z dostupných rozhodnutí je niekoľko sporov, v rámci ktorých je uvádzaná a problematika šikanovanie.

Ústavný súd SR

Ústavný súd SR (III. ÚS 119/2012-23) prerokovával sťažnosť, ktorou bolo namietané porušenie základného práva na súdnu ochranu podľa čl. 46 ods. 1 Ústavy Slovenskej republiky, základného práva na rovnosť účastníkov súdneho konania podľa čl. 47 ods. 3 Ústavy Slovenskej republiky a práva na spravodlivé súdne konanie podľa čl. 6 ods. 1

[187] Správa o činnosti verejného ochrancu práv za rok 2012 , s. 29, Dostupné na: http://www.vop.gov.sk/files/Sprava_o_cinnosti_2012.pdf[cit. 15.11.2013].

Dohovoru o ochrane ľudských práv a základných slobôd rozsudkom okresného a krajského súdu. Ústavný súd sťažnosť zamietol.

Podľa sťažovateľky súdy porušili jej *„**právo na spravodlivé súdne konanie, právo na súdnu ochranu a právo na rovnosť účastníkov v konaní“.*** Požadovala, aby Ústavný súd uvedené rozhodnutia zrušil a vec vrátil okresnému súdu na ďalšie konanie. Sťažovateľka zároveň žiadala priznať finančné zadosťučinenie v sume 20 000 €, ako aj náhradu trov právneho zastúpenia.

Sťažovateľka pracovala na mestskom úrade ako odborná referentka, podpísala dohodu o hmotnej zodpovednosti, na základe ktorej prevzala inventár a sklad spotrebného materiálu mestského úradu, a súčasne zastávala aj funkciu odbornej referentky – hospodárky. V roku 2008 ***boli v rámci mimoriadnej inventarizácie zistené nedostatky týkajúce sa nezaúčtovania účtovných dokladov*** – výdajky z roku 2007 neboli riadne vypísané a spracované, neboli označené jednotlivé druhy materiálu, bola chybná evidencia v programe skladového účtovníctva, boli zistené aj nedostatky v tlačivách nakúpených priamo do spotreby.

Bola vypracovaná správa o vykonanej kontrole, s ktorou bola sťažovateľka oboznámená a následne jej bolo ***odovzdané upozornenie zamestnávateľa na porušovanie pracovnej disciplíny.***

Sťažovateľka podala okresnému súdu návrh, ktorým sa ***domáhala určenia, že právny úkon – upozornenie – je neplatný, súčasne sa dožadovala aj vyplatenia osobného príplatku*** zamestnávateľom v sume 3 000 Sk od 1. júla 2008 *„do budúcna“*. Sťažovateľka tvrdila, že si nie je vedomá porušovania žiadnych právnych predpisov ani vnútorných predpisov zamestnávateľa, zamestnávateľ podľa nej nemal dôvod na vydanie takéhoto upozornenia, ktoré bolo zmätočné a účelové.

Okresný súd i krajský súd návrh zamietli. Súdy mali za to, že dokazovaním bolo preukázané, že upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny bolo odôvodnené a *argumentácia žalobkyne sa súdu javí len ako účelová a tendenčná, hlavne pri tvrdení, že zo strany zamestnávateľa pociťovala mobbing na jej osobu.*

„Podľa Ústavného súdu v preskúmavanej veci neboli pochybnosti o tom, že sťažovateľka svojím konaním podrobne uvedeným v upozornení porušila pracovnú disciplínu, čo napokon viackrát sama priznala. Jej výpovede svedčia o tom, že nedostatkom vytýkaným zamestnávateľom porozumela. Tvrdenia sťažovateľky, že právny úkon (upozornenie) je neplatný pre neurčitosť, nezrozumiteľnosť a zmätočnosť, sa v intenciách uvedeného javia ako účelové. Intenzita porušenia pracovnej disciplíny sa premietla „len“ do zníženia osobného

príplatku sťažovateľke zamestnávateľom, ktorý, ako bolo uvedené, je nenárokovou zložkou platu. Porušenie pracovnej disciplíny sťažovateľkou v danom prípade nebolo dôvodom skončenia pracovného pomeru. V nadväznosti na posúdenie upozornenia ako platného právneho úkonu okresný súd zamietol aj návrh sťažovateľky na vyplatenie osobného príplatku zamestnávateľom v pôvodnej sume. Námietky sťažovateľky nastolené v konaniach pred všeobecnými súdmi týkajúce sa skutkovej a právnej stránky veci teda nijako nemôžu ovplyvniť ich záver, že sťažovateľka porušila pracovnú disciplínu, právny úkon – upozornenie – je platný a nie je dôvod rozhodnúť o vyplatení osobného príplatku sťažovateľke.

Ústavný súd nezistil existenciu okolností nasvedčujúcich tomu, že by napadnutý rozsudok krajského súdu v spojení s rozsudkom okresného súdu bolo možné považovať za svojvoľný alebo zjavne neodôvodnený, resp. za taký, ktorý by popieral zmysel práva na súdnu ochranu, resp. práva na spravodlivé súdne konanie. V danej veci bol dostatočne zistený skutkový stav, všeobecné súdy použili relevantné právne normy a vyložili ich ústavne konformným spôsobom, z odôvodnenia ich rozhodnutí dostatočne zrozumiteľne vyplýva, čo bolo dôvodom tak zamietnutia návrhu sťažovateľky okresným súdom, ako aj potvrdenia rozsudku okresného súdu krajským súdom. Z ústavnoprávneho hľadiska preto niet žiadneho dôvodu, aby sa spochybňovali závery rozhodnutí všeobecných súdov.“[188]

Všeobecné súdy SR

Ako bolo uvedené vyššie, problematika šikanovania/mobbingu je v niektorých konaniach súdov obvykle uvádzaná ako problém súvisiaci so skončením pracovného pomeru. Možno zjednodušenou formou uviesť, že zamestnanci v rámci konania o neplatné skončenie pracovného pomeru (ktorý bol zvyčajne skončený jednostranne zamestnávateľom z dôvodu porušenia pracovnej disciplíny) uvádzajú, že počas zamestnania sa voči nim uplatňoval mobbing. Keďže predmetom konaní nebola problematika šikanovania, ale neplatnosť skončenia pracovného pomeru, súdy sa týmto problémom v týchto konaniach nemali dôvod zaoberať. Zamestnanci ani nepreukázali či a ako k takémuto konaniu došlo, len uvádzajú, že boli mobbovaní (podobne napr. Rozsudok Krajského súdu Prešov – sp.zn. 10CoPr/1/2013; Krajský súd Nitra – sp. zn. 5Co/40/2012; Krajský súd Žilina – sp. zn. 6Co/14/2012).

---

[188]Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 119/2012-23, s. 10-11.

Problematika šikanovania na pracovisku však už bola skúmaná aj súdom (Krajský súd Banská Bystrica – sp. zn. 16CoPr/11/2012). Skutkový stav možno zjednodušene uviesť nasledovne: zamestnanec pracoval na pozícii, ktorú v priebehu existencie pracovného pomeru zamestnávateľ svojimi internými predpismi ustanovil ako pozíciu, na zastávanie ktorej je daná požiadavka vymenovania zo strany zamestnávateľa (§ 42 ods. 2 Zákonníka práce). Zamestnávateľ zamestnanca z funkcie odvolal a následne dal zamestnancovi výpoveď pre nespĺňanie požiadavky na výkon práce podľa § 63 ods. 1 písm. d) bod 2 Zákonníka práce. V rámci konania bola skúmaná aj otázka diskriminácie. Vzhľadom na to, že pre účely tohto textu je dôležité skúmanie problematiky šikanovania, pozornosť nebude venovaná neplatnosti skončenia pracovného pomeru a diskriminačnému konaniu (zamestnanec napr. uvádzal, že mu bola znemožňovaná účasť na odborných seminároch za účelom zvyšovania kvalifikácie, bol mu daný zákaz vstupu zo strany zamestnávateľa do budovy, nebol mu vydaný pracovný posudok v zákonnej lehote, bola mu zamietnutá žiadosť na poskytnutie pôžičky zo sociálneho fondu, znížené osobné ohodnotenie, a to z dôvodu, že zamestnanec upozorňoval na nedostatky v činnosti zamestnávateľa a uplatňoval si svoje práva súdnou cestou).

Podľa súdu „***šikanovanie treba odlíšiť od diskriminácie.*** Diskriminácia je definovaná v zmienenom zákone č. 365/2004. Predmetom antidiskriminačného zákona je úprava uplatňovania zásady rovnakého zaobchádzania a úprava prostriedkov právnej ochrany pri porušení tejto zásady. V zmysle antidiskriminačného zákona sa za dodržanie zásady rovnakého zaobchádzania považuje dodržanie zákazu diskriminácie z dôvodov stanovených týmto zákonom. Týmito dôvodmi sú pohlavie, náboženské vyznanie alebo viera, rasa, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotné postihnutie, vek, sexuálna orientácia, manželský stav, rodinný stav, farba pleti, jazyk, politické alebo iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, majetok, rod alebo iné postavenie.

Všeobecne sa pod diskrimináciou v pracovnom práve rozumie akékoľvek rozlišovanie, vylúčenie alebo uprednostňovanie založené na diskriminačných znakoch, ktorých cieľom je ohroziť alebo úplne znemožniť rovnaké možnosti zamestnancov, alebo rovnaké zaobchádzanie s nimi v pracovnoprávnych vzťahoch.

Treba podčiarknuť, 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***.

Európsky parlament už v roku 2001 prijal uznesenie o obťažovaní na pracovisku 2001/2339 (INI), ktoré bolo zamerané na šikanovanie. Spomínané uznesenie Európskeho parlamentu zvýrazňuje skutočnosť, že neexistuje medzinárodne uznávaná definícia šikanovania. Poradný výbor Európskej komisie pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci vo svojom stanovisku - názor na násilie na pracovisku, uvádza nasledovnú definíciu: Mobbing (šikanovanie) je negatívna forma správania medzi kolegami alebo medzi nadriadenými a podriadenými, ktorým sa daná osoba opakovanie ponižuje, a ktorým na ňu jedna alebo viaceré osoby priamo alebo nepriamo útočia za účelom a cieľom jej vylúčenia.

Šikanovanie definuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vo svojom letáku č. 23 - šikanovanie na pracovisku. Podľa tejto agentúry je šikanovanie na pracovisku opakované nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. V rámci tejto definície:

- nezmyselné správanie znamená správanie, pri ktorom znalá osoba pri zohľadnení všetkých okolností predpokladá, že dôsledkom tohto správania bude šikanovanie, poníženie, podkopanie alebo ohrozenie
- správanie zahŕňa správanie jednotlivcov alebo skupiny; systém práce môže byť používaný ako prostriedok šikanovania, poníženia, podkopania alebo ohrozenia.
- riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci predstavuje riziko pre psychické a fyzické zdravie zamestnanca.

Niektoré prejavy šikanovania: ***odmietanie komunikácie so zamestnancom (efekt „vzduchu", absencia pokynov alebo dávanie protichodných pokynov, nepridelľovanie práce alebo nadmerné pridelenie práce, priradenie nezmyselných úloh, alebo úloh, ktoré presahujú zamestnancovu pracovnú náplň, ponižujúce pracovné podmienky, neustála kritika, sarkazmus, ponižovanie, hrozby uplatnením pracovnoprávnych postihov, ohováračské komentáre, urážky, vyhrážky.***

Z časového hľadiska sa vyžaduje, aby tieto prejavy trvali po dlhší čas. Minimálne 6 mesiacov, raz týždenne.

V Zákonníku práce nie je šikanovanie expressis verbis zakotvené. Analogicky možno šikanovanie možno považovať za špecifický druh zneužitia práva. Zákaz zneužitia práva je v Zákonníku práce zakotvený v článku 2 základných zásad. V zmysle tohto článku výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka

pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. V tejto formulácii je obsiahnutý zákonný zákaz a zákonný príkaz, ktoré predstavujú hranicu výkonu spravodlivosti, výkonu práv a povinností. 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 nevzniká porušením právnej povinnosti, ale vzniká pri výkone práva, spôsobom, ktorý zákon zakazuje.*** [....] Z toho vyplýva, že za rozpor s dobrými mravmi možno považovať aj šikanovanie.

Za možnosti právnej ochrany šikanovaných zamestnancov treba považovať

1. skončenie pracovnoprávneho vzťahu,
2. sťažnosť podľa Zákonníka práce
3. podnet na inšpektorát práce
4. žaloba
5. návrh na začatie konania o priestupku
6. trestné oznámenie.

Rovnako ako šikanovanie, ani jeho právna ochrana nie je výslovne zakotvená v Zákonníku práce. Do § 13 ods. 3 Zákonníka práce je premietnutá zásada zneužitia práva. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávnych vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Z § 13 ods. 6 Zákonníka práce vyplýva, že zamestnanec, ktorý sa domnieva, že jeho práva alebo právom chránené záujmy boli dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania, alebo nedodržaním zásady zákazu zneužitia práva, sa môže obrátiť na súd a domáhať sa právnej ochrany. [....]

A keďže šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, použijú sa na jeho právnu ochranu ustanovenia antidiskriminačného zákona o právnej ochrane a konanie vo veciach v súvislostiach s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

V rámci antidiskriminačného zákona sa zakotvuje možnosť domáhať sa

- upustenia od protiprávneho konania
- napravenia protiprávneho stavu
- primeraného zadosťučinenia
- náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Ochrana podľa antidiskriminačného zákona je založená ***na zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam napr. aj pri priznávaní***

výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Z aplikácie § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona na prípady šikanovania vyplýva, že ***žalovaný je povinný preukázať, že k šikanovaniu nedošlo, ak žalobca oznámi súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k šikanovaniu (porušenia zákazu zneužitia práva) došlo, t. j. uplatní sa inštitút obráteného dôkazného bremena.***

Po oboznámení a pochopení vyššie uvedených skutočností možno zadefinovať čo (aké nároky) žalobca svojím návrhom uplatňuje, ako tieto treba právne posudzovať a akému právnemu hodnoteniu majú byť podriadené skutkové zistenia.

V tejto súvislosti treba zdôrazniť, že ***súd pri rozhodovaní nemôže hodnotiť slovne reprodukované emočné pocity, ale musí vyhodnocovať skutkové zistenia***. Pri pozornom pochopení vyššie citovaných zásad nemožno dospieť k záveru, že žalobca bol žalovaným diskriminovaný.

Diskriminácia totiž vyžaduje porušenie dodržania zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodov príslušnosti diskriminovaného k určitej skupine, ktoré skupiny boli vyššie vymenované (viera, rasa, národnosť atď.).Uvedený záver však automaticky nepredpokladá, že u žalobcu nemohlo dochádzať k šikanovaniu.

Vzhľadom k tomu, že šikanovanie je špecifickým druhom zneužitia práva, na jeho právnu ochranu sa použijú ustanovenia antidiskriminačného zákona o právnej ochrane a konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania.

Treba si uvedomiť, že nie každý prejav zlomyseľnosti na pracovisku možno označiť za šikanovanie a to najmä vtedy, ak tieto prejavy zlomyseľnosti netrvajú dlhší čas v časove neprerušovanom slede a opakovane. T.j. minimálne 6 mesiacov a minimálne raz týždenne. ***[....]Pod šikanovaním treba rozumieť psychické prenasledovanie alebo intrigovanie, ktoré sa vyznačuje systematickosťou a ktoré sa prejavuje najmä verbálnymi a psychickými útokmi. Šikanovanie často obsahuje využívanie a zneužívanie moci, pri ktorom majú šikanovaní problémy pri bránení sa voči takémuto správaniu.[....]***

Za šikanovanie pracovníka môže pracovník požadovať aj náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch a v prípade nevyvrátenej šikany mu táto náhrada v primeranej výške aj prináleží.[....]

V tejto súvislosti je potrebné zdôrazniť, že jeden z nárokov zamestnanca pri šikane je aj nárok na náhradu škody. Nárok na náhradu škody však nemožno kumulovať ani zamieňať s náhradou nemajetkovej ujmy v peniazoch. Náhradu škody zvyčajne možno presne ustáliť, pretože ide o úbytok materiálnych hodnôt. Výška nemajetkovej ujmy je pojem

abstraktný. Kritériá, ktoré určujú výšku škody, nie sú kritériami na určenie nemajetkovej ujmy.

Ochrana podľa antidiskriminačného zákona ako aj Zákonníka práce je založená na objektívnom zodpovednostnom princípe, z ktorého vyplýva, že sa nevyžaduje zavinenie ako subjektívny predpoklad. ***Zavinenie a jeho miera však môže nadobudnúť právny význam práve pri priznávaní výšky náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.***

Znamená to, že ***od peňažného odškodnenia nemajetkovej ujmy je potrebné odlíšiť prípady odškodnenia škody, ktorá môže vzniknúť ako následok zásahu do nemajetkovej sféry.*** V týchto prípadoch sa však použijú ustanovenia Zákonníka práce o náhrade škody. Predmetom úpravy ustanovenia § 192 Zákonníka práce je všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu. Znenie tohto ustanovenia je prevzaté z právnej úpravy predošlého zákona č. 65/1965 Zb. Zákonníka práce. V rámci všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu zamestnávateľ zodpovedá za škodu vždy ak sú splnené predpoklady a to existencia škody vzniknutej pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s nimi, ďalej porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom, alebo porušenie povinnosti zamestnancom, ktorý konal v rámci zamestnávateľa v jeho mene a existencia príčinnej súvislosti tzv. kauzálny nexus medzi škodou a porušením povinností, alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom.

Ušlá mzda je teda škodou. Pri rozhodnutí o jej náhrade nemožno hovoriť jedným dychom s rozhodnutím o náhrade nemajetkovej ujmy. [....]

Treba si tiež uvedomiť, že ***priznanie nemajetkovej ujmy v peniazoch nie je jedinou a samostatnou možnosťou, ktorú šikanovaný pracovník má. Je iba jednou z možností*** a treba tiež zdôrazniť, že nemajetkovú ujmu v peniazoch možno priznať iba vtedy, ak by sa iné možnosti nápravy za šikanu a možnosti uspokojenia šikanovaného pracovníka nejavili ako postačujúce a ak by šikanovaním utrpela šikanovaná osoba inú ujmu (morálnu, zníženie dôstojnosti, zníženie vážnosti v spoločnosti a pod.), ktoré nemožno reparovať inými zákonom predpokladanými spôsobmi napr. návratom do pôvodného stavu, odstránením závadného stavu, ospravedlnením a pod.

Náhrada nemajetkovej ujmy všeobecne, a aj v tomto prípade osobitne, nie je samostatne stojacim nárokom mimo ostatné nároky, ktorý súd musí priznať vždy. Ide však o nárok, ktorý prichádza do úvahy keď iné možnosti nápravy zlyhali, alebo nie sú možné. [....]

Pri rozhodovaní vo veci musí súd jednotlivé skutky vyčleniť, právne ich pomenovať, skutkovo a právne ich zaradiť a až potom môže, na základe zmocnenia zákona, rozhodnúť o požadovaných nárokoch.

Do výšky priznanej nemajetkovej ujmy nemožno preto zaradiť nevyplatené odmeny, náhradu mzdy, alebo nevyslanie na pracovné cesty do zahraničia (Slovinsko a Čechy) v rozdielnych časovo odťažitých termínoch v minulosti. [....]

Priznanie výšky nemajetkovej ujmy nemožno odôvodniť žiadnymi „hmatateľnými" dôvodmi. Priznanie výšky náhrady je viac otázkou vnútorného presvedčenia súdu ako otázkou vymenovania konkrétnych materiálnych dôvodov. Ostatné nároky, ktoré možno priznať za šikanovanie sú takého charakteru, že ich priznanie možno odôvodniť merateľnými parametrami. ***Pri rozhodovaní o priznaní výšky nemajetkovej ujmy súd musí v prvom rade zohľadniť, či iné priznané satisfakcie nie sú postačujúce, či ostatné nároky napr. na náhradu škody boli uplatnené, alebo boli priznané a v dostačujúcej výške, ale súd musí vychádzať zo svojho vnútorného presvedčenia čo je v danom prípade správne. Nastupuje tu teda sudcovská empatia, skúsenosť, znalosti a pod. Súd však musí vylúčiť akékoľvek vášne***. Za tohto stavu veci považoval odvolací súd za primerané priznať žalobcovi náhradu nemajetkovej ujmy v rozsahu 10 000 €.“[189]

Najvyšší súd ČR

Takisto v rámci skúmania rozhodnutí českého Najvyššieho súdu ČR možno zistiť, že ak bola problematika šikanovania uvádzaná, tak obvykle v konaniach o neplatné skončenie pracovného pomeru a v rámci diskriminačných žalôb. Zamestnanci konštatovali, že boli šikanovaní, avšak často ani neuvádzali v čom šikanovanie/mobbing spočívalo a žiadnym spôsobom nepreukazovali, že k tomuto negatívnemu konaniu došlo (porov. napr. rozhodnutie – sp. zn. 21 Cdo 4643/2010, sp. zn. 21 Cdo 2875/2007, sp. zn. 21 Cdo 2429/2004). Keďže šikanovanie nebolo predmetom konania, súd nemal dôvod sa týmto problémom zaoberať.

Zaujímavým rozhodnutím, v ktorom sa Najvyšší súd ČR zaoberal aj problematikou šikanovania, je rozhodnutie vo veci: sp. zn. 21 Cdo 2204/2001. Skutkový stav možno jednoducho uviesť nasledovne: zamestnanec pracoval naposledy ako námestník riaditeľa pre vedu a výskum v nemocnici (v nemocnici pracoval už od roku 1984 do 20.8.2013). Najmenej

[189] Krajský súd Banská Bystrica, rozhodnutie vo veci: sp. zn. 16CoPr/11/2012, s. 9-14.

od mesiaca jún 2013 do 8.7.2013 ***bol vystavený šikane riaditeľa***. Riaditeľ ho viackrát nevhodne okríkol v prítomnosti ďalších zamestnancov, bola znevažovaná jeho odbornosť, bol mu neoprávnene krátený plat, bola mu zakázaná operačná činnosť, bol vykazovaný z porád vedenia (hoci to bolo jeho pracovnou náplňou), bol odvolaný z funkcie námestníka a bola mu ponúknutá práca neodpovedajúca jeho kvalifikácii a bolo mu vyhrážané ďalšou šikanou. Keďže pre zamestnanca išlo o neúnosnú situáciu, podal 8.7.2013 výpoveď (následne bola uzatvorená dohoda).

Podľa zamestnanca mu v dôsledku priamej diskriminácie vznikla škoda, a to v rozdiele v príjmoch medzi zárobkom, ktorý mal ako zamestnanec v nemocnici, a príjmami, ktoré poberal ako nezamestnaný a ako dôchodca.

Súdy prvého aj druhého stupňa žalobu na náhradu škody zamietli. Konštatovali, že zamestnávateľ konal protiprávne a zamestnancovi škoda vznikla, medzi protiprávnym konaním a vznikom škody však nenašli príčinnú súvislosť. K takémuto záveru ich viedla najmä skutočnosť, že skončenie pracovného pomeru inicioval zamestnanec. Dôvody, prečo tak zamestnanec urobil, považovali súdy za bezvýznamné. Najvyšší súd ČR sa však s takýmto názorom nestotožnil a uviedol, že pre posúdenie existencie príčinnej súvislosti nie je významná len samotná skutočnosť, že pracovný pomer bol skončený dohodou, ale tiež dôvod, ktorý zamestnanca ku skončeniu pracovného pomeru viedol (neúnosné správanie nadriadeného voči zamestnancovi). V rámci iného konania ***zamestnávateľ uznal, že došlo k diskriminácii zo strany nadriadeného z dôvodu jeho zdravotného stavu*** (t.j. došlo k porušeniu povinnosti zamestnávateľom).

Najvyšší súd ČR vo svojom rozhodnutí uviedol, že ***šikana predstavuje porušenie právnej povinnosti zamestnávateľa, a za splnenie ďalších predpokladov zakladá zodpovednosť zamestnávateľa v zmysle ustanovenia § 187 odst. 2 zák. práce*** (pozn. § § 192 ods.2 slovenského Zákonníka práce).

S názorom súdov prvého a druhého stupňa, že pre záver o príčinnej súvislosti medzi vznikom škody vzniknutej na zárobku v dôsledku skončenia pracovného pomeru a porušením právnej povinnosti zamestnávateľom je významný len vlastný právny úkon, ktorým bol pracovný pomer skončený a nie dôvod jeho skončenia („motívy zamestnanca, ktoré ho viedli ku skončeniu pracovného pomeru“), Najvyšší súd ČR ako dovolací súd nesúhlasil.

Pre posúdenie, či je daná príčinná súvislosť medzi porušením právnej povinnosti zamestnávateľa a vznikom škody spočívajúcej v strate na zárobku z pracovného pomeru u zamestnávateľa, nie je významná samotná izolovane chápaná skutočnosť, že pomer skončil

dohodou podľa ustanovenia § 43 zák. práce (pozn. § 60 slovenského Zákonníka práce) na návrh zamestnanca (spôsob skončenia), ale tiež dôvod, na základe ktorého k tomuto skončeniu pracovného pomeru došlo. ***Za situácie, kedy bol zamestnanec šikanovaný z dôvodu zdravotného stavu, resp. došlo k porušeniu zákazu zneužitia práva vtedajším riaditeľom nemocnice, čím bola ponížená ľudská dôstojnosť, vážnosť a profesijná odbornosť zamestnanca,*** nemožno úspešne odvodzovať, že jeho návrh na skončenie pracovného pomeru dohodou urobený v krátkej časovej nadväznosti na to nemá právny význam, a že diskriminačné konanie nemalo za následok skončenie pracovného pomeru, lebo sám zamestnanec sa rozhodol pracovný pomer skončiť. Uvedené rozhodnutie je významné, keďže Najvyšší súd ČR venoval náležitú pozornosť okolnostiam, za ktorých došlo ku skončeniu pracovného pomeru a snažil sa uchopiť problém šikanovania na pracovisku.

5.11 Správy inštitúcií o problematike mobbingu/bossingu na Slovensku

Možno uviesť, že zamestnanci sa v prípade potreby ochrany a riešenia problémov obracajú častejšie než na súdy na inšpektoráty práce a v neposlednom rade na rôzne mimovládne organizácie a občianske združenia venujúce sa ochrane práv. Vo vzťahu k ochrane ľudských práv má na Slovensku významné postavenie Slovenské stredisko pre ľudské práva. Slovenské národné stredisko pre ľudské práva aj Národný inšpektorát práce vydávajú každoročne správy aj o stave dodržiavania diskriminačnej legislatívy, v rámci ktorých sú uvádzané aj problémy mobbingu. Z dôvodu prezentovania problému mobbingu na pracovisku v praxi uvádzame základné informácie z týchto správ.

5.11.1 Inšpektorát práce

Národný inšpektorát práce zverejňuje na svojom webe od roku 2009 informácie týkajúce sa podnetov a výkonu inšpekcie práce za príslušný kalendárny rok. Jednou z oblastí výkonu dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov je aj antidiskriminačná oblasť (v jej rámci sú uvádzané aj prípady mobbingu/bossingu).

Počet podnetov podaných na inšpektoráty práce a Národný inšpektorát práce:

rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
celkom	4657	4341	4596	6289	9776	5669	5257
diskriminácia				74	109	96	103

V roku 2009 bolo podaných 74 podnetov (17 anonymných) týkajúcich sa diskriminácie. Vybavených bolo 70 podnetov, z toho 17 bolo opodstatnených, 43 podnetov bolo odporučených riešiť súdnou cestou (správa vyslovene uvádza, že v rámci týchto podaní bolo 20 podnetov týkajúcich sa bossingu a mobbingu – pri mobbingu počet podnetov neuvádza).

V roku 2010 bolo podaných 109 takýchto podnetov (54 anonymných). Vybavených bolo 102 podnetov, z toho 17 bolo opodstatnených, 92 odporučených riešiť súdnou cestou (správa neuvádza, koľko podnetov sa týkalo bossingu a mobbingu).

V roku 2011 bolo podaných 96 diskriminačných podnetov (10 anonymných). Vybavených bolo 93 podnetov, z toho 4 boli opodstatnené, 86 odporučených riešiť súdnou cestou (správa neuvádza, koľko podnetov sa týkalo bossingu a mobbingu).

Diskriminácie sa v roku 2012 týkalo 103 podaných podnetov (25 anonymných).Vybavených bolo 103 podnetov, z toho 11 bolo opodstatnených, 61 odporučených riešiť súdnou cestou (správa neuvádza, koľko podnetov sa týkalo bossingu a mobbingu).[190]

Z vyššie uvedených správ vyplýva nárast počtu podnetov vo všeobecnosti, a to aj v oblasti diskriminácie. Stále je to však málo podnetov. Diskriminačné konanie býva často skúmané v rámci podnetov týkajúcich sa primárne porušení iných oblastí (aj samotní zamestnanci na problém mobbingu/bossingu upozornia v prípade, keď riešia inú pracovnoprávnu oblasť; t.j. predmetom podnetov nie je priamo problém šikanovania). Táto skutočnosť je konštatovaná aj v samotnej správe: "***podaní, ktoré sa týkajú len diskriminácie, je veľmi málo****, čo je dlhodobý trend. Vo väčšine prípadov obdržaných podnetov táto oblasť tvorí len sekundárnu časť podania.*"[191]

---

[190] Diskriminácia. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip

[191] Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2010 NIP, Košice, s. 6. http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].

Podľa inšpektorátov práce (na základe informácií z výročných správ) „*väčšina problémov, ktoré zamestnanci vnímajú ako diskrimináciu, pramení z nedostatkov v pracovnoprávnych vzťahoch, na ktoré poukazujú - nesprávne pracovné zaradenie, nepreplácanie všetkých nárokov, zvyšovanie nárokov zamestnávateľa na kvalitu práce, zvýšená kontrola zo strany zamestnávateľa a podobne.*“ Súčasne je konštatované, že zamestnanci nevedia objektívne preukázať, že došlo k diskriminačnému konaniu, a často u nich ide len o ich subjektívny pocit. Podľa názoru inšpektorov zamestnanci často z dôvodu nepochopenia vedenia, organizácie práce, zavádzanie nových prvkov riadenia považujú konanie vedúcich zamestnancov za bossing. Takisto zlé medziľudské vzťahy na pracovisku a osobný konflikt medzi zamestnancom a jeho nadriadeným vzbudzuje u zamestnancov nepríjemný pocit, čo považujú tiež za existenciu bossingu.[192]

Správy uvádzajú, že je veľmi obtiažne preukázať diskriminačné konanie, inšpektorát práce odporúča tento problém riešiť súdnou cestou. Tento názor zastáva aj vo vzťahu k podnetom týkajúcich sa mobbingu/bossingu. Inšpektori práce odporúčajú obrátiť sa aj na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Stredisko vo svojich správach odporúča riešiť problematiku diskriminácie a mobbingu/bossingu v rámci inšpekcie práce, resp. súdnou cestou a naopak inšpektorát práce odporúča túto problematiku riešiť prostredníctvom Strediska, resp. súdu. Zamestnanci sa však na súd v tejto veci neobracajú. Nachádzame sa tak v „začarovanom“ kruhu.

Zamestnanci sa nedomáhajú ochrany z dôvodu strachu o stratu zamestnania, ako aj z dôvodu nedostatku dôkazov (svedkovia, spoluzamestnanci sa boja podať svedectvo, zamestnanci nemajú k dispozícií potrebné dokumenty).

„*V praxi má inšpektorát práce veľmi ťažké postavenie pri určovaní, kedy dochádza k diskriminácii, resp. k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy.* ***K určeniu, že došlo k porušeniu antidiskriminačnej legislatívy sa vyžaduje oveľa viac kompetencií, ako má inšpektorát práce*** *(zamestnanci v pracovnom pomere odmietajú podať informácie, inšpektor práce musí utajiť sťažovateľa a pod.). Z vykonanej inšpekcie práce však vyplýva, že často ide o subjektívny názor zamestnanca.* ***V prípade, ak by aj k diskriminácii došlo****, napr. pri odmeňovaní, pri posudzovaní odmeny za vykonanú prácu,* ***pri nátlaku, zastrašovaní, ponižovaní a pod.****, tento skutok sa inšpekciou práce nedá preukázať, nakoľko ide často už o*

[192]Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2011. NIP, Košice 2012, s. 3-7. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].

odstup času, keďže zamestnanci poukazujú obvykle na možné porušenie predpisu až po skončení pracovného pomeru, nedostatok dôkazov z dôvodu, že ostatní zamestnanci v pracovnom pomere nie sú ochotní poskytnúť informácie a tiež najmä pri odmeňovaní a hodnotení o subjektívny názor nadriadeného zamestnanca, ktorý inšpektor práce nemá právomoc posudzovať. Ak sú však tvrdenia zamestnávateľa iné ako zamestnanca, alebo zamestnancov, ***inšpektorát práce nemôže vo veci sporu rozhodnúť, preto odporúča vec riešiť súdom [...]Preto je potrebné podotknúť, že diskrimináciu na úrovni bossingu je problematické dokázať***. *"*[193]

Vo všeobecnosti možno uviesť, že vo vzťahu k diskriminačnému konaniu sa podnety týkajú najmä oblasti odmeňovania (aj v oblasti agentúrneho zamestnávania), pracovného času, dovolenky; z hľadiska formy diskriminácie je uvádzané obťažovanie - nevhodné správanie zamestnávateľov, vedúcich zamestnancov, agresívne správanie (najmä u zahraničných zamestnávateľov), ako aj sexuálne obťažovanie.

Záverom možno uviesť, že inšpektorát práce nekonštatuje obvykle porušenie v oblasti diskriminácie zo strany zamestnávateľa ani preukázanie mobingu/bossingu. ***Zamestnancom poskytne poradenstvo*** a spravidla im odporučí, aby si svoje námietky uplatnili prostredníctvom sťažnosti u zamestnávateľa, obrátili sa žalobou na príslušný súd, prípadne požiadali o pomoc Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

Vo vzťahu k šikanovaniu sa ***najviac podnetov týka šikanovania na pracovisku zo strany nadriadeného vedúceho zamestnanca***, ktoré by podľa názoru inšpektorátov práce bolo možné považovať za bossing, avšak problémom je, že takéto ***konania sa nepodarilo jednoznačne preukázať***.[194]

Za najčastejšie prejavy mobbingu/bossingu je uvádzané:

- šikanovanie zamestnancov, ktorí poukazujú na závažné nedostatky v organizácii a riadení;
- ohováranie, ponižovanie a vytváranie nepriaznivého pracovného prostredia;
- šikanovanie (zo strany vedenia);[195]
- bossing: šikanovanie a neznesiteľná atmosféra na pracovisku, uplatňovanie nekorektného a svojvoľného konania z pozície moci, ponižovanie;

---

[193]Správa o kontrole dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy, stav za rok 2009, NIP, Košice, s. 4-5. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].
[194]Správa o kontrole dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy, stav za rok 2009, NIP, Košice, s. 1-7. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].
[195]Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2011. NIP, Košice 2012, s. 3-7. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].

- mobbing: ohováranie, ponižovanie a vytváranie nepriaznivého pracovného prostredia .[196]

Odporúčania

Zo správ možno vyvodiť, že odhaliť diskrimináciu a mobbing/bossing na pracovisku zo strany inšpekcie práce je problematické, a to z dôvodu neexistencie dôkazov (môžu nastať situácie, kedy zamestnávatelia nepredložia požadované dokumenty, zamestnanci nemajú k dispozícii všetky podklady, a inšpektor práce tak musí vychádzať len z dostupných dôkazov, ktoré sú zvyčajne nedostatočné).

Z pohľadu inšpektorov práce sa ako problém v rámci preukázania diskriminačného konania javí potreba dokázania diskriminačného dôvodu. „*V tejto súvislosti je potrebné poznamenať, že inšpekciou práce sa dá zdokumentovať nerovnaké zaobchádzanie so zamestnancom alebo skupinou zamestnancov na pracovisku, ale na účely diskriminácie je potrebné zamestnávateľovi preukázať aj dôvod tohto konania (napr. z dôvodu farby pleti, členstva v odboroch, zdravotného stavu, príslušnosti k etnickej skupine, z dôvodu, že zamestnanec je žena a pod.), čo zamestnávateľ vo svojom vyjadrení alebo v podaní informácie samozrejme odmieta a často sa v takýchto prípadoch dostávame k riešeniu sporu v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. Spory v pracovnoprávnych vzťahoch riešia a rozhodujú súdy a inšpektor práce nie je oprávnený tento spor rozhodovať v prospech jednej alebo druhej strany sporu.* ***Podnetom na zlepšenie stavu v dozorovanej oblasti antidiskriminačnej legislatívy by bolo legislatívne oddelenie prvkov alebo javov nerovnakého zaobchádzania od samotných foriem diskriminácie.*** *Zatiaľ je možné nerovnaké zaobchádzanie v pracovnoprávnych vzťahoch bez vzťahu ku konkrétnym formám diskriminácie spočívajúcej v osobe zamestnanca alebo bývalého zamestnanca konštatovať len v prípadoch poskytovania mzdy za rovnakú prácu alebo prácu rovnakej hodnoty (§119a ZP) a v prípadoch pracovných podmienok a podmienok odmeňovania agentúrnych a kmeňových zamestnancov (§58 ods.5 ZP).*“[197]

Z pohľadu inšpektorátov práce možno ako potrebné vnímať, aby explicitne (aby nevznikali pochybnosti o tom, či inšpektorát práce má vykonávať kontrolu aj v tejto oblasti) v zákone o inšpekcii práce bola zakotvená povinnosť štátu (prostredníctvom inšpekcie práce)

---

[196]Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2012. NIP, Košice 2013, s. 3-6. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].
[197]Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2012. NIP, Košice 2013, s. 6. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].

vykonávať dozor nad dodržiavaním zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávnych a obdobných právnych vzťahoch.

Zaujímavým je návrh Národného inšpektorátu práce vytvoriť a viesť centrálny verejne prístupný zoznamu fyzických a právnických osôb, ktoré porušili zásadu rovnakého zaobchádzania. Tento môže slúžiť ako efektívna prevencia (zamestnávatelia by mali záujem o to, aby nefigurovali v takomto zozname). *„Zverejnenie identity subjektu porušujúceho zásadu rovnakého zaobchádzania plní funkciu zvýšenia a zefektívnenia implementácie záväzkov týkajúcich sa dodržiavania antidiskriminačných opatrení a satisfakčnú funkciu. Tieto opatrenia majú zároveň zefektívniť plnenie úloh Slovenského národného strediska pre ľudské práva. Podľa našich návrhov musí nasledovať po zistení porušenia zásady rovnakého zaobchádzania inšpekciou práce okamžité oznámenie tejto konkrétnej skutočnosti Slovenskému národnému stredisku pre ľudské práva. S výkonom inšpekcie práce súvisí aj návrh a to pridaním možnosti pre inšpektora práce požadovať informácie a vysvetlenia, ktoré sa týkajú uplatňovania antidiskriminačných predpisov.“*[198]Súčasne teda navrhuje, aby bola užšia spolupráca so Slovenským národným strediskom pre ľudské práva (bližšiu súčinnosť navrhuje vo svojich správach aj Stredisko).

Je potrebné prijať príslušnú právnu úpravu v oblasti obťažovania/šikanovania na pracovisku, a to aj z dôvodu, aby bolo rozlíšiteľné obťažovanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy a „klasického“ obťažovania.

5.11.2 Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

Výslovne sa problematike mobbingu/bossingu venujú aj správy Strediska od roku 2008.Uvádzajú počty podnetov adresovaných Stredisku, inšpekcii práce a Ústrediu práce, sociálnych vecí a rodiny a konštatujú všeobecné závery.

Stredisko problematiku šikanovania na pracovisku považuje za dôležitú (keďže psychický teror na pracovisku môže zapríčiniť rôzne zdravotné problémy až invaliditu).Poukazuje na to, že ***neexistujú relevantné výskumy*** v tejto oblasti a ďalším problémom je, že mobbing/bossing na pracovisku sa prejavuje najmä v latentnej forme a je ***ťažko dokázateľný***. V správe Strediska za rok 2010 sa uvádza k problematike

[198]Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2010 NIP, Košice, s. 7-8.Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013].

mobbingu/bossingu aj stanovisko Slovenskej komory psychológov, podľa ktorého ***zamestnanci nie sú dostatočne chránení***. Okrem potreby právnej úpravy je potrebné zaviesť aj ***rôzne preventívne opatrenia***, oboznámiť zamestnancov aj zamestnávateľov s touto problematikou (napr. formou prednášok o škodlivosti tohto negatívneho javu na pracovný výkon a vzťahy medzi zamestnancami; starostlivosťou o duševné zdravie zamestnancov v rámci bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci).[199] Ďalším negatívnym prvkom je, že ***zamestnávatelia nemajú upravené interne ako postupovať v prípade vzniku a existencie šikanovania na pracovisku***, t.j. často nie sú prijaté interné predpisy (tzv. etické kódexy), ktoré by upravovali proces riešenia šikanovania na pracovisku a ak aj niektorí zamestnávatelia majú prijaté etické kódexy, tieto nie súv praxi obvykle dodržiavané.[200]

Ako ***príčina vzniku mobbingu/bossingu*** sú často uvádzané ***nevhodné pracovné metódy, nejasné pravidlá zadávania pracovných úloh, zlé riadenie*** a neochota riadiacich zamestnancov počúvať problémy podriadených a ich neriešenie. V prípade vzniku konfliktov zamestnávatelia tieto neriešia, čo vedie k ich prehlbovaniu. Na pracoviskách sú zhoršené medziľudské vzťahy a osobné spory medzi vedúcim zamestnancom a zamestnancom sú často vnímané ako bossing iba preto, že druhou stranou sporu je nadriadený zamestnanec.[201]

Čo sa týka počtov podnetov pre šikanovanie na pracovisku, uvádzaných v správach, tento je nasledovný:

- rok 2008: na Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny nebola v roku 2008 podaná žiadna sťažnosť, z údajov NIP vyplýva, že 16 osôb namietalo bossing;

- rok 2009: Stredisko (a jeho regionálne kancelárie) riešilo vyše 260 podaní (Stredisko uvádza stúpajúcu tendenciu takýchto podnetov), Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny riešilo 4 sťažnosti, podľa informácií NIP bolo riešených 20 podaní;

- rok 2010: Stredisko riešilo 120 podnetov, Odbor kontroly, vládneho auditu a štátneho dozoru Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR zaevidoval 4 sťažnosti, NIP zaevidoval 109 podnetov (spolu aj diskriminácia aj mobbing);

- rok 2011: Stredisko riešilo 324 podnetov, inšpektoráty práce riešili cca 16 sťažností na bossig a 2 podania na mobbing,;

---

[199]Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2010. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/SPR%C3%81VA_za_rok_2010.pdf[cit. 15.11.2013].
[200]Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2009. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/sprava-dodrziavanie-lp-2009.pdf[cit. 15.11.2013].
[201] s. 55-60. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/sprava-dodrziavanie-lp-2008.pdf[cit. 15.11.2013].

- rok 2012: v správe Strediska za rok 2012 je uvádzaný jeden prípad bývalého zamestnanca spoločnosti Volkswagen Slovakia týkajúci sa dlhodobo trvajúceho bossingu.

Vo všeobecnosti možno uviesť, že podľa správ Strediska sa zamestnanci väčšinou nesťažujú na mobbing/ bossing v situácii, keď sú mobbovaní, nežiadajú zamestnávateľa o nápravu zo strachu o stratu zamestnania a z tohto dôvodu neposkytujú súčinnosť ani svedkovia mobbingu na pracovisku (najmä v súčasnosti, kedy je vysoká miera nezamestnanosti je táto obava pochopiteľná).Táto skutočnosť vo všeobecnosti „nahráva" porušovaniam pracovnoprávnych predpisov. ***Mobbovaní zamestnanci sa teda so situáciou zmieria, a to až do takej miery, že radšej sami opustia pracovisko***. Zo získaných informácií títo zamestnanci riešia svoju situáciu prostredníctvom inšpekcie práce alebo Strediska až v čase, keď zamestnávateľ urobí kroky ku skončeniu pracovného pomeru, resp. až po skončení pracovného pomeru. „***Zo skúseností inšpektorátov práce vyplýva, že mnoho zamestnancov nežiada v prípade problému zamestnávateľa o nápravu hneď, ale nechá, hlavne zo strachu, situáciu dospieť tak ďaleko, až je neriešiteľná***."[202]

Zo správ vyplýva konštatovanie, že mobbing sa ťažko preukazuje a podnety adresované inšpektorátom práce sú vybavené tak, že sú zamestnanci informovaní o možnosti súdnej ochrany, ktorú však nevyužívajú. Napr. v správe Strediska za rok 2008 sa uvádza: „*Podľa Národného inšpektorátu v Košiciach „sa diskriminácia pri výkone inšpekcie práce ťažko preukazuje." Ak je jednoznačná, napríklad v nerovnakom prístupe, ktorý vyplýva z neposkytovania rovnakého mzdového ohodnotenia, či neposkytovania rovnakých možností, jej preukázanie vyplýva z dokladov.* ***Preukázať bossing, mobbing či šikanovanie však nie je vždy jednoznačne možné. Spory môže vyriešiť jedine súd. Inšpektoráty po prešetrení podnetu oznámia zistené skutočnosti zamestnancom a tí sú oprávnení zvážiť svoje rozhodnutie obrátiť sa na súd. Väčšina však takéto riešenie odmieta***."[203]

Za zaujímavú informáciu zo správy Strediska za rok 2011 možno považovať, že „ako pozitívum Stredisko hodnotí, že inšpektoráty práce, v porovnaní s predchádzajúcimi rokmi, sa vo väčšej miere venujú prešetrovaniu diskriminácie v pracovnoprávnych vzťahoch a

---

[202] Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2009, s. 60. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/sprava-dodrziavanie-lp-2009.pdf[cit. 15.11.2013].
[203] Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2008, s. 55-60. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/sprava-dodrziavanie-lp-2008.pdf[cit. 15.11.2013].

šikanóznemu výkonu práv a povinností na pracoviskách. Stredisko na rok 2012 pripravilo pre potreby inšpektorátov práce program školenia, vrátane metodických pomôcok, ako v praxi účinnejšie odhaľovať prejavy diskriminácie na pracoviskách a využívať kompetencie, dané inšpektorátom práce zákonom.“[204]

Zo správ Strediska vyplýva, že za prejavy mobbingu/bossingu možno považovať: ***nekorektné a svojvoľné konania vedúceho zamestnanca***, sústavné verbálne útoky na zamestnancov, ***ohováranie a ponižovanie***, vytváranie zastrašujúceho a zahanbujúceho pracovného prostredia zo strany vedúceho, intrigy na pracovisku zo strany vedúceho, osočovanie, urážanie, prenášanie povinností na podriadených, obvinenia z krádeže, osočovanie, ohováranie zamestnanca pred celým kolektívom na poradách, ***vytváranie prekážok v práci*** a pri výkone agendy a ***zneprístupnenie pracovného miesta*** výmenou zámky do dverí kancelárie, obviňovanie za nezodpovedný výkon práce, falšovanie dokumentácie, neumožňovanie/ zákaz účasti na pravidelných odborných školeniach.[205]

Stredisko vo vzťahu k problematike šikanovania na pracovisku vyslovilo nasledujúce odporúčania:

1. vzhľadom na to, že neexistuje právna úprava mobingu/bossingu na pracovisku, odporúča zakotviť ***povinnosť riešiť otázky mobbingu (kontroly) explicitne do zákona o inšpekcii práce*** a zvýšiť kontrolnú činnosť zo strany inšpektorátov práce, v tejto súvislosti je zaujímavý návrh vzájomnej ***užšej spolupráce Strediska a inšpekcie práce;***

---

[204]Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2011, s. 268. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/Spr%C3%A1va_o_dodr%C5%BEiavan%C3%AD_%C4%BEudsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_vr%C3%A1tane_z%C3%A1sady_rovnak%C3%A9ho_zaobch%C3%A1dzania_a_pr%C3%A1v_die%C5%A5a%C5%A5a_v_Slovenskej_republike_za_rok_2011_ISBN.pdf[cit. 15.11.2013].

[205]Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2011. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/Spr%C3%A1va_o_dodr%C5%BEiavan%C3%AD_%C4%BEudsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_vr%C3%A1tane_z%C3%A1sady_rovnak%C3%A9ho_zaobch%C3%A1dzania_a_pr%C3%A1v_die%C5%A5a%C5%A5a_v_Slovenskej_republike_za_rok_2011_ISBN.pdf[cit. 15.11.2013].

2. ako vhodné riešenie problémov mobbingu odporúča prijať také opatrenie, aby zamestnávatelia (v spolupráci so zástupcami zamestnancov) mali stanovenú povinnosť prijať etické ***kódexy, ktoré by upravovali postupy pri riešení mobbingu*** (u väčších zamestnávateľov možno uvažovať aj o povinnosti zriadiť etické komisie);

3. keďže problematika mobbingu je málo prezentovaná, je možné ***odporučiť jej prezentovanie širokej verejnosti.***[206]

[206]Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2011. s. 268. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/Spr%C3%A1va_o_dodr%C5%BEiavan%C3%AD_%C4%BEudsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_vr%C3%A1tane_z%C3%A1sady_rovnak%C3%A9ho_zaobch%C3%A1dzania_a_pr%C3%A1v_die%C5%A5a%C5%A5a_v_Slovenskej_republike_za_rok_2011_ISBN.pdf[cit. 15.11.2013].
Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2012.s. 195. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/1Spr%C3%A1va_SNS%C4%BDP_za_rok_2012-FINAL-FINAL-FINAL.pdf[cit. 15.11.2013].

6 Mobbing/bossing na pracovisku – konkrétne zistenia

6.1 Základné zistenia

Skutočnosť, či sa na slovenských pracoviskách vyskytuje mobbing/bossing, možno konštatovať len z niekoľkých prieskumov. Celoslovenský reprezentatívny výskum doteraz realizovaný nebol. V roku 2006 bol na Slovensku zrealizovaný prieskum mobbingových aktivít, a to v oblasti štátnej správy, samosprávy, vo výrobných podnikoch, v oblasti služieb, administratíve, zdravotníctve, školstve a kultúre prostredníctvom 1112 respondentov vo veku 18-60 rokov (K. Labaš).[207]

Z tohto prieskumu vyplýva, že až 80% respondentov sa stretlo s nejakou formou obťažovania. ***Mobbingové aktivity registrovalo na sebe 43,34% mužov a v kategórii žien 37,05%.*** V oblasti výrobnej sféry (kde pracovali muži aj ženy so základným a stredoškolským vzdelaním bez maturity) bolo najčastejším obťažovaním ohováranie v kolektíve a nátlak zo strany vedúceho, majstra. V skupine administratívnych zamestnancov, zamestnancov verejnej a štátnej služby a samosprávy sa najčastejšie vyskytovalo bránenie v rozhovore, izolácia, sexuálne obťažovanie. Nie potešujúcou je informácia, že ak bolo páchané na zamestnancoch násilie, alebo boli obťažovaní, zamestnanci túto skutočnosť v 90% prípadoch nezverejnili, až 70% respondentov uviedlo, že pre obťažovanie by zamestnanie nezmenili, a len 10% uviedlo, že ak by takúto možnosť malo, zmenili by zamestnanie.[208]

Zaujímavé údaje o mobbingu na Slovensku možno vyvodiť z prieskumu týkajúceho sa problematiky mobbingu prostredníctvom účelovo vybraných 122 zamestnancov (respondenti pôsobili v štátnom i súkromnom sektore; vykonávali prácu v sektore služieb, administratívy, výroby).Respondenti pracujúci v *štátnom sektore hodnotili atmosféru na svojich pracoviskách významne nepriaznivejšie ako zamestnanci súkromného sektora*. Častejšie boli vystavovaní

---

[207] Kubani, V.: Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku, s. 21. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Kubani%2C+V.%3A+Mobbing%2C+bullying+a+diskrimin%C3%A1cia+na+pracovisku [cit.5.6.2013]

[208] Kubani, V.: Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku, s. 21. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Kubani%2C+V.%3A+Mobbing%2C+bullying+a+diskrimin%C3%A1cia+na+pracovisku [cit.5.6.2013]

mobbingu respondenti s nižším vzdelaním.[209] Ako najčastejšie mobbingové stratégie boli uvádzané tieto: zámerné zadržiavanie informácií, neustála kritika a nadmerná kontrola práce, zadávanie nezmyselných a nesplniteľných úloh, verbálna agresia, zadávanie nekvalifikovaných úloh, ohováranie, šírenie klebiet, nemožnosť prejaviť vlastný názor, sociálna izolácia, nedoceňovanie už uskutočnenej práce, zosmiešňovanie a hrozba fyzického násilia.[210]

S Českou republikou už netvoríme spoločný štát, no máme s ňou niekoľko rovnakých, resp. podobných čŕt. Možno uviesť, že v mnohých aspektoch je pracovná klíma v podmienkach Slovenskej republike porovnateľná s Českou republikou, a preto možno výsledky výskumu týkajúce sa mobbingu na pracovisku v Českej republike využiť aj pre ilustráciu problematiky mobbingu na Slovensku.

Problematikou existencie a rozsahu mobbingu v Českej republike sa v rámci výskumu zaoberala spoločnosť STEM/MARK. Výskum sa uskutočnil v roku 2011 na vzorke 648 pracujúcich vo veku nad 15 rokov (ďalej ako „prvý výskum“) s výsledkom, že ***1/5 respondentov má skúsenosť s mobbingom v práci***. Spoločnosť uskutočnila prvý výskum už v roku 2009. Porovnaním výskumov je zreteľný pokles mobbovaných osôb z 27% na 19%.[211] V roku 2012 sa v Českej republike uskutočnil súkromný výskum týkajúci sa problematiky šikanovania, ktorého sa zúčastnilo 144 respondentov (ďalej ako „druhý výskum“).[212]

Výsledky prvého výskumu ukázali, že so šikanovaním na pracovisku sa stretla 1/5 respondentov (19%), na rozdiel od výsledkov druhého výskumu, kde sa so šikanovaním stretlo vyše 70 % respondentov. Značný rozdiel možno odôvodniť tým, že druhý prieskum nebol reprezentatívny a respondenti odpovedali formou dotazníka na portáli www.vyplnto.cz, a teda možno odôvodnene predpokladať, že odpovedali najmä tí respondenti, ktorí skúsenosť so šikanovaním mali.

---

[209] Búgelová, T., Flešková, D.: Mobbing a pracovné prostredie na Slovensku. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=++B%C3%BAgelov%C3%A1%2C+T.%2C+Fle%C5%A1kov%C3%A1%2C+D.%3A+Mobbing+a+pracovn%C3%A9+prostredie+na+Slovensku [cit.5.6.2013].

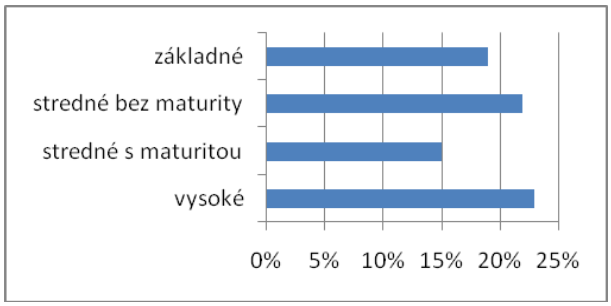
[210] Búgelová, T., Flešková, D.: Mobbing a pracovné prostredie na Slovensku. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=++B%C3%BAgelov%C3%A1%2C+T.%2C+Fle%C5%A1kov%C3%A1%2C+D.%3A+Mobbing+a+pracovn%C3%A9+prostredie+na+Slovensku [cit.5.6.2013].

[211] Se šikanou na pracovišti se setkala necelá pětina osob. Dostupné na: http://simar.cz/clanky/se-sikanou-na-pracovisti-se-setkala-necela-petina-osob.html[cit.16.6.2013] a na: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/11/CZ1111019I.htm[cit.16.6.2013].

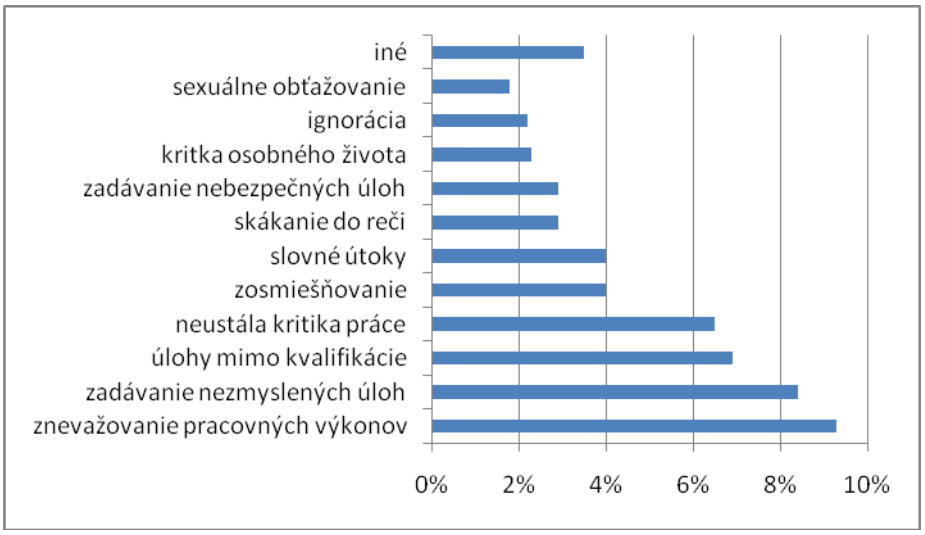
[212] Mobbing, bossing – šikana na pracovišti. Dostupné na: http://www.vyplnto.cz/realizovane-pruzkumy/mobbing-bossing-sikana-na-pr/ [cit.16.6.2013].

Ak vezmeme do úvahy skutočnosť, že o probléme šikanovania na pracoviskách sa dozvedáme aj z médií a že tento problém je často diskutovaný na odborných fórach i medzi zamestnancami, a subjektívne by sme vnímali tento problém, dalo by sa odvodiť, že s mobbingom sa stretlo viac než 1/5 zamestnancov.

Štruktúra osôb, ktoré mali skúsenosť s mobbingom podľa výsledkov prvého výskumu je z hľadiska vzdelania nasledovná:



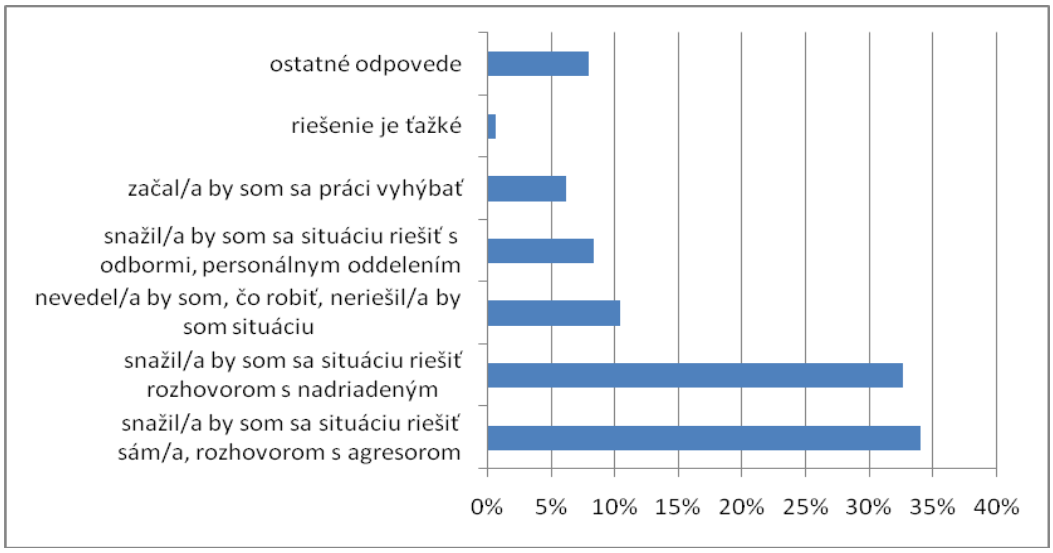
Za najčastejšie prejavy mobbingu respondenti prvého výskumu označili tieto prejavy:



Formy prejavu šikanovania sú v rámci výskumov rovnaké, resp. podobné. Za najčastejšie prejavy šikanovania podľa druhého prieskumu boli uvádzané:

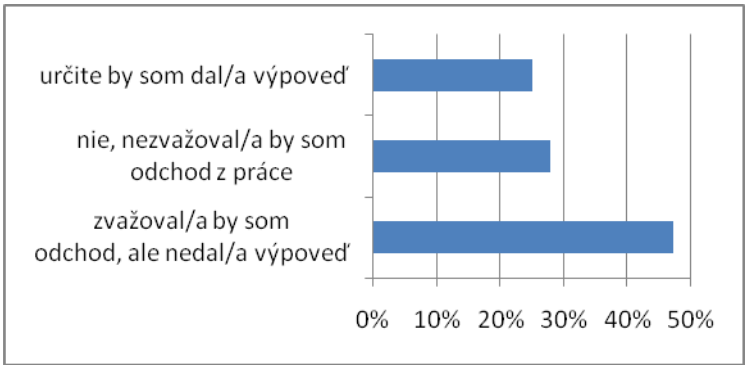
Viac ako 2/5 respondentov (45%) podľa prvého prieskumu je vystavovaných mobbingu jedenkrát za týždeň alebo častejšie a takmer 3/5 prípadov (59%) po dobu dlhšiu viac než jeden rok. Čo sa týka riešenia mobbingu, ½ poškodených podľa výsledkov prvého prieskumu mala snahu mobbing riešiť, a to formou oznámenia svojmu nadriadenému alebo vedeniu podniku. Druhou najčastejšou formou riešenia bolo danie výpovede a nájdenie si nového zamestnania.[213]

Podľa druhého prieskumu by respondenti riešili šikanovania nasledovne:

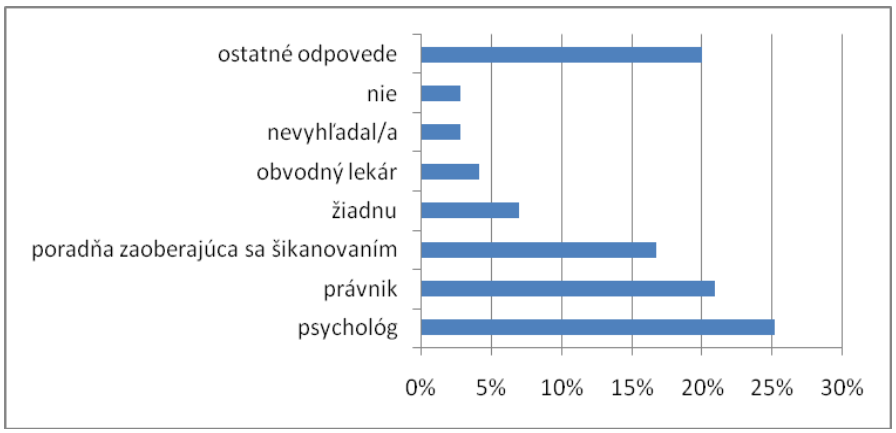


[213] Fifth of workers have experienced mobbing at work. Dostupné na: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/11/CZ1111019I.htm[cit.16.6.2013].

Následne bolo v rámci druhého výskumu osobitne skúmané, či by šikanovaná osoba opustila zamestnanie.



Vo vzťahu k riešeniu problému šikanovania väčšina respondentov druhého prieskumu (cca 60%) by nevyhľadala pomoc mimo zamestnania, a teda túto informáciu možno považovať za varovnú. Tí respondenti, ktorí by pomoc vyhľadali, uvažovali by o nasledovných formách pomoci:



6. 2 Mobbing a pomáhajúce profesie

S mobbingom sa často stretávame u tých zamestnancov, ktorých možno zaradiť do kategórie tzv. pomáhajúcich profesií. U nich sa v porovnaní s inými kategóriami zamestnancov často objavuje aj syndróm vyhorenia. Jeho typickým príznakom je dlhodobý pocit psychického vyčerpania, s čím súvisí aj znížená schopnosť zvládania náročnosti pracovných úloh a prežívanie nedostatku pozitívnych pocitov a povzbudenia.[214] Práve táto

[214] Škodová, Z., Paceková, I.: Sociálno-psychologický výcvik ako metóda prevencie vyhorenia v pomáhajúcich profesiách. Dostupné na: http://e-psycholog.eu/pdf/skodova-pacekova.pdf [cit.4.7.2013].

kategória zamestnancov je najviac ohrozená aj zo strany mobbérov. A možno aj z tohto dôvodu v rámci týchto profesií boli realizované prieskumy týkajúce sa mobbingu.

Za pomáhajúce profesie sa považujú profesie v oblasti sociálnej práce, zdravotníctva, ošetrovateľstva, psychológie, psychoterapie, školstva a duchovných povolaní.

Podľa odborníkov je vyššie riziko vzniku mobbingu u tých zamestnávateľských subjektov, ktoré majú byrokratickú organizáciu. Podľa M. Webera sú to tie subjekty, ktoré majú hierarchické usporiadanie pozícií, dominantnosť pravidiel a predpisov, odmeňovanie a povyšovanie založené na základe kvalifikovanosti a zásluhovosti, pravidlami vymedzené spôsoby rozhodovania a informovania. Možno uviesť, že v podmienkach Slovenskej republiky takto fungujú väčšie podniky, úrady štátnej správy, armáda, ale aj školstvo, zdravotníctvo. „Postup na vyššiu funkciu je založený často aj na „zásluhovosti", čo dáva živnú pôdu pre vznik mobbingu hlavne vtedy, keď na obsadenie jedného pracovného miesta je viac kandidátov. Súčasná ekonomická situácia a trh práce tiež vytvárajú priaznivé podmienky na vznik mobbingu, konkrétne strach z prepustenia, takže jednotliví zamestnanci sa snažia o vlastnej osobe vytvárať čo najlepší obraz, často na úkor druhého."[215]

Mobbing v oblasti zdravotníctva

V oblasti poskytovania zdravotnej starostlivosti bol zrealizovaný prieskum u zdravotných sestier vykonávajúcich prácu na Slovensku a v Českej republike (50 respondentiek zo Slovenska a 50 z Českej republiky) zastávajúcich pozície sestry (57%), staničnej sestry (32%), alebo vrchnej sestry (11%).

Z prieskumu vyplynulo, že väčšina respondentiek (73%) vo svojej práci zažíva vcelku neutrálnu atmosféru na svojom pracovisku, a táto býva obvykle menej srdečná, príp. trochu chladná. Ako najčastejšie prejavy mobbingu sa vyskytujú: pokusy nájsť chyby na práci, šírenie klebiet a rečí o danej osobe, prideľovanie úloh pod úrovňou kompetencií (schopností a možností), presunutie kľúčových oblastí zodpovednosti na bezvýznamné a nepríjemné úlohy, zadržiavanie informácií potrebných pre plnenie úloh ovplyvňujúcich výkon, opakované pripomínanie chýb alebo omylov, vystavovanie nezvládnuteľnej pracovnej záťaž, neustála

[215] Kariková, S., Nábělková, E.: Mobbing – špecifická forma násilia v edukačnom prostredí. Dostupné na: http://psychkont.osu.cz/fulltext/2010/Karikova,Nabelkova_2010_1.pdf [cit.1.6.2013].

kritika práce a úskalia, ponižovanie a zosmiešňovanie v súvislosti s prácou a ignorovanie názorov a stanovísk mobbovanej osoby.[216]

Mobbing v školách

Základné informácie týkajúce sa mobbingu v oblasti školstva na Slovensku možno získať z prieskumu uskutočneného prostredníctvom 163 respondentov – učiteľov pôsobiacich na rôznych typoch a stupňoch školských pôsobísk (materské školy: 29, 1. stupeň ZŠ: 29, 2. stupeň ZŠ:32, gymnáziá a stredné odborné učilištia:57, školské kluby detí-ŠKD:10, pozn. z respondentov bolo len 10 mužov). Mobbing na základe subjektívnych pocitov zažilo 15% respondentov. Najviac sa mobbované cítia vychovávateľky v školských kluboch detí (50%), najmenej učiteľky základných škôl.[217]

Za najčastejšie sa vyskytujúce prejavy mobbingu boli zistené: „časté poverovanie suplovaním (28%) a poverovanie úlohami nezodpovedajúcimi kvalifikácii (28%), náhle sa končiace rozhovory pri vstupe do miestnosti (21 %), neposkytnutie pomoci pri pracovných problémoch zo strany kolegov (17 %), neoprávnené pripisovanie chýb (14 %), zatajovanie dôležitých informácií (13 %), šírenie klebiet o osobe respondenta (12 %), nemožnosť vyjadriť sa (12 %) a neodôvodnené kritizovanie práce respondenta (10 %). Najmenej často sa vyskytovali prejavy ako vyhýbanie sa kontaktu s osobou respondenta, izolácia (do 4 %), výsmech z choroby alebo handicapu (do 4 %), časté strácanie sa vecí súvisiacich s prácou (3 %) a kritizovanie náboženského, resp. politického presvedčenia (2 %)“.[218]

Mobbing v domove sociálnych služieb

Problematika mobbingu bola skúmaná v jednom domove sociálnych služieb na východnom Slovensku (39 respondentiek a 9 respondentov). 12% respondentov uviedlo, že sa stali obeťou mobbingu za posledných 6 mesiacov. Za posledných 5 rokov bolo obeťou mobbingu 44% respondentov (t.j. zažili mobbing aj v predchádzajúcich zamestnaniach). Svedkov mobbingu za posledných 5 rokov bolo 56% respondentov. Formy mobbingu boli

---

[216] Gáborová, Ľ., Slávik, M.: Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike. Dostupné na: http://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_125_31.pdf [cit.3.6.2013].
[217] Kariková, S., Nábělková, E.: Mobbing – špecifická forma násilia v edukačnom prostredí. Dostupné na: http://psychkont.osu.cz/fulltext/2010/Karikova,Nabelkova_2010_1.pdf [cit.1.6.2013].
[218] Kariková, S., Nábělková, E.: Mobbing – špecifická forma násilia v edukačnom prostredí. Dostupné na: http://psychkont.osu.cz/fulltext/2010/Karikova,Nabelkova_2010_1.pdf [cit.1.6.2013].

rôzne, najčastejšie išlo o šírenie klebiet, ignorovanie názorov a pokusy (snaha) nájsť chyby na mobbovanom.[219]

6.3 Mobbing v štátnej sfére

Ilustratívnym prehľadom o mobbingu v štátnej sfére môžu byť údaje z prieskumu, ktorého sa zúčastnilo 61 zamestnancov jedného z odborov štátnej správy (91% z celkového počtu zamestnancov; 71% tvorili ženy a 29% muži).

Respondenti (65%) považovali problém mobbingu za dôležitý a za hlavné príčiny mobbingu považovali: strach zo straty zamestnania, narušené pracovné vzťahy (závisť, klebety, „donášanie“), neschopnosť vedúceho riadiť kolektív, nesprávny výber zamestnancov (vrátane vedúcich).

Ako príčiny mobbingu boli teda zdôrazňované zlé medziľudské vzťahy a nevhodná personálna politika. Až 30% zamestnancov uviedlo, že sa nikdy nezaoberali touto problematikou. Zaujímavým bol názor, že problematika mobbingu je nepodstatná a nie je potrebné sa ňou zaoberať, problém nie je v tom, kto mobbing pácha, ale v tom, že si za to môžu ľudia sami a že sa nebránia. Za možné stratégia riešenia respondenti považovali aktívne konštruktívne stratégie (rozhovor s mobbérom, hľadanie nápravy zákonnou cestou, ktorá však bola málo konkretizovaná), ale vyskytli sa aj pasívne stratégie, odôvodňované strachom zo straty zamestnania a skepsou vo vzťahu k možnostiam pozitívneho vyriešenia situácie. Podľa autorov je prekvapujúcim výsledkom pomerne nízke právne vedomie, resp. nízka úroveň vedomosti zamestnancov štátnej správy o možných zákonných postupoch riešenia mobbingu.[220]

---

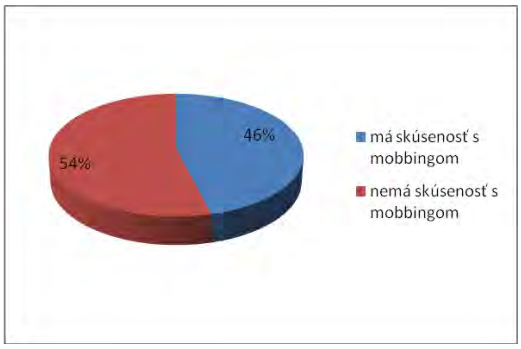
[219] Končeková, Ľ.: Prieskum mobbingu u pracovníkov domova sociálnych služieb. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Kon%C4%8Dekov%C3%A1%2C+%C4%BD.%3A+Prieskum+mobbingu+u+pracovn%C3%ADkov+domova+soci%C3%A1lnych+slu%C5%BEieb [cit.4.6.2013].

[220] Fuchsová, K.: Prípadová štúdia ako alternatívna metóda výskumu mobbingu na pracovisku. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Fuchsov%C3%A1%2C+K.%3A+Pr%C3%ADpadov%C3%A1+%C5%A1t%C3%BAdia+ako+alternat%C3%ADvna+met%C3%B3da+v%C3%BDskumu+mobbingu+na+pracovisku [cit.8.6.2013].

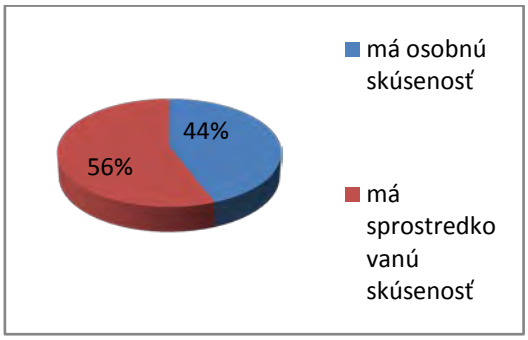
6.4 Mobbing vo výrobnej sfére

V rámci súkromného sektora je dôležitou oblasťou, v rámci ktorej sa tvoria ekonomické hodnoty, oblasť služieb a výroby. Ako je vnímaný problém šikanovania vo výrobnej sfére možno ilustrovať na prieskume, ktorého sa zúčastnilo 100 respondentov (56% mužov a 44% žien).Tento prieskum bol realizovaný v poslednom štvrťroku 2013 formou dotazníka. Z dôvodu reprezentatívnosti sa ho zúčastnili zamestnanci pôsobiaci u výrobných zamestnávateľských subjektov, v rámci ktorých sú zamestnanci združení v odborovom zväze OZ KOVO, združujúceho členov predovšetkým z odvetví strojárskeho, elektrotechnického a hutníckeho priemyslu.

Skúsenosť so šikanovaním/mobbingom na pracovisku (či už priamu alebo ako svedok) malo 46% respondentov. 54% respondentov so s prejavmi šikanovania/mobbingu nestretlo.



Osobnú skúsenosť so šikanovaním na pracovisku malo***44% respondentov***. O šikanovaní na pracovisku počulo alebo bolo jeho svedkami 56% respondentov. V súčasnosti je šikanovaných z uvedených 44% respondentov 23% respondentov.



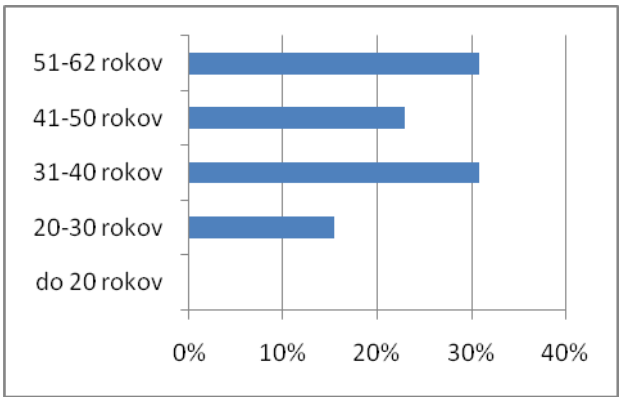
Zaujímavým zistením je, že hoci boli v prieskume zúčastnené obe pohlavia, šikanovaní boli viacej muži (69%) ako ženy (31%) a väčšinou bol mobbérom muž (80% muž, 10% žena a 10% aj muž aj žena). Mobbérom bol obvykle vyšší nadriadený mobbovaného

zamestnanca (34%), v 31% prípadov bol mobbérom priamo nadriadený, ďalej kolega (30%) a člen manažmentu (5%).

Zaujímavým zistením je tiež skutočnosť, že respondenti uvádzali, že rovnako sú šikanovaní tak starší ako aj mladší zamestnanci (len v dvoch prípadoch zamestnanci mladší ako 30 rokov uviedli, že sú šikanovaní mladší zamestnanci) a rovnako sú šikanované ženy a aj muži (len v štyroch prípadoch respondentky uviedli, že na ich pracovisku sú šikanované viac ženy).

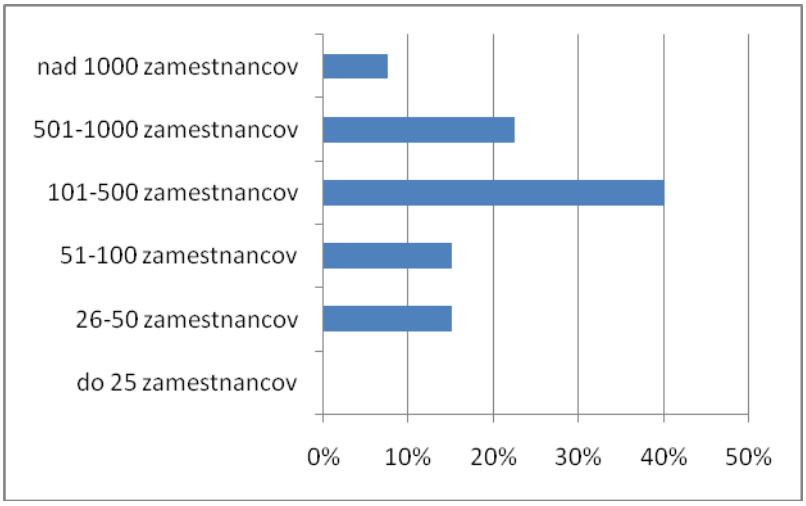
Vekovú štruktúru respondentov tvorili zamestnanci vo veku do 20 rokov (2%), zamestnanci vo veku 20-30 rokov (6%), zamestnanci vo veku 31-40 rokov (28%), zamestnanci vo veku 41-50 rokov (30%) a zamestnanci vo veku 51-62 rokov (34%).

Výsledky prieskumu ukázali, že šikanovanie sa týka najmä zamestnancov vo veku 51-62 rokov (30,8%) so stredoškolským vzdelaním s maturitou, rovnaký výsledok je aj pri vekovej kategórii 31-40 rokov (30,8%) so stredoškolským vzdelaním s maturitou. Šikanovanie zamestnancov vo vzťahu k ich veku:

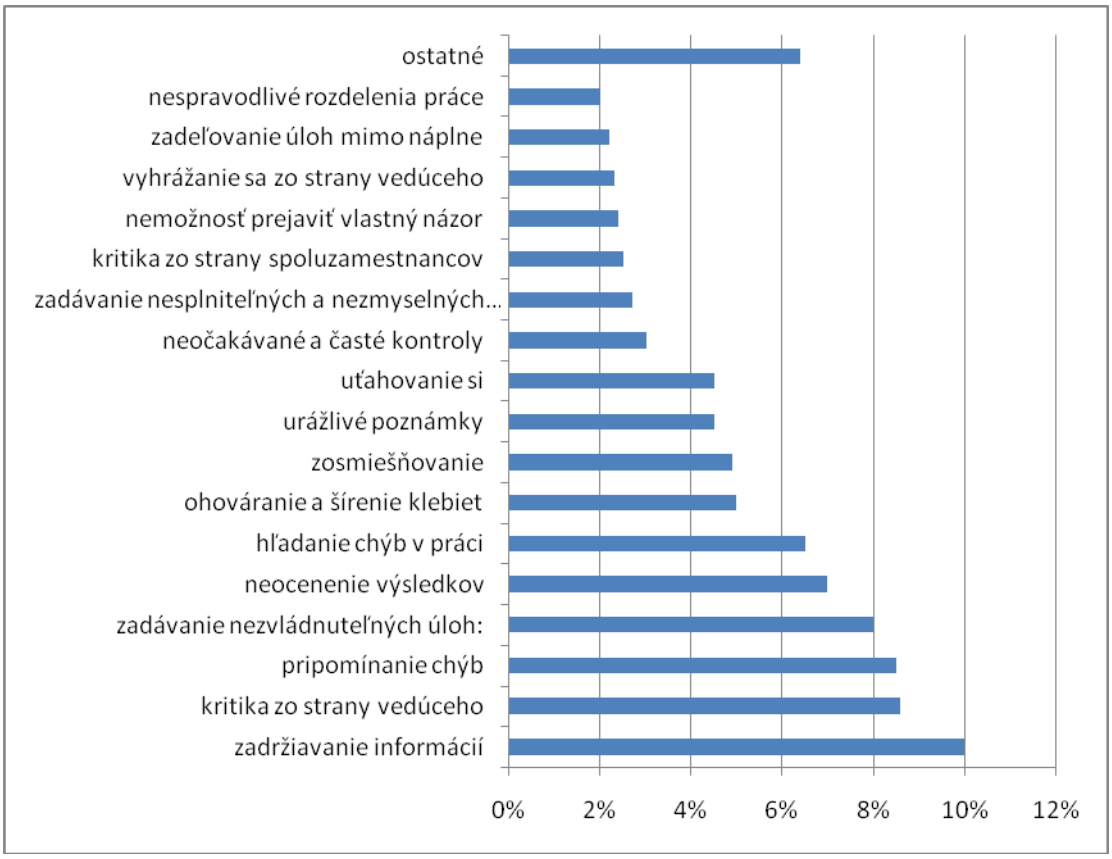


Prieskum bol realizovaný u zamestnávateľských subjektov členených podľa počtu zamestnancov nasledovne: do 25 zamestnancov (2%), 26-50 zamestnancov (30%), 51 – 100 zamestnancov (8%), 101 – 500 zamestnancov (16,8%), 501 – 1000 zamestnancov (36%) a nad 1000 zamestnancov (8%). Respondenti pracujú na ustanovený týždenný pracovný čas a majú stredoškolské vzdelanie s maturitou (80%), stredoškolské vzdelanie bez maturity (15%), vysokoškolské vzdelanie (2%) a základné vzdelanie (3%).

V nadväznosti na veľkosť zamestnávateľského subjektu bolo šikanovanie zaznamenané nasledovne (najviac u zamestnávateľov s 101-500 zamestnancami):



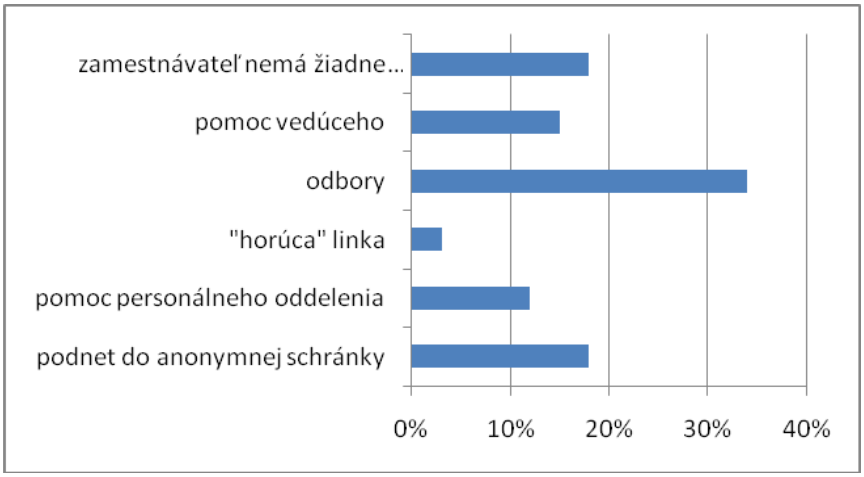
Za najčastejšie prejavy mobbingu bolo uvádzané:



Prejavy mobbingu sa vo väčšine prípadov pohybovali vo frekvencii raz mesačne (respondenti, ktorí sú v súčasnosti šikanovaní uviedli frekvenciu pravidelne, každý deň).

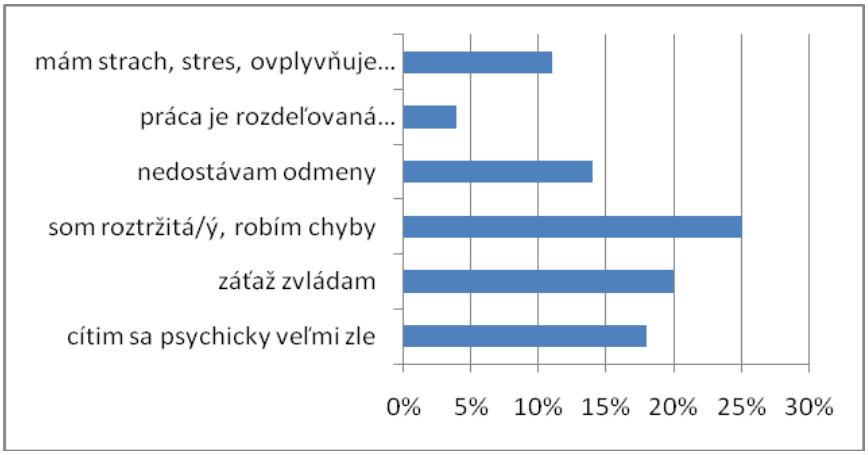
Zaujímavé zistenie sa týka dĺžky šikanovania na pracovisku, ktorú respondenti uvádzali, že trvá dlhšie ako 3 roky (50%), dlhšie ako 1 rok (30%).

Podľa opýtaných sú možnosti riešenia šikanovania vzhľadom na podmienky u zamestnávateľa nasledovné:



V prípade, ak sa na pracovisku vyskytlo šikanovanie, respondenti vnímali, že vo väčšine prípadov zamestnávateľ prípad neriešil (45%), prípadne problém riešil, ale bez výsledku (30%). Len v 12% prípadov zamestnávateľ problém vyriešil a situácia na pracovisku sa zlepšila (v 10% prípadoch sa síce problém riešil, ale zamestnanec skončil pracovný pomer).

Dotknutí respondenti za najčastejšie následky šikanovania uvádzajú (najviac sa objavuje roztržitosť a robenie chýb v práci: 25%):



6.5 Konkrétne prejavy mobbingu v Slovenskej republike

Prejavy mobbingu zamestnancov na pracovisku sú rozmanité, pričom spoločným znakom takýchto konaní je vytvorenie nepriateľského, nedôstojného prostredia, ktoré

negatívne ovplyvňuje nielen obeť a páchateľa mobbingu, ale aj celý pracovný kolektív. Okrem nepríjemnej pracovnej klímy, zhoršených pracovných podmienok je poškodená obeť mobbingu aj tým, že sa u nej prejavujú rozličné psychické problémy a psychosomatické ochorenia.

V súčasnosti vznikajú a pôsobia občianske združenia, ktoré sa venujú obetiam mobbingu. Takýmto združením na Slovensku je aj občianske združenie „Práca a vzťahy“. Na webových stránkach tohto združenia ako aj na webových stránkach, kde sa diskutuje o problematike mobbingu možno nájsť aj konkrétne príbehy zamestnancov, ktorých sa problematika mobbingu osobne dotkla. Vzhľadom na to, že tieto príbehy sú verejne dostupné, uvádzame pre ilustráciu niektoré prípady mobbingu na Slovensku.

I.

Zamestnankyňa pracovala na Obecnom úrade od roku 1993. Od času, keď sa ujal svojej funkcie novozvolený starosta obce, si postupne prešla ***slovnými útokmi, sliedením či vyhrážkami*** namierenými nielen voči nej, ale aj voči jej manželovi. Počas niekoľkoročnej spolupráce jej zamestnávateľ ***neopodstatnene menil pracovnú náplň, na pracovných poradách ju osočoval*** pred členmi mestského zastupiteľstva (údajne pre jej neschopnosť). ***Verejne rozoberal jej súkromný život*** pred ostatnými kolegami. Za časovo náročnú prácu, ktorú vykonávala nad rámec svojich pracovných povinností, nebola odmenená ani pochválená. Naopak, zamestnávateľ na ňu ***podal trestné oznámenie pre údajné podozrenie z falšovania podpisov. Podozrenie sa nepotvrdilo, ospravedlnenia sa nedočkala***. Psychický teror sa zostroval. Zakaždým keď jej prácu pochválil niektorý z občanov či regionálne média, útoky sa znásobili. ***Presťahoval ju do malej kancelárie, odobral jej kľúče od úradu***, siahol jej na osobné ohodnotenie, hoci si svoje pracovné povinnosti plnila svedomito. Pod tlakom udalostí prišlo u zamestnankyne k psychickému kolapsu, po ktorom nasledovala hospitalizácia na psychiatrii a trojmesačná práceneschopnosť. Po návrate do práce sa spustil ďalší útok a starosta ju vyzval, aby podala výpoveď. Zamestnankyňa sa obrátila na príslušné orgány. Odporúčanie znelo jednoznačné - domáhať sa ochrany svojich práv na súde.[221]

[221] Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/svedectvo-pani-xy/ [cit.10.10.2013].

II.

Štátna zamestnankyňa sa stretla s prípadom mobbingu po preradení do iného odboru štátnej služby. Jej nová vedúca na ňu spočiatku pôsobila zodpovedným dojmom. Keď sa pri vstupnom rozhovore informovala na jej doterajšie pracovné skúsenosti nevidela na tom nič zvláštne. Spočiatku nevenovala mimoriadnu pozornosť ani tomu, keď ***vedúca úlohy, ktoré jej pridelila, dávala prekontrolovať celému kolektívu zamestnancov*** napriek tomu, že mala niekoľkoročnú prax v odbore. Nepríjemne sa začala cítiť, keď vedúca začala organizovať ***porady, na ktorých sa venovali výlučne jej a kontrole jej pracovných úloh.*** Každý z kolegov sa mal vyjadriť, ako úlohu zvládla a keďže sa chceli ukázať v čo najlepšom svetle pristupovali k nej naozaj kriticky. Snažili sa navodiť dojem, akoby sa úloha bez nich nedala zvládnuť. Zamestnankyňa sa obrátila najprv na osobný úrad, ale bezvýsledne. Nasledoval celý rad ďalších podnetov na inštitúcie na ochranu práv zamestnancov v SR. Bola jej poskytnutá rada, aby celú záležitosť postúpila na súd. Stupňoval sa psychický tlak či vyhrážky, že ak neodíde bude dostávať upozornenia na nesplnené úlohy.[222]

III.

Mladá zamestnankyňa nastúpila do práce a zo strany vedúceho sa prejavovali nasledujúce prejavy mobbingu: ***vedúci jej telefonoval o polnoci***, že nechala otvorené okno; hoci ***mala vysokoškolské vzdelanie, jej pracovnou náplňou bol nákup toaletného papiera***. Po istom čase dostala depresie a ostatní kolegovia sa sťažovali, že si zobrala dovolenku alebo neplatené voľno. Nočné telefonáty sa opakovali. Po úmrtí starej mamy jej šéf odmietol podpísať dovolenku. Do práce chodila s veľkou neistotou, nikdy nevedela, čo ju čaká, ***prísun informácií jej kolegovia zastavili*** a snažili sa jej „vymýšľať“ pracovné úlohy, napr. pracovať s programom, ktorému sami nerozumeli, a súčasne ju upozornili, že „ak sa pomýli čo len v jednom čísle, všade budú chyby“. Keďže to zdravotne nezvládala, lekár ju uznal práceneschopnou, čo oznámila na pracovisku. ***V neskorých nočných hodinách jej zvonil telefón, že urobila v práci veľa chýb***. Po ukončení práceneschopnosti zamestnankyňa dala výpoveď.[223]

---

[222]Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/nove-aspekty-nasilia-na-pracoviskach-v-slovenskej-republike/ [cit.10.10.2013].
[223] Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/svedectvo-pani-xy/ [cit. 10.10.2013].

IV.

Zamestnankyňa pracovala na poľnohospodárskom družstve niekoľko rokov a s prípadom mobbingu sa stretla paradoxne po preradení na vyššiu pracovnú pozíciu (hlavného ekonóma). Okrem povýšenia bola najvyšším orgánom družstva zvolená do funkcie predsedu kontrolnej komisie, kedy sa začali jej problémy. Napriek tomu, že to stanovy družstva nedovoľovali, predseda spolu s ďalším štatutárnym zástupcom na pôde družstva založili spoločnosť s.r.o., pričom sledovali jediný cieľ - manipulovať so štátnymi dotáciami. Keď zamestnankyňa spoločne s ďalšou členkou štatutárneho orgánu družstva poukázali na to, že založenie spoločnosti je protiprávne a peniaze, ktoré boli pripísané na účet spomínanej spoločnosti na účet družstva neboli poukázané, spustila sa šikana voči jej osobe. Útoky vrcholili tým, že s ňou zamestnávateľ ukončil pracovný pomer. Predseda situáciu obrátil proti nej, zastrašovania bolo toľko, že psychicky skolabovala a bola práceneschopná. Z obavy, že ak nepríde do práce, zamestnávateľ ju bude postihovať pre porušenie pracovnej disciplíny, skončila pracovný pomer dohodou a prijala odstupné vo výške troch mesačných platov.[224]

V.

Zamestnankyňa pracovala ako hospodárka v materskej škole. Podľa jej slov riaditeľka MŠ s obľubou šikanovala nielen ju, ale celý pracovný kolektív. Ona mala tú nevýhodu, že jej kancelária sa nachádzala priamo oproti kancelárii nadriadenej, a tak sa stala pravidelným terčom jej útokov i napriek tomu, že po profesijnej stránke si svoju nadriadenú vysoko vážila. Riaditeľka ***direktívne a s patričnou dávkou arogancie vydávala príkazy*** celému kolektívu. Vyhrážala sa, že ak na niekto odváži sťažovať, tak ho vďaka svojim známostiach zničí. V prípade, ak si niektorá z učiteliek našla nové zamestnanie, neštítila sa ich ***ohovoriť*** pred novým zamestnávateľom. Zamestnankyni (hospodárke) dávala ***časovo nesplniteľné úlohy*** so slovami: „nech v zamestnaní hoci aj spí, ale ráno nech je to hotové“. ***Obvinila ju*** z načúvania za dverami. Prikazovala ostatným kolegyniam, aby ***sledovali jej prácu a kontrolovali ju v kancelárii***. Ako prostriedok šikany využila aj firemný telefón. Telefonicky jej dávala príkazy v práci, ale i po pracovnom čase. Ak sa hospodárka vzdialila na toaletu, vyčítala jej, že „má čakať ako pes pri telefóne a zdvíhať“. Volala jej po pracovnej dobe, počas dovolenky, vždy si našla zámienku. ***Odpočúvala jej telefonické rozhovory***. Ohovárala ju pre jej zovňajšok

[224] Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/nove-aspekty-nasilia-na-pracoviskach-v-slovenskej-republike/ [cit.10.10.2013].

a údajnú falošnosť pred ostatnými kolegyňami, ***hystericky na ňu kričala***. Zamestnankyňa pochopila, že situáciu nechala zájsť príliš ďaleko a podala výpoveď.[225]

VI.

Zamestnankyňa už takmer 20 rokov vykonávala prácu učiteľky, táto ju baví a obohacuje. V súčasnosti je ale ***vyradená zo všetkých aktivít na škole***, znevýhodnená v každom ohľade (učí napr. len jeden deň v týždni od 8.00 do 18.30 h., čo je psychicky dosť ťažko zvládnuteľné), na poslednej ***porade bola vyhlásená za najhoršiu učiteľku na škole***. Keď sa opýtala na dôvod, odpoveď riaditeľky znela: „Meškali ste jeden deň 15 minút na hodinu“. Podľa zamestnankyne to nebolo to 15 minút, ale 7 minút, a to z dôvodu, že v daný deň vypli zvonenie na škole kvôli istej akcii. Týmto rezolútnym vyhlásením pred všetkými kolegami tak zasiahla zamestnankyňu, že má zdravotné problémy a je práceneschopná.[226]

VII.

Prípady šikany sa však nevyhýbajú ani mužom. Zamestnanec pracoval ako strážnik v kúpeľoch. Po tom, ako funkciu nadriadeného prevzal kolega (predtým údržbár), sa situácia postupne začala meniť. Nadriadený sa najprv správal priateľsky, po práci neraz zašli na pivo. Po čase prišli na rad ***posmešky***, šikana a ***neustále prikazovanie či ohováranie***. Neskôr i ***dlhé zápisy v pracovnej knihe o zle vykonanej práci či rozoberanie zamestnancovho súkromného života***. Príjemné pracovné prostredie vystriedal stres, napätie, úzkosť. Nakoniec dostal výpoveď „z organizačných dôvodov“. Pod psychickým tlakom si siahol na život a hospitalizovali ho v nemocnici. Zamestnanec však uvádza, že nebol jediný, kto sa s takýmto zaobchádzaním zo strany nadriadeného stretol. „On sa takto zbavil aj iných nepohodlných,“ dodáva. Na pracovisku údajne vládne rodinkárstvo a ohováranie.[227]

---

[225]Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/archives/praca-a-vztahy-slovensko-uvodne-videointerview-so-spoluzakladatelkami-obcianskeho-zdruzenia/ [cit.10.10.2013].
[226]Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/archives/ludsko-pravny-rozmer-ochrany-zamestnancov-vyzva/ [cit. 10.10.2013].
[227]Dostupné na: http://praca-ako.sk/mobbing/ [cit.10.10.2013].

VIII.

Zamestnankyňa pracovala v kúpeľoch. S prípadom mobbingu sa stretla po preradení na iné oddelenie. Pracovný kolektív tvorilo šesť zamestnankýň a vedúca. Časť pracovného kolektívu zoskupený okolo zamestnankyne Blanky sa postaral o to, aby jej poriadne znepríjemnil hodiny strávené na pracovisku. Dokonca ju svojím konaním donútili, aby podala výpoveď a odišla z práce. Blanka „nováčikov“ nemala rada. Neraz zamestnankyňu ***zosmiešňovala a napomínala priamo pred pacientkami***, ktoré si do kúpeľov prišli oddýchnuť. Ďalšie tri kolegyne taktiež výčitkami nešetrili. ***V práci jej robievali rôzne podrazy, ignorovali ju***. Postupne sa stala i obľúbeným terčom ich ***posmeškov***. Vedúca chcela s každou zamestnankyňou vychádzať dobre, riešením sporov sa teda nezaoberala. Jedného dňa Blanka nahovorila kolektív a spoločne presvedčili vedúcu, že zamestnankyňa nezobrala na procedúru pacientku, ktorá kúpele navštevuje už roky. Všetky kolegyne (vrátane vedúcej) jej začali dohovárať. Nemala šancu ubrániť sa. Sústavný tlak nevydržala a išla k lekárovi, ktorý ju uznal za dočasne práceneschopnú. Po ukončení práceneschopnosti podala výpoveď a odišla na horšie platené miesto, ktoré nebolo adekvátne jej vzdelaniu ani pracovným skúsenostiam.[228]

[228] Dostupné na: http://www.dennikrelax.sk/Pekne-citanie/Pribehy-zo-zivota-1/Mobbing-na-pracovisku/ [cit 10.10.2013].

7 Právna úprava mobbingu/bossingu na pracovisku v niektorých krajinách

Vzhľadom na to, že neexistuje pre mobbing/bossing jednotný pojem, vychádzali sme z právnych úprav týkajúcich sa obťažovania, šikanovania, psychického násilia na pracovisku alebo morálneho obťažovania.

Niektoré štáty majú ***problematiku šikanovania v právnych predpisoch upravenú***, niektoré túto problematiku upravenú nemajú a ***vychádzajú zo všeobecnej právnej úpravy týkajúcej sa bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci*** alebo ***antidiskriminačnej legislatívy*** (obťažovanie). Niektoré štáty upravili šikanovanie aj ***v mimozákonných prameňoch***, ako sú napr. rámcové dohody, kolektívne zmluvy alebo tzv. kódexy dobrej praxe. Príkladom mimozákonnej úpravy je národná medziodvetvová dohoda (ANI), podpísaná všetkými francúzskymi odbormi 26.3.2010. Táto transponovala Európsku rámcovú dohodu o obťažovaní a násilí na pracovisku. Jej účelom je vzdelávanie zamestnancov a zamestnávateľov o obťažovaní a násilí na pracovisku tým, že definuje tieto problémy a navrhuje opatrenia, ktoré by ich identifikovali, riadili a predchádzali im. Nariadenie francúzskej vlády z 23.7.2010 ďalej rozšírilo pôsobnosť ANI na zamestnancov a zamestnávateľov vo všetkých odvetviach.[229]

Ak by sme vychádzali pri skúmaní problematiky mobbingu/bossingu zo skutočnosti, že v rámci takéhoto konania dochádza k vytváraniu ponižujúceho, nepriateľského prostredia, dalo by sa uvažovať o existencii „obťažovania“ na pracovisku/ labour harassment. Vnímaný je rozdiel medzi obťažovaním na pracovisku a sexuálnym obťažovaním. Obťažovanie na pracovisku (labour harassment) sa považuje za pojem s rozsiahlejším obsahom, pretože sa týka všetkých druhov obťažovania, ktoré sa vykonávajú na zamestnancovi. Sexuálne obťažovanie (sexual harassment) je konštruované ako závažnejší a obmedzený koncept, kde obsah obťažovania je výslovne sexuálnej povahy. Pojem šikanovanie (bullying) možno

[229] Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012, s. 17, 19. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013].

považovať za všeobecný pojem obťažovania zamestnanca, a pojem sexuálne obťažovanie je užším pojmom vo vzťahu k správaniu, ktoré má sexuálny podtón.[230]

Problematika obťažovania na pracovisku nie je pre oblasť pracovného práva neznámym pojmom. ***Postupne sa začleňuje do právnych úprav prostredníctvom pojmu morálneho obťažovania na pracovisku, mobbingu alebo obťažovania na pracovisku, a to buď formou právneho predpisu, judikatúry alebo právnej vedy.*** Možno však súčasne uviesť, že zakotvenie pojmu obťažovanie na pracovisku a jeho explicitná úprava v právnom predpise je v súčasnosti skôr raritou.

Vymedzenie pojmu obťažovania na pracovisku je obtiažne, keďže aj jeho prejavy sú rôznorodé. Obvykle je tento pojem vykladaný najmä prostredníctvom právnej vedy a judikatúry (napr. na rozdiel od všeobecne akceptovateľného a právne zakotveného pojmu sexuálne obťažovanie).Podľa ukotvenia problematiky obťažovania na pracovisku je možné rozdeliť krajiny, kde:

- zákonodarca začlenil pojem obťažovania na pracovisku buď do všeobecných pracovnoprávnych predpisov alebo do osobitných predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (Kolumbia, Francúzsko a Poľsko);
- pracovné právo neobsahuje explicitné vyjadrenie pojmu obťažovania na pracovisku, ale tento pojem bol vymedzený prostredníctvom iných prameňov práva, najmä judikatúry a právnej vedy (Argentína, Uruguaj, Španielsko, Čile, Brazília, Venezuela, Švédsko, Fínsko a Taliansko);
- pojem obťažovania na pracovisku je úzko spätý s oblasťou diskriminácie a násilím páchaným na ženách (Rumunsko, Španielsko a Venezuela).

Podľa zistení v 27 členských štátoch EÚ 30% prevádzok zaviedlo postupy riešenia šikanovania a obťažovania na pracovisku. Tieto postupy boli najbežnejšie u zamestnávateľov v Írsku (90%), Veľkej Británii (84%), vo Švédsku (79%), Fínsku (72%) a Belgicku (71%), a najneobvyklejšie naopak na Cypre, kde 79% vedúcich zamestnancov uviedlo, že neexistujú žiadne postupy na pracovisku, ako sa vysporiadať so šikanovaním alebo obťažovaním. Postupy boli menej časté aj vo Francúzsku (žiadne procedúry 72%), Portugalsku (71%), Poľsku (67%), Taliansku (62%) a Španielsku (61%). V rámci zisťovania bola jednou z alternatív v rámci odpovedí odpoveď, že záležitosti týkajúce sa šikanovania a obťažovania

[230] Sexual and Moral Harassment in the Workplace, s. 19, 22-26. Dostupné na: http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf[cit. 24.8.2013].

nepokladajú za problém na pracovisku; na Malte 61%, v Bulharsku 59%, a v Litve 47% manažérov uviedlo, že šikanovanie a obťažovanie nie sú problémom na ich pracovisku.[231]

Jednotný pojem obťažovania na pracovisku neexistuje. Porovnávaním právnych úprav možno uviesť, že obťažovanie na pracovisku má určité prvky (ktoré možno použiť pre vymedzenie legálnej definície):

1. existencia trvalého správania;
2. konanie je systematické: obťažovanie na pracovisku je možné potvrdiť na základe výskytu rôznych činov, ktoré poškodzujú a sú schopné vytvoriť ponižujúce a pokorujúce pracovné prostredie;
3. existencia určitého účelu alebo zámeru: ponížiť, poškodiť, prinútiť k odchodu zo zamestnania;
4. obťažovanie na pracovisku zahŕňa vznik určitého dopadu vo forme poškodenia práv zamestnancov.

Podľa dostupných informácií prvým štátom v rámci EÚ, ktorý prijal osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa šikanovania/bullyingu, bolo Švédsko, a to v roku 2003. Možno konštatovať, že ide o „priekopnícku“ právnu úpravu, ktorá:

- zakázala/ postavila mimo zákona opakujúce sa trestuhodné alebo výrazne negatívne činnosti, ktoré sú namierené proti jednotlivým zamestnancom, vykonávané urážlivým spôsobom a ktoré môžu vyústiť až do izolovania týchto zamestnancov mimo komunity na pracovisku;
- vytvorila povinnosť pre zamestnávateľov urýchlene vyšetriť, pôsobiť a bojovať proti akémukoľvek štádiu šikanovania, ako aj zaviesť preventívne organizačné opatrenia proti šikanovaniu na pracovisku a
- zaujala prístup beztrestnosti k šikanovaniu prostredníctvom snahy o vyriešenie problému dialógom a dohodou, a nie prostredníctvom sankcionovania zamestnávateľov.[232]

---

[231] Workplace Bullying and Harassment, s. 6. Dostupné na:http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf [cit. 25.8.2013].

[232] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 1-2. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].

Problematika šikanovania a stresu v práci je v súčasnosti nielen aktuálnou, ale je spojená aj s vysokými finančnými nákladmi pre zamestnávateľov. Z výskumu Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (rok 2005) je totiž zrejmé, že:

- stres je druhým najčastejším zdravotným problémom súvisiacim s výkonom práce (dotýka sa 22% zamestnancov),
- jeden z dvadsiatich zamestnancov bol postihnutý šikanovaním (bullyingom),
- stres je významným dôvodom absencie v práci (stres je príčinou absencie50-60% všetkých pracovných dní).

Okrem zakotvenia vhodného pojmu je v rámci efektívnej úpravy potrebné zaoberať sa aj ***postupom riešenia obťažovania na pracovisku a zakotvením nárokov poškodeného zamestnanca.*** Uvádzame stručný prehľad tejto oblasti na základe komparácií spracovaných odborníkmi.

Pokiaľ ide o možnosti riešenia šikanovania u zamestnávateľov, tieto sú rôzne. Všeobecne platí, že u väčšiny zamestnávateľov nie sú ustanovené špecifické postupy pre hlásenia prípadov obťažovania na pracovisku a ich riešenia. Poškodený zamestnanec tak musí použiť všeobecné postupy, ktoré stanovuje právo alebo kolektívne zmluvy pre pracovnoprávne nároky. Zaujímavou výnimkou je Francúzsko. Podľa článku L.2313 - 2 Zákonníka práce zamestnanec môže podať sťažnosť prostredníctvom zástupcu zamestnancov a zamestnávateľ je povinný prijať potrebné opatrenia na nápravu obťažovania.

V niektorých štátoch zákon zakotvuje záväzok zamestnávateľa prijať osobitné postupy a opatrenia proti obťažovaniu na pracovisku (napr. vo Fínsku prostredníctvom Zákona o ochrane zdravia a bezpečnosti pri práci (§ 28), v Kanade (provincie Saskatchewan, Manitoba a Ontario), kde právne predpisy bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci výslovne vyžadujú, aby sa stanovili predpisy upravujúce uplatňovanie nárokov zamestnancov v prípade, ak nastane šikanovanie).

V súvislosti s uplatňovaním ochrany poškodeného zamestnanca je všeobecná tendencia postúpiť vec na riešenie štátnemu orgánu (špeciálne zameranému, napr. inšpekcii práce) alebo na orgány, ktoré sú zamerané na riešenie otázok zdravia a nediskriminácie.

Možno konštatovať, že aj keď obťažovanie na pracovisku nie je výslovne zahrnuté v právnych predpisoch, právne systémy uznávajú možnosť, že zamestnanec sa môže obrátiť na správny orgán vo veci porušenia určitého pravidla, ktoré sa aspoň okrajovo obťažovania

dotýka (napr. s odvolaním sa na všeobecné predpisy požadujúce vytvorenie dôstojného pracovného prostredia alebo vhodných hygienických a zdravotných podmienok).

V niektorých krajinách (Uruguaj, Čile, Turecko, Francúzsko, Fínsko, Španielsko) sa zamestnanci, ktorí sa stali obeťami obťažovania môžu obrátiť na inšpekciu práce a požiadať o správny dohľad. V ďalších krajinách (napr. vo Švédsku) sa môžu obrátiť na Oddelenie pre pracovné prostredie pri uplatňovaní práva zaoberajúceho sa pracovným prostredím. Poškodený zamestnanec sa môže obrátiť na súd, aby požiadal o ochranu v prípade obťažovania na pracovisku, a to buď z dôvodu, že boli porušené pracovnoprávne predpisy o ochrane zdravia a prevencie pri práci alebo boli poškodené práva zamestnanca alebo v rámci konania v prípade namietania obťažovania alebo diskriminácie. Napr. v Spojenom Kráľovstve sú prípady obťažovania na pracovisku (často označované termínom šikanovanie) považované za prípady obťažovania na základe všeobecného Zákona o prevencii obťažovania (2007).[233]

Belgicko

Belgicko prijalo právnu úpravu proti ***morálnemu obťažovaniu*** v roku 2002, ktorá ukladá zamestnávateľom povinnosť:

- pripraviť interný postup pre spracovanie sťažností zamestnancov v oblasti obťažovania;
- vytvoriť plán pre predchádzanie vzniku násilia a obťažovania na pracovisku;
- určiť poradcu pre prevenciu morálneho obťažovania.

Právna úprava počíta s tým, že ak zamestnávateľ nevytvorí politiku prevencie a neurčí poradcu pre prevenciu morálneho obťažovania, je postihnuteľný podľa trestného práva (trest odňatia slobody až na jeden rok) alebo prostredníctvom správnych sankcií a pokút.[234]

Fínsko

Vo Fínsku sa výskum a praktické riešenia šikanovania na pracovisku začali v deväťdesiatych rokoch. Odbory tu majú silnú pozíciu a zástupcovia odborových zväzov a najmä zástupcovia pre bezpečnosť a zdravie zohrávajú dôležitú úlohu v otázkach zdravia a bezpečnosti vrátane činností týkajúcich sa boja proti šikanovaniu.

---

[233] Spracované podľa: Sexual and Moral Harassment in the Workplace, 30-31. Dostupné na: http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf[cit. 13.6.2013].
[234] International laws. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/ [cit. 15.6.2013].

Fínsko nemá explicitnú právnu úpravu mobbingu, prijalo však predpisy, ktoré upravujú ***násilie na pracovisku***. ***Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci*** (738/2002, účinný od 1.1.2003) obsahuje okrem všeobecnej úpravy (ustanovenie o všeobecných povinnostiach zamestnancov) aj osobitnú úpravu obťažovania (oddiel o obťažovaní a inom nevhodnom správaní pri práci). Pravidlá prevencie sú obsiahnuté v § 27 tohto zákona, zamestnávateľ musí zabezpečiť zdravotnú starostlivosť pre všetkých zamestnancov. Ust. § 28 je všeobecným ustanovením upravujúcim povinnosť zamestnávateľa *vykonať opatrenia proti obťažovaniu a inému nevhodnému zaobchádzaniu* so zamestnancom. Toto ustanovenie platí bez ohľadu na dôvod nevhodného konania a zameriava sa na ochranu ako fyzického tak i psychického zdravia zamestnancov.

Podľa vyššie uvedeného zákona ak dochádza k obťažovaniu alebo inému nevhodnému zaobchádzaniu so zamestnancom a toto správanie spôsobuje nebezpečenstvo alebo riziko pre zamestnancove zdravie, zamestnávateľ, potom, ako sa oboznámi s danou záležitosťou, musí dostupnými prostriedkami prijať opatrenia na nápravu tejto situácie. Zamestnanci sú zase povinní vyvarovať sa obťažovania a ďalšieho nevhodného zaobchádzania s ostatnými zamestnancami na pracovisku, ktoré spôsobuje nebezpečenstvo alebo riziko pre bezpečnosť alebo zdravie.

Nový Antidiskriminačný zákon, prijatý v roku 2004 za účelom implementácie EU smernice o rasovej diskriminácii a všeobecnej rámcovej dohody o rovnakom zaobchádzaní, obsahuje aj ustanovenie o obťažovaní z diskriminačných dôvodov. Obťažovanie znamená *úmyselné alebo skutočné porušenie dôstojnosti a cti osoby alebo skupiny osôb vytvorením zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážajúceho prostredia*. Podľa autora správy definícia *obťažovania* ***nerobí medzi fyzickým, psychologickým a sexuálnym obťažovaním rozdiel.*** Pravidlá pre obťažovanie sú aplikovateľné bez ohľadu na to, kto je obťažovateľom (zamestnanec, zástupca zamestnávateľa alebo tretia strana).[235]

Francúzsko

Francúzsko prijalo osobitné úpravy zakazujúce šikanovanie na pracovisku, prijaté ešte pred implementáciou antidiskriminačných smerníc EÚ. Táto právna úprava šikanovanie

---

[235] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
Workplace Bullying and Harassment, 2013, s. 16, 24-26.Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[10.8.2013].

označuje termínom „morálne obťažovanie“, ktoré je zakázané podľa článku L. 1152-1 francúzskeho Zákonníka práce (Code du travail). **Morálne obťažovanie** je definované vo *forme zákazu* nasledovne: žiadny ***zamestnanec nesmie trpieť opakovanými činmi morálneho obťažovania, ktorých cieľom je alebo môže byť zhoršenie pracovných podmienok zamestnanca a ktoré môžu poškodiť jeho individuálne práva a dôstojnosť alebo ovplyvniť jeho zdravie alebo kariéru***.[236]Žiadny zamestnanec nesmie byť potrestaný/postihnutý alebo sa stať predmetom diskriminačných opatrení, či už priamo alebo nepriamo, a to z dôvodu, že sa podrobil alebo sa odmietol podrobiť opakovanému morálnemu obťažovaniu alebo pretože mal dôkazy o výskyte takýchto aktov.[237]Nasledujúci článok, L. 1152-3 zakazuje akékoľvek ukončenie pracovnej zmluvy z dôvodu nedostatku vedomostí o definícii morálneho obťažovania na pracovisku alebo o ochranných opatreniach vzťahujúcich sa na zamestnancov v rámci týchto okolností.

Zákonník práce zaviedol aj zodpovednosť zamestnávateľov, ktorí musia preberať zodpovednosť za činy morálneho obťažovania spáchané proti svojim zamestnancom bez ohľadu na skutočnosť, že nie sú páchateľmi obťažovania a prijať proaktívne opatrenia, aby zabránili takýmto činom.[238]Zamestnávateľ je povinný ***zabrániť ujmám zamestnancov v oblasti duševného zdravia a rizikám spojeným s morálnym obťažovaním***.

Definícia morálneho obťažovania podľa francúzskeho Zákonníka práce má viacero samostatných prvkov, konkrétny obsah pojmu je následne vymedzovaný prostredníctvom judikatúry. Vzhľadom na to, že prejavy správania v praxi sú rôznorodé, obsah definície šikanovania je rozsiahly. Prvky definície šikanovania boli súdmi interpretované nasledovne:

- o*pakované činy*: aby išlo o šikanovanie, malo by ísť o viacero činov, jeden úkon nemôže byť považovaný za šikanovanie (Kasačný súd, 31.3.2010). Čo sa týka obdobia, šikanovanie je obvykle dlhšie trvajúci proces, avšak šikanovanie sa môže uskutočniť v krátkom časovom období , t.j. v priebehu niekoľkých týždňov (Kasačný súd, 26.3.2010), alebo časový rozdiel medzi jednotlivými činmi klasifikovanými ako šikanovanie môže byť veľký, t.j. dva roky (Kasačný súd, 25.9.2012);

---

[236] Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012, s. 12. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013].
[237] Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012, s. 12. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013].
[238] Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012, s. 12. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013].

- *cieľom alebo výsledkom je zhoršenie:* šikanovanie môže byť úmyselné alebo neúmyselné a vedie k zhoršeniu pracovných podmienok(napr. poníženie a nadmerný tlak zo strany vedenia, Kasačný súd, 27.10.2010);
- *konanie, ktoré môže poškodiť práva, dôstojnosť, fyzické alebo psychické zdravie obete alebo jej profesijný rast*: vo väčšine prípadov šikanovania skutočne dôjde k zhoršeniu fyzického alebo psychického zdravia zamestnanca. Je treba podotknúť, že k šikanovaniu môže dôjsť aj v prípade, že neovplyvní zdravie zamestnanca, alebo ak nedôjde k zhoršeniu zdravia (Kasačný súd, 30.4.2009).

Dôkazné bremeno morálneho obťažovania na pracovisku je upravené podobne ako v prípadoch diskriminácie. Článok 1154-1 Zákonníka práce oprávňuje zastupujúce odborové organizácie v podniku prijať akékoľvek právne kroky v mene zamestnancov, ktorí cítia, že sa stali obeťou morálneho obťažovania, v prípade, že získali písomný súhlas dotknutej osoby. Článok L. 1152-6 ustanovuje mediačné konanie v prípade, ak dôjde k morálnemu obťažovaniu.[239]

Šikanovanie zahŕňa aj obťažovanie založené na chránených vlastnostiach (diskriminačných dôvodoch) z dôvodu implementácie európskych antidiskriminačných smerníc. Definícia obťažovania na základe antidiskriminačných predpisov sa líši od definície šikanovania v Zákonníku práce, napr. na rozdiel od definície morálneho obťažovania opakované činy nie sú potrebné pre charakterizovanie konania ako diskriminačného obťažovania.[240]

Definícia ***morálneho obťažovania*** bola implementovaná aj do článku 222-33-2 ***Trestného zákonníka***. Táto definícia je však *širšia, pretože sa vzťahuje na morálne obťažovanie vo všeobecnosti a nie iba na pracovisku.* Súdy majú za to, že táto definícia by mala byť obmedzená iba prípady obťažovania na pracovisku, aby sa zabránilo príliš širokému uplatneniu tohto článku.[241]V trestnoprávnej rovine možno za šikanovanie udeliť pokutu do výšky 15 000 eur alebo trest odňatia slobody pre fyzickú osobu a pre spoločnosť pokutu až do

---

[239] Workplace Bullying and Harassment, 2013, s. 47-51. Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[cit. 28.6.2013].
[240] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 3-4. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].
[241] Workplace Bullying and Harassment,2013, s. 47-51. Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[cit. 28.6.2013].

výšky 75 000 eur. V rámci obťažovania na pracovisku možno vyvodiť aj ***občianskoprávnu zodpovednosť*** zamestnávateľa za ujmy vzniknuté v dôsledku obťažovania.[242]

Írsko

Z dostupných informácií možno odvodiť, že šikanovanie je upravené tak v rámci oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ako aj osobitným predpisom upravujúcim obťažovanie. Obťažovanie je v zmysle Zákona o rovnosti v zamestnaní *akákoľvek forma nechceného správania,* ktorá súvisí s niektorým z diskriminačných dôvodov. Je to *správanie, účelom alebo následkom ktorého je porušenie dôstojnosti a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby*. Takéto nechcené správanie sa môže skladať z konaní, žiadostí, hovorených slov, gest alebo výroby, zobrazovaní a obehu písaných slov, obrázkov alebo iných materiálov. O konanie v rozpore s antidiskriminačným zákonom ide iba v prípade, ak je obťažovanie založené na diskriminačnom dôvode. V prípade šikanovania však dôvod nie je rozhodujúci.

Írsko v roku 2002 schválilo zákon *zameraný na prevenciu šikanovania na pracovisku*. Tento bol doplnený Úradom pre zdravie a bezpečnosť vykonávacím predpisom pre zamestnávateľov a zamestnancov na prevenciu a riešenie šikanovania na pracovisku (zákon bol vypracovaný írskym orgánom The Irish Health and Safety Authority, je platný od 1.5.2007). Predpis *vyžaduje, aby zamestnávatelia riadili pracovné činnosti takým spôsobom, aby sa zabránilo nevhodnému správaniu alebo zaobchádzaniu na pracovisku a stanovuje formálny postup riešenia prípadov šikanovania*. Taktiež od zamestnávateľov vyžaduje, aby poskytovali preventívne školenia.[243]

Vykonávací predpis podrobnejšie objasňuje šikanovanie a zaoberá sa povinnosťami zamestnávateľov a zamestnancov v oblasti prevencie a riešenia prípadov šikanovania. Základnou povinnosťou zamestnávateľa je *zabezpečiť pracovisko bez obťažovania a šikanovania,* ktorý je zodpovedný aj za obťažovanie spáchané klientom, zákazníkom alebo obchodným partnerom. *Dôkazné bremeno je na zamestnávateľovi*, že podnikol všetky kroky, ktoré sú spôsobilé zabrániť obťažovaniu.

---

[242] Sexual and Moral Harassment in the Workplace, s. 29, http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf[cit. 3.8.2013].
[243] International laws. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/ [cit. 15.6.2013].

Podľa § 61 zákona z roku 2005 šikanovanie na pracovisku bolo definované ako opakované nevhodné správanie, či už priame alebo nepriame, slovné, fyzické alebo inak vykonané jednou alebo viacerými osobami proti inej osobe alebo iným osobám v mieste výkonu práce a/alebo v priebehu zamestnania, a ktoré by mohlo byť považované za porušovanie práva jednotlivca na dôstojnosť v práci. Izolovaný prípad takéhoto správania podľa tejto definície môže byť urážkou dôstojnosti, ale nemôže byť ako jednorazový incident považovaný za šikanovanie.[244]Šikanovanie je takto definované aj v usmerneniach, napr. v Usmernení o riešení šikanovania na pracoviskách.

V Írsku je vydaný aj tzv. Kódex postupov obsahujúci tzv. „soft law“. Tento upravuje systém podávania sťažností vo veci šikanovania. Sťažnosť možno podať právnemu komisárovi a odvolanie na pracovný súd.[245]

Zlyhanie v ochrane zamestnancov na pracovisku proti šikanovaniu môže tiež predstavovať trestný čin podľa zákona o ochrane zdravia a dobrých pracovných podmienok pri práci z roku 2005. Spáchaním deliktu môžu vzniknúť zranenia a viesť stresu a následne k psychickej ujme.[246]

Šikanovanie ohrozuje bezpečnosť, zdravie a blaho osôb pri práci. Je dôležité odlíšiť šikanovanie od iných foriem nevhodného správania. Šikanovanie na pracovisku nie je, ak napr. zamestnanec, ktorého výkon sa neustále ukazuje ako nedostatočný v rámci požadovaných cieľov, je na tieto nedostatky upozorňovaný. Zamestnanec sa môže cítiť ohrozený a neistý vo svojej práci, ale to samo o sebe neznamená, že dochádza k šikanovaniu. Šikanovanie je potrebné odlíšiť aj od obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy. Šikanovanie je odlišné v tom, že nereflektuje na diskriminačný dôvod.[247]

---

[244] International laws. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/ [cit. 15.6.2013].
[245] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[246] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[247] Code of Practice for Employers and Employees on the Prevention and the Resolution on Bullying at Work, s. 4, 6. Dostupné na: http://www.hsa.ie/eng/Publications_and_Forms/Publications/Occupational_Health/CoP_Bullying.pdf [cit. 15.6.2013].

Luxembursko

Luxembursko podpísalo prvú kolektívnu zmluvu o morálnom obťažovaní v roku 2001 a v roku 2009 vydalo pracovné nariadenie, ktoré obsahuje všeobecnú definíciu pojmu ***morálne obťažovanie.*** Toto sa neobmedzuje len na obťažovanie na základe diskriminácie.

Nariadenie ustanovuje, že ***k obťažovaniu dochádza***, keď zamestnanec vykoná zneužívajúce, úmyselné a opakované činy proti zamestnancovi alebo riaditeľovi spoločnosti s účelom porušiť práva alebo dôstojnosť dotknutej osoby, zmeniť jej pracovné podmienky alebo ohroziť jej profesijnú budúcnosť tým, že vytvorí zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneucťujúce alebo urážlivé pracovné prostredie alebo ovplyvní jeho alebo jej fyzické alebo psychické zdravie.[248]

Maďarsko

Maďarsko nemá legálnu definíciu mobbingu. Zákon CXXV z roku 2003 o rovnakom zaobchádzaní a podpore rovnakých príležitostí ***definuje obťažovanie, ktoré zahŕňa aj morálne obťažovanie***. Obťažovanie *je správanie sexuálnej alebo inej povahy porušujúce ľudskú dôstojnosť, ktoré sa týka vlastností príslušnej osoby definovaných v čl. 8, za účelom alebo následkom vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby*.

Podľa Trestného zákonníka (Zákon IV z roku 1978) *každá osoba, ktorá sa zapája do konania s úmyslom zastrašiť inú osobu, narušiť jej súkromie alebo ju rozrušiť alebo spôsobiť úzkosť inej osobe, alebo kto sa pravidelne zapája do obťažovania inej osoby, ako je napríklad časté nechcené telefonovanie inej osobe prostredníctvom telekomunikačných zariadení alebo dokonca skutočné obťažovanie inej osoby, je obvinený z prečinu*, ktorý sa trestá odňatím slobody až na jeden rok, výkonom verejne prospešných prác alebo pokutou, ak takýto úkon nie je závažnejším trestným činom.

Každá osoba, ktorá sa *vyhráža silou alebo verejným ohrozením za účelom spôsobiť inej osobe škodu alebo zastrašuje blízku osobou tejto osoby, že hrozbu vykoná, je obvinený z prečinu*, ktorý sa trestá odňatím slobody až na dva roky, výkonom verejne prospešných prác alebo pokutou.[249]

---

[248] International laws. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/ [cit. 15.6.2013].
[249] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

Nemecko

Nemecko nemá prijaté osobitné právne predpisy zakazujúce šikanovanie (mobbing). Je preto potrebné vychádzať z predpisov, ktoré sa problematiky šikanovania dotýkajú:

- Nemecká ústava poskytuje ochranu osobnosti, cti, zdravia a rovnakých práv jednotlivcov;
- nemecký občiansky zákonník poskytuje právny základ pre zmluvné zodpovednosti a nároky na odškodnenie, ktoré môžu byť rozšírené na nároky v oblasti šikanovania a stresu v práci;
- zákony súvisiace so zamestnaním, ktorých cieľom je predchádzať diskriminácii na pracovisku a zaistiť bezpečnosť a ochranu zdravia všetkých zamestnancov, vrátane: Všeobecného zákona o rovnakom zaobchádzaní z roku 2006 (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*), ktorý zabraňuje diskriminácii v práci, Zákona o zdraví a bezpečnosti v práci z roku 1996 (*Arbeitsschutzgesetz*), prostredníctvom ktorého sa vykonávajú opatrenia na zlepšenie bezpečnosti a ochrany zdravia zamestnancova Ústavného zákona o podnikoch z roku 2001 propagujúceho rovnosť na pracovisku.

Nemecký právny systém *neposkytuje osobitnú zákonnú úpravu o obťažovaní, násilí, šikanovaní v súvislosti s prácou.* Tento nedostatok je kompenzovaný rozhodovacou činnosťou súdov (ktoré sa zaoberali prípadmi obťažovania na pracovisku bez ohľadu na dôvodu diskriminácie).

Transpozícia antidiskriminačných smerníc EÚ únie do vnútroštátneho právneho poriadku v roku 2006 vytvorila osobitnú zákonnú definíciu obťažovania v súvislosti s diskrimináciou. Od účinnosti Zákona o rovnakom zaobchádzaní sa súdnou praxou rozšírila definícia pojmu obťažovanie v čl. 3 na všetky prejavy toho, čo nazývame „mobbing“ v nemčine. Definícia obťažovania podľa nemeckého práva *zahŕňa odlišné druhy obťažovania ako fyzické, psychické a sexuálne obťažovanie v závislosti od správania obťažovateľa a škody spôsobenej obeti. Ide o akékoľvek nechcené správanie za účelom alebo následkom čoho je porušenie dôstojnosti osoby a vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia, spôsobeného sústavným a nepretržitým porušovaním ľudských práv, povesti a fyzického zdravia* (BAG, 25.10.2007, 8 AZR 593/06).[250]

---

[250] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

V tomto celkovom rámci tak existujú tri kategórie šikanovania:[251]

1. Šikanovanie na pracovisku, ktoré nie je založené na chránených vlastnostiach

Ako bolo uvedené, neexistuje zákonná definícia šikanovania. 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*.

Táto definícia sa naďalej rozvíjala prostredníctvom judikatúry a aby bolo možné uvažovať o šikanovaní, musia byť splnené tieto tri podmienky:

- pretrvávajúci výskyt jednotlivých činov alebo systematické obťažovanie;
- porušenie zákonných práv dotknutej osoby, a to konkrétne jej zdravia (vrátane fyzickej alebo psychickej ujmy);jej osobnosti; jej majetku/finančných záujmov (napríklad krádež, vynútené podanie výpovede alebo ušlá mzda z dôvodu obťažovania); a
- jednosmerný charakter, čo znamená, že obeť by nemala vyjadrovať odozvu ani provokovať šikanujúceho.

2. Šikanovanie na pracovisku založené na chránených vlastnostiach

Všeobecný zákon o rovnosti zaobchádzania zakazuje nepriaznivé zaobchádzanie na základe chránených vlastností, t.j. právna úprava priamo rieši diskriminačné konanie.

3. Šikanovanie ako trestný čin

Šikanovanie môže byť v extrémnych prípadoch aj trestným činom. V závislosti od charakteru spáchaných činov, môže dôjsť k ublíženiu na zdraví, fyzickému alebo morálnemu nátlaku alebo ohováraniu a urážkam.

Nórsko

Problematika mobbingu nie je explicitne upravená, jej niektoré aspekty sú upravené vo viacerých normách. Zákon o pracovnom prostredí (WEA) zakazuje obťažovanie založené na politickom názore, členstve v odborovej organizácii, sexuálnej orientácii, zdravotného postihnutia a veku. Tieto typy obťažovania sa považujú za diskriminujúce. Zákon týkajúci sa rovnosti pohlaví (ASE) zakotvuje zákaz obťažovania založenom na pohlaví, zahŕňajúc sexuálne obťažovanie a zákon týkajúci sa nediskriminácie (AND) obsahuje zákaz

[251] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 4-5. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].

obťažovania založenom na etnologickom, národnostnom pôvode, farby pleti, jazyku, náboženstve a vierovyznaní.

Zákaz obťažovania v §4-3 Zákona o pracovnom prostredí je súčasťou povinností zamestnávateľa ***garantovať česť a dôstojnosť zamestnanca a bezpečné pracovné prostredie***. Zákon o pracovnom prostredí ochraňuje zamestnanca aj voči tretím stranám, ktoré predstavujú riziko pre zamestnanca, ako sú napr. zákazníci, klienti.

Nedostatok právnej úpravy svojou činnosťou dopĺňa inšpekcia práce. Za obťažovanie sa v zmysle jej postupov považuje situácia, kedy jeden alebo niekoľko jedincov opakovane počas určitého obdobia sú vystavovaní nepríjemnému správaniu (ako je naor. nechcená sexuálna pozornosť, otravné správanie, vylúčenie niekoho zo sociálneho života, pozbavovanie úloh alebo robenie si zraňujúceho žartu z niekoho) konaním jedného alebo viacerých jedincov.[252]

Poľsko

Podľa § 943 ods. 1 Zákonníka práce je ***zamestnávateľ povinný bojovať proti mobbingu***. Následne je v § 943 ods. 2 **definovaný mobbing**. Mobbing znamená činy alebo správanie vzťahujúce sa alebo zamerané na zamestnanca, ktoré predstavujú nepretržité ***a pretrvávajúce obťažovanie*** a šikanovanie a ktoré môžu v ňom vyvolať znížený odhad jeho vlastnej odbornej spôsobilosti, a ktoré ho ***ponižujú, zosmiešňujú, izolujú alebo vylučujú z pracovného kolektívu*** alebo sú vykonávané s týmto zámerom.

Zamestnanec, ktorého zdravotný stav sa zhoršil v dôsledku mobbingu, môže od svojho zamestnávateľa ***požadovať primeranú sumu ako finančnú náhradu za utrpenú ujmu***(ods. 3). Zamestnanec, ktorý porušil pracovnú zmluvu v dôsledku mobbingu, má právo požadovať náhradu od zamestnávateľa, ktorá nesmie byť nižšia ako minimálna mzda za prácu (ods. 4). Vyhlásenie zamestnanca o ukončení pracovnej zmluvy musí byť urobené písomne a musí byť uvedený dôvod stanovený v ods. 2 , odôvodňujúci ukončenie zmluvy (ods. 5).[253]

---

[252] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].
[253]Polish Legislation and the Issues of Equality. An Overview. Dostupné na: http://www.diversityatwork.net/EN/Docs/PolishLegislationAndTheIssuesOfEquality-AnOverview.pdf[cit. 3.8.2013].

Slovinsko

Pojem sexuálneho násilia a iných foriem obťažovania alebo **mobbingu na pracovisku je výslovne definovaný v Zákone o pracovnoprávnych vzťahoch** (Zakon o delovnih razmerjih - ZDR, Úradné oznámenie Slovinskej republiky, č. 103 / 2007 - ZDR - A, platný od 28.11.2007), a to v článku 6.a (Zákaz sexuálneho násilia a iných foriem obťažovania alebo mobbingu na pracovisku). Článok 45 tohto zákona požaduje ***zachovanie dôstojnosti zamestnanca a vytvorenie vhodného pracovného prostredia***(sankciou za porušenie tohto článku je uloženie pokuty vo výške od 3 000 až do 20 000 eur).

Súčasne sú ***všetky formy obťažovania na pracovisku definované ako trestný čin***.[254] Zákon stanovuje, že osoba, ktorá spôsobí poníženie a strach na pracovisku, môže byť odsúdená na trest odňatia slobody na dobu až do dvoch rokov. Ak sa preukážu následky fyzickej alebo psychickej povahy, doba výkonu trestu odňatia slobody môže byť predĺžená až na tri roky.[255]

Spojené Kráľovstvo

Právna úprava Spojeného Kráľovstva (Veľkej Británie)obsahuje dva koncepty šikanovania na pracovisku, a to v závislosti od existencie diskriminačného dôvodu:

1. Obťažovanie založené na diskriminačnom správaní

Zákon o rovnakom zaobchádzaní z roku 2010 zahŕňa všetky chránené vlastnosti a podľa neho k obťažovaniu dochádza, ak *osoba A vykonáva nežiaduce správanie vo vzťahu k chránenej vlastnosti (alebo je sexuálnej povahy), ktoré má za účel alebo za následok narušenie dôstojnosti osoby B alebo vytvorenie zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, zneucťujúceho alebo urážlivého prostredia pre osobu B.* Či má dané správanie takýto dopad závisí od subjektívneho posúdenia osoby B. Nároky zamestnanca možno uplatňovať

---

[254]Ust. § 197 Trestného zákona (Mobbing na pracovisku):
(1) Ten, kto spôsobuje ponižovanie alebo desí inú osobu na pracovisku alebo v súvislosti s prácou na základe sexuálneho obťažovania, fyzického násilia, týrania alebo nerovnakého zaobchádzania, bude potrestaný odňatím slobody na nie viac ako dva roky.
(2) Ak trestný čin podľa predchádzajúceho odseku spôsobuje psychické, psychosomatické alebo fyzické zdravotné problémy, či ochorenie alebo zníženie produktivity práce zamestnanca, páchateľ bude potrestaný odňatím slobody na nie viac ako tri roky.
[255]Legislation in Slovenia. Dostupné na: http://www.violence-against-women.eu/legislation/slovenia.html[cit. 1.8.2013].
Criminal Code. Dostupné na:
http://www.policija.si/eng/images/stories/Legislation/pdf/CriminalCode2009.pdf[cit. 3.8.2013].

prostredníctvom pracovných súdov (špeciálne súdy, ktoré rozhodujú spory týkajúce sa zamestnania).[256]

2. Šikanovanie, ktoré nie je založené na chránených vlastnostiach

Druhé poňatie šikanovania na pracovisku sa odvodzuje zo Zákona o ochrane pred obťažovaním (PHA) z roku 1997. Tento zákon bol pôvodne určený ako opravný prostriedok proti prenasledovaniu osôb a zaviedol nielen trestný čin a sankcie, ale aj občianskoprávne záväzky a nároku na náhradu škody obeti (vrátane náhrady škody za akúkoľvek spôsobenú duševnú ujmu a finančné straty).[257]

Definície obťažovania sa nachádzajú v právnej úprave *týkajúcej sa rovnosti* práv, ktorá vymedzuje diskrimináciu na základe pohlavia, rasy, zdravotnom postihnutí, náboženstva alebo vierovyznaní, sexuálnej orientácii a veku. Každý zákon o rovnakom zaobchádzaní sa vysporadúva s obťažovaním s prihliadnutím na upravovaný diskriminačný dôvod.

Zákon o ochrane pred obťažovaním z roku 1997 poskytuje ochranu bez akejkoľvek referencie na špecifickú formu diskriminácie. Žaloby v zmysle tohto zákona tak môžu byť vznesené aj za porušenie zodpovednosti zamestnávateľa poskytnúť bezpečné pracovné prostredie. ***Pri žalobách vznesených na základe legislatívy o rovnakom zaobchádzaní sa nerobí žiadny rozdiel medzi fyzickým a psychologickým obťažovaním v rámci týchto žalôb***. Je na úspešnom žalobcovi, aby preukázal, že jeho ujma vychádza prirodzene a priamo zo zákona o obťažovaní. Kompenzácia za osobnú ujmu (bolesť a utrpenie) môže zahŕňať psychické zložky. Navyše pracovnoprávne súdy môžu priznať odškodnenie aj za poškodenie citov.[258]

Tento zákon pokladá teda za ***nezákonné, ak niekto realizuje takú formu správania, ktorá vedie alebo by mohla viesť k obťažovaniu, a zahŕňa prípady, keď takéto správanie spôsobí obeti stres alebo rozrušenie.*** Nároky vyplývajúce z tejto právnej úpravy nemôžu byť predložené na pracovné súdy, ale na okresné súdy alebo vyššie súdy. Na rozdiel od nárokov

---

[256] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 8. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].

[257] Workplace Bullying and Harassment, s. 73-74. Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[cit. 28.6.2013].

[258] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

podľa zákona o rovnakom zaobchádzaní, ***nemusí mať obťažovanie súvis s chránenou vlastnosťou.***[259]

Zákon o právach vyplývajúcich zo zamestnanosti z roku 1996stanovil, že ***zamestnanci nesmú byť nespravodlivo prepustení***. V tejto súvislosti sa pojem nespravodlivé prepustenie vzťahuje na situácie, keď je zamestnanec nútený opustiť svoju prácu proti svojej vôli z dôvodu správania svojho zamestnávateľa. Tento zákon umožňuje zamestnancovi uplatňovať si nároky vyplývajúce z nespravodlivého prepustenia, ak zamestnávateľ porušil dôveru a pracovnú zmluvu. Vystavenie zamestnanca šikanovaniu na pracovisku by totiž mohlo byť považované za formu porušenia pracovnej zmluvy.[260]

Srbsko

Problematika **šikanovania je upravená v Zákone na prevenciu obťažovania na pracovisku** (platný od 14.6.2010). Upravuje zákaz obťažovania na pracovisku, otázky prevencie a ochrany pred zneužívaním v práci aj postup pre ochranu osôb vystavených zneužívaniu na pracovisku. Zneužívanie je definované ako ***akékoľvek aktívne alebo pasívne správanie zamestnanca alebo skupiny zamestnancov k zamestnávateľovi, ktoré sa opakuje, a je zamerané na narušenie alebo narúša dôstojnosť, povesť, osobnú a profesionálnu integritu, zdravie, postavenie zamestnanca, a spôsobuje strach alebo vytvára nepriateľské, ponižujúce alebo urážajúce prostredie, zhoršuje pracovné podmienky, alebo spôsobí izolovanie zamestnanca od ostaných spolupracovníkov, odstúpenie od zmluvy alebo ukončenie pracovného pomeru z vlastného podnetu zamestnanca.*** Zneužívanie zahŕňa tiež zúčastnenie sa alebo povzbudzovanie alebo podnecovanie iných k správaniu uvedenému vyššie. Ten, kto zneužíva môže byť zamestnávateľ, osoba poverená zamestnávateľom alebo skupina zamestnancov u zamestnávateľa.

Zamestnávateľ je *povinný organizovať prácu tak, aby v najvyššej možnej miere zabránil výskytu zneužívania v práci a vo vzťahu k práci a poskytol zamestnancom pracovné podmienky*, v ktorých nebudú vystavení zneužívaniu na pracovisku. Zamestnávateľ je tiež povinný chrániť zamestnancov pred zneužívaním tak, že zamestnancom pred nástupom do

---

[259] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 8. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].

[260] Workplace Bullying and Harassment, 2013, s. 73-74. Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[cit. 28.6.2013].

zamestnania poskytne písomné oznámenie o zákaze obťažovania a vykoná opatrenia prostredníctvom informovania a školenia zamestnancov a ich zástupcov, s cieľom identifikovať príčiny, formy a dôsledky obťažovania. Zamestnávateľ je v súlade so zákonom zodpovedný za škodu spôsobenú zamestnancovi.[261]

Španielsko

V Španielsku možno právny rámec pre šikanovanie rozdeliť do troch kategórií:

- šikanovanie podľa španielskeho občianskeho práva, iné ako vo vzťahu k chráneným vlastnostiam;
- šikanovanie vo vzťahu k chráneným vlastnostiam a
- trestná zodpovednosť za šikanovanie.

1. Šikanovanie na pracovisku, ktoré nie je založené na chránených vlastnostiach

Španielske právo sa výslovne nezaoberá šikanovaním v práci, ale existuje celý rad všeobecných občianskoprávnych predpisov, ktoré môžu poskytnúť jednotlivcom právnu nápravu proti šikanovaniu a stresu spojenému s prácou. Španielska ústava zaručuje *dôstojnosť* ako nescudziteľné právo, *právo na život a fyzickú a duševnú (alebo morálnu) integritu* každého človeka, právo na súkromie, česť a právo na imidž a povesť.

Zákon o štatúte pracovníkov poskytuje všetkým zamestnancom právo na ich *fyzickú integritu, ochranu súkromia* a *náležitú ochranu ich dôstojnosti* vrátane ochrany proti obťažovaniu na základe etnického pôvodu, náboženského vyznania, presvedčenia, zdravotného stavu (postihnutia), veku alebo sexuálnej orientácie.

Zákon o prevencii pracovných rizík a Nariadenie 39/1997 o preventívnych službách (NPS) a ďalšie zdravotné a bezpečnostné predpisy obsahujú povinnosti zamestnávateľov udržiavať bezpečné pracovisko.

Administratívne orgány práce prijali vykonávací predpis o násilí a obťažovaní pre inšpektorov práce (Vykonávací predpis pre španielskych inšpektorov práce o šikanovaní a násilí v práci 69/2009). Tento obsahuje všeobecnú definíciu šikanovania ako ***nežiaduceho správania za účelom porušenia dôstojnosti osoby a vytvorenia zastrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, znevažujúceho alebo urážlivého prostredia***. Stanovil tri základné prvky, ktoré tvoria právny rámec šikanovania:

---

[261] Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012, s. 12-13. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013].

- činy musia byť vykonávané za *účelom* narušiť práva obete (dokazujúci úmysel násilníka je nutný). Rovnako ako vo Francúzsku, šikanovanie nevyžaduje od šikanujúceho úmysel, skôr musí existovať príčinná súvislosť medzi konaním a výslednou ujmou (španielsky ústavný súd, 89 / 2005);
- dané správanie vytvára zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, znevažujúce alebo urážlivé prostredie pre dotknutú osobu a
- správanie sa opakuje a môže poškodiť zdravie obete (Najvyšší súd v Galícii, 30. mája 2005 AS 1515) .

2. Šikanovanie na pracovisku založené na chránených vlastnostiach

Štatút pracovníkov z roku 1980 okrem zákazu šikanovania na základe chránených vlastností, zakazuje i šikanovanie na základe spoločenského postavenia, politického presvedčenia, členstva v odborových organizáciách a jazyku. Navyše zákon 3/2007 vyžaduje rovnaké zaobchádzanie pre mužov a ženy a zakazuje obťažovanie na základe pohlavia.

3. Trestná zodpovednosť za šikanovanie

V júni 2010 bolo ***šikanovanie na pracovisku kodifikované ako trestný čin*** podľa článku 173.1 § 2 španielskeho Trestného zákonníka. Tento zakotvil trest odňatia slobody v rozmedzí šiestich mesiacov až dvoch rokov pre tých *zamestnancov, ktorí pracujú v súkromnom alebo verejnom sektore a zneužívajú svoju nadradenú pozíciu a konajú proti inej osobe opakovane nepriateľské alebo ponižujúce činy a zahŕňajú vážne obťažovanie obete..*

Nevyhnutné prvky trestného činu šikanovania sú:

- opakované (táto požiadavka bola ďalej spracovaná prostredníctvom judikatúry) a nepriateľské činy;
- tieto činy zahŕňajú závažnú ujmu obete;
- činy musia byť spáchané nadriadeným zamestnancom na zamestnancovi, ktorý sa nachádza na nižšej pozícii v rámci podnikovej hierarchie (nezahŕňa horizontálne obťažovanie, v rámci ktorého sa spolupracovníci či kolegovia šikanujú navzájom, alebo inverzné vertikálne obťažovanie, kde sa nadriadený zamestnanec stáva obeťou šikanovania) a
- je nutný úmysel/zámer (obťažovanie vyplývajúce z nedbanlivosti nie je trestné).[262]

---

[262] Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer, s. 6-7. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013].

Švédsko

Švédsko bolo priekopníkom v oblasti výskumu o šikanovaní prostredníctvom prác Olweusa (1978, 1992, 1999) a Leymana (1990, 1992, 1996).Švédsko prijalo prvú úpravu (AFS 1993:17) zameranú na šikanovanie na pracovisku už v roku 1990 pod názvom Viktimizácia pri práci (vyhláška sa skladá zo šiestich bodov rozdelených do troch hlavných okruhov: Rozsah pôsobnosti a definície, Všeobecné ustanovenia a Bežné postupy).[263]

Švédsky zákon o pracovnom prostredí (SFS: 2008) ***vyžaduje vytvorenie dobrého pracovného prostredia.*** Účelom tohto zákona je, aby sa zabránilo nepriaznivému zdravotnému stavu a úrazom pri práci a aby sa vo všeobecnosti podporovala pozitívna atmosféra v pracovnom prostredí. Zákon požaduje, aby prevádzkové podmienky boli upravené v súlade s rôznymi potrebami zamestnancov s prihliadnutím na ich fyzický a psychický stav. Ďalším základným predpisom, ktorý upravuje šikanovanie je trestný zákonník (SFS 1962:700), ktorý ***zakazuje šikanovanie***.

Právna úprava pripúšťa u zamestnanca, ktorý sa podieľal ako obťažovateľ na horizontálnom obťažovaní na pracovisku, jeho prepustenie z disciplinárnych dôvodov. Vo Švédsku sa totiž má za to, že mobbing proti iným zamestnancom je objektívny dôvod pre skončenie pracovného pomeru (§ 7 Zákona o ochrane zamestnanosti).[264]

Taliansko

Taliansko nemá explicitnú úpravu mobbingu, možno preto vychádzať z právnej úpravy obťažovania. V talianskom právnom systéme ochrana pred obťažovaním je súčasťou ***ochrany pred diskrimináciou a uplatňuje sa bez ohľadu na dôvod obťažovania.*** Ochrana pred diskrimináciou v práci pre pohlavie, rasu, jazyk, náboženstvo alebo politické názory je daná Štatútom talianskych pracovníkov (čl.15).

Morálne obťažovanie je definované v niektorých súdnych rozhodnutiach, v zmysle ktorých je zamestnávateľ zodpovedný za ochranu osobnej dôstojnosti zamestnancov. *Rozlišuje sa medzi morálnym a sexuálnym obťažovaním*, pretože morálne obťažovanie nemá sexuálny podtext. Ochrana pred obťažovaním je ochrana pred diskrimináciou a je aplikovaná bez ohľadu na dôvod obťažovania.

---

[263] Workplace Bullying and Harassment, 2013, s. 32, 36. Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[cit. 28.6.2013].
[264] Sexual and Moral Harassment in the Workplace, s. 28. Dostupné na: http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf[cit. 3.8.2013].

Po implementácii smernice 2002/73/ES sa v talianskom práve ***rozlišuje medzi fyzickým, psychickým a sexuálnym obťažovaním*** (viď zákon č. 145 z 30.5.2005). Zamestnávateľ je povinný chrániť mužov a ženy v práci pred všetkými rizikami.[265]

Zaujímavo je riešený pôvod morálnej ujmy v súvislosti ***s náhradou šikanovania na pracovisku***. V Taliansku musí náhrada zahŕňať všetky škody spôsobené obťažovaním. Medzi nimi sú biologické poškodenia, existenciálne škody - to znamená, že bola spôsobená ujma na osobnosti a spoločenskom živote obete, a morálne škody - v dôsledku emocionálneho stresu obete. Posledný druh škody bol definovaný pod pojmom duševná porucha v judikatúre Najvyššieho súdu (rozsudok číslo 26972 a 26973 v roku 2008).[266]

Kanada

Kanadské provincie Quebec, Manitoba, Saskatchewan a Ontario prijali zákony proti šikanovaniu na pracovisku. Zákon provincie Ontario 168, ktorý nadobudol účinnosť v roku 2010, mení Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (Occupational Health and Safety Act)a zakazuje účasť na nepríjemných poznámkach alebo správaní proti zamestnancovi na pracovisku, ktoré sú považované alebo by mohli byť považované za neželané.

Provincia Quebec sa stala v roku 2004 prvou severoamerickou jurisdikciou, ktorá **zakázala obťažovanie** na pracovisku nezaložené na diskriminácii, a to novelizovaným Zákonom o štandardoch práce zakazujúcom psychické obťažovanie zamestnancov. Psychické obťažovanie na pracovisku predstavuje *akékoľvek nepríjemné správanie v podobe opakovaného a nepriateľského alebo nežiaduceho správania, slovné komentáre, činy alebo gestá, ktoré ovplyvňujú dôstojnosť alebo psychickú alebo fyzickú integritu zamestnanca a ktoré majú za následok škodlivé pracovné prostredie pre zamestnancov. Navyše jediný vážny výskyt takéhoto správania, ktorý má trvalé škodlivé účinky, môže predstavovať psychické obťažovanie.*

Komisia pre pracovné štandardy v Quebecu vytvorila štvordielne kritérium na určenie psychického obťažovania:

1. Nepríjemné správanie, ktoré je opakované alebo závažnej povahy

---

[265] Spracované podľa: Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008, s. 147-161. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013].

[266] Sexual and Moral Harrasment in the Workplace, s. 29. Dostupné na: http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf[cit. 4.7.2013].

V prípade obťažovania ide o správanie, ktoré je ponižujúce, urážajúce alebo urážlivé pre osobu, ktorá je podrobená takémuto správaniu. Toto správanie narušuje jej sebavedomie alebo jej spôsobuje utrpenie. Je to správanie, ktoré prekračuje to, čo rozumná osoba považuje za vhodné v rámci výkonu práce. Opakujúca sa povaha správania nie je nevyhnutnou súčasťou obťažovania. Aj jeden vážny výskyt takéhoto správania, slovo, gesto alebo čin môžu byť tiež považované za psychické obťažovanie, ak vytvára škodlivé účinky na dotknutú osobu.

2.Správanienepriateľskej alebo nežiaducej povahy

Správanie, slová, činy alebo gestá by mali byť vnímané ako nepriateľské alebo nežiaduce.

3. Vplyv na dôstojnosť alebo psychickú alebo fyzickú integritu osoby

Osoba, ktorá je obeťou obťažovania, môže pociťovať oslabenie, degradovanie, ponižovanie na osobnostnej i profesionálnej úrovni. Obťažovanie môže tiež spôsobiť zhoršenie jej fyzického zdravia. Nevyhnutne nemusí dôjsť k negatívnemu vplyvu na zdravie obete.

4.Škodlivé pracovné prostredie

Škodlivé pracovné prostredie má nepriaznivý vplyv na osobu, ktorá je obeťou obťažovania v tom, že vedie napríklad k izolácii obete.

Na záver je potrebné poznamenať, že quebecský zákon nevyžaduje, aby malo obťažovanie za následok dokázateľné vplyvy na zdravie zamestnanca. Stačí, že daná situácia ovplyvní dôstojnosť alebo psychickú alebo fyzickú integritu zamestnanca a bude mať za následok škodlivé pracovné prostredie. Zákon kladie dôraz na vplyv alebo vplyvy, ktoré spôsobí obťažovanie a ako ich vníma obeť. Nie na zámer alebo na znalosti zámeru obťažovateľa.[267]

Austrália

V Austrálii je v platnosti od 1.7.2013 zákon, podľa ktorého zamestnanci, ktorí sa domnievajú, že sú/boli obeťou, môžu podať sťažnosť na Komisiu pre férový výkon práce (FWC) a národný súd pre vzťahy na pracovisku. FWC sa bude vecou zaoberať prednostne. Páchateľom šikanovania hrozia civilné sankcie a pokuty (až do výšky približne 34000 USD).

---

[267] Quebec´s Innovative Law. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/quebecs-innovative-law/ [cit. 15.6.2013].

Šikanovanie je definované ako *opakované, neprimerané správanie nasmerované k zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré vytvára riziko pre zdravie a bezpečnosť. Nezahŕňa primerané postupy riadenia, vrátane riadenia výkonnosti*.[268]

[268] International laws. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/ [cit. 15.6.2013].

8 Mobbing/bossing na pracovisku - návrhy právnej úpravy de lege ferenda

Problematika mobbingu/bossingu je naozaj rozsiahla. Dotýka sa nielen poškodeného zamestnanca, jeho kolegov, zamestnávateľa, ale aj jeho blízkych. Každý negatívny jav pôsobí aj na celkovú atmosféru spoločnosti. Okrem veľkého okruhu dotknutých osôb sa mobbing/bossing dotýka aj viacerých sfér, či už medicíny, psychológie, sociológie, ekonomiky a práva. V konečnom dôsledku ho možno považovať za celospoločenský fenomén, dotýkajúci sa takmer každého jednotlivca. Tento sa môže ocitnúť v pozícii obete, páchateľa, kolegu, svedka, toho, kto obeť vypočuje poskytne jej poradenstvo, prípadne zamestnanca inšpektorátu práce či sudcu.

Práca je zameraná na výklad základných aspektov mobbingu/bossingu na pracovisku, a to najmä z pohľadu práva. V práci je uvedené základné skúmanie problematiky foriem násilia na pracovisku, príčin a prejavov mobbingu, charakteristiky obete a páchateľa. Pozornosť je venovaná aj výkladu právnych aspektov mobbingu a záverom sú formulované niektoré návrhy de lege ferenda právnej úpravy.

Vzhľadom na náročnosť problematiky mobbingu je potrebné do budúcna uvažovať o komplexnejšom prístupe skúmania a riešenia tejto problematiky (z pohľadu vyššie uvedených oblastí) a realizácii rozsiahlejšieho výskumu o výskyte tohto negatívneho javu na Slovensku.

Možno skonštatovať, že v súčasnosti sa poskytovaniu pomoci a poradenstva poškodeným zamestnancom venujú najmä rôzne mimovládne organizácie a občianske združenia. Právna úprava mobbingu/bossingu je nedostatočná, resp. môžeme priamo uviesť, že explicitná úprava nie je žiadna. Z dôvodu závažnosti tohto problému je potrebné uvažovať o prijatí príslušnej právnej úpravy. V rámci riešenia problému mobbingu sa ako nevyhnutné javí zakotvenie efektívnych preventívnych opatrení zo strany štátu a zamestnávateľov, postupov vysporiadavania sa s už existujúcim šikanovaním na pracovisku a poskytnutím primeranej kompenzácie poškodenému zamestnancovi.

Mobbing/bossing na pracovisku - pojem

Vzhľadom na to, že neexistuje v právnych úpravách jednotný termín týkajúci sa problematiky mobbingu/bossingu/šikanovania na pracovisku a ani slovenská právna úprava takýto termín nepozná, bolo by potrebné najprv sa zaoberať jeho vhodným výberom.

Termín mobbing/bossing je anglického pôvodu, nie je zaužívaný v povedomí obyvateľov Slovenska, a preto by sme mohli uvažovať o termíne „šikanovanie“. Ďalším termínom, ktorý sa v niektorých členských štátoch používa v súvislosti s problematikou mobbingu/bossingu, je termín morálne alebo psychické obťažovanie, prípadne obťažovanie na pracovisku (ako voľný preklad pojmu labour harassment). V niektorých štátoch sa môžeme stretnúť aj s termínom zneužitie, zneužívanie.

Podľa vyjadrenia Jazykovej poradne JÚĽŠ SAV Bratislava vo vzťahu k problematike mobbingu sa používa termín šikanovanie. Toto slovo je akceptovateľné pre používanie v odbornej práci,. Bolo by teda možné uvažovať o jeho využití v právnych normách. „Sloveso *šikanovať* je spisovné, uvádza sa v Pravidlách slovenského pravopisu aj v Krátkom slovníku slovenského jazyka (v elektronickej podobe na webovej stránke ústavu slovniky.korpus.sk). Slovesné podstatné meno *šikanovanie* je utvorené zo slovesa *šikanovať*. Hoci sa v Krátkom slovníku slovenského jazyka (2003) sloveso *šikanovať* kvalifikuje ako hovorový výraz (hovorové slová sú spisovné, no sú príznačné pre živú neoficiálnu, resp. súkromnú komunikáciu a nemali by sa používať v odbornej terminológii), v súčasnosti sa používanie slov *šikanovať, šikanovanie* rozšírilo aj do odbornej komunikácie. Slovo *šikana* sa používa vo viacerých významoch (porov. Slovník cudzích slov na uvedenej webovej stránke) a vo význame „šikanovanie“ ide o hovorový výraz. *V odbornej práci preto odporúčame* namiesto slova *šikana* používať slovo ***šikanovanie.*** Slovo *mobbing* sa v slovníkoch cudzích slov uvádza aj v zdomácnenej podobe *mobing* ako odborný termín. Slovo *bossing* sa uvádza vo Veľkom slovníku cudzích slov (2008) ako termín z ekonomiky a zo psychológie vo význame „využívanie, zneužívanie, ponižovanie, urážanie (pracovníka v zamestnaní obyčajne zo strany vedúceho, zamestnávateľa).“[269]

Z vyššie uvedeného stanoviska možno vyvodiť, že slovo šikanovanie je používané a zrozumiteľné, a aj v rámci bežnej komunikácie možno uchopiť jeho význam.

Pojem šikanovanie sa však častejšie spája s prejavmi negatívneho správania v škole, v armáde, vo väzení. Bolo by preto vhodné uvažovať aj o ďalších alternatívach.

Keďže sa šikanovanie často spája s pojmom obťažovanie, dalo by sa uvažovať aj o tomto pojme s pridaním vhodného prívlastku. Tento pojem je zaužívaný, vo všeobecnosti je obťažovanie vnímané ako ponižujúce, osočujúce správanie a takto ho vnímajú aj zamestnanci.

---

[269]Vyjadrenie Jazykovej poradne zaslané e-mailom dňa 4.12.2013.

Bolo by však potrebné dôrazne rozlišovať psychické/morálne/pracovné obťažovanie a obťažovanie/sexuálne obťažovanie v zmysle antidiskriminačnej legislatívy.

Vhodnosť termínu „obťažovanie“ súvisí aj s tým, že ochrana šikanovaného zamestnanca by mala byť rovnaká ako u diskriminačného konania (obrátené dôkazné bremeno, možnosť požadovať určitú satisfakciu, náhradu nemajetkovej ujmy).

Aby dochádzalo k zamieňaniu antidiskriminačnej úpravy obťažovania a mobbingu/bossingu problematiku šikanovania na pracovisku by bolo možné uchopiť prostredníctvom pojmu „***obťažovanie na pracovisku***“. Obťažovanie a sexuálne obťažovanie pokryté antidiskriminačnou legislatívou zahŕňa diskriminačný dôvod, obťažovanie na pracovisku existenciu diskriminačného dôvodu nepredpokladá.

Uvedené pojmy sú len návrhmi, a preto možno uvítať diskusiu aj o výbere vhodného pojmu pre oblasť mobbingu/bossingu na pracovisku.

Právna úprava

Z porovnaní právnej úpravy mobbingu/bossingu v iných krajinách možno uvažovať o návrhoch doplnenia slovenskej právnej úpravy, a to najmä v Zákonníku práce a v zákone o BOZP. Súčasne je možné uvažovať aj o zmenách súvisiacich s možnosťami riešenia mobbingu/bossingu prostredníctvom mediácie a súdnych sporov v rámci špecializovaného pracovnoprávneho súdnictva a následkov tohto negatívneho javu prostredníctvom trestného konania (možno uvažovať o zakotvení novej skutkovej podstaty trestného činu).

Keďže ide o oblasť, ktorá nebola doteraz upravená, možno uvažovať najskôr o zakotvení nových ustanovení upravujúcich obťažovanie na pracovisku do existujúcich a s danou problematikou súvisiacich právnych predpisov. O osobitnom zákone, ktorý by komplexne a podrobne upravoval problematiku obťažovania by bolo možné uvažovať následne, kedy by po skúsenostiach z aplikačnej praxe bolo možné takýto predpis pripraviť.

8. 1 Zákonník práce

Základným zákonom upravujúcim oblasť pracovnoprávnych vzťahov je Zákonník práce. Primárne by teda mala byť upravená problematika obťažovania na pracovisku v tomto predpise.

Pojem

Najdôležitejšie je zakotvenie a vymedzenie vhodného pojmu. S prihliadnutím na vyššie uvádzané by bolo možné uvažovať o pojme „obťažovanie na pracovisku.“ Pri zohľadnení, že inštitúty v určitých aspektoch podobné problematike mobbingu/bossingu, ako je zásada rovnakého zaobchádzania, zneužitie práva, ochrana súkromia zamestnanca, sú upravené v § 13 Zákonníka práce, bolo by možné uvažovať o zakotvení úpravy mobbingu/bossingu práve v tomto ustanovení.

Možno uvažovať o takomto vymedzení pojmu „obťažovanie na pracovisku“:

K obťažovaniu na pracovisku dochádza, keď sa zamestnávateľ alebo zamestnanec voči inému zamestnancovi opakovane a počas určitého obdobia správa tak, že vytvoril, vytvára alebo môže vytvoriť zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneucťujúce alebo urážlivé pracovné prostredie, alebo ovplyvní fyzické alebo psychické zdravie zamestnanca. *K obťažovaniu na pracovisku môže dôjsť aj sporadicky alebo aj ojedinele, a to v prípade, ak ide o závažný útok na osobu zamestnanca. Účelom obťažovania na pracovisku je spravidla porušenie práv tohto zamestnanca, jeho ľudskej dôstojnosti, zmeny jeho pracovných podmienok, ohrozenia pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo vytvorenia škodlivého prostredia na pracovisku.*

Obťažovanie na pracovisku je zakázané.

Alternatívne:

Obťažovanie na pracovisku je *akékoľvek opakujúce sa aktívne alebo pasívne správanie zamestnávateľa, zamestnanca alebo skupiny zamestnancov voči inému zamestnancovi. Je zamerané na narušenie alebo narúša jeho dôstojnosť, povesť, osobnú a profesionálnu integritu, zdravie, postavenie a spôsobuje alebo môže spôsobiť strach, alebo vytvára nepriateľské, ponižujúce, zneucťujúce alebo urážajúce prostredie, zhoršuje pracovné podmienky, alebo spôsobí izolovanie zamestnanca od ostaných zamestnancov alebo skončenie pracovného pomeru.*

Obťažovanie na pracovisku je zakázané.

Ochrana

Vo vzťahu k ochrane v prípade obťažovania na pracovisku by prichádzali do úvahy tie isté postupy ako v prípade porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, zneužitia práva či zásahu do súkromia zamestnanca, t.j. možnosť podať zamestnávateľovi sťažnosť a možnosť obrátiť sa na súd v zmysle zásad antidiskriminačného zákona (t.j. tie isté možnosti nápravy, obrátené dôkazné bremeno).

Bolo by preto potrebné doplniť súčasné ust. § 13 ods. 5 a 6 Zákonníka práce tak, aby obsahovali odkaz aj na to konkrétne ustanovenie, v ktorom bude zadefinovaný pojem obťažovania na pracovisku.

Povinnosti zamestnávateľa

Vzhľadom na závažnosť problému obťažovania na pracovisku a nízke povedomie zamestnancov o možnostiach riešenia tohto problému sa ako vhodné javí zakotvenie povinnosti zamestnávateľa pri nástupe do zamestnania (§ 47 ods. 2 Zákonníka práce) oboznámiť zamestnanca nielen s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania, ale aj s ustanoveniami o obťažovaní na pracovisku.

§47 ods. 2 Zákonníka práce: Pri nástupe do zamestnania je zamestnávateľ povinný zamestnanca oboznámiť s pracovným poriadkom, s kolektívnou zmluvou a s právnymi predpismi vzťahujúcimi sa na prácu ním vykonávanú, s právnymi predpismi a ostatnými predpismi na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré musí zamestnanec pri svojej práci dodržiavať, a s ustanoveniami o zásade rovnakého zaobchádzania, „***ako aj s ustanoveniami o obťažovaní na pracovisku“.***

Ako o efektívnom preventívnom nástroji a procese riešenia obťažovania na pracovisku možno uvažovať o zakotvení povinnosti zamestnávateľa prijať interný predpis upravujúci postup zamestnanca, ktorý sa cíti šikanovaný. V rámci neho by mal zamestnávateľ určiť aj osobu kompetentnú riešiť tento problém. Keďže ide o citlivú personálnu oblasť, len ako odporúčanie možno uviesť, že takouto kontaktnou osobou by mala byť osoba mimo pracoviska, pracujúca napr. na personálnom oddelení alebo osoba mimo prostredia zamestnávateľa. Vzhľadom na to, že zatiaľ ide o prvý návrh, do budúcna možno uvažovať aj o zakotvení podrobnejších pravidiel, napr. stanovenia povinnosti vytvoriť komisiu pre riešenie problému šikanovania u väčších zamestnávateľov (napr. jeden z členov by bol zástupca zamestnancov) či zavedení formálnejšieho postupu. V súčasnosti možno uvažovať o úprave, v rámci ktorej si zamestnávatelia postupy určia pri zohľadnení svojich podmienok.

Keďže nejde o nový problém, je potrebné uviesť, že už aj v súčasnosti majú niektoré, najmä zahraničné spoločnosti pôsobiace na Slovensku upravené postupy riešenia tak diskriminačného konania, ako aj šikanovania na pracovisku vo svojich interných predpisoch.

Je možné teda uvažovať „***o povinnosti zamestnávateľa prijať interný predpis upravujúci postupy riešenia obťažovania na pracovisku“.*** Túto povinnosť by bolo možné zakotviť priamo v Zákonníku práce alebo v zákone o BOZP.

Povinnosti zamestnanca a vedúceho zamestnanca

Vytvárať a zabezpečovať zdravé pracovné prostredie je nielen povinnosťou zamestnávateľa, ale aj zamestnancov, a preto by do úvahy prichádzalo stanovenie povinnosti zamestnancov správať sa tak, aby nedochádzalo k obťažovaniu na pracovisku. Ust. § 81 Zákonníka práce možno doplniť nasledovne:

Zamestnanec je povinný najmä [...]

„h) ***správať sa tak, aby nedochádzalo k obťažovaniu na pracovisku***“.

Rozsiahlejšie povinnosti majú vedúci zamestnanci, ktorí sú priamo zodpovední aj za vytváranie priaznivého pracovného prostredia. Bolo by vhodné doplniť, že vedúci zamestnanec je povinný zabezpečovať priaznivé pracovné podmienky aj z pohľadu zákazu obťažovania na pracovisku. O doplnení povinnosti vedúceho zamestnanca možno uvažovať v ust. § 82 písm. b) Zákonníka práce.

Vedúci zamestnanec je okrem povinností uvedených v § 81 povinný, najmä:[...]

b) utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci „***a dbať o to, aby nedochádzalo k obťažovaniu na pracovisku“.***

Súčinnosť zástupcov zamestnancov

Problematike šikanovania na pracovisku venujú zvýšenú pozornosť aj sociálni partneri. V rámci povinnosti zamestnávateľa ***prijať interný predpis upravujúci postupy riešenia obťažovania na pracovisku*** sa ako vhodné javí zakotviť súčinnosť zástupcov zamestnancov pri jeho prijímaní a aplikovaní (tak ako je to v prípade zavedenia mechanizmu monitorovania zamestnancov stanoveného v § 13 ods. 4 Zákonníka práce). Je na zvážení, či prijatie interného predpisu bude viazané na prerokovanie alebo na súhlas zástupcov zamestnancov.

V zmysle vyššie uvedeného by tak bolo možné stanoviť, že „***zamestnávateľ je povinný prijať interný predpis upravujúci postupy riešenia obťažovania na pracovisku, a to na základe dohody/prerokovania so zástupcami zamestnancov“.***

Okrem súčinnosti zástupcov zamestnancov pri prijímaní interného predpisu, aj

s prihliadnutím na skutočnosť, že šikanovaní zamestnanci sa s riešením svojich problémov najčastejšie obracajú najmä na odbory, by bolo možné uvažovať aj o ďalších formách ich aktivít pri riešení mobbingu/bossingu. Zástupca zamestnancov by napr. mohol byť súčasťou tímu, ktorý u zamestnávateľa rieši konkrétne prípady šikanovania, prípadne by mal možnosť prejaviť názor, ako riešiť konflikt medzi zamestnancami a pod.

8.2 Súvisiace právne predpisy

Okrem možných návrhov de lege ferenda týkajúcich sa Zákonníka práce možno uvažovať aj o zmenách v ďalších súvisiacich právnych predpisoch:

Antidiskriminačný zákon

Mobbing/bossing nespadá do rámca antidiskriminačnej legislatívy a v tomto prípade nie je potrebná existencia diskriminačného dôvodu. Vzhľadom na odlišnú podstatu právnej úpravy oboch inštitútov, nie je potrebná zmena antidiskriminačného zákona v tomto smere.

Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

Šikanovanie možno považovať za ***faktor, ktorý nepriaznivo pôsobí na pracovnú klímu a na zdravie priamo poškodeného zamestnanca*** i osôb spoluzúčastnených šikanovania a súčasne ohrozuje bezpečnosť pracovných podmienok a postupov. Nevyhnutným sa preto javí zakotviť základné povinnosti zamestnávateľa v rámci šikanovania aj vo všeobecne záväznom právnom predpise upravujúcom bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Zákon o BOZP neupravuje explicitne problematiku šikanovania, vo všeobecnosti len požaduje, aby zamestnávateľ vytvoril zdravé a bezpečné pracovné prostredie a podmienky.

Povinnosť zamestnávateľa v oblasti šikanovania by bolo možné upraviť nasledovne: ***zamestnávateľ je povinný riadiť pracovné činnosti a určovať také pracovné postupy, aby nedochádzalo k obťažovaniu na pracovisku a pre tento účel prijať efektívne preventívne opatrenia.***

Vzhľadom na to, že každý zamestnávateľský subjekt má svoje špecifiká, a z tohto dôvodu je upravená oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci osobitne aj v interných predpisoch zamestnávateľa, možno uvažovať ***o zakotvení povinnosti spracovať a prijať***

interný predpis, predmetom ktorého by mal byť upravený formálny postup riešenia prípadov obťažovania na pracovisku v zákone o BOZP namiesto v Zákonníku práce.

Dôležitým prvkom v oblasti bezpečnosti práce je vzdelávanie. Za potrebné možno považovať aj zakotvenie povinnosti zamestnávateľa ***pravidelne realizovať školenia zamestnancov v oblasti obťažovania na pracovisku***.

Choroba z povolania

V dôsledku mobbingu/bossingu/šikanovania na pracovisku sa u dotknutých zamestnancov objavujú rôzne ochorenia (mobbing/bossing ako taký nie je pracovným úrazom ani chorobou z povolania), dochádza k ohrozeniu, porušeniu tak duševného zdravia (rôzne poruchy koncentrácie, depresie, psychiatrické poruchy, vznik posttraumatickej stresovej poruchy), ako aj telesného zdravia (napr. kardiovaskulárne ochorenia, dýchacie problémy, kožné ochorenia, poruchy spánku).Je potrebné uvažovať aj o možnosti zaradenia niektorých poškodení zdravia spojených so šikanovaním **ako chorôb z povolania** (je otázne, či by sa dalo uvažovať v niektorých prípadoch aj o vzniku pracovného úrazu).

V rámci založenia zodpovednostných vzťahov bude však potrebné preukázať existenciu všetkých zodpovednostných predpokladov. Ako mimoriadne obtiažne sa javí preukázanie, že k poškodeniu zdravia došlo v súvislosti so šikanovaním na pracovisku (ak vezmeme do úvahy, že najčastejšie dochádza k poškodeniu duševného zdravia, bude ťažké dokázať, či k vzniku ujmy došlo len v súvislosti s prácou, škodlivým pracovným prostredím, alebo sú prítomné aj iné okolnosti, vrodené predispozície, podmienky nesúvisiace s výkonom práce, ale ktoré mohli viesť k poškodeniu zdravia).

Vzhľadom na to, že téma chorôb z povolania je viac spätá s medicínskou vedou a praxou, bolo by vhodné otvoriť diskusiu o tomto probléme aj na lekárskom odbornom fóre. Možno uviesť, že v poslednom období je problematika ochrany duševného zdravia zamestnancov na pracovisku viac než aktuálna (v odbornej literatúre sa možno napr. stretnúť s diskusiami o tom, či by bolo možné považovať pracovný stres za chorobu z povolania). Starostlivosť o duševné zdravie (vo všeobecnosti) je v našej spoločnosti podceňovaná a jednotlivci, ktorí majú problémy súvisiace s duševným zdravím (tento negatívny jav sa často dotýka aj ľudí s poškodením telesného zdravia) bojujú s predsudkami, pretože naša spoločnosť je vo vzťahu k týmto osobám netolerantná.

Trestný zákon

V určitých prípadoch obťažovanie na pracovisku môže mať takú silnú intenzitu a tak poškodzuje zamestnanca, že by bolo možno potrebné uvažovať aj nad trestnoprávnymi následkami tohto negatívneho konania.

Keďže môže dôjsť v dôsledku obťažovania na pracovisku k ujme na zdraví, bolo by možné uvažovať aj o osobitnej skutkovej podstate v rámci trestného činu ublíženia na zdraví. Ako už bolo spomínané, je veľmi obtiažne ujmu na zdraví preukázať.

Ak by sme vzali do úvahy, že obťažovanie na pracovisku môže mať veľmi negatívne následky pre poškodeného zamestnanca, ktoré nemusia súvisieť len so zdravím, bolo by možné uvažovať aj o zakotvení trestného činu obťažovania na pracovisku. Keďže tým, kto obťažuje, je fyzická osoba - zamestnanec, vedúci zamestnanec alebo zamestnávateľ – fyzická osoba, trestne zodpovedná bude táto fyzická osoba.

Je možné zamyslieť sa aj nad tým, akým spôsobom vymedziť trestný čin súvisiaci s obťažovaním na pracovisku tak, aby sa týkal vzťahov medzi zamestnancami i vzťahu zamestnanca a zamestnávateľa, ktorým môže byť fyzická aj právnická osoba. Do úvahy je potrebné vziať aj otázku zodpovednosti vedúcich zamestnancov, ktorí by mali tak ako zamestnávateľ zakotvenú povinnosť zabrániť šikanovaniu na pracovisku a riešiť jeho následky.

Vynára sa ale otázka, keďže k obťažovaniu dochádza na pracovisku a za priaznivú a bezpečnú pracovnú klímu zodpovedá zamestnávateľ, či by sa dalo uvažovať aj o trestnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa. V tejto súvislosti bude dôležité zaoberať sa trestnoprávnou zodpovednosťou zamestnávateľských subjektov – právnických osôb a výberom jej vhodnej formy. Rozlišuje sa totiž pravá (právnickým osobám sú ukladané trestné sankcie v trestnom konaní a nepravá (právnickým osobám sa ukladajú kvázi trestnoprávne sankcie)trestná zodpovednosť právnických osôb a následne i administratívnoprávna zodpovednosť právnických osôb(za protiprávnu činnosti právnických osôb sú ukladané rôzne účinné, primerané a odstrašujúce sankcie).

Na Slovensku bola zavedená nepravá trestná zodpovednosť právnických osôb a v súčasnosti sa diskutuje o zavedení pravej trestnoprávnej zodpovednosti právnických osôb.

Vzhľadom na to, že otázka trestnoprávnej zodpovednosti právnických osôb nie je predmetom skúmania, tento problém uvádzame z dôvodu možného uvažovania o založení trestnoprávnej zodpovednosti zamestnávateľa – právnickej osoby v prípade, ak by mal byť zakotvený nový trestný čin súvisiaci s obťažovaním na pracovisku.

Aby bolo zavedenie nového trestného činu efektívne, bolo by možné v prípade zamestnávateľa uvažovať najmä o peňažnom treste, zákaze činnosti, či treste zákazu alebo obmedzenia prijímať verejné dotácie alebo subvencie alebo zákazu účasti vo verejnom obstarávaní.

Vzhľadom na to, že nie sú známe prípady trestného konania voči právnickým osobám, bolo by možné uvažovať najprv o zakotvení takej úpravy, ktorá by postihovala zamestnancov realizujúcich praktiky obťažovania na pracovisku.

Za trestný čin obťažovania na pracovisku by sa mohlo považovať, ak *„sa zamestnanec voči inému zamestnancovi na pracovisku opakovane a počas určitého obdobia správa tak, že vytvoril, vytvára alebo môže vytvoriť zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, zneucťujúce alebo urážlivé pracovné prostredie, alebo ovplyvní fyzické alebo psychické zdravie zamestnanca, a to najmä za účelom porušenia práv tohto zamestnanca, jeho ľudskej dôstojnosti, zmeny jeho pracovných podmienok, ohrozenia pracovného pomeru u zamestnávateľa alebo vytvorenia škodlivého prostredia na pracovisku. Potrestá sa peňažným trestom, a to vo výške od xx do xx eur“.*

Možnosti ochrany

Súdne konanie

Zaužívanou predstavou je, že zamestnanci sa málo súdia a jedným z dôvodov, prečo tomu tak je, je skutočnosť, že spory trvajú niekoľko rokov. Ak má zamestnanec problém v práci, potrebuje ho vyriešiť čo najrýchlejšie, a aj preto sa zamestnanci častejšie obracajú na inšpektoráty práce. Tieto môžu zistiť porušenie pracovnoprávnych predpisov, môžu zamestnávateľom navrhnúť odstrániť tieto porušenia, ale nemôžu tak ako napr. súd vydať rozhodnutie o tom, že zamestnávateľ je povinný poskytnúť náhradu nemajetkovej ujmy v určitej sume za diskriminačné konanie voči zamestnancovi.

Z dôvodu urýchlenia súdneho konania sa diskutuje o potrebe zavedenia špecializovaného pracovného súdnictva. Vzhľadom na to, že otázka vytvorenia špecializovaných pracovnoprávnych súdov si vyžaduje dôkladné skúmanie, možno len v krátkosti uviesť, že cieľom existencie špecializovaných súdov by mala byť snaha o zabezpečenie rýchleho a menej formálneho konania v pracovnoprávnych veciach. Výhodou špecializácie je aj to, že sudcovia by neboli zaťažovaní inou agendou. V prípade rozhodovania

pracovnoprávnych vecí v senáte by bolo možné uvažovať aj o prítomnosti laického prvku (napr. zo zástupcov zamestnancov, zamestnávateľov).

V súčasnosti sa o vytvorení špecializovaných pracovnoprávnych súdov neuvažuje, určitým krokom však je, že sa pripravuje rekodifikácia civilného práva procesného a predpokladá sa vytvorenie troch procesnoprávnych kódexov namiesto súčasného Občianskeho súdneho poriadku, a to Civilného sporového poriadku, Civilného mimosporového poriadku a Správneho súdneho poriadku(Návrh legislatívneho zámeru rekodifikácie civilného práva procesného). V rámci civilného sporového poriadku sa navrhuje zaviesť spory s ochranou slabšej strany, ktoré by sa týkalo aj pracovnoprávnych sporov.

V rámci navrhovanej úpravy by bolo možné jednoducho uviesť, že jej snahou je zjednodušiť súdne konanie v niektorých aspektoch (napr. zmiernením zásady formálnej pravdy, čo znamená, že by súd mohol vykonávať aj dôkazy, ktoré účastníci nenavrhli, ak je to potrebné na rozhodnutie vo veci). Takisto sa uvažuje o možnosti špecializácie sudcov na pracovné veci a vytvorenie pracovných senátov zo špecializovaných sudcov na krajských súdoch.

Súdna ochrana je pre mnohých zamestnancov finančne nedostupná. Hoci existuje možnosť obrátiť sa na Centrum právnej pomoci, nie každý zamestnanec spĺňa podmienky, aby mu Centrum poskytlo právnu pomoc. Preto možno napr. uvažovať aj o oslobodení od poplatkov v prípade pracovnoprávnych sporov iniciovaných zamestnancom.

Inšpektorát práce

Inšpekcia práce v rámci dozoru nad dodržiavaním pracovnoprávnych predpisov sa zaoberá aj problematikou šikanovania na základe podnetov zamestnancov. Z dôvodu lepšieho uchopenia tohto problému zakotvenie a vymedzenie pojmu obťažovania na pracovisku v Zákonníku práce by bolo možné považovať za prvok, ktorý by mohol napomôcť inšpektorom práce preskúmavať podnety poškodených zamestnancov. Ako už bolo prezentované, problematickým je dostatočné preukázanie tohto negatívneho javu.

Vo vzťahu k inšpekcii práce a skúmaniu, či došlo k obťažovaniu na pracovisku je problém viac v tom, že inšpektor práce nemá také možnosti skúmania skutkového stavu ako súd, a teda by bolo možné uvažovať aj o posilnení postavenia inšpekcie práce v tomto smere rozšírením oprávnení inšpektorov práce. Ďalším problémom, ktorý by bolo potrebný vyriešiť v záujme efektívneho vybavovania podnetov, je problém týkajúci sa počtu inšpektorov práce. Zdá sa nevyhnutné zvýšiť ich počet.

Vo vzťahu k uvedeným návrhom zmeny právnej úpravy v Zákonníku práce možno uvažovať o zakotvení nových sankcií – pokút v prípade, ak by zamestnávateľ nemal prijatý interný predpis upravujúci postup riešenia obťažovania na pracovisku.

Zaujímavým efektívnym opatrením by mohol byť aj verejne prístupný zoznam zamestnávateľov, u ktorých bolo preukázané obťažovanie na pracovisku. Vytvorenie tohto zoznamu a hrozba zaradenia zamestnávateľa do zoznamu môže byť v niektorých prípadoch efektívnejším nástrojom eliminácie obťažovania na pracoviskách než udelenie pokuty.

Záver

Obťažovanie na pracovisku má rôzne podoby, v odbornej literatúre i v úpravách jednotlivých štátov je označované rôznymi termínmi – mobbing, bossing, zneužívanie zamestnancov, šikanovanie, psychoteror na pracovisku, morálne obťažovanie. Keďže nejde o ojedinelý negatívny jav (ako potvrdzujú výskumy) na pracovisku nepriaznivo pôsobiaci nielen na šikanovaného zamestnanca, ale aj na celé pracovné prostredie, je potrebné venovať tomuto problému náležitú pozornosť.

Na európskej úrovni ako aj na úrovni národných úprav vo väčšine prípadov neexistuje explicitná práva úprava obťažovania na pracovisku. Ak nejaká existuje, tak je nesúrodá. Tento problém je dôležité uchopiť nielen z pohľadu právnej úpravy, ale aj vytvorením efektívnych (mimoprávnych) preventívnych opatrení zabraňujúcich vzniku akejkoľvek forme násilia na pracovisku. Nemenej dôležitá je aj potreba vytvorenia ochranných mechanizmov a poradenstva poškodenému zamestnancovi (či už formou právneho, psychologického poradenstva a pod.) a zamestnávateľovi.

Dôležitá úloha pri prijímaní vyššie načrtnutých opatrení patrí štátu, príslušným orgánom štátnej správy a následne aj mimovládnym organizáciám a občianskym združeniam venujúcim sa tejto problematike (v tejto súvislosti je potrebné uvažovať aj o možnosti vytvorenia systémov ich financovania zo strany štátu).

Hoci sa o obťažovaní na pracovisku diskutuje, zamestnanci ešte stále nemajú dostatok vedomostí o tomto jave. Ako vhodná sa preto javí aj informačná kampaň štátu v tejto oblasti (formou rôznych publikácií, seminárov). Následne je potrebné zabezpečenie ďalšieho vzdelávania pre odborníkov, ktorí sa s touto problematikou stretávajú (napr. inšpektori práce, sudcovia, polícia) ako aj zamestnancov, do kompetencie ktorých patrí riešenie personálnych otázok (osobitne je napr. pozornosť zameraná na manažérov).

Za významný preventívny nástroj možno považovať aj zakotvenie povinnosti zamestnávateľa vytvoriť zdravé pracovné prostredie neumožňujúce vznik obťažovania a prijať interné postupy riešenia v prípade, ak sa už obťažovanie na pracovisku objaví. V rámci ochrany zamestnancov je potrebné vytvoriť priestor aj pre sociálnych partnerov na pracovisku.

Zoznam použitej literatúry

Monografie, vedecké a odborné práce

Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha, C.H. Beck 2012.

Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 1. vydanie. Praha : C. H. Beck, 2010.

Barancová, H., Schronk, R.: Pracovné právo. Bratislava: Sprint 2006.

Barancová, H.: Zneužitie práva v právnej teórii a praxi v oblasti pracovnoprávnych vzťahov. In: Zákaz zneužitia práva (VI. Lubyho právnické dni). Bratislava, IURA EDITION.

Beňo, P. Můj šéf, můj nepřítel? Brno : Vydavatelství ERA, 2003.

Bičovský, J., Holub, M.: Občanský zákoník – poznámkové vydání s judikaturou. 3. vydaní. Praha 1995.

Búgelová, T.: Komunikácia v škole a rodine. AFPhUP, Prešov 2002.

Búgelová, T., Flešková, D.: Mobbing a pracovné prostredie na Slovensku. Inštitút psychológie, Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove.

Bubelová, K.: Ochrana dobrých mravů optikou času. In: Hamulák, O. (ed).: Principy a zásady v právu – teorie a praxe. Praha, Leges 2010.

Čermák, I.: Lidská agrese a její souvislosti. Nakladatelství Fakta, Žďár nad Sázavou 1998.

Debrecéniová, J.: Antidiskriminačný zákon. Komentár. Bratislava, ODZ 2008.

Debrecéniová, J.: Transpozícia diskriminačných smerníc EÚ do právneho poriadku SR (dizertačná práca).

Drgonec, J.: Ústava Slovenskej republiky. Komentár. 2. vydanie. Šamorín, Heuréka 2007.

Hartl, P. – Hartlová, H.: Psychologický slovník. 1. vyd. Praha, Portál 2000.

Heretik, A.: Forenzná psychológia, Bratislava, SPN 2004.

Huberová, B.: Psychický teror na pracovišti. Mobbing. Martin, Neografia 1995.

Jankuv, J.: Medzinárodnoprávna ochrana práv príslušníkov menšín. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2009.

Kapitánová, D.: Človek človeku človekom. Metodický materiál pre učiteľov a rodičov stredných škôl, 2008.

Knapp, V.: Teorie prava. Praha, C.H.Beck 1995.

Koppová, P.: Edukačný preventívny program násilia na pracovisku v kontexte rozvoja kompetencií.

Kratz, H.-J. Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha : Management Press, 2005.

Kusák, M.: V práci mě šikanují! In Psychologie dnesč.10, 19.ročník, vydáva Portál s r.o., s.41-44.

Leymann, H.: The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology. 1996. 5(2).

Lovaš, L.: Agresia a násilie. Vyd.1. Bratislava, IKAR 2010.

Novák, T., Capponi, V. Sám proti agresi. Praha, Grada, 1996.

Ondrejkovič, P.: Násilie – spoločensky nežiaduci jav. In: Sociológia 40, 2008, č. 5, s. 391-416.

Salač, J.: Rozpor s dobrými mravy a jeho následky v civilním právu. Praha: C.H.Beck 2004.

Spurný, J. Psychologie násilí. O psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu. Praha, Eurounion, 1996.

Stiffel, H., Toman, P., Samaš, O.: Trestný zákon. Stručný komentár. Druhé, prepracované a doplnené vydanie. Bratislava. IURA EDITION 2010.

Svobodová, L. Bezpečný podnik: Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007.

Svobodová, L.: Nenechte se šikanovat kolegou, 1. vyd. Praha, Grada 2008.

Výrost, J., Slaměník, I.: Aplikovaná sociální psychologie II. Vyd. 1. Praha, GRADA 2001.

Wagnerová I., a kol: Psychologie práce a organizace. Praha. Grada 2011.

Internetové zdroje

Beňo, P. Mobbing je když... Moderní vyučování, 2002, roč. 8., čísl. 3. ISSN 1211-6858. Dostupné na: (http://worldcat.org/issn/1211-6858 [cit. 3.5.2013]

Bullying at Work. Working Paper. European Parliament 20021. .Dostupné na: http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/dg4/SOCI108_EN.pdf[cit. 10.6.2013]

Bullying, Harassment and Stress in the Workplace – A European Perspective. Proskeauer. Dostupné na: http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf [cit. 1.6.2013]

Borchardt, K.D.: ABC práva Európskej úniel. Dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/sk/editorial/abc.pdf [cit. 5.7.2013]

Chapell, D., Martino, V.: Violence at work. International Labour Office (ILO), 2006. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf

Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012. Dostupné na: http://ilera2012.wharton.upenn.edu/refereedpapers/cobbellen.pdf [30.5.2013]

Criminal Code. Dostupné na: http://www.policija.si/eng/images/stories/Legislation/pdf/CriminalCode2009.pdf[cit. 3.8.2013]

Čírtková, L. Nebezpečné pronásledování. Dostupné na: http://www.spkcz.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=65:stalking&catid=34:lanky&Itemid=57 [cit. 10.10.2013]

Človek a pracovné prostredie. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/pdf_doc/4.pdf [cit. 3.6.2013]

Debrecéniová, J.: Čo (ne)vieme o diskriminácii. 2008. Dostupné na: http://odz.sk/wp-content/uploads/304.pdf

Demeter, B.: Mobbing. Dostupné na: http://www.i-psychologia.sk/view-740.php[cit. 9.5.2013]

Definícia pojmov. Dostupné na:http://www.safework.gov.sk/?t=44&s=108&ins=nip [cit. 20.10.2013]

Diskriminácia. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip(cit. 9.5.2013]

Diskriminácia na Slovensku. Hľadanie bariér v prístupe k účinnej právnej ochrane na Slovensku. Dostupné na: http://poradna-prava.sk/wp-content/uploads/2012/11/Publik%C3%A1ciu-si-m%C3%B4%C5%BEete-stiahnu%C5%A5-tu-105-MB.pdf [cit. 11.12.2013]

Dolobáč, M.: Vzťah noriem pracovného práva a antidiskriminačnej legislatívy. In: Právne aspekty rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike. Dostupné na: http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Pravne_aspekty_text.pdf [cit. 1.12.2013]

Drgáčová, J.: Psychická zátěž, její příčiny a projevy v pracovním prostředí. Dostupné na: http://www.bozpinfo.cz/win/knihovna-bozp/citarna/tema_tydne/psychozatez_vsb_06.html[cit. 5.5.2013]

Fabian, M.: Choroba z povolania, jej priznanie a niektoré súvisiace otázky. Dostupné na: http://www.e-pravo.sk/Articles/view/131/choroba-z-povolania-jej-priznanie-a-niektore-suvisiace-otazky[cit. 9.9.2013]

Fekete, L.: Občiansky zákonník. Komentár. Dostupné na: http://www.scribd.com/doc/178746544/Ochrana-osobnosti-Feketeho-komentar-k-Ob%C4%8Dianskemu-zakonniku-pdf [cit. 18.9.2013]

Fifth of workers have experienced mobbing at work. Dostupné na: http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2011/11/CZ1111019I.htm[cit.16.6.2013]

Fuchsová, K.: Prípadová štúdia ako alternatívna metóda výskumu mobbingu na pracovisku. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Fuchsov%C3%A1%2C+K.%3A+Pr%C3%ADpadov%C3%A1+%C5%A1t%C3%BAdia+ako+alternat%C3%ADvna+met%C3%B3da+v%C3%BDskumu+mobbingu+na+pracovisku [cit.8.6.2013]

Gáborová, Ľ., Slavík, M.: Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike. Dostupné na: http://www.unipo.sk/public/media/files/docs/fz_veda/svk/dokument_125_31.pdf[cit. 3.6.2013]

Harassment and Violence at Work. Final Report. 2008. Dostupné na: http://www.ealcj.org/documents/Final%20Report.pdf [cit. 14.7.2013]

Help24.cz. Dostupné na: http://psychologie.jaknani.cz/index.php/blog/category/Aktuality/page/10.html[cit. 15.6.2013]

Hirigoyenová, M-F.: Psychické týranie. Dostupné na: http://www.integra.fost.sk/clanky/tyranie.pdf[cit. 15.5.2013]

Holubová, B.: Sexuálne a šikanózne obťažovanie žien na pracovisku, VÚ 2219-2007, Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2007Dostupné na: http://www.sspr.gov.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2007/Holubova.pdf[cit. 19.5.2013]

Implementation of the European Autonomous Framework agreement on Harassment and Violence at Work . Dostupné na: http://www.etuc.org/IMG/pdf/BROCHURE_harassment7_2_.pdf [cit. 28.8.2013]

Informácie o Súdnom dvore EÚ, najmä o jeho pôsobnosti a druhoch konaní. Dostupné na: http://www.justice.gov.sk/Stranky/Ministerstvo/Zastupovanie-SR/Zastupca-SR-pred-sudmi-EU/Zakladne-informacie-pre-obcanov.aspx [cit. 30.8.2013]

International laws. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/ [cit. 15.6.2013]

Jakubka, J.: Šikana na pracovisšti. 2011. Dostupné na: http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/

Kariková, S., Nábělková, E.: Mobbing – špecifická forma násilia v edukačnom prostredí. Dostupné na: http://psychkont.osu.cz/fulltext/2010/Karikova,Nabelkova_2010_1.pdf [cit.1.6.2013]

Končeková, Ľ.: Prieskum mobbingu u pracovníkov domova sociálnych služieb. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Kon%C4%8Dekov%C3%A1%2C+%C4%BD.%3A+Prieskum+mobbingu+u+pracovn%C3%ADkov+domova+soci%C3%A1lnych+slu%C5%BEieb [cit.4.6.2013]

Krsnik Horvath, B., Pagon, M.: Attitudes Toward Workplace Mobbing in Slovenian Research Organisations (Research papers). In: Organizacija, Volume 45, Number 4, 2012. Dostupné na: http://organizacija.fov.uni-mb.si/index.php/organizacija/article/view/470/888 [cit. 9.6.2013]

Kubáni,V.: Psychológia práce. Dostupné na: http://www.pulib.sk/elpub2/FHPV/Kubani6/ [cit. 20.5.2013]

Kubani, V.: Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku. Dostupné na: https://www.google.sk/#q=Kubani%2C+V.%3A+Mobbing%2C+bullying+a+diskrimin%C3%A1cia+na+pracovisku [cit.5.6.2013]

Kutlík, F.: Využitie mediácie pri riešení pracovnoprávnych sporov. 2009. Dostupné na: http://www.pp.sk/6584/Vyuzitie-mediacie-pri-rieseni-pracovnopravnych-sporov_A-PMPP30693.aspx[cit. 10.10.2013]

Legislation in Slovenia. Dostupné na: http://www.violence-against-women.eu/legislation/slovenia.html[cit. 1.8.2013]

Leymann, H.: The Mobbing Encyclopaedia. Dostupné na: http://www.leymann.se/English/frame.html [cit.5.4.2013]

List of occupational diseases (2010). Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_150323.pdf [cit. 15.11.2013]

Mobbing – psychický teror na pracovisku. Dostupné na: http://praca-ako.sk/mobbing/[cit. 20.6.2013]

Mobbing – nebezpečný fenomém naší doby. Dostupné na: https://osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs/publications/files/Mobbing_final.pdf[cit. 5.5.2013]

Mobbing – šikanovanie na pracovisku. Dostupné na: http://www.profesia.sk/cms/kariera-v-kocke/pracujem/kariera/pracovne-vztahy/mobbing-sikanovanie-na-pracovisku/5842 [cit. 30.6.2013]

Mobbing – šikana na pracovišti. Dostupné na: http://www.prohuman.sk/mobbing%E2%80%93sikana-na-pracovisti [cit. 15.5.2013]

National Reports. Sex discrimination cases in labour courts. 2011. Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_167304.pdf [10.8.2013]

Ochrana osobnosti. Dostupné na: http://www.sagit.cz/pages/lexikonheslatxt.asp?cd=151&typ=r&levelid=oc_250.htm [cit. 16.9.2013]

Podnety, sťažnosti a iné podania. Dostupné na: http://www.nip.sk/?id_af=34&ins=ba [cit. 20.10.2013]

Prevencia a eliminácia agresivity a šikanovania v školskom prostredí. Zážitkové aktivity pre deti a mládež. MŠ SR 2006. Dostupné na: http://www.pppknm.sk/data/pdf/materialy/poruchy_spravania/sikanovanie/sikanovanie_prirucka.pdf [cit. 14.3.2013]

Psychologické. Dostupné na: http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/psychologicke[cit. 3.6.2013]

Sexual and Moral Harassment in the Workplace. Dostupné na: http://islssl.org/wp-content/uploads/2013/01/SexualandMoralHarassment-GamonelandUgarte.pdf[cit. 3.8.2013]

Psychological Harassment at Work, s. 15. Dostupné na: http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh4e.pdf[cit. 10.4.2013]

Quebec´s Innovative Law. Dostupné na: http://abusergoestowork.com/legislation/quebecs-innovative-law/ [cit. 15.6.2013]

Samuelová, A.: Prevence násilí na pracovištích (ppt). Dostupné na: http://www.azzs.cz/uploads/doc/projekty/Obecn%C3%A1_problematika_n%C3%A1sil%C3%AD_na_pracovi%C5%A1ti.pdf [cit. 14.5.2013]

Se šikanou na pracovišti se setkala necelá pětina osob. Dostupné na: http://simar.cz/clanky/se-sikanou-na-pracovisti-se-setkala-necela-petina-osob.html[cit.16.6.2013]

Správa o kontrole dodržiavania antidiskriminačnej legislatívy, stav za rok 2009, NIP, Košice. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013]

Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2010 NIP, Košice. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013]

Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2011. NIP, Košice 2012. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013]

Správa o dodržiavaní antidiskriminačnej legislatívy za rok 2012. NIP, Košice 2013. Dostupné na: http://www.nip.sk/?t=46&s=176&ins=nip[cit. 15.11.2013]

Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2009. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/sprava-dodrziavanie-lp-2009.pdf[cit. 15.11.2013].

Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2011. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/Spr%C3%A1va_o_dodr%C5%BEiavan%C3%AD_%C4%BEudsk%C3%BDch_pr%C3%A1v_vr%C3%A1tane_z%C3%A1sady_rovnak%C3%A9ho_zaobch%C3%A1dzania_a_pr%C3%A1v_die%C5%A5a%C5%A5a_v_Slovenskej_republike_za_rok_2011_ISBN.pdf[cit. 15.11.2013].

Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania a práv dieťaťa v Slovenskej republike za rok 2012. Dostupné na: http://www.snslp.sk/CCMS/files/1Spr%C3%A1va_SNS%C4%BDP_za_rok_2012-FINAL-FINAL-FINAL.pdf[cit. 15.11.2013].

Správa o činnosti verejného ochrancu práv za rok 2012, Dostupné na: http://www.vop.gov.sk/files/Sprava_o_cinnosti_2012.pdf[cit. 15.11.2013].

Szaboóvá, M.: Občan si môže vybrať, buď súd alebo mediácia. http://www.najpravo.sk/clanky/marcela-szaboova-obcan-si-moze-vybrat-bud-sud-alebo-mediacia.html[cit. 10.11.2013]

Spory vhodné a nevhodné na mediáciu. Dostupné na: http://www.vyvlastnenie.sk/predpisy/zakon-o-mediacii/mediacia-informacie-a-priklady/spory-vhodne-a-nevhodne-na-mediaciu/ [cit. 7.9.2013]

Šikana. Dostupné na: http://iuridictum.pecina.cz/w/%C5%A0ikana [cit. 14.4.2013]

Šikanovaní šéfovia – staffing. Dostupné na: http://www.mktraining.sk/sikanovani-sefovia-staffing[cit. 3.6.2013]

Stres. Dostupné na: http://www.psychologickeporadenstvo.sk/clanky.html[cit. 3.6.2013]

Šikanovanie na pracovisku. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sk/publications/factsheets/23 [cit. 28.8.2013]

Škodová, Z., Paceková, I.: Sociálno-psychologický výcvik ako metóda prevencie vyhorenia v pomáhajúcich profesiách. Dostupné na: http://e-psycholog.eu/pdf/skodova-pacekova.pdf [cit.4.7.2013]

Švec, M., Bulla, M.: Stres ako choroba z povolania? Dostupné na: http://www.ozkovo.sk/aktuality/Aktualne-informacie/Stres%20ako%20choroba%20z%20povolania [cit. 15.11.2013]

Stres a záťaž u ľudského jedinca. Dostupné na: http://www.prohuman.sk/psychologia/stres-a-zataz-u-ludskeho-jedinca [cit. 3.6.2013]

Tim Field – myšlienky, názory...Dostupné na: http://www.pracaavztahy.sk/osobnosti-anti-mobbingubullyingu-ucitelia-bojovnici/tim-field-myslienky-nazory/ [cit. 14.4.2013]

Ústavný súd Slovenskej republiky. Dostupné na: http://portal.concourt.sk/pages/viewpage.action?pageId=1278041#%2812%29%C4%8Castokladen%C3%A9ot%C3%A1zky-2.Ktojeopr%C3%A1vnen%C3%BDpoda%C5%A5podnetna%C3%BAstavn%C3%BDs%C3%BAd%3F [cit. 12.11.2013]

Vargová, M.: Psychický teror na pracovisku – mobbing. Dostupné na: http://www.ruvzbj.sk/oddelenia.files/ppl_a_toxikologia.files/ppl-zdrav-vych.mat/psycho_teror.html[cit. 9.5.2013]

Violence at work in the European Union. The Fourth European Survey on Working Conditions (2009). Dostupné na: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108536.pdf [cit. 5.5.2013]

Výkon rozsudkov Súdu. Dostupné na: http://www.euroiuris.sk/euroiuris/?q=sk/re/judikaturaAVykonRozsudkkov [cit. 12.11.2013]

Workplace Bullying and Harassment, s. 36. Dostupné na: http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf[cit. 28.6.2013]

Základné informácie o konaní pred ESĽP. Dostupné na: http://www.justice.gov.sk/Stranky/Ministerstvo/Zastupovanie-SR/Zastupca-SR-pred-ESLP/Zakladne-informacie-o-konani-pred-ESLP.aspx[cit. 12.11.2013]

Zámečníková, M.: Psychosociálne faktory práce. Pracovné podmienky. Faktory pracovného prostredia. Hodnotenie zdravotných rizík (ppt). Dostupné na: http://www.szu.sk/userfiles/Psychicka_pracovna_zataz(1).pdf [cit. 3.6.2013]

http://www.slex.sk/index.asp [cit. 30.6.2013]

http://www.pracaavztahy.sk/svedectvo-pani-xy/ [cit.10.10.2013]

http://www.pracaavztahy.sk/nove-aspekty-nasilia-na-pracoviskach-v-slovenskej-republike/ [cit.10.10.2013]

http://www.pracaavztahy.sk/archives/praca-a-vztahy-slovensko-uvodne-videointerview-so-spoluzakladatelkami-obcianskeho-zdruzenia/ [cit.10.10.2013]

http://praca-ako.sk/mobbing/ [cit.10.10.2013]

http://www.bossing.sk/media-a-tlac/ [cit 10.10.2013]

http://www.dennikrelax.sk/Pekne-citanie/Pribehy-zo-zivota-1/Mobbing-na-pracovisku/ [cit 10.10.2013]

http://www.bossing.sk/media-a-tlac/ [cit 10.10.2013]

http://www.diversityatwork.net/EN/Docs/PolishLegislationAndTheIssuesOfEquality-AnOverview.pdf[cit 10.6.2013]

Pramene práva

Ústava Slovenskej republiky (č. 460/1992 Zb.)

Zákonník práce (zákon č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov)

Antidiskriminačný zákon (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)

Občiansky zákonník (zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov)

Občiansky súdny poriadok (zákon č. 99/1963 Zb. Občiansky súdny poriadok v znení neskorších predpisov)

Zákon o mediácii (zákon 420/2004 Z.z. o mediácii v znení neskorších predpisov)

Trestný zákon (zákon č. 300/2005 Z.z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov)

Trestný poriadok (zákon č. 301/2005 Z.z. Trestný poriadok v znení neskorších predpisov)

Zákon o priestupkoch (zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov)

Zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci (zákon č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci v znení neskorších predpisov)

Zákon o inšpekcii práce (zákon č. 125/2006 Z.z. o inšpekcii práce v znení neskorších predpisov)

Zákon o správnych poplatkoch (zákon č. 71/1992 Zb. o súdnych poplatkoch v znení neskorších predpisov)

Zákon č. 38/1993 Z.z. o organizácii Ústavného súdu Slovenskej republiky, o konaní pred ním a o postavení jeho sudcov v znení neskorších predpisov

Nariadenie vlády SR č. 359/2006 Z.z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred nepriaznivými účinkami nadmernej fyzickej, psychickej a senzorickej záťaže pri práci

Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb. z 10. mája 1976 o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

Vyhláška Ministra zahraničných vecí č. 20/1989 Zb.

Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

Vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a náležitosti návrhu na zaradenie prác do kategórií

Oznámenie Federálneho ministerstva zahraničných vecí Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky č.209/1992 Zb.

Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 273/2009 Z.z.

Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 174/2010 Z.z.

Rozhodnutia súdov

Uznesenie Ústavného súdu SR z 24. 2. 2011, sp. zn. IV. ÚS 55/2011-19

Uznesenie Ústavného súdu SR z 24. 2. 2011, sp. zn. IV. ÚS 55/2011-19

Uznesenie Ústavného súdu SR, sp. zn. III. ÚS 119/2012-23, s. 10-11

Rozhodnutie NS SR, sp. zn. 3 Cdo 144/2010

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky, sp. zn. 3 Cdo 84/2011

Uznesenie Najvyššieho súdu SR, sp. zn. 4 Cdo 232/2010

Rozsudok Krajský súd Banská Bystrica, sp.zn. 16CoPr/11/2012

Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, II. ÚS 249/1997

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 2204/2011

Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 30 Cdo 664/2002

Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 643/2004

Rozhodnutie Ústavného súdu ČR, sp. zn. I. ÚS 643/2004

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2842/2004

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011