



EURÓPSKA ÚNIA  
Európsky sociálny fond  
Európsky fond regionálneho rozvoja



OPERAČNÝ PROGRAM  
ĽUDSKÉ ZDROJE

**Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.**

## NÁRODNÝ PROJEKT

# Podpora kvality sociálneho dialógu

## NÁSILIE NA PRACOVISKU – PREVENCIA, FORMY A RIEŠENIA

Typ projektu: Neinvestičný

Termín realizácie projektu: 07/2018 – 11/2023

ITMS projektu: 312031V749

### Autorský kolektív :

PhDr. Jana Pilipová

Mgr. Lucia Dankovčík

Mgr. Zuzana Kapustová

Mgr. Dorota Klimek

JUDr. Zlatica Poláček Tureková, PhD.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

[www.esf.gov.sk](http://www.esf.gov.sk)

[www.employment.gov.sk](http://www.employment.gov.sk)

[www.ia.gov.sk](http://www.ia.gov.sk)

Autorské dielo bolo vypracované v rámci hlavnej aktivity „Posilnenie odborných a analytických kapacít sociálnych partnerov, budovanie infraštruktúry a komunikačnej platformy sociálneho dialógu a rozvoja sociálneho partnerstva na národnej a medzinárodnej úrovni“ v rámci podaktivity 1.1 Posilnenie kapacít sociálnych partnerov prostredníctvom analytickej činnosti Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu expertným tímom sociálneho partnera – štát. Vyjadruje názory a postoje sociálneho partnera na predmetnú tému. Autorské dielo nevyjadruje názory ani postoje prijímateľa projektu a bolo schválené Riadiacim výborom Národného projektu Podpora kvality sociálneho dialógu.

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## Obsah

|   |    |
|---|----|
| Zoznam tabuliek a grafov .....  | 2  |
| Zoznam skratiek a symbolov .....  | 4  |
| Úvod .....  | 7  |
| 1 Analýza pojmov súvisiacich s násilím na pracovisku .....                          | 9  |
| 1.1 Všeobecne o násilí na pracovisku .....  | 10 |
| 1.2 Mobbing.....  | 12 |
| 1.3 Bossing.....  | 16 |
| 1.4 Staffing.....   | 18 |
| 1.5 Defaming.....   | 19 |
| 1.6 Chairing.....   | 20 |
| 1.7 Stalking.....   | 20 |
| 1.8 Aktéri násilia na pracovisku .....  | 20 |
| 1.8.1 Mobbér.....   | 21 |
| 1.8.2 Obeť.....   | 21 |
| 1.8.3 Náhodný svedok – divák – zamestnanec .....                                    | 22 |
| 2 Právna úprava násilia na pracovisku .....   | 23 |
| 2.1 Právna úprava násilia na pracovisku v podmienkach Slovenskej republiky.....     | 24 |
| 2.1.1 Násilie na pracovisku z hľadiska ústavného práva .....                        | 26 |
| 2.1.2 Násilie na pracovisku z hľadiska pracovného práva.....                        | 29 |
| 2.1.3 Násilie na pracovisku z hľadiska antidiskriminačného práva .....              | 38 |
| 2.1.4 Násilie na pracovisku z hľadiska občianskeho práva.....                       | 45 |
| 2.1.5 Násilie na pracovisku z hľadiska trestného práva a priestupkového práva ..... | 46 |

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 2.1.6 | Násilie na pracovisku z hľadiska medzinárodného práva a práva EÚ .....              | 55  |
| 3     | Komparácia s právnymi poriadkami iných krajín v oblasti násilia na pracovisku ..... | 70  |
| 3.1   | Poľská republika.....   | 71  |
| 3.2   | Česká republika.....  | 74  |
| 3.3   | Rakúska republika.....  | 78  |
| 3.4   | Francúzska republika .....  | 79  |
| 3.5   | Japonsko .....  | 81  |
| 3.6   | Talianska republika .....   | 84  |
| 3.7   | Španielske kráľovstvo .....   | 87  |
| 3.8   | Švédske kráľovstvo .....  | 91  |
| 4     | Analýza rozhodnutí súdov .....  | 95  |
| 5     | Prevenca a možnosti riešenia násilia na pracovisku .....                            | 111 |
| 6     | Praktická štúdia – Dotazníkové šetrenie .....                                       | 133 |
| 7     | Návrh vzorového interného riadiaceho aktu pre zamestnávateľov .....                 | 164 |
|       | Záver .....   | 175 |
|       | Zoznam použitej literatúry .....  | 176 |

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

## Zoznam tabuliek a grafov

### Zoznam grafov

|   |     |
|---|-----|
| Graf 1 Rozdelenie respondentov podľa pracovnej oblasti .....                      | 135 |
| Graf 2 Rozdelenie podľa pohlavia.....   | 136 |
| Graf 3 Rozdelenie podľa veku – štátna služba .....                                | 137 |
| Graf 4 Rozdelenie podľa veku – verejná služba.....                                | 137 |
| Graf 5 Rozdelenie podľa veku – súkromný sektor .....                              | 138 |
| Graf 6 Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania – štátna služba .....              | 138 |
| Graf 7 Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania – verejná služba .....             | 139 |
| Graf 8 Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania – súkromný sektor .....            | 139 |
| Graf 9 Ako dlho ste pracujete u zamestnávateľa? .....                             | 141 |
| Graf 10 Stretli ste sa už s pojmom „mobbing“ alebo „bossing“? .....               | 142 |
| Graf 11 Boli ste už niekedy svedkom šikany na pracovisku? .....                   | 143 |
| Graf 12 S akým druhom šikany ste sa stretli na pracovisku? – štátna služba.....   | 144 |
| Graf 13 S akým druhom šikany ste sa stretli na pracovisku? – verejná služba.....  | 144 |
| Graf 14 S akým druhom šikany ste sa stretli na pracovisku? – súkromný sektor..... | 145 |
| Graf 15 Boli ste sám/sama obeťou? .....   | 146 |
| Graf 16 Označenie agresora v štátnej službe .....                                 | 147 |
| Graf 17 Označenie agresora vo verejnej službe .....                               | 147 |
| Graf 18 Označenie agresora v súkromnom sektore .....                              | 148 |
| Graf 19 Reakcia na šikanu – štátna služba.....                                    | 152 |
| Graf 20 Reakcia na šikanu – verejná služba.....                                   | 152 |
| Graf 21 Reakcia na šikanu – súkromný sektor .....                                 | 152 |
| Graf 22 Nastali u Vás zdravotné problémy? – štátna služba .....                   | 155 |
| Graf 23 Nastali u Vás zdravotné problémy? – verejná služba .....                  | 155 |
| Graf 24 Nastali u Vás zdravotné problémy? – súkromný sektor.....                  | 156 |
| Graf 25 Kto častejšie šikanuje? .....   | 157 |

|  |     |
|--|-----|
| Graf 26 Kto býva častejšie šikanovaný? .....   | 158 |
| Graf 27 Má úrad/organizácia prijaté opatrenia v oblasti prevencie šikany na pracovisku?... 159 |     |
| Graf 28 Pokladáte prostredie, v ktorom pracujete za potencionálne miesto pre šikanu?..... 160  |     |
| Graf 29 Miera vedomosti o danej problematike. .... 161   |     |
| Graf 30 Privítali by ste spoluprácu s odborníkmi v danej oblasti? .....                        | 162 |
| Graf 31 Viete na aké inštitúcie sa môžete obrátiť v prípade nahlásenia šikany? .....           | 163 |

## Zoznam tabuliek

|  |     |
|--|-----|
| Tabuľka 1 Rozdelenie podľa pracovnej pozície .....                                 | 140 |
| Tabuľka 2 Ako ste sa dozvedeli o šikane na pracovisku? .....                       | 145 |
| Tabuľka 3 Ako často ste/boli vystavený šikane na pracovisku? .....                 | 149 |
| Tabuľka 4 Formy šikany na pracovisku .....   | 150 |
| Tabuľka 5 Časový rámec šikany na pracovisku .....                                  | 151 |
| Tabuľka 6 Prinútilo Vás šikanovanie na pracovisku uvažovať o odchode z práce?..... | 154 |

## Zoznam skratiek a symbolov

### Skratky právnych predpisov:

**ADZ alebo 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

**Civilný sporový poriadok** – zákon č. 160/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v znení neskorších predpisov

**Civilný mimosporový poriadok** – zákon č. 161/2015 Z. z. Civilný mimosporový poriadok v znení neskorších predpisov

**EtK** - Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou je vydaný Etický kódex štátneho zamestnanca

**GDPR (General Data Protection Regulation)** - Nariadenie Európskeho parlamentu a rady (EÚ) 2016/ 679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov, ktorým sa ruší smernica 95/46/ES

**Listina základných práv a slobôd** – ústavný zákon č. 23/1991 Zb., ktorým sa uvádza LISTINA ZÁKLADNÝCH PRÁV A SLOBÔD ako ústavný zákon Federálneho zhromaždenia Českej a Slovenskej Federatívnej Republiky

**OZ alebo Občiansky zákonník** – zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov

**TZ alebo Trestný zákon** – zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov

**Ústava SR** – zákon č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky v znení neskorších predpisov

**zákon o BOZP** - zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**zákon o inšpekcii práce** – 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

**zákon o mediácii** - zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov



**zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia** - zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**zákon o oznamovaní protispoločenskej činnosti** – zákon č. 307/2014 Z. z. o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**zákon o priestupkoch alebo priestupkový zákon** – zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

**zákon o štátnej službe** - zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov

**zákon o verejnom ochrancovi práv** - zákon č. 564/2001 Z. z. o verejnom ochrancovi práv

**zákon o výkone práce vo verejnom záujme** - zákon č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme v znení neskorších predpisov

**zákon o Ústavnom súde SR** - zákon č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde Slovenskej republiky a o zmene a doplnení niektorých zákonov

**zákon o zriadení SNSĽP** - zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

**ZP alebo Zákonník práce** – zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

#### Ostatné skratky:

**BOZP** – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

**ČR** – Česká republika

**EDĽP** – Európsky dohovor o ľudských právach

**ESĽP** – Európsky súd pre ľudské práva

**EtK** – Etický kódex

**EÚ** – Európska únia

**EU-OSHA** - Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

**MOP** - Medzinárodná organizácia práce

**OSN** – Organizácia spojených národov

**SNSĽP** – Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

**SR** – Slovenská republika

**Ústavný súd SR – Ústavný súd Slovenskej republiky**

**Zb. - Zbierka**

**Z. z. – Zbierka zákonov**

## Úvod

*„Jedného rána prídete do svojej kancelárie, sadnete si za stôl a zapnete počítač. Rovnako ako deň predtým, ako mnoho iných dní predtým, ale v to ráno je vo vzduchu niečo nové, niečo nezvyčajné, nejasne nepriateľské. Možno je to šéf, ktorý vás pohltentý myšlienkami nepozdravil na chodbe; možno sú to vaši kolegovia, ktorí vás nepozvali na kávu s nimi. Ako zvláštne, normálne ťa volajú! Možno je to tá sekretárka tam dole, tá, ktorá ťa vidí a niečo šepká do ucha svojho priateľa, pýtaš sa prečo... Možno to nič neznamená, je to len náhoda a zajtra sa všetko vráti do normálu. Možno sa však niečo pokazilo vo vzťahoch medzi vami a vašou prácou. Možno sa niekto rozhodol obrátiť proti vám, izolovať vás, vylúčiť vás zo sveta skupiny a od toho dňa sa postupne všetko v práci začína meniť... k horšiemu. Ide o reťazec zjavne nesúvisiacich udalostí skrývajúcich presnú, progresívnu stratégiu. Hrozba na začiatku je skrytá a nepriama, skladá sa z rád, pohľadov a poznámok. Spočiatku je to ťažké uchopiť ich, pochopiť, identifikovať. Ale čoskoro potom sa to stane ešte očividnejším a násilnejším.*

*To sa zdá nezvratné. A nech ste ktokoľvek, cítite sa strašne sám: neviete, že milióny ďalších ľudí na celom svete sú v rovnakej pasci. Neuvedomujete si, že ide o sociálne zlo, ktoré narastá vážnejšie, rozšírenejšie a napriek tomu je stále sotva známe. Má presný názov: volá sa to mobbing.“<sup>1</sup> (WHO, 2003, str. 6)*

---

<sup>1</sup> „One morning you get to your office, sit down at your desk, and turn on your computer. Just like the day before, like many other days before, but that morning there is something new in the air, something unusual, vaguely hostile. Maybe it is the boss who, absorbed by his thoughts, has not said hello to you in the corridor; maybe it is your colleagues who have not invited you to have coffee with them. How strange, they normally call you! Maybe it is that secretary down there, the one who sees you and whispers something in her friend's ear, you wonder why... Maybe it does not mean anything, it is only a coincidence, and tomorrow everything will go back to normal. Maybe, though, something has broken down in the relations between you and your work environment. Maybe someone has decided to turn against you, to isolate you, to exclude you from the group, and from that day on, little by little, everything begins to change at work... to get worse. It is a chain of apparently unrelated events concealing a precise, progressive strategy. The threat at the beginning is surreptitious and indirect, made up of hints, glances, and remarks. At first, it is difficult to grasp them, to understand, to identify. But soon after it becomes ever more obvious and violent. It seems irreversible. And whoever you are, you feel terribly alone: you do not know that millions of other people, all over the world, are in the same trap. You are not aware that it is a social evil which is growing more serious, more widespread and yet is still hardly known. It has a precise name: it is called mobbing.“



O zodpovednosti sa v spoločnosti hovorí v mnohých významoch. Niet pochýb o tom, že človek je morálne zodpovedný a že spoločný život ľudí je založený na morálnej zodpovednosti. Aby osoba, ktorá niečo činní, bola morálne zodpovedná, musí spĺňať základné predpoklady. Musí mať schopnosť vplývať na okolitý svet, musí mať dostatočné poznanie situácie, sociálne cítenie, schopnosť plánovať a hodnotiť, učiť sa z vlastných chýb, schopnosť zvažovať alternatívy a blokovať vlastné impulzívne správanie. V takomto prípade ide o dostatočne zdravú, informovanú a uvedomelú osobu. K tomu je ale potrebný kontext medziľudských vzťahov s istými pravidlami a hodnotami. (Rojka 2016)

Vo všeobecnosti neexistuje žiaden typický profil obete, **mobbingu, bossingu, staffingu** alebo **iných prejavom násilia na pracovisku**, *môže postihnúť každého jednotlivca*. Násilie na pracovisku postihuje nielen tých, ktorí sú priamo zapojení, ale aj atmosféru pracovného prostredia a aj vzťahy medzi zamestnancami, čo môže viesť k zhoršeniu fyzického zdravia, duševného zdravia, k strate sebadôvery, zníženiu produktivity a v neposlednom rade k nárastu fluktuácie zamestnancov.

Ak sa na pracovisku vyskytne násilie, poskytnutie ochrany zamestnanca by sa malo javiť ako prvoradé. Môže zahŕňať vytvorenie vnútropodnikovej politiky proti násiliu na pracovisku, poskytovanie vzdelávacích aktivít, interných školení, workshopov a taktiež k vytvoreniu mechanizmov na nahlasovanie násilia na pracovisku. Dôležitou úlohou je aj efektívnosť aktuálnej legislatívy k problémom násilia na pracovisku v rámci pracovnoprávných vzťahoch, s tým spojeným duševným zdravím zamestnancov a hľadanie možností ako stres spojený s prácou na pracovisku regulovať.

Do popredia sa dostáva otázka legálneho zakotvenia právnych prostriedkov a ochrany zamestnancov pred násilím na pracovisku aj v našich právnych podmienkach Slovenskej republiky, kde do dnešného dňa nemáme explicitnú právnu úpravu násilia na pracovisku, preto je potrebné v tomto prípade vychádzať len z právnych predpisov, ktoré upravujú danú problematiku aspoň čiastkovo. Bolo by dobré, ale aj žiadúce, aby samotné právo (ius) dokázalo reagovať na prípady násilia na pracovisku a aby dochádzalo k vyvodu zodpovednosti na strane osoby, ktorá zapríčinila nežiadúce správanie na pracovisku, ale aj zamestnávateľa,



ktorý tento jav dopustil, pretože mu nevenoval patričnú pozornosť alebo nešiel zamestnancom dostatočným príkladom.

Cieľom našej analýzy bude nielen priblíženie teoretického vymedzenia pojmov – mobbing, bossing, staffing a iných súvisiacich pojmov, ale aj vymedzenie ich samotnej obsahovej rozdielnosti. V rámci analytického výstupu sa bližšie pozrieme na oblasť právnej úpravy násilia na pracovisku v našom právnom poriadku, pričom sme vychádzali aj z komparácie úpravy násilia na pracovisku v rámci práva Európskej únie ako aj práva medzinárodného. Zameriame sa na potvrdenie analýzy teoretickej časti výskumu, kde prostredníctvom zostavenia dotazníkového šetrenia si potvrdíme alebo vyvrátíme hypotézy<sup>2</sup> ohľadom informovanosti zamestnancov o problematike násilia na pracovisku. V závere analytický výstup okrem dotazníkového šetrenia ukončíme aj vzorovým materiálom interného riadiaceho aktu.

Našou snahou bude poskytnutie uceleného pohľadu do problematiky tak zamestnancovi ako aj zamestnávateľovi v oblasti prevencie proti násiliu, ktorá by poskytla dostatočnú ochranu fyzického a duševného zdravia zamestnanca, čo by mohlo mať za následok stanovenia postupu bránenia sa proti násiliu na pracovisku zlepšeniu pracovného prostredia, ktoré by zatriktívnilo slovenský pracovný trh pre budúcich zahraničných investorov.

## 1 Analýza pojmov súvisiacich s násilím na pracovisku

Ak by išlo o najrelevantnejší úvod do akejkoľvek problematiky, prakticky je to určite terminologický aparát základných pojmov, ktorý tvorí všeobecný vstup do problematiky násilia na pracovisku, ako aj jadro nášho analytického výstupu. Základným účelom nie je len oboznámenie sa s danými pojmami, ale aj vysvetlenie akým spôsobom sa každý z nás ako zamestnanec môže s násilím v rámci pracoviska stretnúť, s akými formami a hlavne, aké právne prostriedky vie zamestnanec využiť, ak by prišlo k narušeniu jeho osobnej slobody na pracovisku.

---

<sup>2</sup> Vychádzajúc z viacerých výskumov sa na Slovensku, slovným útočením či inými prejavmi násilia na pracovisku stretáva takmer tretina zamestnancov.

## 1.1 Všeobecne o násilí na pracovisku

Samotný prístup k pojmu násilia vykazuje názorovú rozmanitosť, a to nielen vo všeobecnom podvedomí, ale tiež v odbornej literatúre. Všeobecná a jednotná definícia násilia, žiaľ v našich terminologických výkladoch absentuje, pričom v konkrétnych podobách násilia nachádzame presné vymedzenia pojmov.<sup>3</sup> Príčinou je, že konkrétne formy násilia sú častejším predmetom vedeckého pozorovania a rozpracovania, čo však prináša so sebou i rôznorodosť názorov, ktoré si v ďalších podkapitolách priblížime.

Pojem násilia pochádza z latinského slova *violentia*. V zahraničí sa používajú nasledujúce slovné označenia, z ktorých je tiež možné odvodiť pojem násilie a to: *violence* (anglicky), *Gewalt* (nemecky), *violence* (francúzsky), *violencia* (španielsky) alebo *violenza* (taliansky). V podstate ide o uplatnenie sily, moci, prevahy na prekonanie niekoho.<sup>4</sup>

Pre lepšie pochopenie násilia ako takého si ho vymedzíme v dvoch rovinách – užšom a širšom slova zmysle. V širšom slova zmysle môžeme násilie definovať, ako správanie spočívajúce v úmyselnej hrozbe či využití fyzickej sily, a to nielen voči druhej osobe, ale dokonca voči sebe samému, čo môže viesť nielen k fyzickej a psychickej ujme, ale v tom najhoršom prípade až k smrti.<sup>5</sup>

V užšom slova zmysle predstavuje násilie konkrétnu formu, a to na základe aspektov, ktorými sa vyznačuje – obeť, páchatel' a miesto, kde sa násilie vykonáva.<sup>6</sup> Násilie sa môže chápať tak zo sociologického uhla pohľadu, ako aj z psychologického pohľadu a v neposlednom rade z kriminologického uhla pohľadu, ktoré sa stotožňuje aj s pojmom agresia. Rozlišuje sa násilie vo forme *vis absoluta*, teda násilie, ktoré vylučuje voľné správanie napadnutého a násilie vo forme *vis compulsiva*, teda násilia, ktoré nemá za cieľ v podstate vyradiť vôľu napadnutého, ale pôsobiť na jeho psychiku a prinútiť, aby sa podrobil nátlaku

3 CHROMÝ, J.: *Násilí na pracovíšti: charakteristikam, rizikové faktory, specifické formy a právni souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 15.

4 HARTL, P. HARTLOVÁ, H. Velký psychologický slovník. Praha, Portál, 2010, s.333

5 Násilie [online]. slov-lex.sk, [2020-08-31]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/zoznam-tezaurov/-/tezaurus/koncept/-SK-tezaury-1-2-koncepty-69> [cit. 2023-06-30].

6 CHROMÝ, J.: *Násilí na pracovíšti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právni souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 25.

a ukončil svoj odpor.<sup>7</sup> Ak sa zaoberáme touto problematikou v právnych súvislostiach, tak naším účelom skúmania bude práve násilie na pracovisku, ktoré si na základe vyššie uvedených znakov budeme konkretizovať.

Násilie na pracovisku si môžeme v kontexte tohto teoretického výstupu vyšpecifikovať tromi znakmi, ktoré ho charakterizujú, a to páchatelom, obeťou a miestom, kde sa násilie na pracovisku udeje, udialo.

Miesto, kde dochádza k násiliu je spoločné pracovisko, kde dochádza k stretu páchatela a obeť. Samotný termín „*pracovisko*“ nie je homogénny, ale svojou podstatou, najmä v odbornej literatúre, je spájaný s pojmami pracovné prostredie alebo pracovná klíma.<sup>8</sup> Samotný Zákonník práce, používa vo svojich ustanoveniach obsahovo širší pojem, a to *miesto výkonu práce*, ktoré zahŕňa jedno alebo viac miest pre výkon práce (napr. obec, časť obce) na základe dohody medzi zamestnancom a zamestnávateľom. Samotné pracovné prostredie je veľmi dôležitým faktorom, ktorý vplýva aj na zamestnancov. Práve zamestnávateľ má povinnosť vytvoriť také pracovné prostredie, ktoré bude vhodné a bude zodpovedať aj danému predmetu práce jeho zamestnancov, a ktoré nebude narúšať ani prípadné medziľudské vzťahy medzi zamestnancami.

Obeťou a rovnako aj páchatelom môže byť zamestnávateľ, ako aj vedúci zamestnanec, iná osoba pri výkone práce alebo ktorýkoľvek iný radový zamestnanec. Teda obeťou ako i páchatelom môže byť ktorýkoľvek z účastníkov pracovnoprávneho vzťahu. Ako príklad si môžeme uviesť prácu, ktorou poverí vedúci zamestnanec svojho podriadeného zamestnanca, avšak jedná sa o prácu neprimeranú alebo prácu nezodpovedajúcu druhu práce dohodnutej v pracovnej zmluve.

Ak chápeme násilie na pracovisku na základe vyššie uvedených znakov, ktoré majú najmä obsahový charakter, je dôležité aby sme pochopili túto kategóriu aj z rozsahovej stránky. Ide najmä o pohľad z iných vedeckých odborov ako napr. psychológia alebo

---

7. CHROMÝ, J.: *Násilí na pracovisku: charakteristika, rizikové faktory, špecifické formy a právni súvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 17

8 GÁBOROVÁ, Ľ., SLÁVIK, M.: *Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike*. Prešov: Prešovská univerzita, Fakulta zdravotníctva, 2008, s. 39



sociológia, ktoré taktiež prispievajú k eliminácii násilia na pracovisku.<sup>9</sup> Častokrát sa násilie zamieňa aj s pojmom „obťažovanie“, ktoré uvádza vo svojich ustanoveniach aj 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), a to konkrétne v § 2a ods. 4: „*Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*“<sup>10</sup>

Faktom je, že násilie je teda chápané ako odklon od očakávaných sociálnych noriem správania sa, pričom pri niektorých formách násilia na pracovisku môže ísť o takéto správanie po dobu určitú či sústavné správanie sa páchatela. Častokrát je však toto správanie potrebné vnímať aj ako jednorazový čin, pričom rozhodujúcim faktorom je jeho intenzita.<sup>11</sup>

## 1.2 Mobbing

Mobbing, ako konkrétna forma násilia na pracovisku, je v rámci slovenskej terminológie málo používaným termínom. Samotnú problematiku násilia na pracovisku, ktorá sa prejavila vo forme mobbingu v európskych krajinách môžeme datovať do 80. rokov minulého storočia. Ide o odvodený pojem z anglického slova „*to mob*“, čo v preklade znamená *obťažovať, napadnúť* alebo *dotierať*. Tento druh násilia na pracovisku vykonáva skupina ľudí voči jednotlivcovi. Páchatelia ako i obeť sú v rovnakej pracovnej pozícii, resp. postavení, teda jednu osobu obťažujú kolegovia v rámci pracovného kolektívu.<sup>12</sup>

Existujú mnohé názory odborníkov na problematiku mobbingu, ktoré si v nasledujúcich riadkoch aj predstavíme. Slovo mobbing prvýkrát použil rakúsky zoológ a zakladateľ modernej etológie a nositeľ Nobelovej ceny za fyziológiu a medicínu, prof. Konrad Lorenz (1903 –

9 CHROMÝ, J.: *Násilí na pracovíšti: charakteristikam, rizikové faktory, specifické formy a právni souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s.

10 Pozri § 2s ods. 4 z 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)

11 CHROMÝ, J.: *Násilí na pracovíšti: charakteristikam, rizikové faktory, specifické formy a právni souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 27.

12 SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovať kolegu Mobbing – skytá hrozba*. Praha: Hrada, 2008, s.19.



1989), ktorý ním pomenoval v roku 1966 správanie zvierat, ktoré v skupinách útočili na jedinca toho istého druhu, a to za účelom vyhnáť ho z teritória. Toto správanie následne pripísal aj správaniu sa zamestnancov na pracovisku, čo vnímal ako neetickú komunikáciu vo vzťahu skupiny zamestnancov k jednotlivcovi.<sup>13</sup> Osobitné postavenie patrí švédskemu psychológovi a lekárovi Heinzovi Leymanovi (1932 – 1999). Práve počas jeho pôsobenia vo vedeckej sfére sa začal vo veľkej miere používať termín „mobbing“, neskôr boosing, pričom sám spočiatku tvrdil, že mobbing a násilie sú synonymické slová. Avšak po čase skúmania násilia v rámci pracovného prostredia, dospel k názoru, že tento termín vykazuje odlišné aspekty ako termín násilie. Mobbing definoval ako akýsi konflikt, ktorým je narušená komunikácia na pracovisku, a to medzi zamestnancami navzájom alebo vedúcim zamestnancom, pričom je následne fyzická osoba sústavné, priamo alebo nepriamo v priebehu kratšieho či dlhšieho času napádaná, a to za jediným účelom – vyradenie jednotlivca z pracovného prostredia a najmä pracovného kolektívu.<sup>14</sup> Z uvedeného možno vo všeobecnosti vyvodíť znaky mobbingu, ktoré sú pre ne charakteristické a to najmä: sústavné napádanie kolegu (jednotlivca) zo strany druhých kolegov, trvanie a početnosť útokov. Okrem týchto znakov mobbing v sebe takisto zahŕňa nepriateľské správanie a záujem (väčšiny) o vyradenie jednotlivca z pracovného prostredia.

Okrem znakov, ktoré sme si aj uviedli, sa mobbing vyznačuje aj svojimi fázami, charakterizujúcimi jeho vznik, priebeh ako aj koniec tohto nežiadúceho procesu:

1. **Konflikt zo strany skupiny páchatel'ov** – je zväčša banálny, často náhodný a bez podstaty,
2. **Sústavný (psychický a aj fyzický) teror** – nastáva, keď sa mobbing prehliadne a nerieši v 1. fáze,
3. **Riešenie mobbing nadriadeným zamestnancom alebo zamestnávateľom** – fáza, ku ktorej vo väčšine prípadov ani nedôjde a útoky zo strany mobbérov (páchatel'ov) sú intenzívnejšie,

13 HARAJDÍČ, J.: Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany. In *Justičná revue, Časopis pre právnu prax*, Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 65 6/7, 2013, s. 837.

14 LEYMANN, H.: *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Reibek beu Hamburg, 1995, s. 18

**4. Vyradenie** – obeť je preradená buď na iné oddelenie alebo v tom horšom prípade pre nezvládnutie nátlaku, je s ňou ukončený pracovný pomer.<sup>15</sup>

Mobbing môžeme považovať za jednu zo základných foriem násilia na pracovisku. Avšak aj podľa známych nemeckých psychológov, A. Essera a M. Wolmeratha, je odlišný od ostatných foriem násilia na pracovisku, a to najmä v počestnosti útokov a trvania tohto nežiadúceho správania. V rámci svojich výskumov mobbingu zistili rôzne kombinácie a podoby útokov – ohováranie, urážky, používanie vulgarizmov, atď. Ich spoločný názor spočíva v tom, že mobbing je svojím obsahom postavený nie len na psychickom, ale v neskorších fázach i fyzickom násilí.<sup>16</sup>

S mobbingom sa zamestnanci nestretávajú len v súkromnej sfére, ale čoraz viac i v tej verejnej. Štátny zamestnanec, ako fyzická osoba v štátnozamestnaneckom pomere vykonávajúca štátnu službu, má povinnosť dodržiavať etické správanie, ktoré je dôležitým činiteľom pri fungovaní a dôvere v právnom štáte a takisto pri ochrane základných práv a ľudských slobôd. Tým, že samotný štátny zamestnanec pracuje pre štát a zároveň ho aj reprezentuje, svojím konaním i nekonaním ovplyvňuje dôveru a mienku spoločnosti voči štátu. V rámci usmerňovania správania sa štátnych zamestnancov k sebe navzájom (platí to aj v kontexte ostatných foriem), je v súčasnosti platný Etický kódex štátneho zamestnanca, ktorý nadobudol účinnosť 01.01.2020 Vyhláškou Úrady vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z. Rada pre štátnu službu, ktorá vypracovala a vykonáva i dohľad nad dodržiavaním Etického kódexu, mala len jediný cieľ, a to dodržiavanie etických hodnôt a princípov pri výkone štátnej služby, čo má za úlohu zvýšiť dôveru občanov k štátnym zamestnancom ako aj k samotným štátnym inštitúciám.<sup>17</sup> Pre lepší význam a pochopenie, Rada pre štátnu službu ešte pred samotnou účinnosťou Etického kódexu vypracovala Komentár k etickému kódexu štátneho zamestnanca. Tento Komentár sa zaoberá i prípadmi z praxe v rámci mobbingu, s ktorým sa, už ako bolo spomenuté, stretávajú na pracovisku aj štátni zamestnanci. Dovolíme si v našom analytickom výstupe priložiť jednu prípadovú štúdiu z vyššie uvedeného Komentára, ktorý sa

15 SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovať kolegu Mobbing – skytá hrozba*. Praha: Hrada, 2008, s.14.

16 ESSER, A., WOLMERATH, M. : *Mobbing un psychirche Gewalt. Der Ratgeber ür Betroffene und ihre Interessenvertretung (Job aktuell)*. 8 Auf. Frankfurt am Main, 2011, s. 25.

17 Pozri § 1 Vyhlášky Úrady vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z.

týka práve mobbingu v štátnozamestnaneckých vzťahoch: „Juraj nastúpil na oddelenie, ktoré vedie vedúca Katarína. Na oddelení pracuje ďalších päť štátnych zamestnancov, z ktorých sú štyria muži. Juraj je veľmi šikovný, práca mu ide od ruky, no ako introvert sa nerád socializuje a navyše jeho záujmy sú úplne iné ako tie, ktoré majú kolegovia. Juraj spočiatku dosahoval vynikajúce výsledky a vedúca oddelenia ho preto pred všetkými kolegami chválila. To spôsobilo u Jurajových mužských kolegov, ktorí sú na oddelení dlhšie a mnohí z nich sú prácou znechutení, závišť. Riešeniu problému nepridáva ani to, že Juraj si s kolegami veľmi nemá čo povedať. Kolegovia si z neho začínajú robiť „žarty“, „keď je taký „excelentný“, dovoľujú si na neho aj fyzicky, napríklad ho sotia, keď ho stretnú v kuchynke, aby sa im vrazil uhol. Juraj je nekonfliktný a ako introvert nevie, čo si počať s takouto situáciou. Zatiaľ sa mu v živote nič podobné nestalo, negatívne to vplýva na jeho motiváciu, cíti sa „vysatý z energie“ a jeho pracovné výkony upadajú. Šiesty člen oddelenia, Jurajova kolegyňa Danka, nevie, čo v tejto situácii spraviť. Vidí, že Juraj si takéto napádanie nezaslúži, no nechce si pohnevať kolegov. Nad Jurajom rozmýšľa aj jeho nadriadená Katarína, ktorá vidí, že Juraj je viditeľne nervózny a vidí, aj to, že kolegovia síce nie sú pred ňou na neho otvorene agresívni, no aj tak sa ho, okrem Danky, stránia a viditeľne sa ho snažia vylúčiť zo kolektívu.“<sup>18</sup>

Mobbing sa vyskytuje takmer v každom pracovnom prostredí, ale neustále sa prehliada či ignoruje. Vzhľadom na vyššie uvedené je napr. podstatné sa zamyslieť, či je možné vydedukovať alebo identifikovať nejaké predikcie jednotlivca, že sa môže stať potencionálnou obeťou mobbingu na pracovisku. Ide však najčastejšie o nejakú odlišnosť, fyzickú (napr. farba pleti, viditeľné zdravotné postihnutie atď.) alebo psychickú (vlastnosti ako citlivosť, pasívnosť atď.), čo vyvoláva u ostatných v pracovnom kolektíve obavy o svoje pracovné miesto. V zásade aj toto sú atribúty, ktoré majú viesť zamestnávateľov, ale najmä našich zákonodarcov k prehodnoteniu situácie v pracovnom prostredí, v ktorom sa dennodenne stretávajú zamestnanci s násilným správaním.

---

<sup>18</sup> Rada pre štátnu službu: Komentár k etickému kódexu štátneho zamestnanca, 2019, s. 42.  
Dostupné na internete: <https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/eticky-kodex-statneho-zamestnanca/>



### 1.3 Bossing

Druhou najčastejšou formou násilia na pracovisku je tzv. bossing. Označenie bossing, je odvodené od anglického slova „boss“ (šéf, zamestnávateľ). Autorstvo tohto pojmu sa v odbornej literatúre pripisuje nórskeму bádateľovi Kilemu, ktorý bossing označuje za stav ohrozujúci zdravie (helsefarlige ledere).<sup>19</sup>

Pre bossing je charakteristická hierarchia násilia na pracovisku. Hlavný aktér bossingu je v postavení nadriadeného (z *angl. boss*), čiže zamestnávateľ, prípadne vedúci zamestnanec. Naopak, obeťou tejto formy násilia je samotný zamestnanec, čiže podriadený v tomto vzťahu. Nadriadený má zo svojho postavenia viac práv a povinností voči svojmu podriadenému, ktoré mu umožňujú s poukazom na samotné právne predpisy alebo interné predpisy zneužiť svoje postavenie. Ide teda o sústavné násilie zo strany zamestnávateľa alebo vedúceho zamestnanca na pracovisku, ktoré môže mať takisto následky psychického, fyzického, morálneho a sociálneho charakteru.<sup>20</sup> Táto forma násilia vo veľkej miere zhoršuje vzťahy na pracovisku a takisto zväčšuje „*kult osobnosti*“ zamestnávateľa alebo vedúceho zamestnanca. Existuje množstvo príčin, prečo zamestnávateľ alebo vedúci zamestnanec šikanuje svojich podriadených. Medzi tie najčastejšie patrí: strach o svoju pozíciu, pocit ohrozenia o svoju úspešnú kariéru, neznášanlivosť, pomsta, atď. V praxi je bežné, že nadriadený, teda šéf, vedome zamedzuje prácu svojím talentovaným podriadeným, a to iba z obavy o stratu svojej pozície. Častokrát je aj narcizmus príčinou násilia na pracovisku zo strany zamestnávateľa, ktorý potrebuje ukázať svoju moc a postavenie. Aj toto je akýmsi spúšťačom toho, že šéf sa začne domnievať, že pravidlá a predpisy sa vzťahujú na všetkých ostatných, ale pre neho sú neplatné. Príkladom môžu byť rôzne nezmyselné tresty, hrozby a zastráňovanie svojich podriadených.<sup>21</sup>

Nevhodný alebo dokonca zlý šéf svojím neetickým správaním znepríjemňuje každodenný pracovný život svojich zamestnancov. K častým prejavom v správaní

---

19 ČAKIRPALOGLU, P a kol.: *Šikana na pracovíšti v Českej republike, Toerie, výzkum a praxe*. Univerzita Paláckého v Olomouci, 2016, s. 18

20 BEŇO, P.: *Šarmantní násilníci: Antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015, s. 10

21 BEŇO, P.: *Šarmantní násilníci: Antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015, s. 91.



zamestnancov, ktorí sú terčom násilia zo strany svojho šéfa, je absencia v práci alebo dokonca zmena zamestnania, a teda snaha vyhnúť sa nevhodenému zaobchádzaniu. Však určiť, kto je zlým a dobrým šéfom je náročné, keďže existuje mnoho faktorov, ktoré to ovplyvňujú. Všeobecne by šéf mal trvať na vhodných pracovných podmienkach pre svojich podriadených, snažiť sa o to, aby jeho zamestnanci vykonávali prácu čo najkvalitnejšie (nie v kvantite), dodržiavali predpísané normy správania sa. Nadriadený má byť vodcom, ktorý motivuje svojich zamestnancov k ich výkonu v rámci pracovného času a nie tyranom, ktorý znepríjemňuje ich pracovný život a spôsobuje im psychickú i fyzickú ujmu.<sup>22</sup>

Bossing môže prebiehať prostredníctvom niekoľkých taktík:

- A. Sizyfovská taktika:** obeť je pridelená nadbytočná práca, ktorá nedáva zmysel, čoho si je obeť aj vedomá,
- B. Taktika Achillovej päty:** obeť je nútená vykonávať prácu, ktorá je jej nepríjemná a aj keď danú prácu má záujem vykonávať iný zamestnanec namiesto jeho kolegu, nadriadený trvá na tom, aby prácu vykonala obeť,
- C. Trvalá kontrola:** výkon práce a následné výsledky práce sú kontrolované viac ako je to v praxi bežné
- D. Izolácia:** obeť nie je informovaná o dôležitých zmenách na pracovisku, dokonca pridelenie kancelárie/pracovného priestoru, ktorá neumožňuje kontakt s ostatnými kolegami.<sup>23</sup>

K uvedeným taktikám by sme mohli priradiť aj *sexuálne obťažovanie*, ktoré je okrem iného aj previnením proti samotnej etike. V rámci bossingu sa môže prejavovať tým, že nadriadený vynútené a opakovane obťažuje svojho podriadeného zamestnanca, pričom obeť neprejavuje známky akceptácie alebo opätovania. Existujú rôzne prejavy sexuálneho

---

22 CAPRINO, K.: Is your boss a true bully?: How to tell and what to do about it [online]. Forbes, [2017 -09-09]. Dostupné na internet: <https://www.forbes.com/sites/kathycapriano/2017/09/09/is-your-boss-a-true-bully-how-to-tell-and-what-to-do-about-it/> [cit. 2023 -07-03].

23 HUBER, B.: *Psychický teror na pracovíšti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995, s. 101.

obťažovania ako napr. slovné, fyzické, prostredníctvom písomného kontaktovania na sociálnych sieťach.<sup>24</sup>

Bossing nie je súčasťou len súkromnej sféry, ale čoraz viac sa objavuje u vedúcich štátnych zamestnancov. Už uvedený Komentár k etickému kódexu štátneho zamestnanca kladie dôraz na to, aby samotný vedúci štátny zamestnanec venoval pozornosť dynamike v kolektívne, preventívne riešil potencionálne konflikty a vytvoril priaznivé pracovné podmienky pre svojich podriadených. Aj na základe uvedeného, vedúci štátni zamestnanci majú povinnosť riešiť medziľudské vzťahy na pracovisku a nie byť ich aktérmi.<sup>25</sup>

Nakoniec by sme radi ozrejmili problematiku bossingu i z druhej strany, a to v tom zmysle, že nie u každého zamestnanca ide o bossing, len samotný zamestnanec si neuvedomuje okolnosti, ktoré vedú vedúceho zamestnanca k takému konaniu. Príkladom môže byť, že nadriadený nemôže schváliť dovolenku všetkým zamestnancom v ten istý čas, čím sa snaží o riadny chod spoločnosti. Ale vo väčšine prípadov to pre podriadeného znamená krivdu voči nemu.

## 1.4 Staffing

Pojem *staffing* je odvodené od anglického slova „*staff*“, čo v preklade znamená „*personál*“ alebo „*pracovný kolektív*“. Označuje jednu z ďalších foriem násillia na pracovisku, ale tentokrát sa jedná o útoky na jednotlivca v postavení nadradeného z radu jeho podriadených.<sup>26</sup>

Staffing sa realizuje zo strany podriadených zamestnancov tak, že sú vytvárané rôzne prekážky, ktoré zabraňujú vedúcemu zamestnancovi plnohodnotne či kvalitne vykonávať svoju pracovnú činnosť a tým sú aj zmarené očakávané výsledky jeho práce. Podriadení zamestnanci napr. zabraňujú vedúcemu prístup k dôležitým informáciám, ktoré častokrát aj skresľujú alebo uvádzajú nepravdivé informácie. Aj takýmto spôsobom dostávajú svojho

24 CHAPPELL, D., MARTINO, V.: *Violence at work*. Geneva: International Labour Office, 2006, s. 18.

25 Rada pre štátnu službu: Komentár k etickému kódexu štátneho zamestnanca, 2019, s. 39.

Dostupné na internete: <https://radaprestatnuslužbu.vlada.gov.sk/eticky-kodex-statneho-zamestnanca/>

26 BEŇO, P.: *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Šlapanice: ERA, 2003, s. 42.

vedúceho do krízových situácií, ktoré môžu vyústiť až do predčasného ukončenia pracovného pomeru.<sup>27</sup>

Cieľom zamestnancov, s takýmto zaobchádzaním so svojim nadriadeným, je doslova vyštváť vedúceho zamestnanca z pracoviska alebo aspoň ho preradiť na inú pracovnú funkciu. So staffingom sa častejšie stretávajú vedúci zamestnanci výrazne mladší od svojich podriadených, ale mnohokrát však za všetko môže jednoduchá ľudská záviť. Vo všeobecnosti sa dá konštatovať, že aj tomuto druhu násilia na pracovisku sa dá predchádzať tým, ak na posty vedúcich zamestnancov budú prijímaní zamestnanci nielen odborne a profesionálne zdatní, ale aj takí, ktorí majú skúsenosti s manažérskymi pozíciami a zároveň majú prirodzenú autoritu.

## 1.5 Defaming

Ide o slovo odvodené z anglického výrazu „*defame*“, čo v preklade znamená „*ohováranie*“. Práve táto forma násilia na pracovisku predstavuje otvorený útok na povesť a dobré meno jednotlivca alebo aj skupiny osôb, ktoré sa prejavuje najmä ohováraním, očiernením, hanobením, atď. Snahou defamingu je očierniť a poškodiť za každú cenu osobu obeť ako aj jej dobrú povesť. Defaming sa veľmi často vyskytuje na pracoviskách aj spolu so tzv. *shamingom* (angl. *shame* – hanbiť sa), ktoré sa tiež vyznačuje zosmiešnením alebo ohováraním. I keď *shaming* je viac-menej spätý s konkrétnym ohováraním, defaming môže zamestnanca alebo zamestnávateľa zasiahnuť nečakane. V prípade, ak ide napr. o štátneho zamestnanca a smerujú voči jeho osobe rôzne nepravdivé informácie, deštruktívne roly tu v súčasnosti vo veľkej miere zohrávajú aj médiá.<sup>28</sup>

27 CHROMÝ, J.: *Násilí na pracovišti: Násilí na pracovišti: chakteristikam, rizikové faktory, specifické formy a právni souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 59.

28 DRGOŇOVÁ, Z.: , Mobbing a ďalšie nové formy násilia na pracovisku. In *Zamestnanosť a sociálna politika*. - Roč. 11-12/2009, s. 4-5



## 1.6 Chairing

Špecifickou formou násilia na pracovisku je chairing. „*Chairing*“ je odvodený od anglického slovíčka „*chair*“, v preklade „*stolička*“, resp. sloveso „*riadit*“, ktoré predstavuje negatívny jav, vyskytujúci sa medzi vedúcimi zamestnancami navzájom, a to využívaním neférových útokov a metód za účelom získania „*stoličky*“ vo vedúcej pozícii alebo jednoducho povedené – boj o kreslo.<sup>29</sup> S týmto pojmom sa prvýkrát odborná verejnosť mohla stretnúť v publikácii dvoch amerických psychológov Paula Babiaka a Roberta Hare v knižnej publikácii z roku 2006 pod názvom: „*Hadi v oblakoch*“, v ktorej poukázali na firemných psychopatov-zamestnancov, ktorí boli na vedúcich pozíciách a ktorí sa vyznačujú silnou túžbou po moci, pri ktorých sa prejavuje chladný charakter až bezohľadnosť a nezáujem o iných iba o seba a konajú tak, aby z danej pracovnej situácie vyťažili maximum a dostali sa na najvyššie manažérske miesta.

## 1.7 Stalking

Termín „*stalking*“ je chápaný ako prenasledovanie. Ide o akýsi vzor nechcenej a opakovanej pozornosti alebo akékoľvek iné správanie, ktoré smeruje voči konkrétnej osobe, ktorej chce páchatel spôsobiť strach. Toto prenasledovanie sa môže okrem iného prejavovať aj: obťažovaním obete na sociálnych sieťach, prenasledovaním obete doma, v práci a na rôznych verejných miestach, posielaním darčiekov, vydieraním obete či dokonca rodiny obete, atď.<sup>30</sup>

## 1.8 Aktéri násilia na pracovisku

Ako bolo spomenuté vyššie, násilie na pracovisku je charakteristické troma základnými znakmi, a to miestom, páchatelom a obeťou. Vo všeobecnosti sa môžu aktéri násilia na pracovisku označovať ako agresor, mobbér, obeť a osoba, ktorá je prizerajúca sa (divák, náhodný svedok). Nie je vždy jasné, že konkrétny zamestnanec sa stane páchatelom

<sup>29</sup> BARANCOVÁ, H.: *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C.H. Beck. 2015, s. 69

<sup>30</sup> Stalking <https://www.justice.gov/ovw/stalking>

(mobbérom) alebo obeťou (mobbovaný). Avšak isté osobnostné predispozície a vlastnosti danej osoby môžu mať veľký vplyv na zamestnanca alebo zamestnávateľa, akým spôsobom sa bude či nebude správať na pracovisku. Vo veľkej miere sú terčom agresívneho správania inteligentní, vysokovzdelaní a úspešní zamestnanci a najmä tí, ktorí istým spôsobom „vytrčajú z davu“, ako napr.: iná farba pleti, národnosť, extravagantný štýl obliekania atď. Samozrejme v mnohých prípadoch sa môže stať obeťou násilia na pracovisku i zamestnanec, ktorý nikdy nevie povedať „nie“, ale aj tí, ktorí si z finančných dôvodov nemôžu dovoliť stratiť svoje zamestnanie.<sup>31</sup>

### 1.8.1 Mobbér

Mobbér je vo väčšine prípadov páchatel' samotného násilia na pracovisku v pozícii zamestnávateľa, tzn. vedúceho zamestnanca. Mobbér býva často popisovaný ako narcistická a výrazne neempatická osobnosť. Autor Huber rozlišuje tri skupiny páchatel'ov: náhodní páchatelia, strojcovia a spoluúčastníci. Náhodní páchatelia sa najčastejšie objavujú pri nedorozumeniach medzi zamestnancami, čo postupne prerastá v trvalejšie konflikty na pracovisku. Strojcovia majú vo väčšine prípadov agresívnu alebo súťažnú povahu, niekedy sa spájajú so zamestnancami s podobnou povahou a iných zamestnancov využívajú na výkon takéhoto násilia na pracovisku a samotného potvrdenia vlastnej hodnoty alebo sa vyslovene zamerajú na svoj cieľ. A samotní spoluúčastníci - spolupáchatelia sú zamestnanci, ktorí sa k násiliu na pracovisku, k samotnej šikane stavajú pasívne.<sup>32</sup>

Niektoré výskumy naznačujú, že mobbéri majú vysokú mieru agresivity a sociálneho nepokoja, a nízke sociálne kompetencie.

### 1.8.2 Obeť

Obeťou môže byť tak vedúci zamestnanec, iná osoba pri výkone práce alebo ktorýkoľvek iný zamestnanec. Teda obeťou môže byť ktorýkoľvek z účastníkov

31 BALGOVÁ, E.: Vieme čo je mobbing? In *Polícia: Noviny odborového zväzu Polície SR*, roč. XVI., č. 9/2006, s. 7

32 CAKIRPALOGLU, P a kol.: *Šikana na pracovisti v České republice, Teorie, výzkum a praxe*. Univerzita Paláckého v Olomouci, 2016, s. 18

pracovnoprávneho vzťahu. Na rozdiel od mobbéra, často obeťou mobbingu býva motivovaný, komunikatívny, zásadový a zodpovedný zamestnanec, ktorý svedomite, zodpovedne pracuje a tým „vyčnieva“ z pracovného kolektívu. Zamestnanec sa stáva obeťou ak je vyčlenený z pracovného kolektívu, prípadne, ak vedúci zamestnanec zmenil voči nemu pracovný prístup a začne zamestnanca ako obeť izolovať, deprimovať, resp. nastupuje tu nátlak zo strany mobbéra a aj samotné prejavy solidarity zo strany ostatných zamestnancov začínajú absentovať. Práve tu sa prejavuje násilie, šikana na pracovisku medzi ktoré patrí tzv. „osobný mobbing“, kedy sa šikanovaná osoba – obeť stáva terčom urážlivých a nevhodných podmienok, šírenia ohovárania, neustálej kritiky, zosmiešňovania a ponižovania vrátane nevhodných vtipov. Výhodiskom násilia na pracovisku je pre obeť – zamestnanca situácia, že prestáva pravidelne dochádzať do zamestnania, ktoré nakoniec ukončí buď dohodou alebo výpoveďou.

### 1.8.3 Náhodný svedok – divák – zamestnanec

Medzi samotnými aktérmi mobbingu sú aj zamestnanci, ktorí sú v pozícii diváka, náhodného svedka. Jedná sa o zamestnancov, ktorí majú nečinný postoj k prebiehajúcemu mobbingu na pracovisku. V odbornej literatúre a aj samotný výskum Van Heugtena (2010) vyústil do odhalenia komplexných vzťahov medzi mobbérom, obeťou a náhodným svedkom (prihliadajúcim, divákom) a vytvoril tri skupiny prihliadajúcich.<sup>33</sup>

Prvú skupinu náhodných svedkov (zamestnancov) tvorí taká skupina zamestnancov, ktorí „napomáhajú“ mobbérovi vytvoriť situáciu, kedy môže útočiť a postaviť sa na jeho stranu. Majú strach voči mobbérovi a zároveň sa boja, že sa tiež môžu stať obeťou. Druhú skupinu tvoria svedkovia (zamestnanci), ktorí sa len pozerajú na konanie mobbéra a zostávajú v pozícii neutrality a celý proces násilia na pracovisku ignorujú. A posledná skupina týchto svedkov sa stavia na stranu obeť. Vypočujú si obeť, ale aby priamo zasiahli voči mobbérovi, tak to neurobia.

---

33 CAKIRPALOGLU, P a kol.: *Šikana na pracovišti v České republice, Teorie, výzkum a praxe*. Univerzita Paláckého v Olomouci, 2016, s. 18



## 2 Právna úprava násilia na pracovisku

Násilie na pracovisku je téma, ktorá je stále aktuálna a v súčasnosti aj v rámci Európskej únie je potrebné túto problematiku aj právne uchopiť, a to v jednotlivých právnych systémoch. Vo viacerých krajinách absentuje zákon týkajúci sa problematiky násilia na pracovisku. V podstate aj v Slovenskej republike ako aj v Českej republike chýba konkrétny zákon venovaný ochrane obetiam mobbingu, či už by to bol antimobbingový zákon, resp. zákon na ochranu obetiam mobbingu alebo tak ako je to vo Švédsku, zákon proti mobbingu, ktorý tam bol prijatý už v roku 1993. Právna úprava násilia na pracovisku sa líši v rôznych krajinách a v ich samotných právnych systémoch, ktoré sa vyznačujú nasledujúcimi základnými oblasťami:

- 1. Zakazovanie diskriminácie:** mnoho krajín má zákony, ktoré zakazujú diskrimináciu na pracovisku na základe rasy, pohlavia, náboženstva, veku, sexuálnej orientácie a iných chránených charakteristík,
- 2. Zákony o ochrane práce:** v niektorých krajinách existujú zákony, ktoré stanovujú povinnosti zamestnávateľov zabezpečiť bezpečné a zdravé pracovné prostredie pre svojich zamestnancov,
- 3. Právna ochrana pred mobbingom a bossingom:** v niektorých krajinách existujú špecifické právne predpisy, ktoré definujú mobbing a bossing a poskytujú právnu ochranu pre obeť,
- 4. Ochrana pred represáliami:** právne predpisy môžu zaručovať, že zamestnanci, ktorí podajú sťažnosť pre násilie na pracovisku, nebudú vystavení represáliám alebo protiprávnym konaniam zo strany zamestnávateľa alebo kolegov.

Je dôležité mať na pamäti, že právna úprava násilia na pracovisku sa líši medzi krajinami a môže byť podrobnejšie špecifikovaná v jednotlivých právnych predpisoch a samozrejme aj v právnej praxi. Aj v samotných podmienkach Slovenskej republiky bola snaha o prijatie Antimobbingového zákona, ale do dnešného dňa to zostalo v teoretickej rovine. Prvá krajina, ktorá prijala v roku 1993 zákon proti mobbingu, tak ako bolo spomenuté vyššie, bolo Švédsko. V rámci iných krajín ako napríklad Česká republika, Poľsko a podobne boli snahy o prijatie

antimobbingových zákonov, ale aj tu stále, v súčasnosti absentujú konkrétne antimobbingové zákony, pričom na druhej strane napríklad vo Francúzsku už od roku 2002 je prijatý zákon, v zmysle ktorého je zamestnávateľ finančne sankcionovaný a trestne postihnuteľný za prejavy šikany na pracovisku. Vo všeobecnosti a vlastne aj chronologicky je potrebné poukázať, že napríklad vo Veľkej Británii v roku 1997 bol prijatý podobný zákon, v Luxembursku a v Španielsku v roku 2001, v Kanade a v Nórsku v roku 2004 v Srbsku v roku 2010.

## 2.1 Právna úprava násilia na pracovisku v podmienkach Slovenskej republiky

Násilie v rámci pracoviska je fenomén, s ktorým sa podľa mnohých štatistík stretol každý tretí zamestnanec v Slovenskej republike, a to v rôznych formách, napr. obťažovanie či slovné útoky, priamej, resp. nepriamej diskriminácie ako takej.<sup>34</sup>

Ďalej ho môžeme chápať aj ako celospoločenský problém, ktorý by mal byť riešený zákonom, čo by znamenalo významný krok pre jeho samotnú elimináciu v pracovnoprávných vzťahoch, resp. v medziľudských vzťahoch na pracovisku.

V právnych podmienkach Slovenskej republiky nenachádzame expressis verbis právnú úpravu násilia na pracovisku, musíme vychádzať len z právnych predpisov, ktoré sa dotýkajú predmetnej problematiky aspoň čiastkovo. Slovo šikanovanie pochádza z francúzskeho slova „*chicane*“ – znamená znevažovanie, týranie (či už fyzické alebo psychické), zlomyseľné obťažovanie, prenasledovanie, byrokratické a formalistické porušovanie a zneužívanie predpisov, napr. voči podriadeným alebo občanom, ktorých šikanujúci úradníci nechávajú bezdôvodne čakať na potrebné potvrdenia, pracovné posudky a podobne. Slovník cudzích slov uvádza pojem „*šikanovanie*“ ako hovorový výraz pre zámerné, zbytočné obťažovanie, prenasledovanie, trestanie, týranie, nespravodlivé obviňovanie. Ďalšia z definícií popisuje šikanovanie ako „*násilne ponižujúce správanie jednotlivca alebo skupiny voči slabšiemu jedincovi, ktorý nemôže zo situácie uniknúť a nie je schopný sa účinne brániť. Šikanovanie je prejavom zneužitia postavenia a moci, ktorú jedinec nejakým spôsobom v skupine získal.*“<sup>35</sup>

34 ONDREJKOVIČ, P.: Násilie – spoločensky nežiadúci jav. In *Sociológia* 40. č.5, s. 391 – 392.

35 <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani6/subor/> na strane 138

Podľa A. Kopányiovej a Š. Matulu má šikanovanie (v tomto prípade v užšom význame) určitú špecifickosť, ktorou je „zámerné a nevyprovokované použitie sily“, a ďalej konštatujú, že „šikanovanie je opakovaná agresia jednotlivca alebo skupiny agresorov (väčšinou malej) proti jednotlivcovi alebo malej skupine obetí.“<sup>36</sup>

Vo všeobecnosti platí a vychádzajú z toho aj súdy pri svojich súdnych rozhodnutiach, že šikanovanie na pracovisku je opakované nezmyselné správanie voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov, ktoré predstavuje riziko pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Samotná agentúra pre bezpečnosť a zdravia pri práci sa zaoberala a stále sa zaoberá šikanou na pracovisku a vypracovala aj pre ostatné krajiny príručku týkajúcu sa aj príčin, následkov a možnej prevencie proti šikane.

Rozoznávame dva typy šikanovania:

- šikanovanie ako dôsledok narastajúceho medziľudského konfliktu,
- šikanovanie, pri ktorom obeť nie je zapojená do konfliktu, avšak náhodou je v situácii, v ktorej páchateľ použije svoju agresiu. Príkladom tohto typu šikanovania je vyhľadanie tzv. „obetného baránka“.

Medzi faktory, ktoré zvyšujú pravdepodobnosť šikanovania, patria:

- organizačná kultúra, ktorá odpúšťa šikanovanie alebo ho neuznáva za problém,
- náhla organizačná zmena,
- neisté zamestnanie,
- slabé vzťahy medzi zamestnancami a manažmentom a nízka spokojnosť s riadením,
- slabé vzťahy medzi kolegami,
- extrémne vysoké požiadavky na prácu,
- nedostatky v zamestnaneckej politike a nedostatočné spoločné hodnoty,
- všeobecne zvýšená úroveň stresu pri práci,
- konflikt záujmu.

---

36 BARANCOVÁ, H.: Šikana a mobbing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014. s. 28



Okrem toho môže šikanovanie narastať v dôsledku individuálnych a situačných faktorov, napr. v dôsledku diskriminácie, osobných problémov a užívania drog alebo alkoholu.<sup>37</sup>

Samotný zákaz šikany nie je zakotvený v Zákonníku práce. To však neznamená, že sa zamestnanec nemôže voči tomuto fenoménu v teoretickej rovine, ale aj v praxi účinne brániť.

Barancová ďalej konštatuje: „Šikanózný výkon práva je možné sankcionovať najmä založením zodpovednosti za škodu. Luby vo svojom diele pripúšťa aj v takýchto prípadoch možnosť použitia nutnej obrany a svojpomoci alebo aj konanie v krajnej núdzi.“<sup>38</sup>

### 2.1.1 Násilie na pracovisku z hľadiska ústavného práva

Ústava Slovenskej republiky je hierarchicky najvyšším a základným právnym predpisom v našich právnych podmienkach. Vzhľadom na to, že násilie na pracovisku je vnímané ako protiprávne konanie zasahujúce do základných ľudských práv a slobôd zamestnanca alebo zamestnávateľa, považujeme za základný prameň práva v danej problematike práve Ústavu Slovenskej republiky.

Ochrana základných ľudských práv a slobôd je jednou z priorit Ústavy SR, ktoré sú charakterizované v jej druhej hlave.

Čl. 2. ods. 2 Ústavy SR ustanovuje: „Základné práva a slobody sa zaručujú na území Slovenskej republiky všetkým bez ohľadu na pohlavie, rasu, farbu pleti, jazyk, vieru a náboženstvo, politické, či iné zmýšľanie, národný alebo sociálny pôvod, príslušnosť k národnosti alebo etnickej skupine, majetok, rod alebo iné postavenie. Nikoho nemožno z týchto dôvodov poškodzovať, zvýhodňovať alebo znevýhodňovať.“<sup>39</sup>

Ústavná garancia základných ľudských práv a slobôd upravená v článku 2 vytvára pozitívny záväzok štátu vo veci ich ochrany, t. j. povinnosť štátu nespočíva len v tom, že ich sám dodržiava, ale zároveň mu ukladá povinnosť účinne predchádzať ich porušeniu (tvorba a riadenie orgánov právnej ochrany, tvorba všeobecne záväzných právnych predpisov).

37 [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet\\_23\\_-\\_Sikanovanie\\_na\\_pracovisku.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_23_-_Sikanovanie_na_pracovisku.pdf)

38 BARANCOVÁ, H.: Šíkana a mobbing na pracovisku. Právne problémy. Praha: Leges, 2014. s. 28

39 Ústava SR – čl. 2 ods. 2

Uvedené možno uplatniť aj na samotné násilie na pracovisku, štát má povinnosť zabrániť situáciám, kedy by mohlo dôjsť k porušeniu základných ľudských práv a slobôd na pracovisku, a to napr. účinnou legislatívou zabezpečujúcou zamestnancom ochranu pred mobbingom/ bossingom/ šikanovaním na pracovisku, resp. definovať účinné nástroje potrebné pre prípadnú nápravu.

Násilie na pracovisku môže svojou intenzitou mať dopad aj na súkromie zamestnanca. Tu možno uplatniť ochranu podľa článku 16 ods. 1 Ústavy SR, podľa ktorého „*Nedotknuteľnosť osoby a jej súkromia sa zaručuje*“, pričom k obmedzeniu môže dôjsť len za podmienok ustanovených zákonom. Podľa článku 16 ods. 2 „*Nikoho nemožno mučiť ani podrobiť krutému, neľudskému či ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestu*“, preto je povinnosťou štátu prijať opatrenia smerujúce k ochrane jednotlivcov pred neľudským, ponižujúcim alebo krutým zaobchádzaním, a to od iných jednotlivcov ale aj inštitúcií. Aj keď Ústava SR priamo neupravuje vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancom, možno povedať, že násilie na pracovisku páchané na zamestnancovi sa dá subsumovať pod ponižujúce zaobchádzanie.

Štát má povinnosť prijať opatrenia, aby k ponižujúcim správaniam na pracoviskách nedochádzalo. Ak napriek prijatým opatreniam dôjde k násiliu na pracovisku (napr. mobbing, bossing, šikana), je nevyhnutné napraviť tento stav a nahradiť ujmu poškodenému zamestnancovi. Samotné násilie na pracovisku (ako istú formu psychického a fyzického násillia) je možné prirovnať k domácemu násiliu, ktoré aj podľa Ústavného súdu SR možno považovať za ponižujúce a neľudské zaobchádzanie.

Násiliu podliehajúci zamestnanec, ako ľudská bytosť, ktorá má svoju dôstojnosť, osobnú česť, dobrú povest' má byť právne chránený. Ústava SR v ďalej v čl. 19 ods. 1 ustanovuje: „*Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.*“ Za účelom ochrany ľudskej dôstojnosti je zabezpečenie ochrany pred konaním, ktoré poškodzuje a ponižuje jej meno a osobu ako takú. V tomto prípade sem možno radiť aj samotné násilie na pracovisku, ktoré dehonestuje osobu zamestnanca a spôsobuje mu ujmu na fyzickom i psychickom zdraví. V rámci vyššie uvedeného článku Ústavy SR možno deklarovať povinnosť štátu prijať také opatrenia, aby nimi bolo možné

zabezpečiť jednotlivcom ochranu pred nedôstojným a neľudským správaním aj v ich pracovných životoch.

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky, so zreteľom na bezpečnosť a ochranu pri práci, ktoré sú garantované v čl. 36 Ústavy SR nasledovne:

- 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.<sup>40</sup>*

Nepriaznivé vplyvy násilia na pracovisku na zdravie zamestnancov ako aj na ich celkovú bezpečnosť na pracovisku, možno subsumovať pod právnu oblasť ochrany bezpečnosti a zdravia pri práci. V súlade s čl. 51 ods. 1 Ústavy SR a podľa vybraných práv ustanovených v čl. 36 sa možno svojich práv domáhať len v medziach zákonov, t. j. na vymožitelnosť toho - ktorého práva je potrebná existencia zákonného ustanovenia. Vzhľadom na skutočnosť, že osobitná legislatívna úprava mobbingu/bossingu v podmienkach Slovenskej republiky zatiaľ neexistuje, je vo všeobecnej rovine možné vychádzať z príbuzných ustanovení právnych predpisov, napr. tých, ktoré upravujú problematiku bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Ak dôjde k narušeniu ústavne garantovaných základných práv a slobôd zamestnanca, môže sa dotknutý zamestnanec domáhať svojich práv na nezávislom a nestrannom súde, a to vo forme podania žaloby. Avšak pri vyčerpaní všetkých riadnych opravných prostriedkov, možno využiť aj tzv. mimoriadne opravné prostriedky, a to napríklad aj v podobe ústavnej sťažnosti.

---

40 Ústava Slovenskej republiky - čl. 36



K ďalším formám ochrany práv a slobôd zaraďujeme verejného ochrancu práv (*ombudsman*), prípadne právnu mediáciu. Verejným ochrancu práv v súčasnosti podľa zákona č. 561/2004 Z. z. o verejnom ochrancovi práv nemá v kompetencii riešenie mobbingu, bossingu, resp. šikany na pracovisku. Verejný ochranca práv ako nezávislý orgán sa podieľa na ochrane základných práv a slobôd fyzických a právnických osôb pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánov verejnej moci. Ak je ich konanie, rozhodovanie alebo nečinnosť v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu. Na verejného ochrancu práv sa môže obrátiť každý, kto sa domnieva, že pri konaní, rozhodovaní alebo nečinnosti orgánu verejnej moci boli porušené základné práva a slobody v rozpore s právnym poriadkom alebo princípmi demokratického a právneho štátu.<sup>41</sup>

Okrem vyššie uvedených skutkových podstát, ktoré sa nepriamo týkajú problematiky násillia na pracovisku je potrebné okrajovo uviesť aj zneužitie práva. Práve s problematikou zneužitia práva bezprostredne súvisí aj šikana. O zneužití práva bližšie v ďalších podkapitolách.

### 2.1.2 Násillie na pracovisku z hľadiska pracovného práva

Tak ako ostatné právne predpisy, ani samotné pracovné právo nedefinuje jednotlivé formy násillia na pracovisku. Právna ochrana proti násilliu na pracovisku vychádza nielen zo základných zásad slovenského a európskeho pracovného práva, ktoré sa týkajú rovnakého zaobchádzania a zákazu diskriminácie v pracovnoprávných vzťahoch, ale je analogicky využívaná aj v iných právnych predpisoch (viď nasledujúce podkapitoly).

Pracovnoprávne vzťahy by mali prameniť zo základných foriem slušného správania sa, a to z dobrých mravov (lat. *boni mores*). Možno ich kategorizovať ako právnu oblasť, ktorá pramení v rímskom práve a predstavuje súkromnoprávnu hranicu toho, či to-ktoré správanie sa je správne, dobré, etické a morálne. Dopátrať sa k legálnej definícii pojmu dobré mravy je obťažné, ba až nemožné. Ide o temperamentnú oblasť meniacu sa v čase a v priestore a jej

---

<sup>41</sup> Zákon č. 564/2001 Z. z. - § 1 a § 11

exaktným vymedzením by si zákonodarca zviazal ruky, kde postupom času by táto definícia bola spoločensky neaktuálna. Pri vymedzení pojmu dobré mravy si možno pomôcť judikatúrou súdov, ktorá rýchlejšie reflektuje na dynamickosť vývoju tohto pojmu.

Ústavný súd Slovenskej republiky v uznesení zo dňa 24. 02. 2011, č. k. IV. ÚS 55/20011 – 19 sa k pojmu dobré mravy uzniesol: *„Pravidlá správania sa, ktoré sú v prevažnej miere v spoločnosti uznávané a tvoria základ fundamentálneho hodnotového poriadku“*. Ide teda o pravidlá, ktoré možno brať za hranice správania sa, v rámci ktorých možno posúdiť, či určité chovanie je alebo nie je v súlade s predstavami spoločnosti.

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30. 05. 2019, sp. zn. 2Obdo/30/2018 hovorí: *„Dobré mravy sú určitými morálnymi mantinelmi v správaní ľudí, nemajú zväčša písomnú podobu, ale sú vytvárané vo vedomí užšieho spoločenstva, ktoré chovanie je možné akceptovať a ktoré chovanie je neprijateľné pre spoločnosť. Každé chovanie sa má riadiť určitými vzormi správania – písomnými či nepísanými, ktoré sa vytvárajú v priebehu integrácie ľudí do spoločnosti, sú akceptované a vytvárajú nepísané pravidlá, pri ktorých porušení nenasleduje priama sankcia z hľadiska trestnoprávneho, či iného hľadiska, ale vo všeobecnosti a v spoločenskej rovine sa takéto správanie nepovažuje za vhodné, akceptovateľné, ktoré by vytváralo nejaký nárok voči ďalšej osobe postihnutej takýmto nemravným konaním“*.

Podobné definície možno získať aj z rozsudkov súdov nižšieho stupňa, napr. Krajského súdu v Žiline zo dňa 07. 06. 2010, sp. zn. 6Co 319/2009 *„Obvyklé, poctivé a spravodlivé správanie sa, pričom sú dôležité predovšetkým všetky okolnosti, za ktorých bol právny úkon uzatvorený. Ich obsah spočíva v uvedenom mimoprávnom súbore pravidiel chovania, ktorý je všeobecne uznávaným vo vzájomných vzťahoch medzi ľuďmi a rešpektuje právne princípy spoločenského poriadku. V rozpore s dobrými mravmi je právny úkon vtedy, ak odporuje takýmto pravidlám chovania, ktoré povahu právnych noriem samé osebe nemajú“*.

Podľa rozsudku Krajského súdu Košice zo dňa 28. 11. 2019, sp. zn. 3CoPr/12/2018 *„Dobré mravy sú súhrn etických pravidiel všeobecne zachovávaných a uznávaných zásad, ktorých dodržiavanie je zabezpečené i právnymi normami tak, aby každé konanie bolo v súlade so všeobecnými morálnymi zásadami demokratickej spoločnosti“*.

Podľa rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13. 08. 2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012 „*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 pracovnoprávných 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*“.

V súlade s dobrými mravmi musí byť každý výkon práv a povinností prepojený s pracovnoprávnymi vzťahmi, t. j. ide o vyjadrenie požiadavky, aby každé správanie sa zamestnávateľa ale aj zamestnanca bolo morálne, etické a v súlade so zaužívanými celospoločenskými princípmi.

Bez pochyby možno každé násilné správanie na pracovisku (mobbing, bossing, šikana a pod.) subsumovať pod správanie sa, ktoré je neetické, nemorálne, a teda v rozpore s dobrými mravmi. Obdobne ako pri definícií dobrých mravov v slovenskej právnej úprave absentuje definícia, ktorej obsahom by boli ustálené definície jednotlivých druhov násillia na pracovisku.

Pracovnoprávne vzťahy podľa Zákonníka práce môžu vznikáť len so súhlasom fyzickej osoby a zamestnávateľa. Zamestnávateľ má právo na slobodný výber zamestnancov v potrebnom počte a štruktúre a určovať podmienky a spôsob uplatnenia tohto práva, ak Zákonník práce, osobitný predpis alebo medzinárodná zmluva, ktorou je SR viazaná, neustanovuje inak. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

Nazretím do Zákonníka práce, ako do primárneho prameňa pracovného práva, konkrétne do jeho základných zásad sa zdá ako vhodné upriamiť pozornosť na:

- Čl. 1 Zákaz diskriminácie,
- Čl. 2 Zásada zmluvnosti, dobré mravy, zneužitie práva,



- Čl. 5 Povinnosti zamestnancov,
- Čl. 6 Rovnaké zaobchádzanie mužov a žien,
- Čl. 8 Ochrana života a zdravia zamestnancov, hmotné zabezpečenie v starobe, chorobe, materstve a rodičovstve.<sup>42</sup>

Článok 1 Zákonníka práce je pre oblasť pracovnoprávnych vzťahov premietnutý v osobitnom zákone, a to v zákone o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou (antidiskriminačný zákon). Viac v podkapitole 2.1.3.

Ďalšou zásadou nadväzujúcou na problematiku násillia na pracovisku je čl. 2 základných zásad Zákonníka práce, 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<sup>43</sup>. Pri mobbingu možno evidovať zneužitie postavenia mobbéra, ktorý využíva prostriedky a silu vyplývajúce z jeho pracovnej pozície, a to s cieľom ponížiť, zastrašiť, ohroziť mobbovaného.

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. Základná úprava bezpečnosti práce je zakotvená v šiestej časti Zákonníka práce, t. j. v ustanoveniach § 146 -150 „Ochrana práce“.

Za zmienku stojí aj ustanovenie § 133 ods. 1 Zákonníka práce, ktorý v časti úpravy normovania práce definuje povinnosť zamestnávateľa pri určovaní požadovaného množstva práce a pracovného tempa vziať do úvahy pracovné tempo primerané fyziologickým a neuropsychickým možnostiam zamestnanca. Oblasť bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci primárne upravuje zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov.

S prihliadnutím na rôznorodosť pracovných podmienok na jednotlivých pracoviskách sa požiadavky na pracovné postupy a pracovné prostredie (s cieľom zabezpečiť ochranu života a

42 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce

43 Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce - čl. 2

zdravia osôb nachádzajúcich sa na pracoviskách) podrobnejšie upravujú v podzákonných normách, technických predpisoch, resp. v osobitných prameňoch pracovného práva – v interných normatívnych aktoch vydaných zamestnávateľmi, v ktorých sú bezpečné pracovné podmienky upravené so zohľadnením už konkrétnych situácií a rizík pôsobiacich u zamestnávateľa. Inak povedané, úlohou zákona o BOZP je definovať všeobecné zásady prevencie a základné pravidlá na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, a tým eliminovať, až vylúčiť riziká a faktory podmieňujúce vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z dôvodu práce.

Zákon o BOZP v § 5 ods. 1 kladie dôraz na prevenciu. *„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“.*<sup>44</sup> Uplatnením citovanej všeobecnej klauzuly na oblasť násillia na pracovisku, možno dospieť k záveru, že zamestnávateľ je povinný prijať postupy, zabezpečiť informovanosť a vzdelávanie zamestnancov tak, aby nastavený systém riešenia a prijaté nástroje zamedzili násilliu na pracovisku.

Medzi ďalšie povinnosti zamestnávateľa podľa § 6 ods. 1 zákona o BOZP vo vzťahu k násilliu na pracovisku možno zaradiť povinnosť zabezpečovať, aby chemické faktory, fyzikálne faktory, biologické faktory, sociálne faktory a faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov.<sup>45</sup>

Z uvedených povinností zamestnávateľa pramení právo zamestnanca, aby podmienky, za ktorých má vykonávať dohodnutú prácu boli zabezpečené, a teda neohrozovali ho na živote a zdraví. Násillie na pracovisku má v nemalej miere vplyv aj na zdravie zamestnanca. Právo zamestnanca zakotvené v § 12 ods. 1 písm. b) zákona o BOZP *„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“* by sa dalo považovať aj za právo súvisiace s problematikou násillia na pracovisku. Doposiaľ sa však v praxi

---

44 Zákon o BOZP - § 5 ods. 1

45 Zákon o BOZP - § 6

toto ustanovenie používa skôr na situácie, kedy zamestnancom hrozí riziko z výrobného postupu, havárie v podniku, neposkytnutia ochranného pracovného prostriedku a pod.

Zamestnanec má 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. Pri bezprostrednom a vážnom ohrození mal v tejto súvislosti zákonodarca podľa nás skôr na mysli situácie, keď sa náhle zmení stav bezpečia do stavu nebezpečia. Bezprostrednosť ohrozenia života a zdravia sa ťažšie spája s niečím, čo definujeme síce ako extrémnu, ale postupne sa formujúcu, pretrvávajúcu psychickú záťaž, teda, napríklad šikanovanie. Samozrejme, keď „násilie“ dosiahne bezprostredne a náhle extrémnu mieru, v týchto prípadoch by sa dalo uvažovať o aplikácii ustanovenia § 12 ods. 1 zákona o BOZP, tzn. v určitých ojedinelých prípadoch, hoci s tým zákonodarca prvotne určite nepočítal.

Pri výskyte násillia je vždy potrebné sa voči nemu vymedziť a reportovať to „vedúcemu zamestnancovi“, resp. dôvernej osobe/etickému poradcovi alebo inej kontaktnej osobe. Takéto oznámenie však vyplýva z § 12 ods. 2 písm. j) zákona o BOZP – „zamestnanec je povinný oznamovať bez zbytočného odkladu vedúcemu zamestnancovi alebo podľa potreby bezpečnostnému technikovi alebo autorizovanému bezpečnostnému technikovi, zástupcovi zamestnancov pre bezpečnosť, príslušnému inšpektorátu práce alebo príslušnému orgánu dozoru tie nedostatky, ktoré by pri práci mohli ohroziť bezpečnosť alebo zdravie, najmä bezprostredné a vážne ohrozenie života alebo zdravia, a podľa svojich možností zúčastňovať sa na ich odstraňovaní.“<sup>46</sup>.

Pre ochranu zdravia zamestnancov pracovnoprávných vzťahoch je dôležitý aj zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia, ktorý ukladá zamestnávateľom povinnosť uskutočniť postupy smerujúce, okrem iného na ochranu zdravia zamestnancov pred psychickou záťažou, ktorú násillie na pracovisku bezpochyby spôsobuje.<sup>47</sup>

Práve vyššie cit. zákon poukazuje v prípade násillia na pracovisku nielen na psychickú stránku obete mobbéra/bosséra, ale najmä na zdravotnú stránku obete mobbingu.

---

46 Zákon o BOZP - § 12 ods. 2 písm. j)

47 Zákon o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia - § 38



Dôsledkom mobbingu môže byť ujma na zdraví zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vytvoriť bezpečné a zdravie neohrozujúce pracovné prostredie a pracovné podmienky na pracovisku a je povinný prijímať také opatrenia, aby sa predchádzalo rizikám vzniku násillia na pracovisku. Jedným z prevenčných opatrení by mohli byť aj opatrenia proti šikane. Tieto opatrenia proti šikane by mohli byť súčasťou interných predpisov, a to či už samotného interného predpisu alebo ako súčasť pracovného poriadku. Práve pracovný poriadok je jedným z interných dokumentov u konkrétneho zamestnávateľa, ktorý zamestnáva zamestnancov buď v súlade so Zákonníkom práce, alebo v súlade so zákonom o výkone práce vo verejnom záujme alebo v súlade so zákonom o štátnej službe. Je pravda, že vydávať pracovný poriadok nie je povinnosťou zamestnávateľa podľa Zákonníka práce. Povinnosť vydať pracovný poriadok ustanovuje len zákon o výkone práce vo verejnom záujme.<sup>48</sup> Zákon o štátnej službe ustanovuje rovnakú povinnosť len s iným označením, a to povinnosť služobných úradov vydať služobný poriadok.

V oblasti ochrany práce sa okrem Zákonníka práce a zákona o BOZP uplatňuje aj zákon o inšpekcii práce. Pri posúdení právnej úpravy mobbingu, bossingu a šikany na pracovisku je preto potrebné sa zmieniť aj o tomto zákone, konkrétne o iných správnych deliktach, ktorých znaky môžu byť v tejto súvislosti naplnené. Inšpektoráty práce ako orgány štátnej správy zabezpečujú vykonávanie inšpekcie práce v zákonom stanovenom rozsahu. Inšpekciou práce sa v zmysle § 2 ods. 1 tohto zákona rozumie (okrem iného) aj:

- a) „dozor nad dodržiavaním
  - 1) pracovnoprávnych predpisov, ktoré upravujú pracovnoprávne vzťahy, najmä ich vznik, zmenu a skončenie, mzdové podmienky a pracovné podmienky [...],
  - 2) právnych predpisov, ktoré upravujú štátnozamestnanecké vzťahy,
  - 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,

---

48 TKÁČ, V. a kol, Pracovné právo, Bellanium UMB, 2021. s.207

- 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 najúčinnnejšie dodržiavať predpisy ustanovené v písmene a).“<sup>49</sup>

K rozšíreniu kompetencií inšpektorátov práce aj na oblasť pracovnoprávných vzťahov došlo až počnúc 1. júlom 2001, dovtedy sa tieto orgány štátnej správy venovali výlučne bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci. Dozorom nad dodržiavaním predpisov v oblasti pracovnoprávných vzťahov (ako aj štátnozamestnaneckých) presadzujú ochranu zamestnancov pri práci. V zmysle Zákona o inšpekcii práce prichádza do úvahy postih zamestnávateľa, ako aj vedúceho zamestnanca a štatutárneho orgánu v podobe pokuty zo strany inšpektorátu práce, ktorý svojím konaním porušil pracovnoprávne predpisy a naplnil tak znaky správneho deliktu uvedené týmto zákonom v ustanovení § 19.

V tejto súvislosti dodávame, že aj keď predmetná možnosť nepatrí k najefektívnejším spôsobom obrany v prípadoch mobbingu/bossingu, sú zamestnanci, ktorí sa cítia byť poškodení porušením práv alebo povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov, ako aj zástupcovia zamestnancov, ktorí sú v pracovnom pomere u zamestnávateľa, u ktorého kontrolnou činnosťou zistili porušenie pracovnoprávných predpisov, oprávnení podať podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce v súlade s ustanovením § 150 ods. 2 Zákonníka práce, pričom za to nesmú byť prenasledovaní alebo inak postihovaní. Zákon o BOZP upravuje všeobecné zásady prevencie a základné podmienky na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci i na vylúčenie rizík a faktorov (rozhodujúcich činiteľov), podmieňujúcich vznik pracovných úrazov, chorôb z povolania a iných poškodení zdravia z práce. Pôsobnosť zákonnej regulácie je univerzálna, vzťahuje sa na zamestnávateľov a zamestnancov v celej výrobnjej sfére i v nevýrobnej sfére, okrem vybraných odvetví ozbrojených zložiek atď.

Ak dôjde na pracovisku k násiliu, dotknutý zamestnanec má možnosť obrátiť sa so sťažnosťou primárne priamo na zamestnávateľa. Ak sa domnieva, že zamestnávateľ nebude objektívny, má tiež možnosť podať podnet na inšpektorát práce. Nezávisle na týchto dvoch možnostiach

---

49 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 v znení neskorších predpisov

obrany obete násilia na pracovisku, môže dotknutý zamestnanec podať aj žalobu na príslušnom súde (bližšie k možnostiam riešenia v kapitole 5).

V rámci pracovného práva je potrebné uviesť aj samotný zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe. Zamestnancov pracujúcich podľa zákona o štátnej službe je v štátnom sektore nezanedbateľné množstvo. Oblasť násilia na pracovisku a rôznych prejavov jej foriem v oblasti štátnej správy nie je definovaná ani v zákone o štátnej službe. Problematiku násilia na pracovisku sa predmetný zákon venuje vo všeobecnosti, a to najmä prostredníctvom princípov štátnej služby, napr. princípom rovnakého zaobchádzania uvedeného v čl. 9 zákona o štátnej službe. Pre oblasť štátnozamestnaneckých vzťahov je okrem iných viacerých vyhlášok vydaná aj Vyhláška Úradu vlády Slovenskej republiky č. 400/2019 Z. z., ktorou je vydaný Etický kódex štátneho zamestnanca. EtK spresňuje a ustanovuje zásady etického správania štátnych zamestnancov v súvislosti s výkonom štátnej služby v služobných úradoch. EtK obsahuje viaceré zásady etického správania sa štátnych zamestnancov. Oblasť násilia na pracovisku sa konkrétnejšie venuje zásada v § 5 EtK, a to Dôstojnosť a rešpekt v medziľudských vzťahoch. Avšak je potrebné podotknúť, že ani táto právna úprava presne nedefinuje danú oblasť a neupravuje postupy v oblasti štátnozamestnaneckých vzťahov. Veľká miera zodpovednosti v určení postupov pri prejavoch rôznych foriem násilia na pracovisku zostáva na pleciach služobných úradov, ako uvedenú problematiku zakomponujú a prenesú do svojich interných riadiacich aktov. Zo strany služobných úradov, ako aj zo strany štátnych zamestnancov, je uvedená problematika často ťažko riešiteľná, a to aj z dôvodu, že šikanózne konanie v služobných úradoch je komplikovane dokázateľné, o čom samotnom hovoria aj výsledky nášho výskumu. Mnohí štátni zamestnanci sa s takýmto fenoménom stretli a boli aj obeťou takéhoto správania, ale neriešili ho z dôvodu, že samotný postup ako aj výsledok šetrenia nie je nikde zadefinovaný.

V samotnom EtK v § 5 je presnejšie konkretizované, že štátny zamestnanec pri plnení služobných úloh má postupovať zdvorilo a s porozumením v súlade so zásadami slušného správania sa. Ďalej má dbať na dobré medziľudské vzťahy, zdržať sa konania, ktoré by poškodzovalo iných štátnych zamestnancov. Štátny zamestnanec nemá poškodzovať svojim



útlakom iného zamestnanca. Nemá sťažovať alebo znemožňovať plnenie jeho služobných úloh. Etický kódex myslí aj na zastrašovanie a vyvíjanie psychického nátlaku. V súvislosti s týmto štátny zamestnanec nezastrašuje iného zamestnanca a z toho dôvodu ani na neho nevyvíja psychický ani iný nátlak. V rámci prijímania etických kódexov u jednotlivých zamestnávateľov je potrebné aspoň okrajovo uviesť, že aj Súdna rada SR prijala Etický kódex štátneho zamestnanca, a to Smernicou č. 1/2020, pričom rozšírila tento Etický kódex aj na zamestnancov vo verejnom záujme.

Vzhľadom na skutočnosť, že vo veľa prípadoch ide o subjektívnu rovinu, dokazovanie takéhoto konania je problematické. Ani zákon o štátnej službe ani EtK presnejšie nekonkretizuje frekvenciu a mieru týchto prejavov, za ktorých by sme mohli hovoriť o mobbingu, či bossingu alebo inej forme násillia na pracovisku. Samotný komentár k EtK štátneho zamestnanca uvádza „*Pojem útlak je synonymický s pojmom šikana, ktorá sa môže prejavovať vertikálne, zo strany nadriadeného, teda bossing, no šikana môže byť tiež horizontálna, teda mobbing.*“ Ide o formu obťažovania, ktorú rozpoznáva aj antidiskriminačný zákon.

Nie každé obťažovanie je šikanou. Ak je jednorazové a netrvá dlhší čas, nejde o šikanu. Pre vedúcich štátnych zamestnancov je dôležité, aby v rámci prevencie venovali pozornosť dynamike kolektívu a preventívnemu riešeniu počiatočného štádia konfliktov, ktoré môžu byť spôsobované drobnosťami (jedlo v chladničke, vetranie a klimatizácia, pustené rádio v kancelárii, alergie na parfumy a pod.). Je potrebné, aby vedúci štátni zamestnanci boli pripravení voči obťažovaniu či šikane zakročiť, alebo boli ochotní obrátiť sa na odborníka, ktorým je napríklad mediátor.

### 2.1.3 Násillie na pracovisku z hľadiska antidiskriminačného práva

Nie každé násillie na pracovisku (mobbing, bossing, šikana) možno považovať za diskrimináciu, avšak vo veľa prípadoch možno badať, že šikanovaný zamestnanec je nositeľom chráneného znaku, pre ktorý je/bol diskriminovaný. K vzťahu diskriminácia vs. šikanovanie, možno uviesť, že už v definícií obťažovania badať subsumované aj všeobecné

skutkové náležitosti šikanovania na pracovisku, t. j. nie je vylúčená aplikácia antidiskriminačného zákona. Diskriminácia môže byť spúšťačom násilia na pracovisku. Vyhradením sa diskriminácií pomôžeme predísť samotnému násiliu na pracovisku.

Z pohľadu pracovnoprávnej úpravy antidiskriminačnú úpravu podľa Zákonníka práce možno rozdeliť do troch základných oblastí:

- všeobecne zákaz diskriminácie (upravený v čl. 1 Zákonníka práce v spojení s ust. § 13 Zákonníka práce),
- osobitne vymedzený zákaz diskriminácie na základe pohlavia (čl. 6 Zákonníka práce a ust. § 119a Zákonníka práce),
- odlišné zaobchádzanie s osobitnými kategóriami znevýhodnených osôb (čl. 6 Zákonníka práce a predovšetkým ustanovenia siedmej časti Zákonníka práce – sociálna politika zamestnávateľa).<sup>50</sup>

V tejto časti sa venujeme osobitnej právnej úprave vzťahujúcej sa na antidiskriminačno - právnu oblasť ochrany pred násilím na pracovisku. Ucelenú právnu úpravu vo veci zásady rovnakého zaobchádzania predstavuje antidiskriminačný zákon, ktorý je v slovenskej právnej úprave lex generalis. Odvoláva sa naň aj samotný Zákonník práce (§1 a § 13), t. j. ostatná právna úprava v otázke zásady rovnakého zaobchádzania (Zákonník práce, zákon o štátnej službe a pod.) predstavuje lex specialis. Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona spočíva v zákaze diskriminácie z jedného z chránených dôvodov, ako aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.

O diskriminácii možno hovoriť vtedy, keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo ako s inou. Hoci k nej môže dôjsť v pracovnom aj mimopracovnom prostredí, v tomto prípade sa zameriame na pracovné prostredie. Diskriminácia môže prameniť z rôznych základov, napr.: pohlavie, vek, rasa, príslušnosť k národnosti alebo k etnickej skupine, sexuálna

---

50 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](http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Pravne_aspekty_text.pdf) [cit. 1.12.2013].

orientácia, zdravotné postihnutie, politického alebo iného zmýšľania, náboženstva, z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti a iné.<sup>51</sup>

Podľa rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13. 08. 2013 sp. zn. 16CoPr/11/2012 „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. Týmto 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 pracovnoprávných vzťahoch. Treba podčiarknuť, že diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku“.<sup>52</sup>

Diskriminačné dôvody a formy diskriminácie antidiskriminačný zákon rozdeľuje na priamu diskrimináciu, nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie, neoprávnený postih; k diskriminácií patrí aj navádzanie (nabádanie) na diskrimináciu<sup>53</sup>.

**Priama diskriminácia** je situácia, kedy v jednej porovnateľnej situácii sa zaobchádza s fyzickou/právnickou osobou na základe jedného z „chránených dôvodov“, inak/menej výhodné, než sa zaobchádza s inou fyzickou osobou alebo právnickou osobou. Pri rozdielnom zaobchádzaní z dôvodu pohlavia/rodu hovoríme o rodovej diskriminácii. Priama diskriminácia patrí medzi najľahšie preukázateľné.

**Nepriama diskriminácia** je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktorý znevýhodňuje alebo by mohol znevýhodňovať osobu v porovnaní s druhou osobou. Nepriama

51 Antidiskriminačný zákon - § 2

52 Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13. 08. 2013 sp. zn. 16CoPr/11/2012

53 <https://horizontalneprincipy.gov.sk/diskriminacia/formy/index.html?cst=2765430420635114038>



diskriminácia nie je, ak ide o primerané a opodstatnené sledovanie oprávneného záujmu nevyhnutné na dosiahnutie určitého záujmu.

**Obťažovanie** je také konanie, ktoré je zamerané proti ľudskej dôstojnosti, cti, sebavedomiu alebo sebaúcte. Pri posúdení, či ide o obťažovanie musí byť kumulatívne splnená podmienka nepríjemného, nevhodného či urážlivého zaobchádzania s následkom (úmyslom) zasiahnuť do slobody alebo ľudskej dôstojnosti obete.

**Sexuálne obťažovanie** je verbálne, neverbálne alebo fyzické správanie sa sexuálnej povahy, ktorého úmyslom alebo následkom je, alebo môže byť narušenie dôstojnosti osoby a ktoré vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce, nepriateľské alebo urážlivé prostredie. Základnou charakteristikou sexuálneho obťažovania je, že je pre danú osobu nepríjemné.

Na stanovenie, či určitý typ správania sa je obťažovaním, je rozhodujúci účinok tohto konania na obeť a nie pôvodný úmysel páchatela.

**Pokyn na diskrimináciu** dáva vždy nadriadený, ktorý podriadenú osobu využije na účel diskriminácie tretej osoby. K pokynu na diskrimináciu môže dôjsť len na vertikálnej úrovni, t. j. zhora nadol. Udeľovateľ pokynu na diskrimináciu zneužíva svoje mocenské postavenie (nadriadeného/nadriadenej).

Pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu sa odlišujú v tom, či osoba, ktorá priamo diskriminovala, bola vo vzťahu podriadenosti k osobe (vertikálne pôsobenie), ktorá diskrimináciu „iniciovala“, alebo bola v rovnocennom postavení (horizontálne pôsobenie).

**Nabádanie na diskrimináciu** je presvedčanie, utvrdzovanie alebo podnecovanie osoby na diskrimináciu tretej osoby. Navádzanie na diskrimináciu upravuje tak vertikálnu úroveň, a to nielen zhora nadol, ale aj opačne (navádzať môže podriadený/podriadená svojho/svoju nadriadeného/nadriadenu, ako aj horizontálnu úroveň (navádzať sa môžu navzájom kolegovia/kolegyne na rovnakej úrovni).

**Neoprávnený postih** (označovaný aj ako viktimizácia), je konanie alebo opomenutie konania, ktoré je pre dotknutú osobu nepriaznivé a zároveň je v priamej súvislosti:

- s domáhaním sa právnej ochrany pred diskrimináciou vo svojom mene alebo v mene inej osoby,

- s podaním svedeckej výpovede, vysvetlenia, alebo súvisí s inou účasťou tejto osoby v konaní vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania,
- so sťažnosťou namietajúcou porušenie zásady rovnakého zaobchádzania.

K diskrimináciám dochádza zväčša len z jedného dôvodu (napr. vek alebo rasa), nevylučuje sa však situácia, že diskriminácia je založená na viac ako jednej charakteristike, t. j. ide o viacnásobnú diskrimináciu. Viacnásobná diskriminácia sa vyskytuje na najmä pracoviskách<sup>54</sup>. Vzhľadom na fakt, že diskriminácia je častým základom obťažovania, šikany, mobbingu, bossingu, a to najmä s ohľadom na jej "nespravodlivý" charakter, je potrebné nezahmlievať takéto prípady ale nájsť spôsoby, ako ich odstrániť, aby sa podporilo zdravé pracovné prostredie.

Treba tiež poznamenať, že k šikane v pracovnoprávných vzťahoch nedochádza len u osôb, ktoré sa odlišujú na základe napr. pohlavia, veku, zdravotného postihnutia a pod., a teda výlučne u takých osôb, u ktorých možno badať diferenciačné kritérium (chránený znak). Šikana sa vyskytuje aj v rámci rovnorodých skupín, t. j. v situáciách, v ktorých absentuje rozlišovacie kritérium poskytujúce právny základ na ochranu pred diskrimináciou podľa antidiskriminačného zákona. Na takéto situácie v aplikačnej praxi možno nájsť riešenia typu vypustiť rozhodné diferenciačné kritérium (chránený znak), alebo okolnosti daného prípadu subsumovať pod „inú oblasť“ podľa § 2 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Inak povedané, prax v určitej miere zahmlieva nutnosť preukazovania diferenciačného kritéria (chráneného znaku) v záujme zabezpečenia spravodlivej súdnej ochrany dotknutým osobám.“<sup>55</sup>

Ďalším možným riešením ochrany šikanovaného zamestnanca podľa už uvedeného rozsudku Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13. 08. 2013 sp. zn. 16CoPr/11/2012 je inštitút zneužitia práva, t. j. šikanovanie na pracovisku možno subsumovať pod špecifický druh

54 EC – European Commission, Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007. Dostupné na: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/Tackling\\_Multi\\_Dis\\_pdf/235\\_multidis\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/Tackling_Multi_Dis_pdf/235_multidis_en.pdf)

55 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](http://www.diskriminacia.sk/sites/default/files/Pravne_aspekty_text.pdf) [cit. 1.12.2013].

zneužitia práva. Ochrana v takomto prípade spočíva v možnosti podať zamestnávateľovi sťažnosť alebo využiť práva na súdna ochrana (bližšie k možnostiam riešenia v kapitole 5).

Špecifikom v prípade inštitútu zneužitia práva (§ 13 ods. 3 Zákonníka práce) je, že súdnej ochrany sa možno domáhať podľa antidiskriminačného zákona (uplatňuje sa zásada „obráteneho“ dôkazného bremena).

Pri obrátenom dôkaznom bremeno v určitej miere dochádza k presunu dôkazného bremena na žalovaného, ktorý musí dokazovať, že sa diskriminačného konania nedopustil. Uvedené je zakotvené v ustanovení § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona.

Podľa Nálezu Ústavného súdu SR z 1. decembra 2015, sp. zn. III. ÚS 90/2015: *„Antidiskriminačné spory je potrebné vo všeobecnosti považovať za náročné na dokazovanie, a to hlavne vo fáze hodnotenia vykonaných dôkazov. Dôvodom formulovaného záveru je práve špecifikum rozloženia dôkazného bremena zakladajúce sa na povinnosti žalobcu oznámiť súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať (teda nie bez pochybností ustáliť), že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo. Aj Ústavný súd Českej republiky vo svojom náleze z 8. októbra 2015 vo veci sp. zn. III. ÚS 880/15 za ťažiskovú v antidiskriminačných sporoch považuje úvahu, či v konkrétnom prípade žalobca dôkazné bremeno uniesol a založil tým presun dôkazného bremena na žalovaného; taká úvaha musí vyplývať zo starostlivo zvážených skutkových okolností prípadu. Ide teda o osobitosť antidiskriminačných sporov orientujúcu pozornosť ústavno-súdneho prieskumu práve na kvalitu hodnotenia dôkazov z hľadiska toho, či konajúci všeobecný súd skutočne starostlivo prihliadol na všetko, čo vyšlo za konania najavo (§ 132 OSP).“<sup>56</sup>*

Nevylučujú sa situácie, kedy zamestnanec ako obeť mobbingu/ bossingu na pracovisku, je súbežne diskriminovaný/ znevýhodňovaný vo vzťahu k ostatným zamestnancom, napr. v oblasti prístupu k informáciám/ kariérneho postupu / odmeňovania a pod.

Spôsob právnej ochrany a konania vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania sú upravené v § 9, § 9a, § 10 a §11 antidiskriminačného zákona.

---

56 Nález Ústavného súdu SR z 1. decembra 2015, sp. zn. III. ÚS 90/2015



Každý má podľa tohto zákona právo na rovnaké zaobchádzanie a ochranu pred diskrimináciou s možnosťou domáhať sa svojich práv na súde, ak má za to, že je/ bol na svojich právach, právom chránených záujmoch alebo slobodách dotknutý, a to z dôvodu nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania.

Možno sa domáhať, aby ten, kto porušil zásadu rovnakého zaobchádzania:

- upustil od svojho konania, ak je to možné;
- napravil protiprávny stav;
- poskytol primerané zadošťačenie (napr. verejné ospravedlnenie na mieste kde poškodený zamestnanec pracuje);
- poskytol náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch (sumu určí súd s prihliadnutím na všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku). Sú to situácie, kedy primerané zadošťačenie nemožno považovať za dostačujúce, napr. ak z dôvodu porušenia zásady rovnakého zaobchádzania bola znateľným spôsobom narušená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby.

Samotné konanie sa v súlade s § 11 antidiskriminačného zákona začína na návrh osoby, ktorá namieta, že jej právo bolo dotknuté nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (žalobca). Na konanie sa vzťahuje Civilný sporový poriadok. Uplatňuje sa tzv. obrátené dôkazné bremeno, t. j. žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, za predpokladu, že žalobca súdu uvedie skutočnosti a predloží dôkazy, z ktorých možno mať dôvodne podozrenie, že porušenie zásady rovnakého zaobchádzania skutočne nastalo.<sup>57</sup>

Vychádzajúc z Nálezu Ústavného súdu Českej republiky, sp. zn. II. ÚS 1609/08 <sup>58</sup> „je nepostačujúce, 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“.

57 Barancová, H.: Zákonník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha, C.H. Beck 2012, s.197.

58 Nález Ústavného súdu Českej republiky, sp. zn. II. ÚS 1609/08

Mediácia, ako mimosúdna cesta, je tiež jedným zo spôsobov slúžiacich na ochranu svojich práv porušených nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania (§ 9 ods. 5 antidiskriminačného zákona), vid' kapitola 5.

#### 2.1.4 Násilie na pracovisku z hľadiska občianskeho práva

Ak by sme v úvode právne prepojili vzťah pracovného práva a občianskeho práva, tak uvádzame, že je tam vzťah subsidiarity. Znamená to, že Občiansky zákonník sa na pracovnoprávne vzťahy použije subsidiárne, čiže podporne, pokiaľ danú oblasť Zákonník práce neupravuje vôbec alebo ju upravuje odlišne. Protiprávne konania, v ktorých násilie na pracovisku spočíva, zasahujú aj do práva na ochranu osobnosti zamestnanca alebo zamestnávateľa. Takéto konania by mali na seba nadväzovať a zároveň by mali medzi sebou mať istú súvislosť, pričom je dôležité, aby vždy trvali istý čas a mali spoločnú obeť a cieľ, ktorý spočíva vo vyštvaní zamestnanca alebo zamestnávateľa z pracoviska.<sup>59</sup>

V prípade zásahu do osobnostných práv a súkromného života osôb je dôležitým právnym predpisom okrem Ústavy SR aj zákon č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov, a to v časti týkajúcej sa osobných, osobnostných práv, tzn. ochrany osobnosti človeka, keďže osobnostné práva spadajú ako ústavne zaručené prirodzené práva pod ústavnú ochranu a keď dôjde k ich narušeniu, dotknutá osoba má právo sa domáhať, aby sa od nich upustilo alebo aby bol odstránený ich nežiadúci dôsledok. Aj český aj slovenský Občiansky zákonník ako hmotnoprávne predpisy poskytujú fyzickým osobám ochranu, a to aj prostredníctvom príslušných súdov v rámci civilných konaní. Predovšetkým sú to žaloby - zdržania sa zásahov do osobnostných práv fyzických osôb, tzn. aj voči mobbérovi, ktorý by sa mal zdržať šikanózneho konania. Ďalšou žalobou je žaloba na náhradu nemajetkovej ujmy. Obete mobbingu majú v rámci právnych prostriedkov svojej ochrany okrem sťažnosti, ktorú podajú zamestnávateľovi aj možnosť obrátiť sa na Inšpektorát práce, tak ako to bolo uvedené v podkapitole 2.1.2. Pri žalobách je potrebné odlišovať žaloby, ktoré sú podané podľa antidiskriminačného zákona alebo podľa Zákonníka práce, resp. podľa Civilného

---

59 BARANCOVÁ, H.: *Šikana a mobbing na pracovisku*. Praha: Leges, 2014, s. 124

mimosporového poriadku. Platí, že pri každom type žaloby je ale potrebné splniť dôkaznú povinnosť tzv. dôkazné bremeno. Ak by nebolo splnené zo strany žalobcu, tak by došlo k zastaveniu konania aj napriek tomu, že by obeť bola vystavená násiliu na pracovisku.

### 2.1.5 Násilie na pracovisku z hľadiska trestného práva a priestupkového práva

Násilie na pracovisku vo svojich rôznych formách je závažným sociálno-patologickým javom. Normy trestného práva majú byť použité v súlade s princípom „ultima ratio“ ako posledná možnosť, pokiaľ použitie prostriedkov iných právnych odvetví (ako aj mimoprávných) neprichádza do úvahy alebo je ich využitie neúčelné.<sup>60</sup>

Aj s ohľadom na uvedené v oblasti pracovnoprávných vzťahov dochádza k aplikácii trestnoprávných noriem skôr výnimočne. Môže ísť predovšetkým o prípady, kedy dôjde k závažným zásahom do integrity poškodenej osoby (zamestnanca) a prejavy násilia na pracovisku nadobudnú trestnoprávny rozmer, tým že naplnia znaky skutkovej podstaty niektorého z trestných činov definovaných v osobitnej časti **zákona č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon** v znení neskorších predpisov.

Pojmy ako mobbing, bossing alebo šikana na pracovisku nie sú explicitne upravené ani v Trestnom zákone, preto je pri ich posúdení z hľadiska trestného práva nutné vychádzať zo zákonom vymedzených skutkových podstát trestných činov. Trestný zákon vymedzuje hneď niekoľko skutkových podstát trestných činov, ktoré môžu byť naplnené v súvislosti s násilím páchaným na pracovisku. Pri zameraní sa na násilné (protiprávne) konanie v pracovnom prostredí v podobe šikanovania, mobbingu alebo ďalších jeho foriem, prichádzajú do úvahy najmä trestné činy proti slobode a ľudskej dôstojnosti, trestné činy proti iným právam a slobodám ako aj trestné činy proti zdraviu.

Šikanovania na pracovisku sa v Trestnom zákone dotýkajú najmä skutkové podstaty trestných činov proti slobode a ľudskej dôstojnosti, konkrétne ustanovenie § 189 a § 192 Trestného zákona.

---

60BARIATKOVÁ, M.: *Subsidiarita trestnej represie*. [online]. 2022. [cit. 14.08.2023] Dostupné na: <https://www.projustice.sk/trestne-pravo/subsidiarita-trestnej-represie>



V zmysle ustanovenia § 189 Trestného zákona páchatel' **trestného činu vydierania násilím, hrozbou násilia alebo hrozbou inej ťažkej ujmy núti šikanovanú osobu (obeť), aby niečo konala, opomenula alebo trpela.** Konaním páchatela tak dochádza k obmedzeniu osobnej slobody poškodeného, v zmysle slobody jej rozhodovania sa.<sup>61</sup>

V súvislosti s vymedzenou skutkovou podstatou trestného činu vydierania dopĺňame, že podľa § 122 ods. 7 „je trestný čin spáchaný násilím, ak páchatel' použije na jeho spáchanie fyzické násilie proti telesnej integrite inej osoby alebo ak je spáchaný na osobe, ktorú páchatel' uviedol do stavu bezbrannosti ľstou, alebo ak páchatel' použil násilie proti veci iného.“

Hrozba násilím nemusí byť bezprostredná, môže sa uskutočniť aj v budúcnosti (napr. ak je hrozba obsahom listu/e-mailu alebo telefonického rozhovoru). Taktiež nie je rozhodujúce, voči komu hrozba násilia smeruje (proti napadnutému alebo inej osobe), avšak cieľ páchatela musí byť adresovaný poškodenému a ten ho musí aj vnímať.<sup>62</sup>

V súvislosti s konaním mobbéra/bosséra môžeme uvažovať aj o **trestnom čine nátlaku** definovanom v § 192 Trestného zákona, pri ktorom páchatel' „núti iného, aby niečo konal, opomenul alebo trpel, zneužívajúc jeho hmotnú núdzu alebo naliehavú nemajetkovú potrebu, alebo tieseň vyvolanú jeho nepriaznivými osobnými pomermi.“ Podstatou tohto trestného činu je rovnako ako u trestného činu vydierania ovplyvňovanie slobodnej vôle (rozhodovania sa) človeka. Osoba by sa rozhodla alebo konala inak, resp. by nekonala vôbec, ak by na ňu nebol vyvíjaný nátlak konaním páchatela zneužívajúceho jej tieseň, či závislosť.<sup>63</sup>

Pod hmotnou núdzou osoby možno rozumieť predovšetkým nedostatok finančných prostriedkov na zabezpečenie základných potrieb ako strava, osobná hygiena, či nájomom. Naopak naliehavá nemajetková potreba nemá finančný charakter. V prípade tiesne vyvolanej nepriaznivými osobnými pomermi obeť môže ísť o dlhodobý alebo krátkodobý stav

61 CAKIRPALOGLU, P. a kol.: *Šikana na pracovíšti v České republice: Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 75

62 *Trestný zákon s komentárom*. [online]. [cit. 14.08.2023] Dostupné na: [https://www.gjar-po.sk/~gajdos/treti\\_rocnik/nos/trestny\\_zakon\\_s\\_komentarom.pdf](https://www.gjar-po.sk/~gajdos/treti_rocnik/nos/trestny_zakon_s_komentarom.pdf)

63 CAKIRPALOGLU, P. a kol.: *Šikana na pracovíšti v České republice: Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 76

sprevádzaný ťažkosťami v osobných, rodinných, majetkových alebo iných pomeroch ako napríklad zdravotné problémy, rozpad manželstva, či platobná neschopnosť.

Dôležitým znakom tohto trestného činu je závislosť. *„Závislosťou sa rozumie stav odkázanosti človeka v niektorom smere na tretiu osobu (v danom prípade na páchatela trestného činu nátlaku, napr. aj pomer zamestnanca a zamestnávateľa).“<sup>64</sup>*

Z pohľadu skúmanej problematiky je významný tiež odsek 2 predmetného ustanovenia, v zmysle ktorého môže tento trestný čin osoba spáchať aj 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.*

V prípadoch, kedy sa šikanózne správanie kolegov/nadriadených na pracovisku prejaví na zdravotnom stave šikanovaného zamestnanca, môže dôjsť k spáchaniu trestného činu ublíženia na zdraví. Trestný zákon vymedzuje **trestné činy ublíženia na zdraví v ustanoveniach § 155 až § 158 TZ**, diferencovane, s ohľadom na mieru zavinenia (úmysel alebo nedbanlivosť) ako aj spôsobenú ujmu na zdraví (ublíženie na zdraví alebo ťažká ujma na zdraví).

Ublíženie na zdraví a ťažkú ujmu na zdraví bližšie definuje § 123 Trestného zákona. **Ublížením na zdraví** sa v zmysle ods. 2 predmetného ustanovenia rozumie také poškodenie zdravia iného, ktoré si objektívne vyžiadalo lekárske vyšetrenie, ošetrovanie alebo liečenie, počas ktorého bol nie iba na krátky čas sťažený obvyklý spôsob života poškodeného. V zmysle doposiaľ zaužívanej praxe sa jedná o dobu približne siedmich dní, neplatí to však absolútne. Pracovná neschopnosť poškodeného je síce podstatným kritériom, nie však rozhodujúcim. Praceneschopnosť poškodeného nie je nevyhnutná, rozhodujúci je totiž charakter ujmy na zdraví.

Podľa Čentéša: *„Za ublíženie na zdraví možno považovať taký stav (ochorenie, poranenie), ktorý porušením normálnych telesných alebo duševných funkcií **sťažuje výkon***

---

64 *Psychický nátlak*. [online]. [cit. 14.08.2023] Dostupné na: <https://www.lovaszlegal.com/pravnicky-prekladac/psychicky-natlak/>

**obvyklej činnosti alebo má iný vplyv na obvyklý spôsob života poškodeného a ktorý vyžaduje lekárske ošetrovanie aj keď nezanecháva trvalé následky.**<sup>65</sup>

**Ťažkou ujmu na zdraví** sa rozumie len vážna porucha zdravia alebo vážne ochorenie, ktorou je zmrzačenie, strata alebo podstatné zníženie pracovnej spôsobilosti, ochromenie údu, strata alebo podstatné oslabenie funkcie zmyslového ústrojenstva, poškodenie dôležitého orgánu, zohyzdenie, vyvolanie potratu alebo usmrtenie plodu, mučivé útrapy, alebo porucha zdravia trvajúca dlhší čas.

V súvislosti s mobbingom / bossingom ako psychickým násilím na pracovisku a ich prejavmi, môžeme uvažovať o naplnení skutkovej podstaty tohto trestného činu vymedzeného v § 156 ods. 1 TZ („Kto inému **úmyselne ublíži na zdraví**, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až dva roky“), v § 157 TZ („Kto inému z **nedbanlivosti spôsobí ťažkú ujmu na zdraví**, potrestá sa odňatím slobody na šesť mesiacov až dva roky“), alebo aj v § 158 TZ („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“), a to s ohľadom na povinnosť vedúceho zamestnanca utvárať priaznivé pracovné podmienky a zaisťovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vymedzenú v § 82 Zákonníka práce.

Konaním mobbéra / bosséra môže dôjsť predovšetkým k neželaným zásahom do cti, dobrej povesti a dôstojnosti poškodeného zamestnanca. Vo vzťahu k analyzovanej problematike je preto relevantným ustanovením aj § 373 Trestného zákona vymedzujúci **trestný čin ohovárania**. Predmetné ustanovenie smeruje práve k ochrane vážnosti, cti a dobrej povesti jednotlivca u spoluobčanov, ako aj jeho pracovným vzťahom.

Páchateľ naplní skutkovú podstatu tohto trestného činu, ak **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**.

V tejto súvislosti je potrebné uviesť, že hoci sa jedná o pomerne častú formou mobbingu, nie každé ohováranie môže byť posudzované ako trestný čin. Oznámený údaj o inej

---

65 ČENTĚŠ, J. a kol.: *Trestný zákon: Veľký komentár*, 1. vydanie. Bratislava: Eurokódex, 2013, 880 s.



osobe musí byť v rozpore so skutočnosťou (skutočným stavom vecí). Pravdivosť údajov, ktorá podmieňuje trestnú zodpovednosť za tento trestný čin, musí byť overiteľná. Podľa judikatúry Najvyššieho súdu ČR<sup>66</sup> za nepravdivé údaje v zmysle § 373 Trestného zákona nemožno považovať také tvrdenia, ktoré majú len hodnotiaci charakter a sú vypovedané ako subjektívne závery ich autorov, teda nie sú prezentované ako faktický údaj.<sup>67</sup>

Oznámenie nepravdivého údaje musí byť zároveň spôsobilé ohroziť poškodeného v značnej miere. Nepostačuje preto akékoľvek ohrozenie, musí ísť skutočne o ohrozenie zásadnejšieho charakteru.<sup>68</sup> pričom nezáleží na jeho forme ani spôsobe. Postačuje, ak páchatel' oznámi takýto nepravdivý údaj hoci len jednej osobe odlišnej od osoby ohováranej.<sup>69</sup>

S ohľadom na skúmanú problematiku pôjde najmä o oznámenie nepravdivého údaje spôsobilého poškodiť kolegu v zamestnaní.

Zo skutkovej podstaty tohto trestného činu tiež vyplýva, že predmetom útoku (dotknutou osobou) môže byť iba jednotlivец, a teda právnické osoby, či inštitúcie ochranu poskytovanú týmto ustanovením nepoživajú.

Výška trestu v súvislosti s týmto trestným činom závisí aj od spôsobu spáchania a spôsobených následkov, pričom za takéto konanie môže byť uložený trest odňatia slobody až na dva roky. V prípade, ak páchatel' v súvislosti s trestným činom ohovárania *spôsobí inému aj stratu zamestnania*, úpadok podniku alebo rozvod manželstva, hrozí mu v zmysle ustanovenia § 373 ods. 3 Trestného zákona trest odňatia slobody na tri roky až osem rokov.<sup>70</sup>

V praxi nie je bežné, aby páchatel' dostal za prečin ohovárania trest odňatia slobody. Uvedené súvisí so skutočnosťou, že z hľadiska subjektívnej stránky sa pri tomto trestnom čine vyžaduje úmyselné konanie páchatel'a. Orgány činné v trestnom konaní preto musia dokázať, že obvinený si bol skutočne vedomí toho, že šíri nepravdivé údaje. Orgány činné v trestnom

66 Uznesenie Najvyššieho súdu ČR pod sp. zn. 7 Tdo 726/2004 zo dňa 01.09.2004

67 REPA, O.: *Trestný čin ohovárania vs. prípustná (dovolená) kritika*. [online]. 2018, [cit. 17.08.2023] Dostupné na: <http://www.pravnelisty.sk/clanky/a649-trestny-cin-ohovaranja-vs-pripustna-dovolena-kritika>

68 Porovnaj Uznesenie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 5 Tdo 83/2003 zo dňa 05.02.2003 a sp. zn. 11 Tdo 15/2008 zo dňa 8.7.2008

69 ČERNTEŠ, J. a kol.: *Trestný zákon: Veľký komentár*, 1. vydanie. Bratislava: Eurokódex, 2013, 880 s.

70 Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov

konaní môžu tento skutok posúdiť aj ako priestupok a vec tak postúpiť príslušnému okresnému úradu na priestupkové konanie.

V situáciách, kedy by voči šikanovanému zamestnancovi boli smerované vyhrážky smrťou, ťažkou ujmu na zdraví alebo inou ťažkou ujmu dôvodne vzbudzujúce obavu o život a zdravie, nakoľko reálne hrozí, že bezprostredne dôjde k ich uskutočneniu (nevyžaduje sa reálne fyzické spôsobenie predpokladanej ujmy), možno hovoriť aj naplnení skutkovej podstaty trestného činu nebezpečného vyhrážania upravenom v ustanovení § 360 Trestného zákona.

Šikanózne správanie v podobe mobbingu alebo bossingu môže naplniť aj znaky skutkovej podstaty trestných činov ako obmedzovanie osobnej slobody (§183 TZ), neoprávnené nakladanie s osobnými údajmi (§374 TZ) a poškodzovanie cudzích práv (§375 TZ). V súvislosti s najzávažnejšími prejavmi bossingu môžu prichádzať do úvahy aj trestné činy ako sexuálne násilie (§ 200 TZ), či dokonca znásilnenie (§ 199 TZ).

Pomerne novým trestným činom, ktorý pribudol do Trestného zákona s účinnosťou od 01. júla 2021 a môže sa vyskytnúť aj na pracovisku je nebezpečné elektronické obťažovanie, tzv. kybernetická šikana. Impulzom pre prijatie tejto novej právnej úpravy bol presun súkromných a pracovných aktivít osôb do digitálneho sveta, ktorý ponúka množstvo priestoru pre rôzne nežiadúce prejavy. Podľa ustanovenia § 360b Trestného zákona sa trestného činu nebezpečného elektronického obťažovania dopustí ten, *kto úmyselne prostredníctvom elektronickej komunikačnej služby, počítačového systému alebo počítačovej siete podstatným spôsobom zhorší kvalitu života iného tým, že ho dlhodobo ponizuje, zastrahuje, neoprávnené koná v jeho mene alebo dlhodobo inak obťažuje, alebo neoprávnené zverejní alebo sprístupní tretej osobe obrazový, zvukový alebo obrazovo-zvukový záznam jeho prejavu osobnej povahy získaný s jeho súhlasom, spôsobilý značnou mierou ohroziť jeho vážnosť alebo privodiť mu inú vážnu ujmu na právach.*<sup>71</sup> Zákonodarca v tomto prípade sprecizoval právnu úpravu už existujúceho trestného činu nebezpečného prenasledovania, a to tak, že chráni jednotlivca aj voči iným spôsobom šikany, nie „iba“ pred prenasledovaním. Do účinnosti novely bolo možné

---

71 Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov

kyberšikanu subsumovať iba pod iné trestné činy, napríklad nebezpečné prenasledovanie, vydieranie, nátlak a pod.<sup>72</sup>

Trestnoprávna problematika násilia na pracovisku výrazne presahuje daný rámec analytického výstupu, t. j. kompletne posúdenie právnej úpravy mobbingu, bossingu a šikany na pracovisku. Vo sfére pracovných vzťahov sa ako špecifická forma emocionálneho násilia môže vyskytnúť aj tzv. **stalking**, ktorý je potrebné od mobbingu a bossingu odlíšiť, hoci oba javy predstavujú psychické násilie a negatívne ovplyvňujú emócie obeť. **Stalking** je najčastejšie uskutočňovaný zasielaním SMS správ, e-mailov, opakovaným volaním a podobne.

Rozdiel možno vidieť v osobe páchatela (obťažovateľa), kontexte obťažovania, jeho účele a forme konania. Stalkerom a jeho obeťou môže byť každá osoba, pričom osobou využívajúcou mobbing / bossing môže byť iba zamestnanec, nadriadený, zamestnávateľ prípadne tretia strana nejakým spôsobom spojená s pracoviskom a obeťou môže byť iba zamestnanec (pracovník). Pokiaľ ide o formu konania, rozdiel spočíva v tom, že stalker sa riadi pocitmi a využíva formu psychického útoku – dostáva sa do súkromnej sféry obeť so zámerom vyvolať u obeť úzkosť a strach. Mobbér zasaňuje alebo obťažuje zamestnanca s cieľom ho poškodiť, profesijne zlikvidovať a vytesniť z kolektívu.

Trestný zákon v ustanovení § 360a vymedzuje skutkovú podstatu trestného činu nebezpečného prenasledovania tzv. „stalking“ nasledovne:

*„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 ujmu 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*

---

72 *Nebezpečné elektronické obťažovanie - nový trestný čin.* [online]. [cit. 17.08.2023] Dostupné na: <https://www.skubla.sk/clanky/nebezpecne-elektronicke-obtazovanie-novy-trestny-cin>



e) *ho inak obmedzuje v jeho obvyklom spôsobe života, potrestá sa odňatím slobody až na jeden rok.*<sup>73</sup>

Pri tomto trestnom čine platí výnimka zo zásady oficiality trestného konania, čo má za následok, že na začatie alebo pokračovanie trestného stíhania sa vyžaduje súhlas poškodeného.

Medzi najzávažnejšie prípady násilia na pracovisku patria trestné činy proti životu, konkrétne vražda a zabitie. V súvislosti s vraždou a so zabitím sme v rámci analýzy právneho inštitútu násilia na pracovisku nezistili bližšie informácie.

Trestný poriadok upravuje postup orgánov činných v trestnom konaní a súdov tak, aby trestné činy boli pri rešpektovaní základných práv a slobôd fyzických osôb a právnických osôb náležite zistené, ich páchatelia boli podľa zákona spravodlivo potrestaní a výnosy z trestnej činnosti boli odňaté. Trestné konanie sa začína, ak existujú skutočnosti odôvodňujúce začatie trestného stíhania; v zásade sa trestné konanie začína podaním trestného oznámenia. Orgány činné v trestnom konaní však začnú trestné konanie aj v prípade, ak sa dozvedeli z iných zdrojov o možnom spáchaní trestného činu.

V prípade, ak sa osoba (zamestnanec) domnieva, že násilným konaním na pracovisku mohlo dôjsť až k naplneniu znakov skutkovej podstaty niektorého z trestných činov, t. j. k spáchaniu trestného činu, môže využiť inštitút trestného oznámenia. Konajúci orgán činný v trestnom následne rozhodne, či sa uvedené konanie bude posudzovať ako trestný čin alebo predmetnú vec postúpi na prešetrenie príslušnému orgánu – okresnému úradu, či takýmto konaním nemohlo dôjsť k spáchaniu priestupku, najmä priestupku proti občianskemu spolunažívaniu.

Relevantné ustanovenia vo vzťahu k skúmanej problematike môžeme nájsť aj v právnej úprave priestupkov obsiahnutej v základnom predpise priestupkového práva, ktorým je **zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch** v znení neskorších predpisov. Niektoré formy fyzického a psychického násilia vznikajúce v pracovnej sfére v rámci pracovnoprávných vzťahov totiž môžu

---

73 Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov

napĺňať znaky skutkovej podstaty niektorého z priestupkov. Zväčša pôjde o prejavy, ktoré nedosahujú takú intenzitu, aby o nich bolo možné uvažovať v rovine trestnoprávnej.

Podľa § 2 Zákona o priestupkoch za sa priestupok považuje: „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 postihnutelný podľa osobitných právnych predpisov, alebo o trestný čin.“<sup>74</sup> Priestupok je v porovnaní s trestným činom spoločensky menej závažné konanie. Zodpovednosť za priestupok je daná, ak ide o zavinené konanie, pričom, ak zákon výslovne neustanoví, že je potrebné úmyselné zavinenie, postačuje zavinenie z nedbanlivosti.

V súvislosti s mobbingom, bossingom alebo šikanou prichádzajú do úvahy najmä **priestupky proti občianskemu spolunažívaniu** (§ 49), nemožno však vylúčiť ani priestupky proti majetku (§ 50).

Podľa § 49 ods. 1 Zákona o priestupkoch sa priestupku (proti občianskemu spolunažívaniu) 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 ujmu na zdraví, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obvinením z priestupku, schválnosťami alebo iným hrubým správaním,
- e) sa dopustí konania podľa písmena a) alebo písmena d) na blízkej osobe alebo osobe, ktorá mu bola zverená do starostlivosti alebo výchovy,
- f) 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,
- g) napomáha osobnou účasťou násilnému vymáhaniu majetkových práv alebo práv z nich vyplývajúcich, hoci na ich vymáhanie niet vykonateľného rozhodnutia príslušného orgánu.“<sup>75</sup>

74 Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

75 Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

Šikanózne správanie v pracovnom prostredí spočíva najmä v urážkach, ohováraní, vyhrážaní alebo ublížení na cti, no nie sú vylúčené aj fyzické útoky. S ohľadom na citované ustanovenie vo vzťahu k týmto nežiadúcim prejavom môžeme hovoriť predovšetkým o možnom naplnení znakov skutkovej podstaty priestupku ublížení na cti, ale aj priestupku neúmyselného ublíženia na zdraví.

Páchateľom týchto deliktov môže byť fyzická osoba v pozícii zamestnanca (spolupracovníka), vedúceho zamestnanca i zamestnávateľa - fyzickej osoby.

Za priestupok proti občianskemu spolunažívaniu, kedy páchatel inému ublíži na cti tým, že ho urazí alebo vydá na posmech možno uložiť **pokutu do 33 eur**, za priestupok podľa § 49 ods.1 písm. b) a d) **pokutu do 99 eur**.

O vine a sankcii za priestupok rozhodujú správne orgány v priestupkovom konaní. Ak nejde o zákonom stanovené prípady, kedy priestupky prejednávajú orgány Policajného zboru (bližšie § 52 ods. 2 Zákona o priestupkoch), priestupky **prejednávajú okresné úrady**, pričom miestna príslušnosť správneho orgánu je daná v zásade územným obvodom, kde bol priestupok spáchaný (§ 55 ods. 1).

Priestupkové konanie začína správny orgán v zásade „ex offio“, to znamená, že predmet konania určuje správny orgán a všetky procesné úkony vykonáva z úradnej moci. Výnimkou sú tzv. *návrhové priestupky*, u ktorých je začatie konania podmienené návrhom osoby postihnutej priestupkom (navrhovateľom).<sup>76</sup> Do tejto skupiny radíme aj priestupky urážky na cti podľa § 49 ods. 1 písm. a) Zákona o priestupkoch.

### 2.1.6 Násilie na pracovisku z hľadiska medzinárodného práva a práva EÚ

Vo všeobecnosti je potrebné sa na predmetnú problematiku násillia na pracovisku pozrieť so širokého uhla pohľadu. Právne normy v rámci medzinárodného práva a práva EÚ, ktoré by hoci len okrajovo mohli mať právny dopad na danú problematiku sú nasledovné:

- Listina základných práv a slobôd,

<sup>76</sup> MACHAJOVÁ J. a kol.: *Všeobecné správne právo*. 4. vydanie. Bratislava: Eurokódex. 2009, s. 214



- Dohovor Medzinárodnej organizácie práce č. 177 o práci doma,
- Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach z roku 1966 (vyhláška č. 120/1976 Zb.),
- Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach z roku 1966 (vyhláška č. 120/1976 Zb.),
- Odporúčanie MOP č. 197,
- Všeobecná deklarácia ľudských práv z roku 1948,
- Charta základných práv Európskej únie z roku 2012 (2012/C/326/02),
- Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) č. 2016/679 o ochrane fyzických osôb pri spracúvaní osobných údajov a o voľnom pohybe takýchto údajov z 27. 4. 2016,
- Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani,
- Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5. júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania,
- Dodatkový protokol k Dohovoru o ochrane ľudí z hľadiska automatizovaného spracovania údajov osobného charakteru, týkajúci sa kontrolných autorít a cezhraničných tokov informácií,
- Dohovor Rady Európy o informovanosti a právnej spolupráci týkajúcej sa Služieb informačnej spoločnosti,
- Dohovor Rady Európy č. 185/2001 o kybernetickom zločine,
- Európska sociálna charta Rady Európy z roku 1961,
- Európsky dohovor Rady Európy o ochrane ľudských práv a základných slobôd z roku 1950.

Normy medzinárodného pracovného práva možno považovať za východisko inšpirácie a faktor harmonizácie vnútroštátnej právnej úpravy, ako aj za významný predpoklad jej ďalšieho rozvoja a zmien. Pramene medzinárodného práva sú značne diferencované

a rozmanité. Z pohľadu skúmanej problematiky a taktiež ďalší vývoj slovenského pracovného práva majú mimoriadny význam predovšetkým pramene tvorené Organizáciou spojených národov, normotvorba Medzinárodnej organizácie práce a európskych regionálnych organizácií – Rady Európy i Európskej únie.<sup>77</sup>

Napriek skutočnosti, že problematika mobbingu, bossingu a šikany na pracovisku je čoraz diskutovanejšou témou aj na medzinárodnej úrovni, stále v tejto oblasti chýba explicitná právna úprava. Východiskom pre posúdenie medzinárodnej právnej úpravy týchto negatívnych javov sú predovšetkým dokumenty medzinárodných organizácií garantujúce základné ľudské práva a slobody, bezpečné pracovné podmienky a ochranu zdravia alebo dokumenty okrajovo regulujúce niektoré aspekty týchto javov. Typickým znakom uvádzaných prameňov je záväzok členského štátu (zmluvnej strany) prijať príslušné opatrenia, prostredníctvom ktorých budú jednotlivé ľudské práva a slobody garantované jednotlivcom (zamestnancom).

Najdôležitejším medzinárodným dokumentom popisujúcim a chrániacim široké spektrum základných ľudských práv je **Všeobecná deklarácia ľudských práv** (ďalej len „Deklarácia“) prijatá na pôde OSN v roku 1948.

Deklarácia ako taká, nie je záväzným dokumentom, slúži ako podklad pre vytvorenie právnych noriem na ochranu ľudských práv. Jej dôležitosť spočíva predovšetkým v tom, že je prvým uceleným vyjadrením požiadavky medzinárodného spoločenstva na vytvorenie zoznamu základných ľudských práv a slobôd, ktoré by boli priznané všetkým ľuďom na celom svete. Členské štáty sa v jej preambule hlásia k univerzálnemu uznaniu a hlavne zachovávaniu ľudských práv a základných slobôd.<sup>78</sup>

Z pohľadu skúmanej problematiky možno za relevantné vo vzťahu k ochrane zamestnanca (jednotlivca) na pracovisku považovať najmä nižšie uvádzané články.

Deklarácia v článku 1 ustanovuje, že **všetci ľudia sa rodia slobodní a rovní** v dôstojnosti aj právach. Sú obdarení rozumom a svedomím a majú sa k sebe správať v duchu bratstva. Podľa

77 BARANCOVÁ, H., SCHRONK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2009, s. 71

78 Ľudské práva: Výber dokumentov OSN. 1. vyd. Preložil a zostavil Milan LOVÍŠEK a Róbert FICO. Bratislava: Archa, 1991, s.12

článku 2 je každý oprávnený na všetky práva a slobody, ktoré stanovuje táto deklarácia, bez akéhokoľvek rozdielu rasy, farby pleti, pohlavia, jazyka, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, národnostného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia.

Deklarácia taktiež zakotvuje všeobecný zákaz všetkých foriem diskriminácie. Ochranu šikanovaného zamestnanca možno odvodiť aj z článku 12, v zmysle ktorého nesmie byť nikto vystavený **svojvoľnému zasahovaniu do súkromného života**, do rodiny, domova alebo korešpondencie, **ani útokom na svoju česť a povesť**. Každý má právo na právnu ochranu proti takýmto zásahom alebo útokom. Článok 23 a 24 sa zameriava priamo na pracovné prostredie a deklaruje (okrem iného) právo na:

- prácu a slobodnú voľbu zamestnania,
- **spravodlivé a vhodné pracovné podmienky,**
- **rovnaký plat za rovnakú prácu bez akejkoľvek diskriminácie,**
- ochranu pred nezamestnanosťou,
- spravodlivú a primeranú odmenu, ako aj
- **odpočinok a pravidelnú platenú dovolenku.**

Článok 28 zároveň každému deklaruje právo na taký spoločenský a medzinárodný poriadok, v ktorom môžu byť práva a slobody zakotvené v tejto deklarácii, plne realizované.<sup>79</sup>

Ďalšími významnými dokumentami OSN (záväznými pre Slovenskú republiku) vo vzťahu k zabezpečeniu ochrany dôstojnosti jednotlivca (zamestnanca) a jeho práv a slobôd zo strany štátu sú Medzinárodný pakt o občianskych a politických právach a Medzinárodný pakt o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach prijaté v roku 1966 (vyhláška č. 120/1976 Zb.), ktoré v mnohých ustanoveniach zrkadlia práva garantované Deklaráciou.

Článok 7 **Medzinárodného paktu o občianskych a politických právach** koncipuje zákaz, v zmysle ktorého nikto nesmie byť mučený alebo podrobovaný **krutému, neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu** alebo trestu. Z pohľadu ochrany zamestnanca je významným aj článok 16, ktorý ustanovuje každému jednotlivcovi právo na to, aby bola všade

---

<sup>79</sup> Ľudské práva: Výber dokumentov OSN. 1. vyd. Preložil a zostavil Milan LOVÍŠEK a Róbert FICO. Bratislava: Archa, 1991, s.16 - 17



uznávaná jeho právna osobnosť (právny status). Podobne ako Deklarácia aj predmetný pakt v článku 17 zakotvuje **právo na právnu ochranu pred svojvoľným zasahovaním do súkromného života jednotlivca**, do rodiny, domova alebo korešpondencie, ako aj **pred útokmi na jeho česť a povesť**.<sup>80</sup>

Pokiaľ ide o ustanovenia **Medzinárodného paktu o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach**, je v tejto súvislosti potrebné spomenúť predovšetkým článok 7, v zmysle ktorého štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú **právo každého človeka na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky**, ktoré zabezpečujú najmä spravodlivú mzdu a rovnakú odmenu za prácu rovnakej hodnoty bez akéhokoľvek rozlišovania, **bezpečné a zdravotne nezávadné pracovné podmienky**, rovnakú príležitosť pre všetkých dosiahnuť v zamestnaní povýšenie na zodpovedajúci vyšší stupeň, pričom sa nebudú uplatňovať iné kritériá, než dĺžka zamestnania a schopnosti, ďalej odpočinok, rozumné vymedzenie pracovných hodín a pravidelnú platenú dovolenku.

Zaujímavým je z pohľadu analyzovanej problematiky aj článok 12 tohto paktu, ktorý sa zaoberá ochranou fyzického i duševného zdravia. V súlade s týmto článkom štáty, zmluvné strany paktu, uznávajú právo každého na dosiahnutie najvyššej možnej úrovne fyzického a duševného zdravia a zároveň sa zaväzujú prijať opatrenia na dosiahnutie plného uskutočnenia tohto práva vymedzeným spôsobom.

Zákaz diskriminácie v zamestnaní je upravený aj v ďalších dohovoroch prijatých Valným zhromaždením OSN, a to najmä v Dohovore o odstránení všetkých foriem rasovej diskriminácie z roku 1965 (vyhláška č. 95/1974 Zb.) a v Dohovore o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien (CEDAW) z roku 1979 (vyhláška č. 62/1987 Zb.).

Zvlášť dôležitý význam z hľadiska prameňov medzinárodného pracovného práva má normotvorba Medzinárodnej organizácie práce. Na rozdiel od Organizácie spojených národov, ktorá sa otázkami práce zaoberá skôr vo všeobecnejšom rámci, normy prijímané MOP tvoria s ohľadom na množstvo, univerzálnosť, rozsah pôsobnosti a podrobnosť spracovania jeho

---

80 Vyhláška č. 120/1976 Zb. o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

základ. Činnosť MOP sa zameriava predovšetkým na ochranu základných ľudských práv, zlepšenie životných a pracovných podmienok ako aj podporu plnej zamestnanosti.<sup>81</sup>

Súčasťou práva na ochranu života a zdravia ako jedného zo základných práv je aj ochrana bezpečnosti a zdravia pri práci, z ktorej možno odvodiť aj ochranu zamestnancov pred nepriaznivými javmi akými sú mobbing a bossing. Ochrana zamestnancov pracovnými úrazmi a chorobami z povolania, ako aj starostlivosť o zlepšovanie pracovného prostredia je zakotvená v preambule Ústavy MOP. Následne bolo prijatých množstvo medzinárodných pracovných noriem MOP v tejto oblasti ako základné východiskové dokumenty pre tvorbu politiky v tejto oblasti. Prvým relevantným dohovorom v tejto oblasti je **Dohovor MOP o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí č. 155** z roku 1981 (ďalej len „Dohovor 155“)<sup>82</sup> a doplnený Odporúčaním o bezpečnosti a zdraví pri práci č. 164.<sup>83</sup> Tento dohovor sa vzťahuje na všetky odvetvia hospodárskej činnosti ako aj na všetkých pracovníkov v odvetviach hospodárskej činnosti, ktoré zahŕňa (článok 1 a 2). Predpokladá, že členské štáty prijmu vnútroštátnu politiku bezpečnosti a zdravia pracovníkov a pracovného prostredia vrátane nástrojov na národnej a podnikovej úrovni s cieľom *predchádzať úrazom a ujmom 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 (článok 4, bod. 2). Dohovor 155 neobsahuje explicitnú úpravu mobbingu, bossingu a/alebo šikany na pracovisku. S ohľadom na podstatu a následky spôsobené takýmto nežiadúcim konaním možno za základný prvok ochrany šikanovaného zamestnanca považovať článok 3, v zmysle ktorého výraz „zdravie“ vo vzťahu k práci neznamena len stav bez choroby alebo postihnutia; **zahŕňa takisto telesné a duševné prvky ovplyvňujúce zdravie, ktoré priamo súvisia s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci.**<sup>84</sup>

81 BARANCOVÁ, H., SCHRŇK, R.: *Pracovné právo*. Bratislava: Sprint dva. 2009, s. 74

82 Vyhlásený Vyhláškou ministra zahraničných vecí č. 20/1989 Zb.

83 Príslušný dohovor Medzinárodnej organizácie práce sa tiež môže doplniť príslušným odporúčaním Medzinárodnej organizácie práce, ale takéto odporúčanie nie je záväzné pre členov (členské štáty) Medzinárodnej organizácie práce, má len odporúčajúcu povahu.

84 Vyhláška č. 20/1989 Zb. o Dohovore o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o pracovnom prostredí (č. 155)

**Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187<sup>85</sup> a Odporúčanie č. 192** z roku 2006 rešpektujú obsah stanovený Dohovorom 155 zdôrazňuje aktuálnosť riadenia starostlivosti o oblasť BOZP a zaväzuje každý členský štát:

- podporiť rozvoj bezpečného a zdraviu nezávadného pracovného prostredia sformulovaním a prijatím vnútroštátnej politiky pre túto oblasť,
- vytvoriť, uplatňovať, progresívne rozvíjať a pravidelne preskúmať vnútroštátny systém pre BOZP,
- sformulovať, aplikovať, monitorovať, hodnotiť a pravidelne preskúmať vnútroštátny program BOZP.<sup>86</sup>

Najnovším prírastkom v oblasti medzinárodného pracovného práva a prvým medzinárodným nástrojom definujúcim minimálne normy na riešenie obťažovania a násilia súvisiaceho s prácou je **Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní č. 190** (ďalej len „Dohovor 190“) a **odporúčanie č. 206** z roku 2019, ktoré boli prijaté 21. júna 2019. Ich prijatím bolo v medzinárodnom práve jasne vyjadrené právo každého na svet práce bez násilia a obťažovania spolu s povinnosťou štátov toto právo rešpektovať, podporovať a realizovať. Dohovor 190 ako záväzná medzinárodná zmluva stanovuje základné princípy, ktoré majú ratifikujúce krajiny implementovať. Odporúčanie č. 206 dopĺňa Dohovor 190 tým, že poskytuje podrobnejšie (aj keď nezáväzný) usmernenie o tom, ako by sa mohol Dohovor aplikovať.

Obsah Dohovoru 190 možno zhrnúť takto:

„Preambula dohovoru:

1. uznáva právo každého jednotlivca na svet práce bez násilia a obťažovania,
2. uznáva, že násilie a obťažovanie vo svete práce môžu predstavovať porušovanie alebo potláčanie ľudských práv a že násilie a obťažovanie predstavujú hrozbu pre rovnaké príležitosti, sú neprijateľné a nezlučiteľné s dôstojnou prácou,

<sup>85</sup> Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 174/2010 Z. z.

<sup>86</sup> HATINA, T. a kol.: *Politika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v SR a programové opatrenia na r. 2008 – 2012*, VÚ č. 2312 – 1.2. [online]. 2007. [cit. 17.08.2023] Dostupné na: <https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2007/Hatina/Hatina.pdf>



3. uznáva, že násilie a obťažovanie vo svete práce ovplyvňujú psychické, fyzické a sexuálne zdravie jednotlivca, jeho dôstojnosť a rodinné a sociálne prostredie a môžu brániť niektorým osobám, najmä ženám, v prístupe na trh práce a v zotrvaní a postupe na tomto trhu.

V časti I venovanej **vymedzeniu pojmov** dohovor:

1. stanovuje jednotné vymedzenie pojmu „násilie a obťažovanie“, ktoré zahŕňa celý rad neprijateľného správania a praktík, alebo ich hrozieb, či už ide o jednorazový alebo opakovaný výskyt, ktorých cieľom, následkom alebo pravdepodobným následkom je fyzická, psychická, sexuálna alebo ekonomická ujma [článok 1 písm. a)],
2. vymedzuje rodovo motivované násilie a obťažovanie [článok 1 písm. b)],
3. bez toho, aby bolo dotknuté jednotné vymedzenie pojmu „násilie a obťažovanie“, stanovuje, že násilie a obťažovanie možno vo vnútroštátnych zákonoch a iných právnych predpisoch vymedzovať ako jeden pojem alebo ako samostatné pojmy (článok 1 ods. 2).

V časti II venovanej **rozsahu pôsobnosti** dohovor:

1. chráni pracovníkov a iné osoby vo svete práce vrátane zamestnancov v zmysle vnútroštátneho práva a praxe, ako aj pracujúce osoby bez ohľadu na ich zmluvné postavenie; osoby zúčastňujúce sa na odbornej príprave vrátane stážistov a učňov; pracovníkov, ktorých zamestnanie bolo ukončené; dobrovoľníkov; osoby, ktoré si hľadajú prácu a ktoré sa o ňu uchádzajú; a osoby, ktoré majú právomoci, povinnosti alebo zodpovednosť zamestnávateľa (článok 2),
2. sa vzťahuje na násilie a obťažovanie vo „svete práce“, ktorý presahuje pracovisko a zahŕňa zariadenia a komunikačné prostriedky, cestovanie a spoločenské aktivity súvisiace s prácou, ako aj ubytovanie poskytované zamestnávateľom a dochádzanie do práce a z práce (článok 3).

V zmysle časti III venovanej **základným zásadám** ratifikujúce štáty okrem iného:

1. prijímú inkluzívny, integrovaný a rodovo citlivý prístup k prevencii a odstraňovaniu násilia a obťažovania vo svete práce, ktorý bude zahŕňať zákonom stanovený zákaz násilia a obťažovania (článok 4 ods. 2),

2. zabezpečia, aby sa príslušné politiky zaoberali násilím a obťažovaním [článok 4 ods. 2 písm. b)],
3. prijímú komplexnú stratégiu na boj proti násiliu a obťažovaniu a zabezpečia obetiam prístup k prostriedkom nápravy a podpore [článok 4 ods. 2 písm. c)],
4. prijímú zákony, právne predpisy a politiky, ktorými sa zabezpečí právo na rovnosť a nediskrimináciu v zamestnaní, a to aj pre zraniteľné skupiny a skupiny v zraniteľnom postavení (článok 6).

V zmysle časti IV venovanej **ochrane a prevencii** ratifikujúce štáty predovšetkým:

1. prijímú náležité opatrenia na prevenciu násillia a obťažovania v kontexte práce (článok 8),
2. prijímú zákony a iné právne predpisy, na základe ktorých budú zamestnávateelia povinní predchádzať násilliu a obťažovaniu, a to okrem iného posudzovaním rizík násillia a obťažovania, poskytovaním informácií a zabezpečovaním odbornej prípravy dotknutým osobám (článok 9).

V zmysle časti V venovanej **presadzovaniu a prostriedkom nápravy** ratifikujúce štáty prijímú vhodné opatrenia na zabezpečenie jednoduchého prístupu k náležitým a účinným prostriedkom nápravy, uznajú dôsledky domáceho násillia a, pokiaľ to bude prakticky uskutočniteľné, zmiernia jeho vplyv vo svete práce a zabezpečia, aby mali pracovníci právo vymaniť sa z pracovnej situácie, v ktorej im hrozí bezprostredné a vážne nebezpečenstvo súvisiace s násillím a obťažovaním (článok 10).

Dohovor ďalej obsahuje ustanovenia o usmerňovaní, odbornej príprave a zvyšovaní informovanosti.<sup>87</sup>

Ratifikácia medzinárodného dohovoru, akým je Dohovor 190, vysiela dôležitý signál jednotlivcom a medzinárodnému spoločenstvu o záväzku štátu prijať všetky opatrenia potrebné na prevenciu riešenia násillia a obťažovania v pracovnom prostredí. Dohovor 190,

---

<sup>87</sup> Rozhodnutie Rady, ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násillí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190). [online]. 2020. [cit. 17.08.2023]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52020PC0024>

rovnako ako všetky medzinárodné pracovné normy, môže zohrávať významnú úlohu pri tvorbe legislatívy, nakoľko poskytujú relevantné usmernenia v oblasti práva a politiky. Dohovor 190 doposiaľ ratifikovalo 34 štátov, avšak Slovenskou republikou predmetný dohovor zatiaľ ratifikovaný nebol.<sup>88</sup>

Význam dohovorov ratifikovaných členskými štátmi Európskej únie spočíva v povinnosti týchto štátov implementovať ich obsah do vnútroštátnych právnych úprav. Následne sa aj od vnútroštátnych súdov očakáva, že pri rozhodovaní prípadov týkajúcich sa ľudských práv zohľadnia ratifikované dohovory, čím sa zabezpečí vyššia miera ochrany základných ľudských práv a slobôd už na vnútroštátnej úrovni.

Z geopolitického pohľadu Európy za primárneho garanta ľudských práv možno považovať politickú organizáciu, ktorá vznikla v roku 1949, a to Radu Európy. Slovenská republika sa stala jej členom 30.06.1993, čím sa pridala k štátom uznávajúcim princípy právneho štátu a rešpektujúcim ľudské práva a základné slobody všetkých osôb. Problematika násilia na pracovisku nie je Radou Európy výslovne upravená, možno len vychádzať z primárnych ustanovení zameraných na pracovné podmienky a ľudské práva.

Na presadzovanie dohovoru bol zriadený súdny orgán, Európsky súd pre ľudské práva (ESĽP). Jednotlivci, ktorí sa domnievajú, že ich práva podľa EDĽP boli porušené, môžu podávať sťažnosti na ESĽP. Rozhodnutia súdu sú pre členské štáty právne záväzné. EDĽP chráni individuálne aj kolektívne práva. Nezabezpečuje len práva jednotlivých občanov, ale rieši aj otázky týkajúce sa práv menšín a ochrany pred diskrimináciou.

**Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd**, bežne označovaný ako Európsky dohovor o ľudských právach (EDĽP), je základný dokument, ktorého cieľom je zabezpečiť a chrániť základné práva a slobody jednotlivcov v rámci jurisdikcie Rady Európy. Je jedným z najvýznamnejších a najkomplexnejších nástrojov v oblasti ľudských práv v Európe.

---

88 Ratifikácia C 190 - Dohovor o násilí a obťažovaní, 2019 (č. 190). [online]. [cit. 17.08.2023]. Dostupné na: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)



V EDĽP sa uvádza široká škála občianskych a politických práv a slobôd vrátane práva na život, zákazu mučenia, ochrana pred neľudským alebo ponižujúcim zaobchádzaním, sloboda prejavu a vyjadrovania, práva na spravodlivý proces a veľa ďalších.

V oblasti násilia na pracovisku možno nahliadnuť do čl. 3, čl. 8 a čl. 14 EDĽP.

Článok 3 EDĽP, zákaz mučenia, *„nikoho nemožno mučiť alebo podrobovať neľudskému alebo ponižujúcemu zaobchádzaniu alebo trestaniu“*.<sup>89</sup>

Relevantným je aj článok 8, *„Každý má právo na rešpektovanie svojho súkromného a rodinného života, obydlia a korešpondencie“*.<sup>90</sup>

Významným článkom je aj článok 14 EDĽP, zákaz diskriminácie, *„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“*.<sup>91</sup>

Znenie článku 14 treba vykladať v spojitosti s inými článkami EDĽP, t. j. s iným uplatňovaným právom, napr. s čl. 1, Závazok dodržiavať ľudské práva, *„Vysoké zmluvné strany priznávajú každému, kto podlieha ich jurisdikcii, práva a slobody uvedené v hlave I tohto dohovoru“*.<sup>92</sup>

Ochrana pred diskrimináciou bola dodatočne upravovaná v EDĽP aj Protokolom č. 12, ktorý Slovenská republika síce podpísala, ale doposiaľ neratifikovala. V Protokole č. 12 je zakotvený všeobecný zákaz diskriminácie, a to vo vzťahu k všetkým právam ustanovených zákonmi.

Európska únia vo svojej definícii delí diskrimináciu na dve oblasti:

- priama diskriminácia: keď sa s jednou osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza/zaobchádzalo sa/ alebo by sa zaobchádzalo s inou osobou v porovnateľnej situácii na základe akéhokoľvek chráneného dôvodu;

<sup>89</sup> Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Rím 4.XI.1950, Hlava 1, článok 3

<sup>90</sup> Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Rím 4.XI.1950, Hlava 1, článok 8

<sup>91</sup> Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Rím 4.XI.1950, Hlava 1, článok 14

<sup>92</sup> Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Rím 4.XI.1950, Hlava 1, článok 1

- nepriama diskriminácia: keď by zdanlivo neutrálne rozhodnutie, predpis, kritérium alebo prax znevýhodňovali osoby s určitou chránenou charakteristikou (napr. ich náboženstvo alebo viera, zdravotné postihnutie, vek alebo sexuálna orientácia) v porovnaní s ostatnými.<sup>93</sup>

V jednotlivých členských štátoch EÚ existujú dôkazy, že v spoločnostiach a organizáciách existujú nespravodlivé spôsoby konania. Môže ísť o diskrimináciu z dôvodu: etnického pôvodu, veku a zdravotného postihnutia. Z výsledkov prieskumu (2019)<sup>94</sup> všetkých členských štátoch EÚ vyplýva, že 17 % respondentov sa za posledných 12 mesiacov osobne cítili diskriminovaní. V porovnaní s rokom 2015, kde tomu bolo 21 %, ide o pokles. Respondentov sa pýtali aj na ich pohľad na rovnosť v príležitostiach na trhu práce. Keď mali zvážiť situáciu, keď má spoločnosť na výber medzi dvoma uchádzačmi o zamestnanie s rovnakými zručnosťami a kvalifikáciou, 48 % respondentov sa domnieva, že uchádzači môžu byť znevýhodnení svojím vzhľadom (uviedlo 48 % respondentov), ďalej vekom (príliš mladý alebo príliš starý) (47 %), zdravotným postihnutím (41 %) a celkovým fyzickým vzhľadom (41 %).

Európsky prieskum pracovných podmienok (EWCS) obsahuje údaje o tom, či jeho respondenti majú pocit, že sa v uplynulom roku stretli s diskrimináciou (pohlavie, vek, sexuálna orientácia, národnosť, rasa/ etnický pôvod/ farba pleti, náboženstvo a zdravotné postihnutie). Celkovo 7 % zamestnancov uviedlo, že sa v minulom roku cítili diskriminovaní aspoň z jedného z týchto siedmich dôvodov. Diskrimináciu častejšie uvádzali ženy ako muži (8 % a 6 %)<sup>95</sup>.

Diskriminácia má vo všeobecnosti nepriaznivé účinky na jednotlivcov, a to sa môže odraziť na zdraví, produktivite a odolnosti organizácie. Vystavenie diskriminácii sa spája s vyššou úrovňou krvného tlaku, depresiou a úzkosťou a nižšou psychickou pohodou, celkovou

93 Eurofound. European Observatory of Working Life (EurWork). Indirect discrimination, 22 February 2019. Dostupné na: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/indirect-discrimination>

94 EU Commission. Discrimination in the European Union, 2019. Special Eurobarometer 493, October 2021. dostupné na: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

95 EU-OSHA. Preventing musculoskeletal disorders in a diverse workforce: risk factors for women, migrants and LGBTI workers. Report, 2020. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and>

pohodou a sebaúctou<sup>96</sup>. Zo správy agentúry EU-OSHA (Workforce diversity and musculoskeletal disorders, 2020)<sup>97</sup> vyplýva, že pracovníčky, ktoré uvádzajú, že sú v práci vystavené diskriminácii alebo sexuálnemu obťažovaniu, v priemere menej často uvádzajú veľmi dobrý zdravotný stav ako pracovníčky, ktoré neuvádzajú, že sú vystavené takémuto psychosociálnemu riziku. Tieto fyzické a psychické problémy budú mať negatívny vplyv na organizáciu prostredníctvom zvýšenej miery absencií, nižšej výkonnosti a organizačného nasadenia a vyššej fluktuácie, čo môže mať za následok krátkodobé a dlhodobé náklady.

Vývoj a aktualizácia právnych predpisov podporuje výber a povyšovanie jednotlivcov na pracovné miesta na základe ich schopností vykonávať danú prácu. Takéto metódy uľahčujú rovnosť a nediskriminačné postupy. EÚ zaviedla rôzne smernice na zastavenie diskriminácie, medzi ktoré patria napr.:

- Zásady nediskriminácie sú začlenené do Zmluvy o Európskej únii a stanovené v Charte základných práv Európskej únie<sup>98</sup>;
- Smernica 2000/43/ES, ktorou sa zavádza zásada rovnakého zaobchádzania s osobami bez ohľadu na rasový alebo etnický pôvod<sup>99</sup>;
- Smernica 2000/78/ES, ktorou sa ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani<sup>100</sup>;
- Smernica 2006/54/ES o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania<sup>101</sup>;

---

96 layton, S., Garcia, A., Crosby, F. J. 'Women in the workplace: Acknowledging difference in experience and policy', In Landrine, H., Russo, N. F. (Eds.), Handbook of diversity in feminist psychology, Springer Publishing Co., New York, NY, 2010, pp. 559-581

97 EU-OSHA. Preventing musculoskeletal disorders in a diverse workforce: risk factors for women, migrants and LGBTI workers. Report, 2020. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and>

98 Charter of fundamental rights of the European Union. Dostupné na: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\\_.2010.083.01.0389.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2010.083.01.0389.01.ENG)

99 Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Dostupné na: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>

100 Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2000-78-ec>

101 Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2006-54-ec>



- V roku 2007 Európska únia zriadila Agentúru pre základné práva (FRA), ktorej úlohou je podporovať základné práva a pomáhať inštitúciám EÚ a členským štátom pri zvyšovaní úrovne ochrany všetkých osôb v Európskej únii<sup>102</sup>.

Hoci členské štáty EÚ vykonávajú príslušné právne predpisy a naďalej podporujú osvedčené postupy, diskriminácia na pracovisku naďalej existuje. K diskriminácii môže dochádzať z dôvodu nedostatočných vedomostí. Ak jednotlivec akceptuje nepodložené názory a postoje týkajúce sa rasy, veku alebo pohlavia, môže to zvýšiť spôsob, akým sa správa k ľuďom, ktorí sa od neho odlišujú jednou z chránených charakteristík. Zvyšovanie povedomia v rámci organizácie je jedným zo spôsobov, ktorým môžu zamestnávateľia riadiť diskrimináciu a predchádzať jej.

**Ďalším nástrojom, ktorý možno zabezpečiť rovnosť na pracovisku je Charta diverzity<sup>103</sup>.** Je to dokument, ktorý dobrovoľne podpisuje spoločnosť alebo verejná inštitúcia. Sú v nej uvedené opatrenia, ktoré podnikne na podporu rozmanitosti a rovnakých príležitostí na pracovisku bez ohľadu na rasu alebo etnický pôvod, sexuálnu orientáciu, pohlavie, vek, zdravotné postihnutie alebo náboženské vyznanie. Podpísaním charty sa organizácia dobrovoľne zaväzuje podporovať rozmanitosť a rovnaké príležitosti na pracovisku bez ohľadu napríklad na vek, zdravotné postihnutie, pohlavie, rasu alebo etnický pôvod, náboženstvo alebo sexuálnu orientáciu.

Chartu diverzity možno označiť za dobrovoľnú iniciatívu spoločností a organizácií, s cieľom pomôcť inklúzii a diverzite na pracoviskách. Slovenská charta bola slávnostne spustená v roku 2017 a stala sa súčasťou Európskej platformy Chárt diverzity, ktorá vznikla z iniciatívy Európskej komisie združuje iniciatívy z členských štátov a vymieňa si skúsenosti signatárov. K 24.8.2023 túto Chartu podpísalo celkovo 26 krajín EÚ. Slovensko má celkovo 91 signatárov charty a 52 jej ambasádorov a podporovateľov<sup>104</sup>.

Európsky parlament prijal Uznesenie z 11. septembra 2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných

102 FRA – European Union Agency for Fundamental Rights, 2007

103 Platforma EÚ pre charty diverzity [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives_en)

104 <https://www.chartadiverzity.sk/signatar/>

priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom. V tomto Uznesení vyzval členské štáty, aby poskytovali primerané verejné financovanie s cieľom zabezpečiť vyškolenie úradníkov orgánov presadzovania práva, sudcov a štátnych zamestnancov, ktorí riešia prípady šikanovania a sexuálneho obťažovania, aby pochopili násilie a obťažovanie na pracovisku, ako aj mimo neho a zároveň Európsky parlament vyzval členské štáty, aby zaviedli opatrenia zamerané na predchádzanie a boj proti násiliu a obťažovaniu na pracovisku, a to politikami, v ktorých sa stanovujú prevenčné opatrenia, účinné, transparentné a dôverné postupy riešenia sťažností, prísne a odrádzajúce sankcie pre páchatel'ov.

Európsky sociálny dialóg z 26. apríla 2007 o "Násilí a obťažovaní na pracovisku spôsobenom tretími stranami" je dokument, ktorý upravuje prevenciu a riadenie násilia a obťažovania na pracovisku v Európe. V dohode sa odsudzujú všetky formy násilia a obťažovania a zakotvuje sa v nej povinnosť zamestnávateľov chrániť pracovníkov prijatím politiky nulovej tolerancie voči násiliu a podporou postupov na predchádzanie prípadom násilia a ich riadenie.

### 3 Komparácia s právnymi poriadkami iných krajín v oblasti násilia na pracovisku

Vo väčšine krajín v rámci európskeho kontinentu sa zákonodarcovia zaoberali problematikou násilia na pracovisku. S násilím na pracovisku súvisí aj samotná zodpovednosť zamestnávateľa za tento protispoločenský stav na pracovisku. Morálna zodpovednosť však nie je len na strane jednotlivcov. Morálna zodpovednosť je prenesená aj na stranu spoločenstva, kolektívu a v pracovnoprávnej oblasti na strane zamestnávateľa, spoločnosti ako takej. Známym je aktuálny príklad rozsudku vo Francúzskej republike, a to prípadu *France Télécom* (dnes už Orange), ktorý bol vynesený 19. decembra 2019, ktorý uznal pojem „*inštitucionálne psychické obťažovanie*“ chápané ako „*všeobecná firemná politika destabilizujúca a stresujúca komunitu*“.<sup>105</sup> Prípád „France Télécom“ nám ukazuje, že toxický spôsob riadenia zamestnancov, kde určité metódy riadenia boli zamerané na znižovanie počtu zamestnancov, vedie k šikanovaniu a obťažovaniu zamestnancov. V niektorých prípadoch bola táto situácia schopná dotlačiť zamestnancov k samovražde<sup>106</sup>. Tento extrémny prípad odráža určité metódy riadenia aj v japonských spoločnostiach, kde sa vyskytol podobný prípad známy ako „*Dentsu case*“ (2000)<sup>107</sup>.

Práve vyššie uvedené prípady ukazujú na potrebu prijatia zákonov proti mobbingu.

---

105 Bývalí manažéri spoločnosti boli odsúdení na trest odňatia slobody a to ročný trest s podmieneným odkladom na osem mesiacov a pokutu od 5 000 € do 15 000 €. Spoločnosť ako právnická osoba bola odsúdená zaplatiť maximálnu pokutu vo výške 75 000 €. Spracované podľa: France Telecom suicides: Angry defendants at start of appeal hearing [online] *Le Monde* [2023-10-16] Dostupné na internete: [https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/05/12/france-telecom-suicides-angry-defendants-at-start-of-appeal-hearing\\_5983270\\_7.html](https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/05/12/france-telecom-suicides-angry-defendants-at-start-of-appeal-hearing_5983270_7.html)

106 V rokoch 2008 až 2009 spáchalo samovraždu 35 zamestnancov. Mnohí z pracovníkov, vrátane jednej zamestnankyne, ktorá vyskočila z okna na piatom poschodí pred svojimi kolegami, zanechali poznámky, ktoré vyjadrujú hlboké nešťastie v práci alebo hovoria, že spoločnosť urobila ich životy neznesiteľnými. Spracované podľa: Former France Télécom bosses given jail terms over workplace bullying. [online] *The Guardian* [2023-10-16] Dostupné na internete: <https://www.theguardian.com/world/2019/dec/20/former-france-telecom-bosses-jailed-over-workplace-bullying>

107 LEROUGE L., KASAGI E., CHARBONNEAU A.: *Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190*. [online] Dostupné na internete: [https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/advpub/0/advpub\\_oa.22-001/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/advpub/0/advpub_oa.22-001/_pdf)



### 3.1 Poľská republika

Inštitút mobbingu bol do poľského zákonníka práce publikovaného v Dz.U.1974 Nr 24 poz. 141 (USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy) zavedený ustanoveniami novely účinnej od 1. januára 2004. Podľa článku 94<sup>3</sup> §2 tohto zákona, mobbing predstavuje *konanie alebo správanie týkajúce sa zamestnanca alebo smerujúce proti nemu spočívajúce v sústavnom a dlhodobom obťažovaní alebo zastrášaní zamestnanca, ktoré má za následok/vyvoláva u zamestnanca podcenenie (nižšie hodnotenie) jeho odbornej spôsobilosti, a ktoré spôsobuje poníženie, zosmiešnenie zamestnanca, jeho izoláciu alebo vyradenie z kolektívu spolupracovníkov, resp. je vykonávané s týmto zámerom.*<sup>108</sup> Neexistuje žiadny konkrétny zoznam správania, ktoré sa bude interpretovať ako mobbing. Mobbing môže spočívať aj v kombinácii rôzneho správania (aj pasívneho), ku konaniam alebo správaniu mobbéra, však musí dôjsť opakovane. Zákonník práce v tejto súvislosti vyslovene neurčuje lehotu (dobu), po uplynutí ktorej by bolo možné určité nežiadúce správanie klasifikovať ako mobbing. Vychádza sa predovšetkým z doktríny, ktorá predpokladá obdobie šiestich mesiacov, pričom aktivity zahŕňajúce obťažovanie, zastrášovanie a ponížovanie musia byť vykonávané systematicky, aspoň raz týždenne. Vylúčenie jednorazových incidentov, či konfliktov zo strany zákonodarcu neznamená, že sú/majú byť tolerované. Ochrana v týchto prípadoch poškodenému zamestnancovi poskytujú ustanovenia občianskeho zákonníka o ochrane osobnostných práv, prípadne trestného zákona.<sup>109</sup>

V zmysle poľského zákonníka práce (čl. 943 §1) sú zamestnávateľia povinní **bojovať proti mobbingu**, teda predovšetkým reagovať na správanie, ktoré možno klasifikovať ako mobbing v ich spoločnostiach a prijať opatrenia na zamedzenie výskytu mobbingu.

Zamestnávateľia môžu mobbingu predchádzať rôznymi spôsobmi a prispôbiť si antimobbingové riešenia potrebám svojich spoločností a špecifickému charakteru ich činností

108 USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2023/pozycja/1465>

109 Mobbing. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <http://mobbing-dyskryminacja.pl/mobbing.html>

(antimobbingové postupy, výbory, zástupcovia pre boj proti mobbingu, antimobbingové školenia zamestnancov a vedúcich zamestnancov).<sup>110</sup>

Okrem toho, sú zamestnávateľia v zmysle zákonníka práce povinní zabezpečiť zamestnancom bezpečné a hygienické pracovné podmienky, ovplyvňovať formovanie zásad sociálneho spolunažívania na pracovisku a zároveň nesú zodpovednosť za stav BOZP na pracovisku.

Z pohľadu pracovného práva je zamestnávateľ jediným subjektom zodpovedným za vznik mobbingu na pracovisku. To platí tak pre situácie, v ktorých je mobbéro samotář zamestnávateľ, ako aj vtedy, keď je mobbéro iná osoba. Skutočný mobbér (osoba odlišná od zamestnávateľa), môže znášať trestnú zodpovednosť (ak je mobbingové správanie trestným činom, ako je to v prípade nedovoleného vyhrážania sa, porušovania telesnej integrity a prenasledovania) alebo občianskoprávnú zodpovednosť (ak sa obeť rozhodne napríklad podať na páchatela žalobu pre porušenie osobnostných práv).<sup>111</sup>

Pokiaľ ide o práva a nároky obetí mobbingu v zmysle poľského zákonníka práce, zamestnanec, u ktorého mobbing spôsobil poruchu zdravia, môže od zamestnávateľa požadovať primeranú sumu ako **peňažnú náhradu za vzniknutú ujmu** (článok 94<sup>3</sup> §3 ZP). Na to, aby si zamestnanec mohol uplatniť od zamestnávateľa finančnú náhradu za mobbing, musí preukázať, že k poškodeniu jeho zdravia došlo v dôsledku mobbingu. V súlade s judikatúrou musí byť poškodenie zdravia lekářsky potvrdené. To znamená, že súd v rámci konania ustanoví znalca, napríklad lekára. Keďže škoda, za ktorú má zamestnanec nárok na finančné odškodnenie, je druhom nemateriálnej ujmy, zamestnanec odhadne jej hodnotu a súd preskúma okolnosti, ktoré zamestnanec uviedol v odôvodnení.

V zmysle čl. 94<sup>3</sup> § 4 poľského zákonníka práce, má zamestnanec, ktorý bol vystavený mobbingu alebo ktorý v dôsledku mobbingu skončí svoj pracovný pomer, právo požadovať od zamestnávateľa aj **odškodnenie**. Škoda bude zahŕňať straty, ktoré utrpí zamestnanec a ušlú

110 *Mobbing in the workplace*. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/mobbing-in-the-workplace#1>

111 *Mobbing in the workplace*. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/mobbing-in-the-workplace#1>

mzdu. Neexistujú žiadne obmedzenia, pokiaľ ide o to, čo možno klasifikovať ako straty zamestnancov. V praxi zamestnanci často uvádzajú tieto straty ako súčasť konania:

- účty za stretnutia s odborníkmi, napríklad psychológmi a psychiatrami, ak ich mobbing prinútil vyhľadať odbornú pomoc,
- účty za lieky predpísané odbornými lekármi,
- stratené prémie alebo odmeny, ktoré im mobbér odmietol v rámci mobbingu.<sup>112</sup>

Legislatíva v tejto súvislosti tiež garantuje minimálnu výšku náhrady škody – v žiadnom prípade nesmie byť nižšia ako minimálna odmena určená podľa osobitných predpisov.

Bez ohľadu na uplatňovanie nárokov zamestnanca vyplývajúcich z mobbingu, môže byť zamestnávateľ aj trestne zodpovedný. Poľský kódex trestného práva vymedzuje hneď niekoľko skutkových podstát trestných činov, ktorých znaky môžu byť naplnené v súvislosti s mobbingom, a to napr.: použitie násilia alebo nezákonnej hrozby, ohováranie osoby, urážka, zlomyseľné a sústavné porušovanie práv zamestnanca, neplnenie povinností pri BOZP vystavovaním priamemu nebezpečenstvu straty života alebo ťažkej ujmy na zdraví a pod.<sup>113</sup>

Zamestnanec, ktorý sa stal obeťou šikanózneho konania na pracovisku, môže na svoju obranu využiť antimobbingové nástroje zavedené zamestnávateľom, vrátane nahlásenia mobbingu v rámci antimobbingového postupu (ak je takýto postup v spoločnosti zavedený). V tomto bode zamestnávateľ zvyčajne iniciuje interné vyšetrovanie, aby zistil, či sú tvrdenia zamestnanca oprávnené a pravdivé, a či konanie opísané touto osobou možno považovať za mobbing.<sup>114</sup> Taktiež má právo z týchto dôvodov ukončiť pracovný pomer s výpovednou dobou alebo bez nej. Podľa čl. 55 poľského zákonníka práce má zamestnanec právo skončiť pracovný pomer aj bez výpovednej doby z dôvodu závažného porušenia základných povinností zo strany zamestnávateľa, a teda iba za predpokladu, že zamestnávateľ

112 *Mobbing in the workplace.* [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/mobbing-in-the-workplace#1>

113 *Przepisy.* [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <http://mobbing-dyskryminacja.pl/przepisy.html>

114 *Mobbing in the workplace.* [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/mobbing-in-the-workplace#1>



nezasiahne proti mobbingu na pracovisku. V tomto prípade tak zamestnancovi vzniká aj nárok na náhradu mzdy vo výške platu za čas výpovednej doby. Ustanovenie článku 94<sup>3</sup> §5 poľského zákonníka práce zároveň vyžaduje, aby zamestnanec v týchto prípadoch písomne oznámil zamestnávateľovi skončenie pracovného pomeru, pričom ako dôvod odôvodňujúci skončenie, uvedie existenciu mobbingu voči jeho osobe.<sup>115</sup>

Poľský zákonník práce v rámci základných zásad poľského pracovného práva taktiež zakotvuje zákaz diskriminácie v zamestnaní na základe vymedzených charakteristík (čl. 11<sup>3</sup>), a to nasledovne: *Akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia v zamestnaní, najmä na základe pohlavia, veku, zdravotného postihnutia, rasy, náboženstva, národnosti, politického presvedčenia, členstva v odboroch, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, zamestnania na dobu určitú alebo neurčitú, zamestnania na plný alebo čiastočný úväzok - je nepripustná,*<sup>116</sup> pričom zamestnávateľ je povinný predchádzať diskriminácii v zamestnaní (čl. 94).

V zmysle čl. 18<sup>3a</sup> §2 poľského zákonníka práce rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní znamená nediskrimináciu akýmkoľvek spôsobom - priamo alebo nepriamo – na základe vyššie vymenovaných dôvodov. Okrem toho majú zamestnanci právo na rovnakú odmenu za prácu alebo za prácu rovnakej hodnoty. Súčasťou poľského zákonníka práce je aj legislatívne vymedzenie jednotlivých prejavov diskriminácie ako obťažovanie (čl. 18<sup>3a</sup> §6) a sexuálne obťažovanie (čl. 18<sup>3a</sup> §5).<sup>117</sup>

### 3.2 Česká republika

V súvislosti so zákonnou úpravou v Českej republike je na mieste uviesť, že Česká republika nemá samostatný antimobbingový zákon, resp. zákon proti morálnemu obťažovaniu a podobne, ako majú iné krajiny. Bola tu tiež snaha o jedinú právnu úpravu, tak ako

115 USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2023/pozycja/1465>

116 USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2023/pozycja/1465>

117 USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2023/pozycja/1465>

na Slovensku, ale do dnešného dňa je, bohužiaľ, táto problematika riešená, tak ako na Slovensku, a to buď prostredníctvom Zákonníka práce, zákona o rovnakom zaobchádzaní, tzn. antidiskriminačným zákonom, resp. v oblasti verejného práva, Trestným zákonom alebo priestupkovým zákonom.

Česká republika do dnešného dňa nemá v žiadnom zákone právne ošetrený pojem šikana, či násilie na pracovisku, resp. mobbing a jeho ďalšie formy. Z toho dôvodu ich ani bližšie nedefinuje. Zákaz šikany na pracovisku sa preto bližšie odvodzuje od všeobecných ustanovení antidiskriminačného zákona, Občianskeho zákonníka, resp. Zákonníka práce.

Právne predpisy týkajúce sa tejto problematiky sú najmä:

- Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce
- Zákon č. 251/2005 Sb. Zákon o Inšpekcii práce
- Zákon č. 89/2012 Sb. Občiansky zákonník
- Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon
- Zákon č. 234/2014 Sb. Zákon o štátní službe

Vyššie uvedené zákony, okrem Trestného zákona a Priestupkového zákona, riešia problematiku násilia na pracovisku obdobne ako je to v Slovenskej republike.

Český Zákonník práce neobsahuje žiadnu zvláštnu úpravu ochrany zamestnancov pred násilím na pracovisku, ani nedefinuje pojmy ako sú šikana, mobbing a bossing. Vo svojich úvodných ustanoveniach, a to konkrétne v § 1a má upravené postavenie zamestnanca, jeho rovnaké zaobchádzanie ako aj zákaz jeho diskriminácie. V skratke sa uvádza, že „*Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek*“<sup>118</sup>. V nadväznosti aj na ustanovenie § 16 cit. zákona, kde je uvedená problematika rovného zaobchádzania a zákazu diskriminácie s odkazom na samotný antidiskriminačný zákon, je koncipovaná samotná

---

<sup>118</sup> Zákon 262/2006 Sb. - zákoník práce úplné a aktuální znění | ASPI | Wolters Kluwer ČR, a. s.

ochrana zamestnancov pred násilím na pracovisku. Právne prostriedky ochrany pred diskrimináciou v pracovnoprávných vzťahoch upravuje samostatný antidiskriminačný zákon.

Samotný český zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon vo svojej podstate je podobný ako slovenský antidiskriminačný zákon. Pojmologicky je rovnaký a v súvislosti s právnymi prostriedkami ochrany pred diskrimináciou je v ňom uvedené (konkrétne v § 10 cit. zákona), „ak by došlo k porušeniu práv a povinností vyplývajúcich z práva na rovnaké zaobchádzanie alebo k diskriminácii samotnej, má ten, kto bol týmto konaním dotknutý, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Zároveň ustanovenie § 11 antidiskriminačného zákona uvádza, že

(1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo

b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

(2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.<sup>119</sup>

S poukazom na vyššie citované ustanovenia Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona je na mieste vždy bezpečnosť a ochrana zdravia zamestnanca. Práve najčastejším dôsledkom mobbingu je ujma na zdraví zamestnanca. Zamestnávateľ je povinný vždy zaistiť

119 Zákon 262/2006 Sb. - zákoník práce úplné a aktuální znění | ASPI | Wolters Kluwer ČR, a. s.



bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnanca pri práci s ohľadom na riziká možného ohrozenia jeho života a zdravia, ktoré sa týka výkonu práce.

V Českej republike bol v mesiacoch február a marec 2023 uskutočnený spoločnosťou Grafton Recruitment prieskum ohľadom šikany na pracovisku. Tohto prieskumu sa zúčastnilo 1500 respondentov z celej Českej republiky. Z prieskumu vyplynulo, že minimálne 10% dennodenne zažíva šikanu na pracovisku, a to vo forme neustálej kritiky, resp. zosmiešňovania. Ďalej v 2 % prípadov išlo o sexuálne obťažovanie a v ďalších 2% prípadov išlo o fyzické násilie. Z prieskumu vyplynulo, že šikanovaní zamestnanci nezvládli v zamestnaní túto situáciu a odišli zo zamestnania a našli si nové zamestnanie. Ďalej z prieskumu spoločnosti Grafton Recruitment vyplynulo, že najčastejšie šikanovaní zamestnanci boli tí, ktorí pracovali v oblasti marketingu alebo v obchode. Podľa prieskumu šikanu v práci riešilo až 48 % ľudí odchodom z práce a hľadaním si nového zamestnania. Len ¼ zamestnancov sa rozhodla tento problém riešiť s nadriadeným a len ¼ zamestnancov sa s problémom šikany zverila svojmu kolegovi.<sup>120</sup>

V Českej republike sú v súčasnosti snahy o zavedenie systému whistleblowingu, tzv. interného oznamovacieho systému. Od 21.04.2024 chce Česká republika prijať zákon o ochrane oznamovateľov. Podľa tohto zákona oznamovateľmi majú byť aj zamestnávateľia a pod tento zákon chce česká poslanecká snemovňa subsumovať čiastočne aj problematiku mobbingu a bossingu na pracovisku. V rámci Slovenskej republiky máme platný zákon o oznamovateľoch protispoločenskej činnosti, ale tento zákon nerieši priamo problematiku mobbingu. Na okraj uvádzame, tak ako uvádza Švec vo svojej knihe „pojmem whistleblowing pochádza z anglického slovného spojenia „blow the whistle“ (doslova „zapísať na píšťalku“) a má evokovať predstavu varovnej píšťalky, ktorá zaznie, keď sa nehrá podľa pravidiel. Tento termín vznikol z lingvistického hľadiska samovoľne, niekedy už v šesťdesiatych rokoch minulého storočia v USA.

---

120 Dostupné na internete: [Šikanu na pracovisku zažíva desatina zamestnanců. Zanedlouho už se budou moct více bránit - Měšec.cz \(mesec.cz\)](https://www.mesec.cz)

Pojem whistleblowing označuje mechanizmus, ktorý uľahčuje podávanie oznámení o porušení záväzných pravidiel tým, že vytvára bezpečné možnosti podávania oznámení, vytvára ochranné právne mechanizmy pre oznamovateľov a pomáha predchádzať vzniku kriminality. Whistleblowing môže poskytnúť zamestnávateľovi možnosť napraviť chybné kontrolné mechanizmy a procesy a odstrániť porušovanie pravidiel ako formu prevencie ďalšieho porušovania pravidiel.<sup>121</sup>

### 3.3 Rakúska republika

V Rakúsku sa mobbing zvyčajne považuje za formu psychického obťažovania alebo šikany, ktorá sa môže prejaviť rôznymi spôsobmi, ako sú verbálne nadávky, zastrašovanie, vylúčenie alebo sabotovanie práce. Zamestnávatelia v Rakúsku sú zo zákona povinní prijať opatrenia na prevenciu a riešenie mobbingu na pracovisku.

Der österreichische Arbeitsgesetzbuch (Rakúsky pracovný zákon) obsahuje ustanovenia na ochranu zamestnancov pred mobbingom. Mobbing-Schutz-Gesetz (Zákon o ochrane pred mobbingom) stanovuje povinnosti zamestnávateľov a poskytuje právne nástroje pre zamestnancov, ktorí zažívajú mobbing.

"Mobbing-Schutz-Gesetz", ktorý možno do slovenčiny preložiť ako Zákon o ochrane pred mobbingom, je právna úprava, ktorá predstavuje právny rámec zameraný na riešenie a prevenciu mobbingu (šikany alebo obťažovania na pracovisku) pracovnom prostredí v Rakúsku. Uznáva význam bezpečného a zdravého pracovného prostredia a stanovuje usmernenia pre zamestnávateľov a zamestnancov.

Zákon definuje, čo predstavuje mobbing na pracovisku. Zvyčajne zahŕňa správanie ako verbálne násilie, psychickú šikanu, zastrašovanie, vylúčenie alebo iné formy ponižovania, ktoré majú škodlivý vplyv na zamestnanca.

Zákon o ochrane pred mobbingom v Rakúsku opisuje postupy, pomocou ktorých môžu zamestnanci nahlásiť prípady mobbingu. Zamestnanci, ktorí majú dojem, že sú obeťami mobbingu, môžu svoje obavy predložiť svojmu zamestnávateľovi alebo zamestnaneckej rade

---

121 ŠVEC M., MESZÁROS P.: *Od sťažnosti až po whistleblowing: spôsoby ochrany zamestnanca*. Friedrich Ebert Stiftung, Bratislava: , s. 38

(Betriebsrat), ktoré zastupujú záujmy zamestnancov s cieľom zabezpečiť, aby zamestnávateľ prijal vhodné opatrenia.

Zamestnávatelia majú právnu povinnosť okamžite a dôkladne vyšetriť nahlásené prípady mobbingu. Musia prijať vhodné opatrenia na riešenie situácie a zabránenie ďalším prípadom mobbingu.

Ak zamestnávateľ nedostatočne rieši problém alebo ak mobbing pokračuje, zamestnanci majú k dispozícii právne nápravy. Tieto nápravy môžu zahŕňať náhradu za škody, súdne opatrenia na zastavenie šikany alebo, v závažných prípadoch, ukončenie pracovnej zmluvy.

Ideou zákona je prevencia, ako kľúčový aspekt riešenia tohto problému. Zamestnávatelia majú povinnosť aktívne prijímať opatrenia na prevenciu mobbingu v pracovnom prostredí. To môže zahŕňať vytváranie a implementáciu politík proti mobbingu, poskytovanie školení zamestnancom a manažérom a podporu pozitívnej pracovnej kultúry.

Kľúčovým podľa zákona o ochrane pred mobbingom je, aby zamestnanci, ktorí majú za to, že sú obeťmi mobbingu v Rakúsku, dokumentovali prípady šikany, nahlásili ich svojmu zamestnávateľovi alebo zamestnaneckej rade a v prípade potreby vyhľadali radu u právne vzdelaných osôb.

### 3.4 Francúzska republika

Tak ako slovenský Zákonník práce, tak aj francúzsky Zákonník práce má ustanovenia o povinnosti zamestnávateľov. Vo Francúzsku "Zákonník práce" vo svojom článku L230-2 stanovuje, že zamestnávateľ je povinný prijať všetky potrebné opatrenia na zaistenie bezpečnosti svojich pracovníkov a na ochranu ich pracovníkov.

Niekoľko súdnych rozhodnutí bolo založených na tomto článku a na všeobecnejšom článku L120-2. Na francúzsku právnu úpravu malo v 70-tich rokoch zásadný význam prijatie smernice ES 76/207/EHS o zavedení rovného zaobchádzania pre mužov a ženy, a to v rámci prístupu k zamestnaniu, odbornému vzdelávaniu a postupu v zamestnaní a pracovným podmienkam. Zákaz diskriminácie je tiež upravený, a to konkrétne v samotnom francúzskom Zákonníku práce. V rámci francúzskej terminológie ako aj problematiky násilia na pracovisku



sa vo francúzskom právnom poriadku zaviedol termín morálne obťažovanie („harcelement moral“), ktorý má rovnaký význam ako termín mobbing alebo šikana na pracovisku používaný vo Švédsku, Nemecku a v Taliansku. Neexistuje žiadna medzinárodne uznávaná definícia morálneho obťažovania – vo všeobecnosti sa chápe ako opakované nepriateľské a neetické konanie, ktoré je zamerané voči jednej osobe, ktorá je zatlačená do bezmocnej a bezbrannej pozície a má na obeť ponižujúci účinok. Podľa dostupnej literatúry sa obťažovanie na pracovisku vyskytuje po dlhšie časovo významné obdobie, a to keď je obeť vystavená aspoň raz za týždeň po dobu najmenej 6 mesiacov takémuto konaniu mobbéra, resp. bosséra.<sup>122</sup>

Definícia „morálneho obťažovania“ bola vo Francúzsku navrhnutá psychologičkou Marie France Hirigoyenovou, ktorá uviedla, že je to „akékoľvek zneužitie, či už slovami, gestami alebo písomne, tak, že opakovane a systematicky narušuje dôstojnosť alebo fyzickú či psychickú integritu človeka.“<sup>123</sup>

Vo Francúzsku prebehol aj prieskum, koľko percent francúzskych zamestnancov sa stalo obeťou morálneho obťažovania. Podľa dostupných informácií až 30% francúzskych zamestnancov uviedlo, že utrpeli v minulosti morálne obťažovanie v práci a 37% francúzskych zamestnancov bolo svedkami morálneho obťažovania.

Francúzske legislatívne opatrenia na posilnenie ochrany pred morálnym obťažovaním v práci smerujú k využitiu systému prevencie a sankcií a sú upravené aj vo francúzskom Trestnom zákone. V súvislosti s touto problematikou v Zákonníka práce v roku 2002 došlo k doplneniu článkov týkajúcich sa morálneho obťažovania a do Trestného zákona bol doplnený článok 222-33-2.

Podľa čl.1152-1 Zákonníka práce nie je žiadny zamestnanec povinný znášať útoky spočívajúce v morálnom obťažovaní, ktoré majú za následok, či ktoré vyvolávajú degradovanie práv a pracovných podmienok zamestnanca, znižujú jeho dôstojnosť, ovplyvňujú alebo poškodzujú fyzické a duševné zdravie a ohrozujú jeho budúcu profesionálnu kariéru.

---

122 ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ J. – Násilí na pracovíšti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie, Leges, 2015, s.108

123 ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ J. – Násilí na pracovíšti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie, Leges, 2015, s.108

Ak by došlo k "úmyselnému zhoršovaniu" pracovných podmienok, zamestnávateľ bude trestnoprávne zodpovedný. Okrem toho môže niesť zodpovednosť samotný zamestnávateľ priamo z akéhokoľvek prípadu morálneho obťažovania, ku ktorému došlo v jeho spoločnosti. Zástupcovia zamestnancov majú "právo na upozornenie", aby mohli zamestnávateľa informovať o prípadoch morálneho obťažovania v spoločnosti. Akékoľvek prepustenie z dôvodu morálneho obťažovania môže byť zrušené a v prípade, že pracovník už nie je schopný pokračovať vo svojom zamestnaní, bude mu poskytnutá finančná náhrada.

Vo francúzskom Trestnom zákone bolo doplnené, že páchatel' obťažovania bude potrestaný odňatím slobody až na dva roky a/alebo pokutou až do výšky 500 000 FFR (75 000 EUR).<sup>124</sup>

### 3.5 Japonsko

Možno to čitateľom príde zvláštne, prečo sme medzi krajinami z európskeho priestoru zaradili aj príklad z ďalekého Japonska. Japonsko, rovnako ako Francúzsko zápasí s nárastom samovrážd súvisiacich s prácou spôsobenou zlými manažérskymi procesmi. Ich reakcia na šikanovanie a obťažovanie v práci sú ale odlišné. Majú spoločné právne predpisy o šikanovaní na pracovisku, ktoré štrukturálne nerozlišujú medzi obťažovaním súvisiacim s diskrimináciou a inými typmi obťažovania. Kým obe krajiny majú podobnosť v štruktúre právnej úpravy šikanovania a obťažovania na pracovisku, majú aj dôležité rozdiely. Zatiaľ čo Francúzska republika predstavuje systematický právny prístup, Japonsko vyvinulo systém patchwork<sup>125, 126</sup>.

Japonská pracovná kultúra však v posledných rokoch zaznamenala nárast násillia na pracovisku v dôsledku ich tradičného organizačného usporiadania založeného na hierarchii.<sup>127</sup> V neposlednom rade v dôsledku zmien svetovej politiky, legislatívy

124 [https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108\\_fr.pdf](https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/pdf/108_fr.pdf) - s.22

125 Ide o tzv. mozajku legislatívy v Japonsku.

126 Spracované podľa: LEROUGE L., KASAGI E., CHARBONNEAU A.: Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190. [online] Dostupné na internete: [https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/advpub/0/advpub\\_0a.22-001/\\_pdf](https://www.jstage.jst.go.jp/article/jaohlev/advpub/0/advpub_0a.22-001/_pdf)

127 Je to spôsobené pracovnou kultúrou mikromanažmentu a očakávaním podriadenosti zo strany zamestnancov. V japonskej kultúre sa na autoritárskych vodcov hľadí pre ich asertivitu a očakáva sa, že budú viesť svojich

a deklarácií v oblasti ľudských práv, Japonsko zaznamenalo nárast prípadov obetí násilia na pracovisku, ktoré boli nahlásené na súde, čo znamenalo, že násilie na pracovisku už nie je akceptované.

V Japonsku dlho neexistoval žiadny konkrétny zákon, ktorý by sa zaoberal násilím a obťažovaním na pracovisku. Potreba zmeny v japonskom pracovnom práve sa stávala kritickou vzhľadom na nárast ukazovateľov týkajúcich sa duševných chorôb súvisiacich s prácou vrátane samovrážd<sup>128</sup>. To je dôvod, prečo v roku 2019 krajina prijala zákon, ktorý rieši pojem „*pawa hara*“<sup>129</sup>, kde „*pawa*“ znamená moc a „*hara*“ znamená obťažovanie. Ide o zákon o predchádzaní obťažovaniu súvisiacemu s mocou, ktorým sa mení a dopĺňa zákon o komplexnej podpore pracovnej politiky, ktorý kladie do popredia prevenciu obťažovania pri moci.<sup>130</sup>

Skoršie prípady obťažovania pri moci boli riešené podľa *japonského občianskeho zákonníka*, teraz však existujú nové usmernenia a legislatíva. Viedie to k revízii japonskej pracovnej legislatívy, ktorá definuje *obťažovanie v dôsledku moci* ako „*verbálne alebo fyzické správanie, ktoré presahuje nevyhnutnosť podnikania a ktoré využíva nadradené postavenie vo vzťahu a poškodzuje prostredie na pracovisku*“.

Ministerstvo zdravotníctva, práce a sociálnych vecí Japonska (ďalej len „MHLW“) definovalo príklady obťažovania na pracovisku ako:

---

podriadených k úspechu pomocou akýchkoľvek prostriedkov, ktoré uznajú za vhodné. Šéfovia sú často jednotlivci, ktorí sú chválení za svoju odvahu a integritu.

128 Prieskum Ministerstva zdravotníctva, práce a sociálnych vecí (MHLW) z roku 2016 o obťažovaní v dôsledku moci na pracoviskách ukázal, že 32,4 % konzultácií požadovaných zamestnancami sa týkalo obťažovania mocou a že toto bola najčastejšie pomenovaná téma, o ktorej zamestnanci žiadali konzultácie. Pomer zamestnancov, ktorí odpovedali, že za posledné tri roky zažili obťažovanie s mocou, bol 32,5 %. Počet konzultácií týkajúcich sa šikanovania alebo obťažovania na úradoch práce prefektúry sa v posledných rokoch zvýšil, pričom v roku 2018 bolo zaznamenaných rekordných 82 797 prípadov, čo bolo o 14,9 % viac ako v predchádzajúcom roku.

Spracované podľa: *Japan: Law to Prevent "Powa-Hara" (Power Harassment) Takes Effect*. [online] Library of Congress U.S. [2023-10-10] Dostupné na internete: <https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2020-06-22/japan-law-to-prevent-powa-hara-power-harassment-takes-effect/>

129 Termín „*pawa hara*“ vymyslela sociálna psychologička *Okada Yasuko* v roku 2002, ktorá pracovala pre obeť obťažovania. Jej práca bola jedným z hlavných dôvodov, prečo bolo obťažovanie na pracovisku rozpoznané.

130 *Pawa Hara: Understanding Japan's Power Harassment*. [online] Medium [2023-10-10] Dostupné na internete: <https://medium.com/serein-in/pawa-hara-understanding-japans-power-harassment-e2ffcf83311f>



1. fyzické násilie,
2. duševné alebo emocionálne zneužívanie,
3. úmyselná izolácia zamestnanca na pracovisku,
4. prepracovanosť zamestnanca,
5. poskytovanie práce zamestnancovi, ktorá je hlboko pod úrovňou jeho zručností, a
6. porušovanie súkromia zamestnanca kladením osobných otázok, ktoré nie sú relevantné pre obchodné účely.

Novela zákona okrem toho uložila MHLW povinnosť vypracovať usmernenia k opatreniam, ktoré majú prijať zamestnávateľa. V roku 2020 tak vydalo MHLW Usmernenie pre zamestnávateľov na implementáciu opatrení na riadenie zamestnanosti pri problémoch spôsobených správaním zo vzťahov nadriadených zamestnancov k iným zamestnancom na ich pracoviskách. Usmernenia zaväzujú zamestnávateľov prijať tieto opatrenia:

1. Vysvetliť zamestnancom, čo predstavuje obťažovanie spojené s mocou, vytvoriť politiku, ktorá ho zakazuje, a zahrnúť do pracovných pravidiel ustanovenia, ktoré tomu zabránia.
2. Ujasnite si, že podniknú prísne kroky proti zamestnancom, ktorí porušia tieto ustanovenia, a to tak, že takéto porušenia označia za dôvod na disciplinárne konanie.
3. Vytvorte konzultačné služby pre zamestnancov, ktorí sú v núdzi kvôli obťažovaniu moci.
4. Zabezpečte správne fungovanie konzultačných služieb, napríklad poskytnutím školenia personálu zodpovednému za konzultačné služby.
5. Okamžite vyšetriť skutočnosti týkajúce sa údajného obťažovania pri moci a ak sa výskyt obťažovania potvrdí, urýchlene prijať opatrenia na zabezpečenie starostlivosti o viktimizovaných zamestnancov<sup>131</sup>, napríklad ich premiestnením, a napomenutie páchatel'a v súlade s pravidlami zamestnávania.
6. Dôkladne informovať zamestnancov o potrebe mlčanlivosti a zákaze nevýhodného zaobchádzania.

---

131 Zamestnanci, ktorí sa v na pracovisku stali obeťou.

Údajné obete, ktoré nie sú spokojné s riešením zamestnávateľa, môžu požiadať o sprostredkovanie prostredníctvom Úradu práce prefektúry Japonska .

Novela zákona tak ukladá zamestnávateľom povinnosť prijať opatrenia na predchádzanie mocenskému obťažovaniu, ako je vytvorenie riadneho systému poskytovania konzultácií zamestnancom o mocenskom obťažovaní s následnou reakciou na ich obavy. Spoločnosti s viac ako 50 zamestnancami sú teraz zo zákona povinné zakázať obťažovanie moci a vykonávať opatrenia na zabránenie takémuto obťažovaniu, ako je poskytovanie vzdelávania a školenia zamestnancov. Ak tieto preventívne opatrenia zlyhajú, spoločnosti sú povinné zaviesť postupy, aby zamestnanci mohli nahlásiť obťažovanie a ponúknuť vhodné služby riešenia sporov. Zákon zároveň chráni zamestnancov pred odvetou za nahlásenie obťažovania.<sup>132</sup>

### 3.6 Talianska republika

V Taliansku je na rozdiel od iných krajín právna úprava rozdelená na celoštátnu a na regionálnu, tzn. že primárnymi zákonmi v Taliansku nie sú len zákony s celoštátnou pôsobnosťou, ale aj tzv. regionálne zákony. Aj tu je okrem Zákonníka práce právna úprava zameraná aj na samotnú antidiskriminačnú úpravu.

Samotná problematika násilia na pracovisku v jednotlivých krajinách ako je Taliansko, Slovensko a Česká republika bola ovplyvnená ich rozdielnymi kultúrami.

V Slovenskej republike sa v súvislosti s problematikou mobbingu vychádza práve z aplikovania tzv. Leymannového modelu, ktorý bol zavedený v Nemecku a v škandinávskych krajinách. V Taliansku sa ale vychádza práve z tzv. „kultúrneho mobbingu“, ktorý bol zavedený Haraldom Egem, ktorý identifikoval aj nezdravé pracovné prostredie, pričom Leymannov model vychádzal zo štyroch fáz mobbingového procesu. Naopak Egov mobbing vychádza

---

<sup>132</sup>New Anti-Harassment Law Introduced In Japan. [online] Human Rights Pulse [2023-10-16] Dostupné na internete: <https://www.humanrightspulse.com/mastercontentblog/new-anti-harassment-law-introduced-in-japan>

v rámci talianskeho prostredia zo šiestich fáz. Pramení to aj z tradičnej talianskej rodiny a pevných rodinných vzťahov, ktoré sú veľmi silné. Práve tu sa stretávame aj s tzv. dvojitým mobbingom, kedy nastane situácia, že člen tradičnej talianskej rodiny so silnými väzbami sa stane obeťou mobbingu. Tento dvojitý mobbing sa prejavuje aj tak, že stres, ktorý pociťuje obeť sa presunie do rodiny a ochranný postoj rodiny voči členovi - obeti sa postupne zmení, závisí to od intenzity a rodina začne inštinktívne chrániť seba samú pred deštruktívnou silou mobbingu a obeť tak ostane bez pomoci nielen na pracovisku, ale i v rodinnom prostredí.

Taliansky model mobbingu podľa Harald Ega začínal postavením obeť ako obetného barančeka, ktorý sa môže prejaviť napríklad aj tým, že jeden zamestnanec má vyššie osobnostné ohodnotenie ako druhý. Druhá fáza, tá sa považuje za mobbing v pravom slova zmysle, kedy obeť sa necíti komfortne na pracovisku a všetky problémy sú zvaľované na tohto zamestnanca. V tretej fáze sa už u obeť mobbingu prejavujú aj psychické problémy, vo štvrtej fáze už obeť začína mať aj zdravotné problémy a najmä znižuje sa jej pracovná aktivita. V piatej fáze obeť začína uvažovať, že nemá na pracovisku žiadnu podporu a v šiestej fáze obeť odchádza zo zamestnania.

V roku 2001 boli do talianskeho parlamentu predložené dva legislatívne návrhy, ktoré by mali za následok zlepšiť ochranu pred psychickým obťažovaním na pracovisku: La "disposizioni a tutela dei lavoratori dalla violenza e della persecuzione psicologica"[project o zákone o ochrane pracovníkov pred násilím a psychickým obťažovaním] a druhý návrh zákona: La "disposizioni per la tutela della persona da violenze morali e persecuzioni psicologiche" [Návrh zákona o ochrane osôb pred morálnym násilím a psychologickým obťažovaním]. Práve prvý návrh zákona pod číslom 4265 definoval aj morálne násilie, akty obťažovania, prenasledovania, kritiky a zlého zaobchádzania, ako aj prevenciu a samotnú informovanosť. Podľa tohto zákona, ktorý by sa týkal, tak verejných ako aj súkromných zamestnávateľov sa malo predchádzať činnostiam morálneho násillia a psychické prenasledovanie.<sup>133</sup> Podľa dostupných informácií v Taliansku neexistuje žiadny zákon proti mobbingu alebo zákon venovaný špeciálne tomuto nebezpečnému javu. Šikanovanie je však

---

<sup>133</sup> Dostupné na: [https://www.senato.it/leg/13/BGT/Testi/Ddlpres/13\\_volebné\\_obdobie\\_-\\_návrh\\_zákona\\_č.\\_4265\\_\(senato.it\)](https://www.senato.it/leg/13/BGT/Testi/Ddlpres/13_volebné_obdobie_-_návrh_zákona_č._4265_(senato.it))



delikt, ktorý by mohol viesť k chorobe z povolania, ktorú možno kompenzovať ako súčasť takzvaného biologického poškodenia. Na urovanie sporov týkajúcich sa mobbingu je potrebné odkázať na už existujúce pravidlá, ale aj právne normy, ktorými sú okrem talianskej ústavy aj Občiansky zákonník, Trestný zákon ako aj Legislatívny dekrét č. 626 z roku 1994 o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov. Ochranu však možno nájsť v mnohých ustanoveniach, ktoré sa týkajú aj trestného práva.

Talianska Ústava v štyroch článkoch, t. j. čl. 3, 32, 35 a čl. 41 upravuje zdravie, ktoré je základným právom jednotlivca (článok 32), chránené vo všetkých formách (článok 35), na akúkoľvek hospodársku činnosť, ktorú nemožno vykonávať, ak je v rozpore s ľudskou slobodou a dôstojnosťou (článok 41).

V Občianskom zákonníku sa obeť mobbingu dotýka článok 2043, 2103, a to v súvislosti s náhradou škody za civilný delikt (článok 2043): „každá osoba, ktorá úmyselne alebo z nedbanlivosti spôsobí neoprávnenú škodu iným, musí túto škodu nahradiť“ a v článku 2103, ktorý znie: „pracovník musí byť pridelený na úlohu, na ktorú bol prijatý, alebo na vyššiu úlohu, ktorú nadobudol, a môže byť preložený len do preukázaných technických, organizačných alebo výrobných regiónov.“<sup>134</sup>

Legislatívny dekrét o zlepšení bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov na pracovisku č. 626 z roku 1994 upravuje Všeobecné ochranné opatrenia (článok 3): Zamestnávateľ je povinný dodržiavať všeobecné ochranné opatrenia na ochranu zdravia a bezpečnosti pracovníkov. Patrí medzi ne dodržiavanie ergonomických zásad na pracoviskách, výber vybavenia a pracovných a výrobných metód, obmedzenie monotónnej a opakujúcej sa práce; povinnosti zamestnávateľa (článok 4): Zamestnávateľ musí prijať potrebné opatrenia na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov;

Povinnosti pracovníkov (článok 5): Každý pracovník podlieha trestnej zodpovednosti pri starostlivosti o zdravie iných osôb prítomných na pracovisku, ktoré môžu byť dotknuté jeho konaním alebo opomenutím. A v rámci talianskeho Trestného zákonníka je uvedený článok 612, ktorý sa týka tzv. hrozby, a to len v jednej vete, že v prípade šikanózneho správania, ktoré

---

134 Dostupné na internete: [https://www.consigliolegale.com/2022/02/23/Il\\_mobbing\\_nel\\_diritto\\_penale.-\\_\(consigliolegale.com\)](https://www.consigliolegale.com/2022/02/23/Il_mobbing_nel_diritto_penale.-_(consigliolegale.com))

*má podobu hrozieb, tak sa to chápe ako nespravodlivé zlo.* Článok 612a trestného zákonníka - *Stalking – Prenasledovanie*, ktoré priamo vo svojom rozhodnutí citoval Kasačný trestný súd, oddiel V, 9. novembra 2020 č. 31273 a v prenesenom slova zmysle toto ustanovenie hovorí, že ciele opakovanie viacerých postojov, ktoré sa zbiehajú vo vyjadrovaní nepriateľstva voči obeti a sú predurčené na umŕtvovanie a izoláciu zamestnanca v pracovnom prostredí sú rozpracované občianskou judikatúrou a môžu spôsobiť jednu z udalostí uvedených v tomto ustanovení.<sup>135</sup>

Pričom v talianskom právnom poriadku samotné súdy už vo veľa prípadoch rozhodovali vo veci mobbingu na pracovisku. Konkrétne môžeme uviesť rozhodnutie Okresného súdu v Turíne z roku 1999, ktorý definoval mobbing a práve túto definíciu využívali aj v ďalších rokoch talianske súdy. Podľa tohto rozhodnutia sa za mobbing považuje systematická agresia na pracovisku, ktorá je vyvíjaná na obeť zo strany kolegov alebo nadriadeného kolegu s jasným diskriminačným alebo šikanujúcim úmyslom obeť postupne vylúčiť z pracovného kolektívu a následne z pracovného prostredia alebo ju akokoľvek obmedziť v jej kariérnom raste ku ktorému dochádza z obavy z konkurencie, závidi alebo z ďalších neprijateľných dôvodov.

136

### 3.7 Španielske kráľovstvo

V Španielsku podobne ako vo väčšine iných krajín neexistujú osobitné právne predpisy týkajúce sa mobbingu a ochrany pracovníkov pred psychickým obťažovaním. Je preto potrebné vychádzať zo základných princípov daných ústavou a na ochranu pracovníkov použiť ustanovenia platnej legislatívy.

Právny rámec šikanovania v Španielsku možno rozdeliť do troch kategórií:

- 1) šikanovanie v zmysle španielskeho občianskeho práva vynímajúc šikanovanie v súvislosti s chránenými vlastnosťami,

<sup>135</sup> Dostupné na internete: [https://www.consigliolegale.com/2022/02/23/Il\\_mobbing\\_nel\\_diritto\\_penale\\_-\\_\(consigliolegale.com\)](https://www.consigliolegale.com/2022/02/23/Il_mobbing_nel_diritto_penale_-_(consigliolegale.com))

<sup>136</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ J. – Násilí na pracovíšti a jeho rešení v právni m řádu České republiky, Francie a Itálie, Leges, 2015, s.143

- 2) šikanovanie súvisiace s chránenými charakteristikami, a
- 3) trestná zodpovednosť za šikanovanie.

**Ad 1) Šikanovanie na pracovisku, ktoré nie je založené na chránených charakteristikách:** Španielske občianske právo sa osobitne nezaobera šikanovaním na pracovisku, existuje však celý rad všeobecných občianskoprávných ustanovení, ktoré môžu jednotlivcom poskytnúť právnu ochranu proti šikanovaniu a stresu súvisiacemu s prácou:

- *Španielska ústava* - zaručuje "dôstojnosť" ako neodňateľné právo, "právo na život a telesnú a duševnú (alebo morálnu) integritu" každému človeku a právo na súkromie, česť a rešpektovanie vlastnej podoby a povesti.
- *Zákon o štatúte pracovníkov* priznáva všetkým pracovníkom právo na ich "telesnú integritu", "súkromie" a "náležitú starostlivosť (ochranu) o ich dôstojnosť", vrátane ochrany pred zneužívaním na základe etnického pôvodu, náboženstva, presvedčenia, choroby, veku alebo sexuálnej orientácie.
- *Zákon o prevencii pracovných rizík a predpis 39/1997 o preventívnych službách (RSP) a ďalšie predpisy o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci* ustanovujú širokú škálu povinností zamestnávateľa udržiavať pracovisko bezpečné. V tejto súvislosti bol prijatý kódex postupov o násilí a obťažovaní pre inšpektorov práce zodpovedných za presadzovanie predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, v ktorom sa uvádza aj všeobecná definícia šikanovania. Tento vykonávací predpis definuje šikanovanie ako *nežiadúce správanie, ktorého cieľom alebo dôsledkom je porušenie dôstojnosti osoby a vytvorenie zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho, potupného alebo urážlivého prostredia* (Code of Practice for the Spanish Labour Inspectors on Bullying and Violence at Work 69/2009).

Kódex stanovuje tri základné prvky šikanovania v zmysle zákona, a to:

1. úkony musia byť vykonané s "cieľom alebo následkom" porušenia práv obete (nevyžaduje sa preukázanie úmyslu násilníka). Podobne ako vo Francúzsku sa teda podľa občianskeho práva pri šikanovaní nevyžaduje, aby mal šikanujúci úmysel šikanovať. Skôr stačí, aby existovala príčinná súvislosť medzi konaním a vzniknutou ujmom (Španielsky ústavný súd, 89/2005);



2. správanie vytvára pre obeť zastrašujúce, nepriateľské, ponižujúce, potupné alebo urážlivé prostredie a
3. správanie sa opakuje a môže poškodiť zdravie obete (Najvyšší súd v Galícii, dňa 30. mája 2005, AS 1515).<sup>137</sup>

**Ad 2) Šikanovanie na pracovisku založené na chránených charakteristikách:** V týchto prípadoch sú osoby chránené podľa rôznych právnych predpisov vrátane zákona o rovnosti. Tento zákon je založený na smerniciach EÚ o rovnakom zaobchádzaní, ktoré museli transponovať všetky členské štáty EÚ do svojho práva.

**Ad 3) Trestnoprávna zodpovednosť za šikanovanie:** V júni 2010 bolo šikanovanie na pracovisku kodifikované ako trestný čin podľa článku 173.1 § 2 španielskeho trestného zákonníka. V zmysle predmetnej novely *osobám pracujúcim v súkromnom alebo verejnom sektore, ktoré zneužívajú svoje nadradené postavenie a vykonávajú voči inej osobe opakované nepriateľské alebo ponižujúce činy, ktoré bez toho, aby predstavovali ponižujúce zaobchádzanie, zahŕňajú vážne obťažovanie obete*, hrozí trest odňatia slobody na šesť mesiacov až dva roky.

Nevyhnutnými znakmi skutkovej podstaty trestného činu šikanovania sú:

- 1) opakované úkon, resp. činy (táto požiadavka bola ďalej rozpracovaná v judikatúre);
- 2) činy nepriateľské alebo ponižujúce;
- 3) činy, ktoré nepredstavujú ponižujúce zaobchádzanie, ale predstavujú pre obeť vážnu ujmu;
- 4) činy musia byť spáchané nadriadeným voči osobe na nižšom stupni hierarchie (to vylučuje "horizontálne" obťažovanie, keď sa spolupracovníci alebo kolegovia navzájom zle správajú, alebo inverzné vertikálne obťažovanie, keď je obeťou nadriadený) a
- 5) vyžaduje sa úmysel (šikanovanie z nedbanlivosti sa netrestá).<sup>138</sup>

137 *Bullying, Harassment and Stress in the workplace – A European Perspective*. [online]. 2013. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: <https://www.internationallaborlaw.com/2013/01/15/workplace-bullying-mobbing-and-harassment-a-global-hot-topic/>

138 *Bullying, Harassment and Stress in the workplace – A European Perspective*. [online]. 2013. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: <https://www.internationallaborlaw.com/2013/01/15/workplace-bullying-mobbing-and-harassment-a-global-hot-topic/>

Z občianskoprávneho hľadiska na dotknutá osoba okrem náhrady škody k dispozícii ako prostriedok nápravy aj napr. príkaz na zrušenie výpovede alebo iných opatrení prijatých z diskriminačných dôvodov.

Okrem žalôb podaných šikanovanými zamestnancami hrozia zamestnávateľom aj sankcie zo strany samotnej španielskej administratívy, ak inšpektori práce zistia, že bola porušená dôstojnosť pracovníka, a to aj prostredníctvom šikanovania. To môže viesť k značným pokutám za porušenie pracovného práva a za porušenie predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia.

Napokon, šikanovanie môže viesť k ďalším povinnostiam v oblasti sociálneho zabezpečenia. Zamestnávateľovi, ktorý sa dopustí šikanovania, sa môže účtovať dotácie na celkovú invaliditu poškodeného zamestnanca za pracovné úrazy, ktoré vznikli v dôsledku toho, že zamestnávateľ nedokázal riadne znížiť riziko.<sup>139</sup>

### Niektoré ilustratívne príklady šikanovania na pracovisku v Španielsku

Španielsky najvyšší súd nariadil samospráve mesta Coria zaplatiť odškodné vo výške 4 500 eur zamestnancovi, ktorý bol nútený pracovať v pivnici bez denného svetla a vetrania.

Španielsky najvyšší súd nariadil spoločnosti vyrábajúcej náradie zaplatiť 14 000 EUR za "neobjektívny psychologický nátlak" a ďalších 30 000 EUR ako náhradu za psychickú ujmu zamestnancovi, ktorý bol nútený vykonávať prácu, ktorá nepatrila do jeho pracovnej náplne a bola pod jeho kvalifikačnou úrovňou.

Súd zamietol tvrdenie zamestnanca o šikanovaní, pričom rozhodol, že hoci osoba trpela príležitostnými alebo ojedinelými prípadmi, keď nebola rešpektovaná a jej pracovné povinnosti boli zmenené, zlé zaobchádzanie nedosiahlo úroveň šikanovania a zmeny v jeho povinnostiach boli legitímne z dôvodu reštrukturalizácie organizácie (rozsudok STSJ z 1. decembra 2009, Galícia 5295/2009).<sup>140</sup>

139 *Spanish legislation to protect workers against bullying in the workplace*. [online]. 2014. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: <https://plymcabcampaigns.wordpress.com/2014/04/02/spanish-legislation-to-protect-workers-against-bullying-in-the-workplace/>

140 *Bullying, Harassment and Stress in the workplace – A European Perspective*. [online]. 2013. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: <https://www.internationallaborlaw.com/2013/01/15/workplace-bullying-mobbing-and-harassment-a-global-hot-topic/>

### 3.8 Švédske kráľovstvo

Túto krajinu možno považovať sa priekopníka nie len v oblasti skúmania šikanovania, ale aj v normotvornej oblasti tohto nežiadúceho javu. Práve Švédsko bolo už v roku 1993 prvou krajinou v Európe, ktorá prijala špecifické legislatívne opatrenia proti šikanovaniu v pracovnom prostredí (AFS 1993:17). Táto prelomová legislatíva zakazovala opakujúce sa odsúdeniahodné alebo výrazne negatívne konanie, ktoré je namierené proti jednotlivým zamestnancom urážlivým spôsobom, následkom čoho môže dôjsť k vylúčeniu týchto zamestnancov z kolektívu na pracovisku. Koncipovala pre zamestnávateľov povinnosť rýchlo vyšetriť, sprostredkovať a potlačiť všetky prípady šikanovania ako aj zaviesť preventívne organizačné opatrenia proti šikanovaniu na pracovisku. Zaujala "netrestajúci" prístup k šikanovaniu, pričom sa snažila vyriešiť problém prostredníctvom dialógu a konsenzu, nie sankcionovaním zamestnávateľov. Na základe švédskych skúseností mnohé európske krajiny nasledovali tento príklad a zaviedli vlastné zákony zakazujúce šikanovanie na pracovisku.<sup>141</sup>

Šikanovanie (bullying) nie je vo Švédsku právnym pojmom a spadá pod právny pojem „viktimizácia“, ktorý patrí do právnej oblasti pracovného prostredia a je stotožňovaný s pojmom mobbing. Tento termín definuje Zákon o pracovnom prostredí (1977: 1160) ako *opakujúce sa trestné alebo výrazne negatívne konanie namierené proti jednotlivým zamestnancom ofenzívnym spôsobom, ktoré môže viesť k vylúčeniu týchto zamestnancov z pracovného kolektívu*. Chápanie viktimizácie je extenzívnejšie, nakoľko okrem správania, ktoré sa bežne označuje ako šikanovanie (bullying) zahŕňa aj správanie, ktoré možno považovať za obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie. Zamestnávateľ je podľa tohto zákona povinný pokiaľ možno písomne informovať všetkých zamestnancov, že viktimizácia na pracovisku nie je akceptovaná.<sup>142</sup>

141 *Bullying, Harassment and Stress in the workplace – A European Perspective*. [online]. 2013. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: <https://www.internationallaborlaw.com/2013/01/15/workplace-bullying-mobbing-and-harassment-a-global-hot-topic/>

142 ŠIMEČKOVÁ, M., VOBOŘILOVÁ, A.: *Komparační analýza o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí*. [online]. 2019. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: [https://www.stopper.cz/storage/app/media/DP/Komparacni\\_analyza\\_o\\_systemu\\_ochrany\\_pred\\_nasilim\\_na\\_pracovisti\\_v\\_CR\\_a\\_v\\_zahranici.pdf](https://www.stopper.cz/storage/app/media/DP/Komparacni_analyza_o_systemu_ochrany_pred_nasilim_na_pracovisti_v_CR_a_v_zahranici.pdf)



Účelom zákona o pracovnom prostredí je predchádzať chorobám z povolania a pracovným úrazom a inak zabezpečiť dobré pracovné prostredie. Tento zákon taktiež koncipuje povinnosť zamestnávateľa zaviesť postupy, v ktorých musí byť okrem iného jasne stanovené, na koho sa má obeť obrátiť, aby získala okamžitú pomoc. Zákon zakotvuje povinnosti zamestnávateľov a iných osôb zodpovedných za bezpečnosť predchádzať pracovným úrazom a zdravotným problémom. Zamestnávateľ a vedúci zamestnanci nesú zodpovednosť nielen za zdravé a bezpečné pracovné prostredie, ale aj za zamedzenie šikanovania a prenasledovania, starostlivosť o takto postihnutých zamestnancov, s čím bezprostredne súvisí potreba systematického riadenia pracovného prostredia. Švédsky úrad pre pracovné prostredie vydal v súlade s § 18 zákona o pracovnom prostredí kódex (Organisational and social work environment AFS 2015:4), ktorý obsahuje celý rad ustanovení týkajúcich sa organizačných a sociálnych podmienok upravujúcich požiadavky na znalosti, pracovnú dobu, záťaž, ako aj prevenciu šikanovania. Jeho cieľom je objasniť postupy zamestnancov a zamestnávateľov v rámci systematického riadenia pracovného prostredia.<sup>143</sup>

Ďalším základným predpisom, ktorý sa stavia proti šikanovaniu je švédsky trestný zákonník (Criminal code, SFS 1962:700), vrátane vyhýbania sa bezmocnosti, zneužívania dispozícií (vlastností) a urážlivého správania.<sup>144</sup>

Rovnako ako u nás aj vo Švédsku možno v určitých prípadoch na násilie a šikanovanie v pracovnom prostredí nazerať optikou diskriminácie. Definícia diskriminácie je v podmienkach Švédska upravená zákonom o diskriminácii ako situácia, kedy sa s fyzickou osobou zaobchádza menej priaznivo, a to z dôvodu jej spojenia s určitou skupinou. Vo Švédsku je konanie súvisiace s diskrimináciou opísané v Zákone o diskriminácii (2008: 567), ktorý definuje diskrimináciu ako situáciu, keď sa s fyzickou osobou zaobchádza menej priaznivo, pretože je spojená s určitou skupinou. Porušenie dôstojnosti osoby alebo znevýhodňujúce zaobchádzanie musia súvisieť s jedným z nasledovných chránených dôvodov: pohlavie, transrodová identita alebo

143 *Organisational and social work environment*. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na: <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>

144 STRANDMARK, M.: *Workplace bullying and harassment in Sweden: Mobilizing against bullying*. [online]. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: [https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12\\_sweden.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf)

vyjadrenie, etnický pôvod, náboženské alebo iné presvedčenie, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia a vek.

Aj vo Švédsku sa v právnych definíciách zákona o diskriminácii objavujú pojmy ako obťažovanie a sexuálne obťažovanie. Obťažovanie je podľa tohto zákona vymedzené ako konanie porušujúce dôstojnosť človeka, ktoré je spojené s jedným z chránených dôvodov diskriminácie, a to pohlavie, transrodová identita alebo vyjadrenie, etnický pôvod, náboženské alebo iné presvedčenie, zdravotné postihnutie, sexuálna orientácia a vek. Sexuálne obťažovanie predmetný zákon vymedzuje ako správanie sexuálnej povahy, ktoré porušuje dôstojnosť osoby. Zákon o diskriminácii pracuje s obťažovaním a sexuálnym obťažovaním v troch rôznych smeroch:

1. zákaz diskriminácie sa vzťahuje na prípady, keď je obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie vykonávané zo strany zamestnávateľa,
2. zamestnávateľ má podľa zákona povinnosť vyšetrovať obvinenia a prijať opatrenia proti obťažovaniu a sexuálnemu obťažovaniu v prípadoch, keď je páchatelom kolega,
3. zákon o diskriminácii ukladá povinnosť zamestnávateľom prijať aktívne preventívne opatrenia na vytvorenie inkluzívneho a prístupného pracoviska.

Zákon o diskriminácii taktiež obsahuje zákaz represálií, ktoré slúžia ako ochrana práv. Zamestnávateľ teda nemôže osobu, ktorá nahlási alebo upozorní na skutočnosť, že zamestnávateľ konal v rozpore so zákonom vystaviť násilným odvetným opatreniam.<sup>145</sup>

Z analýzy legislatívneho riešenia problematiky mobbingu/bossingu, resp. šikany v pracovnom prostredí vyplynulo, že väčšina krajín, a to nielen nami vybrané a Slovenskú republiku nevynímajúc, nemá prijatú osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa tejto problematiky, pričom často taktiež absentuje legislatívne vymedzenie pojmov mobbing a bossing.

Relevantné normy, ktoré sa priamo alebo aspoň okrajovo dotýkajú tejto problematiky môžeme nájsť v rôznych právnych predpisoch, počnúc ústavami ako najvyšším zákonom štátu garantujúcim základné ľudské práva. Ťažiskovými sú najmä predpisy upravujúce

---

145 ŠIMEČKOVÁ, M., VOBOŘILOVÁ, A.: *Komparační analýza o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí*. [online]. 2019. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na: [https://www.stopper.cz/storage/app/media/DP/Komparacni\\_analyza\\_o\\_systemu\\_ochrany\\_pred\\_nasilim\\_na\\_pracovisti\\_v\\_CR\\_a\\_v\\_zahranici.pdf](https://www.stopper.cz/storage/app/media/DP/Komparacni_analyza_o_systemu_ochrany_pred_nasilim_na_pracovisti_v_CR_a_v_zahranici.pdf)

pracovnoprávne vzťahy – „zákoníky práce“, ako aj predpisy upravujúce bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci ukladajúce zamestnávateľom i riadiacim pracovníkom rozsiahle povinnosti.

Prostredníctvom kódexov trestného a občianskeho práva je postihovaná aj občianskoprávna a trestnoprávna rovina takéhoto nežiadúceho správania, v niektorých štátoch dokonca aj trestom odňatia slobody, či vysokou pokutou.

V tejto súvislosti je potrebné spomenúť aj antidiskriminačné zákony ako špecifickú legislatívu, ktorá platí platiacu v jednotlivých štátoch a ktorá zakazuje šikanovanie ako formu diskriminácie v spojení s vymedzenými chránenými charakteristikami, ktoré sa postupne plynule rozširovali a dnes pokrývajú takmer každú eventuálnu situáciu, napr. aj odborovú aktivitu, materstvo (tehotenstvo) alebo otcovstvo, sociálnu a ekonomickú situáciu.

Záverom k uvedenému dopĺňame, že v poslednom období je tendenciou normotvorby koncipovanie rozsiahlych povinností pre zamestnávateľov a vedúcich zamestnancov v zabezpečení ochrany duševného a fyzického zdravia zamestnancov, pričom sankcionovaní môžu byť nielen za priame šikanovanie, ale aj za nečinnosť, či krytie takéhoto správania.



## 4 Analýza rozhodnutí súdov

Judikatúra týkajúca sa šikany na pracovisku je pomerne rôznorodá. Samotná žaloba ako i následný priebeh súdneho konania závisí od právnej kvalifikácie problému vzniknutého na pracovisku, t. j. či zamestnanec zvolí argumentáciu v zmysle Zákonníka práce, antidiskriminačného zákona, prípadne občianskoprávných noriem - návrh na ochranu osobnosti. Z analýzy dostupných súdnych rozhodnutí, v ktorých figuroval mobbing, bossing a šikana na pracovisku, vyplýva že v prevažnej väčšine sa zamestnanci skôr ex post domáhajú určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako konštatovania uvedených foriem šikanózneho správania na pracovisku, pričom v súdnom konaní sa skôr obmedzujú len na tvrdenie, že na pracovisku boli vystavení rôznym formám šikany, čo v konečnom dôsledku vyústilo do skončenia pracovného pomeru (i napriek tomu, že bol daný pracovný pomer skončený formou dohody). Často aj na prvý pohľad šikanózne konanie môže byť za určitých okolností adekvátne a je tak potrebné skúmať, čo bolo jeho skutočným dôvodom.<sup>146</sup>

Súdnych rozhodnutí vo veciach šikany na pracovisku je stále málo. Či už v rámci Slovenskej republiky alebo aj v rámci Českej republiky. Tu uvádzame a analyzujeme niektoré oblasti súdnych rozhodnutí.

### 1. Špecifický dôkazný prostriedok bossingu - „tajná nahrávka“

Nález Ústavného súdu Českej republiky, sp. zn. II. ÚS 1774/14 je zaujímavý z viacerých dôvodov. Sťažovateľ mal za to, že dôvodom jeho výpovede nebola nadbytočnosť a pripravovaná organizačná zmena, ale bol presvedčený, že skutočným dôvodom výpovede bola jeho kritika vedľajšieho účastníka (jeho zamestnávateľa) zaslaná zahraničnému vedeniu vedľajšieho účastníka. Sťažovateľ disponoval dvoma „tajnými nahrávkami“ (jediný priamy dôkaz), ktoré preukazovali jeho tvrdenia. „Městský soud v Brně žalobě stěžovatele v plném rozsahu vyhověl, neboť způsob, kterým měly být ze strany vedlejšího účastníka osvědčeny organizační změny, označil pouze za účelové simulované jednání, kterým si vedlejší účastník toliko vytvořil předpoklady, aby mohl dát stěžovateli výpověď“. Následne Krajský soud v Brne

146 Rozhodnutie NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 zo dňa 15. 5. 2018

ako aj Najvyšší súd Českej republiky pri svojom „rozhodovaní mimo jiné vycházel z toho, že stěžovatelem pořizená audionahrávka rozhovoru mezi ním a zástupcom vedľajšieho účastníka byla jako důkaz nepřijatelná, neboť byla učiněna bez vědomí nahrávané osoby“.<sup>147</sup>

Ústavný súd Českej republiky vo svojom náleze konštatoval: „Ke splnění první podmínky testu proporcionality Ústavní soud uvádí, že v řízení před obecnými soudy nebylo žádného jiného přímého důkazu, kterého by stěžovatel mohl využít k prokázání svých tvrzení ohledně skutečného důvodu jemu dané výpovědi. Audionahrávka pořizená a předložená stěžovatelem tak představuje významný způsob, jak dospět ke zjištění skutkového stavu věci. Ačkoliv je N. V. namítána nepřijatelnost uvedené audionahrávky zaznamenávající jeho rozhovor se stěžovatelem, a to z důvodu ochrany jeho osobnosti, v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru je to stěžovatel (bývalý zaměstnanec), který se domáhá ochrany a ochrana jeho práva na spravedlivý proces má v daném případě převážít.“<sup>148</sup> K vyššie uvedenému Ústavný súd Českej republiky ďalej uvádza, že: „v jeho judikatuře již proběhla konstitucionalizace ochrany slabší smluvní strany jako principu ústavněprávního významu, jímž se orgány veřejné moci mají v aplikační praxi povinnost řídit [pre porovnanie: nález sp. zn. II. ÚS 2164/10 ze dne 1. 11. 2011 (N 187/63 SbNU 171), dále viz např. nálezy ve věci sp. zn. I. ÚS 3512/11 ze dne 11. 11. 2013 i sp. zn. III. ÚS 562/12 ze dne 24. 10. 2013]. Tento princip je obzvláště akcentován v oblasti práva pracovního, jež musí účinným způsobem chránit zaměstnance před jakýmkoli formami nátlaku a svévole ze strany zaměstnavatele, pokud jde o ukončení pracovního poměru. Jde o projev ochranné funkce pracovního práva a principu ochrany stability pracovního poměru [pre porovnanie: nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (N 55/48 SbNU 629, 116/2008 Sb.)]. Při rozhodování pracovněprávních sporů musejí mít soudy tento vůdčí princip stále na zřeteli, a to zejména při vedení dokazování, neboť jinak by se soudy poskytovaná ochrana zaměstnance před svévolí zaměstnavatele stala jen formální a neúčinnou. Obecné soudy mají především povinnost vzít v úvahu obvyklou důkazní nouzi

147 Nález Ústavného soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 1774/14

148 Nález Ústavného soudu České republiky sp. zn. II. ÚS 1774/14

na straně zaměstnance, jenž se snaží prokázat nezákonný postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru.“<sup>149</sup>

## 2. Rozsudok Krajského súdu v Nitre, sp. zn. 5Co/40/2012 zo dňa 03.10.2012

Skutkový stav: So zamestnancom – učiteľom na strednej odbornej škole bol skončený pracovný pomer formou výpovede pre opakované porušenie pracovnej disciplíny, na ktoré bol vopred písomne upozornený. Medzi zamestnancom a vedením školy dochádzalo k neustálym rozporom. Zo strany školy bola výpoveď odôvodnená nasledovným konaním učiteľa: opakované osočovanie riaditeľa školy, okamžité nenahlásenie úrazu žiaka, neospravedlnená neprítomnosť učiteľa, taktizovanie o údajnej šikane a ďalšie porušovanie Pracovného poriadku školy. Učiteľ naopak tvrdil, že v konaní riaditeľa školy ide voči nemu ide o „mobbing“ (šikanovanie na pracovisku) teda, že je v súvislosti s výkonom povolania učiteľa na pracovisku prenasledovaný či postihovaný. Dokonca i samosprávny kraj písomne upozornil riaditeľa školy na porušovanie pracovnej disciplíny, ktorej sa dopustil tým, že nedodržel zásadu rovnakého zaobchádzania so zamestnancami a tým porušil ust. § 13 ods. 1, 3 a 4 Zákonníka práce v platnom znení. Žaloba zamestnanca o určenie neplatnosti výpovede bola súdom prvého stupňa zamietnutá. Odvolací súd rozsudok súdu prvého stupňa potvrdil. Je nutné podotknúť, že sám odvolací súd skonštatoval, že ak mal zamestnanec pocit, že je voči nemu vykonávaný mobbing, mal sa domáhať svojej ochrany na súde podľa antidiskriminačného zákona, ako to vyplýva z ustanovenia § 13 Zákonníka práce.

## 3. Rozsudok Krajského súdu v Košiciach, sp. zn. 1CoPr/3/2016, zo dňa 26.10.2016

Skutkový stav: V tomto súdnom konaní sa zamestnanec taktiež domáhal určenia, že skončenie pracovného pomeru dohodou je neplatné. Svoj návrh odôvodnil tým, že predmetnú dohodu uzatvoril pod nátlakom, bez slobodnej vôle a bol na pracovisku šikanovaný. Jeho tvrdenia spočívali v tom, že mal byť vystavený silnému psychickému nátlaku zo strany zamestnávateľa, pričom nadriadený mu mal prisľúbiť, že v prípade, ak podpíše dohodu

---

149 Nález Ústavného súdu Českej republiky, sp. zn. II. ÚS 1774/14



o skončení pracovného pomeru, garantuje mu vyplatenie ročnej individuálnej odmeny. Súčasne zamestnanec tvrdil, že sa stal terčom mobbingu na pracovisku, keďže bolo v rámci internej tlače uverejnené, že ukončuje pracovný pomer u zamestnávateľa skôr ako k nemu reálne naozaj prišlo.

Súd prvej inštancie napokon rozhodol, že posudzovaná dohoda nie je nedovoleným právnym úkonom pre rozpor s dobrými mravmi ako tvrdil navrhovateľ (zamestnanec), ani pokiaľ ide o zamestnancom tvrdený mobbing a bossing zo strany zamestnávateľa.

#### **4. Rozsudok Okresného súdu Prievidza, sp.zn. 12C/167/2009 zo dňa 28.10.2010**

Zaujímavý je i rozsudok Okresného súdu Prievidza, sp. zn. 12C/167/2009 zo dňa 28.10.2010, o zaplatenie nemajetkovej ujmy, v ktorom navrhovateľka odôvodnila svoj návrh práve ustanoveniami zákona 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 platnom znení.

Skutkový stav: Navrhovateľka sa prostredníctvom žaloby domáhala, aby súd uložil odporcovi - zamestnávateľovi povinnosť zaplatiť jej istinu vo výške 1 700 eur spolu s úrokom z omeškania. Svoj návrh odôvodnila tým, že zamestnávateľ neprijal žiadne opatrenia na zamedzenie diskriminácie jej osoby na pracovisku. Navrhovateľka mala zlý vzťah s nadriadenou. Podľa jej tvrdení tieto zlé vzťahy vyústili až do slovných útokov a vyjadrenia nadriadenej, že zamestnankyňu donúti skončiť pracovný pomer. V snahe toto dosiahnuť jej mala nadriadená dať účelovo bezdôvodné upozornenie na porušenie pracovnej disciplíny. Súčasne jej nadriadená napríklad mala odmietnuť zvýšiť plat, a to napriek tomu, že sa na jej oddelení platy iným zamestnancom zvyšovali.

V dôsledku nepriateľského pracovného prostredia navrhovateľka požiadala napokon o skončenie pracovného pomeru dohodou. Na základe jej sťažnosti celú vec dokonca prejednávala i etická komisia zriadená u zamestnávateľa. Zamestnávateľ vo svojej obhajobe žiadal návrh navrhovateľky ako nedôvodný zamietnuť. Uviedol, že v návrhu je citovaných desať ustanovení Zákonníka práce a antidiskriminačného zákona, ktoré mali porušiť, vôbec však nie je špecifikované v čom, resp. akým konaním malo dôjsť k ich porušeniu. V súdnom konaní musí

byť v prvom rade preukázaná diskriminácia a šikanovanie navrhovateľa ako zamestnanca pobočky sociálnej poisťovne /táto skutočnosť nebola Etickou komisiou sociálnej poisťovne preukázaná tak, ako tvrdí navrhovateľka/ a až potom môže navrhovateľka žiadať finančné odškodnenie, ktoré však musí byť riadne zdôvodnené. Uviedli, že upozornenia na porušenie pracovnej disciplíny boli dôvodné a opodstatnené a postup, ktorý zvolili bol v súlade so Zákonníkom práce. Navrhovateľka svoj návrh právne kvalifikovala v zmysle ustanovení § 13 ods. 1, 2, 4 a 6 Zákonníka práce a § 2 ods. 1, § 2a ods. 2, 3, 8, § 6 ods. 1 a § 9 ods. 1 antidiskriminačného zákona. Záver súdneho konania však bol taký, že súd nemal za preukázané, že by zamestnávateľ navrhovateľku nejakým spôsobom diskriminoval, resp. že by s ňou zaobchádzal inak ako s inými svojimi zamestnancami. Nepovažoval za pravdivé ani vyjadrenia navrhovateľky, že bola donútená skončiť pracovný pomer z dôvodu šikanovania, resp. nerovnakého zaobchádzania s ňou. Ako súd v odôvodnení rozsudku skonštatoval, nezistil ani tú skutočnosť, že by bola navrhovateľka v zamestnaní diskriminovaná, resp. že by u nej došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. **Žalobu preto zamietol.**

##### **5. Rozsudok Krajského súdu Prešov, sp. zn. 6CoPr/6/2015 zo dňa 24.01.2017**

V tomto konaní odvolací súd rozhodoval o odvolaní zamestnávateľa (žalovaného) proti rozhodnutiu okresného súdu vo veci určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru výpoveďou, ktorým konajúci súd vyhovel žalobe podanej zamestnancom a určil, že výpoveď daná žalovaným žalobcovi je neplatná. Dôvodom skončenia pracovného pomeru výpoveďou bolo porušenie pracovnej disciplíny zamestnancom v ôsmich skutkoch. Žalobca s výpoveďou nesúhlasil a namietal, že si nie je vedomý porušení pracovnej disciplíny uvádzaných žalovaným. Žalobca preto považoval výpoveď zo strany zamestnávateľa (žalovaného) za prejav diskriminácie jeho osoby, a to z dôvodu, že sa stal pre žalovaného nepohodlným.

Prvostupňový súd po vykonanom dokazovaní dospel k záveru, že výpoveď je neplatná pre viaceré formálno-právne (vo výpovedi je potrebné skutkovo vymedziť výpovedný dôvod) a tiež hmotno-právne nedostatky (skutki uvádzané vo výpovedi nepredstavujú porušenie pracovnej disciplíny žalobcom). Krajský súd ako odvolací súd následne rozhodnutie súdu

prvého stupňa potvrdil a v odôvodnení okrem iného konštatoval aj nasledovné: *Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Za takéto konanie nesie primárne zodpovednosť zamestnávateľ, ktorý je povinný vytvoriť na pracovisku také podmienky, aby nedochádzalo k šikane jeho zamestnancov, či už vo forme mobbingu alebo bossingu. Ako šikana býva označované zneužitie výkonu subjektívneho práva, kedy je výkon práva v skutočnosti iba prostriedkom umožňujúcim poškodiť iného účastníka pracovnoprávných vzťahov. Aj keď je taký výkon práva so zákonom formálne súladný, je v skutočnosti výkonom práva len zdanlivým; jeho účelom nie je vykonať právo, ale poškodiť iného, lebo osoba konajúca v rozpore s ustálenými dobrými mravmi je priamo vedená úmyslom spôsobiť inému účastníkovi ujmu, zatiaľ čo dosiahnutie samotného zmyslu a účelu sledovaného právnou normou ostáva pre neho vedľajšie a je z pohľadu konajúcej osoby bez významu (rozsudok NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 992/99)*.<sup>150</sup>

V prejednávanej veci bolo z vykonaného dokazovania zrejmé, že zamestnávateľ nepostupoval pri posudzovaní a vyvodzovaní dôsledkov z porušení pracovných predpisov rovnako vo vzťahu ku všetkým zamestnancom. U žalobcu pritom šlo o dlhoročný pracovnoprávny vzťah, počas ktorého žalobca nemal žiadne preukázané problémy s dodržiavaním pracovnej disciplíny. Vzhľadom k tomu, že žalovaný (zamestnávateľ) nevyužil voči žalobcovi (zamestnancovi) iné zákonné opatrenia, ktoré by splnili účel a smerovali by k náprave zamestnanca, ale po tak dlhej dobe trvania pracovného pomeru pristúpil priamo k výpovedi, mal súd za to, že žalovaný sa na žalobcu evidentne zamerl. Odvolací súd v tejto súvislosti uviedol, že vyhodnocovanie dôsledkov z porušovania pracovnej disciplíny nesmie byť šikanózne: *„Oproti porušeniu povinnosti zamestnanca stojí právo zamestnávateľa vyvodiť z neho konsekvencie. Avšak postup, ak zamestnávateľ nevyvodzuje konsekvencie z menej závažného porušovania pracovnej disciplíny, neupozorňuje zamestnanca, ale naopak hromadí takéto porušenia s cieľom, aby vyvolal synergický efekt neskorším opatrením veľmi prísnej*

---

150 Rozsudok Krajského súdu Prešov, sp. zn.: 6CoPr/6/2015 zo dňa 24.01.2017



*povahy výlučne len voči jednému zamestnancovi (výpoveď z pracovného pomeru), tento stav je možné považovať za nesúladný so základnými zásadami pracovného práva. Výkon práva v pracovnoprávných vzťahoch je akceptovateľný, ak nie je založený na tzv. vytipovaní zamestnanca a priam posadnutosti „zbaviť sa ho“ tzv. za každú cenu. Spôsob správania sa žalovaného v procese pred a počas dania výpovede žalobcovi vykazuje znaky zneužitia práva. Výpoveď z pracovného pomeru ako výsledok takéhoto konania, hoci naoko súladná s objektívnym právom, musí byť preto považovaná za právny úkon urobený v rozpore s dobrými mravmi, a teda za právny úkon, ktorému nemožno poskytnúť ochranu.“<sup>151</sup>*

## **6. Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn. 24S/237/2019 zo dňa 11.11.2021**

V tomto súdnom konaní išlo o preskúmanie zákonnosti rozhodnutia žalovaného - Finančné riaditeľstvo Slovenskej republiky, ktorým bolo zamietnuté odvolanie žalobcu a bolo potvrdené prvostupňové rozhodnutie riaditeľa colného úradu, ktorým prvostupňový orgán verejnej správy uznal žalobcu vinným z disciplinárneho previnenia - zavineného porušenia povinnosti colníka dodržiavať pri výkone štátnej služby pravidlá služobnej zdvorilosti, povinnosti správať sa slušne k štátnym zamestnancom a v služobnom styku aj k ostatným občanom a uložil mu zaň disciplinárne opatrenie - zníženie služobného platu. Žalobca predmetné disciplinárne konanie označil za účelové a za typický prejav mobbingu zo strany vedúceho zamestnanca právneho oddelenia z dôvodu, že si s ním zrušil tykanie a vrátil mu dar zo svadby jeho rodinného príslušníka. Argumentácia žalobcu týkajúca sa mobbingu, či diskriminačného konania tohto vedúceho zamestnanca, prvostupňového orgánu a žalovaného nebola podložená žiadnou preskúmateľnou skutkovou a právnou úvahou žalobcu. Konajúci správny súd preto v predmetnej veci konštatoval, že *„žalobca neuviedol žiadne konkrétne dôvody, na základe ktorých by bolo možné dospieť k záveru o nezákonnosti preskúmaného rozhodnutia žalovaného z tohto žalobného dôvodu, pretože neuviedol v čom, alebo akým spôsobom a v akých súvislostiach sa malo jeho tvrdenie o mobbingu na pracovisku alebo o jeho*

---

151 Rozsudok Krajského súdu Prešov, sp. zn.: 6CoPr/6/2015 zo dňa 24.01.2017

diskriminovaní prejaviteľ.“<sup>152</sup> Krajský súd sa pri uvádzanom žalobnom dôvode stotožnil s argumentáciou žalovaného ako odvolacieho orgánu, v zmysle ktorej „*mobbing, ani diskriminačné konanie nemožno vyvodiť len zo skutočnosti, že nadriadený od žalobcu vyžaduje plnenie služobných povinností, alebo zo skutočnosti, že bola voči nemu nadriadeným subjektom navrhnutá alebo vyvolaná disciplinárna zodpovednosť za konanie nezlučiteľné s jeho povinnosťou colníka v zmysle zákona.*“<sup>153</sup> Krajský súd žalobu zamietol ako nedôvodnú, nakoľko po preskúmaní žalobou napadnutého rozhodnutia z dôvodov uvedených v žalobe dospel k záveru, že napadnuté rozhodnutie (vrátane postupu žalovaného) je zákonné.

### **7. Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13.08.2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012**

Z predmetného obsiahleho rozsudku možno uviesť najmä vybrané, jasne a zrozumiteľne dôvodené citácie, približujúce problematiku diskriminácie a šikanu v podmienkach Slovenskej republiky:

*„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.*

*V platnom Zákonníku práce sú antidiskriminačné zásady obsiahnuté v článku 1 a ustanovení § 13 Zákonníka práce. Vzhľadom k tomu, že presadzovanie zásad tam uvedených je pomerne nové a bežne sa súdy vo svojej praxi s riešením týchto prípadov nestretali, dochádza k nejasnosti a interpretačnej rozdielnosti v tom, čo sa za diskrimináciu zamestnanca v pracovnom pomere môže považovať a kedy ide o tzv. šikanovanie.*

---

152 Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn.: 24S/237/2019 zo dňa 11.11.2021

153 Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica, sp. zn.: 24S/237/2019 zo dňa 11.11.2021

*Šikanovanie treba odlíšiť od diskriminácie. Diskriminácia je definovaná v zmienanom 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 pracovnoprávných vzťahoch.*

*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.*

*Krajský súd zdôraznil, že súd pri rozhodovaní nemôže hodnotiť slovne reprodukované emočné pocity, ale musí vyhodnocovať skutkové zistenia. 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.*



*Ako šikanovanie nemožno vyhodnotiť tiež skutočnosť, že žalobcovi neboli vyplácané odmeny alebo osobné ohodnotenie. Odvolací súd opätovne poukázal na skutočnosti uvádzané už v predchádzajúcom rozhodnutí, že odmeny môžu byť nárokovateľnými alebo nenárokovateľnými zložkami mzdy. Nárokovateľnými zložkami sa stávajú iba pri splnení určitých konkrétnych merateľných ukazovateľov, ktoré podmieňujú vyplatenie odmeny. Nenárokovateľné sú vtedy, ak organizácia do pracovnej zmluvy so zamestnancom alebo do kolektívnej zmluvy uvedie nezáväznú vetu „pri výborných pracovných výsledkoch bude zamestnancovi vyplatená odmena“. Takýto dôvod vyplatenia odmeny nie je merateľný a odmena sa nestáva nárokovateľnou zložkou mzdy.“<sup>154</sup>*

### **8. Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR, sp. zn.: 21 Cdo 3858/2020 zo dňa 30.11.2021**

Súd sa v tejto právnej veci zaoberal otázkou právnych prostriedkov nápravy proti bossingu ako nerovnému zaobchádzaniu. Išlo o prípad zamestnankyne na pozícii personalistky, ktorá podľa svojich tvrdení mala byť takmer po dobu dvoch rokov zo strany svojej nadriadenej vystavená odlišnému a menej priaznivému zaobchádzaniu v porovnaní s ostatnými zamestnancami, čím sa stala obeťou diskriminácie a nerovného zaobchádzania v podobe bossingu. Prejavy bossingu voči zamestnankyni mali spočívať v prehnanom kontrolovaní, arogantnom správaní voči jej osobe, v postihovaní alebo kritike drobných chýb, ktoré boli u ostatných zamestnancov bežne prehliadané alebo hodnotené ako menej závažné.

Najvyšší súd vo svojom rozhodnutí uviedol, že na rozdiel od zákazu diskriminácie nemusí byť pohnútkou (motívom) nerovného zaobchádzania niektorý z diskriminačných dôvodov a pojem „**bossing**“ môže naplniť znaky skutkovej podstaty obťažovania v zmysle **antidiskriminačného zákona**, ak pôjde o nežiaduce správanie súvisiace s niektorým z diskriminačných dôvodov, či nerovného zaobchádzania, ak bude niektorý z diskriminačných dôvodov chýbať. Najvyšší súd následne v otázke primeranej náhrady nemajetkovej ujmy tiež konštatoval, že zamestnankyňa má nárok na náhradu vo výške priznanej súdom prvého stupňa, teda vo výške 100 000 Kč.

---

154 Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici zo dňa 13.08.2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012

Šikanovanie na pracovisku nepredstavuje len neprijateľný fenomén pracovného prostredia, ale aj porušenie zákonnej povinnosti zamestnávateľa a zakladá jeho zodpovednosť.

### **9. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011 zo dňa 09.10.2012 – zodpovednosť za škodu na zárobku**

Skutkový stav: Zamestnanec sa ako žalobca domáhal, aby mu žalovaný zamestnávateľ (nemocnica) zaplatil sumu vo výške 1 400 000 Kč. Svoj nárok odôvodnil tým, že od roku 1984 bol zamestnancom žalovaného, pričom od 01.02.1991 až do skončenia pracovného pomeru (do 20.08.2003) vykonával funkciu námestníka riaditeľa pre vedu a výskum. Minimálne od začiatku mesiaca jún do 08. júla 2003 bol vystavený stupňujúcemu sa šikanovaniu zo strany riaditeľa žalovaného zamestnávateľa, ktoré spočívalo v nevhodnom pokrikovaní na osobu žalobcu v prítomnosti iných zamestnancov, znevažovaní jeho odbornosti, neoprávnenom krátení platu, zákaze operačnej činnosti, vykazovaní z porád vedenia, hoci jeho účasť na týchto stretnutiach bola bežnou súčasťou jeho pracovnej náplne. Žalobca bol z odvolaný z funkcie s ponukou zaradenia do funkcie, ktorá nezodpovedala jeho kvalifikácii, pričom mu bolo vyhrážané ďalším šikanovaním. Táto neúnosná situácia donútila žalobcu 08. júla 2003 ukončiť pracovný pomer dohodou k 20. augustu 2003, s čím žalovaný súhlasil. Ako priamy dôsledok diskriminácie mu tak vznikla škoda, ktorú považuje za rozdiel medzi príjmom, ktorý poberal ako zamestnanec žalovaného, a príjmom, ktorý poberal ako nezamestnaný a predčasný starobný dôchodca a ktorý poberá teraz ako dôchodca na riadnom starobnom dôchodku.

Súd prvej inštancie žalobu zamietol a odvolací súd následne predmetné rozhodnutie potvrdil, a to aj napriek skutočnosti, že v súvisiacom konaní o náhradu škody na zdraví žalovaný uzavretím súdneho zmiernu uznal, že v mesiacoch jún a júl 2003 bol žalobca vtedajším riaditeľom žalovaného obťažovaný a diskriminovaný z dôvodu jeho zdravotného stavu, základe čoho sa žalovaný zaviazal zaslať žalobcovi ospravedlňujúci list. S prihliadnutím na všetky okolnosti prípadu, súd dospel k záveru, že morálne odškodnenie priznané žalobcovi sa javí ako plne postačujúce vzhľadom na všetky posudzované okolnosti.

Podľa názoru odvolacieho súdu neexistuje príčinná súvislosť medzi porušením tejto právnej povinnosti a vzniknutou škodou. Bol to sám žalobca, kto navrhol skončenie pracovného pomeru dohodou, a ak tvrdil, že na jeho strane chýbala vôľa ukončiť pracovný pomer týmto spôsobom, bolo na ňom, aby sa domáhal neplatnosti skončenia pracovného pomeru. Napriek tomu, že ľudsky možno pochopiť pohnútky žalobcu pri skončení pracovného pomeru, nemožno inak ako konštatovať, že príčinná súvislosť je v tomto prípade prerušená.

Žalobca podal dovolanie na Najvyšší súd Českej republiky, ktorý ho uznal za dôvodné. Dovolací súd sa nestotožnil s názorom, že „pre záver o príčinnej súvislosti medzi vznikom škody vzniknutej na zárobku v dôsledku skončenia pracovného pomeru a porušením právnej povinnosti zamestnancami konajúcimi v mene zamestnávateľa je významný len vlastný právny úkon, ktorým bol pracovný pomer ukončený a nie dôvod jeho skončenia (pohnútky žalobcu, ktoré ho viedli k skončeniu pracovného pomeru).“<sup>155</sup>

V situácii, keď bol zamestnanec šikanovaný, resp. došlo k porušeniu zákazu zneužitia práva vtedajším riaditeľom nemocnice, čím bola ponížená jeho ľudská dôstojnosť, vážnosť a odborná spôsobilosť, nemožno dospieť k záveru, že návrh zamestnanca na skončenie pracovného pomeru dohodou urobený v úzkom časovom slede, nie je právne relevantný a že diskriminačné konanie žalobného nemalo za následok skončenie pracovného pomeru, pretože zamestnanec sa sám rozhodol skončiť pracovný pomer. Tento záver dotiahnutý do dôsledkov by za vtedajšej situácie znamenal, že žalobca mal pasívne čakať na ďalší vývoj a naďalej znášať správanie žalovaného bez toho, aby mal možnosť aktívne sa postaviť k situácii. Protiprávne konanie žalovaného, spočívajúce v správaní jej riaditeľa voči žalobcovi v júni a júli 2003, ktoré malo diskriminačný charakter a za ktoré sa žalovaný žalobcovi písomne ospravedlnila, bolo preukázané. Rovnako možno považovať za preukázané, že v období od 1. septembra 2003 do 31. januára 2009 došlo k poklesu zárobku žalobcu v porovnaní so zárobkom, ktorý poberal od žalovanej pred skončením pracovného pomeru.

Uvedené vzhľadom na posudzovaný prípad znamená, že **„pre posúdenie, či je daná príčinná súvislosť medzi porušením právnej povinnosti žalovaného (deklarovaná aj súdnym**

---

155 Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011 zo dňa 09.10.2012



*zmierom) a vznikom škody spočívajúcej v strate zárobku z pracovného pomeru žalobcu u žalovaného, nie je významná samotná izolovane chápaná skutočnosť, že pracovný pomer skončil dohodou na návrh žalobcu (spôsob skončenia), ale tiež dôvod, z akého k tomuto skončeniu pracovného pomeru došlo“<sup>156</sup>*

Na základe vyššie uvedeného dovolací súd rozsudok odvolacieho súdu vo veci samej nepovažoval za správny a rovnako ako rozsudok súdu prvého stupňa ho zrušil a vec vrátil súdu prvého stupňa na ďalšie konanie. Najvyšší súd Českej republiky odmietol nekorektnú a neprimeranú námietku žalovaného, že ak by žalobca skončil pracovný pomer v dôsledku šikanózneho správania žalovaného, teda nedobrovoľne, mal by možnosť využiť inštitút určenia neplatnosti skončenia pracovného pomeru, a to z dôvodu, že žalobca by nemal dôvod skončiť dlhoročný pracovný pomer krátko pred možnosťou odchodu do dôchodku s možnosťou pokračovať v práci pri normálnom behu udalostí. Keďže tomu tak však v skutočnosti nebolo, ukončil pracovný pomer práve preto, že nechcel znášať podmienky, ktoré nastali. Zároveň by bolo by nelogické, aby hneď potom podal žalobu o neplatnosť skončenia pracovného pomeru, ktorou by sa na základe neplatnosti dohody o skončení pracovného pomeru snažil obnoviť stav, ktorý bol pre neho neprijateľný. Z tohto dôvodu konajúci súd otvoril zamestnancovi cestu k získaniu požadovanej náhrady.

#### **10. Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 z 24.03.2016 – zodpovednosť za ujmu na zdraví**

Najvyšší súd ČR sa v tomto konaní zaoberal prípadom, kedy zamestnanec v dôsledku šikanózneho konania (spočívajúcom v nátlaku na podpísanie dohody o urovnaní týkajúcej sa odškodnenia zo strany zamestnanca, zmenou pracovného času s cieľom donútiť zamestnanca k výpovedi a v snahe prideliť zamestnancovi prácu, ktorá nezodpovedala jeho pracovnej náplni) zo strany kolegov i nadriadených utrpel závažnú psychickú ujmu a musel byť hospitalizovaný na psychiatrickej klinike. Dotknutý zamestnanec sa následne domáhal voči zamestnávateľovi náhrady za sťaženie spoločenského uplatnenia a náhradu za stratu ušlého

<sup>156</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011 zo dňa 09.10.2012

zárobku z dôvodu, že šikanózne správanie zamestnávateľa malo za následok trvalé poškodenie duševného zdravia žalobcu.

Súd vyvodil záver, že v danom prípade síce nejde o pracovný úraz, ale za **uvedené konanie môže byť zamestnávateľ zodpovedný podľa ustanovení Zákonníka práce o všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa**. K všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu súvisiacu s násilím (mobbingom) na pracovisku Najvyšší súd v uvedenej veci uviedol nasledovné: „*Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu podľa ustanovenia § 265 zák. práce nie je vylúčená ani v prípade, že škoda spočíva v poškodení zdravia zamestnanca. Ak sa domáha zamestnanec voči zamestnávateľovi náhrady škody na zdraví vzniknutej tým, že zamestnávateľ porušoval právne predpisy alebo úmyselne konal proti dobrým mravom, pričom nejde ani o pracovný úraz ani o chorobu z povolania, treba taký nárok posúdiť podľa ustanovenia § 265 zák. práce. V takom prípade je potrebné preukázať porušenie právnych povinností alebo úmyselné konanie proti dobrým mravom, ktoré malo za následok vznik škody zamestnanca na zdraví, a príčinnú súvislosť medzi porušením právnej povinnosti a vznikom škody.*“<sup>157</sup> Zároveň doplnil, že spôsob a rozsah náhrady škody na zdraví sa bude riadiť ustanoveniami o pracovných úrazoch (§ 271n odst. 2 zákoníku práce).

Z vyššie uvedeného vyplýva, že aj keď pri šikanovaní na pracovisku nevznikne zodpovednosť zamestnávateľa za škodu pri pracovných úrazoch alebo choroby z povolania, môže byť naplnená skutková podstata všeobecnej zodpovednosti zamestnávateľa za škodu alebo nemajetkovú ujmu na zdraví zamestnanca. Zamestnanec bude mať aj v takomto prípade možnosť uplatniť voči zamestnávateľovi rovnaké nároky ako v prípade pracovného úrazu.

Obdobne bolo rozhodnuté aj rozhodnutím Najvyššieho súdu ČR, sp. zn.: 1 Cdo 2738/2017 zo dňa 15. 5. 2018, z ktorého vyplýva, že ak **príčinou psychického ochorenia zamestnanca bol dlhodobý stres v dôsledku správania sa nadriadeného**, ktorý sa voči zamestnancovi správal prezieravo, hrubo a vulgárne, **zamestnávateľ zodpovedá podľa Zákonníka práce za vzniknutú škodu**.

<sup>157</sup> Rozsudok Najvyššieho súdu ČR, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 zo dňa 24.03.2016

V zmysle českej judikatúry môže zamestnancovi vzniknúť škoda aj v dôsledku iných skutočností, ktoré sú následkom šikanózneho správania sa kolegov/nadriadených. Môže ísť o vydanie nepravdivého pracovného posudku (rozhodnutie NS SSR, sp. zn. 4 Cz 20/79 zo dňa 20.12.1979), klamlivé oznámenie za účelom pristúpenia zamestnanca na rozviazanie pracovného pomeru (rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1599/2002 zo dňa 09.04.2003, NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 1769/2003 zo dňa 05.02.2004) alebo porušenie rovnakého zaobchádzania pri odmeňovaní (rozhodnutie NS ČR, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 zo dňa 06.08.2015).

### **11. Uznesenie Krajského súdu v Hradci Králové, sp. zn. 23 Co 101/2020 zo dňa 30.09.2021**

Z odôvodnenia odvolania vyplýva, že okresný súd rozhodoval o nároku sťažovateľky na náhradu majetkovej a nemajetkovej ujmy, ktorá jej podľa jej tvrdenia vznikla v dôsledku dlhodobého a stupňujúceho sa psychického nátlaku na jej osobu a ponižujúceho zaobchádzania zo strany úradníkov, ktoré jej spôsobilo stres a viedlo k jej práceneschopnosti a k žiadosti o prepustenie zo zamestnania. Žalobkyňa požadovala náhradu rozdielu medzi jej služobným príjmom a výsluhovým príspevkom vo výške 757 386 Kč (majetková ujma) s príslušenstvom a náhradu nemajetkovej ujmy vo výške 1 500 000 Kč s príslušenstvom, pričom tvrdila, že obe škody jej boli spôsobené nerovným a šikanóznym správaním služobných funkcionárov, kvôli ktorým ochorela a sama ukončila služobný pomer.

Napriek tomu, že meritom prejednávanej veci bolo určenie právomoci súdu (súd prvého stupňa dospel k záveru, že v prejednávanej veci nebola daná právomoc súdov, t. j. ide o neodstrániteľnú vadu, konanie zastavil) sa Krajský súd v Hradci Králové s ohľadom aj na skutočnosť, že prvostupňové rozhodnutie určil za nesprávne, rozhodnutie zmenil a konanie nezastavil, vyjadril aj k samotnej podstate vzniku žalovaného nároku, a to dlhodobý psychický nátlak a ponižujúce zaobchádzanie zo strany ostatných úradníkov.

Osobitný senát uvádza, že konanie opísané žalobkyňou (v ktorom tvrdí, že bola zo strany vedenia školy vystavená ponižujúcemu zaobchádzaniu a psychickému nátlaku, ktorý mal v nej vyvolať existenčný strach a nedôstojným spôsobom ju vytlačiť zo služobného miesta vedúcej odboru práva a trestného súdництва, čo viedlo k vzneseným nárokom) možno kvalifikovať ako obťažovanie v zmysle § 77 ods. 5 zákona č. 361/2003 Sb. o služebním poměru



príslušníkov bezpečnostných sborů, ktoré možno označiť aj za tzv. bossing, t. j. konanie vedúcich zamestnancov spočívajúce v systematickom psychickom prenasledovaní alebo šikanovaní príslušníka, ktoré spravidla smeruje k ukončeniu služobného pomeru dotknutej osoby. Vzhľadom na to, že žalobkyňou opísané konanie v rámci služobného pomeru, od ktorého odvodzuje svoje nároky, má v zmysle § 77 ods. 9 zákona č. 361/2003 Sb. znaky porušenia práv a povinností vyplývajúcich z rovnakého zaobchádzania a zároveň nemá základ v rozhodnutí služobného funkcionára, je v zmysle § 7 ods. 3 Občianskeho súdneho rádu daná priama príslušnosť súdu na konanie v občianskom súdnom konaní.

Na základe vyššie uvedených súdnych rozhodnutí, či už českých súdov alebo slovenských súdov vyplynulo, že ani príslušným súdom problematika násilia na pracovisku nie je cudzia. Aj tu súdy musia postupovať nestranne, spravodlivo rozhodovať aj v súlade so zásadami, na ktorých je postavený civilný proces. Nemôže tu dôjsť k právnemu javu – denegatio iusticie. K odňatiu možnosti konať pred súdom môže dôjsť nielen činnosťou súdu, ktorá rozhodnutiu predchádza, ale aj jeho rozhodnutím (II. ÚS 102/04). Ide aj o prípady zastavenia konania v dôsledku nedostatku právomoci všeobecného súdu bez postúpenia veci príslušnému orgánu, čím dochádza zároveň k odmietnutiu spravodlivosti.

Je tu ale otázne, či každé zneužitie práva vykazuje znaky mobbingu alebo bossingu. Či sa nejedná len o diskrimináciu, ktorá podľa intenzity môže viesť aj k zamietnutiu žaloby. Ako už bolo vyššie spomenuté, samotní zamestnanci sa v súdnom konaní skôr obmedzujú len na tvrdenie, že na pracovisku boli vystavení rôznym formám šikany, čo v konečnom dôsledku vyústilo do skončenia pracovného pomeru (i napriek tomu, že bol daný pracovný pomer skončený formou dohody).

## 5 Prevencia a možnosti riešenia násilia na pracovisku

Násilie na pracovisku sa spája aj s existenciou vyvodenia zodpovednosti za tento nežiadúci stav. Preto sú na mieste otázky, kto je vlastne zodpovedný za násilie na pracovisku? Vzniká vôbec zamestnávateľovi povinnosť riešiť takúto situáciu? A je vôbec možné sa brániť proti takémuto nežiadúcemu správaniu?

Na tieto vyššie položené otázky sa budeme snažiť nájsť racionálne odpovede, avšak je dôležité podotknúť, aby zamestnávatelia a rovnako aj zamestnanci spolupracovali na prevencii a riešení násilia na pracovisku. Každý jeden aktér má svoju úlohu a zodpovednosť pri vytváraní bezpečného a zdravého pracovného prostredia. Obeť násilia na pracovisku má právo si svoje nároky za ujmu, či škodu na fyzickom alebo psychickom zdraví uplatniť, a to len voči svojmu zamestnávateľovi. Ak konanie páchatel'a naplní niektorú zo skutkových podstát trestného činu, v tom prípade ide o výnimku, kedy samotný páchatel' (v pozícii zamestnanca) zodpovedá za škodu spôsobenú svojím protiprávnym konaním. Z uvedeného teda vyplýva, že v rámci pracovnoprávnej zodpovednosti za nemajetkovú či majetkovú ujmu zamestnanca, ktorá mu vznikla ako následok násilia na pracovisku a nenaplnilo skutkovú podstatu trestného činu, zodpovedá jeho zamestnávateľ. Až následne má právo zamestnávateľ založiť zodpovednosť zamestnancovi (*páchatel'ovi násilia*), a to napr. v podobe rôznych disciplinárnych trestov, či dokonca skončením pracovného pomeru.<sup>158</sup>

Slovenský právny poriadok poskytuje obeti šikanózneho konania na pracovisku pomerne širokú škálu možností právnej ochrany a rôznych postupov ako sa brániť. Šikanovaný zamestnanec má k dispozícii právo zvoliť si (aj s ohľadom na závažnosť a intenzitu protiprávneho konania) prostriedok obrany vyplývajúci či už z pracovnoprávnych, občianskoprávnych, administratívno-právnych alebo trestnoprávnych noriem. Významným determinantom pre výber a použitie konkrétneho spôsobu riešenia situácie obeť - zamestnanca je určite otázka jeho ďalšieho pôsobenia na danom pracovisku.

---

158 BARANCOVÁ, H.: *Šikana a mobbing na pracovisku*. Praha: Leges, 2014, s. 139.

### **System poradenstva, vzdelávania resp. prevencie na pracovisku**

Prevencia násilia je najužitočnejšia a najúčinnnejšia obrana pred akýmkoľvek nebezpečím. V ponímaní násilia na pracovisku je na zamestnávateľoch a ich vedúcich zamestnancoch, aby vytvárali na pracovisku pozitívne a zdravé pracovné prostredie a tiež odhaľovali a riešili akékoľvek konflikty medzi zamestnancami v ich zárodku. Dôležité je, aby sme nečakali, kým to niekto vyrieši za nás alebo kým sa násilie v akejkoľvek forme na pracovisku objaví.

Prvotným krokom je zamyslenie sa, či samotná organizácia má zdravú firemnú kultúru. Ide o súbor hodnôt, pravidiel a správania sa všetkých zúčastnených zamestnancov, počnúc najvyšším vedením naprieč hierarchiou všetkých zamestnancov, vďaka ktorým vzniká na pôde pracoviska jedinečné a zdravé sociálno-psychologické prostredie. V absolútnom vyjadrení je prevencia násilia na pracovisku založená na možnosti dosiahnuť ideálnu kultúrnu zmenu individuálnych hodnôt, postojov, verbálnych prejavov a spôsobov interakcie na pracovisku. Takáto kultúrna zmena je však dlhodobý proces, ktorý však môže byť podporený. Pôjde o spojené úsilie zvýšiť povedomie a vzbudiť individuálny pohľad na túto problematiku.

Jednoznačným krokom vpred je možnosť poskytovať alebo zabezpečovať zodpovedajúce vzdelávanie zamestnancom na dosiahnutie takej úrovne odborných kompetencií, ktoré im umožnia nielen kvalitný pracovný výkon, ale aj rozvoj a harmonizáciu ich duševného zdravia.

Rozvoj ľudského kapitálu na pracovisku by mal byť založený na aktívnom a systematickom využívaní moderných nástrojov riadenia ľudských zdrojov, v našom prípade vzdelávania na tému násilia v pracovnom prostredí, ktoré zároveň predstavuje kľúčový faktor ovplyvňujúci motiváciu a výkonnosť zamestnancov. V neposlednom rade je dôležité vzdelávanie zamestnancov a riadiacich pracovníkov tak, aby sa vzdelávanie stalo súčasťou každodenného fungovania zamestnancov.

Zmyslom vzdelávania zamestnancov je prostredníctvom prípravy zvýšiť ich schopnosť efektívneho dosiahnutia cieľov a tým naplnenia strategických cieľov zamestnávateľa.



Všeobecným cieľom vzdelávania zamestnancov je:

- rozvíjať firemnú kultúru na pracovisku,
- podporovať efektívne začlenenie nových zamestnancov do pracovného prostredia, t. j. adaptáciu zamestnancov na pracovné úlohy,
- podporiť odborný rozvoj, rast a duševné zdravie zamestnancov s cieľom zefektívnenia plnenia úloh,
- zvýšiť sebavedomie zamestnancov a ich pripravenosť akceptovať zmeny v pracovnom prostredí,
- zvýšiť flexibilitu, a tým aj mobilitu zamestnancov tvorbou spoločenského vedomostného základu.

Primárnym cieľom vzdelávania v problematike násilia na pracovisku je:

- zvyšovanie povedomia o fenoméne násilia na pracovisku,
- informovanie o jednotlivých formách a možných prejavov násilia na pracovisku,
- poskytnúť informácie o právnom postavení zamestnancov a o právnych následkoch násilia na pracovisku,
- poskytnúť informácie o zdravotných následkoch násilia na pracovisku,
- poskytnúť informácie o spôsobe právnej ochrany,
- zvyšovanie schopnosti zamestnancov racionálnejšie riešiť konflikty,
- zvýšenie efektivity vyrovnávania sa s agresivitou a násilným správaním sa na pracovisku,
- vytvoriť systém poradenstva alebo určiť konkrétnu osobu v organizácii, ktorá bude plniť prvú líniu usmernenia k danej problematike,
- spolupracovať s odborníkmi na danú problematiku, ako sú psychológovia alebo inštitúcie,
- tvorba vlastných interných školení, workshopov, teambuildingov atď.

Kľúčovým faktorom úspešnosti je, aby zamestnanci chápali, že vzdelávacie aktivity nie sú len benefitom, či možnosťou „oddýchnuť si od pracovných povinností“, ale súčasťou pracovného pôsobenia na ich pozícii, ktoré sa uskutočňuje s jasnými cieľmi a očakávanými

zmenami v správaní a výkonnosti zamestnancov. Zároveň je však treba zamestnancom zrozumiteľne komunikovať, že získané vedomosti a zručnosti ohľadom nastolenej témy násilia na pracovisku môžu a majú slúžiť na podporu ich duševného zdravia a aj na ich celkový osobnostný rozvoj a budúci rast, či už u súčasného zamestnávateľa alebo mimo neho.

### **Skončenie pracovnoprávneho vzťahu**

Všeobecná terminológia Zákonníka práce v súvislosti so skončením pracovného pomeru namiesto pojmu rozviazanie pracovného pomeru a pojmu zrušenie pracovného pomeru používa jednotné pomenovanie „skončenie pracovného pomeru“, ktorý sa stal jednotný pre všetky spôsoby skončenia pracovného pomeru uvedené v § 59 ods.1 a 2 Zákonníka práce. Súčasťou právnej úpravy pracovnoprávnych vzťahov a obdobných vzťahov je právna úprava štátnej služby a právna regulácia výkonu práce vo verejnej službe.

Zákonník práce upravuje skončenie pracovného pomeru v ustanoveniach § 59 až § 80, pričom upravuje právne skutočnosti, smerujúce k skončeniu pracovného pomeru, hromadné prepúšťanie, účasť zástupcov zamestnancov pri skončení pracovného pomeru, ďalej obsahuje ustanovenia o pracovnom posudku a o potvrdení o zamestnaní, o odstupnom a o odchodnom. Zákonník práce upravuje aj nároky z neplatného skončenia pracovného pomeru.

*V zákone č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov sa upravuje v ustanoveniach § 46 až § 58 skončenie štátnozamestnaneckého pomeru štátneho zamestnanca. Skončenie pracovného pomeru zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme sa riadi subsidiárne Zákonníkom práce, neuplatňujú sa ustanovenia zákona č. 552/2003 Z. z. o výkone práce vo verejnom záujme a zákona č. 553/2003 Z. z. o odmeňovaní niektorých zamestnancov pri výkone práce vo verejnom záujme. V ustanovení § 59 Zákonníka práce sú taxatívne upravené spôsoby skončenia pracovného pomeru, ktorý možno skončiť na základe právneho úkonu, a to dohodou, výpoveďou, okamžitým skončením alebo skončením v skúšobnej dobe. Pracovný pomer sa skončí na základe právnej udalosti, ktorou môže byť uplynutie času, na ktorý bol dohodnutý alebo smrťou zamestnanca, alebo na základe úradného rozhodnutia (napríklad pracovný pomer cudzincov alebo osoby bez štátnej*

príslušnosti) alebo na základe zákona (napríklad pracovný pomer učiteľov vysokých škôl podľa príslušného zákona o vysokých školách).

Okrem uvedených dôvodov skončenia pracovného pomeru možno podľa ustanovenia § 19 ods. 2 Zákonníka práce pracovný pomer skončiť aj odstúpením od pracovnej zmluvy do času, keď zamestnanec ešte nenastúpil do práce.<sup>159</sup>

Práve pri obetiach mobbingu/bossingu je výpoveď najčastejšou formou skončenia pracovného pomeru, a to najmä zo strany zamestnanca. V prípade, že chce zamestnávateľ skončiť s osobou – agresorom pracovný pomer, tak zvolí buď dohodu, ktorá je často podpísaná pod nátlakom alebo formu okamžitého skončenia pracovného pomeru. Práve zamestnanec, ktorý sa domnieva, že bol s ním neplatne skončený pracovný pomer, má možnosť v súlade s § 77 Zákonníka práce domáhať sa na súde tejto neplatnosti, a to z dôvodu, že tento právny úkon nie je v súlade s dobrými mravmi. Posúdenie súladu alebo nesúladu s dobrými mravmi patrí výlučne súdom. Základnou otázkou, ktorú si zamestnanec ako osoba, ktorá bola poškodená na svojich právach, tzn. žalobca kladie pred podaním žaloby je otázka, ktorý súd je príslušný na podanie žaloby. Túto otázku riešia nové pravidlá ohľadom určovania príslušnosti súdov, a to v súlade s § 24 Civilného sporového poriadku v nadväznosti s účinnosťou od 01.06.2023 na novú súdnu mapu. Podľa tohoto ustanovenia v rámci individuálnych pracovnoprávných sporov sú príslušné mestské a okresné sudy v obvode krajského súdu, to znamená, že ich je osem, a to konkrétne v Bratislave IV, v Košiciach, v Banskej Bystrici, v Nitre, v Prešove, v Trenčíne, v Trnave a v Žiline.

### ***Sťažnosť zamestnávateľovi v zmysle Zákonníka práce***

V súvislosti s porušením zásady rovnakého zaobchádzania v pracovnoprávných vzťahoch majú zamestnanci právo podať v súlade s § 13 ods.6 Zákonníka práce zamestnávateľovi sťažnosť. Zákonník práce nehovorí, čo presne má takáto sťažnosť obsahovať. Aby ju zamestnávateľ mohol objektívne prešetriť a vykonať nápravu, nemal by v nej chýbať opis konania, v dôsledku ktorého došlo k porušeniu zásady rovnakého

---

159 TKÁČ, V. a kol, Pracovné právo, Bellanium UMB, 2021. s.229



zaobchádzania, a tiež označenie osoby alebo osôb, ktoré sú podľa sťažovateľa za toto porušenie zodpovedné. V uvedenej súvislosti ZP predstavuje lex generalis vo vzťahu k antidiskriminačnému zákonu. Zároveň platí, že zamestnanec nesmie byť v pracovnoprávnom vzťahu prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo na zamestnávateľa sťažnosť, podnet na príslušnom orgáne inšpekcie práce, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti, nezachová mlčanlivosť o svojich pracovných podmienkach vrátane mzdových podmienok a o podmienkach zamestnávania alebo že si uplatňuje práva a právom chránené záujmy vyplývajúce z pracovnoprávneho vzťahu.

Práve inštitút sťažnosti podľa § 13 ods. 7 Zákonníka práce možno považovať za jediný pracovnoprávny inštitút obsiahnutý v Zákonníku práce, ktorý má procesnoprávny charakter a slúži na domáhanie sa pracovnoprávnej ochrany v mimosúdnom konaní.<sup>160</sup> Uplatnením inštitútu sťažnosti u zamestnávateľa nič nebráni zamestnancovi, aby si svoje práva, ktoré boli poškodené uplatnil aj prostredníctvom súdnej ochrany. Zákonník práce ani žiadny iný právny predpis nepodmieňuje tieto postupy. Zamestnanec sa preto napríklad môže priamo obrátiť na súd bez toho, aby podal sťažnosť.<sup>161</sup>

Ak podá v súlade s vyššie citovaným ustanovením zamestnanec sťažnosť má zamestnávateľ v zmysle Zákonníka práce bez zbytočného odkladu odpovedať. Ak by sťažnosť nebola určitá či zrozumiteľná, mal by zamestnávateľ vyzvať zamestnanca v dobrej viere na ich doplnenie v primeranej lehote s upozornením, že ak sťažnosť nedoplní, tak môže prísť k jej odmietnutiu alebo zastaveniu vybavovania.<sup>162</sup>

### **Podnet na inšpektorát práce**

V prípade nemožnosti využitia, prípadne zlyhania už spomenutých spôsobov riešenia násilných prejavov na pracovisku, má poškodený zamestnanec taktiež zákonné právo podať podnet na príslušný inšpektorát práce, ktorý je zo zákona oprávnený kontrolovať dodržiavanie

160 ŠVEC M. kol.: Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku, Wolters Kluwer , 2018 s. 12

161 ŠVEC M. kol.: Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku, Wolters Kluwer , 2018 s. 125

162 ŠVEC M. kol.: Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku, Wolters Kluwer , 2018 s. 132

pracovnoprávných predpisov u zamestnávateľa, a to na základe zákona o inšpekcii práce. Podnet možno podať písomne, ústne do zápisnice, telegraficky, telefaxom alebo elektronickou poštou. Z podnetu musí byť zrejmé:

- akej veci sa týka a
- proti komu smeruje.

Inšpektorát práce disponuje viacerými právomocami, ktoré zahŕňajú predovšetkým možnosť vykonania kontroly dodržiavania pracovnoprávných predpisov u zamestnávateľa, na ktoré nadväzuje oprávnenie inšpektorátu práce uložiť kontrolovanému subjektu povinnosť odstrániť zistené porušenia pracovnoprávných predpisov, pričom kontrolovanému subjektu môže byť zo strany inšpektorátu práce, v prípade závažnejšieho porušenia pracovnoprávných predpisov, uložená taktiež finančná sankcia - pokuta. Inšpektoráty práce však nie sú orgánmi oprávnenými posudzovať individuálne pracovnoprávne vzťahy a rozhodnúť o individuálnom nároku zamestnanca.<sup>163</sup> Problémom je tiež skutočnosť, že šikanózne konania je v mnohých prípadoch veľmi obtiažne preukázať (dôkazná núdza, nedostatok/žiadna súčinnosť zo strany zamestnancov – kolegov, utajenie sťažovateľa a pod.) a ich jednoznačné preukázanie si vyžaduje oveľa viac kompetencií ako majú samotné inšpektoráty práce. Aj preto zväčša inšpektori práce po prešetrení podnetu len oznámia sťažovateľovi zistené skutočnosti (stanovisko) a odporúčajú obrátiť sa v tejto veci na príslušný súd, prípadne aj na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. Konajúci súd však v rámci súdneho konania môže prihliadnuť aj na zamestnancom predložené stanovisko inšpektorátu práce, či SNSĽP.<sup>164</sup>

### **Mediácia**

Mediácia - najčastejšie využívaný a efektívny spôsob mimosúdneho riešenia sporov v Austrálii, Kanade, Veľkej Británii, USA, ale aj v mnohých krajinách Európy. Do nášho právneho poriadku bola mediácia zakotvená Zákonom č. 420/2004 Z. z o mediácii a o doplnení

163 HARAJDÍČ, J.: *Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany*. Bratislava: Justičná revue, 6, 2013, s. 841

164 OLŠOVSKÁ, A.: *Mobbing a bossing na pracovisku* [online]. [cit. 20.08.2023]. Bratislava, 2013. s. 139-140. Dostupné na: [https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162\\_mobbing.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf)

niektorých zákonov a vymedzená ako „*mimosúdna činnosť, pri ktorej osoby zúčastnené na mediácii pomocou mediátora riešia spor, ktorý vznikol z ich zmluvného vzťahu alebo iného právneho vzťahu.*“<sup>165</sup> Právo iniciovať mimosúdne konanie prostredníctvom mediácie prináleží každej fyzickej a právnickej osobe. Mediáciou možno riešiť spory vznikajúce z občianskoprávných, rodinnoprávných, obchodných záväzkových, **pracovnoprávných vzťahov**, ale aj na cezhraničné spory, ktoré vznikajú z obdobných právnych vzťahov.<sup>166</sup> Ide o neformálne konanie vedené nezávislou a nestrannou osobou – mediátorom, so zámerom vytvoriť stranám sporu vhodné podmienky pre komunikáciu a zmierlivé riešenie zohľadňujúce ich záujmy.

Prostredníctvom mediácie je však možné riešiť aj konflikty, či spory, ktoré nemajú základ v zmluvnom alebo právnom vzťahu, napríklad aj konflikty vznikajúce na pracovisku medzi zamestnancami, či zamestnancami a nadriadenými, teda **pracovné spory**. Cieľom mediačného konania je s prihliadnutím na záujmy zainteresovaných strán nájsť oboma stranami akceptovateľné riešenie sporu.

Na rozdiel od súdneho konania neformálnosť mediačného konania umožňuje stranám sporu, za pomoci kvalifikovanej a nestrannej osoby – mediátora, aktívne sa podieľať na hľadaní obojstranne vyhovujúceho riešenia bez straty kontroly nad týmto procesom.

Celé mediačné konanie je **viazané zákonnou mlčanlivosťou** nielen pre mediátora, ale aj pre účastníkov mediácie.

Výhody mediačného konania:

- úspora peňazí a času,
- podpora zachovania dobrých vzťahov strán, snaha o opätovnú nápravu už narušených dobrých vzťahov,
- pomoc v komunikácii strán,
- dobrovoľnosť a neformálnosť konania,
- vhodná alternatíva súdneho konania,
- rovnoprávnosť, diskretnosť a dôvernosť,

<sup>165</sup> Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov

<sup>166</sup> Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov



- v prípade neúspešného výsledku, stále možnosť využiť iné spôsoby riešenia sporu alebo konfliktu.<sup>167</sup>

Dohoda ako výsledok úspešného mediačného konania má písomnú formu a je osoby zúčastnené na mediácii záväzná. Za splnenia zákonom stanovených podmienok môže mať aj formu exekučného titulu, na základe ktorého môže oprávnený podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie.<sup>168</sup>

### **Žaloba v rámci antidiskriminačných sporov**

Ďalším spôsobom riešenia ochrany porušených práv nielen podľa antidiskriminačného zákona a Civilného sporového poriadku je antidiskriminačná žaloba. Antidiskriminačný spor je taký, ktorý sa týka porušenia zásady rovnakého zaobchádzania podľa predpisov o rovnakom zaobchádzaní a o ochrane pred diskrimináciou.

Priamo zákon č. 161/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok v rámci svojich ustanovení § 307 a nasl. upravuje antidiskriminačné spory s tým, že, aký spor je individuálnym pracovnoprávnym sporom, a to v dvoch zákonných definíciách:

- a) jedná sa o spor medzi zamestnancom a zamestnávateľom vyplývajúci z pracovnoprávných a iných obdobných pracovných vzťahov,
- b) sa považuje aj spor, ktorý vyplýva zo zásady rovnakého zaobchádzania, ak súvisí s individuálnym pracovnoprávnym sporom.<sup>169</sup>

Žalobu na súd môže podať osoba, ktorá sa napríklad neuspokojí so spôsobom riešenia, ktoré nastalo po podaní sťažnosti, ale rovnako aj osoba, ktorá sa rozhodla túto sťažnosť nepodať.

Konanie vo veciach súvisiacich s porušením jednej, alebo viacerých zo zásad rovnakého zaobchádzania sa začína na návrh osoby (fyzická/ právnická), namietajúcej, že jej právo bolo dotknuté porušením zásady rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalobca“). Žalobu možno podať priamo na všeobecný súd. Žalobca je povinný v návrhu označiť osobu, o ktorej tvrdí, že

<sup>167</sup> Čo je mediácia. [online]. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na: <https://mediacnecentrum.com/co-je-mediacia/>

<sup>168</sup> Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov

<sup>169</sup> Zákon č. 161/2015 Z. z. Civilný sporový poriadok - § 316

porušila zásadu rovnakého zaobchádzania (ďalej len „žalovaný“).<sup>170</sup> Na konanie sa vzťahuje Civilný sporový poriadok.

Pred podaním žaloby je dôležité zhromaždiť všetky relevantné podklady preukazujúce, čo sa stalo a ako sa to stalo. Napríklad, všetky rozhodnutia, ktoré boli dotknutej osobe doručené by mali mať písomnú podobu. Mali by sa spísať mená a pracovné funkcie všetkých osôb zainteresovaných do prípadu a uviesť si podrobné záznamy udalostí, vrátane toho, kto čo povedal a s uvedením dátumov a časov. Je možné predložiť aj nepriame dôkazy naznačujúce, že konanie zamestnávateľa voči dotknutej osobe bolo naozaj diskriminačné.

Uplatňuje sa tzv. obrátené dôkazné bremeno, t. j. žalovaný je povinný preukázať, že neporušil zásadu rovnakého zaobchádzania, za predpokladu, že žalobca súdu uvedie skutočnosti a predloží dôkazy, z ktorých možno mať dôvodne podozrenie, že porušenie zásady rovnakého zaobchádzania skutočne nastalo.<sup>171</sup>

Žalobou je možné sa domáhať, aby ten, kto porušil zásadu rovnakého zaobchádzania:

- upustil od svojho konania,
- ak je to možné, napravil protiprávny stav alebo poskytol primerané zadoštučenie,
- ak ide o nedodržanie zásady rovnakého zaobchádzania z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti, môže sa tiež domáhať neplatnosti právneho úkonu, ktorého účinnosť bola podľa osobitného predpisu pozastavená.

Náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch možno požadovať závažných prípadoch, ak primerané zadoštučenie nebolo postačujúce. Výšku náhrady nemajetkovej ujmy určuje súd, a to v peniazoch s prihliadnutím na mieru závažnosti vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.

Proti rozhodnutiu súdu prvého stupňa (okresný/mestský súd) sa možno odvolať na krajský súd. Následne je možné podať odvolanie na Najvyšší súd Slovenskej republiky.

---

170 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)

171 Barancová, H.: Zákoník práce. Komentár. 2. vydanie. Praha, C.H. Beck 2012, s.197.

## Ústavná sťažnosť

Ak diskriminácia nastane v dôsledku konania orgánu verejnej moci, a zároveň k diskriminácii došlo v spojení s porušením základných práv a slobôd zaručených Ústavou Slovenskej republiky, resp. tých základných práv a slobôd, ktoré sú zakotvené v medzinárodných zmluvách ratifikovaných Slovenskou republikou, je možné sa obrátiť so sťažnosťou na Ústavný súd Slovenskej republiky.

Samostatný zákon o Ústavnom súde SR upravuje okrem iného aj podanie ústavnej sťažnosti. Sťažovateľ alebo sťažovateľka môže po vyčerpaní dostupných opravných prostriedkov namietat' porušenie práva na rovnosť. Ústavnú sťažnosť je možné podať po vyčerpaní ostatných opravných prostriedkov stanovených zákonom, a to a v lehote 60 dní od posledného zamietavého rozhodnutia. Podanie sťažnosti na Ústavný súd Slovenskej republiky podlieha zastúpeniu advokátkou/advokátom tzn. v zmysle ustanovenia § 34 cit. zákona sa vyžaduje, aby bol sťažovateľ v konaní pred ústavným súdom obligatórne (povinne) zastúpený advokátom. K ústavnej sťažnosti musí byť preto pripojené plnomocenstvo na zastupovanie navrhovateľa advokátom, pričom v plnomocenstve sa musí výslovne uviesť, že sťažovateľ udeľuje zvolenému advokátovi splnomocnenie na zastupovanie pred ústavným súdom.<sup>172</sup>

## Zásah do osobnostných práv jednotlivca – poškodzovanie mena a dobrej povesti

Frekventovanou formou násilia na pracovisku je ohováranie, t. j. nepravdivé skutkové tvrdenia/neprimerané hodnotiace úsudky, ktoré majú difamačný charakter, a zároveň sú objektívne schopné zasiahnuť do dobrej povesti tohto zamestnanca.<sup>173</sup> Zásahom pritom môže byť aj kritika, ak táto presiahla rámec oprávnenej kritiky<sup>174</sup>. Zákon poskytuje ochranu už aj v prípade, keď neoprávnený zásah dobrú povesť len ohrozil, k samotnému priamemu poškodeniu dobrej povesti nemusí dôjsť.

<sup>172</sup> Zákon č. 314/2018 Z. z. o Ústavnom súde SR

<sup>173</sup> Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 18.09.2008, sp. zn. II. ÚS 211/08-36 a rozsudok Najvyššieho súdu SR z 31. januára 2011, sp. zn. 1 Cdo 113/2009

<sup>174</sup> Uznesenie Najvyššieho súdu SR z 23. 9. 2009, sp. zn. 4 Cdo 212/2007



V tomto prípade možno nájsť ochranu v občianskom práve prostredníctvom ust. § 11 až 16 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov.

Prostriedkami súdnej ochrany osobnosti človeka sú:

- návrh na upustenie od neoprávneného zásahu (tzv. negatívna žaloba),
- návrh na odstránenie následkov zásahov (tzv. reštitučná žaloba) a
- návrh na poskytnutie primeraného zadosťučinenia (tzv. satisfakčná žaloba).

Uvedené prostriedky súdnej ochrany môžu byť uplatnené samostatne alebo kumulatívne. Ich kumulatívne uplatnenie pritom závisí od účelu, napr. ak neoprávnený zásah do osobnostných práv stále trvá a vzniklo oprávnenie na zadosťučinenie, môže byť podaná negatívna žaloba so satisfakčnou žalobou. Z dôvodu toho, že na Vašu sťažnosť týždenník nereagoval, je potrebné podať jednu zo žalôb na súd.

### Podnet na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva

S cieľom implementovať a podporovať moderný systém ochrany ľudských práv v Slovenskej republike bolo s účinnosťou od 01.01.1994 na základe projektu Organizácie spojených národov zriadené Slovenské národné stredisko pre ľudské práva (ďalej len „Stredisko“) ako nezávislá právnická osoba so sídlom v Bratislave.

Vyššie uvedené možnosti ochrany a nápravy v prípadoch, kedy dochádza k násiliu na pracovisku, preto nie sú vyčerpávajúce. V súvislosti s ochranou pred šikanóznym správaním na pracovisku sa možno obrátiť (poškodený i svedkovia) i na Stredisko, prípadne jeho regionálne kancelárie, prostredníctvom **podnetu**.

V zmysle ustanovenia § 1 ods. 2 písm. e) zákona č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov Stredisko za účelom plnenia úloh v oblasti ľudských práv a základných slobôd zabezpečuje **bezplatnú právnu pomoc** obetiam diskriminácie a prejavov intolerancie, vrátane zastupovania účastníkov v konaní vo veciach porušenia zásady rovnakého zaobchádzania. Má právo požadovať súdy, prokuratúru, iné štátne orgány, orgány územnej samosprávy, orgány záujmovej samosprávy a iné inštitúcie o poskytnutie informácií o dodržiavaní ľudských práv.

Stredisko ako národný antidiskriminačný orgán a národná inštitúcia na ochranu a podporu ľudských práv na Slovensku taktiež na požiadanie fyzických osôb alebo právnických osôb vydáva **odborné stanoviská** vo veciach dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa osobitného predpisu – zákona 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).<sup>175</sup>

Z uvedeného vyplýva, že podanie podnetu na Stredisko ako prostriedok ochrany a pomoci voči násilnému správaniu na pracovisku prichádza do úvahy najmä v prípadoch, kedy takéto správanie vykazuje znaky diskriminácie na podklade niektorého z diskriminačných dôvodov vymedzených antidiskriminačným zákonom.

Zo zverejnených odborných stanovísk vyplýva, že Stredisko sa v rámci svojej činnosti zaoberalo viacerými podnetmi v súvislosti so šikanóznym konaním na pracovisku. V jednom zo svojich odborných stanovísk k mobbingu a bossingu konštatuje nasledovné: *„Stredisko dostalo viacero podnetov týkajúcich sa šikany na pracovisku, kde sa táto šikana objavila najmä vo forme bossingu, teda šikanujúca osoba bola nadriadená obeti šikany. Prípady bossingu, s ktorými sa Stredisko stretlo v rámci svojej činnosti, boli napríklad zákonom nedovolené monitorovanie zamestnanca, ktoré vyústilo do upozornenia na závažné porušenie pracovnej disciplíny, zadávanie úloh nad rozsah činností dohodnutých pracovnou zmluvou, konkrétne pedagogickej zamestnankyni boli nadriadenou zadávané úlohy ako upratovanie školského dvora alebo úprava zelene. Prejavmi bossingu vo viacerých prípadoch bolo aj vynechávanie zamestnanca z kolektívnych akcií a aktivít (napríklad zamestnanec ako jediný nedostal pozvánku na pracovnú akciu), alebo obmedzenie prístupu do niektorých pracovných priestorov, napríklad do jedálne.“*<sup>176</sup>

Konkrétne v tomto prípade sa žiadateľ prostredníctvom podnetu obrátil na Stredisko so žiadosťou o odborné stanovisko k problematike mobbingu a bossingu. Žiadal najmä o vymedzenie týchto pojmov, ich charakteristických znakov, a aj to, ako sa v praxi tieto javy

---

<sup>175</sup> Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

<sup>176</sup> *Odborné stanovisko SNSLP - Mobbing, bossing*. [online]. 2015. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/12-Odborne-stanovisko-mobbing-bossing.pdf>

prejavujú. Zaujímal sa taktiež o skúsenosti Strediska s mobbingom a bossingom na Slovensku. Stredisko v rámci objasnenia pojmov v tomto odbornom stanovisku, okrem iného uviedlo: „Bossing za určitých okolností možno považovať za formu obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy, a to vtedy, ak by bol daný antidiskriminačný dôvod. Obťažovanie môže mať rôzne formy. Ak má obťažovanie vyššiu frekvenciu alebo intenzitu, môže prerásť až do šikanovania či bossingu, ktoré taktiež možno považovať za formu obťažovania. Jedným z podstatných znakov obťažovania je to, že z pohľadu osoby, voči ktorej je namierené, ide o nechcené správanie. V prípade obťažovania v zmysle antidiskriminačnej legislatívy by mal byť prítomný aj diskriminačný dôvod. Ak tento dôvod neexistuje, hovoríme o obťažovaní mimo rámca antidiskriminačnej legislatívy.“<sup>177</sup>

Stredisko sa taktiež zaoberalo podnetom sťažovateľky, ktorá požiadala o poskytnutie informácií k charakteristike šikany a možnosti jej posúdenia Strediskom, a to v prípade šikany na pracovisku zo strany bývalého zamestnávateľa. Stredisko sa v tomto odbornom stanovisku vyjadrilo aj k problematike obráteného (preneseného) dôkazného bremena v zmysle § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona v súdnom spore.<sup>178</sup>

Stredisko sa v rámci svojej činnosti taktiež zaoberalo prípadmi, kedy sa doručený podnet týkal žiadosti o poskytnutie právnej pomoci vo forme právneho poradenstva, týkajúceho sa správneho postupu v kontexte prevencie a nápravy vzniknutého stavu na pracovisku a prostredníctvom svojho odborného stanoviska poskytlo informácie aj o právnych prostriedkoch riešenia bossingu na pracovisku.<sup>179</sup>

Veľa žiadostí o poskytnutie odborného stanoviska súvisí s problematikou neplatnosti skončenia pracovného pomeru ako priameho dôsledku šikanovania, či diskriminácie na pracovisku. S neplatnosťou skončenia pracovného pomeru súvisí aj odborné stanovisko –

177 Odborné stanovisko SNSLP - Mobbing, bossing. [online]. 2015. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/12-Odborne-stanovisko-mobbing-bossing.pdf>

178 Bližšie pozri: Odborné stanovisko SNSLP - Šikana na pracovisku. [online]. 2017. [cit. 23.10.2023]. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-4-Odborne-stanovisko-sikana-na-pracovisku.pdf>

179 Napríklad: Odborné stanoviská SNSLP – Právne prostriedky riešenia bossingu na pracovisku. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-18-Odborne-stanovisko-pravne-prostriedky-riesenia-bossingu-na-pracovisku.pdf> alebo aj <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-9-Odborne-stanovisko-pravne-prostriedky-riesenia-bossingu-na-pracovisku.pdf>



Šikana zo strany nadriadenej z roku 2017, v ktorom Stredisko identifikovalo znaky šikany na bývalom pracovisku žiadateľky vo vzťahu k nej zo strany jej nadriadenej, teda znaky porušenia § 13 ods. 3 Zákonníka práce. V tomto prípade Stredisko ako zneužitie práv zamestnávateľa so zámerom uškodiť žiadateľke hodnotilo upozornenia adresované žiadateľke na porušenie pracovnej disciplíny a za neuspokojivé plnenie pracovných úloh, a to s ohľadom na ich spôsob, obsah a okolnosti. V tomto prípade boli identifikované aj ďalšie znaky, ktoré sa typicky objavujú na pracovisku vo vzťahu k obeti šikany, a to napr.: izolovanie žiadateľky od kolektívu a nezapájanie jej osoby do aktivít, vrátane aktivít potrebných pre riadne plnenie jej pracovných úloh i finančné postihy.<sup>180</sup> Záverom tak Stredisko konštatovalo, že žiadateľka má právo domáhať sa právnej ochrany podľa antidiskriminačného zákona zo strany zamestnávateľa.

Stredisko sa na základe podnetov, v ktorých bola zo strany klientov namietaná šikana a diskriminácia v pracovnom prostredí vo svojich odborných stanoviskách venovalo aj témam ako sexuálne obťažovanie na pracovisku s následným okamžitým skončením pracovného pomeru, nepredĺženie štátnozamestnaneckého pomeru v kontexte porušenia zásady rovnakého zaobchádzania, obťažovanie z dôvodu nepriaznivého zdravotného stavu v pracovnoprávných vzťahoch, úkon zamestnávateľa ako predpoklad posúdenia neoprávneného postihu v pracovnoprávnom vzťahu, porušenie zásady rovnakého zaobchádzania pri výkone práce vo verejnom záujme i diskriminácii v pracovnoprávných vzťahoch ako takých.<sup>181</sup>

Aj v nadväznosti na vyššie uvedené možno konštatovať, že Stredisko sa stretáva s veľkým množstvom podnetov, v ktorých bola namietaná tzv. šikana na pracovisku, označovaná aj ako „mobbing“, alebo pojmom „bossing“. Stredisko zároveň považuje šikanu na pracovisku za veľmi závažný problém, ktorý dokáže hlboko zasiahnuť ľudskú dôstojnosť človeka.

Za účelom plnenia úloh vo oblasti ľudských práv a základných slobôd a v súlade so svojím mandátom Stredisko monitoruje a hodnotí dodržiavanie ľudských práv, základných

---

<sup>180</sup> Odborné stanovisko SNSLP - Šikana zo strany nadriadenej. [online]. 2017. [cit. 23.10.2023]. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-16-Odborne-stanovisko-sikana-zo-strany-nadriadenej.pdf>

<sup>181</sup> Bližšie pozri *Odborné stanoviská – SNSLP*. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/nasa-cinnost/pravne-služby/odborne-stanoviska/>

slobôd, ako aj zásady rovnakého zaobchádzania. Uskutočňuje taktiež výskumy a prieskumy na poskytovanie údajov v oblasti ľudských práv, zhromažďuje a šíri informácie v tejto oblasti, pripravuje vzdelávacie aktivity a podieľa sa na informačných kampaniach s cieľom zvyšovania tolerance spoločnosti. Každoročne do 30. apríla príslušného kalendárneho roka vypracúva a na svojom webovom sídle zverejňuje Správu o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v SR za predchádzajúci kalendárny rok (ďalej len „Správa“).<sup>182</sup>

Problematikou šikanózneho správania na pracovisku sa Stredisko zaoberá aj v niektorých svojich správach, nakoľko ide o veľmi závažné zásahy do práv jednotlivcov, o čom svedčí aj pravidelné kontaktovanie Strediska osobami, ktoré pociťujú, že došlo k zásahu do ich práv, predovšetkým porušením zásady rovnakého zaobchádzania zo strany nadriadeného, či zamestnávateľa. Svoju pozornosť v nich venovalo právnej úprave a bližšej charakteristike šikany, jej dôsledkom i možnostiam riešenia. Uvádza tiež najvýznamnejšie udalosti súvisiace s mobbingom a bossingom a koncipuje odporúčania pre zamestnancov, zamestnávateľov ako aj pre príslušné orgány v súvislosti so šikanou na pracovisku.<sup>183</sup> V správe za rok 2016 sa Stredisko rozhodlo poukázať aj na problematiku psychosociálnych ochorení ako negatívne sa vyvíjajúceho javu v dôsledku narastajúcich šikanózných prejavov na pracoviskách. Uvádza, že *„psychosociálne ochorenie je psychologickým znevýhodnením, ktoré v interakcii s inými bariérami vytvára priestor pre zdravotné postihnutie. Psychosociálne ochorenie môže byť priamo podmienené vplyvom pracovného prostredia a jeho rôznymi prejavmi. Pre Stredisko sú dôležité tie prejavy, ktoré naplňajú skutkovú podstatu diskriminácie na pracovisku a šikanózneho správania zo strany nadriadených, resp. kolegov a vedie k ochoreniu na základe psychosociálnych záťaží.“*<sup>184</sup> V tejto súvislosti Stredisko dokonca koncipovalo odporúčanie vo vzťahu ku kompetentným orgánom, vypracovať presné označenie pojmu „psychosociálne

182 Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

183 Napríklad: Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2015*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2016. s. 155-164. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2015.pdf>

184 Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2016*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2017. s. 142-149. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2016.pdf>

ochorenie“, ako aj legislatívne ho zakotviť.<sup>185</sup> Stredisko ešte v roku 2016 vyjadrilo odporúčanie uzákoniť pojem šikana na pracovisku, komplexnú úpravu tejto problematiky, ako aj individuálnu zodpovednosť za šikanózne konanie na pracovisku.<sup>186</sup>

Vo vzťahu k problematike šikanovania na pracovisku Stredisko uvádza niekoľko ďalších odporúčaní. V prípade zamestnancov je to napríklad:

- riešenie už prvých náznakov šikany osobným pohovorom s aktérom šikany, zamestnávateľom, prípadne na pracovnej porade, a
- pri neuspokojivom výsledku riešenia vzniknutej situácie na pracovisku, kontaktovanie orgánov poskytujúcich pomoc zamestnancom (odborová organizácia, inšpektorát práce, Stredisko, či kontrolné orgány).

Pokiaľ ide o zamestnávateľov, tí by podľa odporúčaní Strediska mali predovšetkým dbať na kontrolu pracovnej klímy na pracovisku (dotazníky, pracovné porady a pod.), zabezpečiť odborné vzdelávanie k problematike šikany na pracovisku alebo tiež kvalifikovať šikanu na pracovisku ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a potencionálny dôvod na okamžité skončenie pracovného pomeru.<sup>187</sup>

S ohľadom na vyššie uvedené sice Stredisko nemožno považovať za inštitúciu, ktorej by sa v konkrétnom prípade podarilo úplne zabezpečiť nápravu, avšak jej informovanie a následná súčinnosť môže napomôcť nielen tomu - ktorému prípadu, ale aj zlepšeniu situácie v tejto oblasti v celoštátnom kontexte.

V tejto súvislosti zároveň považujeme za potrebné upozorniť na skutočnosť, resp. doplniť, že do pôsobnosti verejného ochrancu práv – ombudsmana patrí preskúmavanie možného porušovania základných práv a slobôd len zo strany orgánov verejnej správy, pričom v niektorých prípadoch môže dôjsť aj k diskriminačnému konaniu zo strany štátu, avšak

---

185 Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2016*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2017. s. 142-149. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2016.pdf>

186 Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2015*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2016. s. 163-164. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2015.pdf>

187 Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2015*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2016. s. 163-164. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2015.pdf>



orgánom pre posudzovanie diskriminácie v Slovenskej republike je Slovenské národné stredisko pre ľudské práva. V pracovnoprávných vzťahoch je pôsobnosť verejného ochrancu práv v zásade vylúčená.<sup>188</sup>

Verejný ochranca práv nedisponuje žiadnymi prostriedkami na vyriešenie problému mobbingu/bossingu, či diskriminácie na pracovisku.<sup>189</sup>

V nadväznosti na uvedené sa preto v prípadoch, kedy došlo k pochybeniu v súvislosti s výpoveďami a ich neplatnosťou, porušeniu pracovnej disciplíny, či mobbingu a/alebo bossingu, odporúčame obrátiť so svojím podnetom buď na príslušný inšpektorát práce alebo Stredisko, ktoré sa zo zákona môže zaoberať šikanou a diskrimináciou.

### **Oznámenie o priestupku na príslušné orgány**

Ďalším možným prostriedkom ochrany obete od neželaných prejavov na pracovisku je iniciovanie priestupkového konania oznámením o spáchaní priestupku. V zmysle ustanovenia § 67 zákona o priestupkoch sú priestupky prejednávané „ex off“ – z úradnej povinnosti. Z uvedeného pravidla, však tento zákon zároveň ustanovuje výnimku pri priestupkoch podľa § 42a (priestupok na úseku práva na prístup k informáciám) ako aj priestupkoch podľa § 49 ods. 1 písm. a), t. j. *pri priestupku proti občianskemu spolunažívaniu spočívajúcom v ublížení na cti*. V zmysle ustanovenia § 68 ods. 1 zákona o priestupkoch sa tieto priestupky prejednávajú *len na návrh postihnutej osoby*.

Návrh sa podáva príslušnému správneému 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. Z návrhu musí byť zrejmé, kto je postihnutou osobou, koho navrhovateľ označuje za páchatela a kde, kedy a akým spôsobom sa mal priestupok spáchať.<sup>190</sup> Priestupkový zákon umožňuje navrhovateľovi, aby svoj návrh vzal späť. V takom prípade správny orgán

<sup>188</sup> Je váš prípad pre nás? [online]. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na: <https://vop.gov.sk/je-vas-pripad-pre-nas/>

<sup>189</sup> Porovnaj s právomocami českého ombudsmana na: <https://www.ochrance.cz/pusobnost/rovne-zachazeni-a-diskriminace/>

<sup>190</sup> Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

priestupkové konanie zastaví. K späťvzatiu návrhu môže dôjsť v ktoromkoľvek štádiu priestupkového konania, vrátane odvolacieho konania.

### **Trestné oznámenie**

V závažnejších prípadoch násilného správania na pracovisku prichádza do úvahy aj podanie trestného oznámenia pre podozrenie zo spáchania trestného činu. Trestné oznámenie môže podať ktokoľvek, na ktorejkoľvek polícii, prokuratúre, príp. súde. Môže byť podané priamo obeťou trestného činu, ale aj inou osobou, ktorá sa dozvedela, že niekto z jej okolia sa stal obeťou trestného činu, utrpel škodu či spáchal trestný čin.

Pokiaľ ide o formu, trestné oznámenie možno podať písomne, ústne do zápisnice, ale aj elektroniky so zaručeným elektronickým podpisom. Po obsahovej stránke je nevyhnutné uviesť najmä:

- opis skutku, ktorý sa stal,
- kontaktné údaje oznamovateľa, a
- opis spôsobenej škody spolu s informáciou, či si oznamovateľ uplatňujete nárok na náhradu škody (uvedené platí len v prípade, ak je oznamovateľ zároveň obeťou trestného činu). Trestné oznámenie nesmie byť anonymné, avšak na žiadosť v ňom policajt alebo prokurátor údaje o oznamovateľovi neuvedie <sup>191</sup>

Pre efektívne zvolenie prostriedku ochrany pred mobbingom a bossingom je nevyhnutné vždy zohľadniť okolnosti konkrétneho prípadu. V niektorých prípadoch môže poškodený urobiť nápravu samotnou sťažnosťou, inokedy práve naopak by nemal váhať s podaním žaloby alebo iného právneho prostriedku ochrany práv.

### **De lege ferenda**

Napriek závažnosti analyzovanej problematiky, súčasné zákony neposkytujú dostatočnú ochranu v takej miere, aby bolo možné na pracovisku zasiahnuť proti násiliu (obťažovaniu) každého druhu, čoho dôvodom je aj absencia explicitnej právnej úpravy. Aj

191 Ako začína trestné konanie? [online]. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na: <https://www.justice.gov.sk/sluzby/pomoc-obetiam/obete-trestnych-cinov/trestne-konanie/>

vzhľadom k tomu, že ide o celospoločenský nežiadúci jav dotýkajúci sa takmer každej osoby, je potrebné zlepšiť právnu situáciu v tomto smere prijatím príslušnej právnej úpravy.

Na základe analýzy právnych úprav mobbingu, bossingu a šikany na pracovisku v iných štátoch, prichádza do úvahy prijatie osobitného zákona komplexne upravujúceho túto problematiku, prípadne doplnenie platnej úpravy Zákonníka práce a zákona o BOZP o nové ustanovenia. Ako najdôležitejšie sa v tejto súvislosti javí zákonné vymedzenie a zakotvenie jednotlivých pojmov šikanózneho správania na pracovisku – mobbing, bossing, prípadne iného vhodného pojmu subsumujúceho prejavy takéhoto správania (napr. obťažovanie alebo šikanovanie na pracovisku) a tiež koncipovať výslovný zákaz takéhoto konania. Zákony by mali výslovne chrániť aj duševné blaho zamestnancov, nie len to fyzické.

Pokiaľ ide o ochranu osôb postihnutých šikanóznym správaním na pracovisku, okrem už existujúcich možností poskytovaných obetiam šikanovania na pracovisku, môže zákonodarca nájsť inšpiráciu aj v právnych úpravách iných krajín. Zaujímavá v tomto ohľade je napríklad chorvátska právna úprava (Zákon o práci č. 93/2014) umožňujúca obeti obťažovania na pracovisku prestať pracovať až do momentu, kedy budú prijaté primerané opatrenia na zabránenie takémuto správaniu a zabezpečení jej ochrany, a to za predpokladu, že obeť v zákonom stanovenej lehote požiada na príslušnom súde o ochranu svojich práv a oznámi túto skutočnosť aj svojmu zamestnávateľovi. V období prerušenia práce jej dokonca prináleží aj nárok na mzdu (ak následne súd vyhodnotí podanie obete ako nedôvodné, je zamestnávateľ oprávnený žiadať o vrátenie takto vyplatenej mzdy).

Vo vzťahu k povinnostiam zamestnávateľa v zmysle Zákonníka práce možno uvažovať o zavedení povinnosti zamestnávateľa prijať vnútorný predpis upravujúci postupy pri výskyte šikanovania na pracovisku, ako aj povinnosti zamestnávateľa pri nástupe do zamestnania preukázateľne oboznámiť každého zamestnanca aj s ustanoveniami týkajúcimi sa šikanovania na pracovisku a súvisiacim vnútorným predpisom (pozri § 47 ods. 2 Zákonníka práce). V tejto súvislosti by bolo možné taktiež v rámci inšpekcie práce uvažovať aj o vymedzení nových sankcií vo forme pokuty, v prípadoch, kedy by zamestnávateľ nesplnil tieto povinnosti.



Osobitne je v rámci interných predpisov vhodné kvalifikovať šikanovanie na pracovisku ako závažné porušenie pracovnej disciplíny a zvýšiť tak aj individuálnu zodpovednosť za takéto konanie.

Zákon o BOZP vo všeobecnosti požaduje od zamestnávateľa vytvorenie zdravého a bezpečného prostredia i podmienok. Dôležitým sa preto javí zakotvenie základných povinností zamestnávateľa s ohľadom na prijímanie opatrení na predchádzanie šikanovaniu na pracovisku aj do tohto všeobecne záväzného právneho predpisu, ako napríklad povinnosť realizácie periodického vzdelávania zamestnancov o problematike šikanovania na pracovisku.

Psychický teror na pracovisku by sa mal stať/byť tiež ústrednou témou zástupcov zamestnancov, tzn. odborov, odborových organizácií. Zdravá atmosféra na pracovisku je totiž minimálne tak dôležitá, ako zvýšenie platu o niekoľko percentuálnych bodov, nakoľko významne eliminuje vznik nežiadúcich javov akými sú i mobbing, bossing, či šikana. Súčinnosť zástupcov zamestnancov by mohla byť podmienkou napríklad pre prijatie už vyššie spomínaného vnútorného predpisu týkajúceho sa šikanovania na pracovisku, ktorý by tak bol viazaný na ich súhlas alebo prerokovanie. Okrem toho by ingerencia zástupcov zamestnancov mohla byť taktiež súčasťou zavedeného procesu, kedy by sa aj zástupca zamestnancov zúčastňoval na riešení konkrétneho prípadu šikanovania u zamestnávateľa. Napríklad v zmysle luxemburského zákonníka práce sa do všetkých kolektívnych zmlúv musia zahŕňať aj opatrenia proti mobbingu.

V súvislosti s legislatívnymi opatreniami na elimináciu šikanózneho správania na pracovisku alebo s riešením jeho následkov, možno uvažovať aj o zmenách v oblasti trestného práva, konkrétne o vymedzení novej skutkovej podstaty trestného činu šikanovania na pracovisku po vzore krajín ako Francúzsko, Grécko, Španielsko či Chorvátsko.

Na základe podnetov sa problematikou šikanovania na pracovisku zaoberá aj inšpekcia práce. Ako sme už vyššie uviedli, táto oblasť však stojí na samom okraji záujmov príslušných inšpektorátov práce. Negatívne skúsenosti z ich kontrolnej činnosti uvádzajú nielen obeť, ale aj odborníci z tejto oblasti. Príčin slabej zainteresovanosti týchto orgánov je viacero, od nedostatku personálnych kapacít, financií, slabého metodického usmernenia v problematike až po zľahčovanie a podceňovanie dopadov šikanózneho správania na pracovisku.

V konkrétnych prípadoch je z pohľadu inšpektorátu práce taktiež veľmi zložité dostatočne preukázať takéto konanie. Inšpektori práce nedisponujú pri zisťovaní skutkového stavu takými možnosťami ako napríklad orgány činné v trestnom konaní alebo súd. V rámci úvah de lege ferenda by preto v tejto súvislosti bolo vhodné uvažovať o posilnení, resp. rozšírení oprávnení inšpektorov práce týmto smerom.

## 6 Praktická štúdia – Dotazníkové šetrenie

**Hlavným cieľom výskumu** bolo potvrdenie analýzy teoretickej časti výskumu. Predovšetkým šlo o zostavenie dotazníkového šetrenia, a to za účelom zistenia aká je informovanosť zamestnancov o problematike násilia na pracovisku.

**Hlavnou výskumnou otázkou, hypotézou,** je potvrdenie či a ak áno, tak ako a v akej miere:

1. sa zamestnanci stretávajú s násilím na pracovisku, psychickým alebo fyzickým,
2. nepoznajú výraz mobbing a bossing,
3. stretli sa s násilím na pracovisku, a

medzi **hypotézy** sme zaradili aj potvrdenie či a ak áno majú zamestnanci:

1. vedomosť o spôsobe právnej ochrany,
2. vedomosť o vnútorných predpisov zamestnávateľov zabraňujúcich násiliu na pracovisku,
3. záujem, aby úrad/organizácia, kde pracujú spolupracoval/a s odborníkmi, lekármi alebo inou organizáciou v danej oblasti.

Na skúmanie problematiky násilia na pracovisku sme rozhodli využiť kvantitatívnu metódu vo forme dotazníkového šetrenia. **Hlavným cieľom kvantitatívneho výskumu** je analýza získaných dát, na náklade ktorých bude možné navrhnúť možné riešenie, ktoré by v konečnom dôsledku mohlo viesť k zlepšeniu vzťahov na pracovisku.

Dotazníkové šetrenie je jednou z najefektívnejších kvantitatívnych metód, kde údaje od respondentov sú získavané písomne prostredníctvom dotazníka. Východiskom pre konštrukciu dotazníka sú hypotézy (viď. vyššie), ktoré nám zároveň určujú, ktoré javy majú byť šetrené. Tým sa zabráni nahromadeniu nadbytočných informácií.



Pri tejto metóde nedochádza k priamej interakcii výskumného pracovníka/autora dotazníka s respondentmi. Táto neexistencia priameho styku dáva skúmaným osobám väčšiu dôveru v anonymitu šetrenia. Ale keďže nedochádza k priamej interakcii, výskumný pracovník nemá možnosť reagovať na prípadné námietky alebo otázky od respondentov.

Dotazníkové šetrenie tak prešlo najprv testovacou fázou, ktorá nám zaistila validitu otázok v dotazníku, odstránenie prípadných nedostatkov a zároveň bolo možné zapracovať prípadné pripomienky z užívateľského testovania. Výsledkom bol finálny dotazníkový prieskum.

### Výsledky kvantitatívneho výskumu

Prieskumnú vzorku tvorili zamestnanci rôznych inštitúcií naprieč celým Slovenskom. Dotazník bol zasielaný predovšetkým prostredníctvom elektronickej komunikácie ako sú sociálne siete, emaily a iné. Návratnosť z pohľadu vyhodnotenia dotazníka bola primeraná vzhľadom na skutočnosť, že sa dotazníkový prieskum uskutočnil primárne na začiatku letných prázdnin. Na položené otázky odpovedalo celkovo 56 respondentov.

Dotazníkový prieskum pozostával celkovo z 33 otázok, z toho pri 32 otázkach bolo povinné vyplnenie a len na poslednú otázku mohli respondenti dobrovoľne odpovedať, t. j. vyjadriť svoj názor alebo postreh. Z celkového počtu respondentov sa nám nepodarilo získať žiaden názor, postreh, čo je ale do istej miery pochopiteľné, keďže sa jedná o citlivú tému.

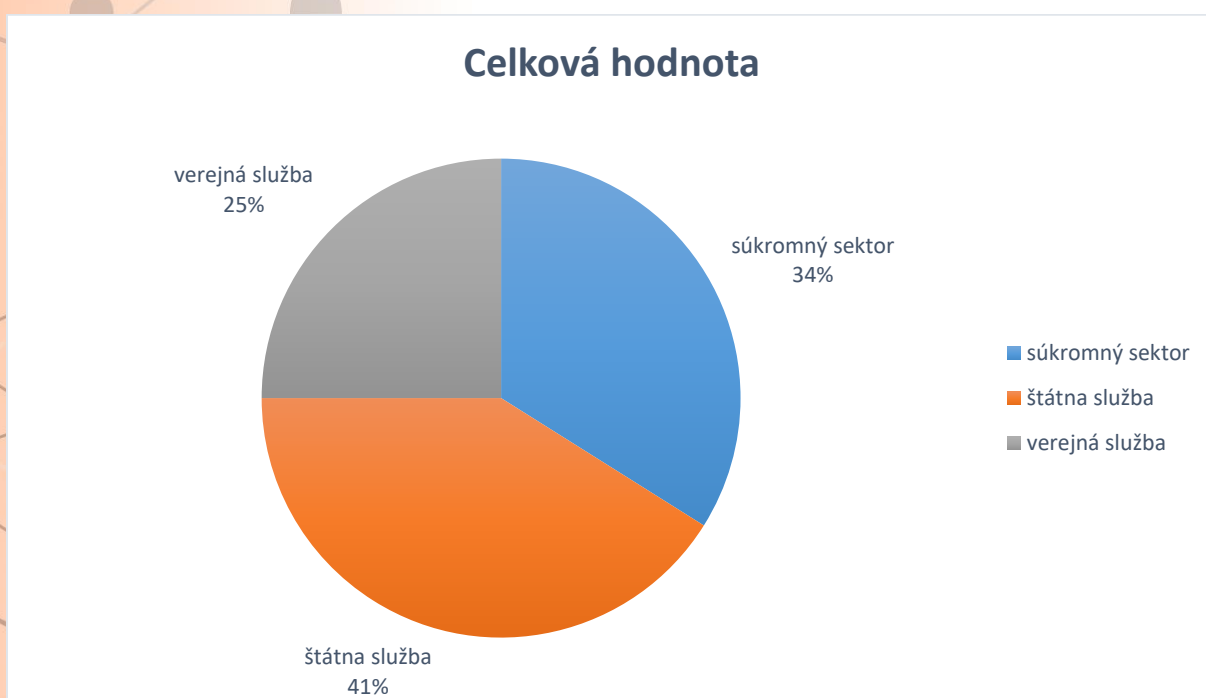
Na začiatku dotazníkového šetrenia sme použili tzv. „rozdeľovaciu otázku“, ktorá respondentov rozdelila podľa oblasti v ktorej sú zamestnaní. Mali na výber medzi tromi základnými sektormi a to, súkromná sféra, štátna služba a verejná služba.

Týmto spôsobom sme dosiahli hneď v úvode dotazníkového šetrenia to, že v rámci vyhodnotenia sme vedeli vyhodnotiť každú pracovnú oblasť jednotlivo, čo nám umožnilo získať väčšie množstvo relevantných dát, s ktorými sme mohli pracovať.

Pôvodne sme mali v úmysle zozbierať dáta len zo štátnej služby a verejnej služby. Rozdelenie do troch oblastí nám vyplynulo z testovacej fázy dotazníkového šetrenia. Vďaka iniciatíve testovacích respondentov sa dotazník dostal aj k zamestnancom súkromného sektora. Bolo na mieste, a vecne žiadané, aby sme danú skutočnosť akceptovali a zaradili aj

tento súkromný sektor do dotazníkového šetrenia. To nám umožnilo získať relevantnejšie dáta naprieč celým pracovným sektorom, teda nedošlo k nežiadúcej diskriminácii respondentov podľa pracovnej oblasti.

Celkový počet respondentov, ktorí sa zúčastnili dotazníkového šetrenia bol v počte 56 (100 %). V rámci prvej otázky sa rozdelili respondenti do troch kategórií. Zamestnanie v štátnej službe uviedlo 23 respondentov v celkovej miere 41 %, vo verejnej službe 14 respondentov v mierke 25 % a v súkromnom sektore je zamestnaných 19 v mierke 34 % respondentov dotazníkového šetrenia.



Graf 1 Rozdelenie respondentov podľa pracovnej oblasti

Z celkového počtu 56 respondentov (100 %), ktorí sa zúčastnili dotazníkového šetrenia bolo 45 žien v celkovej miere 80,36 %, a 11 mužov v celkovej miere 19,64 %.

Z toho sa dotazníkového šetrenia zúčastnilo:

1. z celkového počtu 23 respondentov v štátnej službe:
  - (1) 20 žien (87 %) a
  - (2) 3 muži (13 %),

2. z celkového počtu 14 respondentov vo verejnej službe:

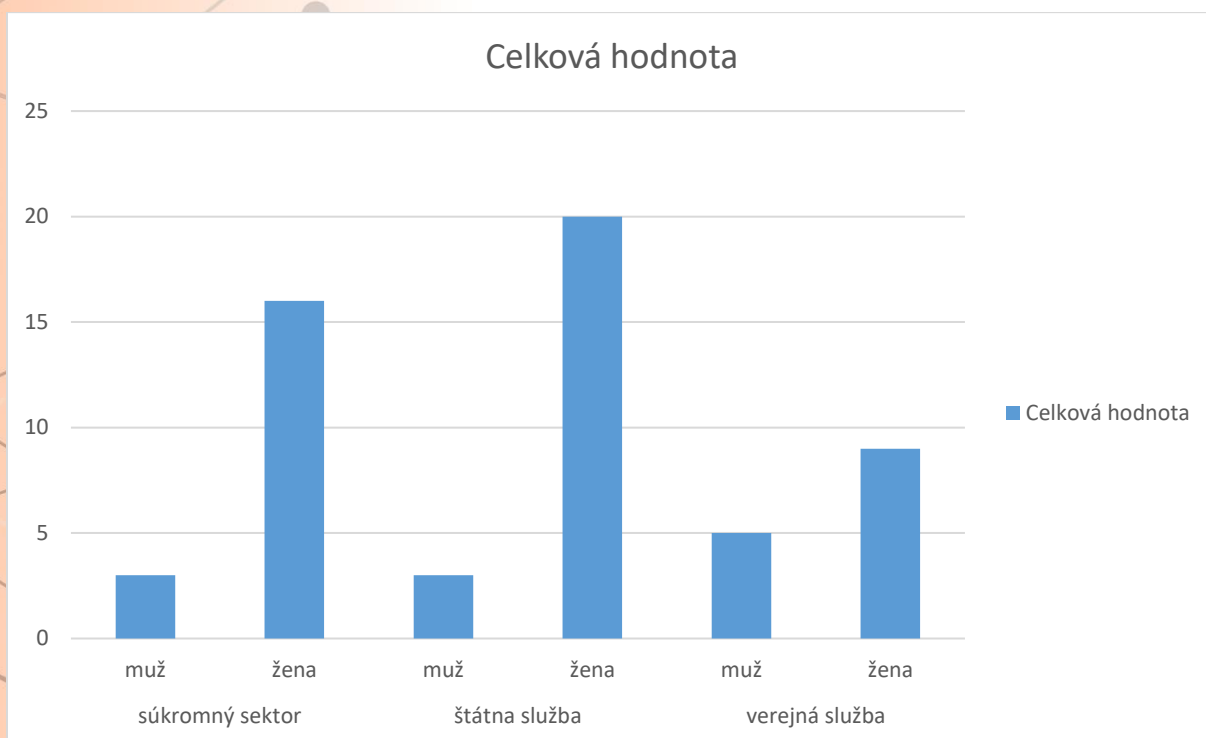
(1) 9 žien (64,3 %) a

(2) 5 mužov (35,7 %),

3. z celkového počtu 19 respondentov v súkromnej sfére:

(1) 16 žien (84,2 %) a

(2) 3 muži (15,8 %).

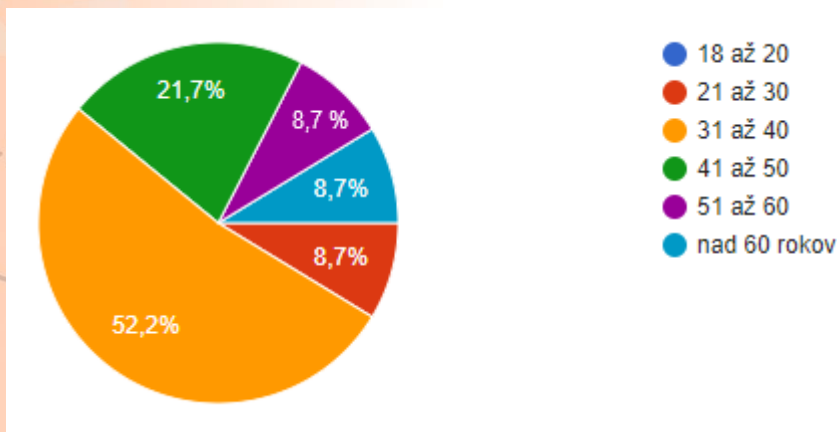


Graf 2 Rozdelenie podľa pohlavia

Podľa veku bolo najviac respondentov vo vekovej kategórii 31 až 40 rokov v počte 22 (39,3 %), nasledovala skupina 41 až 50 rokov v počte 13 (23,2 %), v tesnej blízkosti bola kategória vo veku 51 a 60 rokov v počte 12 (21,43 %) a nakoniec tesne vedľa seba boli zastúpené kategórie 21 až 30 rokov v počte 5 (8,93 %) a nad 60 rokov v počte 4 (7,14 %) respondenti.

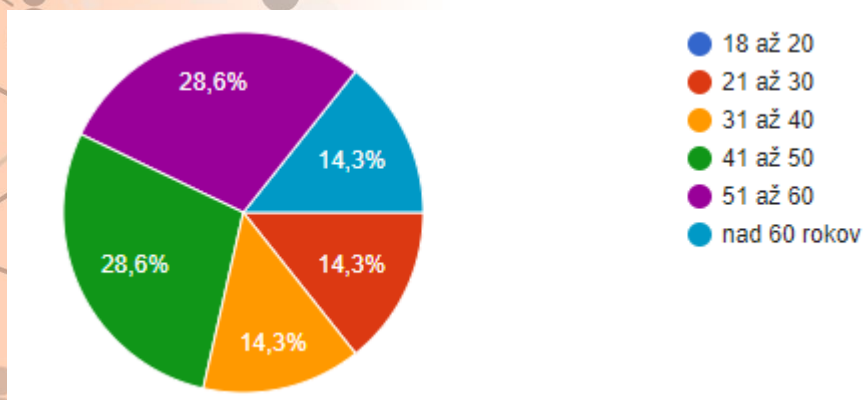


Z toho v štátnej službe sa dotazníkového šetrenia zúčastnilo 23 respondentov (100 %) z toho bolo najviac zastúpených respondentov vo vekovej kategórii 31 až 40 rokov v počte 12 (52,2 %), nasledovala veková kategória 41 až 50 rokov v počte 5 (21,7 %), za nimi v rovnakom počte 2 (8,7 %) respondenti boli vo vekových kategóriách 21 až 30 rokov, 51 až 60 rokov a nad 60 rokov.



Graf 3 Rozdelenie podľa veku – štátna služba

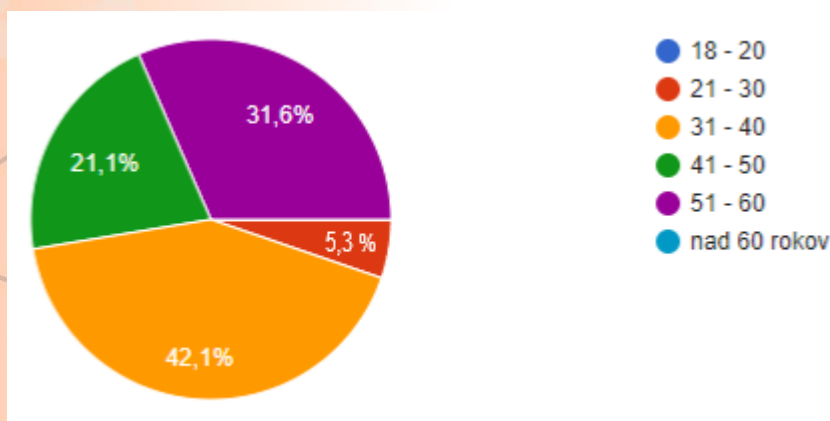
Vo verejnej službe sa dotazníkového šetrenia zúčastnilo 14 respondentov (100 %) z toho bolo po 4 respondentov (28,6 %) vo vekovej kategórii 41 až 50 rokov a 51 až 60 rokov, za nimi v rovnakom počte 2 (14,3 %) respondenti boli vo vekových kategóriách 21 až 30 rokov, 31 až 40 rokov a nad 60 rokov.



Graf 4 Rozdelenie podľa veku – verejná služba

V súkromnej sfére sa dotazníkového šetrenia zúčastnilo 19 respondentov (100 %) z toho bolo najviac zastúpených respondentov vo vekovej kategórii 31 až 40 rokov v počte

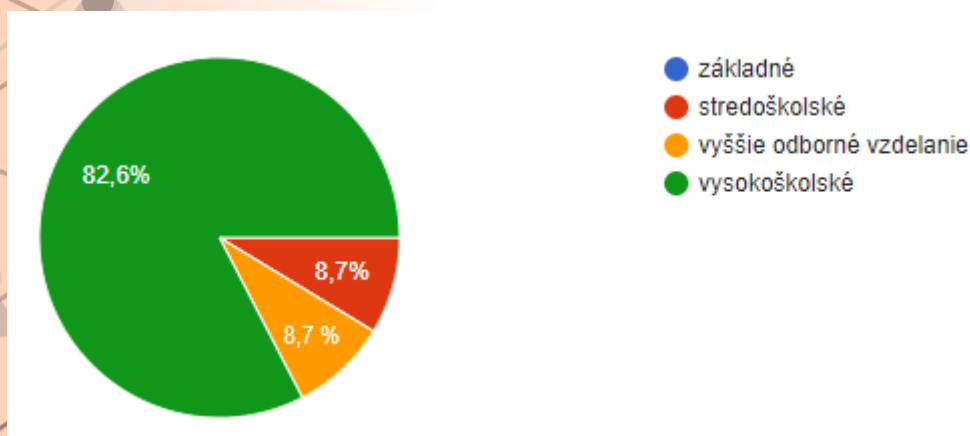
8 (42,1 %), nasledovala veková kategória a 51 až 60 rokov v počte 6 (31,6 %) respondentov, vo vekovej kategórii 41 až 50 rokov to boli 4 (21,1 %) respondenti a nakoniec 1 respondent vo vekovej kategórii 21 až 30 (5,3 %).



Graf 5 Rozdelenie podľa veku – súkromný sektor

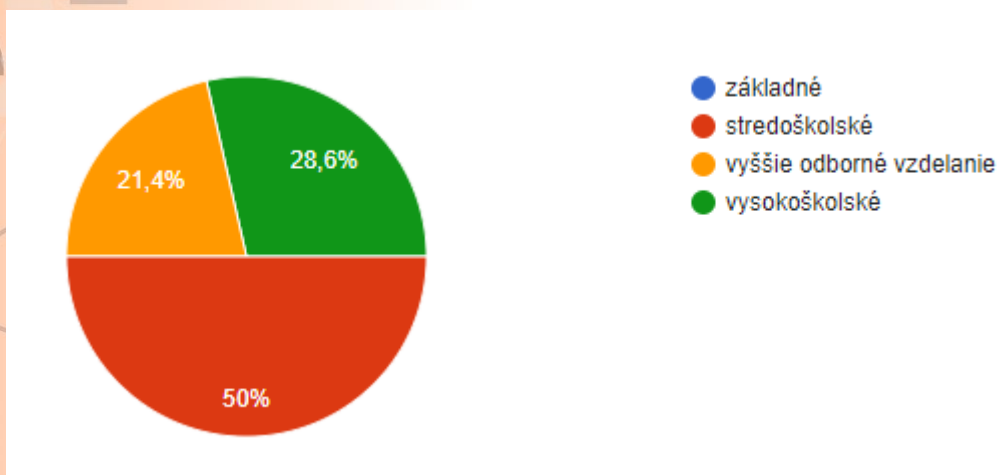
Z celkového počtu 56 (100 %) respondentov malo absolvované vysokoškolské vzdelanie 33 (58,9 %) respondentov, stredoškolské vzdelanie v počte 16 (28,6 %) a vyššie odborné vzdelanie v počte 7 (12,5 %) respondentov.

Z toho v štátnej službe bolo najviac respondentov s ukončeným vysokoškolským vzdelaním v počte 19 (82,6 %), za nimi v rovnakom počte 2 (8,7 %) boli respondenti s ukončeným stredoškolským vzdelaním a s vyšším odborným vzdelaním.



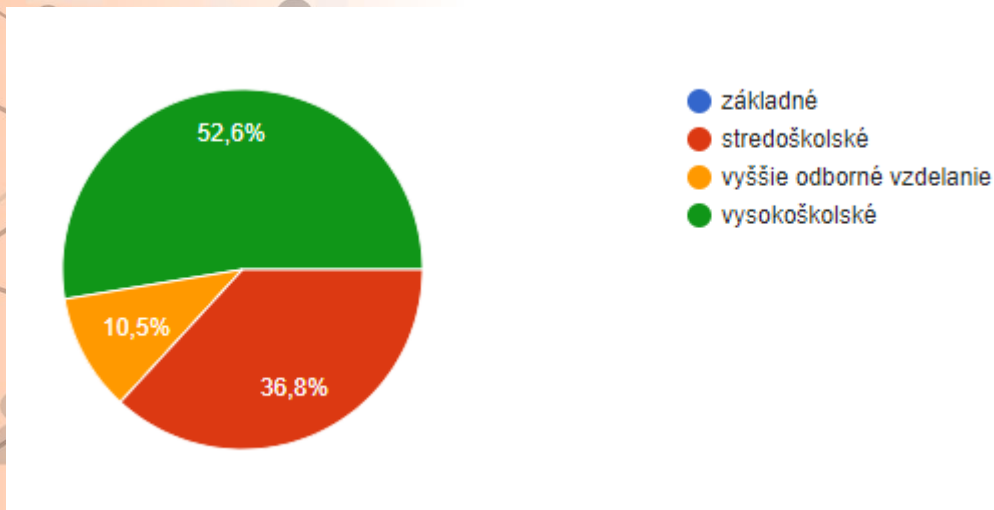
Graf 6 Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania – štátna služba

Vo verejnej službe polovica respondentov malo ukončené stredoškolské vzdelanie v počte 7 (50 %), vysokoškolské vzdelanie mali 4 (28,6 %) respondenti a 3 (21,4 %) mali ukončené vyššie odborné vzdelanie.



Graf 7 Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania – verejná služba

V súkromnej sfére viac než polovica respondentov malo ukončené vysokoškolské vzdelanie v počte 10 (52,6 %), stredoškolské vzdelanie mali 7 (36,8 %) respondenti a 2 (10,5 %) mali ukončené vyššie odborné vzdelanie.



Graf 8 Rozdelenie podľa dosiahnutého vzdelania – súkromný sektor



Z celkového počtu respondentov 56 (100 %) sa dotazníkového šetrenia zúčastnili:

| Pracovná pozícia                            | Štátna služba | Verejná služba | Súkromný sektor | SPOLU             |
|---|---------------|----------------|-----------------|-------------------|
| asistent                                    | 2             | 2              | 1               | 5 = 8,93 %        |
| referent                                    | 8             | 3              | 3               | 14 = 25 %         |
| špecialista                                 | 7             | 0              | 5               | 12 = 21,43 %      |
| vedúci zamestnanec                          | 5             | 0              | 4               | 9 = 16,07 %       |
| pracovné činnosti s prevahou duševnej práce | 0             | 2              | 5               | 7 = 12,5 %        |
| pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce | 1             | 7              | 1               | 9 = 16,07 %       |
| <b>SPOLU</b>                                | <b>23</b>     | <b>14</b>      | <b>19</b>       | <b>56 = 100 %</b> |

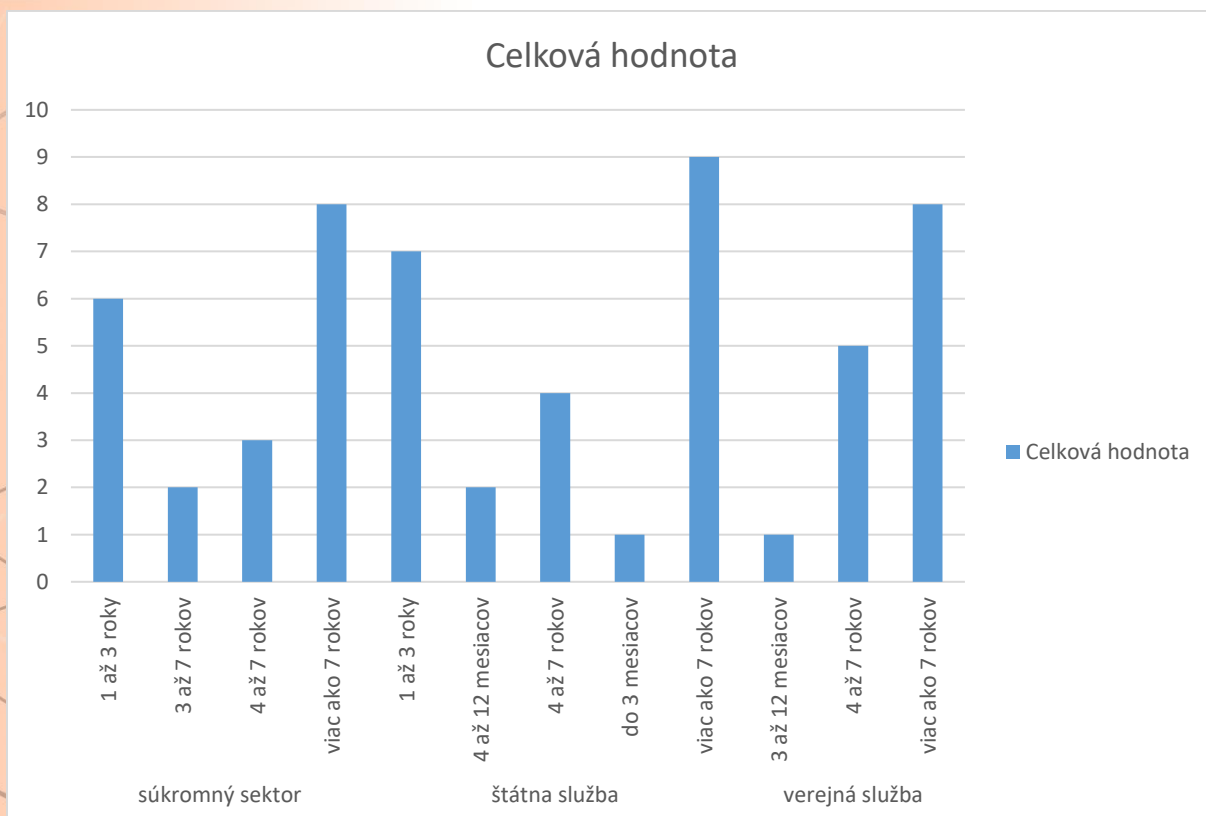
Tabuľka 1 Rozdelenie podľa pracovnej pozície

Na pozícii u zamestnávateľa pracuje v celkovom počte 56 (100 %) najviac respondentov pracuje viac ako 7 rokov v počte 25 (44,64 %), nasleduje kategória 1 až 3 roky v počte 13 (23,2 %), 4 až 7 rokov v počte 12 (21,43 %), v rovnakom počte 2 (3,57 %) respondentov pracuje v rozmedzí do 3 mesiacov a 4 až 12 mesiacov. Keďže respondenti si mali možnosť vybrať aj možnosť iné, 2 z nich sa rozhodli aj zhodli, a rovnako uviedli, že pracujú pre zamestnávateľa v časovom rámci 3 až 7 rokov (3,58 %).

Z toho v štátnej službe najviac zamestnancov uviedlo, že pre zamestnávateľa pracuje viac ako 7 rokov v počte 9 (39,1 %), 1 až 3 roky v počte 7 (30,4 %), 4 až 7 rokov v počte 4 (17,4 %), 4 až 12 mesiacov v počte 2 (8,7 %) a jeden respondent pracuje necelé 3 mesiace (4,3 %).

Vo verejnej službe najviac respondentov pracuje pre zamestnávateľa viac ako 7 rokov a to v počte 8 (57,1 %), 5 (35,7 %) pracujú v rozmedzí 4 až 7 rokov a 1 (7,1 %) respondent pracuje necelé 3 mesiace.

V súkromnej sfére rovnako ako v predchádzajúcich zamestnávateľov, pracujú viac ako 7 rokov v počte 8 (42,1 %), 1 až 3 roky pracujú 6 (31,6 %) respondenti, 3 (15,8 %) v rozmedzí 4 až 7 rokov a 2 (10,5 %) pracuje u zamestnávateľa 3 až 7 rokov.

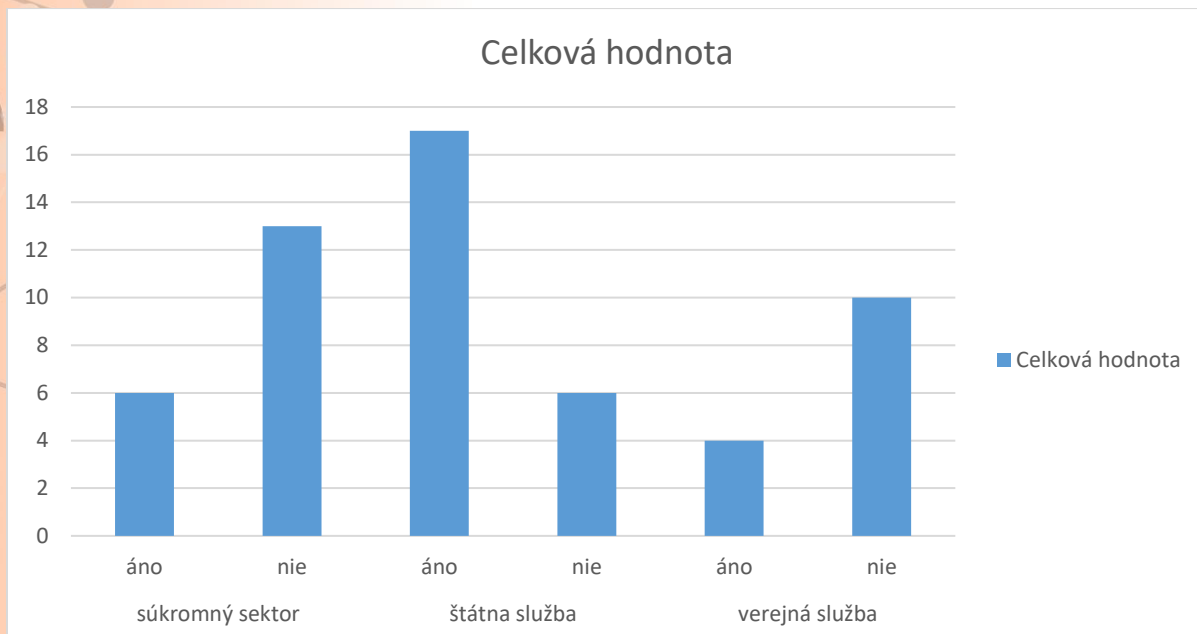


Graf 9 Ako dlho ste pracujete u zamestnávateľa?

Prvou položenou otázkou v rámci overenia hypotéz bolo zistenie, či sa respondenti stretli s pojmom mobbing alebo bossing. Z celkového počtu 56 (100 %) respondentov sa stretlo s týmito pojmami 27 (48,2 %) respondentov a 29 (51,8 %) respondentov tieto pojmi nepoznalo.

Kým v štátnej službe až 17 (73,9 %) respondentom boli tieto pojmi známe, vo verejnej službe to bolo len 4 (28,6 %) a súkromnom sektore 6 (31,6 %) respondentov. Opačné hodnoty sa ukázali pri odpovedi nie, kde v štátnej službe len 6 (26,1 %) respondenti nepoznajú

tieto pojmy, ale naproti tomu vo verejnej službe to bolo 10 (71,4 %) a v súkromnej sfére 13 (68,4 %) respondentov.



Graf 10 Stretli ste sa už s pojmom „mobbing“ alebo „bossing“?

Respondentom sme položili otázku, či boli niekedy svedkom šikany na pracovisku. V dotazníkovom šetrení sme zvažovali, aký druh „univerzálneho“ termínu budeme používať, keďže sme predpokladali, a hypotéza sa nám aj v predchádzajúcej otázke potvrdila, že mnohí z respondentov nebudú poznať termíny ako je mobbing a bossing. Ako vieme, mobbing má anglický pôvod, preto mnoho ľudí nevie, čo to znamená. A preto sme sa rozhodli, že použijeme univerzálnejší pojem šikana, ktorému ľudia viac rozumejú.

Najviac opýtaných, ktorým sa javilo, že boli svedkom šikany na pracovisku bolo z štátnej služby v počte 12 (52,2 %), kým skoro rovnaký počet 11 (47,8 %) opýtaných uviedlo negatívnu odpoveď. Nasledoval súkromný sektor, kde tiež takmer polovica opýtaných bola svedkom šikany na pracovisku v počte 10 (52,6 %) a 9 (47,4 %) uviedli negatívnu odpoveď. V oboch prípadoch ide pomerne o vyrovnanú skúsenosť, stretnutia a nestretnutia sa so šikanou na pracovisku. Najmenej opýtaných uviedlo, že sa s ničím takým nestretli



bolo z verejnej služby v počte 9 (64,3 %) a kladnú odpoveď uviedlo len 5 (35,7 %) respondentov.

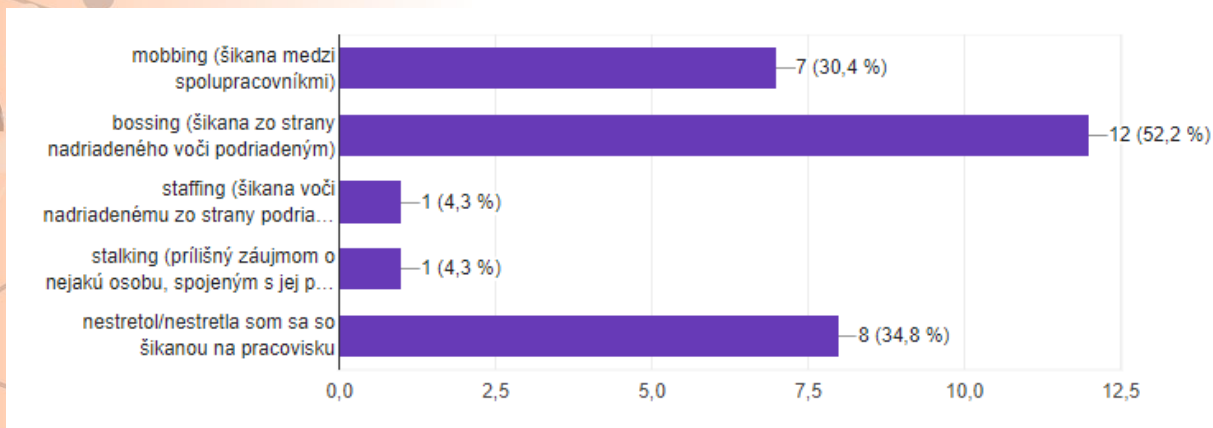


Graf 11 Boli ste už niekedy svedkom šikany na pracovisku?

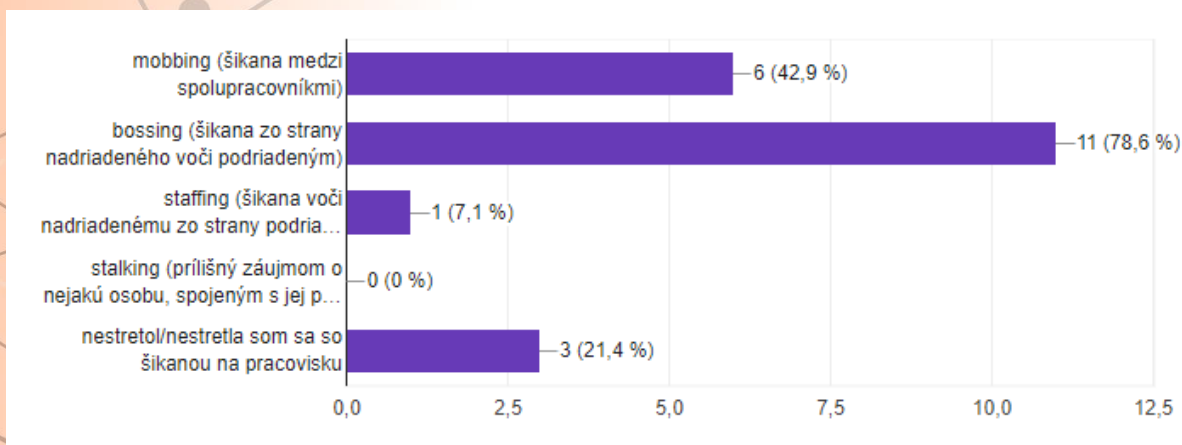
V nasledujúcej otázke sme sa respondentov opýtali, s akým druhom šikany sa stretli na pracovisku, kde si respondenti mohli vybrať viacero z možností. Pri tejto otázke sme pri jednotlivých druhoch násilia na pracovisku uviedli už aj stručné pomenovanie jednotlivých, nami vybraných druhov.

Spomedzi všetkých 56 (100 %) respondentov, sme dostali až 31 odpovedí, že sa niektorí respondenti už stretli s bossingom na pracovisku, 14 sa stretli s mobbingom a 3 so stalkingom. Zaujímavá informácia prišla zo strany vedúcich zamestnancov, kde z celkového počtu 9 (100 %) vedúcich zamestnancov až z nich 4 (44,44 %) sa stretli so šikanou zo strany svojich podriadených, tzv. staffingom.

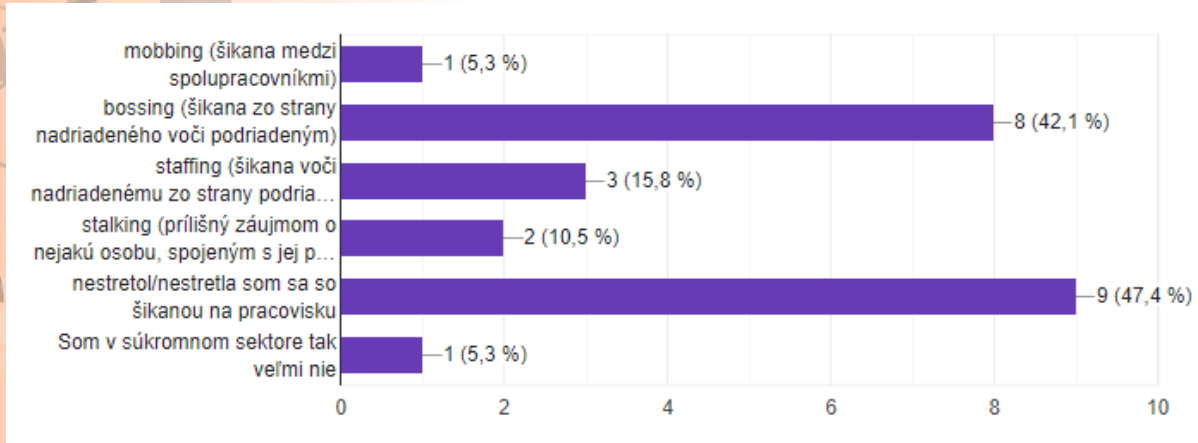
To, že sa nestretli so šikanou na pracovisku deklarovalo 20 respondentov. Jeden z respondentov zo súkromnej sféry využil možnosť odpovedať inak a uviedol, že tým v akej sfére pracuje, tak sa s ničím nestretol.



Graf 12 S akým druhom šikany ste sa stretli na pracovisku? – štátna služba



Graf 13 S akým druhom šikany ste sa stretli na pracovisku? – verejná služba



Graf 14 S akým druhom šikany ste sa stretli na pracovisku? – súkromný sektor

Na otázku ako ste sa dozvedeli o šikane na pracovisku odpovedali respondenti takto:

| Pracovná oblasť | Bol/a som očitým svedkom | Počul/a som to medzi kolegami | Rozprávalo sa to po chodbách | O ničom som nevedel/a |
|-----------------|--------------------------|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|
| Štátna služba   | 10                       | 6                             | 3                            | 7                     |
| Verejná služba  | 3                        | 2                             | 1                            | 9                     |
| Súkromný sektor | 6                        | 2                             | 1                            | 0                     |
| <b>SPOLU</b>    | <b>19</b>                | <b>10</b>                     | <b>5</b>                     | <b>16</b>             |

Tabuľka 2 Ako ste sa dozvedeli o šikane na pracovisku?

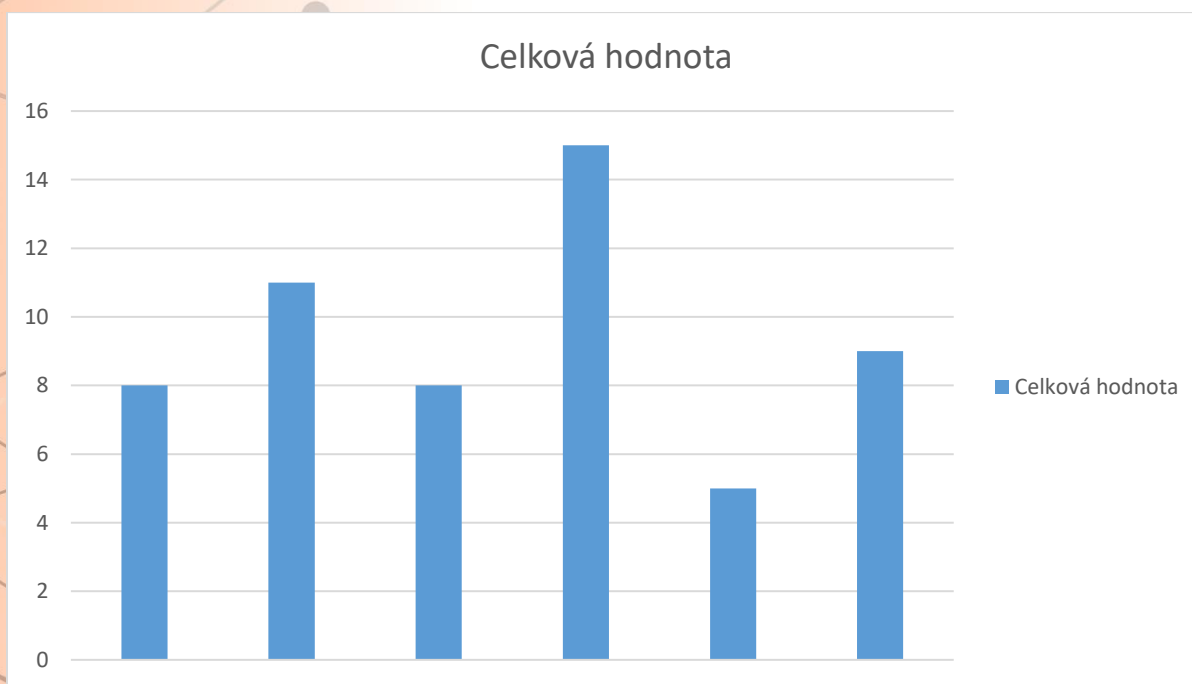
Obeťou násilia na pracovisku, tzv. šikany môže byť ktokoľvek. Priznanie sa zamestnanca, že bol/a obeťou alebo momentálne ňou je, je veľmi ťažké. To, že sa stali obeťou šikany priznalo celkovo 21 (37,54 %) respondentov. Väčšina respondentov uviedla, že si myslí, že sa obeťou šikany nestali a to v počte 35 (62,46 %).

Výsledky boli podobného charakteru vo všetkých troch pracovných oblastiach. V štátnej službe priznali 8 (34,8 %) respondenti, že sa stali obeťou šikany na pracovisku, vo verejnej službe 5 (35,7 %) a v súkromnom sektore 8 (42,1 %) respondenti. To, že sa nestali



obeťou šikany na pracovisku uviedlo v štátnej službe 15 (65,2 %), vo verejnej službe 9 (64,3 %) a v súkromnom sektore 11 (57,9 %) respondentov.

Touto tzv. „rozdeľovacou otázkou“ sme v prvej sekcii v pracovných oblastiach docielili rozdelenie respondentov. Respondenti, ktorí sa obeťou stali pokračovali v sérii otázok zameraných na zistenie podrobnosti o tejto šikane na pracovisku. Druhá časť respondentov pokračovala na všeobecné otázky, ktorými sme zisťovali skutočnosti ohľadom vedomosti právnych predpisov a iné.



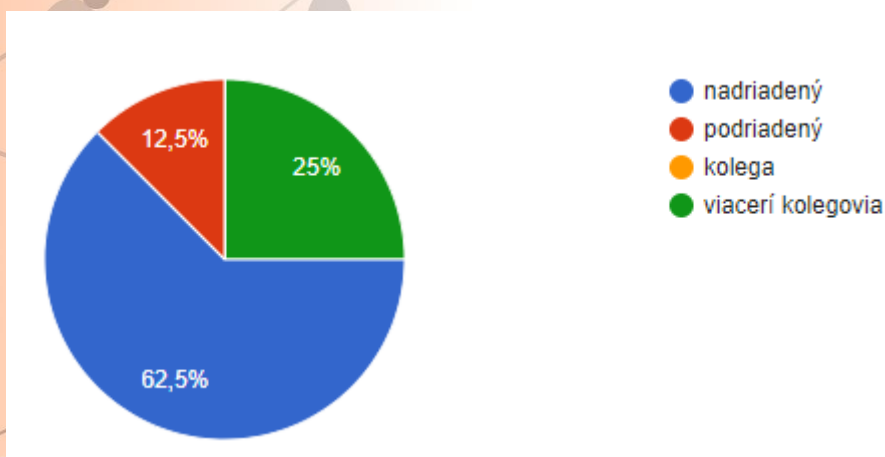
Graf 15 Boli ste sám/sama obeťou?

Skupiny respondentov, ktorá uviedla, že si myslí, že sta stali obeťou šikany na pracovisku sme sa opýtali kto bol agresorom. Z odpovedí respondentov z predchádzajúcej otázky sme sa dozvedeli, že z celkového počtu 56 (100 %) respondentov bolo šikane na pracovisku vystavených 21 (37,5 %) respondentov. Ako aktéra sporu uviedlo:

1. nadriadeného, t. j. vedúceho zamestnanca 13 (61,9 %) respondentov
2. za kolegu označili 4 (19,05 %) respondenti;

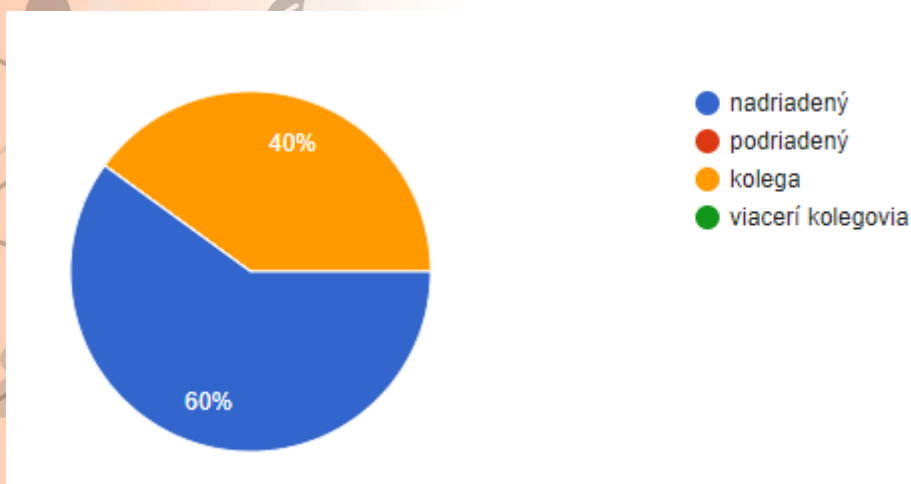
3. pocit, že ho došlo ku šikane na pracovisku zo strany viacerých kolegov uviedlo 3 (14,29 %);
4. v jednom prípade ako agresorov uviedlo 1 (4,76 %) respondent viacerých kolegov.

V štátna službe bol za dominantného agresora na pracovisku označený nadriadený a to 5 (62,5 %) respondentmi. Viacerých kolegov označili 2 (25 %) respondenti a 1 vedúci zamestnanec uviedol za agresora svojich podriadených.



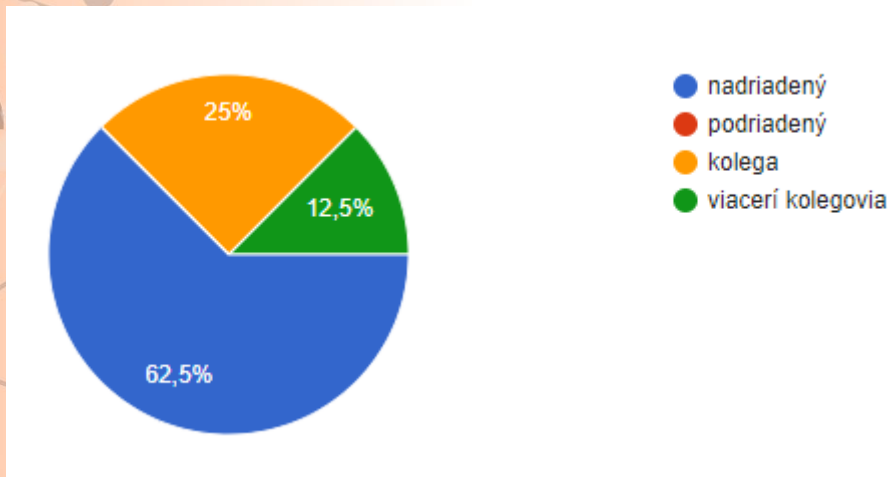
Graf 16 Označenie agresora v štátnej službe

V štátnej službe bol za dominantného agresora na pracovisku označený nadriadený a to 3 (60 %) respondentmi. Svojho kolegu označili 2 (40 %) respondenti.



Graf 17 Označenie agresora vo verejnej službe

V súkromnom sektore bol za dominantného agresora na pracovisku označený nadriadený a to 5 (62,5 %) respondentmi. Svojho kolegu označili 2 (25 %) respondenti a 1 (12,5 %) označil viacerých kolegov, ktorý ho podrobujú šikane na pracovisku.



Graf 18 Označenie agresora v súkromnom sektore

Na otázku ako často boli alebo sú respondenti vystavený šikane na pracovisku odpovedalo až 7 (33,34 %) respondentov, že sú podrobený, resp. zažívali alebo zažívajú šikanu na pracovisku na dennom poriadku. Časový rámeč, že sa to deje skoro denne uviedlo 6 (28,57 %) respondentov. To, že sa to deje niekoľkokrát v týždni uviedli 2 (9,53 %), niekoľkokrát mesačne sú tomu vystavený 5 (23,81 %) a 2 (9,53 %) respondenti uviedli, že sa to deje len sporadicky.



| Pracovná oblasť | niekedy - riedka | niekoľkokrát mesačne | niekoľkokrát týždenne | skoro denne | denne    |
|-----------------|------------------|----------------------|-----------------------|-------------|----------|
| Štátna služba   | 1                | 0                    | 0                     | 4           | 3        |
| Verejná služba  | 1                | 3                    | 1                     | 0           | 0        |
| Súkromný sektor | 0                | 2                    | 1                     | 2           | 4        |
| <b>SPOLU</b>    | <b>2</b>         | <b>5</b>             | <b>2</b>              | <b>6</b>    | <b>7</b> |

Tabuľka 3 Ako často ste/boli vystavený šikane na pracovisku?

Po priznaní, že zamestnanca niekto šikanoval na pracovisku a označení tohto agresora, prípadne viacerých agresorov, sme sa respondentov opýtali v akej forme došlo ku šikane, kde si mohli vybrať z viacerých možností. Výsledky si môžete pozrieť v nasledujúcej tabuľke.

| Formy násilia na pracovisku  | Štátna služba | Verejná služba | Súkromný sektor | SPOLU |
|--|---------------|----------------|-----------------|-------|
| ovplyvňovanie, zamedzenie môjho výkonu práce (sabotovanie, zadávanie nezmyselných úloh, zadržiavanie informácií potrebných k výkonu práce) | 7             | 3              | 8               | 18    |
| útoky na moju dôstojnosť (nadávky, vulgarity, nadmerné kritizovanie, vysmievanie, ohováranie)  | 5             | 2              | 6               | 13    |

|  |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
| ovplyvňovanie mojej komunikácie s ostatnými, vyčleňovanie z kolektívu  | 4 | 1 | 3 | 8 |
| ohrožovanie môjho fyzického zdravia (zámerné vytvárané vypäté až extrémne stresujúce situácie na pracovisku) | 3 | 0 | 3 | 6 |
| ohrožovanie môjho duševného zdravia (utiahnutosť, psychické ataky, stavy úzkosti a iné)                      | 0 | 0 | 4 | 4 |
| sexuálne obťažovanie   | 0 | 0 | 0 | 0 |
| kyberšikana (napr. pri vykonávaní práce z domu, tzv. home office)  | 0 | 0 | 0 | 0 |

Tabuľka 4 Formy šikany na pracovisku

Možno len konštatovať, že sexuálne obťažovanie a kyberšikana nebola prítomná, resp. označená žiadnym respondentom, že by nimi bol atakovaný.

V nasledujúcej otázke sme zisťovali časový rámec, kedy začalo šikanovanie na pracovisku. Až 13 (61,9 %) respondentov uviedlo, že boli šikane na pracovisku vystavený pred 1 až 3 rokmi. Len nedávno pred 6 až 12 mesiacmi boli vystavený šikane na pracovisku 4 (19,05 %) respondenti. Pred viac ako 7 rokmi boli šikanovaný 2 (9,53 %), no počas posledných 6 mesiacov je šikane na pracovisku podrobený 1 (4,76 %) respondent.

| Pracovná oblasť | Počas posledných 6 mesiacov | 6 až 12 mesiacmi | 1 až 3 rokmi | 4 až 7 rokmi | Pred viac ako 7 rokmi | <b>SPOLU</b> |
|-----------------|-----------------------------|------------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|
| Štátna služba   | 0                           | 1                | 6            | 0            | 1                     | <b>8</b>     |
| Verejná služba  | 0                           | 3                | 1            | 0            | 1                     | <b>5</b>     |
| Súkromný sektor | 1                           | 1                | 6            | 0            | 0                     | <b>8</b>     |
| <b>SPOLU</b>    | <b>1</b>                    | <b>5</b>         | <b>13</b>    | <b>0</b>     | <b>2</b>              | <b>21</b>    |

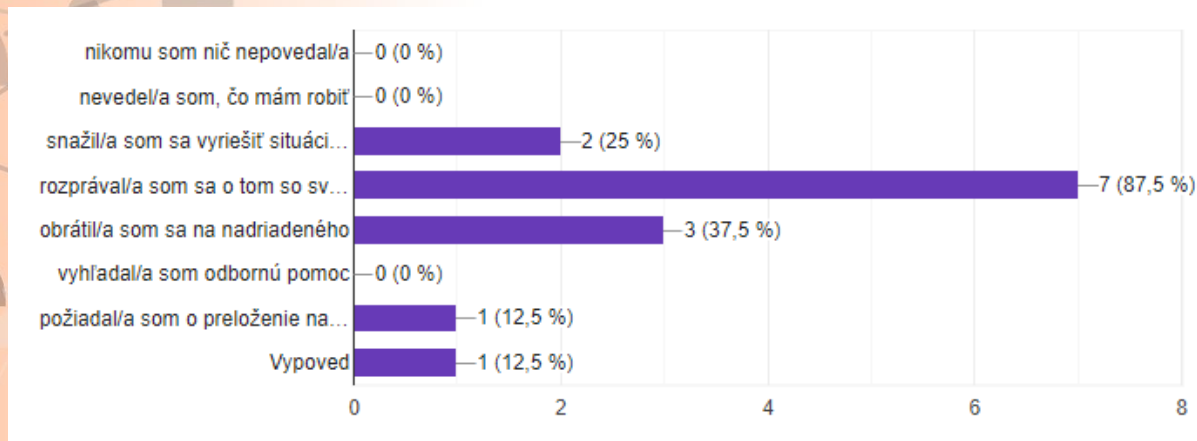
Tabuľka 5 Časový rámec šikany na pracovisku

Respondentom sme následne položili otázku, ako k celej tejto skutočnosti pristúpili, pritom si mohli vybrať z viacerých možností. Najviac respondentov reagovalo na situáciu, keď boli vystavení šikane na pracovisku tak, že sa o tom rozprávali doma s rodinou alebo kamarátmi v počte 13 odpovedí. 11 respondentov reagovalo, že sa snažili vyriešiť situáciu sami. S dôverou k nadriadenému sa obrátilo 7 respondentov. Jeden respondent nikomu nič nepovedal, iný požiadal o preloženie na iný útvar. Respondentom sme dali možnosť vyjadriť sa aj inak, ktorú využil jeden z nich a rovno reagoval, že dal výpoveď.

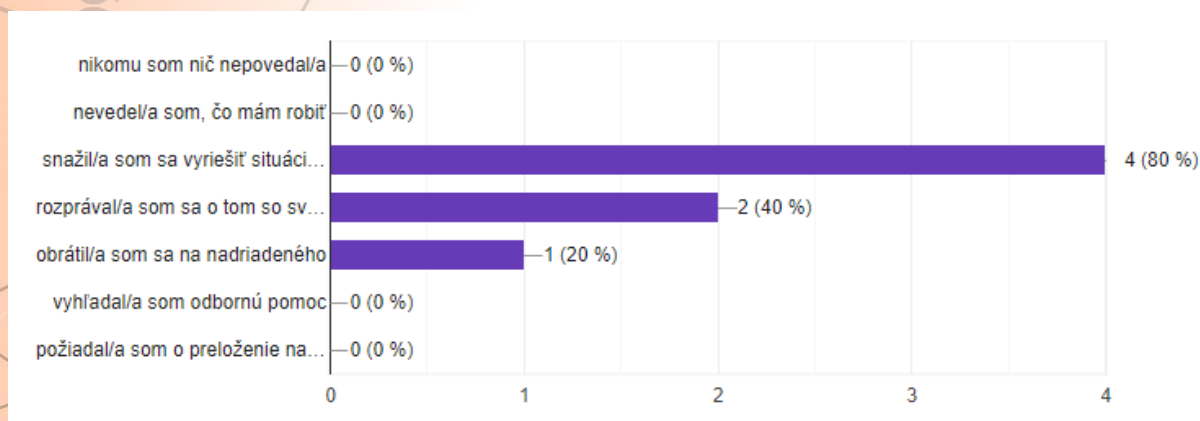
Každopádne reakcie respondentov o tom, aké kroky by mali poskytnúť v rámci reakcie na šikanu na pracovisku môže konštatovať, že na dobrej - strednej úrovni. Tí, ktorí boli vystavení šikane zo strany kolegu alebo viacerých kolegov, by situáciu nahlásili svojmu nadriadenému.

Môžeme si položiť otázku, čo sa stalo v prípade ostatných, ktorí podliehali šikane zo strany vedúceho zamestnanca, tzv. bossingu, keďže sa to snažili vyriešiť sami, poprípade sa o tom rozprávali so svojím okolím. Nemali to komu nahlásiť? Báli sa reakcie vedenia?

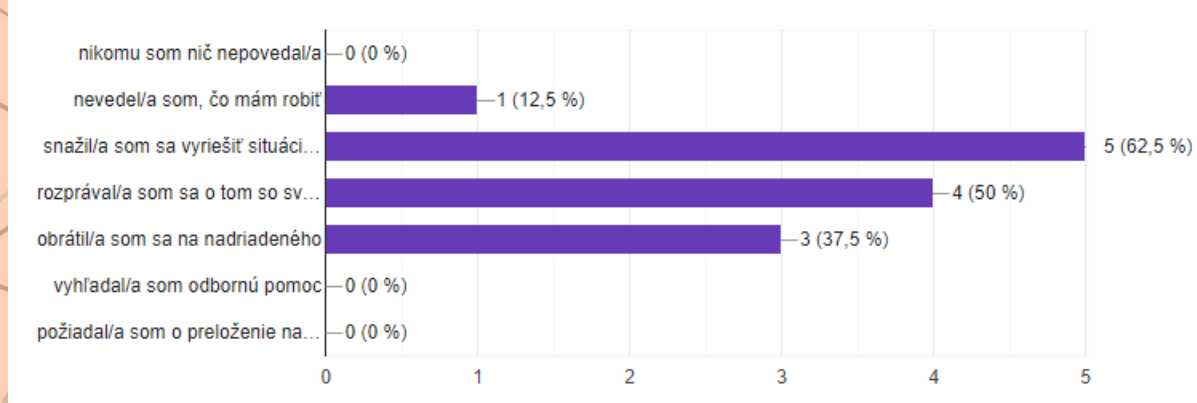




Graf 19 Reakcia na šikanu – štátna služba



Graf 20 Reakcia na šikanu – verejná služba



Graf 21 Reakcia na šikanu – súkromný sektor

Keď je raz zamestnanec vystavený šikane na pracovisku, ženú sa mu v hlave rôzne myšlienky. Nás zaujímalo, či respondentov prinútilo šikanovanie na pracovisku, aby začali uvažovať o odchode z práce. Mnohých napadla myšlienka, že dajú výpoveď.

Danú skutočnosť priznalo 7 (33,33 %) respondentov. Intenzívnejšie o tom začalo uvažovať 2 (9,53 %) respondenti. Od myšlienky, cez intenzívnejšie uvažovanie dospelo 9 (42,85 %) respondentov do bodu, že dali výpoveď.

Z nich 5 (55,56 % a v prepočte 23,81 % z celkového počtu) dalo zamestnávateľovi výpoveď, aj keď nemali novú prácu. Tí, ktorí si najprv našli novú prácu a až potom dali výpoveď boli 4 (44,44 %) a v prepočte 19,05 % z celkového počtu).

Keďže respondenti mohli uviesť aj inú možnosť, podarilo sa nám získať aj nasledujúce informácie a 3 (14,29 %) respondenti uviedli, že boli prinútený odísť z práce.

Po prepočte z celkového počtu respondentov 21 (100 %) až 12 (57,14 %) respondenti museli odísť z práce.

| Od myšlienky k výpovedi                       | Štátna služba | Verejná služba | Súkromný sektor | SPOLU | myšlienka/ výpoveď/ dostať výpoveď | Odídení                 |
|---|---------------|----------------|-----------------|-------|------------------------------------|-------------------------|
| napadla ma myšlienka, že dám výpoveď          | 2             | 4              | 1               | 7     | 9                                  | X                       |
| intenzívnejšie som uvažoval/a, že dám výpoveď | 1             | 0              | 1               | 2     |                                    |                         |
| dal/a som výpoveď až keď som mal/a novú prácu | 2             | 0              | 2               | 4     | 9                                  | <b>12<br/>(57,14 %)</b> |
| dal/a som výpoveď aj                          | 3             | 0              | 2               | 5     |                                    |                         |

|   |   |   |   |   |   |  |
|---|---|---|---|---|---|--|
| keď som nemal/a novú prácu                  |   |   |   |   |   |  |
| prinútili ma odísť z práce (dostal výpoveď) | 0 | 1 | 2 | 3 | 3 |  |

Tabuľka 6 Prinútilo Vás šikanovanie na pracovisku uvažovať o odchode z práce?

Na stupnici od 1 do 5 mali respondenti uviesť, ako veľmi ste sa cítili vystresovaný.

Pričom rozdelenie bolo nasledovné:

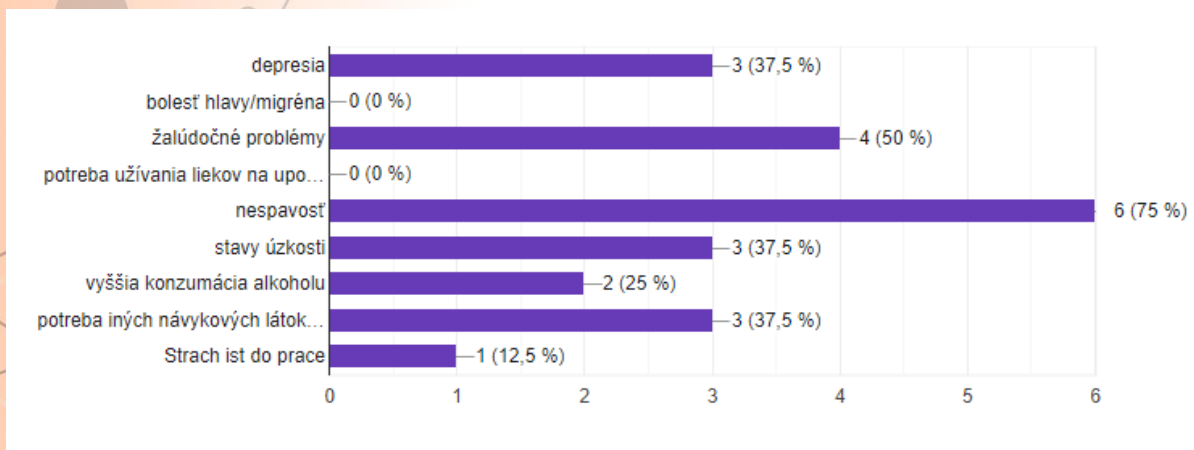
- 1 – minimálne (nepocítoval/a som stres),
- 2 – bežná záťaž (primeraná),
- 3 – stredná záťaž (začalo to ovplyvňovať moju sústredenosť/výkonnosť),
- 4 – hraničná záťaž (začali psychické a zdravotné problémy),
- 5 – extrémna záťaž (psychický a zdravotný stav sa mi začal zhoršovať).

Respondenti mali k dispozícii vybrať aj si možnosť, že nepocítovali stres, no napriek tomu, danú skutočnosť neuviedlo žiaden z respondentov. Na základe toho sa dá konštatovať, že ak je zamestnanec vystavený šikane na pracovisku je do istej miery prítomný aj stresový faktor. Z celkového počtu 21 (100 %) respondentov, ktorí boli vystavený nejakej forme šikany na pracovisku, až 5 (23,81 %) respondenti pocítovali extrémnu záťaž s tým, že sa im začal zhoršovať ich psychický a zdravotný stav. Psychické a zdravotné problémy začali 7 (33,33 %) respondentom. Ovplyvnenie sústredenosti alebo výkonnosti začali pocítovať 5 (23,81 %) respondenti. Ako bežnú záťaž to popísali 4 (19,05 %) respondenti.

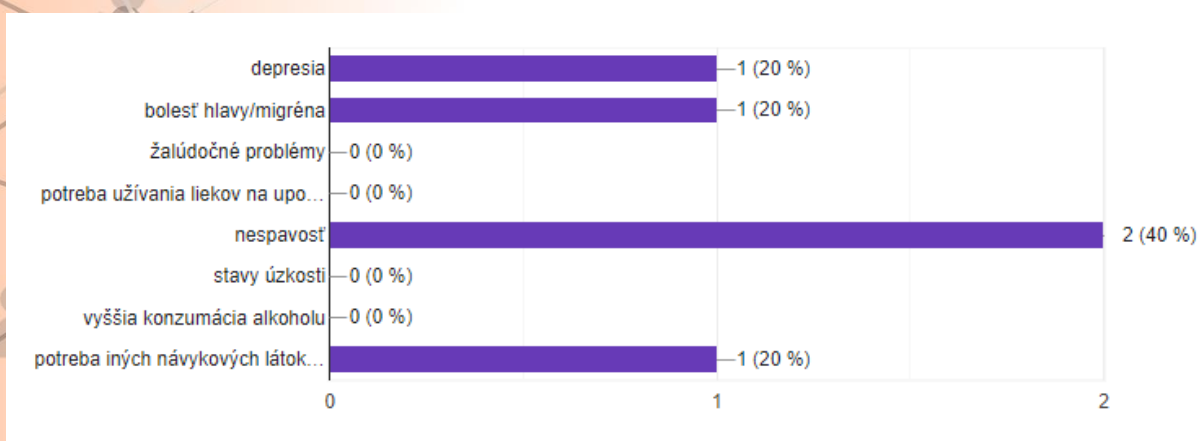
V štátnej službe 5 (25 %) respondenti pocítovali hraničnú záťaž, 1 bežnú (12,5 %) a 2 extrémnu (62,5 %) záťaž. Vo verejnom sektore 3 (60 %) respondenti pocítovali bežnú záťaž a 2 strednú (40 %) záťaž. V súkromnom sektore reagovali respondenti tak, že pocítovali 3 strednú (37,5 %), 2 hraničnú (25 %) a 3 extrémnu (37,5 %) záťaž.



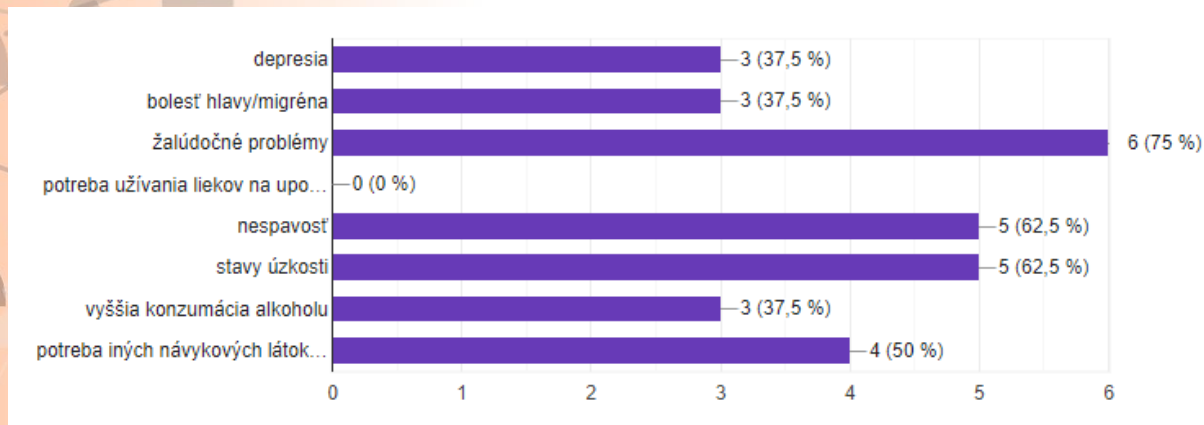
Respondentov sme sa opýtali, aké zdravotné problémy u nich nastali, pričom si mohli vybrať viacero z možností. Až 10 (47,62 %) respondentov, ktorý zažili určitú formu násilia na pracovisku pociťovali žalúdočné problémy a 13 (61,9 %) trpeli nespavosťou. Ďalej 8 (38,09 %) respondentov uviedlo, že mali stavy úzkosti a mali potrebu užívania iných návykových látok ako sú napr. cigarety. Depresiami trpelo 7 (33,33 %) respondentov. K vyššej konzumácii alkoholu sa prihlásilo 5 (23,81 %) respondentov. Bolesťami hlavy až migrénou trpelo 4 (19,05 %) respondentov. V ojedinelom prípade v položke iné, respondent uviedol, že mal strach chodiť do práce. Žiaden s respondentov neuviedol, že by mal potrebu užívania liekov na upokojenie.



Graf 22 Nastali u Vás zdravotné problémy? – štátna služba



Graf 23 Nastali u Vás zdravotné problémy? – verejná služba



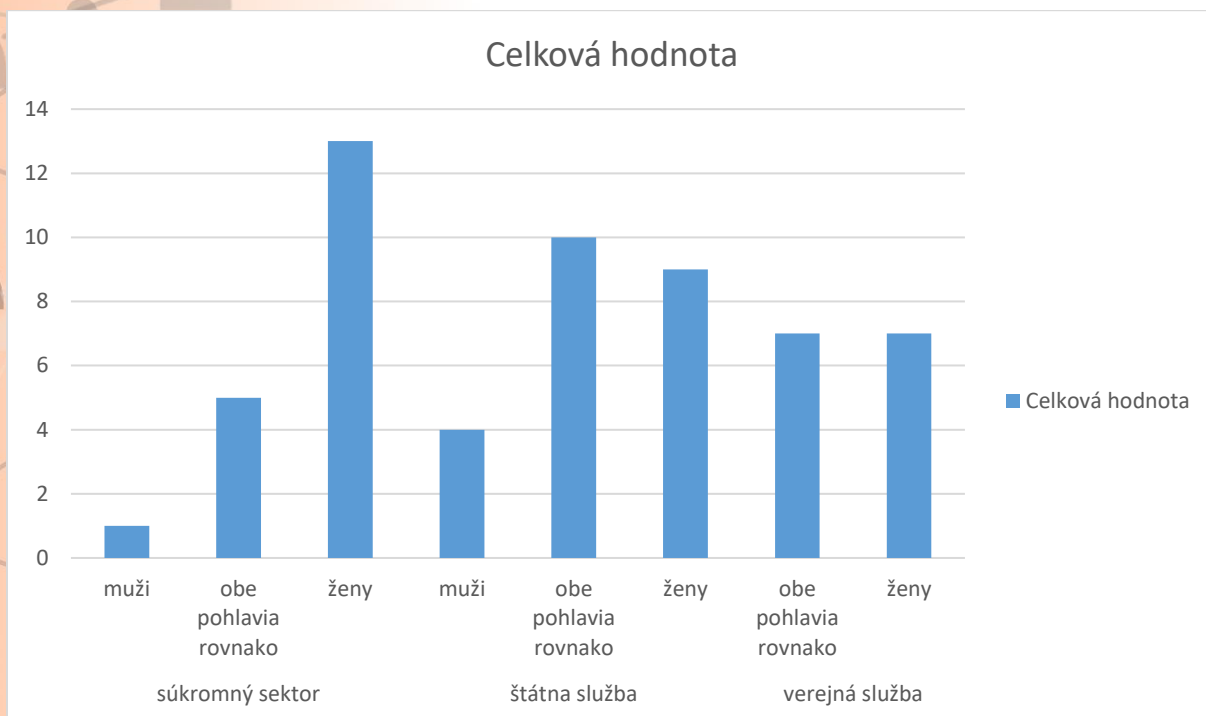
Graf 24 Nastali u Vás zdravotné problémy? – súkromný sektor

Ďalej 17 (80,95 %) respondentov uviedlo, že sa nedokázali alebo nedokážu sústrediť na prácu. V malej miere respondenti priznali, že sa stránili kolegov a klesla ich pracovná výkonnosť. V ojedinelom prípade respondent sa priznal, že sa snažil už ani nechodovať do práce a využíval napr. práceneschopnosť, iný v položke iné, uviedol, že to neovplyvnilo jeho výkonnosť, ale nerád už chodieval do práce, iný uviedol, že ďalej chodil nešťastný do práce, lebo nevedel čo sa stane.

Na otázku, či došlo v následku šikanovania na pracovisku k zmene ich správania sa v súkromnom, rodinnom živote, 8 (38,1 %) z respondentov odpovedalo, že to ovplyvnilo aj ich súkromný život. Väčšia časť 13 (61,9 %) však uviedla, že im to rodinný život nezasiahlo.

Následne sme položili sériu všeobecných otázok, ktoré boli spoločné pre všetkých respondentov, bez ohľadu na to, či sa stretli so šikanou na pracovisku alebo nie.

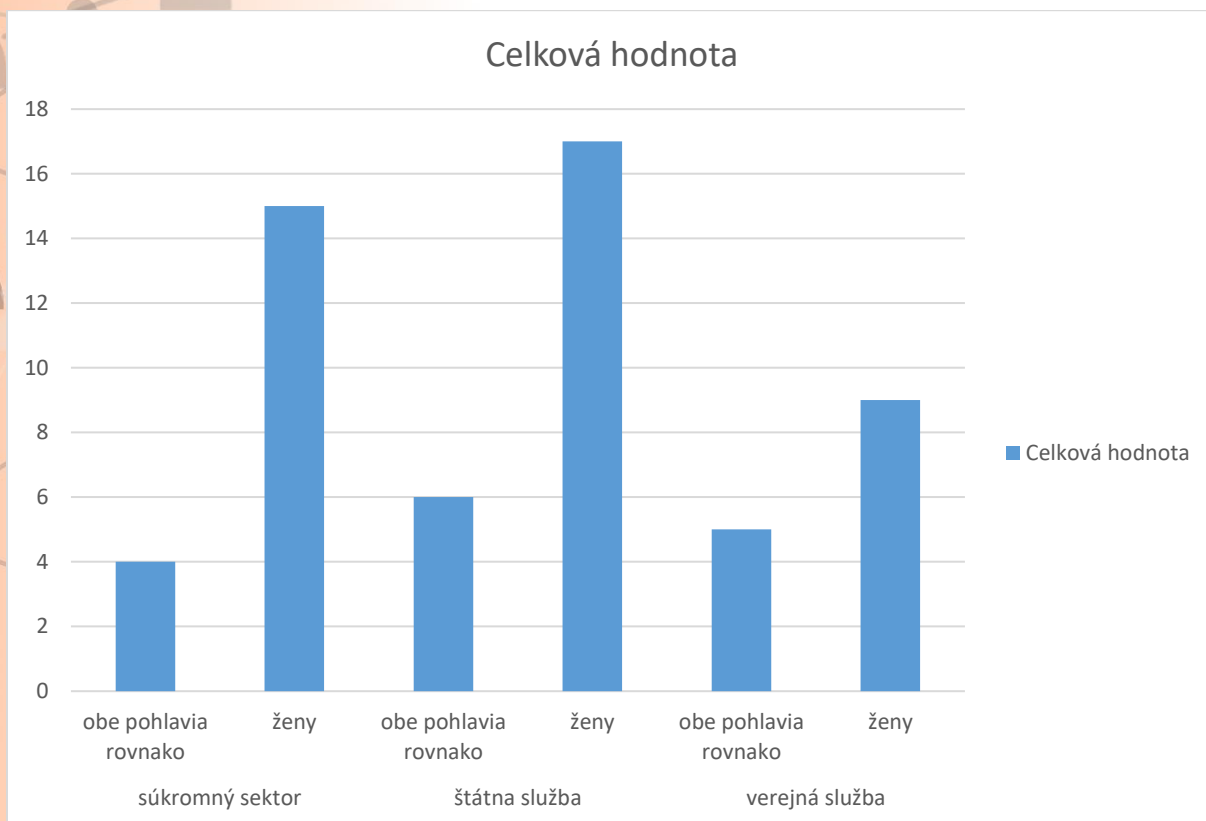
Na otázku, aký majú názor, či častejšie šikanujú na pracovisku muži alebo ženy, resp. obe pohlavia rovnako, väčšia časť respondentov v počte 29 (51,79 %) uviedla, že ženy šikanujú na pracovisku viac ako muži. Len o niečo menšia časť z respondentov v počte 22 (39,28 %) si myslí, že na pracovisku šikanujú obe pohlavia rovnako. A 5 (8,93 %) respondenti zastávajú názor, že na pracovisku šikanujú muži viac ako ženy.



*Graf 25 Kto častejšie šikanuje?*

Na otázku, aký majú názor, či šikanujú na pracovisku viac muži alebo ženy, väčšia časť respondentov uviedla, že ženy sú častejšie vystavené šikane na pracovisku a to v počte 41 (73,21 %). Menšia časť z respondentov v počte 15 (26,78 %) si myslí, že šikane na pracovisku sú vystavené obe pohlavia rovnako. Žiaden z respondentov nezastáva názor, že muži sú viac šikanovaný ako ženy na pracovisku.





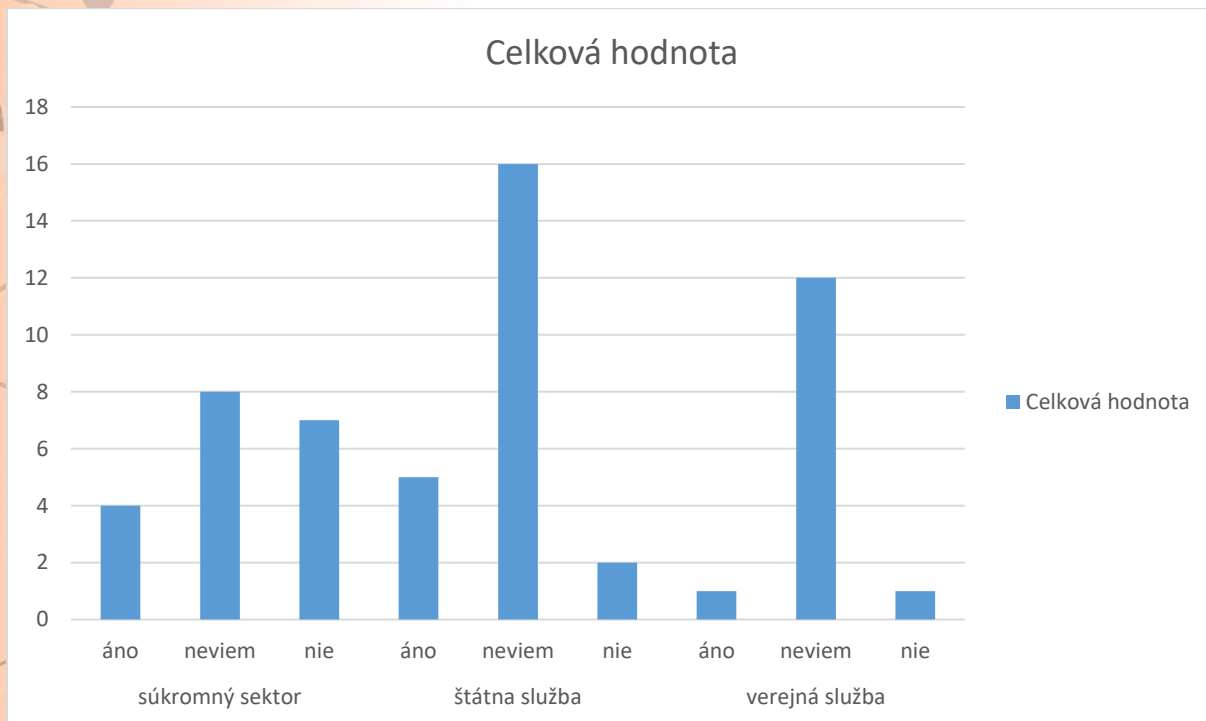
*Graf 26 Kto býva častejšie šikanovaný?*

Zisťovali sme aj to, čo a ak áno, majú respondenti vedomosť o vnútorných predpisov zamestnávateľov zabráňujúcich násiliu na pracovisku. Väčšina respondentov v počte 36 (64,28 %) nevedela odpovedať na túto otázku. Naproti tomu rovnaký počet respondentov v počte 10 (17,86 %) nadobudol presvedčenie, že na ich pracovisku majú zavedené predpisy a rovnako 10 (17,86 %), že nemajú zavedené predpisy.

Môžeme sa už len domnievať, či úrad alebo organizácia v ktorých respondenti pracujú naozaj nemá zavedené žiadne opatrenia alebo tomu zamestnanci doteraz nevenovali patričnú pozornosť. Súdiac vďaka nevedomosti respondentov o existencii vnútorných predpisov na ich pracovisku dalo by sa domnievať, že ak ich aj zavedené majú, tak účinnosť nebude príliš vysoká.

Vzhľadom na skutočnosť, že sme sa nedozvedeli, či organizácie majú zavedené vnútorné predpisy alebo nie, otázka miery či existuje súvislosť medzi výskytom násilia

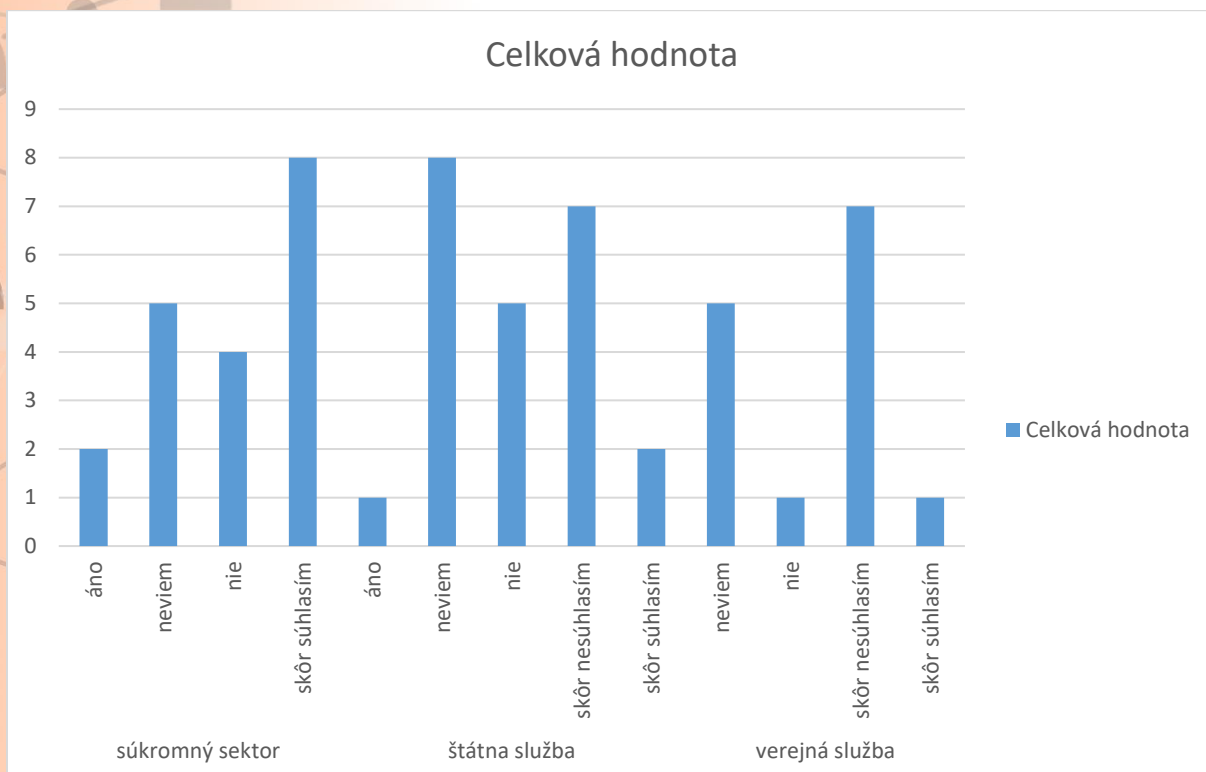
na pracovisku, či už mobbingu, bossingu alebo iného, a tým, či sú na úradoch/organizáciách zavedené vnútorné predpisy brániace ich vzniku, nám nevznikla.



*Graf 27 Má úrad/organizácia prijaté opatrenia v oblasti prevencie šikany na pracovisku?*

Respondentov sme sa nechali zamyslieť nad tým, či pokladáte prostredie, v ktorom pracujú za potencionálne miesto pre šikanu. Väčšina respondentov sa vyjadrila, že skôr nesúhlasia s týmto tvrdením a to v počte 19 (33,92 %) a 10 (17,86 %) respondentov vedela jasne povedať, že nepokladajú svoje pracovisko za potencionálne miesto pre vznik šikany.

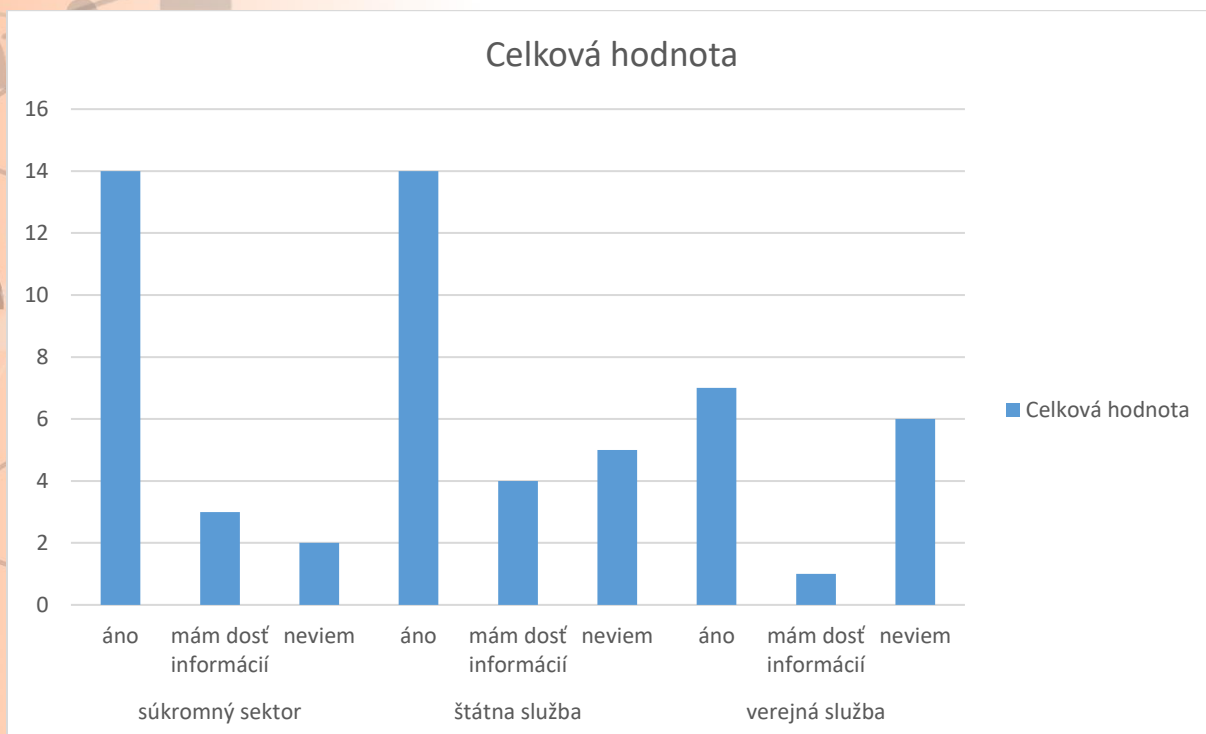
Len 3 (5,36 %) respondenti boli presvedčení, že na ich pracovisku môže dôjsť k šikane. S týmto názorom skôr súhlasili ďalší 6 (10,72 %) respondenti. Opäť sa našli aj takí, ktorí sa nevedeli alebo možno sa len nechceli vyjadriť a to v počte 18 (32,14 %).



Graf 28 Pokladáte prostredie, v ktorom pracujete za potencionálne miesto pre šikanu?

Respondenti vo veľkej prevahe v počte 36 (64,28 %) by privítali, ak by mali možnosť dozvedieť sa viac informácií o možnosti riešenia šikany na pracovisku. Dosť informácií o tejto problematike mali 7 (12,5 %) a 13 (23,2 %) respondentov sa nevedelo vyjadriť, či by chceli, resp. potrebovali viac informácií o tejto problematike.

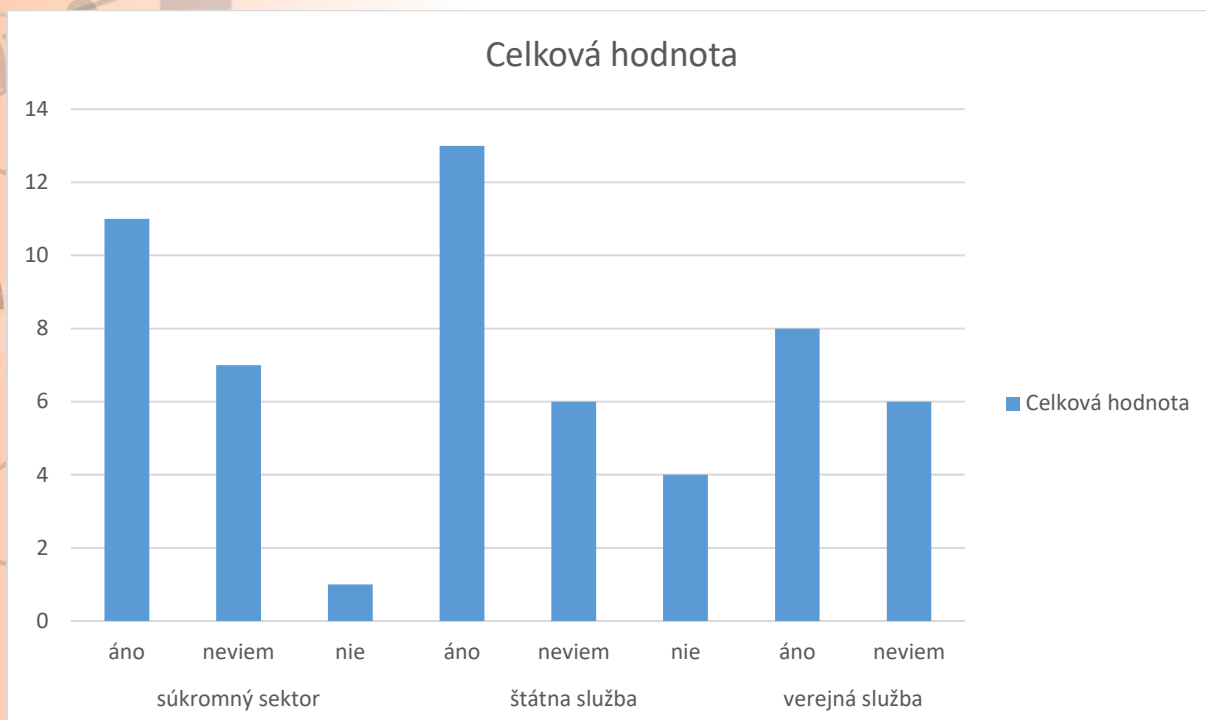




Graf 29 Miera vedomosti o danej problematike.

V predposlednej povinnej otázke sme sa zamerali na informácie do budúcnosti, preto sme sa respondentov opýtali, či by privítali, ak by úrad/organizácia, kde pracujú spolupracovali s odborníkmi, lekármi alebo inou organizáciou v danej oblasti.

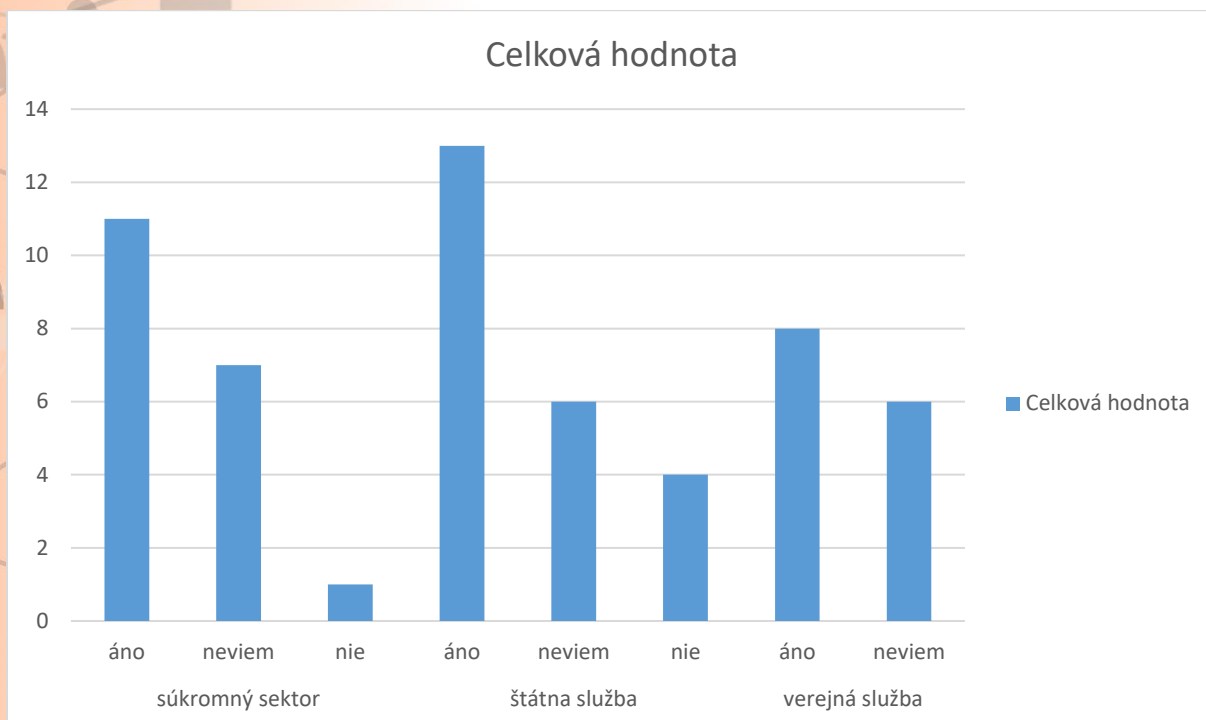
Z celkového počtu 56 (100 %) respondentov by privítalo spoluprácu s odborníkmi, lekármi alebo inštitúciami až 32 (57,14 %) respondentov. Nevedelo sa vyjadriť 19 (33,93 %) respondentov. Takúto spoluprácu nepreferujú len 5 (8,93 %) respondenti. Čím sme si potvrdili hypotézu, že nadpolovičná väčšina zamestnancov by uvítala, keby ich organizácia spolupracovala s odborníkmi v danej problematike, ktorou je násilie na pracovisku.



*Graf 30 Privítali by ste spoluprácu s odborníkmi v danej oblasti?*

V neposlednom rade nám zaujímala vedomosť respondentov, či by vedia na aké inštitúcie sa môžete obrátiť v prípade nahlásenia šikany na pracovisku. Kým 11 (19,64 %) respondenti sú presvedčení, že vedia na aké inštitúcie sa môže v prípade nahlásenia násilia na pracovisku obrátiť, tak vo väčšej miere, 45 (80,36 %) respondentov nevie o inštitúciách, na ktoré by sa mohli obrátiť.

A tu sme objavili jasný problém, ktorý spočíva v tom, že respondenti naozaj nemajú informácie a čo viac, ani nevedia na koho by sa mohli obrátiť. Mnohí sa boja obrátiť na súd a iné inštitúcie, ktoré by sa zaoberali v oblasti pomoci, nepoznajú. Taktiež majú strach, istá miera rizika, že po obvinení by mohli prísť o prácu, prípadne si prácu nemusia nájsť. Tým sme si potvrdili ďalšiu hypotézu, že zamestnanci nemajú vedomosť o spôsobe právnej ochrany a taktiež o spôsobe nahlasovania násilia na pracovisku.



Graf 31 Viete na aké inštitúcie sa môžete obrátiť v prípade nahlásenia šikany?



## 7 Návrh vzorového interného riadiaceho aktu pre zamestnávateľov

Právna úprava násilia na pracovisku v jeho rôznych formách a podobách v Slovenskej republike je okrajovo spomenutá vo viacerých zákonoch ako uvádzame v našom analytickom výstupe. Zamestnávatelia často problematiku násilia na pracovisku nemajú upravenú vo svojich interných predpisoch.

V rámci praktickej časti analytického výstupe sme vypracovali návrh interného riadiaceho aktu – smernice, ktorá má odporúčací charakter ako upraviť uvedenú problematiku v ich organizácii.

### Článok 1

#### Základné ustanovenia

1. Predmetom tejto smernice je vymedzenie zásad etického správania zamestnancov organizácie. Upravuje možnosť zamestnanca požiadať o pomoc pri prejavoch násilia na pracovisku vo všetkých jeho podobách/formách.
2. Cieľom smernice je skvalitnenie pracovných štandardov všetkých zamestnancov, stanovením pravidiel etiky v zamestnaní. Jedná sa predovšetkým o súbor akýchsi morálnych zásad chovania sa na pracovisku vyjadrujúci, že neetické správanie a násilie na pracovisku v akejkoľvek podobe nebude tolerované.
3. Smernica je doplňujúcim interným riadiacim aktom, ktorý upravuje vzťahy medzi zamestnancami navzájom a medzi zamestnancami a vedením organizácie v súlade so smernicami organizácie.

### Článok 2

#### Vymedzenie základných pojmov

1. **Zamestnávateľom** na účely tejto smernice je organizácia, ktorá smernicu vydala.
2. **Zamestnancom** na účely tejto smernice je štátny zamestnanec vykonávajúci v štátnozamestnaneckom pomere štátnu službu podľa zákona o štátnej

službe, zamestnanec vykonávajúci prácu vo verejnom záujme podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme a iný zamestnanec podľa Zákonníka práce.

3. **Vedúcimi zamestnancami** pre účely tejto smernice sa rozumejú nadriadení štátni zamestnanci podľa zákona o štátnej službe a nadriadení zamestnanci podľa zákona o výkone práce vo verejnom záujme alebo Zákonníka práce.
4. **Priamym nadriadeným vedúcim zamestnancom** je vedúci zamestnanec, ktorý je oprávnený organizovať, riadiť a kontrolovať výkon práce/štátnej služby zamestnancami vo svojej priamej riadiacej pôsobnosti, ukladať im pracovné/služobné úlohy a dávať im na tento účel pokyny.
5. **Etický poradca** na účely tejto smernice je zamestnanec organizácie vymenovaný vedením organizácie. Svoju činnosť vykonáva nezávisle na inom pracovnom zaradení v organizácii. Môže byť zaradený v rámci personálneho alebo iného organizačného útvaru, prípadne to môže byť aj externý odborník.
6. **Mentor** je skúsenejší kolega, ktorý svoje skúsenosti v nejakom odbore odovzdáva menej skúsenej osobe, t. j. novému zamestnancovi.
7. **Mobbing** je sústavné napádanie jednotlivca zo strany druhých kolegov. Nepriateľské správanie a záujem väčšiny kolegov o vyradenie jednotlivca z pracovného prostredia (ohováranie, urážky, používanie vulgarizmov). Mobbing je svojím obsahom postavený nie len na psychickom, ale v neskorších fázach i fyzickom násilí.
8. **Bossing** je, ak aktérom násilia je zamestnávateľ, prípadne vedúci zamestnanec a obeťou je samotný zamestnanec, čiže podriadený v tomto vzťahu.
9. **Staffing** jedná sa o správanie a útoky na jednotlivca, ktorý je v pozícii nadriadeného zamestnanca zo strany jeho podriadených zamestnancov.
10. **Defaming** je ohováranie, očiernovanie, hanobenie. Predstavuje otvorený útok na povesť a dobré meno jednotlivca alebo aj skupinu osôb. Snahou je očierniť a poškodiť za každú cenu osobu obeť, ako aj jej dobrú povesť.
11. **Mobér** je agresor, páchatel samotného násilia na pracovisku.
12. **Obeť** na účely tejto smernice je ktorýkoľvek z účastníkov pracovnoprávného vzťahu, tak vedúci zamestnanec alebo ktorýkoľvek iný zamestnanec postihnutý násilím na pracovisku.

13. Vyžadovanie plnenia pracovných úloh v súlade s pracovnou náplňou a v pracovnom čase nie je mobbing, šikana a ani žiadny druh násilia na pracovisku. Taktiež vyžadovanie dodržiavania termínov zo strany nadriadeného nie je bossing.
14. Nie každý prejav zlomyseľnosti na pracovisku možno označiť za šikanovanie alebo prejav násilia na pracovisku. Takéto prejavy by sa mali vyskytovať po dlhšie časovo – významné obdobie a to, ak je obeť vystavená takémuto konaniu aspoň raz týždenne po dobu najmenej šesť mesiacov zo strany mobbéra alebo bosséra.
15. Prejavy násilia na pracovisku v jej všetkých formách nemožno považovať za problém jednotlivca, t. j. dotknutého zamestnanca, ale ako problém celej organizácie.

### Článok 3 Úlohy zamestnávateľa

1. Zamestnávateľ sa zaväzuje k ochrane pred diskrimináciou, šikanovaním a pred ktorýmkoľvek spôsobmi prejavov násilia na pracovisku.
2. Vytvárať vhodné pracovné prostredie s jasnými pravidlami, presne zadanými kompetenciami na jednotlivých pracovných pozíciách.
3. Zabezpečiť presne stanovené pracovné náplne a kompetencie na jednotlivých pozíciách
4. Správne nastaviť výber vedúcich zamestnancov s manažérskymi zručnosťami.
5. Správne nastaviť organizačnú štruktúru a riadenie.
6. Správne nastaviť firemnú kultúru organizácie.
7. Nastaviť kritériá kvalitného výberu zamestnancov, a to nie iba po odbornej stránke.

### Článok 4 Úlohy vedúceho zamestnanca

1. Vedúci zamestnanec by mal disponovať odbornými vedomosťami, riadiacimi a v neposlednom rade aj mravnými kompetenciami, t. j. osobnostnými kvalitami, ktoré mu umožňujú ako manažérovi byť mravnou autoritou pre podriadených zamestnancov.
2. Vedúci zamestnanec by mal:



- a. ochotne vypočuť a riešiť problémy podriadených,
  - b. byť schopný riešiť vzniknuté konflikty svojich podriadených na pracovisku a zabrániť ich eskalácii,
  - c. uplatňovať funkčný systémový prístup k vedeniu zamestnancov,
  - d. v pravidelných intervaloch organizovať pracovné porady a sedenia,
  - e. vykonávať hodnotenie zamestnancov, kedy aj v rámci hodnotiacich rozhovorov má možnosť identifikovať problémy medzi zamestnancami,
  - f. byť príkladom pre ostatných zamestnancov a zohrávať významnú úlohu pri integrácii nového zamestnanca do pracovného kolektívu,
  - g. v rámci vedenia zamestnancov sa podieľať na budovaní dobrých medziľudských vzťahov a vytváraní harmonického pracovného tímu,
  - h. všeobecne trvať na vhodných pracovných podmienkach pre svojich podriadených, snažiť sa o to, aby jeho zamestnanci vykonávali prácu čo najkvalitnejšie,
  - i. byť vodcom, ktorý motivuje svojich zamestnancov k ich výkonu v rámci pracovného času a nie tyranom, ktorý znepriemňuje ich pracovný život a spôsobuje im psychickú i fyzickú ujmu,
  - j. venovať pozornosť dynamike v kolektívne, preventívne riešiť potencionálne konflikty a vytvárať priaznivé pracovné podmienky pre svojich podriadených,
  - k. riešiť medziľudské vzťahy na pracovisku a nie byť ich aktérom,
  - l. pristupovať k podriadeným zamestnancom s úctou a dôstojnosťou, rozumne a spravodlivo a v rámci zverených kompetencií rozdeľovať pracovné úlohy objektívne a spravodlivo.
3. Vedúci zamestnanec nezneužíva právomoci vedúceho zamestnanca voči podriadeným a dbá na dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania, antidiskriminačného chovania a objektívneho a spravodlivého odmeňovania.

## Článok 5

### Úlohy mentora

- 1) Cieľom mentoringu je plnohodnotné začlenenie nových zamestnancov do pracovného kolektívu po pracovnej aj ľudskej stránke.
- 2) Mentor pri svojej práci:
  - a) vytvára na dôvere založený vzťah s mentorovaným,
  - b) musí vedieť prebrať zodpovednosť za organizáciu a realizáciu mentoringu,
  - c) oboznamuje mentorovaného s kultúrou a hodnotami organizácie,
  - d) odovzdáva svoje praktické skúsenosti, vedomosti, svoju odbornosť, ale aj tipy mentorovanému,
  - e) je ochotný pomôcť mentorovanému pri vytváraní kolegiálnych a sociálnych sietí,
  - f) pomáha mentorovanému včleniť sa do kolektívu, ale aj zvládať medziľudské problémy a pod.,
  - g) počas mentoringu poskytuje mentorovanému aj poradenstvo, či už informačné (napr. v oblasti administratívy) alebo kariérne (možnosti ďalšieho vzdelávania, možnosti pracovného postupu a i.),
  - h) má pozitívny prístup k práci a zamestnancom,
  - i) zvláda organizáciu vlastnej práce, dokáže efektívne využívať čas,
  - j) nemal by mať problém byť pri svojej práci pozorovaný,
  - k) jeho komunikácia je charakteristická pozitívnym naladením, záujmom o mentorovaného a je diskrétny,
  - l) schopný udržiavať profesijné vzťahy založené na dôvere,
  - m) dokáže vnímať emočné a odborné potreby mentorovaného,
  - n) mal by byť osobnostne zrelý a autentický človek na vysokej odbornej úrovni,
  - o) ochotný svoje vedomosti a skúsenosti sprostredkovať vhodným spôsobom mentorovanému.
- 3) Mentor by sa mal neustále vzdelávať a zdokonaľovať vo svojej praxi a aj v praxi mentorskej, kam môžeme zaradiť napríklad vzdelávanie sa v oblasti androdidaktiky, psychológie, učenia sa dospelého, manažmentu vzdelávania, sledovanie trendov a pod.

## Článok 6

### Úlohy a kompetencie etického poradcu

- 1) V rámci riešenia konfliktnej situácie nie je cieľom hľadať vinníka konfliktu, ale pomôcť zúčastneným stranám si porozumieť, stanoviť podmienky vyriešenia situácie, aby mohli aj naďalej zúčastnené strany spolupracovať v optimálnej pracovnej atmosfére.
- 2) Postavenie etického poradcu by malo byť nezávislé na vedení organizácie, prípadne odborovej organizácie.
- 3) Etický poradca disponuje osobitnými oprávneniami nevyhnutnými na zodpovedné vykonávanie svojej činnosti.
- 4) Etický poradca nenahrádza úlohu poradnej komisie.
- 5) Osobnosť etického poradcu si vyžaduje vysokú mieru objektivity a zachovania neutrality vzhľadom k tomu, že účastníci konfliktu majú na vzniknutú situáciu svoj uhol pohľadu.
- 6) Etický poradca by mal:
  - a) byť k dispozícii pre zamestnanca postihnutého šikanou alebo iným druhom násilia na pracovisku,
  - b) poskytovať poradenstvo v oblasti prejavov násilia na pracovisku,
  - c) dbať na implementáciu všetkých právnych predpisov týkajúcich sa problematiky násilia na pracovisku do vnútorných predpisov a metodík organizácie,
  - d) svoju činnosť zamerať najmä na prevenciu pred všetkými druhmi násilia na pracovisku,
  - e) metodickou činnosťou pomáhať vytvárať pozitívnu pracovnú atmosféru,
  - f) nastaviť modely riešenia konfliktov násilia na pracovisku,
  - g) vzdelávať sa v problematike násilia na pracovisku,
  - h) vedieť na základe odborných vedomostí a zručností vyhodnotiť vzniknutú situáciu, navrhnúť najvhodnejší a včasný spôsob riešenia situácie.



## Článok 7

### Prevenia násilia na pracovisku

- 1) Najúčinnjším prostriedkom eliminácie prejavov násilia na pracovisku je prevencia v rôznych dostupných formách, a to najmä:
  - a) periodické vzdelávanie a pravidelná informovanosť, ktoré zvyšujú povedomie zamestnancov o násilí na pracovisku a jeho dopadoch na organizáciu,
  - b) získavanie a rozvíjanie sociálnych zručností (sebapoznanie, komunikáciu, riešenie konfliktov, rozvoj empatie, verbálna a neverbálna komunikácia, tolerancia v medziludských vzťahoch, riadenie agresie a pod.) u všetkých zamestnancov organizácie formou tréningov a kurzov,
  - c) zvyšovanie kompetencií a zručností najmä vedúcich zamestnancov racionálne a efektívne riešiť konflikty medzi zamestnancami, ovládanie techník na vyrovnanie sa s agresivitou a násilným správaním,
  - d) budovanie psychickej odolnosti a asertívneho správania u zamestnancov formou tréningov a pod.,
  - e) budovanie bezpečných a otvorených vzťahov v rámci organizácie, vzdelávanie vedúcich zamestnancov v riešení konfliktov medzi podriadenými, schopnosť rozpoznáť začínajúce napätie na pracovisku – tréningy,
  - f) podpora mimopracovných aktivít zo strany zamestnávateľa.
- 2) Nepriaznivé pracovné prostredie sa vyvinie postupne z konfliktov, ktoré sa neriešia a nechá sa im voľný priebeh.
- 3) V rámci prevencie je dôležité včasné rozpoznanie rôznych aktivít, ktoré vedú k niektorej forme násilia na pracovisku a cielene voči nim zakročiť.
- 4) Mobbingu sa nedarí na pracoviskách, kde vládne optimálna pracovná klíma.
- 5) Nečinnosť a akceptovanie akejkoľvek formy násilia na pracovisku z nás robí spolupáchateľov takeého konania.

## Článok 8

### Medziľudské vzťahy

- 1) Zamestnanec organizácie pri plnení pracovných povinností postupuje voči ostatným zamestnancom alebo verejnosti zdvorilo, čestne, s porozumením, ochotou a úctou v súlade so zásadami slušného správania.
- 2) Zamestnanec organizácie koná v súlade so zásadami slušného správania:
  - a) pristupuje ku každému s úctou a zdvorilo,
  - b) poskytuje súčinnosť pri plnení pracovných povinností iných zamestnancov organizácie v rámci svojich možností a pracovnej náplne,
  - c) pri práci v kolektíve pracuje tolerantne, vyhýba sa konfliktom a nevyvoláva ich,
  - d) uvedomuje si význam svojich postojov a prejavov aj pre verejnú mienku, svojim správaním prispieva k vytváraniu dobrej mienky organizácie vo verejnosti,
  - e) nepoškodzuje iných zamestnancov útlakom, nestážiže im alebo neznemožňuje im svojim konaním plnenie ich pracovných úloh,
  - f) nejedná svojvoľne na ujmu akejkoľvek osoby alebo zamestnanca,
  - g) môže delegovať pracovné povinnosti a úlohy na iného zamestnanca len v rozsahu jeho pracovnej náplne a v súlade s organizačným poriadkom organizácie,
  - h) nezastrašuje iných zamestnancov a ani nevyvíja na nich psychický nátlak,
  - i) zdrží sa konania, ktoré poškodzuje iných zamestnancov organizácie,
  - j) zamestnanec organizácie nie je povinný znášať vulgárne prejavy, útoky a urážky.
- 3) Verbálnym útokom sa rozumie taký prejav správania, ktorý svojou povahou porušuje normy slušného správania s navodením pocitu menejcennosti.

## Článok 9

### Metódy riešenia násilia na pracovisku v rámci organizácie

- 1) Efektívna propagácia a implementácia etického správania.
- 2) Uplatňovanie nulovej tolerancie voči úmyselným prejavom násilia na pracovisku.
- 3) Podanie oznámenie etickému poradcovi.
- 4) Zabezpečenie dôvernosti pri oznámení o prejavoch násilia na pracovisku.
- 5) Podanie sťažnosti.
- 6) Využitie mediácie.
- 7) Zabezpečenie kontroly dodržiavania tejto smernice, priebežný monitoring.

## Článok 10

### Odporúčaný spôsob riešenia násilia na pracovisku

- 1) Oznámenie o násilí na pracovisku je možné podať listine, elektronicky, prípadne osobne etickému poradcovi, a to aj anonymne.
- 2) Preverenie oznámenia je oprávnený etický poradca.
- 3) Preverenie oznámenia je potrebné vykonať najneskôr do 30 dní od jeho podania.
- 4) Pokiaľ oznámenie smeruje ku konkrétnej osobe, etický poradca bez zbytočného odkladu oboznámi označenú osobu s obsahom oznámenia a umožní jej vyjadriť sa k predmetnému oznámeniu, ako aj predložiť doklady, písomnosti či iné informácie potrebné na spoľahlivé preverenie oznámenia.
- 5) Po dobu preverovania oznámenia je možné voči označenej osobe prijať dočasné preventívne opatrenia.
- 6) O výsledku preverenia oznámenia spíše etický poradca písomný záznam, v ktorom zhrnie skutočnosti, ktoré uvádza oznamovateľ a vyjadrí sa ku skutočnostiam uvedeným v oznámení.
- 7) Podanie oznámenia sa nesmie stať dôvodom vyvodzovania dôsledkov voči oznamovateľovi.
- 8) Výsledok šetrenia predloží etický poradca vedeniu organizácie, resp. najvyššie postavenému zamestnancovi v organizácii, ktorý na základe závažnosti zistení môže zriadiť



poradnú komisiu, ktorej počet členov musí byť nepárny. Jeden z členov komisie musí byť aj zo zástupcov zamestnancov, ktorého určí príslušná odborová organizácia.

- 9) Na základe výsledku preskúmania oznámenia poradnou komisiou nie je touto smernicou vylúčený postih zamestnanca v rámci právomoci disciplinárnej komisie v zmysle pracovného poriadku, kedy sa môže uvedené konanie považovať za porušenie pracovnej disciplíny, ktoré môže viesť až k skončeniu pracovného pomeru.
- 10) V prípade, ak výsledok preskúmania oznámenia poradnou komisiou patrí do pôsobnosti iných orgánov, etický poradca o uvedenej skutočnosti informuje vedenie organizácie a oznámenie odstúpi vecne príslušným orgánom.
- 11) Etický poradca je povinný viesť evidenciu oznámení.

## Článok 11

### Zachovanie mlčanlivosti a ochrana osobných údajov

- 1) Etický poradca je povinný zachovávať mlčanlivosť, a to od prijatia, počas priebehu preverovania, evidovania a následne aj pri jeho likvidácii po uplynutí doby uchovania.
- 2) Etický poradca je povinný pri spracúvaní osobných údajov postupovať a uchovávať ich v súlade s platnými internými riadiacimi aktmi a s platnou legislatívou v oblasti GDPR.

## Článok 12

### Ochrana pred nepravdivými podnetmi a oznámeniami

- 1) Zamestnanec, voči ktorému smeruje podnet alebo oznámenie s podozrením z niektorého druhu násillia na pracovisku, má právo oboznámiť sa s podaným podnetom, predložiť všetky dokumenty alebo listiny na svoju obranu, ako aj možnosť predložiť dôkazy o nepravdivosti údajov uvedených v oznámení. Zároveň má právo písomne sa vyjadriť k danému oznámeniu, a to v lehote stanovenej etickým poradcom.
- 2) Podanie nepravdivého oznámenia sa považuje za osobitný disciplinárny delikt.

## Článok 13

### Inštitúcie a organizácie

- 1) Ak zamestnávateľ alebo zamestnanec nevie, resp. nechce v rámci svojich možností vyriešiť vzniknutú situáciu priamo v organizácii, má možnosť využiť pomoc a prostriedky ochrany rôznych inštitúcií mimo organizáciu:
  - a) odborová organizácia,
  - b) inšpektorát práce,
  - c) Rada pre štátnu službu,
  - d) súdy,
  - e) poradenské inštitúcie vrátane mediácie,
  - f) Slovenské národné stredisko pre ľudské práva.

## Článok 14

### Záverečné ustanovenia

- 1) Táto smernica je záväzná pre všetkých zamestnancov organizácie.
- 2) Vedúci zamestnanci sú povinní zabezpečiť oboznámenie zamestnancov s obsahom uvedenej smernice vo svojej riadiacej pôsobnosti.
- 3) Smernica nadobúda účinnosť xx.xx.xxxx

## Záver

Vlády, organizácie a politické strany musia mať problematiku šikanovania ako závažného fenoménu na pracovisku na poprednom mieste vo svojich programoch. Zmeny presadzované na makroúrovni (právne predpisy, odporúčania štátov a EÚ) s poukazom aj na Uznesenie Európskeho parlamentu z 11.2018 o opatreniach na predchádzanie šikanovaniu a sexuálnemu obťažovaniu na pracovisku, vo verejných priestoroch a v politickom živote v EÚ a boji proti týmto javom, musia byť prijaté aj na mikroúrovni, t. j. v rámci jednotlivých organizácií a aj medzi jednotlivcami.

Spolupráca na mikroúrovni by v sebe mala zahŕňať nielen školenia, komunikáciu o prijateľnom správaní sa, ale aj prijatie konkrétnejších róznejších opatrení v oblasti bezpečnosti a zdravia pri práci. Samotní zamestnávateľia by mali v rámci organizácií robiť školenia, čiže osvetu o negatívnych dôsledkoch násillia na pracovisku. Zavedenie takýchto postupov na pracovisku zase znížlia organizačné náklady, ktoré s tým súvisia, podporia zdravšiu organizáciu, v ktorej sa negatívne praktiky obmedzia na minimum, a ak sa vyskytnú, riešia sa rýchlo a spravodlivo, podľa stanovených právnych predpisov a interných smerníc.

V súvislosti s legislatívnymi opatreniami na elimináciu šikanózneho správania na pracovisku alebo s riešením jeho následkov by prichádzalo do úvahy považovať nielen o Kódexe vedeckej integrity a etiky na Slovensku, ktorý pripravil do medzirezortného pripomienkového konania rezort Ministerstva školstva, vedy, výskumu a športu SR, ale aj o zmenách v oblasti trestného práva, a to napríklad vymedzením novej skutkovej podstaty trestného činu šikanovania na pracovisku po vzore krajín ako Francúzsko, Grécko, Španielsko či Chorvátsko.



## Zoznam použitej literatúry

### *Monografie, vedecké a odborné práce*

BALOGOVÁ, E. 2006. Vieme čo je mobbing? In *Polícia: Noviny odborového zväzu Polície SR*, roč. XVI., č. 9/2006, s. 7

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

BARANCOVÁ, H. 2014. *Šikana a mobbing na pracovisku*. Praha: Leges, 2014, s. 224. ISBN 978-8-07-502036-9

BARANCOVÁ, H. 2015. *Zákonník práce. Komentár*. 4. vydanie. Bratislava: C.H. Beck. 2015, s. 1240. ISBN 978-80-89603-31-2

BEŇO, P. 2003. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. vyd. Šlapanice: ERA, 2003, s. 200. ISBN 80-86517-34-9

BEŇO, P. 2015. *Šarmantní násilníci: Antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015, s. 200. ISBN 978-80-262-0938-6

CAKIRPALOGLU, P. a kol. 2016. *Šikana na pracovišti v České republice: Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, 176 s. ISBN 978-80-244-5080-3.

ČENTÉŠ, J. a kol. 2013. *Trestný zákon: Velký komentár*, 1. vydanie. Bratislava: Eurokódex, 2013, 880 s. ISBN 978-80-8155-020-1.

DEBRECENIOVÁ, J. 2008. *Čo (ne)vieme o diskriminácii*. Bratislava: SINEAL, spol.r.o., 2008, s. 55. ISBN 978-80-89140-145

DOLOBÁČ, M., SEILEROVÁ, M. 2018. *Starostlivosť o zdravie zamestnancov*. In Recenzovaný zborník príspevkov z vedeckej konferencie. Košice: UPIŠ, 2018, 368. s. ISBN 978-80-8152-664-0.

DRGOŇOVÁ, Z. 2009. Mobbing a ďalšie nové formy násilia na pracovisku. In *Zamestnanosť a sociálna politika*. Roč. 11-12/2009, s. 4-5

ESSER, A., WOLMERATH, M. 2011. *Mobbing un psychirche Gewalt. Der Ratgeber ür Betroffene und ihre Interessenvertretung (Job aktuell)*. 8. Auf. Frankfurt am Main, 2011, s. 304. ISBN 978-3766360182

FRA – *European Union Agency for Fundamental Rights*, 2007.

FURUNES, T., MYKLETUN, R. J. 2010, *Age discrimination in the workplace: Validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS)*, *Scandinavian Journal of Psychology*, Vol. 51.

GÁBOROVÁ, Ľ., SLÁVIK, M. 2008. Pracovná klíma a frekvencia výskytu bullyingu a mobbingu u sestier na Slovensku a v Českej republike. Prešov: Prešovská univerzita, Fakulta zdravotníctva, 2008, s. 38-43. ISBN 978-80-8068-882-0

HARAJDIČ, J. 2013. *Šikanovanie na pracovisku a možnosti právnej ochrany*. In *Justičná revue, Časopis pre právnu prax*, Ministerstvo spravodlivosti SR, roč. 65, č. 6/7, 2013, s. 837-845.

HUBER, B. 1995. *Psychický teror na pracovíšti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995, s. 144. ISBN 80-85186-62-4

HUBEROVÁ, B. 1995. *Psychický teror na pracovisku. Mobbing*. Marin: Vydavateľstvo Neografie, 1995, 143 s. ISBN 80-85186-61-6.

CHAPELL, D., MARTINO, V. 2006. *Violence at work*. Geneva: International Labour Office, 2006, s. 334. ISBN 32-2-117948-6

CHROMÝ, J. 2014. *Násilí na pracovíšti: chaketristikam, rizikové faktory, specifické formy a právni souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 216. ISBN 978-80-7478-552-8

KRATZ, H.-J. 2005. *mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, 131 s. ISBN 80-7261-127-5.

KRATZ, H. J. Mobbing In BARANCOVÁ, H. 2014. *Šikana a mobbing na pracovisku. Pracovné problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 224. ISBN 978-8-07-502036-9

KURIL, M. 2009. *Diskriminácia v pracovnoprávných vzťahoch*. Bratislava: APZ, 2009, 180 s. ISBN 978-80-8054-475-1.

LAYTON, S., GARCIA, A., CROSBY, F. J. New York, NY, 2010. *Women in the workplace: Acknowledging difference in experience and policy*, In Landrine, H., Russo, N. F. (Eds.), *Handbook of diversity in feminist psychology*, Springer Publishing Co.

LEYMANN, H. 1995. *Der neue Mobbing-Bericht: Erfahrungen und Initiativen, Auswege und Hilfsangebote*. Reibek beu Hamburg, 1995, s. 208. ISBN 978-3499135675

*Ľudské práva: Výber dokumentov OSN*. 1. vyd. Preložil a zostavil Milan LOVÍŠEK a Róbert FICO. Bratislava: Archa, 1991, 167 s. ISBN 80-7115-021-5.

MACHAJOVÁ J. a kol. 2009. *Všeobecné správne právo*. 4. vydanie. Bratislava: Eurokódex. 2009, 512 s. ISBN 978-80-89447-05-3.

NOVÁK, T., CAPPONI, V. 1996. *Sám proti agresii*. Praha: Grada Publishong, 1996, 128 s. ISBN 80-7169-253-0.

ONDREJKOVIČ, P. 2008. *Násilie – spoločensky nežiaduci jav*. In Sociológia, roč. 40, 2008, č. 5, s. 391-416. ISSN 0049-1225.

RITOMSKÁ M. 2018. *Zborník 4. medzinárodná konferencia – Prečo (kedy) zamestnávateľ chodí s radosťou do zamestnania*, Inštitút ochrany ústavných práv 2018, s.132 ISBN 978-80-972897-1-3

SPURNÝ, J. 1996. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 134. ISBN 80-85858-30-4

SVOBODOVÁ, L. 2008. *Nenechte se šikanovať kolegu Mobbing – skytá hrozba*. Praha: Hrada, 2008, s.108. ISBN 978-80-247-2474-4

ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ J. 2015. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*, Leges 2015, s.192, ISBN: 9788075020703

ŠVEC, M. a kol. 2018. *Šikanovanie, preťažovanie a porušovanie zákonov na pracovisku*. Bratislava: Wolters Kluwer. 2018, 208 s. ISBN 978-80-8168-953-6



TKÁČ, V a kol. 2021. *Pracovné právo*, Bellianum UMB 2021, s. 506, ISBN 978-80-557-1855-2

TOMŠEJ, J. 2020. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020, s. 176. ISNB 978-80-271-1961-5

### **Internetové zdroje**

*Ako začína trestné konanie?* [online]. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na internete: <https://www.justice.gov.sk/sluzby/pomoc-obetiam/obete-trestnych-cinov/trestne-konanie/>

BARIATKOVÁ, M.: *Subsidiarita trestnej represie*. [online]. 2022. [cit. 14.08.2023]. Dostupné na internete: <https://www.projustice.sk/trestne-pravo/subsidiarita-trestnej-represie>

*Bullying, Harassment and Stress in the workplace – A European Perspective*. [online]. 2013. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na internete: <https://www.internationallaborlaw.com/2013/01/15/workplace-bullying-mobbing-and-harassment-a-global-hot-topic/>

CAPRINO, K.: *Is your boss a true bully?: How to tell and what to do about it* [online]. Forbes, [2017 -09-09]. Dostupné na internet: <https://www.forbes.com/sites/kathycaprino/2017/09/09/is-your-boss-a-true-bully-how-to-tell-and-what-to-do-about-it/> [cit. 2023 -07-03].

*Čo je mediácia*. [online]. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na internete: <https://mediacnecentrum.com/co-je-mediacia/>

*Directive 2000/43/EC implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*. [online]. Dostupné na internete: <http://data.europa.eu/eli/dir/2000/43/oj>

*Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation*. Dostupné na: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2000-78-ec>

*Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.* [online]. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/council-directive-2006-54-ec>

*Dohovor o ochrane ľudských práv a základných slobôd, Rím 4.XI.1950.* [online]. Dostupné na internete: [European Convention on Human Rights \(coe.int\)](https://www.coe.int)

EC – European Commission. *Discrimination in the European Union.* [online]. 2019. Special Eurobarometer 493, October 2021. Dostupné na internete: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251>

EC – European Commission. *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws,* Office for Official Publications of the European Communities. [online]. Luxembourg, 2007. Dostupné na internete: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/Tackling\\_Multi\\_Dis\\_pdf/235\\_multidis\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fdad/cms/stopdiscrimination/downloads/Tackling_Multi_Dis_pdf/235_multidis_en.pdf)

EU-OSHA. *Preventing musculoskeletal disorders in a diverse workforce: risk factors for women, migrants and LGBTI workers. Report.* [online]. 2020. Dostupné na internete: <https://osha.europa.eu/en/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and>

Eurofound. European Observatory of Working Life (EurWork). *Indirect discrimination.* [online]. 2019. Dostupné na internete: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/indirect-discrimination>

*Former France Télécom bosses given jail terms over workplace bullying.* [online] The Guardian [2019-10-16] Dostupné na internete: <https://www.theguardian.com/world/2019/dec/20/former-france-telecom-bosses-jailed-over-workplace-bullying>

*France Telecom suicides: Angry defendants at start of appeal hearing* [online] Le Monde [2023-10-16] Dostupné na internete:

[https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/05/12/france-telecom-suicides-angry-defendants-at-start-of-appeal-hearing\\_5983270\\_7.html](https://www.lemonde.fr/en/france/article/2022/05/12/france-telecom-suicides-angry-defendants-at-start-of-appeal-hearing_5983270_7.html)

Harmonogram realizácie Stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a programu jej realizácie v podmienkach rezortu práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky v rokoch 2021 - 2023 [online] Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky [2023-10-25] Dostupné na internete:

<https://www.employment.gov.sk/files/sk/praca-zamestnanost/bezpecnost-ochrana-zdravia-pri-praci/dokumenty-2/harmonogram-strategia-bozp-2021-2023.pdf>

HATINA, T. a kol.: *Politika bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v SR a programové opatrenia na r. 2008 – 2012*, VÚ č. 2312 – 1.2. [online]. 2007. [cit. 17.08.2023]. Dostupné na internete:

<https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2007/Hatina/Hatina.pdf>

Horizontálne princípy rovnosť mužov a žien a nediskriminácia. *Diskriminácia. Formy*. [online]. Dostupné na internete:

<https://horizontalneprincipy.gov.sk/diskriminacia/formy/index.html?csrc=7039908997907831019>

Charta diverzity. *Ambasádori a podporovatelia*. [online]. Dostupné na internete:

<https://www.chartadiverzity.sk/signatar/>

*Charter of fundamental rights of the European Union*. [online]. Dostupné na internete:

[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C\\_.2010.083.01.0389.01.ENG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2010.083.01.0389.01.ENG)

*Japan: Law to Prevent "Powa-Hara" (Power Harassment) Takes Effect*. [online] Library of Congress U.S. [2023-10-10] Dostupné na internete:

<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2020-06-22/japan-law-to-prevent-powa-hara-power-harassment-takes-effect/>



Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2015*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2016. 177 s. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2015.pdf>

Kolektív autorov – odborných pracovníkov SNSĽP. *Správa o dodržiavaní ľudských práv vrátane zásady rovnakého zaobchádzania v Slovenskej republike za rok 2016*. [online]. [cit. 23.10.2023]. Bratislava, 2017. 150 s. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/Sprava-o-LP-za-rok-2016.pdf>

KUBÁNI, V: Mobbing, bullying a diskriminácia na pracovisku. In *Psychologická revue*, II. 2007, s. 5 – 24. Dostupné na internete: <https://www.pulib.sk/web/pdf/web/viewer.html?file=/web/kniznica/elpub/dokument/Kubani3/subor/9788080686741.pdf>

LEROUGE L., KASAGI E., CHARBONNEAU A.: *Bullying and Harassment at Work in Japanese and French Labor Law, and the Possible Impact of ILO Convention 190*. [online] Dostupné na internete: [https://www.istage.ist.go.jp/article/jaohlev/advpub/0/advpub\\_oa.22-001/pdf](https://www.istage.ist.go.jp/article/jaohlev/advpub/0/advpub_oa.22-001/pdf)  
*Mobbing*. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na <http://mobbing-dyskryminacja.pl/mobbing.html>

*Mobbing in the workplace*. [online]. [cit. 12.09.2023]. Dostupné na: <https://www.biznes.gov.pl/en/firma/doing-business-in-poland/employment-of-workers/mobbing-in-the-workplace#1>

*Násilie* [online]. slov-lex.sk, [2020-08-31]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/zoznam-tezaurov/-/tezaurus/koncept/-SK-tezaury-1-2-koncepty-69> [cit. 2023-06-30]

*Nebezpečné elektronické obťažovanie - nový trestný čin*. [online]. [cit. 17.08.2023]. Dostupné na internete: <https://www.skubla.sk/clanky/nebezpecne-elektronicke-obtazovanie-novy-trestny-cin>

*New Anti-Harassment Law Introduced In Japan.* [online] Human Rights Pulse [2023-10-16]  
Dostupné na internete: <https://www.humanrightspulse.com/mastercontentblog/new-anti-harassment-law-introduced-in-japan>

*Odborné stanovisko SNSĽP - Mobbing, bossing.* [online]. 2015. [cit. 20.08.2023]. Dostupné na internete: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/12-Odborne-stanovisko-mobbing-bossing.pdf>

*Odborné stanoviská SNSĽP – Právne prostriedky riešenia bossingu na pracovisku.* Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-18-Odborne-stanovisko-pravne-prostriedky-riesenia-bossingu-na-pracovisku.pdf>

*Odborné stanovisko SNSĽP - Šikana na pracovisku.* [online]. 2017. [cit. 23.10.2023]. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-4-Odborne-stanovisko-sikana-na-pracovisku.pdf>

*Odborné stanovisko SNSĽP - Šikana zo strany nadriadenej.* [online]. 2017. [cit. 23.10.2023]. Dostupné na: <https://www.snslp.sk/wp-content/uploads/2017-16-Odborne-stanovisko-sikana-zo-strany-nadriadenej.pdf>

OLŠOVSKÁ, A.: *Mobbing a bossing na pracovisku* [online]. [cit. 20.08.2023]. Bratislava, 2013. 207 s. Dostupné na: [https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162\\_mobbing.pdf](https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf)

*Organisational and social work environment.* [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na internete <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/engelska/organisational-and-social-work-environment-afs2015-4.pdf>

*Pawa Hara: Understanding Japan's Power Harassment.* [online] Medium [2023-10-10]  
Dostupné na internete: <https://medium.com/serein-in/pawa-hara-understanding-japans-power-harassment-e2ffcf83311f>

Platforma EÚ pre charty diverzity. [online]. Dostupné na internete: [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-and-inclusion-initiatives_en)

Przepisy. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na internete <http://mobbing-dyskryminacja.pl/przepisy.html>

Psychický nátlak. [online]. [cit. 14.08.2023]. Dostupné na internete: <https://www.lovaszlegal.com/pravnický-prekladac/psychický-natlak/>

Rada pre štátnu službu: Komentár k etickému kódexu štátneho zamestnanca, 2019, s. 42. Dostupné na internete: <https://radaprestatnuszbu.vlada.gov.sk/eticky-kodex-statneho-zamestnanca/>

Ratifikácia C 190 - Dohovor o násilí a obťažovaní, 2019 (č. 190). [online]. [cit. 17.08.2023]. Dostupné na internete: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:3999810:NO)

REPA, O.: *Trestný čin ohovárania vs. prípustná (dovolená) kritika*. [online]. 2018, [cit. 17.08.2023]. Dostupné na internete: <http://www.pravnelisty.sk/clanky/a649-trestny-cin-ohovaranja-vs-pripustna-dovolena-kritika>

ROJKA, Ľ. 2016. *Variácie morálnej zodpovednosti*. [online] In: *Studia Theologica*, 2016, roč. 18, č. 2, s.135-154. Dostupné na internete: <https://www.studiatheologica.eu/pdfs/sth/2016/02/08.pdf>

*Rozhodnutie Rady, ktorým sa členské štáty splnomocňujú, aby v záujme Európskej únie ratifikovali Dohovor Medzinárodnej organizácie práce o násilí a obťažovaní z roku 2019 (č. 190)*. [online]. 2020. [cit. 17.08.2023]. Dostupné na internete: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/TXT/?uri=CELEX:52020PC0024>

*Spanish legislation to protect workers against bullying in the workplace*. [online]. 2014. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na internete:



<https://plymcabcampaigns.wordpress.com/2014/04/02/spanish-legislation-to-protect-workers-against-bullying-in-the-workplace/>

Stalking: <https://www.justice.gov/ovw/stalking>

STRANDMARK, M.: *Workplace bullying and harassment in Sweden: Mobilizing against bullying*. [online]. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na internete:

[https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12\\_sweden.pdf](https://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12_sweden.pdf)

ŠIMEČKOVÁ, M., VOBOŘILOVÁ, A.: *Komparační analýza o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí*. [online]. 2019. [cit. 04.09.2023]. Dostupné na internete: [https://www.stopper.cz/storage/app/media/DP/Komparacni\\_analyza\\_o\\_systemu\\_ochrany\\_pred\\_nasilim\\_na\\_pracovisti\\_v\\_CR\\_a\\_v\\_zahranici.pdf](https://www.stopper.cz/storage/app/media/DP/Komparacni_analyza_o_systemu_ochrany_pred_nasilim_na_pracovisti_v_CR_a_v_zahranici.pdf)

*Trestný zákon s komentárom*. [online]. [cit. 14.08.2023]. Dostupné na internete:

[https://www.gjar-po.sk/~gajdos/treti\\_rocnik/nos/trestny\\_zakon\\_s\\_komentarom.pdf](https://www.gjar-po.sk/~gajdos/treti_rocnik/nos/trestny_zakon_s_komentarom.pdf)

*USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy*. [online]. [cit. 11.09.2023]. Dostupné na:

<https://dziennikustaw.gov.pl/DU/rok/2023/pozycja/1465>

WHO. 2003. *Raising awareness of Psychological Harassment at Work*. [online] Protecting Workers' Health Series N° 4, 6 p. [2023-10-16] Dostupné na internete:

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42649/9241590521.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

WHO. 2002. *World report on violence and health*. [online] World Health Organization, Geneva, 2002, 9 p. [2023-10-16] Dostupné na internete:

[https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42495/9241545615\\_eng.pdf](https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42495/9241545615_eng.pdf)

WYNNE, R. et al. 2017. *Podpora duševního zdraví na pracovišti. Pokyny k uplatňování komplexního přístupu*. [online] Európska únia, 2017. [2023-10-18] Dostupné na internete:

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c1358474-20f0-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-cs>

**Všeobecne záväzné právne predpisy:**

Ústavný zákon č. 460/1992 Zb. – Ústava Slovenskej republiky

Zákon č. 40/1964 Zb. – Občiansky zákonník

Zákon č. 372/1990 Zb. o priestupkoch v znení neskorších predpisov

Zákon č. 308/1993 Z. z. o zriadení Slovenského národného strediska pre ľudské práva v znení neskorších predpisov

Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov

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)

Zákon č. 420/2004 Z. z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov

Zákon č. 300/2005 Z. z. Trestný zákon v znení neskorších predpisov

Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov

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 v znení neskorších predpisov

Zákon č. 198/2009 Sb. o rovní zachádzaní a o právních prostredcích ochrany před diskriminaci a o změně některých zákonů

Zákon č. 55/2017 Z. z. o štátnej službe a o zmene a doplnení niektorých zákonov

Oznámenie Ministerstva zahraničných vecí SR č. 174/2010 Z. z. o uzavretí Dohovoru Medzinárodnej organizácie práce o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006

Vyhláška č. 20/1989 Zb. o Dohovore o bezpečnosti a zdraví pracovníkov a o ministra zahraničných vecí pracovnom prostredí (č. 155)

Vyhláška ministra zahraničných vecí č. 120/1976 Zb. o Medzinárodnom pakte o občianskych a politických právach a Medzinárodnom pakte o hospodárskych, sociálnych a kultúrnych právach

**Smernice a nariadenia EÚ**

Smernica Rady 200/78/ES z 27.novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a v povolanií

Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2006/54/ES z 5.júla 2006 o vykonávaní zásady rovnosti príležitostí a rovnakého zaobchádzania s mužmi a ženami vo veciach zamestnanosti a povolania

Dohovor Rady Európy č. 185/2001 o kybernetickom zločine

Dohovor MOP č. 177 o práci z domu

### ***Rozhodnutia súdov:***

#### Ústavný súd Slovenskej republiky

Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 18.09.2008, sp. zn. II. ÚS 211/08-36

Uznesenie Ústavného súdu Slovenskej republiky zo dňa 24.02.2011, č. k. IV. ÚS 55/20011-19

Uznesenie Ústavného súdu SR zo dňa 07.06. 2016, č. k. III. ÚS 357/2016-16

#### Najvyšší súd Slovenskej republiky

Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 31.01.2011, sp. zn. 1 Cdo 113/2009

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 23.09.2009, sp. zn. 4 Cdo 212/2007

Uznesenie Najvyššieho súdu Slovenskej republiky zo dňa 30.05.2019, sp. zn. 2Obdo/30/2018

#### Krajské, okresné a mestské súdy

Rozsudok Krajského súdu v Žiline zo dňa 07.06. 2010, sp. zn. 6Co 319/2009

Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 13.08.2013, sp. zn. 16CoPr/11/2012

Rozsudok Krajského súdu Banská Bystrica zo dňa 11.11.2021, sp. zn. 24S/237/2019

Rozsudok Krajského súdu Nitra zo dňa 03.10.2012, sp. zn. 5Co/40/2012

Rozsudok Krajského súdu Košice zo dňa 26.10.2016, sp. zn. 1CoPr/3/2016

Rozsudok Krajského súdu Košice zo dňa 28.11.2019, sp. zn. 3CoPr/12/2018

Rozsudok Krajského súdu Prešov zo dňa 24.01.2017, sp. zn. 6CoPr/6/2015

#### Rozhodnutia súdov Českej republiky

Nález Ústavného súdu ČR sp. zn. II..ÚS 1609/08

Nález Ústavného súdu ČR sp. zn. II. ÚS 1774/14

Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 30.11.202, sp. zn.: 21 Cdo 3858/2020



Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 09.10.2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011

Rozhodnutie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017

Rozsudok Najvyššieho súdu ČR zo dňa 24.03.2016, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014

Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 01.09.2004, sp. zn. 7 Tdo 726/2004

Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 05.02.2003, sp. zn. 5 Tdo 83/2003

Uznesenie Najvyššieho súdu ČR zo dňa 08.07.2008, sp. zn. 11 Tdo 15/2008

Uznesenie Krajského súdu Hradec Králové zo dňa 30.09.2021, sp. zn. 23 Co 101/202

**Príloha č. 1**

1. V akej pracovnej oblasti ste zamestnaný/á?

- štátna služba
- verejná služba
- súkromný sektor

2. Stretli ste sa už s pojmom „mobbing“ alebo „bossing“ ?

- áno
- nie

3. S akým druhom šikany na pracovisku ste sa stretli? *(môžete vybrať viaceré z možností)*

- mobbing (šikana medzi spolupracovníkmi)
- bossing (šikana zo strany nadriadeného voči podriadeným)
- staffing (šikana voči nadriadenému zo strany podriadených)
- stalking (prílišný záujem o nejakú osobu, spojeným s jej prenasledovaním a obťažovaním)
- nestretol/nestretla som sa so šikanou na pracovisku
- iné (prosím uveďte)

4. Boli ste niekedy svedkom šikany na pracovisku?

- áno
- nie

5. Ako ste pristúpili k tejto informácii?

- nikomu som nič nepovedal/a
- nevedel/a som, čo mám robiť
- obrátil/a som sa na nadriadeného
- nebol/a som svedkom šikany na pracovisku

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

6. Pokiaľ ste vedeli o koho ide, ako ste sa zachovali? *(môžete vybrať viaceru z možností)*

- nikomu som nič nepovedal/a
- nevedel/a som, čo mám robiť
- predstieral/a som, že o ničom neviem
- vypočul som si kolegu/kolegyňu, ale aktívne som nič nepodnikol/a
- zasiahol/a som až keď bolo zrejmé, že je na dne svojich síl
- snažil som sa mu pomôcť zo všetkých síl
- bál/a som sa čokoľvek urobiť, aby som sa sám/sama nestal/a obeťou
- nebol/a som svedkom šikany na pracovisku

7. Ako ste sa dozvedeli o šikane na pracovisku? *(môžete vybrať viaceru z možností)*

- bol/a som očitým svedkom šikany na pracovisku
- počul/a som to medzi kolegami
- rozprávalo sa to po chodbách na pracovisku
- o ničom som nevedel/a

8. Boli ste sám/sama obeťou šikany na pracovisku?

- áno
- nie

9. Kto je/bol agresorom (ten, ktorý Vás šikanoval)?

- nadriadený
- podriadený
- kolega
- viacerí kolegovia

10. V akej forme došlo ku šikane? *(môžete vybrať viaceru z možností)*

- ovplyvňovanie, zamedzenie môjho výkonu práce *(sabotovanie, zadávanie nezmyselných úloh, zadržiavanie informácií potrebných k výkonu práce a iné)*

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



- útoky na moju dôstojnosť (*nadávkky, vulgarizmy, nadmerné kritizovanie, vysmievanie, ohováranie a iné*)
- ovplyvňovanie mojej komunikácie s ostatnými, vyčleňovanie z kolektívu
- ohrozovanie môjho fyzického zdravia (*zámerné vytvárané vypäté až extrémne stresujúce situácie na pracovisku*)
- ohrozovanie môjho duševného zdravia (*utiahnutosť, psychické ataky, stavy úzkosti a iné*)
- sexuálne obťažovanie
- kyberšikana (*napr. pri vykonávaní práce z domu, tzv. home office*)

11. Ako často ste/boli/a vystavený šikane na pracovisku?

- niekedy - zriedka
- niekoľkokrát mesačne
- niekoľkokrát týždenne
- skoro denne
- denne
- iné (prosím uveďte)

12. Kedy začalo šikanovanie Vašej osoby na pracovisku?

- počas posledných 6 mesiacov
- 6 až 12 mesiacmi
- 1 až 3 rokmi
- 4 až 7 rokmi
- pred viac ako 7 rokmi
- nikdy

13. Ako ste reagovali? (*môžete vybrať viaceru z možností*)

- nikomu som nič nepovedal/a

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- nevedel/a som, čo mám robiť
- snažil/a som sa vyriešiť situáciu sám/sama
- rozprával/a som sa o tom so svojimi kamarátmi, rodinou
- obrátil/a som sa na nadriadeného
- vyhľadal/a som odbornú pomoc
- požiadal/a som o preloženie na inú pozíciu/oddelenie/útvár
- iné (prosím uveďte)

14. Prinútilo Vás šikanovanie na pracovisku uvažovať o odchode z práce?

- napadla ma myšlienka, že dám výpoveď
- intenzívnejšie som uvažoval/a, že dám výpoveď
- dal/a som výpoveď až keď som mal/a novú prácu
- dal/a som výpoveď aj keď som nemal/a novú prácu
- iné (prosím uveďte)

15. Na stupnici od 1 do 5 uveďte ako veľmi ste sa cítili vystresovaný?

- 1 – minimálne (nepociťoval/a som stres)
- 2 – bežná záťaž (primeraná)
- 3 – stredná záťaž (začalo to ovplyvňovať moju sústredenosť/výkonnosť)
- 4 – hraničná záťaž (začali psychické a zdravotné problémy)
- 5 – extrémna záťaž (psychický a zdravotný stav sa mi začal zhoršovať)

16. Aké zdravotné problémy u Vás nastali? (môžete vybrať viacero z možností)

- depresia
- bolesť hlavy/migréna
- žalúdočné problémy
- potreba užívania liekov na upokojenie
- nespavosť
- stavy úzkosti

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

- vyššia konzumácia alkoholu
- potreba iných návykových látok (napr. cigarety)
- iné (prosím uveďte)

17. Aký to má/malo vplyv na vykonávanie Vašej práce? (môžete vybrať viacero z možností)

- nedokážem sa/nedokázal som sa sústrediť na prácu
- vyhýbam sa/vyhýbal som sa kolegom
- snažím sa/snažil som sa nechodieval do práce (napr. PN)
- moja pracovná výkonnosť klesá/klesla
- iné (prosím uveďte)

18. Došlo v následku šikanovania na pracovisku k zmene Vášho správania sa v súkromnom, rodinnom živote?

- áno
- nie

19. Na akej pozícii ste boli/ste zaradený?

- asistent
- referent
- špecialista
- vedúci zamestnanec
- pracovné činnosti s prevahou duševnej práce
- pracovné činnosti s prevahou fyzickej práce
- iné (prosím uveďte)

20. Ako dlho pracujete/ste pracovali na svojej pozícii u zamestnávateľa?

- do 3 mesiacov
- 3 až 12 mesiacov
- 1 až 3 roky

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.



- 3 až 7 rokov
- viac ako 7 rokov
- iné (prosím uveďte)

21. Myslíte si, že častejšie šikanujú na pracovisku muži alebo ženy?

- muži
- ženy
- obe pohlavia rovnako

22. Myslíte si, že šikanovaní bývajú častejšie muži alebo ženy?

- muži
- ženy
- obe pohlavie rovnako

23. Pokladáte prostredie, v ktorom pracujete za potencionálne miesto pre šikanu?

- áno
- skôr súhlasím
- skôr nesúhlasím
- neviem
- nie

24. Na stupnici od 1 do 5 uveďte aké sú Vaše vzťahy s kolegami?

- 1 - veľmi dobré
- 2 - dobré
- 3 - priemerné
- 4 - neuspokojivé
- 5 - zlé

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

25. Koľko zamestnancov je na oddelení/odbore/útvare, kde pracujete?

- 1 až 4
- 5 až 10
- 11 až 20
- viac než 21

26. Má úrad/organizácia, kde pracujete prijaté opatrenia v oblasti prevencie šikany na pracovisku?

- áno
- nie
- neviem

27. Privítali by ste viac informácií o možnosti riešenia šikany na pracovisku?

- áno
- nie
- mám dosť informácií
- neviem

28. Privítali by ste, ak by úrad/organizácia, kde pracujete spolupracovali s odborníkmi, lekármi alebo inou organizáciou v danej oblasti?

- áno
- nie
- neviem

29. Viete na aké inštitúcie sa môžete obrátiť v prípade nahlásenia šikany na pracovisku?

- áno
- nie

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.

30. Vaše pohlavie?

- muž
- žena

31. Do ktorej vekovej skupiny patríte?

- 18 - 20
- 21 - 30
- 31 - 40
- 41 - 50
- 51 - 60
- nad 60 rokov

32. Aké je Vaše najvyššie dosiahnuté vzdelanie?

- základné
- stredoškolské
- vyššie odborné vzdelanie
- vysokoškolské

33. Podelte sa s nami o Váš príbeh, Vaše postrehy (vyplnenie je dobrovoľné):

Tento projekt sa realizuje vďaka podpore z Európskeho sociálneho fondu a Európskeho fondu regionálneho rozvoja v rámci Operačného programu Ľudské zdroje.