



VÝROČIE

30.

ROKOV

1990 - 2020

# MOBBING NA PRACOVISKU

**Mobbing** je šikana (psychoteror) na pracovisku. Pojem mobbing je odvodený od anglického slovesa „to mob“ = utláčať, urážať, útočiť, napádať, vrhať sa na niekoho, spolčiť sa. Na pracovisku je množstvo rôznych „konfliktov“, preto nemôžeme vždy hovoriť o mobbingu. Častým faktorom vzniku mobbingu je zlá „klíma“ na pracovisku, čo spôsobuje napr.: zlý štýl riadenia, jednotvárnosť, konkurenčný tlak, strach z nezamestnanosti, stres z preťaženia alebo zo zlej organizácie. Šikanovanie sa týka skupiny zamestnancov, ktorá skryte a rafinovane šikanuje jednotlivca priemerne 1x týždenne po dobu minimálne 6 mesiacov s cieľom poškodiť druhého, prípadne ho prinútiť dať výpoveď zo zamestnania. Je to veľmi závažný problém, ktorý dokáže hlboko zasiahnuť ľudskú dôstojnosť človeka. Medzi znaky mobbingu patrí systematickosť početných útokov, nepriateľskosť, využitie slabosti obeď s cieľom vylúčenie obeď z kolektívu. Obeďou mobbingu môže byť ktokoľvek, zväčša sú to ľudia nápadní, úspešní, noví alebo osamotení. Obeď sa nesmie nechať šikanovať, ale musí sa brániť hneď od začiatku. Pri mobbingu je dôležité evidovanie (zapisovanie), napríklad si písať denník šikanovania. Nenechať si to pre seba, ale rozprávať sa o tom, či už doma, svojim blízkym, ale túto záležitosť preberať aj so svojim vedúcim. Ak sa nedokáže obeď vzoprieť sama, je potreba kontaktovať odborníka, ale **pomocnú ruku môžu podať aj odbory!** Mobbing využívajú ako muži, tak aj ženy. Cieľ je rovnaký, prejavy trochu odlišné. Prejavy mobbingu ženskými metódami sú: neinformovanie, slovné útoky, kontrolovanie, kritika, ohováranie, šírenie klebiet, izolácia obeď. Typicky mužské metódy mobbingu sú: nezmyselné a nesplniteľné úlohy, neinformovanie, kritika, slovná agresia, nedovolenie prejavenia svojho názoru, ignorácia, nedoceňovanie. Mobbing začína konfliktom, postupuje ako jednotlivé prejavy šikany. Následne nastupuje psychický teror až pokiaľ sa prípad stáva oficiálnym a obeď je vylúčená z kolektívu. Následky mobbingu sú, že obeď nedokáže adekvátne komunikovať, neudrží sociálny kontakt, stráca svoju reputáciu, profesionálne zlyhávanie až napokon sa šikana odrazí na zdraví obeď. Obeď sú zdravotne ohrozenejšie ako ostatní a trpia psychosomatickými ťažkosťami. Psychický teror na pracovisku môže viesť k úplnému **duševnému a telesnému vyčerpaniu**, ktoré môže vyústiť až spáchaniu samovraždy. **Psychické následky:** pochybnosti o sebe, depresie, obsesie, poruchy koncentrácie, stavy úzkosti, až psychiatrické syndrómy, závislosti, posttraumatický stresový syndróm, poruchy osobnosti, myšlienky na samovraždu, dokonaná samovražda. **Psychosomatické následky:** vyčerpanosť, poruchy srdca a krvného obehu, zvieravé dýchanie, bolesti hlavy, šije a chrbta, kožné choroby, poruchy spánku, ochorenia žalúdka a čriev. Najdôležitejšie je konať čo najrýchlejšie. Obeď sama nedokáže zastaviť teror na pracovisku, preto jej musia pomôcť ostatní. Je dôležité komunikovať problém s kolegami a s vedúcimi zamestnancami. Veľkú chybu robí aj zamestnávateľ, ktorý prehliada mobbing na pracovisku a neriešenie tohto problému je napokon pre zamestnávateľa veľmi drahé. Šikanovaní zamestnanci podávajú slabší pracovný výkon, zvyšuje sa počet dní PN, ale aj samotní zamestnanci vykonávajúci mobbing svoj pracovný čas venujú na vymýšľanie a následné terorizovanie kolegu. Samotný zamestnanec môže pracovne vyhoriť až nakoniec ukončí pracovný pomer v práci. **Šikanovaný zamestnanec sa môže brániť rôznymi legislatívnymi spôsobmi:** Základným prameňom práva na Slovensku je Ústava Slovenskej republiky (č. 460/1992 Zb. Ústava Slovenskej republiky.

*Pridaj sa k nám*





Zákon NR SR č. 311/2001 Z. z. **Zákonník práce**. Zamestnávateľ je v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov. V pracovnoprávných vzťahoch sa zakazuje diskriminácia zamestnancov z dôvodu pohlavia, manželského stavu a rodinného stavu, sexuálnej orientácie, rasy, farby pleti, jazyka, veku, nepriaznivého zdravotného stavu alebo zdravotného postihnutia, genetických vlastností, viery, náboženstva, politického alebo iného zmýšľania, odborovej činnosti, národného alebo sociálneho pôvodu, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti. Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi. Nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov. Nikto nesmie byť na pracovisku v súvislosti s výkonom pracovnoprávných vzťahov prenasledovaný ani inak postihovaný za to, že podá na iného zamestnanca alebo zamestnávateľa sťažnosť, žalobu, návrh na začatie trestného stíhania alebo iné oznámenie o kriminalite alebo inej protispoločenskej činnosti.

**Antidiskriminačný zákon** - možnosť podať žalobu na súd. Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.

Zásah do osobnostných práv jednotlivca – **poškodzovanie mena a dobrej povesti** právo jednotlivca na ochranu mena, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, je možné domáhať sa právnej ochrany i na základe zásahu iných osôb na pracovisku do týchto osobnostných práv.

Šikana môže naplniť i znaky skutkovej podstaty trestného činu alebo priestupku. Šikanózne konanie môže naplniť i znaky skutkovej podstaty niektorých trestných činov v zmysle Trestného zákona, napríklad trestný čin ohovárania alebo trestný čin vydierania. Inšpektorát práce – dohliada nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov. Zamestnanec sa na príslušný inšpektorát práce môže obrátiť s podnetom v zmysle zákona č. o inšpekcii práce. Mediácia predstavuje spôsob mimosúdneho riešenia sporov, kedy kvalifikovaný mediátor prizve zamestnávateľa, pracovníkov a obeť – pracovníka za účelom vyriešenia sporu bez súdneho konania s cieľom uzatvoriť mediačnú dohodu. Obeť mobbingu má taktiež možnosť obrátiť sa na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva ako národný antidiskriminačný orgán, v ktorého kompetencii je okrem iného) i poskytovanie bezplatnej právnej pomoci vo veciach diskriminačného správania na pracovisku a odborných stanovísk v danej problematike.



**Pridaj sa k nám**