

Neželané praktiky na pracovisku a ako ich riešiť

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD., Inštitút pre výskum práce a rodiny, Bratislava

Súčasná ekonomická aj spoločenská situácia spôsobuje neistotu, ktorá môže v ľuďoch spôsobovať pocit ohrozenia, čo môže vyústiť do boja za účelom udržať sa v práci. Vzťahy medzi zamestnancami sú pritom základným prvkom každej firemnej kultúry. Ak je však na pracovisku konfliktných situácií príliš mnoho a trvajú dlhý čas, môžu postupne viesť až k sociálne negatívnym prejavom správania sa na pracovisku, ktoré sa označuje ako psychické násilie na pracovisku.

Obťažovanie, šikana či diskriminácia sú javy, s ktorými sa žiaľ stále častejšie možno stretnúť nielen v trestnoprávnej oblasti, ale aj vo sfére pracovnoprávných vzťahov. Skúsenosti z praxe pritom ukazujú, že skúmanie protispoločenských javov na pracovisku nie je len teoretickou, ale aj vysoko aktuálnou a praktickou témou v pracovnoprávných vzťahoch.

Protispoločenské konanie môže svojím pôsobením voči obeti takéto správanie dokonca spĺňať charakteristiku fyzického alebo tiež psychického násillia (ktoré možno považovať za v praxi najfrekvencovanejšiu formu násillia páchaného na pracovisku). Postupne dochádza k znížovaniu citlivosti ľudí na prejavy násillia, ktoré je pozvoľna akceptované. Ľudia si na agresívne prejavy zvyknú, stávajú sa stále viac ochotnými prejavy násillia schvaľovať a sami sú pripravení správať sa násillne. Násillie sa stáva súčasťou životného štýlu. Na Slovensku sa so zastrážovaním, slovným útočením a inými prejavmi stretáva takmer tretina zamestnancov. Podľa niektorých zistení sa obeťou mobbingu stáva jeden zo šiestich zamestnancov a svedkom ponižovania sa stáva až 80 % zamestnancov, ktorí však nezakročia voči takýmto konaniam.

Protispoločenské konanie na pracovisku môže mať rôznorodé formy a prejavy. Za prejavy a formy násillného správania pritom možno považovať najmä: v hraničných situáciách vraždu, znásillnenie, krádež, týranie, spôsobenie rôznych zranení, fyzické napadnutie, kopanie, štvchanie, škrabanie, nadávky, stalking (prenasledovanie a obťažovanie), obťažovanie vrátane sexuálneho obťažovania, šikanie, mobbing, viktimizáciu, zastrážovanie, vyhrážanie sa, vylúčenie z pracoviska/ ostrakizmus, posielanie urážlivých správ, agresívne postoje, hrubé gestá, poškodzovanie pracovných nástrojov a vybavenia, nepriateľské správanie, kričanie, používanie urážlivých prezývok a podobne. Násillie a obťažovanie vo svete práce sa môže vyskytnúť všade - online, na fyzickom pracovisku, počas dochádzania, tam kde pracovníci odpočívajú, jedia, alebo sa starajú o svoje zdravotné a hygienické potreby, ako aj na spoločenských stretnutiach.



Právna úprava násillia na pracovisku v podmienkach Slovenskej republiky

Násillie 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. Ďalej ho možno 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 sa nenachádza expressis verbis právnú úpravu násillia na pracovisku, musí sa vychádzať len z právnych predpisov, ktoré sa dotýkajú predmetnej problematiky aspoň čiastočne.

Slovo šikanie 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 šikajúci úradníci nechávajú bezdôvodne čakať na potrebné potvrdenia, pracovné posudky a podobne. „Šikanie“ znamená hovorový výraz pre zámerné, zbytočné obťažovanie, prenasledovanie, trestanie, týranie, nespravodlivé obviňovanie. Ďalšia z definícií popisuje šikanie ako „násillne ponižujúce správanie jednotlivca alebo skupiny voči slabšiemu jedincovi, ktorý nemôže zo situácie uniknúť a nie je schopný sa účinne brániť. Šikanie je prejavom zneužitia postavenia a moci, ktorú jedinec nejakým spôsobom v skupine získal.

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.

Násillie 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.

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

V pomeroch slovenského právneho poriadku je nutné zamerať sa hlavne na prevenciu, ktorá spočíva hlavne v úlohe zamestnávateľa, ktorý podľa § 147 ZP má zabezpečovať bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci vrátane zabezpečenia vhodných prostriedkov a prispôsobenia úrovne ochrany a bezpečnosti pri práci. Ďalším ustanovením poskytujúcim ochranu pri poškodzovaní zdravia je § 8a zákona č. 124/2006 Z.z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci ustanovuje povinnosti týkajúce sa:

- poverovania a rozvrhovania práce zamestnancov,
- určovania bezpečnostných postupov,
- zabezpečovania periodických lekárskeho previerok,
- zisťovania a odstraňovania príčin vzniku pracovných úrazov.

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.

Pre ochranu zdravia zamestnancov v pracovnoprávných vzťahoch je dôležitý aj zákon č. 355/2007 Z.z. 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.

Nemenej dôležitý je zákon NR SR 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, ktorý zabezpečuje výkon inšpekcie práce a dozor nad dodržiavaním pracovnoprávných predpisov a aj oblasti diskriminácie zamestnancov. 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.

Následky násillia na pracovisku sú rozdelené na dve hlavné skupiny:

Individuálne následky: stopy po fyzickom násillí, pocity strachu, posttraumatická stresová porucha, znížené sebahodnotenie, znížená pracovná spokojnosť aj motivácia, psychologické následky súvisiace s psychosomatickým a duševným zdravím (úzkosť, depresia), samovražda, pocity viny v prípade, ak je vyhrážanie namierené proti deťom alebo rodine obete.

Následky pre organizáciu: zvýšené absentérstvo, strata koncentrácie (negatívne vplyvy na pracovný výkon), nesprávne vykonávanie úloh, dopady na motiváciu, súťaživosť, nežiaduce následky na „bystanders“ (svedkov násillia na pracovisku), klesajúce finančné obraty.

Prevencia a predchádzanie neželaným praktikám na pracovisku

Každá neželaná praktika vzniká aj na základe nesprávnej organizácie práce, nezvládnutého manažmentu ľudských zdrojov a podceňovania kultúry práce a medziľudských vzťahov. Pokiaľ sa podniky nezačnú mobbingom zaoberať a nezaistia svojim zamestnancom bezpečné a zdravé miesto pre prácu, bude sa mobbingu stále viac dariť a bude ničiť nielen jedincov, ale aj celé tímy. Pokiaľ naopak bude na pracovisku panovať vzájomný rešpekt, dôstojnosť a úcta, potom mobbing nedostane šancu.

Zamestnávateľia majú niekoľko možností, ako riešiť násillie a šikanie na pracovisku. Prevencia je niekoľkostupňová a zhrňa rôzne možnosti a prístupy. Možno ju rozdeliť na primárnu, sekundárnu a terciárnu. Prevenciu možno vykonávať v širšej a v užšej rovine.

V rámci právnych prostriedkov ochrany pred mobbingom a bossingom možno z pohľadu poškodenej osoby (zamestnanca) využiť najmä nasledovné možnosti:

1. podanie sťažnosti zamestnávateľovi;
2. podanie žaloby na súd;
3. podanie oznámenia o priestupku;
4. podanie trestného oznámenia.

Na to, aby bol konkrétny prostriedok ochrany pred mobbingom alebo bossingom efektívny, je potrebné zohľadniť najmä konkrétne okolnosti každého jedného prípadu. Ak sa totiž dá situácia napraviť napríklad podaním sťažnosti zamestnávateľovi, nie je nevyhnutné využívať ingerenciu orgánov verejnej moci. Naopak, ak situáciu nedokáže zamestnávateľ efektívne napraviť, netreba váhať s podaním žaloby a príp. iného právneho prostriedku ochrany práv.

Keďže problematika je vysoko aktuálna a dosť rozsiahla, viac informácií možno nájsť napr. vo výskumnej úlohe: Odporúčania a mechanizmy potláčajúce neželané praktiky na pracovisku (mobbing, bossing a staffing a ďalšie) - patologické pracovné vzťahy ohrozujúce zdravie a bezpečnosť zamestnancov (Miroslava Kordošová, 2023).

Dostupné na:

<https://ivpr.gov.sk/odporucania-a-mechanizmy-potlacajuce-nezelane-praktiky-na-pracovisku-mobbing-bossing-a-staffing-a-dalsie-patologicke-pracovne-vztahy-ohrozujuce-zdravie-a-bezpecnost-zamestnancov-miroslav/>