

# NÁRODNÁ RADA SLOVENSKEJ REPUBLIKY

National Council of the Slovak Republic

**ZBORNÍK**

**1. medzinárodná  
KONFERENCIA**

## **Ľudsko - právny rozmer ochrany práv zamestnancov**

**13. november 2013**

- ľudské práva
- stop/mobbing, bossing

**P a V** | Práca  
a  
vzťahy

poslankyňa Národnej rady SR  
JUDr. Mária Ritomská  
Councillor

**AJ VY STE ZASTRAŠOVANÍ  
BOSSINGOM A  
MOBBINGOM ?**

Nečakajte a ozvite sa,  
píšte, telefonujte,  
čokoľvek robte, len nemlčte !



maria\_ritomska@nrsl.sk tel.: 00421/02/597 22 361  
Vo fáze vyčerpania alebo choroby, už bude neskoro

garant konferencie



## POĎAKOVANIE

*Náš Zborník venujeme čestnej pamiatke na švédskeho občana nemeckého pôvodu, sociológa prof. Heinz Leymann, PhD., M.D.*

*\*17. 7. 1932, Wolfenbüttel, Nemecko*

*† 1999 Štokholm, Švédsko*

*Zároveň ďakujeme všetkým účastníkom Konferencie za aktívnu účasť a za plodné panelové a diskusné príspevky.*



---

### **GARANT A PRODUCENT MEDZINÁRODNEJ KONFERENCIE**

JUDr. Mária Ritomská

- *predsedníčka občianskeho združenia Práca a Vzťahy*

- *predsedníčka prípravného výboru Strany Práce Slovenska, poslankyňa Národnej rady SR*

### **AUTORI A ZOSTAVOVATELIA**

JUDr. Mária Ritomská

- *právnička, špecialista na pracovno-právne vzťahy*

MUDr. Ondrej Urban

- *lekár, socioterapeut*

### **ASISTENCIA**

Bc. Andrea Mrenová

Mgr. Daniela Hudáková

© JUDr. Mária Ritomská 2013

**ISBN 978-80-971547-6-9**

**EAN 9788097154769**

**ZBORNÍK**  
prednášok z medzinárodnej konferencie

**ĽUDSKO - PRÁVNÝ ROZMER  
OCHRANY PRÁV ZAMESTNANCOV**

Garant, sponzor konferencie a Zborníka: JUDr. Mária Ritomská

**TÉMA MEDZINÁRODNEJ KONFERENCIE**  
Mobbing a bossing na pracoviskách

13. november 2013  
Národná rada Slovenskej republiky  
Bratislava



## PROGRAM

08:30 - 09:00	REGISTRÁCIA ÚČASTNÍKOV
9:00 - 9:10	ÚVOD <b>JUDr. Mária Ritomská</b>
9:10 - 10:00	NÁSILIE NA PRACOVISKU, PRÁVNÝ STAV NA SLOVENSKU <b>JUDr. Mária Ritomská</b> (Slovensko)
10:00 - 10:30	MOBBING – ANTIMOBBING V ČESKEJ REPUBLIKE <b>PhDr. Pavel Beňo</b> (Česká republika)
10:30 - 11:00	MOBBING NA UNIVERZITÁCH – SYMPTÓMY A DÔSLEDKY <b>doc. PhDr. Stanislav Benčíč, PhD.</b> (Slovensko)
11:00 - 11:30	PRÍPRAVA ANTIMOBBINGOVÉHO ZÁKONA V RAKÚSKU <b>Walter Plutsch</b> (Rakúsko)
11:30 - 12:00	ÚČINNEJŠIA OCHRANA VOČI MOBBINGU A DISKRIMINÁCII <b>Mag. iur. Manfred Hoza</b> (Rakúsko)
12:00 - 12:30	MOŽNOSŤ RIEŠENIA PROBLÉMU MOBBINGU A BOSSINGU V ZAMESTNANÍ NA SLOVENSKU MIMOSÚDNOU CESTOU POMOCOU MEDIÁTORA <b>Ing. Soňa Ďurčová</b> , mediátorka (Slovensko)
12:30 - 13:00	PRESTÁVKA
13:00 - 14:00	VYSTÚPENIA OBETÍ MOBBINGU
14:00 - 15:30	DISKUSIA
15:30	ZÁVER

## OBSAH

EDITORIÁL.....	6
<b>JUDr. Mária Ritomská</b>	
NÁSILIE NA PRACOVISKU, PRÁVNÝ STAV NA SLOVENSKU .....	7
<b>JUDr. Mária Ritomská</b>	
MOBBING – ANTIMOBBING V ČESKEJ REPUBLIKE .....	14
<b>PhDr. Pavel Beňo</b>	
MOBBING NA UNIVERZITÁCH – SYMPTÓMY A DÔSLEDKY .....	20
<b>doc. PhDr. Stanislav Benčíč, PhD.</b>	
PRÍPRAVA ANTIMOBBINGOVÉHO ZÁKONA V RAKÚSKU .....	26
<b>Walter Plutsch</b>	
ÚČINNEJŠIA OCHRANA VOČI MOBBINGU A DISKRIMINÁCIÍ.....	29
<b>Mag. iur. Manfred Hoza</b>	
MOŽNOSŤ RIEŠENIA PROBLÉMU MOBBINGU A BOSSINGU V ZAMESTNANÍ NA SLOVENSKU MIMOSÚDNOU CESTOU POMOCOU MEDIÁTORA .....	33
<b>Ing. Soňa Ďurčová</b>	
MEDIÁCIA A JEJ VYUŽITIE V PRACOVNOM PRÁVE .....	37
<b>Petr Mrázek</b>	
PRÁVNÝ STAV V NEMECKU .....	40
<b>Hans-Otto Morgenthaler</b>	
ANTIMOBBINGOVÝ ZÁKON V NEMECKU - PRÍLEŽITOSTI A MEDZE .....	41
<b>Sandra Mauer</b>	
MYŠLIENKY K ANTIMOBBINGOVÉMU ZÁKONU .....	42
<b>Hendrik Starfinger</b>	
MOBBING A SÚČASNÝ STAV V NEMECKU .....	43
<b>Anka Kampka</b>	
SVEDECTVÁ MOBBOVANÝCH OBETÍ.....	44
RESUMÉ .....	50
MOTÍV A CIEĽ KONFERENCIE .....	53
UŽITOČNÉ e-maily, UŽITOČNÉ LINKY .....	54

*Ďakujeme všetkým autorom, ktorí odovzdali svoje prednášky.  
Prednášky neprešli jazykovou úpravou.*

## EDITORIÁL

*Dovoľte, aby som Vám predstavila prvú medzinárodnú konferenciu na Slovensku, prvú v Európskej únii na pôde nejakého parlamentu, s názvom Ľudsko-právny rozmer ochrany práv zamestnancov.*

*Predovšetkým ďakujem všetkým, ktorí pricestovali zo zahraničia a to menovite pán **Manfred Hoza** z Viedne, pán **Walter Plutsch** z Melku, pán **Dr. Pavol Beňo** z Prahy, doc. **Stanislav Benčíč** a Ing. **Soňa Ďurčová**, a samozrejme všetkým, ktorí pricestovali podať svedectvo z celej našej vlasti.*

*Ďakujem zahraničným priateľom v boji proti mobbingu, ktorí nám poslali svoj názor a pozdrav písomne. Všetkým ďakujem z úprimného srdca.*

*Teší ma, že sme urobili nový krok v slovenských dejinách práce. Každý svojou účasťou na našej prvej medzinárodnej konferencii urobil pre spoločnosť viac ako vláda Slovenska, a urobil niečo skutočne prospešné.*

*Vieme, že prekonať strach na vlastnom pracovisku – to si vyžaduje veľkú odvahu. Toto je chvíľa, keď sa ťažko hľadajú slová, aby sme všetkým, čo najsrdечnejšie vyjadrili vďaku, aj za tých, ktorí nemohli, alebo nedokázali prísť.*

*Aby sme našich svedkov ochránili pred mobbérmi, uvádzame svedecké výpovede pod číslami 1 až 14.*

*Zahraničné texty v hlavnom paneli nám simultánne prekladali, čo sa odzrkadlilo aj na preložených textoch v našom Zborníku, ale preklad určite nie je prekážkou v rozumnom poňatí významu.*

*Všetky texty Zborníka sú bez jazykovej úpravy.*

*Pri základných cudzích slovách je potrebné rozumieť toto:*

*Mobbing = „útok skupiny“ súčasne, alebo postupne*

*Bossing = „šéf útočí“*

*Stalking = „hon“ ako pri love, „sledovanie“ stopy*

*JUDr. Mária Ritomská  
poslankyňa Národnej rady Slovenskej republiky*

## NÁSILIE NA PRACOVISKU, PRÁVNY STAV NA SLOVENSKU

Mária Ritomská

Dovoľte mi, aby som Vás hlbšie uviedla do problematiky násilia na pracovisku. Tému som rozdelila do deviatich kapitol. Zatiaľ nikde takýto súhrn nenájdete, v závere vyslovím svoje návrhy pre vládu Slovenskej republiky. Je to výsledok skúmania môjho pracovného tímu a mojich vlastných skúseností počas mojej doterajšej poslaneckej činnosti, robili sme to s úprimným nasadením.

### I. SOCIÁLNA PATOLÓGIA KOMUNITNÉHO NÁSILIA

Ešte pred pár rokmi nikto nevedel definovať veľký psychický tlak, ktorý dnes konkrétne pomenujeme a ktorý nám vytvára peklo vo vzťahoch na pracoviskách. Komplikované medziľudské vzťahy motivované – alebo jednoducho nekontrolované, sú sprievodným javom boja medzi ľuďmi a medzi skupinami. Človek akoby znova prežíval boj o prežitie. Nepoužíva pritom tesáky a pazúry, ale používa intrigy, sabotáže, ohovárania, ponižovania a iné slovné útoky.

V posledných desaťročiach celoživotným ohrozením existenčných podmienok zamestnanca mohutnejú antagonistické tendencie vo vzťahoch zamestnancov a zamestnávateľov. Zamestnanci strácajú motiváciu a záujmy zamestnávateľa sú mu stále cudzejšie práve pre zlý vzťah zamestnávateľa k zamestnancovi.

Zamestnanec, ktorý nemá žiadnu istotu v stabilite pracovného pomeru, nemá pocit sociálnej bezpečnosti, odcudzuje sa svojmu zamestnávateľovi. Stála a dlhotrvajúca neistota a napätie v práci zhoršuje zdravotný stav zamestnancov. Prvé obeť sa začali brániť pred touto neznesiteľnou situáciou, lebo je ohrozená ich ľudská dôstojnosť.

Chýba istota udržania pracovného miesta. Výsledkom je desocializácia. Zamestnávateľom prestáva záležať na trvalej pracovnej zmluve pre drahších, ale spoľahlivejších odborníkov, radšej zamestnávajú na krátku dobu, resp. na dobu určitú, mladých a lacných zamestnancov. Pre zamestnancov vzniká neznesiteľná situácia, prežívajú ohrozenú ľudskú dôstojnosť a svoj stav v zamestnaní nazývajú otrokárstvom.

Začínajú sa otvárať nepriateľské definície a postoje k zamestnávateľovi a zamestnávateľ odmieta súčiť so zamestnancami.

Trvalo približne 100 rokov, kým si reprezentanti ľudstva uvedomili, aké je nebezpečné ponechať bez povšimnutia zvieracie skupinové útoky v ľudských spoločnostiach.

Začalo to začiatkom 20. storočia, keď zoológovia vedeckými metódami vyskúmali a potvrdili určité

ustálené „konania“ v jednodruhových zvieracích spoločnostiach.

Dnes už spoľahlivo vieme, že aj gorily majú svoju politiku, a to nielen naši politici. Vieme, že aj levy, alebo divé husi majú určité hierarchické usporiadanie vo svojich spoločnostiach. Vieme, že niektorí jednotlivci sú v týchto spoločnostiach prenasledovaní silným samcom, to je bossing. Inokedy sú jednotlivci prenasledovaní aj ostatnými súkmeňovcami, a to je mobbing.

Slovo **mobbing** môžeme preložiť ako **skupinový útok, útok skupiny**.

Odborníci na etiku a sociológiu si všimli aj v ľudských spoločnostiach rovnaké útoky s tým rozdielom, že ľudskí útočníci zneužívajú na útoky SLOVO. Hovorenú reč. Ide najmä o psychické útoky, intrigy a šikanovanie s následkami psychického utrpenia obeť.

Základným rozdielom medzi mobbingom zvieracích a ľudských komunit je v prvotnom poškodení jednotlivca. Mobbované zviera býva poškodzované fyzicky. Mobbovaný človek je poškodzovaný psychicky – trpí psychotraumou.

V mojom projekte, resp. v mojej poslaneckej agende sa zaoberám bezprávnym stavom na pracoviskách, kde mobbing a bossing bujnie, a zanecháva trvale zdravotne poškodených občanov, čo z právneho hľadiska definujeme ako ublíženie na zdraví.

### II. KASKÁDA PSYCHO-SOCIÁLNYCH PRÍZNAKOV A TELESNEJ PATOLÓGIE

- Na prvom mieste je neetické pracovné prostredie – býva prešpikované mobbingom a bossingom.
- Na druhom mieste je bezprávnym stav – občan sa nikde nedovolá spravodlivého postoja proti presile, nikto ho neobháji.
- Na treťom mieste je kruté psychické utrpenie – pocit krivdy a bezmocnosti so sprievodnými príznakmi ako je nespavosť, chronická únava, zvýšená chorobnosť pre pokles odolnosti.
- Na štvrtom mieste je funkčná porucha telesných

orgánov – počnúc poruchami srdcového rytmu, cez poruchy krvného tlaku, poruchy zažívacieho systému.

- Na piatom mieste je organické poškodenie telesných orgánov – cieвне príhody mozgu a srdca, rakovina žalúdka, rakovina hrubého čreva.
- Na šiestom mieste je sociálna izolácia – človek nenachádza svoje miesto v spoločnosti, lebo je vážne chorý, ale invalidný dôchodok nedostane.
- Na siedmom mieste býva sociálne odvrhnutie s komplexnými následkami nielen pre postihnutého, ale aj pre jeho rodinu.

Táto kaskáda je scholastický, teoretický obraz, ktorý sa v praxi nemusí vždy kompletizovať. V našej spoločnosti je absolútne typickým obrazom kaskáda prvých piatich fáz. Naši občania si zvolia cestu úniku, a odchádzajú zo zlého zamestnaneckého prostredia až po získaní organického poškodenia zdravia.

Najväčšou nepochopenou okolnosťou vo vzťahu medzi zamestnávateľom a zamestnancom býva skryté vytlačanie. Zamestnávateľ neprizná, nemá odvahu otvorene a podľa zákona prepustiť zamestnanca, lebo by to bolo pre neho „pridrahé“, chce ušetriť odstupné. Preto si zamestnávateľ zvolí cestu skrytého vytlačania zamestnanca z pracoviska.

Zamestnanec nechápe a nechce si pripustiť že zamestnávateľ je taký krutý, a každý deň čaká na zlepšenie pracovnoprávneho vzťahu. Márne. V globále môžeme povedať, že naši občania pochopia nezvratnosť situácie až po diagnostikovaní prvých funkčných porúch ich telesného zdravia. Žiaľ, situácia je, aká je, z jednoduchého dôvodu: Zákon nepozná neetické pracovné prostredie, a zákon nepozná ani definície mobbingu a bossingu ako psychického teroru na pracovisku.

Vedecké nálezy potvrdzujú všeobecne vzostupný trend agresivity v spoločnosti, vo firmách, podnikoch, v štátnej a verejnej správe. V súkromnom sektore sa extrémne zvyšuje tlak na výkonnosť až do fyzicky neúnosných parametrov. Situáciu výrazne vyhrcojuje hrozba nezamestnanosťou.

Právnická definícia pracovnoprávnej pozície zamestnanca v súkromnom sektore je otrokárstvo. Potvrdzuje nám to správa Medzinárodnej organizácie práce (International Labour Organization) z roku 2006, kde sa konštatuje: Európu zasiahla epidémia tyranie na pracoviskách. Odvtedy sa situácia stále viac zhoršuje, a stav je už dávno neúnosný.

Dnešný stav tyranizovaných zamestnancov je taký široký a taký hlboký, že jeho sila je prirovnateľná k predrevolučným rokom a v každom kúte Európy hrozí anarchia. Naše konštatovanie je možnosťou pre nápravu. A to je náš cieľ. Zjednať nápravu skôr, ako dôjde k rozvratu v spoločnosti.

Niektorí odborníci vinia z nárastu agresivity stále tvrdší boj o holú existenciu alebo o kariéru. Ak ste príliš zdatný vo svojej odbornosti, šéf sa bojí, že ho rýchlo prerastiete, alebo ste konkurenciou voči menej pracovitým kolegom, potom určite čakajte útoky a vytlačanie.

### III. OSOBNOSTNÁ CHARAKTERISTIKA TERČA BOSSINGU A MOBBINGU

- Prvé a základné vlastnosti človeka, ktorý sa môže stať terčom mobbingu je inteligencia a slušnosť.
- Druhá vlastnosť potrebná k tomu, aby ste sa stali terčom mobbingu je usilovnosť a skromnosť.
- Tretia podmienka aby ste sa stali terčom mobbingu alebo bossingu je svedomitosť a pokora.
- Štvrtá charakteristická črta terčov psychických útokov je odolnosť, výkonnosť a empatia.
- Piata vlastnosť obetí je trpezlivosť.
- Šiestym atribútom je sebaobviňovanie.
- Siedma podmienka je sebaobetovanie.

Ak niekto má všetkých sedem uvedených vlastností – presnejšie dobrou výchovou dozrel do stavu potencionálnej obeť a nestal sa obeťou psychického útoku, určite je mimoriadnou skutočnosťou, že na neho útok ešte nebol vedený. Na Slovensku je to zatiaľ takto.

Zhrnutie symptomatiky evidovanej už viac ako polstoročia na celom svete zisťujeme, že najkvalitnejší zamestnanci sa stávajú terčom útoku. Príčina útoku teda nie je v zamestnancovi, ale v útočníkovi. Výskyt sociálneho patologického javu mobbing v našich zamestnaneckých pracovnoprávných vzťahoch možno definovať ako zlo vychádzajúce z nadriadenej psychopatickej osobnosti.

Človek ako terč bossingu a mobbingu si zo začiatku nič neuvedomuje. Po určitej dobe si začína uvedomovať, že slovné útoky prekračujú rámec pracovnej výčitky. Boss alebo mobbér úspešne uniká pred rozhovorom s obeťou.

Boss nepripustí žiadne vyjasnenie pozícií. Obeť začne hľadať vinu v sebe – a obvykle sa to prejaví jeho neverbálnymi prejavmi, smútkom a skleslou náladou. Napriek tomu, obeť nechce vyzeráť vzťahovačne, tvári sa že narážky zhovievavo odpúšťa a dokonca, že ich berie na ľahkú váhu. Pevne verí, že sa všetko časom urovná. Ale neurovná. V tej chvíli robí presne to, čo boss a mobbéri očakávajú. Stáva sa „vdáčnym“ terčom útokov.

Obeť pátra v okolí po príčine útokov, priťahuje pozornosť ostatných a uzaviera okolo seba mobberský kruh. Keď v okolí nič nezistí, začne pátrať po logických príčinách útokov, hľadá ich vo svojej pamäti vo svojom správaní, dokonca v obliekaní a podobne.

V tej dobe začína silnieť pocit diskomfortu, vie, že



niečo nie je v poriadku. Váha, či sa niekomu zdôveriť, pretože sa situácie dajú ťažko popísať, nechce byť obvinený z paranoidného vnímania. Je neustále v strehu, obáva sa mobbérovoých reakcií. S pribúdajúcimi konfliktami, s nemožnosťou konfrontácie, obeť začína podliehať psychickému zmätku. Diskomfort sa mení na chronický stres.

Medzi najčastejšie psychické problémy obeť patrí nepokoj, nervozita, úzkosť, poruchy koncentrácie. Nasledujú poruchy sebahodnotenia, pochybnosti, narušené sebavedomie. Stály stres a neistota vedú k poruchám spánku a k únave. Klesá výkonnosť, trvalé psychické vypätie vyústi do sklúčenosti, trvalého smútku, poruchám nálady, k strate chuti do života. Chorobné pocity narušia vzťahy s rodinou a priateľské väzby sa mu rozpadajú. Dlhodobé problémy môžu vyústiť až do exogénnej depresie.

Pridružujú sa problémy psychosomatické: zvieravý pocit pri dýchaní, bolesti hlavy, šije, chrbta, chronické tráviace problémy. Neustále zvýšená hladina stresových hormónov v krvi má za následok zvýšený krvný tlak a poruchy srdcového rytmu zvýšené riziko kardiovaskulárnej smrti. Trvalé oslabenie imunity môže viesť k zvýšenému nebezpečeniu infekcií a následne vzniku nádorových ochorení. Bezvýhodisková situácia môže viesť k zneužívaniu psychotropných látok, závislosti, či k myšlienkam na samovraždu.

Zarmucujúce a zároveň veľmi znepokojujúce je zistenie, že mládež po rokoch tvrdého elitného štúdia ukončeného univerzitným diplomom, nemôže nájsť pracovisko, kde by fungovali dobré pracovné vzťahy vybudované na princípoch vzájomnej úcty, humanity, slobody a základných práv ľudí. Trpiaci a poškodení občania Slovenska dúfajú a stále čakajú, kedy začne vláda ochraňovať záujmy pracujúcich ľudí.

Naši občania vo svojom priemere chcú len pracovať, dostávať spravodlivú odmenu, a chcú mať istotu že budú pracovať aj zajtra. Nehovorím nič nové, čo sa týka túžob zamestnancov.

Na rozdiel od nás, mnohé štáty Európskej únie skúmali problematiku násillia na pracovisku omnoho skôr ako Slovenská republika, a hoci dosahujú len minimalistické výsledky v tvorbe legislatívy, predsa prekročili horizont vnímavosti v spoločenskom vedomí, najmä čo sa týka prevencie mobbingu a bossingu.

#### IV. HISTÓRIA POJMU MOBBING

Teraz stručne spomeniem vývoj (obsahu) slova mobbing. Začiatkom 20. storočia prvýkrát použil slovo mobbing rakúsky zoológ a etológ Konrád Lorenz, pri opise skupinového chovania zvierat. Takto pomenoval postupné útoky viacerých zvierat na vybraného jednotlivca rovnakého druhu. Podľa neho sa tento termín ustálil pri pozorovaní rôznych jednodruhových

skupín zvierat, pričom stále nie je jednoznačne dokázané, či sa jedná o naučenú schému jednania, alebo či ide o vrodené spôsoby správania sa.

V polovici 20. storočia švédsky detský lekár Peter Paul Heinemann upozornil a takto pomenoval veľmi deštruktívne chovanie u detí, keď skupinka detí napadá jedno, obyčajne osamotené dieťa.

V druhej polovici 20. storočia už mohutnela vedecká diskusia o šikanovaní, v roku 1969 v Škandinávii, zásluhou priekopníka vo výskume Nóra Dana Olweusa. Opakovanú agresivitu jednotlivca, alebo malej skupiny agresorov proti jednotlivcovi, alebo proti menšej skupine obetí, nazval šikanou. Upozorňoval, že šikana je asi najrozšírenejší z problémov, ktoré ohrozujú duševný a mravný vývin školopovinných detí. Môžeme povedať, že o šikanovaní sa začalo hovoriť najskôr v súvislosti s jeho zvýšeným výskytom na školách a zhruba o 15 rokov neskôr bola venovaná pozornosť i šikane na pracovisku.

Od roku 1984 sa ustálil v sociológii staronový pojem – mobbing. O rozšírenie významu tohto pojmu do sociálnej sféry ľudí sa zaslúžil švédsky sociológ práce a diagnostik mobbingu profesor Heinz Leymann. Všimol si určitý druh správania v pracovnom prostredí, a na základe intenzívnych výskumov vytvoril definíciu mobbingu v pracovných vzťahoch.

O mobbingu možno hovoriť vtedy, keď na postihnutého útočí aspoň raz za týždeň, aspoň pol roka, jedna, alebo viac osôb. Ide o zámerné ponížovanie ľudskej dôstojnosti, o poškodzovanie konkrétneho zamestnanca aktívnym a trvalým psychickým tlakom.

Mobbing vo svojom najvšeobecnejšom pôsobení narúša vnútorný morálny základ psychiky osobnosti napadnutého. Podstatou mobbingu je vôľa ublížiť, ponížiť, zničiť, sabotovať prácu obeť a znepriemňovať pracovné podmienky do takej miery, aby obeť nedokázala sústredene pracovať. Ide o ťažkú sabotáž komunikácie, zničenie dôvery, pretrhanie vzťahov v kolektíve, o formu nežiaducej agresivity v medziľudských vzťahoch, o najvážnejšie deformácie sociálnych vzťahov, degradáciu postavenia a likvidáciu noriem života. Mobbing spôsobuje obetiam obrovské psychické utrpenie, čím môže poškodiť psychické zdravie a často zanecháva aj trvalé následky.

Na Slovensku sme vytvorili team dobrovoľných odborníkov rôznych profesií a začali sme oficiálne koordinovať analýzy mobbingu v rámci OZ Práca a Vzťahy (OZ PaV), ktoré sme založili dňa 17.11.2011.

Naše zistenia postupne vyústili do odporúčaní a vecných postupov riešenia konkrétnych situácií, kde uplatňujeme aplikované právo, právne poradenstvo, mediačné metódy, behaviorálnu psychoterapiu, medicínske poradenstvo a legislatívne interpelácie

na predstaviteľov Vlády SR. Podľa pribúdajúceho počtu káuz mobbingu, ku dnešnému dňu konania sa tejto konferencie evidujeme 270 prípadov, ktoré sa obrátili priamo na moju osobu, táto situáciu je veľmi znepokojivá.

Poškodení občania a ich príbuzní svojimi vlastnými požiadavkami stále viac posúvajú naše aktivity k legislatívnym zmenám. Aj táto konferencia je vyjadrením tlaku poškodených občanov.

Apelujem na vládu SR a žiadam spoluprácu na každej úrovni a v každom smere. Verím, že pokračuje príprava legislatívneho formátu zákona proti mobbingu tak, ako to minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR Richter sľúbil a potvrdil aj jeho štátny tajomník Branislav Ondruš v októbri 2012.

História a okolité štáty nás učia: Zákon musíme vytvoriť a schváliť čo najskôr, inak bude ekonomika nášho štátu rýchle upadať aj vplyvom amorálnych vzťahov na pracoviskách. Súčasťou toho, čo mobbing spôsobuje, je zhoršenie zdravia nezamestnaných občanov. Z ekonomického hľadiska je to zbytočný a veľmi luxusný výdavok ak si uvedomíme, že nemusel byť, ak by sme mali funkčné súdnictvo a antimobbingový zákon.

Ekonomický následok mobbingu je rozvetvený najmenej do dvoch veľkých, okamžitých výdavkov. Poškodený zamestnanec je chorý – sú s ním spojené výdavky na liečbu. Druhá strana mince je podpora v nezamestnanosti – a to všetko len preto, že niektorý zamestnávateľ sa neovláda a nemorálne si uvoľní svoje zvieracie mórey a prenasleduje zamestnanca.

Niektoré štáty EÚ už začali odhodlane brániť psychickú a fyzickú integritu zamestnancov jednak legislatívnymi prostriedkami, ktorých účelom je zákonná ochrana, ale tiež justičnou praxou. K nim patria štáty: Francúzsko, Belgicko, Švédsko, Nemecko, Švajčiarsko, Rakúsko, Česko, Taliansko.

## V. MOJA SKÚSEŇ V ZAHRANIČNOM BOJI S MOBBINGOM

Vďaka pozvaniu nemeckej pracovnej skupiny pre podporu siete proti mobbingu som sa zúčastnila 02. februára 2013 druhej medzinárodnej konferencie Schutz vor Mobbing, ktorá sa konala v Bad Kreuznachu. Hlavná organizátorka Anka Kampka zo Sörgerlochu v úvodnej prednáške zhrnula svoje skúsenosti v problematike mobbingu v Nemecku, ktorej sa venuje od roku 1996, kedy nadviazali na spoluprácu so Švajčiarskom a vytvorili spoločné tematické internetové siete o mobbingu. V roku 1999 bolo sídlo spoločenstva premiestnené z Ratingenu do Sörgerlochu.

V Nemecku existuje veľké množstvo antimobbingových skupín pomoci pre občanov. Spoločnými silami bojujú proti mobberom. Problematike sa venujú aj

advokátske kancelárie, pomáhajú obetiam riešiť situácie súdnou cestou. V prípadoch preukázaného násillia na pracovisku, súdne spory končia úspechom – vysokou sumou kompenzácií škôd pre obeť, aj napriek tomu, že dôkazné bremeno spočíva na obeti.

Sandra Maurer, predsedníčka celej Sociálnej siete práce z nemeckého Kassela, predniesla svoje skúsenosti z poradenskej činnosti a zdôraznila: „Je dôležité, aby sme mobbing riešili v každom jednotlivom prípade“.

Fenomén akčnej agresivity preniká z televíznej kultúry na pracoviská. Mnohí bossovia a mobberi sa realizujú patologickou formou iba na pracovisku. Patologická kultúra má za následok patologické vzťahy. Zlá kultúra práce sa prejavuje mobbingovým syndrómom. „Ak sa vyskytne na pracovisku mobbing, vyhľadajte pomoc. Nezostaňte sami. Príďte k nám!“ Takto vyzýval obeť mobbingu Bernhard M. Samberger, účastník konferencie, ktorý sa venuje mobbingu formou prevencie v Eischenfeldene.

„Dobrá pracovná atmosféra je určite lepšia ako mobbing. Ako riešiť konflikty na pracovisku? Nechajte všetko tak“. To sú témy, povedal Hendrik Starfinger z Drážďan, ktoré musí riešiť dnešná spoločnosť.

„Mladý zamestnanec, alebo starý zamestnanec, žena, alebo muž, či je v škole, alebo na pracovisku, či žije sám, alebo v rodine, každý môže mať s mobbingom životné skúsenosti“ - napísala Dorothea Schaffer, miestna poslankyňa Bad Kreuznachu, vo svojom otvorenom liste všetkým účastníkom konferencie.

Naše aktivity na Slovensku som zviditeľnila a nemecká strana ma ocenila, ako aj všetci účastníci konferencie. Vyjadrili obdiv môjmu napredovaniu, že sa otázka mobbingu dostala do Národnej rady Slovenskej republiky.

Musím znova poďakovať občanom voličom, ktorí ma sem poslali. V závere ma podporili a mojej činnosti v osвете a v príprave potrebnej legislatívy mi popriali úspech. Ale žiaľ, na konferencii odzneli varovné signály o organizovanom postupe mobberov. Je to nový podnikateľský trend – reakcia na existujúce antimobbingové kampane. Ako uviedla Alice Beres, spoluorganizátorka konferencie Schutz vor mobbing, mobberi si organizujú semináre na tému: Ako sa zbaviť zamestnancov.

Z medzinárodných konferencií vzniklo poučenie: Prejavy násillia v zamestnaní sú vo svojej podstate takmer v každej krajine rovnaké, líšia sa len jazykom a niekedy tradičnými formami hierarchie. Legislatívne kroky požadované proti mobbingu sú v každom štáte Európskej únie rovnaké. Psychické násillie a tzv. vzťahová patológia vo firmách i v spoločnosti (mobbing, bossing, bullying) majú s ekonomickým násillím a šikanou (krádeže, korupcia, defraudácia)

spoločné oveľa viac než je oficiálna prezentácia systému ochotná pripustiť.

Poznanky z medzinárodných stretnutí a konferencií som chcela predniesť aj v hnutí OĽaNO. Moje opakované ponuky odmietli. Očakávala som viac ústretovosti od tohto hnutia, pre ktoré som priniesla nemálo hlasov slušných ľudí. Očakávala som podporu v parlamentných výboroch, ale aj tam ma odmietli. V súčasnosti je Slovensko hlboko premorené plagiou pasívneho otroctva. Všetci tí, čo odmietajú aktívnu podporu etického a morálneho pracovného prostredia, tí všetci sú otroci. Mobberi sú otrokmi zla. Či o tom vedia? Určite nie. To vieme podľa toho že im stav, aký je, vyhovuje.

## VI. SLOVENSKÉ OTROCTVO

Problém je hlbší než sa zdá na prvý pohľad. Bez ohľadu na elitné vzdelanie, každý zamestnanec môže byť otrokom svojho zamestnávateľa. Zamestnávateľ má možnosť vyžadovať prácu nad čas bez honorovania; môže prepustiť otca rodiny bez udania dôvodu; môže zobrať príplatky; môže nedať odmeny; môže zobrať zamestnancovi všetko, čo je v súčasnosti cenené a čo je dôležité pre život. Presne to je definícia súčasného otrokárstva.

Je to naša slovenská súčasnosť, ktorú si mnohí poslanci nedokážu predstaviť, lebo do parlamentu prišli ako potencionálni otrokári – podnikatelia. Iní, a medzi nich patrí aj ja, sme sem prišli aby sme „to“ zmenili, lebo sme „to“ sľúbili našim voličom.

V mnohých preskúmaných prípadoch v rámci Občianskeho združenia Práca a Vzťahy, nevznikla protiprávnosť úkonov takzvaným porušením právnej povinnosti plynúcej z pracovnoprávneho vzťahu, ale vznikla a stále vzniká výkonom práva spôsobom ktorý deformuje, deklinuje, kriví pôvodný výklad zákona, a sám zákon nemá v sebe definovaný mantinel na zákaz deformovaného výkladu. S týmto problémom súvisí aj priame zneužitie zákona na bossing a šikanovanie.

Tak ako v štátoch Európskej únie prebieha boj o miesta a všade pribúda počet psychiatrických pacientov následkom nekalého prepustenia zo zamestnania, tak je dôležité, aby tieto štáty Európskej únie prijali potrebnú preventívnu legislatívnu a účinnú ochranu zamestnancov. Štatistika únikov zo štátneho rozpočtu prezentuje vysoké čísla strát. Aj to je dôvod, pre ktorý je legislatívna prevencia mobbingu nevyhnutná.

Mobbing sa dotýka každého z nás – niekto je obeťou, iný mobberom, a ostatní sú viac či menej aktívnymi alebo pasívnymi spoluúčastníkmi. Za týchto okolností štát nesie finančnú ťarchu a financuje liečbu trvale poškodených pacientov ktorých takpovediac „vyrobili“ sociopati zamestnávateľa.

Momentálny stav v spoločnosti je chaotický a nikto nemôže s istotou povedať „mne sa to nikdy nestane“. Každý z nás má nejakého šéfa a nikto z nás nedá ruku do ohňa za svojho šéfa – taký je stav našej spoločnosti. Otáčať sa chrbtom k sociálnym patológiám na pracoviskách, to je postoj nezlučiteľný s postojom slušného človeka.

Mobbing a bossing sú sociálne patológie rôznych foriem úmyselného znepríjemňovania pracovného života. Najviac postihnutou skupinou ľudí sú zamestnanci v produktívnom veku. Naš projekt má cieľ pôsobiť preventívne a informatívne aj na mladých ľudí, pripraviť ich na úlohu slušného morálneho zamestnávateľa, alebo na úlohu sebavedomého zamestnanca ktorý vie obhájiť svoje ľudské práva. Toto je oblasť v ktorej zlyhala rovnako Cirkev, ako aj každá doterajšia vláda SR.

## VII. PRÁVNÝ STAV NA SLOVENSKU

Bezprostredným následkom neoprávneného mobbingu sú príznaky depresí, poruchy koncentrácie, psychiatrické syndrómy a najrôznejšie psychosomatické ochorenia. Ako sa dá brániť proti mobbingu? Na to som sa pozrela z hľadiska súčasného práva a konštatujem – zatiaľ nijako.

Titul tzv. osobnostného práva na ochranu osobnosti resp. práva na ochranu osobnosti, nič nehovorí ani sudcom – čo dokazuje súčasná prax, a nič nehovorí ani zamestnávateľom. Porušenie osobnostných práv je teoretická profesorská rovina, ktorá existuje v knižnom formáte, ale žiaľ, neprenikla do praxe, ani na prokuratúry.

Právny následok je tiež len teoretický knižný titul nad ktorým sa usmeje prokurátor aj sudca. Využijú ho iba vo svoj prospech, taká je všeobecná skúsenosť. Ochrana osobnosti je upravená v ustanoveniach §11-16 Občianskeho zákonníka. Ale ako mnoho iných zákonov – aj tento je len knižnou atrakciou bez reálneho uplatnenia v justičnej praxi.

Nahliadnutím do pracovno-právnych ustanovení Zákonníka práce zisťujeme, že u nás žiadna definícia na ochranu proti mobbingu, bossingu neexistuje.

Nahliadnutím do Trestného zákona je výsledok rovnaký – každý zamestnávateľ môže bez trestne mobbovať a prenasledovať slovnými útokmi ktoréhokoľvek zamestnanca.

## VIII. ŠTATISTIKA

Pred trinástimi rokmi som pracovala na úrade práce a mala som na starosti právne poradenstvo pre nezamestnaných. Až 100% prepustených zo zamestnania malo ťažké srdce na zamestnávateľa a nielen pre samotné prepustenie. Sťažovali sa na zlé zaobchádzanie zo strany zamestnávateľa a na šikanovanie najmä ak si vyžadovali oprávnené

pracovné pomôcky, alebo finančné odmeny za prácu nad zmluvne dohodnutý výkon. Obvykle za vyslovenie oprávnenej požiadavky zo strany zamestnancov nasledovalo ich prepustenie zo zamestnania.

Žiadala som – už pred viac ako rokom – na základe mojich skúseností z minulosti, aby minister práce, sociálnych vecí a rodiny SR, pán Richter nariadil vykonávať štatistické úkony v súvislosti s dôvodmi o prepustení zo zamestnania. Ešte stále nie sú schopní zaniest' moje požiadavky do dotazníkov, ktoré vyplňa každý novo prepustený občan zo zamestnania hlásiaci sa na úrade práce. Vláda si tak vôbec nemôže štatisticky overiť podstatu problému zvyšovania nezamestnanosti.

Podobne som žiadala ministerku zdravotníctva SR pani Zvolenskú, aby nariadila štatistické sledovanie práceneschopnosti zamerané na mobbingový syndróm.

Dostala som odpoveď, že taký syndróm nepozná nikto z našich lekárov, ani ona nie. Navrhla som jej podľa názoru odborníkov lekárov, aby mobbingový syndróm bol samostatnou patologickou diagnózou, ktorá by mala byť zaradená ako následok pracovnoprávných patológií aj do Medzinárodnej klasifikácie chorôb, ktorú rediguje a schvaľuje Svetová zdravotnícka organizácia – vždy podľa návrhov lekárov. Návrhy sú, ale naše ministerstvo zdravotníctva ostáva hluché a slepé.

V mobbingovom syndróme, ako v diagnostickej jednotke, vidíme množstvo príznakov chorôb ktorých podstatu a príčinu som zhrnula v II. časti Kaskády psycho - sociálnych príznakov a telesnej patológie. Od neurotických rozladených osobností, cez telesné postihnutia, až po samovraždy.

To všetko môže byť evidované po diagnostikovaní pracovnoprávnej sociálnej patológie ako následok, ktorý vzniká. Mobbingový syndróm je finálny ekonomicko-medicínsky problém zo sociálnej patológie pracoviska. Zodpovednosť za daný stav, to je širšia téma, ale súvisí s otázkou, kedy naša vláda začne akceptovať chybu kontrolných mechanizmov a kedy naša vláda zavedie legislatívne úpravy proti sociopatickým zamestnávateľom.

Požiadala som aj ministra spravodlivosti Slovenskej republiky, aby nariadil súdom rozhodovania v pracovnoprávných sporoch, kde je evidentná procesná chyba pri prepustení zo zamestnania. Myslíte si že akceptoval požiadavku? Odpovedal len teoretickými argumentmi, ktoré naozaj nič nehovoria.

Traja príslušní ministri tejto vlády jednoducho odmietli kráčať s dobou. Takto vyzerá ich vládnutie: Zamestnávateľa nikto netrestá za nemorálne a nehumánne zaobchádzanie so zamestnancami. Zamestnávateľ doslova konzumuje zamestnancov, prijme zamestnanca na jeden rok a prepustí. Za-

mestnávateľa absolútne nezaujímajú osudy rodiny zamestnanca. To je humanitárna katastrofa, s ktorou si nevie rady ani vláda, ani Cirkev.

Naša vláda mi navrhla pomoc pri legislatívnej úprave zákona, ale zisťujeme, že vlastne ani príslušní ministri a ani ich podriadení nevedia, kde začať. Naša vláda zaplatila peniaze inštitútu za výskum násilia na pracoviskách. Pani docentka z toho inštitútu bola pozvaná na túto konferenciu ako prednášajúca, ale pred konferenciou prestala so mnou komunikovať, neodpovedala na emaily a nedvíhala telefóny. Pre „akúsi“ veľkú zaneprázdnenosť nemohla nás informovať, ako prebieha výskumná úloha mesiac pred jej ukončením. Čo to znamená? Je to bojkot proti riešeniu sociálnych patológií?

Vážení prítomní priatelia, musíme si uvedomiť, že sociálne vedomie Slovenska je choré. Je choré predovšetkým vďaka demokraticky zvoleným predstaviteľom tohto štátu, ktorí odmietajú ozdravenie medziľudských vzťahov.

Príchodom do parlamentu som si všimla sociálne patologizmy aj v parlamente. „Starí parlamentníci“ čo „vyrastajú“ v parlamente už 20 rokov vôbec nevedia o problémoch našich občanov.

Noví poslanci nemajú šancu presadiť nič, čo by mohlo ochraňovať slušných ľudí. Dokonca ani v parlamentných výboroch nepustia k slovu novšieho poslanca. Mňa napríklad tiež odsúvali. Až jedna nemecká delegácia „vyzvala“ predsedu, aby ma pustil k slovu.

Ale vďaka tejto patológii a tiež vďaka parlamentnému bossingu a mobbingu v samotnom politickom hnutí Obyčajní ľudia a nezávislé osobnosti som bola donútená opustiť toto politické hnutie. Paradoxne, namiesto toho, aby Obyčajní ľudia a nezávislé osobnosti využili moje skúsenosti, vedomosti môjho teamu odborníkov, donútili ma pracovať ako samostatná poslankyňa, a to od prvého návrhu, ktorý som im predložila a ktorý odmietli hneď v prvých dňoch môjho poslancovania. Mám na to dôkazy a nebudem vás s nimi teraz zaťažovať, len chcem aby sme si uvedomili, že mobbing je sociálna patológia pestovaná aj v parlamente. Patológia je hlavne v tom, že bossovia a mobbéri nie sú schopní viesť dialóg, nevedia zmysluplne komunikovať.

## IX. ZÁVER A NÁVRHY

Mám vytvorený team spolupracovníkov a vďaka nim môžem pokračovať v boji s veternými mlynmi. Dňa 24. mája 2013 som v parlamente predniesla komentár ku Správe o aktuálnej situácii na trhu práce v Slovenskej republike a o opatreniach na jej zlepšenie, aby som doplnila niekoľko závažných argumentov získaných z praxe pri sledovaní trhu práce. Zopakujem dôležité fakty z tej Správy: Úrady práce sú

nastavené na registrovanie nezamestnaných, ale chýba im právne poradenstvo.

Vláda argumentuje, že právne poradenstvo zabezpečujú advokátske kancelárie, dokonca bezplatne. Prax je taká, že nikto z „čerstvých“ nezamestnaných nedokáže „navštíviť“ advokátsku kanceláriu, lebo vie, že „advokát nemá čas“. Psychologický moment zničenej existencie a reálny nedostatok peňazí nezamestnaného je skutočná prekážka a zdeptaný nezamestnaný má po krk úradovania, ktoré ho ďalej iba deptá – úradovanie okolo jeho stavu vníma ako pokračujúce prenasledovanie. Východiskom je to, čo malo byť už dávno zriadené.

Na každom úrade práce má fungovať Právne oddelenie pre nezamestnaného. Právnik má byť k dispozícii a má poskytovať právne rady pre nezamestnaného. Tento návrh som dala do parlamentnej rozpravy ako smrteľne vážnu a okamžite riešiteľnú vec. Nikto nereagoval.

Ak chcú Úrady práce pomáhať nezamestnanému v sebaobrane proti neoprávnenému prepusteniu a vidíme, že sa tvária akože chcú, tak musia urobiť dve veci:

- a. registrovať spôsoby prepustenia tak, aby neoprávnené spôsoby prepustenia boli okamžite vecne riešené Inšpektorátom práce
- b. vytvoriť empirickú tabuľku príčin a spôsobov prepustenia zo zamestnania, a to z toho dôvodu, že legislatívu vieme tvoriť len na základe zistenej príčinnej súvislosti

V jednej z mnohých interpelácií som sa opýtala ministra práce, sociálnych vecí a rodiny SR prečo neevidujú na úradoch práce tzv. mobbing ktorý býva sprievodným asociálnym javom procesu ukončovania pracovného pomeru. Pán minister mi odpovedal v tom zmysle, že to neevidujú, lebo mobbing nemajú

zadefinovaný, teda legislatívne upravený. Odpoveď je jasná: Ani to nedajú do zákona, aby si neprirobili robotu.

Trpiaci a poškodení občania stále dúfajú a stále čakajú, kedy začne ktorákoľvek vláda chrániť záujmy pracujúcich ľudí. Chcú len pracovať, dostávať spravodlivú odmenu, a chcú mať istotu že budú pracovať aj zajtra. Nehovorím nič nové, čo sa týka túžob zamestnancov.

Aby sme mali koncepciu ako záver našich pozorovaní, navrhujem absolútne novú vec: Inšpektorátom práce a úradom práce vyhláškou nariadiť:

1. Sledovať okolnosti prepúšťania z práce tabuľkovou formou, kde bude uvedené, akým spôsobom boli porušené procesné úkony pri prepúšťaní zo zamestnania a v druhom stĺpci bude uvedené, akým spôsobom konal zamestnávateľ so zamestnancom pred prepustením.
2. Vytvoriť právne oddelenia na úradoch práce, kde budú riešené sťažnosti prepustených alebo šikovaných zamestnancov.
3. Vypracovať inšpektorátom práce bezodkladné návrhy na žaloby v každom prípade zisteného sociálno-patologického útlaku (bossing, mobbing, šikana) v prospech poškodeného zamestnanca.
4. Nariadiť tvorbu webovej stránky, kde bude zoznam zamestnávateľov používajúcich sociálno-patologické formy riadenia práce.

Ak budú realizované mnou navrhnuté opatrenia v štyroch bodoch, môj pracovný team skromne odhaduje okamžitý pokles prepúšťania zo zamestnania o celých 30 %.

Zároveň odhadujeme – v horizonte dvoch rokov – pokles práceneschopnosti z dôvodu chorobnosti o celých 50 %.

*Ďakujem za pozornosť.*



**JUDr. Mária Ritomská**

poslankyňa NR SR

predsedníčka Občianskeho združenia Práca a vzťahy

e-mail: maria\_ritomska@nrsr.sk



## MOBBING - ANTIMOBBING V ČESKEJ REPUBLIKE

Pavel Beňo

„Práca je matka pokroku“... - museli sme ešte ako deti spievať každý deň v škole. Dnes však vieme, že to celé nebola oslava ľudskej práce, ale iba pokus, ako z nás vychovať otrokov. To sa našťastie nepodarilo. A tak sa môžeme zamýšľať aj nad zmyslom a významom práce v živote moderného človeka. A ten je bezpochyby nezanedbateľný!

V tejto svojej prezentácii by som rád zhrnul svoje skúsenosti, ktoré sa mi podarili nazbierať v úlohe tzv. anti-mobbingového poradcu.

A keď sa zamyslím, ako som sa vôbec k tzv. anti-mobbingu dostal, tak aj v mojom prípade ako u mnohých iných, bola na začiatku moja vlastná skúsenosť mobbovaného zamestnanca.

Ako anti-mobbingový poradca sa angažujem toho času najviac pod hlavičkou Občianskeho združenia Práca a vzťahy, ktoré sídli v Prahe už viac ako 15 rokov. A celkom šťastnou zhodou okolností sa mi podarilo zakotviť aj na pôde jednej súkromnej univerzity v Prahe (*Univerzita Jana Amose Komenského, s.r.o.*) s predmetom „Mobbing a bossing“, ktorý tam už štvrtý rok vyučujem. Neviem, či tam vydržím ešte ďalšie štyri roky, čo však viem istotne, boj proti mobbingu sa stal súčasťou môjho života.

Boj proti mobbingu je totiž aj bojom za demokraciu a humanizmus, ako na to upozornil v zdôvodnení svojho rozsudku už sudca Zemského súdu v Erfurte Peter Wickler, ktorý si už v roku 2001, ako jeden z mála sudcov v EU dovolil nielen odsúdiť vinníkov, ale aj odškodniť konkrétneho zamestnanca za ujmy a krivdy, ktoré mu boli v zamestnaní od páchatel'ov spôsobené práve vo forme mobbingu a bossingu. Ale aj v tomto prípade - ako v mnohých iných - bola potrestaná iba organizácia (Šporiteľna v meste Gera) a nie konkrétne osoby, ktoré sa mobbingu a bossingu dopustili. Bohužiaľ.

Sudca Peter Wickler sa bohužiaľ sám neskôr stal obeťou bossingu. Ale v tom, že mobbing považoval za eróziu demokracie, mal a má určite pravdu.

Tak si to dámy a páni politici a aj vy dámy a páni voliči nejakou preberte!



### MOBBING

#### Čo to „obnáša“?

- Psychický teror (v práci, v škole, na verejnosti)
- Forma agresie a násillia, hlavne psychického ...
- Systematický (ná)tlak, cielené, plánované a opakované útoky a pokusy o zneváženie – poškodenie povesti – osoby, jej práce a prac. výkonu, jej schopností (rodiny, priateľ'ov ...)
- Negatívne formy komunikácie – napr. šírenie nepravdivých informácií (ohováranie), krik, neschopnosť prijímať kritiku a viesť dialóg, atp.
- Snaha o izoláciu a vylúčenie - zo skupiny, z práce či zamestnania, verejného života ...
- Demonštrácia vlastnej sily, významu a prevahy
- Materiálny i nemateriálny prospech (škoda)

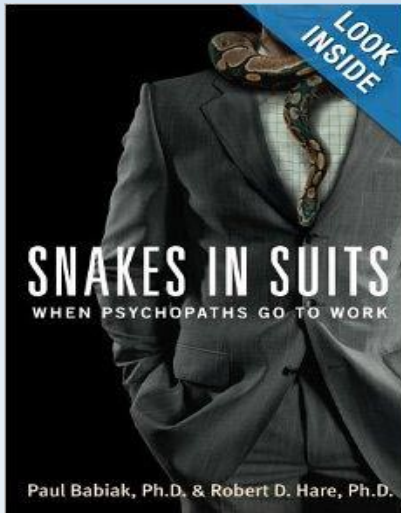
**Mobbing (v modernom pojatí) znamená:**

- **fiktívne** víťazstvo „silnejšieho“ v konkurenčnom boji (o prežitie?)
- **Snaha o vlastný** (a často nelegálny!) **prospech**
- „**kultivácia**“ fyzického násilia do násilia psychického – v tzv. civilizovanej spoločnosti
- neochota či neschopnosť viesť dialog (s „**podriadenými**“)
- Štrukturálna **vada osobnosti** (R. Hare, P. Babiak )
- **Spiknutie** „mocných“ (pathocracy, A. Lobaszewski)
- Víťazstvo „**kapitálu**“ nad demokraciou ?

**Bossing je mobbingom z vrchných poschodí!**

Mobbing je „opatrením“ pri **neloajalite** a **odlišnosti** resp. následkom či trestom (ale aj „prevenciou“ či „výstrahou“!!!) ak sa tieto už objavili ...

***Mobbing/bossing je trestom za inakosť!!!  
(Často bez ohľadu na ľudskú dôstojnosť, bohužiaľ ...)***



Kniha „Hady v oblekoch“ (2006) oživila diskusiu na témy

- *psychopatia a psychopati*
- *sociopatia a sociopati*
- *narcizmus a narcisti*
- **štruktúra osobností ľudí v tzv. „nadriadenom“ a „podriadenom“ postavení“ ...**

## Otázka: Sú sprenevera a krádež formami násilia?

Odpovedzte na otázku:

„**Sú sprenevera a krádež tiež formami násilia?**“

Ak je vaša odpoveď „**áno**“, potom je už najvyšší čas si vyjasniť aj pojem

„**ekonomické násilie**“ ..

Ten sa už v odbornej literatúre o **násilí** (sporadicky) objavuje ...

## Mobbing economicus?





Aj keď sa mi definíciu „anti-mobbingu“ objaviť nepodarilo, trúfnem si tvrdiť, že typickým predstaviteľom anti-mobbingu bol Heinz Leymann

Leymannov rodný dom, 25.9. 2012

(1932 – 1999)

Wolfenbuettel, Umeå, Stockholm



**Antimobbing (anti-mobbing)** je vytrvalý boj za „ľudské“ vzťahy (v práci?) a v konečnom dôsledku ide o zápas za ideály a hodnoty demokracie a humanizmu!

Ak platí tzv. **Paretovo pravidlo (20/80)** aj v prípade spoločenských javov – tzn. aj mobbingu a bossingu - dokážeme si ľahko predstaviť, že

**20% mobberov a bossierov „terorizuje“  
 80% členov celej spoločnosti!**

Iba málo politikov a manažérov z organizácií a firiem je ochotných si takúto skutočnosť uvedomiť či ju aspoň čiastočne pripustiť a v tejto veci aj niečo podniknúť ... **Zmeniť?**

**„Antimobbing“ vs. „mobbing free“ ?**  
 Antimobbing je zápasom za *ľudskú dôstojnosť* (nielen svoju) a byť v tomto boji príliš naivným/ou sa obvykle nevypláca!!!



## Situácia v CZ – krátky prehľad ...

- 1995 – prvá ucelenejšia kniha o mobbingu (B.Huber: Mobbing...)
- 1999 – založenie skupiny „Práce a vzťahy“ (od r.2001 - Obč.sduž.)
- 2001 – [www.vztahy.org](http://www.vztahy.org) (webové stránky OSPaV, dnes už neexistujú!)
- 2003 – „*Můj šéf, můj nepřítel?*“ (1. česká publikácia o Mobb.&Boss..)
- 2005 – zverejňovanie výpovedí a prípadov MoBo (**videointerview**)
- 2007 - „*pokusy a omyly*“ (medzinárodná spolupráca-tým expertov?)
- 2010 – Mobbing a Bossing ako **samostatný predmet na VŠ** (UJAK Praha)
- 2012 – Tzv. **vzťahový audit ...** (expertné posudzovanie vzťahov vo firmách a organizáciách)



## „Mobbing & Antimobbing“ v ČR ...

### 4 roviny a 4 zásady činnosti:

1. R: **Osobná** (indiv. rozhovory či práca s klientom (arteterapia?)  
Z: „*Nezostávaj so svojim problémom osamotený!*“
2. R: **Inštonálna** (intervencia u zamestnávateľa, odbory,...)  
Z: „*Spojme sily a budem úspešnejší!*“
3. R: **Verejná** (www, média,events, legislatívna činnosť, ...) Z:  
„*Dajme o sebe a týchto problémoch vedieť!*“
4. R: **Medzinárodná spolupráca** (SHG, Netzwerke, IAWBH)  
Z: „*Nie sme „ostrov“, ale kontinent/y! – Začnime tam, kde iní skončili, aj keď to nie je ľahké ...*“



## „Anti - mobbing/bossing“ v EU ...



Ďakujem za pozornosť!

E-mail: [info@workrelations.eu](mailto:info@workrelations.eu)  
[222711362@praceavztahy.cz](mailto:222711362@praceavztahy.cz)

[www.civilcourage.cz](http://www.civilcourage.cz)  
[www.learnyinspirit.eu](http://www.learnyinspirit.eu)  
[www.praceavztahy.cz](http://www.praceavztahy.cz)  
[www.civilcourage-tv.eu](http://www.civilcourage-tv.eu)  
[www.anti-mobbing-art.eu](http://www.anti-mobbing-art.eu)



**PhDr. Pavel Beňo**

e-mail: [info@workrelations.eu](mailto:info@workrelations.eu)

e-mail: [222711362@praceavztahy.cz](mailto:222711362@praceavztahy.cz)

[www.praceavztahy.cz](http://www.praceavztahy.cz)

[www.leymannspirit.eu](http://www.leymannspirit.eu)

[www.civilcourage.cz](http://www.civilcourage.cz)

[www.civilcourage-tv.eu](http://www.civilcourage-tv.eu)

[www.hydepark-tv.cz](http://www.hydepark-tv.cz)

[www.anti-mobbing-art.eu](http://www.anti-mobbing-art.eu)

[www.pracaavztahy.sk](http://www.pracaavztahy.sk)



## MOBBING NA UNIVERZITÁCH – SYMPTÓMY A DÔSLEDKY

Stanislav Benčíč

Je „in“ zastávať sa a pomáhať ľuďom, ktorí patria k ohrozeným skupinám, sú na okraji spoločnosti, zdravotne postihnutí, týraní, rasovo odlišní alebo homosexuálne orientovaní. Menej sa spoločnosť orientuje na ľudí, ktorí dosahujú nadpriemerné výsledky a sú za to šikanovaní, resp. mobbovaní.

### ÚVOD

Takmer všetci talentovaní, úspešní ľudia boli mobbovaní. Môžeme spomenúť politikov: napr. Mons. Andreja Hlinku, generála Milana Rastislava Štefánika, Alexandra Dubčeka, umelcov: speváka Karla Gotta („Socializmus si vybudujeme aj bez Gotta!“), spisovateľov: Ladislava Mňačka, Jána Smreka, Jozefa Čigera Hronského, hercov: Gustáva Valacha, Júliusa Satinského..., alebo vedcov: kardiochirurga Viliama Fischera, vynálezcu Jozefa Murgaša....

Všetci boli objektom šikanovania. Zvykne sa vysloviť argument: *Ved' šikanovaným ľuďom nehrozí smrť ako napríklad bezdomovcom v zime!* To však nie je pravda. Umierajú nám docenti, profesori v dôsledku toho, že sú objektom rafinovaného šikanovania na pracovisku.

Aj tu by sa dalo konkretizovať. Zlyhalo im srdce, alebo vystresovaný organizmus napadla zákerná choroba. Mobbing vedie k psycho - sociálnemu pracovnému úrazu, ktorý treba brať rovnako vážne ako ostatné poškodenia zdravia na pracovisku.

Život a zdravie je to najcennejšie. Zaoberať sa dôsledkami mobbingu a chcieť veci zmeniť, znamená týmto rafinovaným vrahom brániť v činnosti, v opačnom prípade spôsobujú štátu (napr. školstvu a zdravotníctvu) obrovské škody, pretože sa vyšplhajú cez známosti a rodinných príslušníkov do vysokých akademických funkcií.

V slovenských médiách sa prezentuje aj názor, že Slovensko v oblasti vzdelávania stráca kredit, naše univerzity nie sú na zozname päťsto najlepších vysokých škôl vo svete, na školách nie je otvorená diskusia a konštruktívny dialóg.

Kde nie je konštruktívny dialóg, nie sú ani dobré rozhodnutia pre školstvo. Všade na svete dobré rozhodnutia pre vysoké školstvo robia nadpriemerní, entuziastickí ľudia a ľudia s vysokou mierou poctivosti. Títo nadpriemerní ľudia sú najčastejšie objektom psychického teroru.

Ak sa nebojuje proti šikanovaniu tých najschopnejších, celý národ znáša dôsledky. To, že nadpriemerní ľudia sú odstraňovaní zo svojich postov cez mobbing je vedecky dokázané. Vymenované atribúty vhodných obetí mobbingu sú uvedené v každej odbornej

literatúre. Nie je to problém slovenský, je to problém všetkých európskych vyspelých štátov.

Slovenský problém je, že takmer nemáme osobnosti, ktoré by sa postavili za šikanovaných ľudí a v konkrétnych prípadoch pomohli skončiť s nespravodlivosťou. Práve naopak, niektoré „osobnosti“, ktoré by mohli urobiť v tejto oblasti poriadok, za pomoci súdov, vytvárajú prostredie nedotknuteľnosti určitej elity. Možno hovoriť o zlyhovaní právneho štátu a nástupu extrémizmu.

Pre celú spoločnosť je deštruktívne, ak sa napríklad v akademickom prostredí môže demokraticky nadávať na predsedu vlády, prezidenta a aj na Pána Boha, avšak nie na „Pána Rektora“. Tam demokracia končí. Na univerzitách vládne strach a tí, čo sú schopní viesť otvorenú akademickú diskusiu mlčia, lebo sa boja o miesto. Tragické je, že nielen mlčia, ale v prípade donútenia svedčia proti mobbovanému, aj keď konajú v rozpore so svojím svedomím. Požadované „päťlizačstvo“ je v rozpore s našimi hodnotami, ľudským svedomím a dôstojnosťou.

Strach z nezamestnanosti je opodstatnený. Aj keď vysoké školy trpia nedostatkom docentov a profesorov a ich odchodom stráca univerzita alebo fakulta financie a prestíž, mobbéri ich vyhadzujú.

Pre ilustráciu možno spomenúť prípad docenta, ktorý na istej fakulte kritizoval nečestné praktiky svojej nadriadenej (pravdepodobne išlo o trestný čin podvodu) a keď sa uchádzal o miesto na iných školách, tak mu sprostredkovane odkázali: „Aj keď by sme vás radi prijali, u nás nemôžete pracovať, váš pán rektor volal nášmu pánovi rektorovi a musíme brať do úvahy, že váš pán rektor vybavil našej škole“..... Na inej škole mu povedali: „Musíme vás prepustiť, sú veľké tlaky zhora!“ Ak sú tieto výpovede pravdivé (čo aj sú), nepripomína to diktatúru?

### CHARAKTERISTIKA MOBBUJÚCICH A MOBBOVANÝCH V AKADEMICKOM PROSTREDÍ

Šikanovaní ľudia okrem toho, že sú najschopnejší, tak sú často charakterizovaní ako osoby s vysokými etickými štandardmi, s náboženskými alebo kultúrnymi požiadavkami, zodpovední voči rodine, podporovatelia ľudských práv a dôstojnosti.

Šikanovaní sú aj akademickí funkcionári, ktorí sú morálni a správajú sa ľudsky a demokraticky. Samozrejme môžu byť rôzne kombinácie. Môže byť odstránený dekan za to, že je neschopný, pocitív a demokratický, alebo schopný a demokratický. V praxi ťažko nájdeme príklad odstránenia autoritatívneho a neschopného rektora(dekana) cez mobbing zo strany podriadených.

## FENOMÉN NARCIZMU

Robert B. Millman rozlišuje medzi tými, ktorí sa narcistickými narodili a tými, u ktorých sa narcizmus objavil až neskôr, ako výsledok vyššieho spoločenského postavenia alebo bohatstva (akademický funkcionár môže zarobiť viac ako minister). Typicky narcistickým správaním je podľa neho náladovosť, egoizmus a nedostatok empatie. Samozrejme, narcisti sa vyskytujú medzi akademickými funkcionármi. Na Slovensku sú aj väčšie mestá relatívne malé a v takomto „meste“ sa „akademik- narcis“ líši od ostatných. Cíti sa ako kráľ. Nie vždy unesie takúto veľkú slávu, čo sa zvyčajne prejavuje veľikáštvom, zúrivosťou a neschopnosťou empatie.

Takto opísal Millman svojich pacientov z radov celebrít. Keď „veľký akademický papaláš“, ako celebrita, vstúpi do miestnosti, každý sa na ňa pozerá. Vysokoškolskí učitelia majú pocit, že vstúpil vládár, ktorý má silu zmeniť ich život a obávajú sa ho. Takýto „papaláš“ je tak zvyknutý na cudzie ustráchané pohľady a obdivné pohľady (neúprimné), že stráca súdnosť. Správa sa ako rozmazané dieťa, ktoré vie, že nablízku nie je žiaden starší súrodenec, ktorý by ho vrátil späť do reality. Vládár je nahý a všetci híkajú, aké má krásne nové šaty.

Títo narcisti (alebo aj osoby s inou poruchou osobnosti) väčšinou nenavštívia psychiatra. Je to presne naopak, psychiatrickú pomoc vyhľadávajú ich okolie.

## PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY PÁCHATEĽOV PSYCHICKÉHO TERORU

Americká diagnóza duševných chorôb určuje narcizmus, ak domnelý narcista má aspoň päť z týchto deviatich príznakov:

1. Preceňuje vlastnú dôležitosť, schopnosti a úspechy a vyžaduje, aby ich tak hodnotili aj ostatní.
2. Vo fantázii sa zaoberá nekonečnými vlastnými úspechmi, mocou, krásou a podobne.
3. Je presvedčený o vlastnej výnimočnosti a jedinečnosti, takže len výnimoční ľudia ho môžu pochopiť a len s takými sa môže stykať.
4. Vyžaduje neprimeraný obdiv ostatných.
5. Nárokuje si výnimočné zaobchádzanie alebo automatické plnenie svojich priání a predstáv.
6. Využíva druhých len na dosahovanie vlastných cieľov.

7. Nevie rozoznať potreby a city druhých.
8. Často závidí a býva presvedčený, že druhí závidia jemu.
9. Chová sa arogantne a prezieravo.

V šiestom bode sa píše, že narcista využíva druhých na dosahovanie svojich cieľov. Na akademickej pôde sa to deje asi tak, že nadriadený/á núti svojich kolegov, aby dopísali k svojim článkom aj jeho/jej meno, ak je podriadený pracovník vedúcim projektu, tak ho nadriadený núti, aby mu dal z jeho projektových peňazí na služobnú cestu, resp. na konferenciu, kde sú vysoké náklady. Mobbéri zneužívajú svoje vedúce postavenia.

Ďalší prípad, s ktorým sa bolo možné stretnúť: pracovníkovi uverejnili článok v prestížnom americkom karentovanom časopise a odvtedy sa ho vedúci snažil vyštváť z pracoviska (aj ho vyštváľ).

## OSOBNÁ VÝPOVEĎ SLOVENSKEHO PEDAGÓGA PÔSOBIACEHO NA PRESTÍŽNEJ SVETOVEJ UNI-VERZITE

„Existuje mobbing na našich VŠ? Niekde áno, niekde nie. V zahraničí majú tiež svoje problémy ohľadne kariérnych postupov, uvoľnených miest a ich obsadzovania, platov,... no nikdy sme sa nestretli, aby vedúci pracovník vystupoval voči svojim podriadeným ako autoritatívny nedemokratický šéf, ktorý svojich podriadených šikanuje, ak nesúhlasia s jeho návrhmi alebo ak sa prejavia ako vynaliezavejší, s lepšími nápadmi.

Naopak, títo sa stávali oporou vedúceho na schôdzach, boli zdrojom nápadov a návrhov riešení. O všetkom sa vždy hlasovalo, schôdze boli síce dlhé, ale nikto nemal pocit zbytočnosti, že by nemal možnosť zasiahnuť do problémov a že by nebol akceptovaný. Vysvetľovalo sa a presviedčalo vážou logických argumentov, ktoré boli pripomienkované, upravované, hľadal sa schodný kompromis a potom to bolo odhlasované, väčšinou členov akceptované a uznávané.

Nadriadený bol vždy v pozícii, v ktorej musel riešiť nejednotnosť názorov, pričom sa často dostával do pozície „medzi dvoma kameňmi“ a naozaj mu túto pozíciu nikto nezávidel. Skôr naopak. Všetci mali pocit zadosťučinenia, že my podriadení máme rozhodné slovo a vedúci je len ako dobrý láskavý manažér. Nikdy sa nestalo, aby tento z pozície vedúceho, bez diskusie, alebo po diskusii, napriek nesúhlasu podriadených presadzoval svoje.

Nebolo zvykom, aby tí najšikovnejší a najaktívnejší s dobrými nápadmi boli zo strany vedúceho následne šikanovaní z dôvodu konkurencie, či prestíže. Naopak, keď nadišlo obdobie volieb na vedúce pozície, boli títo vyzvaní, aby sa prihlásili do konkurzu. Všetci

ich podporovali. Znie to síce ideálne, ale také sú praktiky schôdzí na akademickej pôde na prestížnej univerzite, ktorej sa chceme priblížiť.

Ak porovnávam naše schôdze, mám veľmi často pocit ich zbytočnosti (napr. aj na pôde Akademického senátu). Nech sa rokuje o čomkoľvek, výsledok je veľmi často taký, že vedúci (dekanka) si presadí svoje – veľmi zvláštnym spôsobom. Často sa vyhýba osobnej účasti na schôdzi, pretože je jej zrejme trápne čeliť logickým argumentom väčšiny členov svojimi dogmatickými, autoritatívnymi a nelogickými odpoveďami.

Výsledok je taký, že tí, ktorí sa ozvú „proti“, sú potom ponižovaní, šikanovaní, „ide sa po nich“ veľmi primitívnym spôsobom a hľadajú sa na nich ako „pod mikroskopom“ chybičky – keď nie je iné, tak aj preklepy v príspevkoch môžu byť dôvodom na skandalizovanie. Nie je „jeden meter“ na všetkých. Aj to je spôsob, ako znechutiť podriadených od diskusií, ktoré by mohli „podkopáť“, resp. ohroziť vedúceho.

Vedúci neanalyzuje protiargumenty podriadených, ale hovorí o „podkopávaní autority a hádzaní polien pod nohy“. Pred voľbami dekana sa veľmi ticho a dôverne medzi podriadenými hovorí o korupcii, uplácení študentov - členov akademického senátu (napríklad tak, že im prilpešujú hodnotenia)...

Na vysokých školách, ktoré poznám, sa vyžaduje okrem pedagogickej činnosti aj vedecko-výskumná a publikačná činnosť. Na našich VŠ ostala ešte z čias socializmu povinnosť „sedieť“ na katedre, bez ohľadu na to, či sa učí alebo nie. Na prestížnej univerzite, ak si odmyslíme platy, ktorých výška je neporovnateľná s našimi, sa očakáva, že pedagógovia píšú zmysluplné publikácie, ktoré slúžia verejnosti, študentom.

Nikto tam nekontroluje počet odsedených hodín na katedre, nikto nie je šikanovaný, aby sa podpisoval počas skúšobného obdobia do zošita príchodov a odchodov. Vedenie zaujímajú výsledky práce. Je zarážajúce, že u nás má často „pokoj“ ten, kto odsedí predpísané hodiny v kancelárii, napíše minimum a toho, kto je schopný veľa vytvoriť, budú šikanovať - kontrolovať, kedy a koľko hodín „odsedel“ na katedre.

Na prestížnej zahraničnej univerzite, sa možno stretnúť aj s takou situáciou (a nie je to ojedinelý jav), že učitelia majú kanceláriu iba na zloženie svojich vecí, ale výskum a publikácie vznikajú inde. Šikanovať učiteľov, aby sa „prehnali“ do školy, keď neučia, len kvôli fyzickej prítomnosti, formálnemu zapísaniu sa do dochádzkového zošita a informáciám, ktoré je možné oznámiť mailom, je neekonomické a kontraproduktívne.

U nás ale všetci túto hru na „robenie vedy na škole“ akceptujú zo strachu pred stratou miesta. V prípade kritiky možno počuť zo strany nadriadeného aj ta-

kéto slová: „Ak sa vám nepáči, dvere sú otvorené“.... Strach je ten hlavný dôvod, prečo sa ľudia neozvú a nemajú chuť niečo meniť verejne. Daný stav ale vyhovuje mobberom vo vedúcich postaveniach. Je to pre nich nástroj, ako držať ľudí na „uzde“ a ako umlčať príliš kritických ľudí. Bez týchto ľudí ale nie je možný posun dopredu. Aj ja mám strach o svoje miesto, keď píšem tieto riadky.

### POPIS ŠIKANOVANIA UČITEĽOV A ŠTUDENTOV NA ZÁKLADE OSOBNEJ SKÚSENOSTI NA „NEMENOVANEJ“ UNIVERZITE

1. Moja nadriadená ma nahovárala na služobnú cestu do zahraničia (vraj sú medzinárodné projekty, do ktorých som zapojený, pre školu dôležité) a potom mi za tie dni, ktoré boli uvedené na cestovnom príkaze dala absenciu. Po dlhých vyjednávaniach bola absencia prekvalifikovaná ako práca na doma.
2. Svoju nadriadenú som vopred informoval, že idem na lekárske ošetrenia a opäť mi na tie dni vykazala neospravedlnenú absenciu a informovala dekanku a rektora, aby so mnou „urobili poriadok“. Dostal som list o porušení pracovnej disciplíny.
3. Dostal som od nadriadenej docentky list, v ktorom ma informuje, že ma v minulosti v inom liste požiadala o predloženie lekárskeho potvrdenia. Ten „iný list“ som však poštou nikdy nedostal (určite nemá od neho ani návratku). Predtým štyri roky nikto odo mňa lekárskeho potvrdenia nežiadal.
4. Nadriadená poslala mne a ostatným kolegom mail, že všetci školitelia nemáme robiť posudky, iba máme dať do systému (AIS) známky (posudky mali robiť len oponenti). Potom mi poslali upozornenie o porušení pracovnej disciplíny (podpísané rektorom) za to, že som neurobil školiteľský posudok. Študentka musela opakovať štátnice. V liste mi z univerzity napísali, že študentka opakovala obhajobu kvôli mne a študentke (ktorá vedela, že som nemal robiť posudok) povedali, že musí opakovať obhajobu kvôli oponentke, ktorej posudok sa záhadne na pár hodín „stratil“.
5. Veľmi dobrá študentka bola bezdôvodne niekoľko týždňov šikanovaná, pretože vraj mala nevyhovujúcu bakalársku prácu. Vedúca katedry ma donútila, pod rôznymi vyhrážkami (napr. že študentke bude ešte viac ublížené), aby som študentke známku zhoršil o tri stupne. Oponentka, priateľka vedúcej, dala nevyhovujúcu známku. Vedúca potom napísala študentke v zmysle, že ju všetko mrzí a že práca je dobrá.

O týchto problémoch a praktikách snáď najväčšej mobberky v slovenskom školstve som informoval rektorát školy, prišla mi odpoveď, že to berú ako podnet

a že to odovzdajú kontrolórke. Kontrolórka to už prešetruje rok a pol.

Zrejme celý prípad dali prešetriť samotnej mobberke a tá odpísala, že všetko je v poriadku.

Je možné, že táto mobberka to raz pravdepodobne dotiahne na rektorku (na jej povýšení jej manžel a „klan“ neustále pracuje), kvalitní učitelia budú strácať miesta, v noci nebudú spávať, budú dávať výpovede a liečiť sa po tom, čo sa stanú objektom jej psychického teroru. Doteraz má na svedomí viacero obetí.

Ak sa univerzita snaží kryť mobbera, tvrdí, že vec treba dať na súd. Ak poškodený dá ľahko dokázateľný mobbing na súd, tak mobbujúci má veľkú šancu vo svojej činnosti pokračovať. Premeškajú sa termíny, vytvoria nepravdivé prehlásenia, nepozvú sa všetci svedkovia a vec upadne do zabudnutia a ak nie, tak sa len povie: „Čakáme na rozhodnutie súdu“.

Pritom školu zastupuje školský právnik (ktorého poškodený učiteľ platí zo svojich daní). Právnik nie je nestranný, lebo sa tiež bojí o svoje miesto. Boj proti pracovitému a čestnému zamestnancovi je v záujme „dobrej reputácie vysokej školy“. Výsledok nakoniec môže byť aj takýto: *Ved' sa vlastne nič nezákonné nestalo*.

Aj v prípade vážnejších činov sú odbory v našom školstve, (napr. v porovnaní s vyspelými krajinami) nefunkčné. Stane sa, že ak sa sťažujete na ministerstvo, tak ministerstvo dá prešetriť sťažnosti samotným páchatelom, ktorí odpíšu, že „nič protizákonné neurobili“.

Súdy sú ďalšou inštanciou, avšak vymožiteľnosť práva, súdne prieťahy a zaujatosť sudcov tiež zohrávajú svoju úlohu.

## ZÁKONNÉ PROSTRIEDKY SPÔSOBUJÚCE PSYCHICKÝ TEROR, ATMOSFÉRU STRACHU A „POCHLEBOVAČSTVA“

Učitelia vysokých škôl dostávajú pracovné zmluvy len na dobu určitú. Ak má napríklad vysokoškolský učiteľ pracovnú zmluvu na tri roky (alebo päť rokov), má v podvedomí, že aj keby bol najlepším vedcom a pracovníkom, práve z tohto dôvodu mu o tri roky zmluvu bez akéhokoľvek zdôvodnenia nemusia predĺžiť.

Takmer každý vysokoškolský učiteľ má v podvedomí, že ak na schôdzi kritizuje vedenie alebo systém práce, prípadne nečinnosť iných, tým si naruší vzťahy s vedením a hrozí, že mu zmluvu nepredĺžia. Nerozhoduje kvalita jeho práce a jeho kvalifikácia. Často rozhodujú vzájomné sympatie, resp. miera „pätolizačstva“.

Ďalším prostriedkom na mobbovanie sú „cvikačky“ (t.j. elektronické zaznamenávanie príchodu a odchodu učiteľa - kontrolné hodiny dochádzky). Je to neu-

veriteľné, ale na niektorých vysokých školách docenti, profesori „cvikajú“. Samozrejme nie všetci, iba tí, ktorých vedenie nezaradilo medzi „vyvolených“.

Nerovnosť zaobchádzania má zelenú. „Cvikačky“ sú prostriedkom na vyhodenie nepohodlného učiteľa z práce. Stačí len povedať, že podľa „cvikačiek“ nebol docent v práci pred a po vyučovaní a počas dní, keď vyučovať nemal.

Profesor Ďurica povedal, že keď prišiel po revolúcii na Univerzitu Komenského, prvé čo ho zaujalo bolo: prečo je tam toľko kancelárií a stolov pre učiteľov. Vyjadril sa, že to je znak, že na univerzite sa nerobí žiaden seriózny výskum. Podľa neho skutočný kvalitný výskum sa nerobí v škole za počítačom, ten sa robí v teréne (často sa v zahraničí používa slovo *laboratórium*, ale nie v zmysle *chemické laboratórium*).

Ťažko si predstaviť, že ak robí pedagóg napríklad výskum o výučbe cudzích jazykov v predškolských zariadeniach, tak trávi väčšinu svojho času v škole za počítačom. Svoj čas trávi v bilingválnych materských škôlkach v Rakúsku, Česku, na Slovensku a s výsledkami uteká domov, aby ich spracoval a nie na univerzitu, ktorá môže pripomínať „klub vyvolených“ alebo „organizovaného väzenia s atmosférou Severnej Kórey“.

Za počítačom v škole sedí len v prípade, že sa od neho požaduje kvantita a nie kvalita. Samozrejme sú výnimky, ktoré majú nevyhovujúce domáce pomery a po večeroch píšu na škole. Navyše, na našich školách nie je k dispozícii pre každý výskum vhodná literatúra.

Sú učitelia, ktorí si kupujú cca päť až desať najaktuálnejších kníh za jeden rok, majú doma stovky kníh. Oni by mali mimo vyučovania chodiť do práce, kde náležitá literatúra ani nemusí byť? Píšu doma a zatiaľ nič nerobiaci kolegovia pri kávičke v škole diskutujú, ako sa ich ako konkurentov zbaviť. Na niektorých školách sa tají, kto a koľko publikoval, no na takých, kde je mobbing slabší, sa mailom posiela bodovanie za publikačnú činnosť a aj výška odmeny. Transparentnosť patrí k atribútom najlepších vysokých škôl vo svete.

„Cvikačky“ a pracovné zmluvy na dobu určitú podporujú konformizmus a nerovnaké zaobchádzanie spôsobuje mobbing a nekreativnosť vysokoškolských učiteľov.

Podľa McGregorovej teórie X a Y, ak rektor zavedie na škole „cvikačky“ za účelom každodennej kontroly vysokoškolských učiteľov, to znamená, že väčšina učiteľov sa vyhýba práci, sú leniví, majú malú ctižiadostivosť, chcú byť riadení, radi sa poddávajú autorite a vyhýbajú sa zodpovednosti. Avšak takýchto pár protekčne prijatých výnimiek možno odhaliť aj bez vysokých nákladov na dochádzkový elektronický systém.

Väčšina vysokoškolských učiteľov sú múdri a tvoriví ľudia, sú schopní samokontroly a vyhľadávajú samovzdelávacie príležitosti.

Niektoré naše univerzity majú v porovnaní s najlepšimi univerzitami na západe rozdielny prístup k vynikajúcim odborníkom v dôchodkovom veku.

Zatiaľ čo tam emeritnému profesorovi pridelia kanceláriu, kde si z domu prenesie všetky knihy a môže tam pracovať dokedy chce, u nás chodí profesor po ulici ako „zbitý pes“, všemožne hľadá známych a prácu, ale nikto ho nepotrebuje, pretože mladí ho nechcú.

Jeho knihy a napísané diela neostávajú po jeho smrti na univerzite, ale z preplneného bytu ich vyhadzuje manželka do kontajnerov. Univerzite ich neponúkne, lebo má na ňu „ťažké srdce“, že „vyhodili“ jej manžela (čiže nepredĺžili pracovnú zmluvu). Školstvo, v ktorom dominujú medziľudské vzťahy, priateľstvá a rodinkárstvo na úkor odbornosti a vedy nemôže mať svetovú úroveň.

### KONFORMIZMUS AKO PRÍČINA ZLA

V službách „mobborských klanov“ na slovenských VŠ dôležité miesto zastávajú konformisti. Konformisti sú ľudia, ktorí myslia takým istým spôsobom ako vplyvná väčšina a nechcú sa od nej líšiť. Touto svojou vlastnosťou sa môžu stať potenciálnou súčasťou vykonávania zla. V USA je známy pokus psychológa Stanleyho Milgrama, ktorý je známy svojim experimentom zameraným na poslušnosť k autorite.

Profesor Milgram posadil frekventantov pred panel s elektrickými spínačmi, ktoré boli pripojené na jedného človeka (bol to Milgramov kolega, o čom frekventanti nevedeli), ktorý sa dal dobrovoľne otestovať elektrickými šokmi v rámci skúšobného testovania. Ak frekventant dostal od tohto človeka – dobrovoľníka - nevhodnú odpoveď, Milgram mu povedal, aby prepol na silnejšie napätie.

Keď frekventanti sedeli sami, viac ako polovica dala spínač na maximum, čo predstavovalo 450 voltové smrteľné šoky. To sa dialo napriek tomu, že dobrovoľník vrieskal v smrteľnej agónii (študenti nevedeli, že to predstiera).

Ak medzi frekventantov Milgram posadil ďalších (opäť svojich spolupracovníkov) tak, že sedeli tesne pri sebe, príkaz zosilniť napätie na úroveň smrteľného šoku uposlúchlo 92 % frekventantov. Aj vzdelaní ľudia sú schopní zomknúť sa pod nátlakom alebo bol vplyvom autority a podporiť podvod, nepravdu, psychický teror a zlo.

Mobbéri to plne využívajú. Pri vyšetovaní mobbingu na vysokých školách treba rátať aj s konformistami, ktorí budú vypovedať tak, ako si praje ich nadriadený. Avšak nie je to beznádejné, pretože pravda je niekedy veľmi jednoduchá a lož veľmi zložitá. Ide o to, dať

každému psychicky týranému možnosť prehovoriť. Prehovoriť osamote pred nestranným vyšetrovateľom. Toho sa mobbéri veľmi boja, najmä preto, aby nestratili svoju dobráčku a poctivú tvár.

### ZÁVER

Ostáva len veriť, že aj rezort školstva sa bude viacej zaoberať šikanovaním pedagógov a študentov. Majme nádej, že všetky prípady sa starostlivo prešetria a na školskú chodbu sa zavesí tabuľka, že toto miesto má nulovú toleranciu pre akékoľvek násilie (vrátane psychického). Takáto tabuľka od vlády Chorvátskej republiky je na škole v Záhrebe (**obrázok 1**).

Bojovať proti zlu by sa dalo na každej univerzite, fakulte, katedre tak, že sa podnietia demokratické štruktúry namiesto ustrnutých hierarchií a podporí sa otvorená komunikácia namiesto mlčania.

Ak sa začne riešiť mobbing na vysokých školách a pripustí sa otvorená diskusia, celá naša spoločnosť sa začne posúvať vyššie, bližšie k päťsto najlepším univerzitám sveta a na Slovensko začnú v hojnejšom počte chodiť platiaci zahraniční študenti.

Všetko môže byť vo všeobecnosti lepšie, lebo „dolárík“ zo vzdelávacej a konferenčnej turistiky sa dostane do každého vrecka. Naša krajina má na to, aby vybuodovala kvalitné celosvetovo uznávané univerzity. Tejto orientácii sa dá predpovedať veľký ekonomický úspech.

Záver tohto článku by sa dal vyjadriť jednou múdrou myšlienkou alebo odľahčeným čiernym humorom.

- Na vysokých školách platí myšlienka Carla Rogersa: „Sme múdri, ale zlí“.
- Už nie sú medzi nami Andrej Hlinka, Alexander Dubček, Gustáv Valach a ostatné osobnosti, ktoré museli znášať psychický teror, a pretože ani autor tohto článku sa necíti najlepšie, tak zanecháva svedectvo o mobbovaní vysokoškolských učiteľov a študentov na Slovensku, a to už viac ako dvadsať rokov po nástupe demokracie.

Obrázok 1





### Literatúra

- DUBRIN, Andrew J.: Narcissism in the Workplace: Research, Opinion and Practice, Northampton: Edward Elgar Publishing Limited, 2012, ISBN 978 1 78100 135 6.
- BENČIČ, Stanislav: Mobbing v rezorte školstva In: Pedagogické spektrum. - ISSN 1335-5589, Roč. 11, č. 5/6 (2002), s. 57-62.
- BENČIČ, Stanislav: Pôvod psychických príčin pre konanie zla In: Zlo v kontexte súčasných socio-kultúrnych premien: zborník materiálov z medzinárodnej vedeckej konferencie, ktorá sa konala 19.10.-20.10.2006 v Prešove. - Prešov: UPJŠ, 2007. - ISBN 978-80-8068-659-8, S. 24-28.
- HUBEROVÁ, Brigitte: Psychický teror na pracovisku Mobbing, Martin, Neografia, 1994, ISBN 80-85186-61-6.
- WENNUBST, Gabriella: Mobbing. Paris: Eyrolles, 2011, ISBN 978-2-212-54954-6.



**doc. PhDr. Stanislav Benčíč, PhD.**  
Univerzita Konštantína Filozofa v Nitre  
[www.klis.pf.ukf.sk](http://www.klis.pf.ukf.sk)  
e-mail: [stanobencic@gmail.com](mailto:stanobencic@gmail.com)



## PRÍPRAVA ANTIMOBINGOVÉHO ZÁKONA V RAKÚSKU

*Walter Plutsch*

**Milí hostia a usporiadatelia, veľmi pekne Vám ďakujem za pozvanie na túto medzinárodnú konferenciu o mobbingu, bossingu. Je mi veľkou ct'ou, že tu dnes môžem o tomto veľkom probléme, akým je mobbing hovoriť. Pochádzam z Melku, v Dolnom Rakúsku. Volám sa Walter Plutsch, nar. 1941, som ženatý, mám 2 synov a 4 vnúčatá.**

A teraz k mobbingu. Mobbing je psychický teror, diskriminácia, ohováranie, nátlak, opomenutie, atď. Bossing je mobbing zo strany nadriadených.

V mojom prípade to bolo oboje. Hovorí sa o „mobbingu despotov“, latinsky corumpere – porušovanie práv z nedbanlivosti.

Dovoľte, aby som Vám vysvetlil, prečo sa tak angažujem pomôcť všetkým obetiam mobbingu, tak ako aj všetkým, ktorým sa ich ľudské práva porušujú?

V roku 1968 som prešiel z daňového úradu do sporiteľne Melk. Tam som bol hneď zo strany jedného mladšieho kolegu mobbovaný. Potom aj ďalším kolegom.

Napriek tomu som mal veľkú radosť z práce. Angažoval som sa aj vo voľnom čase, robil som veľa návrhov na zlepšenie práce v sporiteľni. Sporiteľňa tak mohla svoj profit viditeľne zvýšiť. Vtedajší riaditeľ ma kvôli tomu často chválil.

Toto sa bohužiaľ nepáčilo mojim „mobbérom“. Keď náš šéf odišiel do dôchodku, novým riaditeľom sa stal môj druhý mobbér. On chcel hneď nové telefónne zariadenie, aby mohol nebadane všetkému načúvať. Taktiež zaviedol kamerový systém, aby mohol vidieť kto, kde, s kým, čo robí.

Ako člen podnikovej rady som sa proti tomu bránil. Ale až pomocou hlavných odborov sa tomu podarilo zabrániť. Pre mňa to bol takpovediac „rozsudok smrti“.

Od hlavného šéfa mi bolo zaručené, že môžem robiť skúšky na ďalší postup. Na to bolo treba absolvovať niekoľko prípravných kurzov. Na základe daňovej krízy v roku 1980 mi nadriadený povedal, aby som robil tieto skúšky až v roku 1981.

Prečo, to mi nechcel povedať. Nastúpil som aj napriek tomu. V odbore právo som mal veľmi nepríjemného skúšajúceho, ktorý mi položil otázku, ktorú som nevedel priradiť do žiadnej skúšobnej oblasti.

Poprosil som o presnejšie zadanie. On zopakoval však stále tú istú otázku. Nato som začal všetko o „práve“ hovoriť.

Skúšajúci ma stále prerušoval a stále hovoril, že

to nie je moja otázka. Normálne trvá skúška 50 minút, ale ja som hovoril jeden a pol hodiny k téme právo. Skúšajúci povedal, že jeho otázka stále nebola zodpovedaná a chcel ma negatívne ohodnotiť. Mal som prepadnúť. Ale spoluskúšajúci to nechceli pripustiť. Veľmi ma chválili.

Neskôr som zistil, že jeden kolega z väčšej sporiteľne, ktorý bol sám doktor práv, pri tomto rovnakom skúšajúcom prepadol. Tento sa hneď odvolal a pri inom skúšajúcom prešiel (ja som o možnosti odvolať sa, vôbec nevedel).

Moji mobbéri a bosséri mi k mojej skúške vôbec nezagratulovali. Bol som hneď preradený do Lossdorfu (je to 7 km od Melku), mal som tu vybudovať novú filiálku. Povedali mi, že po jednom roku sa budem môcť vrátiť. Bohužiaľ bolo to klamstvo. Keď som po 2 rokoch v Loosdorfe dosiahol veľmi veľký nárast zisku pre spoločnosť, mobbing ešte viacej zosilnel. Nová odborová rada sa tiež pridala k mobbingu. Starosta tak mohol dokonca urobiť beztrestne miliónový podvod.

Postupne aj ďalší spolupracovníci sa zúčastňovali mobbingu. Krádež, extrémne rozdiely v pokladni, otváranie mojej osobnej pošty. Došlo k odobratiu mojich dobrých zákazníkov, k odbytu, k zaznačovaniu do spisov, krádeži, hanobeniu, podplácaniu, falšovaniu dokladov.

Od roku 1978 som nemohol absolvovať žiadne kurzy, iní robili až 6 kurzov ročne. O mojich veľkých finančných stratách nechcem ani hovoriť.

Od roku 1984 mi bolo spôsobené ťažké ublíženie na tele. Napríklad moja hodnota cholesterolu bola skoro 400. Následkom mobbingu som sa stal závislý na liekoch.

V decembri 1993 som chcel prejsť do inej banky, keďže som mal ponuky od riaditeľov, ktorý ma poznali. Ale k tomuto okamihu dostal výpoveď jeden mladší, šikovný a u zákazníkov a kolegov obľúbený spolupracovník. Dôvod bol vymyslený. Keď tento šokovaný kolega hľadal novú prácu v bankovom sektore, zabránili tomu jeho utláčatelia. Nakoniec našiel miesto, lebo sa

vedelo o jeho schopnostiach a kvalitách. Kvôli tomu to bolo pre mňa veľmi nebezpečné. Lebo pri mne by sa tí psychopati ešte viac snažili mi poškodiť.

Jedného dňa môj prvý mobbér (teraz riaditeľ) oznámil, že sporiteľňa skrachovala. On musel v priebehu 3 mesiacov navrhnuť záchranný plán. Držanie v tajnosti sa nariadilo. Sumy som sa nemal dozvedieť a bilancie som nemal vidieť.

Napriek tomu sa „robilo“ do konca roku 2003 ďalej, ako keby sa nič nestalo. Oslavovalo sa, aj napriek tomu, že chýbalo cca 1,4 miliona, stihli ešte rýchlo urobiť výlet do Španielska. Aj s funkcionármi a štátnymi dozornými orgánmi.

V roku 1998 som dostal k Vianociam malú knižku o mobbingu. Tu som sa dozvedel, že môj problém sa volá mobbing. Kvôli tomu som odvtedy začal robiť mobbingové poradenstvo.

V apríli 1999 som bol požiadaný, aby som odišiel o rok skôr do dôchodku. Sľúbili mi 800 000 rakúskych šilingov (58 000 EUR) za odpracované roky. Súhlasil som s dohodou. Po mojom odchode došlo k zlúčeniu s malou sporiteľňou „Mank-Kilb“. Sporiteľňa sa zmenila na nadáciu. Bolo to zbytočné, ale na úkor veľkých nákladov.

Jún 1999: moje náhle odvolanie z filiálky a odvolanie už spomínanej dohodnutej dohody. Musel som odovzdať kľúč aj z hlavnej budovy. Preložili ma ďaleko od hlavnej centrály, sám vo veľkej sále, schovaný. Moje miesto pracovného pobytu bolo zatajované. Pridelovali mi nezmyselné úlohy, ktoré mi vôbec nepatrili do kompetencie. Mal som napísať môj názor o jednej knihe. Takže čistá činnosť pre idiota. Nasledovalo moje totálne zrútenie. Musel som ísť do nemocnice.

Keď som sa znovu vrátil, dostal som zákaz vstupu na pracovisko. Jeden magister z „rakúskeho odborového zväzu“ mi chcel pomôcť, a tých 800 000 šilingov získať. Nič nedosiahol. Potom sa ozval sekretár odborového zväzu. Tento chcel pre mňa dosiahnuť aspoň malú sumu. Prišiel ku mne veľmi natešený. Už na ulici kričal „teraz všetko sedí. Povedal. Sporiteľňa už podpísala. Už iba vy musíte. Prosím poponáhľajte sa“. Prišiel som na to, že nič nedosiahol. On mi povedal, že to je pre mňa to najlepšie. Chcel písomnosť osobne odniesť do Sporiteľne. Ja som si to chcel však ešte premyslieť. On stále trval na podpise. Pretože v dohode bolo, že s tým sú splnené všetky vzájomné požiadavky, a taktiež, aby som bol opäť zdravý, podpísal som. To bola veľká chyba.

10 dní po nastúpení do penzie som utrpel extrémny prolaps medzistavcových platničiek. Žiadne lieky znižujúce bolesť mi nepomáhali. Informoval som sa na môj „dôchodcovský kredit“ vo výške 800 000 šilingov, ktorý na základe dohody už mal byť uzatvorený. Nebol.

Úroková sadzba bola už o 61 % vyššia ako bolo písomne dohodnuté.

K tomu len toľko: Existuje zväz ochrany kreditov, u ktorého sa nahlasujú všetky operácie týkajúce sa kreditov. Pri každej žiadosti o kredit sa tam musí pozrieť. Aj uzavretie sú tam zaznačené. Preto som nemal žiadnu šancu dostať kredit v inej banke. Ale riaditeľ Raiffeisenkasse Loosdorf bol môj známy a zobral ma ako svojho zákazníka.

Sporiteľňa mi dlhovala ešte 60 000 šilingov (4360 EUR). Od odborov som nedostal pomoc a zo strany pracovnej komory som bol vysmiaty.

Na základe týchto mojich vlastných skúsenosti pomáhám ľuďom, ktorí za mnou chodia so svojimi problémami na pracovisku

V roku 2002 som založil Svojpomocná skupina-mobbing-Dolné Rakúsko-stred. Doteraz som viedol cez 3000 rozhovorov (cca 1500 hodín). Predovšetkým osobné rozhovory, ale aj cez telefón. S viacerými ľuďmi sa rozprávam viackrát, lebo nemajú nikoho s kým by sa porozprávali. Počet obetí dosiahol cca 500 ľudí. Rozhovory v skupine nie sú až také časté. Obávajú sa, že ich nadriadení sa o tom dozvedia. Rozhovory sú bezplatné. Neberiem žiadne sprepitné.

#### „ANTIMOBINGOVÝ ZÁKON“

Mne sa už nedalo pomôcť, ale išlo mi o ostatné obeť mobbingu. Už dlhšie sa snažím nájsť jednu alebo viac väčších organizácií, ktoré by ľahšie presadili zákonnú pomoc obetiam mobbingu, antimobbingový zákon.

V roku 2002 som sa snažil presvedčiť niektoré politické strany, ale bez výsledku. Nikto nechcel pomôcť. Kvôli tomu som na jar 2007 sám začal s krokmi k prijatiu antimobbingového zákona, vo forme občianskej iniciatívy. Pre to je potrebných 500 podpisov. Podal som návrh a zozbieral podpisy. Zostavil som komisiu zo skoro 30 ctihodných osôb.

Týmto dámam a pánom som dodnes vďačný. Všetko si môžete pozrieť aj na stránke:

**[www.antimobbinggesetz-buergerinitiative.at](http://www.antimobbinggesetz-buergerinitiative.at)**

Pre mňa bolo nepochopiteľné, že sa spolky psychológov a psychiatrov a pracovná komora voči tomu striktne bránili. Tiež od iných oslovených sociálnych organizácií a dôležitých osobností som dostal len zriedka odpoveď. Zato som však veľmi vďačný za pozitívnu odpoveď od spolkového prezidenta.

Dňa 19. júna 2009 som spolu s 2 členmi komisie odovzdal predsedkyni parlamentu návrh antimobbingového zákona. Konal sa veľmi milý rozhovor a podporovala veľmi môj návrh.

V januári roku 2011 ma veľmi na ministerstve spravodlivosti uistovali, že sú veľmi pre antimobbing

gový zákon, nevedia však ešte akú najlepšiu formu by mal mať. Môj návrh bol anti-stalking zákon zmeniť na anti-stalking a mobbing zákon. Bol som uistený, že sa všetko do júna roku 2011 vyrieši. Bol som šťastný.

Začiatkom júna roku 2011 bolo podľa ministerstva spravodlivosti všetko v poriadku, aby sa prijal anti-mobbingový zákon. Potom prišlo k zmene ministrov. Zrazu antimobbingový zákon nebol dôležitý.

Toto všetko sa deje u nás v Rakúsku, kde cez 5 miliónov ľudí – čiže viac ako polovica sú obeť mobbingu. Ale k tomu ešte nikto o spolutrpaciach rodinných príslušníkoch nehovorí.

Niekoľko údajov k mobbingom vznikajúcim výdavkom pre hospodárstvo:

- Ročné výdavky v Rakúsku: 33 miliárd EUR = na obyvateľa 412 EUR
- Stav chorých: tieto sa zvýšili o 184,5 %

V júni roku 2013 som bol požiadaný pánom poslancom NR Erichom Tadlerom predložiť petíciu „Rakúsko potrebuje antimobbingový zákon“ do parlamentu. Bolo by to veľmi pekné, keby sa konečne dosiahla právna pomoc obetiam mobbingu. Pretože inak je otázne, či náš štát je právny.

Už niekoľko rokov je mojím snom medzinárodná sieť všetkých svojpomocných skupín a organizácií, ktoré sa snažia dosiahnuť zlepšenie ľudských práv, predovšetkým pomoc mobbingovým obetiam. Toto som predniesol aj v roku 2011 na veľkom kongrese vo Wiesbadene. Pretože takáto medzinárodná spolupráca má lepší úspech niečo dosiahnuť.



**Walter Plutsch**  
e-mail: [walter.plutsch@aon.at](mailto:walter.plutsch@aon.at)



## ÚČINNEJŠIA OCHRANA VOČI MOBBINGU A DISKRIMINÁCII

*Manfred Hoza*

**V nasledujúcom texte je prehľad rôznych zákonných ochranných opatrení pre pracovné prostredie a spôsoby uplatňovania nároku na náhradu škody.**

### VŠEOBECNE

Každý sa môže stať obeťou mobbingu a diskriminácie. Medzi následky patria ťažké zdravotné problémy ako depresie, alkoholové závislosti, drogové závislosti alebo závislosti na liekoch, alebo dokonca samovražda. Pre podnikanie, zdravotnícke zariadenia a spoločnosť sú s tým spojené veľké finančné nevýhody. Hospodárske straty sa dajú ťažko odhadnúť, dá sa len predpokladať, že sú v enormných výškach. Obrana proti mobbingu a diskriminácii je preto z ľudských ako aj ekonomických dôvodov nevyhnutná.

### PRÍČINY MOBBINGU A DISKRIMINÁCIE

Príčiny mobbingu a diskriminácie sú rôznorodé. V dnešnom pracovnom prostredí sa mnohokrát vníma redukcia nákladov pomocou redukcie personálu. Ako cieľ hodný námahy sa mobbing vidí ako primeraný prostriedok.

Poškozovanie povinnosti sociálnej starostlivosti zamestnávateľom je pri týchto predpokladoch nevyhnuté. Pred odborními sú ako dôvody uvádzané tlak na výkon, zlé pracovné organizovanie, skryté hierarchie, nedostatočná kompetencia vedúcich síl ako aj charakterové črty zamestnancov.

Dôvody sú ďalej často vonkajšie znaky, ale aj nezvyčajné zručnosti a angažovanie sa, ktoré u kolegov vyvoláva závisť a konkurenčné myslenie.

Keď sa nadriadený cíti ohrozený múdrymi podriadenými, toto vedie taktiež k mobbingu (bossingu).

Mobbér sa často mobbingom snažia odvieť pozornosť od vlastných nedostatkov. Medzi dôvody patrí tiež to, že sa postihnutý mobbingom a diskrimináciou veľmi málo bránia s právnou pomocou, a preto neexistujú sankcie pre nechcené správanie sa na pracovisku.

### MOBBING

Legálna definícia pojmu „mobbing“ nie je obšiahnutá v rakúskej právnej úprave. Najvyšší súd v Rakúsku (Oberster Gerichtshof - OGH) k pojmu „mobbing“ skonštatoval: Pre mobbing je typické systematické, vyňaté a trestné konanie v rámci dlhšieho časového úseku, napríklad cez systematické odopieranie akéhokoľvek uznania, izolácia, zadržiavanie informácií, poškodzovanie pracovnej povesti atď.

Najvyšší súd v Rakúsku videl typické mobbingové konanie tiež v prípade, ak jeden spolupracovník je pridrahý a následné mu nie sú posielané doklady, je zle informovaný a zadávaný neprimeranými pokynmi s cieľom ho systematicky vyčleniť, jeho pozíciu v odbore podkopať a neposledne vytlačiť z pracovného pomeru.

S druhou právnou novelou z roku 2009 bola stanovená pre úradníkov, sudcov, prokurátorov a súdnych čakatelov výslovná služobná povinnosť na „úctivé zaobchádzanie (zákaz mobbingu)“ so spolupracovníkmi a nadriadenými. Tento zákaz mobbingu jednoznačne predstavuje, že mobbing je porušenie služobných povinností.

V súkromnoprávných pracovných vzťahoch môže byť ochrana proti mobbingu odvozená z povinnosti sociálnej starostlivosti zamestnávateľa. Na základe toho môžu mať jednotlivé mobbingové konania napriek chýbajúcej skutkovej podstate mobbingu trestnoprávne alebo iné civilnoprávne konzekvencie.

V oblasti trestného práva môžu prísť do úvahy podľa vecnej situácie, napr. skutková podstata ublíženie na tele, nátlak, nebezpečné vydieranie, vytrvalé prenasledovanie (stalking), ohováranie, urážanie a tiež poškodzovanie vecí alebo poškodzovanie dát.

Tu je potrebné si všímať, to že trestné konanie proti cti (ohováranie, urážanie) sú súkromnoprávne trestné činy, ktoré len na základe podnetu zo strany poškodeného a na nebezpečenstvo jeho nákladov je možné stíhať. Všetky ostatné hore uvedené trestné konania sú verejné trestné činy a sú príslušné úrady môžu konať z úradnej moci.

V súvislosti s osobnosťami právami podľa §16 ABGB (Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch) je v §1157 ABGB a §18 AngG (Angestelltengesetz) zakotvená povinnosť sociálnej starostlivosti zamestnávateľa ako vedľajšia povinnosť zamestnávateľa z pracovnej zmluvy.

Táto všeobecná povinnosť sociálnej starostlivosti umožňuje zamestnávateľovi sa postarať aj o to, že osobná sféra jeho zamestnancov nie je ohrozovaná obťažovaním zo strany iných zamestnancov. Naopak sú zamestnanci voči zamestnávateľovi zviazaní, správať sa v odbore primerane – takže nie mobbujú.

co (§27 ods. 6 AngG) a zamestnávateľ je oprávnený toto vyžadovať.

### **PRÁVNE PRESADENIE MOBBINGU**

Vo všeobecnosti je právna východisková situácia pre postihnutých málo upokojujúca. Preto by sa malo najskôr skúsiť o urovanie konfliktu s najmiernejšími prostriedkami. Ako prvý krok môže postihnutý v rámci pracovnej prevencie podľa pracovného práva kontaktovať nie len bezpečnostných odborníkov a pracovných lekárov, ale eventuálne aj iných vhodných odborníkov, napr. pracovných psychológov.

Podniková rada, ktorej prináležia otázky ochrany zamestnancov, dozoru, zásahu, vypočúvania a poradenstva, môže byť nápomocná. Dobré riadenie zamestnancov vytvára pomoc proti mobbingu, menej dobré riadenie reagujú pri mobbingu často neskorej a neposledne v zmysle mobbéra a nevidia v mobbingu problém, ale postihnutých ako problémový prípad.

Odstránenie postihnutého (obete) z jeho pracovného miesta je potom pravdepodobný následok. V praxi sa často stretávame s preradením na iné pracovné miesto, ktoré nemá účel odstrániť mobbingovú situáciu, ale ktoré predstavujú mobbing. Ich primárnym cieľom je zlomiť odpor postihnutých (obetí), aby sami od seba skončili pracovný pomer.

Mobbingovo-poradenské knižky, ktoré sú v poslednej dobe početné, preto odporúčajú použitie pomoci poradenských miest, psychosociálne služby alebo cestu mediácie. Vo všeobecnosti sa odporúča diskkrétne využitie externej a nenútenej služby.

Ak rozhovory nevedú k riešeniu, ostáva súdna cesta. K tomuto veľmi poškodenému fyzickému a psychickému poškodeniu pribudne teraz riziko trov konania, dlhodobosť súdneho konania, ktoré sa môže ťahať niekoľko rokov, problémy s dôkazmi, ohováranie, falošné alebo predpojaté výpovede, a vedomosť, že pri výhre nie je garantované pozitívne pracovné prostredie.

Pri podozrení na trestné konanie možno podať trestné oznámenie. V prípade trestného konania prislúcha postihnutému právo obete podľa §66 ff StPO a môže dostať odškodnenie.

V občianskom konaní sú zamestnávateľ a mobbujúci kolegovia majú pasívne žalovacie právo. Presadenie nárokov je pred občiansky súdom veľmi ťažké, ale nie beznádejné.

Žalobca v občianskom konaní nesie riziko trov konania a tiež bremeno dôkazov pre všetky skutkové podstaty: musí dokázať, že existuje ujma na majetku, to že táto ujma je vinovatej, škodlivé konanie, že sa porušila určitá norma správania a že táto ujma, napr. finančná ujma alebo fyzická strata, sa dá odvodiť od tohto protiprávneho konania a nie je spôsobené iným

dôvodom. Ideová (myšlienková) ujma je len vo výnimočných prípadoch nahradená.

Podklad nároku tu môže byť ujma na cti alebo poškodenie povesti (§ 1330 ABGB), prípadne ublíženie na tele (§ 1325 ABGB) alebo všeobecné osobnostné právo podľa § 16 ABGB.

### **ZÁKONY ZROVNOPRÁVNENIA – PRÍPADNE POSTAVENIA NA ROVEŇ**

Zakazujú rôzne formy diskriminácie predovšetkým v pracovnom svete. Rozlišujeme tu medzi Zákom o rovnakom zaobchádzaní (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung – GIBG) a zákonom o rovnakom zaobchádzaní v štátnej oblasti (Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes - B-GIBG) a antidiskriminačným zákonom.

### **ZÁKON O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ (GIBG)**

GIBG zakazuje určité formy diskriminácie na pracovisku, a to na základe pohlavia, etnickej príslušnosti, náboženskej príslušnosti, veku a sexuálnej orientácie. Ciele tohto zákona nájdú uplatnenie na súkromné pracovné vzťahy všetkých druhov, v oblasti pracovného vzdelávania, na zamestnanecké alebo zamestnávateľské organizácie alebo pracovné zväzy.

GIBG zakazuje nielen priamu diskrimináciu ale aj nepriamu diskrimináciu, obťažovanie, podnecovanie obťažovania a viktimizovanie. Nepriama diskriminácia je, keď zjavne neutrálne predpisy, kritériá vedú k neopodstatnenému znevýhodňovaniu určitej skupine osôb. Výzva alebo navádzanie na diskrimináciu je ohodnotená tiež ako diskriminácia. Diskriminácia je tiež, ak zamestnávateľ zavinene zanedbá zodpovedajúcu pomoc.

V praxi je veľmi ťažko dokázateľné, že za poškodením sú diskriminačné motívy a nie nejaké iné motívy. GIBG ponúka postihnutým v súdnom konaní uľahčenie dôkazov. Postihnutý musí skutkovú podstatu diskriminácie len uveriteľnú urobiť, potom žalovaný je povinný dokázať, že pri uvážení všetkých okolností je pravdepodobnejšie, že iný motív je východiskový pre konanie alebo je tu ospravedlňujúci dôvod.

Právne následky sú rôzne podľa formy diskriminácie, povoľujú však pravidelne náhradu ujmy, pričom popri majetkovej ujme je nahrádzaná aj utrpená osobná strata. Nároky sa dajú súdne uplatniť, príslušné sú pracovné a sociálne súdy. V niektorých prípadoch určuje GIBG najnižšiu výšku odškodného, napr. pre utrpenú osobnú stratu pri (sexuálnom) obťažovaní, ak ujma nespočíva len v ujme na majetku, je odškodné vo výške 720 EUR. Skutočná výmera výšky odškodného sa však ponecháva na súdy.

## ZÁKON O ROVNAKOM ZAOBCHÁDZANÍ V ŠTÁTNEJ OBLASTI (B-GIBG)

B-GIBG obsahuje zrovnoprávnenie a rovnaké zaobchádzanie žien a mužov, tak ako aj rovnaké zaobchádzanie bez ohľadu na etnickú príslušnosť, náboženstvo alebo svetonázor, veku alebo sexuálnej orientácie. Oblasť uplatnenia sa ohraničuje na zamestnancov štátu (úradníci), osoby s voľnou pracovnou zmluvou so štátom, štátnych učňov (súdny čakatelia, a pod.), ženy vo výučbovej službe a osoby, ktorá sa hlásia do takýchto štátnych pracovných a výučbových pomerov.

Okrem toho obsahuje B-GIBG osobitné určenie pre štátnych učiteľov, príslušníkov univerzít a zákaz diskriminácie v súvislosti so štúdiom. Skutkové podstaty zodpovedajú v podstatnej časti GIBG, B-GIBG má niektoré osobitné úpravy skutkových podstatí diskriminácie týkajúcich sa požiadaviek pre ženy a zaväzuje k zamestnaniu splnomocnencov pre rovnaké zaobchádzanie a kontaktných žien, ako aj k zriadeniu pracovných skupín pre otázky rovnakého zaobchádzania.

### PRÁVNE PRESADENIE PODĽA GIBG A B-GIBG

Právne presadenie, tak ako pri mobbingu, je problematické. Súdne konania sú zdĺhavé, s veľkými trovami, rizikovo zaťažujúce a v realite vedú často i napriek existujúcemu zakazu viktimizovania ku kariére ohrozujúcej pozícii.

V oblasti uplatnenia GIBG sa môžu postihnúť, ktorí sa cítia na pracovisku diskriminovaní, obrátiť na poradenstvo a podporu právnikov zaoberajúcich sa rovnakým zaobchádzaním. So súhlasom postihnutého sa môže v konečnom dôsledku viesť konanie pred komisiou rovnakého zaobchádzania. Táto komisia môže v bezplatnom a relatívne formovo voľnom konaní vo forme expertízy preskúmať, či skutočne sa jedná o diskrimináciu. Takáto expertíza však nie je právne záväzná, v prípade žaloby pri súde sa môže použiť ako dôkaz.

Komisii rovnakého zaobchádzania zodpovedá podľa uplatnenia B-GIBG štátna komisia rovnakého zaobchádzania, poradenstvo a podporu tu preberajú splnomocnenci pre rovnaké zaobchádzanie a kontaktné ženy.

Komisie rovnakého zaobchádzania nie sú súdy. Súdy prvého stupňa majú málo skúseností s novými zákonmi rovnakého zaobchádzania a majú sklon expertízy komisií rovnakého zaobchádzania na úkor ušetrenia práce podceňovať.

Komisie rovnakého zaobchádzania značne prispievajú k tomu, že postihnutí nájdu odvahu sa na GIBG alebo B-GIBG odvolať. Postihnutým sa v každom prípade odporúča, využiť skúsenosti a odborné znalosti právnikov zaoberajúcich sa rovnakým zaob-

chádzaním, prípadne splnomocnencov pre rovnaké zaobchádzanie a kontaktné ženy. Ďalej ponúkajú pracovné komory a časti odborových organizácií rakúskeho spolku odborových organizácií poradenstvo pri mobbingu a diskriminácií a pri určitých predpokladoch bezplatnú právnu ochranu.

### POZNÁMKY K PRÁVNEMU PRESADENIU MOBBINGU A DISKRIMINÁCIE

Neželané situácie a konania sú sprievodným javom pracovného prostredia a určitá tolerancia by sa mala očakávať. Postihnutý môže dúfať, že neželané spôsoby správania predstavujú prechodný problém. Ukazuje sa však, že mobbing, diskriminácia a obťažovanie sa rozrástli, postihnutý sa musí rozhodnúť buď pre útek pred konfliktom alebo pre konflikt.

Každému, kto chce svoje práva nájsť v rôznych zákonoch, hrozí nebezpečenstvo, že zabľúdi v džungli paragrafov. Preto je odkázaný na poradenstvo. Môže len dúfať, že natrafí na dobrého poradcu. Dobrý poradca preverí, či postihnutý má voľbu medzi rôznymi právno-ochrannými systémami a či právny rozvoj na európskej úrovni nové šance ponúka pre právne presadenie.

### ĎALEJ POKRAČUJÚCE MOBBINGOVÉ A DISKRIMINAČNÉ KONANIA

Ak sa takéto nežiaduce spôsoby správania ďalej uskutočňujú po ukončení konania pred komisiou rovnakého zaobchádzania alebo zmierovacieho konania, môže postihnutý znovu podať návrh na nové konanie. Pri súdnom konaní takáto možnosť nie je, tam platí zákaz nového konania v tej istej veci.

### NÁROKY VOČI ZAMESTNÁVATEĽOVI A KOLEGOM

Nároky voči zamestnávateľovi a kolegom sú uplatniteľné pred pracovným a sociálnym súdom. Odškodnenie možno vyžadovať nielen od kolegov, ktorí sú nadriadení alebo podriadení, ale aj od ostatných kolegov.

### SANKCIE PRI MOBBINGU A DISKRIMINÁCIÍ

Podľa právnych línií EU musia byť sankcie pri diskriminácii účinné, proporcionálne a odstrašujúce. Napriek tomu nepočítajú zamestnávatelia, ktorí porušujú sociálne povinnosti, podľa platných ustanovení s vážnymi sankciami.

Aj mobbér zostáva doteraz uchránený pred sankciami. Podľa zmien zákonov a vzrastajúcej ochoty postihnutých sa brániť sa riziko pre mobbujúcich výrazne zvýšilo.

Pri mobbingových konaniach, ktoré sa dajú subsumovať pod trestné skutkové podstaty, hrozia zodpovedajúce trestné sankcie. V štátnej oblasti môže

porušenie zákazu mobbovať viesť k pracovnému alebo disciplinárnemu potrestaniu.

Občiansko-súdne rozsudky môžu dosiahnuť najvyšší stupeň odstrašenia, hrozia vysoké vyplatenia odškodných. Nielen postihnutý môže právne nároky uplatňovať, ale aj Sociálna poisťovňa môže vyžadovať náklady liečby.

#### VÝHLAD

Problém mobbingu a vysoké hospodárske náklady mobbingu a diskriminácie budú vo väčšej miere uznávané. Podľa štatistiky sa v Rakúsku cíti ohrození mobbingom 93 000 ľudí, to je 2,4 % práceschopných.

Sociálni partneri pracujú v súčasnosti na presadení európskych dohôd k téme násilie a mobbing. Ponúkajú veľa praktických pokynov a typov pre súčasnú prax. Verejná správa zaznamenala pomocou zákazu mobbingu (platný od 1.1.2010) uplatňovanie opatrení proti mobbingu.

V Rakúsku sa vytvárajú svojpomocné skupiny, ktoré sa angažujú pre postihnutých.

Aktuálne bola v júni 2013 predložená do parlamentu vďaka pánovi Manfrédovi Hozovi petícia za prijatie antimobbingového zákona.

Je to dobrá cesta, lebo aj politici sa zaujímajú o zlepšenie súčasnej situácie pre postihnutých.



**Mag. iur. Manfred Hoza**

e-mail: [Manfred.Hoza@gmx.at](mailto:Manfred.Hoza@gmx.at)

e-mail: [manfred\\_hoza@jimdo.com](mailto:manfred_hoza@jimdo.com)

[www.behindertenvertrauensperson.at](http://www.behindertenvertrauensperson.at)





## MOŽNOSŤ RIEŠENIA PROBLÉMU MOBBINGU A BOSSINGU V ZAMESTNANÍ NA SLOVENSKU MIMOSÚDNOU CESTOU POMOCOU MEDIÁTORA

Soňa Ďurčová

Slovensko sa zaradilo medzi krajiny, ktoré inkorporovali mediáciu priamo do svojho právneho systému. Stalo sa tak prijatím Zákona č. 420/2004 Z.z. o mediácii a o doplnení niektorých zákonov. Mediácia je spôsob riešenia konfliktných situácií za asistencie tretej osoby - mediátora, ktorý má oproti iným spôsobom isté výhody.

Väčšina sporov, pri riešení ktorých hľadajú sporové strany pomoc u mediátora, sú spory rodinné: o bezpodielovom spoluvlastníctve manželov po rozvoze, o úprave výkonu práv a povinností k maloletým deťom, o striedavej osobnej starostlivosti, ktorá bola zavedená novelou zákona č. 36/2005 Z.z. o rodine s účinnosťou od 1.7.2010 a spory dedičské. Často sa využíva táto možnosť aj pri susedských alebo sporoch spotrebiteľských, či školská mediácia.

S pracovno-právnymi spormi, medzi ktoré môžeme zaradiť aj mobbing a bossing, sa zatiaľ ľudia na mediátorov často neobracajú.

Dôvodov je viacero - jeden z najhlavnejších je,

že mediácia na Slovensku je dobrovoľná, nikoho nemožno nútiť, aby sa mediácii zúčastnil, sudca môže v prípadoch na mediáciu vhodných len mediáciu odporučiť.

### §1

predmet úpravy

- Čo upravuje zákon ?
- Základné princípy, organizáciu a účinky mediácie
- Na aké spory sa vzťahuje ?
- Rodinnoprávne, obchodno-závazkové, pracovnoprávne a cezhraničné spory
- Čo zákon rozumie pod pojmom cezhraničný spor ?
- Spor kde aspoň jedna zúčastnená strana má bydlisko v inom členskom štáte, než je štát ktorejkoľvek inej strany / okrem Dánska / a strany sa dohodli na použití mediácie, alebo mediáciu nariadil súd, alebo mediácia vyplynie z práva členského štátu Európskej únie, alebo súd vyzval strany aby použili

### §1a

vzťah k všeobecnému predpisu o službách na vnútornom trhu

- Na výkon činnosti mediátora, podávanie žiadostí do registra mediátorov a mediačných centier, register vzdelávacích inštitúcií, výkon dozoru sa použijú ustanovenia všeobecného predpisu o službách na vnútornom trhu podľa 4a, ak tento zákon neurčí inak.

### §2

základné pojmy

- Čo je mediácia ?
- Mimosúdna činnosť, pri ktorej zúčastnené osoby pri mediácii riešia spor pomocou mediátora
- Kto je zúčastnená osoba ?
- Fyzická alebo právnická osoba, ktorá je v spore s inou právnickou alebo fyzickou osobou
- Kto je bezúhonná osoba
- Kto nebol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin

### •§3

mediátor

- Kto je mediátor ?
- Každá fyzická osoba zapísaná v registri mediátorov
- Zúčastnené strany sa na osobe mediátora musia dohodnúť a uzavzrú dohodu o začatí mediácie

Veľmi podstatný dôvod je aj ten, že väčšina pracujúcich, ktorí sa s týmto problémom stretli dali dobrovoľne výpoveď a nepokúšali sa iným spôsobom vzniknutú situáciu riešiť, pretože nemali dostatok financií na súdne konanie, a ani po útokoch mobéru nemali dost' sil a ani podporu okolia.

Vo svojom príspevku som rozoberala, ako sa využíva mediácia pri riešení takýchto sporov v iných krajinách, napr. v Nórsku, Nemecku či Francúzsku.

## §4

### výkon činnosti mediátora

- Činnosť mediátora je podnikaním
- Vykonáva svoju činnosť nestranne, nezaujato, dôsledne, odborne, s náležitou starostlivosťou
- Zúčastnené strany neodkladne poučí o ich právach, ktoré môžu byť mediáciou dotknuté
- Zúčastnené strany informuje o všetkých skutočnostiach pre ktoré by mohol byť z výkonu mediácie vylúčený
- Zodpovedá za škodu

## §5a§6

### mĺčanlivosť

- Mediátor a osoby zúčastnené na mediácii alebo aj iné osoby prizvané k mediácii sú povinné zachovávať mĺčanlivosť pokiaľ sa nedohnú inak
- *Kedy môže mĺčanlivosť mediátor porušiť ?*
- V prípade keď sa vedie konanie o náhradu škody podľa §4, ale len v rozsahu ktorý je potrebný na posúdenie konania mediátora

## §7

### dohoda o riešení sporu mediáciou

- *Čo je dohoda o riešení sporu mediáciou ?*
- Je to písomná dohoda medzi zúčastnenými osobami na mediácii pre spory ktoré medzi nimi vznikli alebo vzniknú v nejakom zmluvnom vzťahu
- Zúčastnené strany môžu k dohode zaviazat' ak svojich právnych nástupcov
- *Čo, ak je zmluva ktorá je predmetom mediácie neplatná ?*
- Je neplatná len ak sa dôvod neplatnosti vzťahuje aj na túto dohodu
- *Čo ak zúčastnená strana odstúpi od zmluvy ktorá je predmetom mediácie ?*
- Netýka sa odstúpenie dohody o riešení sporu mediáciou, pokiaľ sa zúčastnené osoby nedohnú inak

## §8

### registračné konanie

- Register mediátorov, mediálnych centier a vzdelávacích inštitúcií vedie Ministerstvo spravodlivosti SR
- *Koho zapíše MSSR do registra :*
- Toho kto je spôsobilý na právne úkony, má vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa, je bezúhonný a má osvedčenie o absolvovaní odbornej prípravy
- Ako doklady fyzická osoba doloží do registra okrem žiadosti vyhlásenie o spôsobilosti, doklad o vzdelaní, výpis z registra trestov a doklad o absolvovaní odbornej prípravy.
- MSSR vydá potvrdenie o prijatí žiadosti

- *Koho môže ministerstvo vyčiarknuť zo zoznamu mediátorov ?*
- Kto písomne požiadal
- Zomrel alebo bol vyhlásený za mŕtveho
- Bol pozbavený spôsobilosti na právne úkony
- Bol právoplatne odsúdený za úmyselný trestný čin
- Nespĺňa predpoklady alebo nevyhovel pri opakovanom preskúšaní alebo preskúšanie nevykonával

- *Na základe čoho rozhodne ministerstvo o zápise mediálneho centra a vzdelávacej inštitúcie ?*
- zverejnenie v Obchodnom vestníku a navyiac, vzdelávacia inštitúcia musí mať akreditáciu podľa osobitného predpisu
- *Akú lehotu na zápis ministerstvo ?*
- 30 dní, alebo ak nevykoná a zároveň nezamietne, považuje sa zápis za vykonaný
- Ministerstvo o zápise vydá písomné osvedčenie
- Register mediátorov a mediálnych centier vedie ministerstvo na svojej webovej stránke

## §9

## odborná príprava mediátora a odborná skúška mediátora

- Mediátor získa osobitné kvalifikačné predpoklady potrebné na výkon činnosti. Príprava trvá 100 hod, zameraná na základy právneho poriadku, pokiaľ nemá právnické vzdelanie prvého stupňa, a interpersonálnu komunikáciu, teóriu konfliktov a riešenie konfliktov a taktiež na oblasť správania sa mediátora.
- Odborná príprava sa končí odbornou skúškou pri ktorej fyzické osoby ktoré majú právnické vzdelanie prvého stupňa nevykonávajú skúšku zo základov právneho poriadku
- *Čo ak mediátor neuspje ?*
- Má právo opakovať skúšku bez odbornej prípravy, prípadne ak znovu neuspje má právo byť preskúšaný na ministerstve a pokiaľ ani tu sa nepodarí skúšku vykonať musí absolvovať novú prípravu.

## §10

## vzdelávacia inštitúcia

- *Kto môže vykonávať odbornú skúšku mediátora ?*
- Vzdelávacia inštitúcia, ktorá je akreditovaná podľa osobitého zákona, okrem prípadu ak mediátor uplatní právo na preskúšanie ministerstvom
- Pokiaľ vzdelávacia inštitúcia prišla o akreditáciu ministerstvo ju vyčiarkne zo zoznamu
- Vzdelávacia inštitúcia vydá o odbornej skúške mediátora osvedčenie

## §10a

## ďalšie vzdelávanie mediátorov

- *Kto, ako a ako často dozerá na vzdelávanie mediátorov podľa zákona ?*
- Ministerstvo, ktoré organizuje prostredníctvom vzdelávacích inštitúcií každé dva roky jeden odborný seminár na ktorom vydá mediátorovi osvedčenie.
- Pokiaľ sa mediátor počas piatich rokov nezúčastní aspoň na dvoch seminároch tak môže ministerstvo nariadiť jeho preskúšanie, na ktorom sa je mediátor povinný zúčastniť a pokiaľ nevyhovie tak ho ministerstvo vyčiarkne z registra

## §11

## mediačné centrum

- *Kto môže zriadiť a viesť mediačné centrum ?*
- Fyzická alebo právnická osoba, ako zriaďovateľ
- Zriaďovateľ musí zverejniť v obchodnom vestníku
  1. zriadenie centra
  2. zriadenie pobočiek
  3. štatút
  4. zoznam mediátorov v zriadenom centre a jeho zmeny

## §12

## štatút mediačného centra

- *Čo ustanoví štatút mediačného centra ?*
- 1. organizačnú štruktúru centra
- 2. zameranie centra
- 3. osobitné predpoklady ktoré musí spĺňať mediátor, ktorý vedie mediačné centrum
- 4. a pravidlá odmeňovania

## §13

## zoznam mediátorov mediačného centra

- Mediačné centrum vedie zoznam mediátorov ktorí spĺňajú osobitné podmienky podľa štatútu centra v ňom pôsobia a ktorý je verejne dostupný
- Uvádza sa meno, priezvisko, adresa trvalého pobytu
- Zúčastnené osoby na mediácii sa môžu dohodnúť, že svoj spor budú riešiť v určitom mediačnom centre

## §14

### začiatok a koniec mediácie

- **Kedy začína mediácia ?**
- Keď zúčastnené strany sa na mediácii dohodnú s mediátorom, a dohoda nadobudne písomnú formu s overenými podpismi zúčastnených strán alebo ich zástupcov.
- Dohoda o začatí mediácie sa ukladá buď zúčastnenými stranami alebo mediátorom na základe plnomocenstva v Notárskom centrálnom registri, čo má význam predovšetkým na plynutie premlčacia a prekluzívnych lehôt.

- Podľa toho kde - v ktorom štáte, sa vedie súdne alebo rozhodcovské konanie, ktorému predchádzala mediácia sa aj lehoty posudzujú podľa práva tohoto štátu
- Pokiaľ mediátor bezodkladne nepožiadá o uloženie dohody podľa osobitého predpisu zodpovedá za škodu ktorú môže spôsobiť.

- **Kedy sa končí mediácia ?**
- Dohodou, ktorá je výsledkom mediácie
- Písomným vyhlásením mediátora, po konzultácii so zúčastnenými stranami že v mediácii sa nebude pokračovať
- Dňom, kedy písomne vyhlásila zúčastnená strana a adresuje to mediátorovi alebo druhej zúčastnenej strane, že v mediácii nepokračuje,

## §15

### účinky dohody o mediácii

- **Čo je výsledkom mediácie a aké sú jej právne účinky ?**
- Dohoda ktorá je výsledkom mediácie musí mať písomnú formu a je pre osoby ktoré sa na mediácii zúčastnia záväzná
- Na základe dohody, ktorá vznikla ako výsledok mediácie môže oprávnený podať návrh na súdny výkon alebo na vykonanie exekúcie pokiaľ je dohoda spísaná ako notárska zápisnica alebo schválená ako zmier pred súdom, rozhodcovským orgánom



Ing. Soňa Ďurčová  
mediátorka  
e-mail: s.durcova1@gmail.com



## MEDIÁCIA A JEJ VYUŽITIE V PRACOVNOM PRÁVE

Petr Mrázek

**Vážené dámy, vážení páni,  
namiesto úvodu použijem citát „Skôr ako sa pôjdeme súdiť pokúsme sa dohodnúť“.  
Všetci máme vlastnú skúsenosť, že nie na každom pracovisku, kde ľudia pracujú dlhšiu dobu vládne vždy idylická atmosféra. Niekedy z času na čas, neskôr stále viac a viac dochádza medzi kolegami ku vzájomným konfliktom. Konflikt ako taký nie je neprirodený. V prípade, že by tom tak bolo, potom by sme sa mali mať na pozore, pretože to by už vlastne prirodzené nemohlo byť.**

Konflikt patrí k prirodzenej komunikácii medzi ľuďmi i napriek tomu, že nie vždy sa v ňom cítime komfortne, pretože zväčša pri ňom prežívame nepríjemné pocity, ktorými sú najmä hnev, či bezmocnosť. S veľkou istotou možno tvrdiť, že väčšina z nás pozná „pachut“ zo zlého pocitu zo seba samého.

Po takomto zážitku si myslíme, že by sme sa v budúcnosti mohli vyhnúť konfrontácii s inými, myslíme si tiež, že by sme mohli pred konfliktom uniknúť, ba ho prehliadnuť, či poprieť ho alebo si ho nepripustiť. No v skutočnosti sa konfliktu, resp. jeho následku vyhnúť úplne nemôžeme, môžeme ho však riešiť.

Je však pravdou, že v prípade, že konflikt „nás prerastie“ a začne nám zasahovať do nášho pracovného života, či osobného života, máme tendenciu v tom lepšom prípade sa začať súdiť, v tom horšom prípade postupne upadáme do depresívnych stavov.

Diskriminácia či násilie na pracovisku v podobe mobbingu alebo bossingu nám takéto situácie vytvárajú.

Žiaľ, ani jedna spomínaná situácia nám neprospieva. V prvej situácii sa súdime, pretože sme presvedčení o svojej neomylnosti a o svojej pravde. Názor, či pocity nášho oponenta nás v tomto prípade vôbec nezaujímajú. Po vynesení rozsudku síce zažívame pocit víťazstva, neuviedomujeme si, že je to len krátkodobé a po jeho odznení sa opäť dostaneme na začiatok a na začiatku tak málo stačilo, položiť si otázku:

Myslíte si, že súd by mal byť tým prvým krokom k riešeniu konfliktov? Viete o tom, aké prostriedky mimosúdneho riešenia Vášho sporu máte slobodne k dispozícii? Viete si porovnať, ktoré riešenie je pre Vás ideálne nielen z hľadiska finančného, ale aj z hľadiska časového? A navyše, viete si predstaviť efektívnejší a menej stresový spôsob?

V druhom prípade, je to zložitejšie, pretože rýchlo strácame životnú silu, radosť zo života, pociťujeme beznádej a máme pocit vlastnej nepotrebnosti a zbytočnosti. No návrat do riadneho vlastného života vzhľadom na povahu intervencie a liečby zložitejšie

a náročnejší. A stačilo by tak málo, porozprávať sa, otázka: ale ako a s kým?

Uviedli sme si, že pri vzniku a trvaní konfliktu, nie je vždy dobré požiadať príslušný súd, aby nám pomohol pri riešení problému. Oproti súdnemu konaniu existuje aj alternatívne konanie, tzv. mediálne konanie – čiže mediácia.

Pojem mediácia má pôvod v latinčine a znamená stredný, prostredný, ale tiež nestranný, nerozhodný či neurčitý, alebo arbiter, rozhodca či stredná pozícia. Aj vzhľadom na tieto preklady možno povedať, že samotný pojem mediácia má množstvo definícií, ktorých spoločným menovateľom je však jedno: zásah tretej strany do nefungujúcej, poruchovej komunikácie. „Byť pochopený a pochopiť“ – toto je základný prvok úspechu pri riešení konfliktov.

Mediácia je sprostredkovanie riešenia konfliktných a problémových situácií, ktorým sa uľahčuje komunikácia a vzájomné pochopenie. V podmienkach SR sa mediácia využíva v trestnom práve a v civilnom práve a to v oblastiach rodinného práva, občianskeho práva, obchodného práva, či pracovného práva.

Hm, a prečo práve mediácia? a kto je mediátor a aké je jeho poslanie?

Pretože je napr.:

- **Rýchla.** Konflikty prostredníctvom mediácie sa môžu riešiť takmer okamžite, bez čakania na stanovenie termínu, bez priesťahov či bez dodržiavania procesných povinností a pevného rokovacieho poriadku.
- **Ústretová.** Pri mediálnom konaní majú účastníci jedinečnú možnosť nadviazať priamy osobný kontakt, pri ktorom môžu opustiť konfrontačnú pozíciu a zamerať sa na hľadanie obojstranne výhodného riešenia. Takto si môžu zachovať otvorenú možnosť spolupráce do budúcnosti.
- **Dôverná.** Informácie získané v priebehu mediácie zostávajú dôverné a nemožno ich tretej strane, ak sa účastníci nedohodnú inak, zverejniť.

- **Účastníci sú rovnoprávni.** Mediačné konanie slúži k posilneniu pozície osoby, ktorá má vo vzájomných vzťahoch nižšie postavenie. Mediátor svojimi schopnosťami vie zabezpečiť počas celého mediačného procesu rovnoprávne postavenie medzi účastníkmi konania až do spísania mediačnej dohody.
- **Dobrovoľná.** Je to jedna z dôležitých podmienok mediácie, ktorá sprevádza celý proces od začatia až po podpísanie mediačnej dohody. Účastníci mediačného konania tým preberajú spoluzodpovednosť za výsledok konania.
- **Orientovaná do budúcnosti.** Minulosť v mediačnom konaní znamená len zorientovanie sa v tom, čo nefungovalo, resp. čo spôsobilo konflikt. V mediačnom konaní sú jeho účastníci za podpory mediátora schopní opustiť problémové schémy z minulosti a zamerať sa len na budúce riešenia.

Podľa zákona č. 420/2004 Z. z. môže byť mediátorom každá fyzická osoba zapísaná v registri mediátorov, na ktorej sa osoby zúčastnené na mediácii dohodnú a ktorá funkciu mediátora prijme. Strany majú možnosť dohodnúť sa na osobe mediátora, resp. si zvoliť niekoľkých mediátorov a zároveň majú možnosť mediátora v ktorejkoľvek etape mediačného konania odvolať.

Mediátor musí byť bezúhonný, dosiahnuť vysokoškolské vzdelanie druhého stupňa a musí absolvovať odbornú prípravu. V prípade splnenia týchto predpokladov zapíše Ministerstvo spravodlivosti SR mediátora do registra mediátorov. Tento register vedie Ministerstvo spravodlivosti SR je dostupný na internetovej stránke ministerstva.

Mediátor je povinný vykonávať svoju činnosť nezávisle, nestranne, dôsledne, s náležitou odbornou starostlivosťou a musí poučiť zúčastnené osoby napríklad o možnom konflikte záujmov, zodpovedá za škodu, ktorú spôsobil účastníkom mediácie a je povinný zachovávať mlčanlivosť o všetkých skutočnostiach, ktoré sa dozvedel v súvislosti s mediáciou.

Mediátor je odborníkom, ktorý je najmä spôsobilý ovládať komunikačné zručnosti, mediačné techniky či má relevantné vedomosti z oblasti práva.

Mediátor vo svojej pôsobnosti najmä zahajuje mediáciu, vytvára priaznivú atmosféru, poskytuje účastníkom relevantné informácie o mediačnom procese. Počas procesu je spôsobilý odpovedať na otázky účastníkov, buduje pravidlá spolupráce medzi účastníkmi počas mediačného procesu. Je empatický, pozorne a aktívne počúva účastníkov konania.

Mediátor najmä nerozhoduje o konflikte, tak ako to robí sudca. Otázky účastníkom mediačného konania kladie otázky tak, aby nemali účastníci dojem, že sú na výsluchu. neprerušuje proces, pokiaľ sa účastníci riadia dohodnutými pravidlami, neudeľuje rady, nehodnotí spor na spoločnom ani oddelenom stretnutí účastníkov, nepredkladá záverečné ponuky, nezneužíva moc mediátora t.j. nenúti účastníkov k urovneniu sporu, resp. nenúti účastníka konania k uspokojovaniu osobných potrieb mediátora.

Úspešné mediačné konanie končí mediačnou dohodou. Mediačná dohoda musí byť dohodou sporiacich strán a nie predstavou mediátora. Podpisom dobrej, vyváženej, jasnej, konkrétnej a korektnej dohody sa zároveň končí pohľad do minulosti a rámcuje sa podoba spolupráce oboch strán do budúcnosti. Zároveň táto dohoda má odrážať rovnováhu medzi stranami a byť pre ne obe „výhrou“ alebo „ziskom“, ako to tvrdia niektorí mediátori.

Písomná forma dohody ako výsledok mediácie je pre účastníkov mediačného stretnutia záväzná. V našich podmienkach ešte stále pretrváva väčšia dôvera v okružle pečiatky ako v človeka a preto účastníci mediačného konania môžu v súlade so zákonom o mediácii zvýšiť právnu silu mediačnej dohody a to najmä tak, že môžu podať návrh na súdny výkon rozhodnutia alebo návrh na vykonanie exekúcie, ak je dohoda spísaná vo forme notárskej zápisnice, resp. ak je schválená vo forme zmiernu pred súdom.

Vychádzajúc z vlastných skúseností a zo skúseností svojich kolegov – mediátorov môžeme smelo konštatovať, že mediácia má svoje miesto v pracovnom práve a je využiteľná pri riešení sporov, ktoré vznikli z pracovnoprávných vzťahov (vzniku, zmeny alebo skončenie pracovného vzťahu, preloženia na iné pracovisko, všetkých podmienok na výkon práce, personálne otázky).

Mediáciou sa môže riešiť i otázka diskriminácie, násillia na pracovisku (mobbing alebo bossing), náhrady škody a iné porušenia pracovnoprávných predpisov, interných predpisov alebo kolektívnych zmlúv (napríklad krátenie mzdových nárokov, nepriznanie benefitov, nezabezpečenie stravovania zamestnanca a pod.).

Mediácia sa môže uskutočniť medzi pracovníkmi, nadriadeným a podriadeným, zamestnancom a zamestnávateľom. Okrem vyriešenia samotného sporu plní mediácia aj úlohu prevencie fluktuácie na pracovisku, straty angažovanosti a motivácie pracovníkov, zlepšenia sociálnopsychologickej klímy na pracovisku, povesti podniku, vytvára možností a priestor na pokojnú a sústredenú prácu.

### Použitá literatúra

- BEDNAŘÍK, A. (2001) Riešenie konfliktov. PDCS, Bratislava.
- FISHER, R., URY, W., PATTON, B. (1994) Dohoda jistá. Management Press, Praha.
- HOLÁ, L. (2003) Mediacie. Způsob řešení mezilidských konfliktů. Grada, Praha.
- KŘIVOHLAVÝ, J. (2002) Konflikty mezi lidmi. Portál, Praha.
- Kutlík, F., Využitie mediácie pri riešení pracovnoprávných sporov, PP, Ročník: 2009 - Číslo: 10 - 11.
- MEDIÁCIA – CESTA K EFEKTÍVNEJ JUSTÍCII. (2004) Zborník z medzinárodnej konferencie, 24.-25.3.2004, MS SR, Bratislava.
- MRÁZEK, P., Mediácia a jej využitie v civilnom práve (2012) Vysoká škola Sládkovičovo.
- RISKIN, L., L., ARNOLD, T., KEATING, J., M., Jr. (1997) Mediacie aneb jak řešit konflikty. Palata, Praha.

#### **Petr Mrázek**

mediátor

e-mail: [pet.mrazek@gmail.com](mailto:pet.mrazek@gmail.com)



## PRÁVNY STAV V NEMECKU

*Hans-Otto Morgenthaler*

Nemecko nemá žiaden špeciálny „Zákon proti mobbingu“. Vo všeobecnom zákone o zákaze diskriminácie (AGG) sa však nachádza definícia mobbingu („nepriateľské prostredie“) a jeho dopad. V prípadoch, v ktorých je obeť mobbovaná z dôvodov náboženstva, svetonázoru, rasy, etnického pôvodu, sexuálnej orientácie, pohlavia, postihnutia alebo veku musí zamestnávateľ rátať s platením vysokého odškodného. V praxi sú však tieto prípady, podľa mojich skúseností, veľmi zriedka dokázateľné.

V Nemecku si musia právnici vopomáhať predpisom, ktorý nie je na mieru šitý mobbingu. Takzvané „Rozviazanie pracovného pomeru zavinením zmluvnej strany“ – (Auflösungsver schulden“ §628 ods.2 Občianskeho zákonníka). Ak sa pre zamestnanca stane situácia na pracovisku neznesiteľnou, môže na to upozorniť zamestnávateľa. Ak zamestnávateľ túto situáciu neodstráni, môže zamestnanec vypovedať zmluvu a žiadať odškodnenie vo výške hrubej mzdy za dva roky zamestnania, ako aj náhradu škody.

Spolkový pracovný súd vyžaduje, aby boli všetky jednotlivé prípady mobbingu, detailne popísané podľa miesta a dátumu a aby boli k dispozícii svedkovia. Celé dôkazné bremeno nesie zamestnanec.

Hlavnou stratégiou proti mobbingu je preventívna práca v podniku. Vyškoliť vedúcich pracovníkov tak, aby rozoznali mobbing v počiatočnom štádiu a účinne proti nemu zakročili.

Momentálne v Nemecku prebieha veľká debata o nákladoch psychického preťaženia v pracovnom živote (burn out), pre podniky a pre zdravotné poisťovne. Od tejto debaty si sľubujem zvýšenú ochotu spoločností venovať sa prevencii.

*Srdečné pozdravy a veľa úspechov účastníkom konferencie v Bratislave.*



**Hans-Otto Morgenthaler**

Fachanwalt Arbeitsrecht

Saarlandstrasse 2, 67061 Ludwigshafen, 49621-574045

[www.mobbing-hilfe.de](http://www.mobbing-hilfe.de)





## ANTIMOBINGOVÝ ZÁKON V NEMECKU PRÍLEŽITOSTI A MEDZE

*Sandra Maurer*

**Zavedenie antimobbingového zákona vidím ako šancu na vytvorenie cesty k hodnotnejšej a lepšej budúcnosti ohľadom práva a vzťahov ľudí medzi sebou.**

**Možnosť uzákonenia antimobbingového zákona vidím ako prinajmenšom jasný postoj štátu, resp. európskej spoločnosti, v boji proti mobbingu, ako krok urobený pre hodnotnejšie spolužitie.**

Podľa môjho názoru antimobbingový zákon by nemal pokrývať len pracovnoprávnú oblasť. Dôležité sú úpravy vo všetkých oblastiach, ktoré by mali pôsobiť tak preventívne, ako aj represívne.

Práve v našich školách, a v posledných rokoch čoraz častejšie v sociálnych sieťach, sa deti učia „znehodnocovaniu“, a primerane tomu rastúcim následkom pre jednotlivca. Naše deti by mali byť preventívne včas oboznamované s témou „ponižovania“. Možné by to bolo cez tomu zodpovedajúce zakotvenie v učebných plánoch.

Vhodné je preventívne a plné uznanie následkov mobbingu, pretože mobbingom postihnutí občania sa ocitajú vo finančnej špirále sociálneho úpadku.

Osobitné represívne opatrenia (zákonné úpravy) by mali garantovať najvyššiu mieru prevencie a ochrany proti mobbingu, a súčasne by nesmeli byť zneužiteľné proti obetiam mobbingu.

Antimobbingový zákon by mal mať presné hranice pôsobenia ako pre obeť, tak aj pre páchatelov, a mal by byť prakticky použiteľný. Na to, aby sme dosiahli výsledok zlepšenia, na to sú potrebné prísne aplikácie zákona a trvalá kontrola. Nemyslím si, že by sme tak úplne odstránili mobbing, ale určite by sme znížili jeho výskyt.

Ďakujem Vám srdečne za váš záujem o môj názor k tejto téme, a prajem vám živú a odbornú diskusiu, ktorá nech je dobrým krokom na ceste k lepšiemu spolužitiu.



**Sandra Maurer**

advokátka

Frankfurter Straße 123, 34121 Kassel

e-mail: kontakt@anwaltskanzlei-maurer.de

www.anwaltskanzlei-maurer.de



## MYŠLIENKY K ANTIMOBINGOVÉMU ZÁKONU

*Hendrik Starfinger*

**V nezávislom štáte Sachsen (spolková republika BRD) nie sú žiadne známky pre takýto zákon – práve naopak, zverejnilo sa, že platné zákony sú postačujúce na predchádzanie mobbingového správania. Tomuto tvrdeniu sa neprikláňam.**

Ústava síce vníma diskrimináciu ľudskej dôstojnosti ako trestnú, znižovanie osobnostných práv v podobným spôsobom – ale to nie je dostačujúce.

Antidiskriminačný zákon má vplyv, keď odôvodnené mobbingové skutkové podstaty sú vnímané.

K tomu boli viaceré petície do parlamentu, ktoré doteraz boli vnímané ako „slabé“ = málo zaujímavé.

Ja vidím šancu našu tému zaviesť do smeru obrany „pracovných úrazov“, to znamená následky mobbingu sú porovnateľné so silným pracovným úrazom. Mobbing-obrana je rovnako dôležitá ako obrana nebezpečenstva na pracovisku.

V nemeckom zákone o ochrane práce je to aktuálne v §5 ods.6 novoupravené – ako „psychické obťažovanie“... bohužiaľ ešte nezverejnené.

Nie sú žiadne cesty, ktoré by sme mohli nasledovať a ísť.

Vaša konferencia je časť mozaiky vo veľkom európskom obraze, na ktorý by sme mali všetci, vo všetkých krajinách miestach nášho života, pôsobiť a pridať sa.

Budúcnosť je dobrá.

### **Hendrik Starfinger**

Gemeinnützige Sozialarbeit – Antimobbing von GefAS e.V.

Cottaer Str. 2, 01159 Dresden

e-mail: hstarfinger@aol.com

www.mobbingberatung-sachsen.de



## MOBBING A SÚČASNÝ STAV V NEMECKU

*Anka Kampka*

Pozvali sme pani Anku Kampku z Nemecka, vedúcu pobočky Krízového manažmentu v Sörngenlochu, na našu medzinárodnú konferenciu 13.11.2013. Osobné zoznámenie s pani Ankou v r. 2012 bolo pre našu slovenskú kampaň poučné, najmä ich definície špecializovaných vedomostí a zručností.

Odpoveďou nám poslala srdečný pozdrav a stručnú spomienku na svoje začiatky v antimobbingovej kampani. Zároveň sa ospravedlnila, pre chorobu nemohla pricestovať.

Pani Kampka sa venuje agende mobbingu od roku 1997. V tom roku sa pripojila ku skupinám existujúcim v Nemecku, ktoré už dlhšie predtým spolupracovali cez internet so skupinami vo Švajčiarsku. V r. 1999 prevzala vedenie siete pomocných skupín proti mobbingu v Nemecku. Prečo sa venuje tejto problematike?

Pani Anka bola viac rokov sama mobbovaná a keď hľadala pomoc, zažila bolestnú skúsenosť, že je iba málo pomoci a podpory pre obeť mobbingu. Ako povedala, citujeme: „Príslušné miesta, na ktoré som sa obrátila, boli často bezmocné a preťažené“. Bolo jej jasné, že tu niečo nie je v súlade.

Zmysel pre spravodlivosť jej zabránil, aby svoju situáciu na pracovisku nechala len tak. Preto sa rozhodla aktívne zmeniť stav vecí a začala ponúkať pomoc formou poradenstva pre podobne postihnutých občanov Nemecka. Postupne na základe svojich osobných skúseností vypracovala vlastný koncept riešenia pracovných konfliktov.

Štýl práce pani Anky Kampky bol jedným z inšpiratívnych modelov pre prácu Občianskeho združenia Práca a vzťahy, ktorú organizovala jeho predsedníčka na Slovensku JUDr. Mária Ritomská od roku 2011 a v súčasnosti organizuje už ako predsedníčka prípravného výboru strany SPS a zároveň ako poslankyňa Národnej rady SR.



**Anka Kampka**

An der Oberhecke 21, 55270 Sörngenloch

tel: 06136-7608835

[www.die-krisenmanagerin.de](http://www.die-krisenmanagerin.de)

[www.netzwerk-der-mobbingselbsthilfegruppen-deutschland.org](http://www.netzwerk-der-mobbingselbsthilfegruppen-deutschland.org)

e-mail: [a.kampka@netzwerk-der-mobbingselbsthilfegruppen-deutschland.org](mailto:a.kampka@netzwerk-der-mobbingselbsthilfegruppen-deutschland.org)



## SVEDECTVÁ MOBBOVANÝCH OBETÍ

Namiesto mien svedkov a poškodených sme sa rozhodli písať číselný kód, nakoľko máme takú skúsenosť, že po uverejnení mobbingu sa zo strany šéfov občas zintenzívni útok na obeť mobbingu.

### Svedectvo 1

Dávam súhlas na zverejnenie môjho svedectva.

Volám sa A1, mám 46 rokov a bývam v 1X. Som učiteľka a od r. 2004 som učila na súkromnej strednej škole. Zamestnávateľ ukončil so mnou pracovný pomer tzv. dohodou, t.j. z vymysleného dôvodu a mala by som dostať aj odstupné.

Som obeťou mobbingu a mám vážne zdravotné problémy viažuce sa k utrpeniu, ktoré som prežila a prežívam denne. Prvé útoky na mňa začali v júni 2009 a stupňovali sa až do mája 2011 kedy som sa úplne zložila a premýšľala som nad samovraždou. Zostala som práceneschopná 7 mesiacov až do januára 2012.

Potom som si musela čerpať dovolenku pretože jednak som nemala, čo učiť a jednak by som to ani nedokázala. Nevládala som vstúpiť do budovy školy a po rozhovore s riaditeľom som bola vo veľmi zlom stave. Nedokážem sa postaviť pred žiakov ani pred kolegov. Keď ich náhodou niekde stretnem začnem sa chvieť a ledva zadržím slzy. Utekám preč. Som doma, s problémami idem von.

Mám strach, že ich stretnem, že sa mi oživia spomienky na bolesť, ktorú som v škole prežívala. Cítim otrasnú nespravodlivosť a tá ma prenasleduje denne pretože osoby, ktoré mi utrpenia spôsobovali ďalej na škole fungujú a robia zle ďalším aj študentom, a tiež preto, že sa cítim úplne zrazená k zemi, bez práce ktorú som milovala, bez príjmu hoci som sama s dcérkou a bez sily. Musím ísť do zamestnania kvôli ukončeniu pracovnej zmluvy, a ja neviem, ako to zvládnem, a či je dobré, že som na to pristúpila.

### Svedectvo 2

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Keď som pracoval na ministerstve, či miestnom úrade, zažil som tam niečo, ako ste tu povedali mobbing, násilie na pracovisku, kde ma chceli prinútiť skončiť pracovný pomer z mojej strany, jednoducho bolo to na porazenie.

Nakoniec som odišiel. Teraz som živnostník, stavebný dozor, v dnešnom krízovom období skoro bez zákazky.

### Svedectvo 3

Dávam súhlas na zverejnenie môjho svedectva.

Ja sám som sa s niečím podobným stretol, a viem, že to nie je nič príjemné. Ale môj jasný a rázny postoj

k danej osobe celú situáciu vyriešil. Problém tyranov na miestach vedúcich pracovníkov nie je podľa mňa v nich. Tí sa len boja ďalšej konkurencie. Problém je v majiteľoch firiem a podnikov, že na takéto miesta prijímajú nekompetentných ľudí, ktorí nedokážu viesť kolektív. Dobrý a kvalitný manažér by mal byť nie len odborník v odbore, ale aj dobrý psychológ, aby dokázal kolektív vyburcovať k lepším výkonom.

### Svedectvo 4

Dávam súhlas na zverejnenie môjho svedectva.

Na osobnom úrade ma privítala kolegyňa a povie „Sadnite si“.

Podávam jej moje ukončenie práceneschopnosti a ona mi úradne vysvetľuje, že mám ešte jeden deň dovolenky a kedy si ho chcem vybrať.

Ja nechápem, „Mám predsa pracovné voľno“.

„Áno, ale neplatené, tak si môžete vybrať, kedy chcete deň dovolenky“.

„Zajtra“, odpovedám. Chystám sa odísť, ešte vždy nechápem.

„Počkajte, ešte mi toto podpíšte, máte výpoveď, vaše miesto sa ruší“....

Bum, je to ako blesk z jasného neba. „Takto sa dávajú výpovede štátnym úradníkom“, prebleslo mi myslou. Pýtam sa „A kto o tom rozhodol?“

„Pán predseda úradu“.

„Tak toto Vám nepodpíšem“ – vravím.

„Pôjdeme na právne a tam to podpíšete“.

„Vari je to vyhrážanie? Viete, ako máte postupovať. Tak postupujte“ – odchádzam z kancelárie osobného úradu. Dole ma už čaká vrátnik a sleduje každý môj krok, či opúšťam budovu nezávislého štátneho úradu.

### Svedectvo 5

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Prosím, poraďte mi niekto, čo mám robiť, v práci mi robia veľké psychické nátlaky – takto už ďalej nevládzem. Rúcam sa niekam do priepasti, a nemá mi, kto podať pomocnú ruku. Ďakujem.

### Svedectvo 6

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Mladá žena nastúpila do práce. Po niekoľkých týždňoch jej vedúci telefonoval o polnoci, že nechala otvorené okno. Mala vysokoškolské vzdelanie a jediné čo mala na práci, mala kupovať toaletný papier. Po istom čase dostala depresie a ostatní kolegovia

sa sťažovali, že si zobrala dovolenku alebo neplatené voľno. Ale prečo?

Situáciu na pracovisku už nemohla vydržať. Nočné telefonáty sa opakovali. Nastal pre ňu psychický mor. Po úmrtí starej mamy jej šéf odmietol podpísať dovolenku. Do práce chodila s veľkou neistotou, nikdy nevedela, čo ju čaká, prísun informácií jej kolegovia zastavili a takmer všetci sa predháňali v tom, kto jej urobí väčšiu zlomyseľnosť. Posadili ju za počítač s programom ktorému sami nerozumeli, a povedali, že ak sa pomýli čo len v jednom čísle, všade budú chyby.

Mladej žene sa telo sa začalo brániť, nemohla v noci spávať. Keď ju lekár uznal práceneschopnou, čo oznámila na pracovisku v neskorých nočných hodinách jej zvonil telefón, že urobila v práci veľa chýb. Dostaviť do zamestnania ju stálo mnoho síl a stále čakala, že ten zlý sen jedného dňa skončí (pozn. po ukončení práceneschopnosti mladá žena podala výpoveď).

### Svedectvo 7

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Pracujem v jednej veľkej banke a stala som sa terčom bossingu. Tri mesiace som bola práceneschopná, prvýkrát v živote som bola nútená podrobiť sa terapiám psychiatra a psychológa. Dokonca som to riešila s právnikmi, ale iba na poradenskej úrovni. Po troch mesiacoch som sa rozhodla vrátiť do práce, môj nadriadený si myslel, že sa utopím v práci, ale ja som všetko zvládla a on teraz robí všetko preto, aby ma doslova dokopal k tomu, aby som sama dala výpoveď. Tak som to začala riešiť s našou odborovou organizáciou, sama neviem, ako sa to skončí.

### Svedectvo 8

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Aj ja som si myslel, že som smoliar, ale mal som a mám obdobné problémy v práci. Jedná sa o súkromnú firmu so štátnou podporou, pracujem v regióne, kde je vysoká nezamestnanosť. A tento fakt ešte viac podporuje fenomén psychošikany.

### Svedectvo 9

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Len pred chvíľou som sa dozvedela o vašej organizácii. Je dobre, že niečo také na Slovensku funguje. Ja sama som bola obeťou a nie v jednom zamestnaní, ale myslela som si, že som len neschopný smoliar. Aj keď som niekde vnútri cítila, že to nie je tak, a že sa na mňa vyvíja psychoteror, nevedela som sa brániť.

Dlhodobý tlak prerástol v chorobu, počas ktorej som sa rozhodla radšej dať výpoveď a byť radšej na úrade práce evidovaná ako „flákač, ktorému sa nechce pracovať“, ale aspoň som mala pokoj. Len potom som si ťažko hľadala prácu.

Mala som psychické problémy a na otázku: „Prečo

ste odišli z predchádzajúceho zamestnania?“ som nikdy nevedela odpovedať. A klamať tiež neviem. Bez práce som bola takmer 5 rokov. Máte pravdu, o probléme treba hovoriť, treba ho vykričať do sveta.

### Svedectvo 10

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Pracovala som v Materskej škole ako hospodárka školy. V tejto MŠ „šéfka“ šikanovala celý kolektív, nielen mňa. Ale najviac som to aj tak schytala ja, pretože som mala kanceláriu oproti jej a bola som podľa jej slov jej pravou rukou. Tak sa doslova a do písmena na mne vozila celých 5 rokov. Neraz som jej to aj povedala.

Vtedy bol klud pár dní a potom to začínalo odznova a stále dookola. Čo sa týka šéfkinej odbornej pedagogickej činnosti, tak nemôžem na ňu nič povedať, naozaj bola odborníčkou na svojom mieste.

Vďaka známostiam vedela pre škôlku vybaviť takmer všetko čo si zaumienila, ale dosť často sa tými svojimi známostami aj vyhrážala svojim zamestnancom, že nech sa nikto proti nej neopováži niečo napísať, povedať, sťažovať, lebo im „osladiť“ život.

Neraz, keď od nás odchádzala nejaká učiteľka preč, a pani riaditeľka zistila, že kam, tak volala na to pracovisko a na plnú hubu referovala, že aká je tá učiteľka neschopná a že nech si na ňu dávajú pozor. Keď som ju upozornila, že to sa nerobí a môže to byť trestné, tak mi odpovedala, že nech sa do toho nestarám, že ona má také známosti že zničí koho chce a kedy chce.

Teraz k šikane mojej osoby: Obviňovala ma, že chodím po škôlke, a počúvam za dverami, že o čom sa učiteľky s riaditeľkou rozprávajú. Dávala mi časovo nesplniteľné úlohy s dodatkom, že nech sa neopovážim odísť skôr z pracoviska a že ak to bude treba, tak nech aj spím v škôlke ale do rána nech je to urobené.

Málokedy bola s mojou prácou spokojná. Väčšinou nie a nezabudla o tom referovať celý kolektív. V mojej pracovnej povinnosti bolo aj kontrolovať čistotu pracoviska, že ako pracujú upratovačky. Neraz im prikázala že nech chodia za mnou či naozaj dôkladne robím kontrolu čistoty a či náhodou niekde nepočúvam za dverami.

Tiež mi pridělila služobný mobil, samozrejme bez kreditu. Dalo sa na neho len volať, ja som musela dodávateľom volať z môjho osobného telefónu. Až keď som bola vo výpovednej lehote, tak mi „láskavo“ vybavila kredit na ten služobný telefón vo výške 3,50 eur na mesiac, čo samozrejme nestačilo, takže zasa som musela používať svoj osobný mobil.

Z pevnej linky sa volalo len na pevnú linku a za každým stála šéfka pri mne, lebo chcela počuť ako telefonujem, čo rozprávam, ako to druhej strane podávam, a keď sa jej to nepáčilo, tak mi vytrhla slúchadlo z ruky a vybavovala všetko ona a samozrejme na

konci dodala, že pani hospodárku ani nenaučili ako sa má správne telefonovať a všetko musí za ňu robiť riaditeľka a že nechápe za čo si potom pani hospodárka zaslúži plat.

A k telefónu ešte dodatok: To, že ma kontrolovala telefonicky v práci, a dokonca aj doma po práci, cez víkendy a na dovolenkách tak na to sa nedá do smrti zabudnúť. V práci to robila tak, že si zašla do kancelárie k vedúcej školskej jedálne a odtiaľ mi telefonicky – mobilom dávala príkazy že čo mám okamžite robiť. A keď som bola náhodou na WC tak mi vrešťala do telefónu, že nemám čo chodiť na WC ale čakať ako pes pri telefóne a zdvíhať. Tak som nosila mobil aj na WC aby náhodou pani riaditeľka nedostala hysterický záchvat, že jej naschvál nedvíham mobil.

Doma cez víkendy a v čase dovolení som pravdepodobne mala od nej budiček už o 7,15 hod., kde mi oznamovala že je celá šťastná, že konečne jej dcéra má psíka a ako sa z neho teší, a pod. Ďalej ma ohovárala ako sa obliekam, aký mám účes, čo som povedala, aké mám na nohách topánky, že som falošná, protivná.

Vždy si na mňa niečo našla. To, že mi dávala ka-dejaké kárne opatrenia za hocičo čo ju napadlo tak to už som si „hádzala“ za hlavu a ani som sa tým neza-oberala. Keď som robila inventarizáciu majetku škôlky neraz vykrikovala že kam som dala nové nábytky, hračky, elektroniku. Veľakrát to vyznelo tak, že som si ich asi zobrala domov. Keď som jej ukázala že kde je ten nový nábytok, hračky, elektronika tak len lakonicky skonštatovala že „Ahááá“ a bolo vybavené.

Ináč čo sa týka jej organizačných, pedagogických, riadiacich schopností, nemôžem na ňu povedať krivé slovo. Dokázala celý kolektív aj so všetkými deťmi tak zorganizovať pri akciách že klobúk dole. Len bohu-žiaľ, tá jej druhá stránka bola zlá, hnusná, protivná. Ako som opisovala ona šikanovala každého na praco-visku. Mladšie učiteľky sa u nej menili ako na bežia-com páse. Načisto som sa cítila ako nejaký sluha.

Odnes, počkaj na odpoveď a prines odpoveď. Ak učiteľka dlhšie písala odpoveď, zavolala mi šéfka a dosť nepríjemne sa ma pýtovala že čo mi to tak dlho trvá.... Čo sa mňa týka, ja som jej veľa dovolila voči mojej osobe. Mala som povedať stop – odtiaľ potiaľ. Na začiatku sa tvárila ako moja najlepšia priateľka, hovorila mi aké plány spolu urobíme pre škôlku, ako nám bude super. A potom sa otočila proti mne.

Začala zneužívať moju dobrotu, moju ochotu a začala zatajovať že by sa so mnou o niečom takom bavila. Kolektívu začala „tlačiť“ do hlavy že aká som falošnica falošná, ku každému som milá, ale za chrbtom robím každému podrazy a celému kolektívu vrážam dýku do chrbta.

Zakazovala kolektívu aby sa so mnou bavili, posie-lala ich aby ma kontrolovali že čo robím v kancelárii, či sa náhodou pracovne neulievam a všetko jej mali

referovať. Ak som nepracovala podľa predstáv pani riaditeľky už bolo zle nedobre, lebo tá a tá to môže do-svedčiť, lebo ma videli.... A potom to už išlo z kopca.

Mala som chuť odísť už po pol roku v práci, ale za-každým som si nahovárala že to bude dobré, keď mala spomínané „svetlejšie“ dni tak sa s ňou dalo normálne baviť o všetkom, a pevne som dúfala že asi ju to už prešlo a bude zasa dobre ako na začiatku keď som na-stúpila k nej do zamestnania. Bohužiaľ nebolo. Teraz som 3 roky nezamestnaná. Rada by som si našla prá-cu, ale nejako nemám šťastie, tak to riešim brigádami.

### Svedectvo 11

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Mobbing a bossing sú vážnou hrozbou spoločnosti. Poukazujú na „nezrelosť“ našich nadriadených. Hoci každý riadiaci zamestnanec absolvuje školenie za-merané na riadiacu činnosť a zvládanie stresu, mno-hokrát sú ich riadiace praktiky iné a žiaľbohu ťažko dokázateľné. K mobbingu a bossingu sa uchýľuje „ne-zrely riadiaci zamestnanec“, ktorý nezvláda svoj post a z toho dôvodu si hľadá „obetného baránka“, na kto-rom si dokazuje svoju „veľkosť“. Obetným baránkom zvyčajne býva zamestnanec, ktorý sa rýchlo dokáže zaradiť do kolektívu a zhostiť sa svojich úloh.

Preto riadiaci pracovník začína pociťovať neistotu, veď čo ak je náhodou lepší ako on? A začína prakticky dokazovať svoju nadriadenosť, ktorú mu však nikto neberie. Denne pripomína zamestnancovi, že je jeho nadriadený formou rôznych nezmyselných príkazov.

Ak sa zamestnanec bráni, tak mu prečíta pracovnú náplň, v ktorej má napísané „...a plní všetky príkazy svojho nadriadeného“.... Je to smutné, že sa doteraz nikto týmto problémom nezaoberal.

### Svedectvo 12

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Aj ja som sa stala obeťou a teraz sa už tretí rok sa súdim so zamestnávateľom o neplatnosť okamžitého skončenia pracovného pomeru. Nemôžem sa dovolať pravdy ani na súde, je to otrasné, ako pracujú sudy. Samá korupcia a klientelizmus. Ak budem niekedy úspešná na súde, zvažujem podať žalobu pre poníženie, spoločenskú ujmu, poškodenie zdravia. Len ne-poznám zákony, či je to vôbec ošetrené v dnešnej legislatíve. Robím vo verejnej správe.

### Svedectvo 13

Dávam súhlas na zverejnenie tohto svedectva.

Úprimne Vám ďakujem za prejavený záujem o môj pracovný príbeh, no najmä za Vašu snahu tieto veci riešiť právnymi úpravami a zmenou zákonov. Naozaj som nepostrehla, aby sa niekto touto tak rozšírenou problematikou zaoberal a navrhoval v parlamente jej riešenia. Skôr opak je pravdou, že sa aj prostredníctvom zmien v Zákonníku práce posilňuje postavenie

zamestnávateľov a oslabuje postavenie zamestnancov.

#### Svedectvo 14

Dávam súhlas na zverejnenie môjho svedectva.

Vo firme, v ktorej som pracovala, sme boli veľmi dobrý kolektív, štyria zamestnanci a konateľ firmy. Mali sme medzi sebou veľmi dobré pracovné vzťahy. A takisto aj veľmi dobré súkromné vzťahy. Svoju prácu som milovala, dokonca sa mi stala aj mojím koníčkom. Bola som vždy lojálna voči firme, práca ma naplňovala. Mali sme pridelenú prácu, ktorej sme sa venovali. Pokiaľ bolo treba, vzájomne sme si pomáhali. Náš konateľ sa vo firme zdržoval málo, lebo jeho hlavné sídlo bolo mimo územia Slovenska. Keď prišiel do firmy, vždy bol spokojný s našou prácou, ktorú sme urobili. Veľmi som si svoju prácu obľúbila, doslova som sa v nej „našla“, preto som sa každý deň do práce veľmi tešila. Takto sme fungovali rok.

V priebehu ďalšieho roka našej činnosti nastali vo firme veľké zmeny. Týkali sa rozšírenia firmy o nových zamestnancov a ďalšia veľká zmena spočívala v predaji firmy novému konateľovi.

Postupne boli do firmy prijatí noví zamestnanci. Všetkých nových zamestnancov, ktorí boli prijatí, som zaškolovala, nakoľko ani jeden z nich nepracoval v spomínanom odbore. Tiež som mala najdlhšie pracovné skúsenosti a odbornú školu z oblasti, v ktorej firma pôsobila. Pokiaľ potrebovali noví zamestnanci s niečím poradiť, vždy som im pomohla. Robila som aj nad rámec svojich pracovných povinností. Pre ekonomické zlepšenie firmy som využila svoje dlhoročné skúsenosti a znalosti, ako aj pracovné kontakty z predchádzajúcich zamestnaní, firme som tak každoročne ušetrila nemálo finančných prostriedkov.

Medzi novými zamestnancami, ktorí boli prijatí do firmy, bola jedna zamestnankyňa, ktorá hneď, ako nastúpila do firmy zo svojej vlastnej iniciatívy, zatelefonovala na bývalé pracovisko jedného nového kolegu, ktorý do firmy nastúpil rovnako ako ona a telefonicky ho „prelustrovala“ v jeho bývalej práci. Potom ho slovné pred nami zamestnancami očiernila. Pomyslela som si: „Je to nefér voči nemu“. Neskôr nám oznámila, že ho náš nový majiteľ vyhodil a ironicky hovorila, ako sa „vo firme ohrial iba 4 dni“.

Na druhý týždeň od svojho nástupu o sebe vyhlásila. „Ja som tu najdôležitejší človek“. Nakoľko som aj tejto novej zamestnankyni pomáhala zorientovať sa, ako to vo firme chodí, povedala som: „Sme tu všetci rovnako dôležití a všetci vykonávame určitú časť práce, ktorú si vzájomne posúvame tak, aby firma fungovala“. Vtedy som tomu neprípisovala zvlášť pozornosť. Dnes už viem, že to bol začiatok bossingu.

Vo firme sa začali diať zvláštnosti: na stole som mala poprekladané veci. Zo stola sa mi začali strácať pracovné „veci“ - nevedela som ich nájsť. Prišla som

ráno do práce, počítač som mala zapnutý, pričom som si bola istá, že som si ho v predchádzajúci deň vypla. Stávalo sa to veľakrát počas roka a veľmi často po víkende. Nevedela som si vysvetliť, čo sa to deje. Ešte s humorom som povedala kolegyni „Vo firme máme asi škriatka, nakoľko stále niečo hľadám“. Jedného dňa mi kolegyňa povedala, ako túto novú kolegyňu pristihla v počítači, ako jej prezerá mailovú komunikáciu. Po mojej priamej otázke, či mi bol niekto z kolegov v počítači, som odpoveď nedostala.

Nový majiteľ firmy nebýval na Slovensku. Táto nová zamestnankyňa, nazvem ju boss, vzhľadom na svoju dominantnú povahu a verbálnu zdatnosť sa stala osobou, ktorá začala firmu viesť. Mala svojský prístup k zamestnancom. Niektorých zamestnancov začala preferovať, druhých naopak. Postupne vo firme začali problémy.

Na návrh inej kolegyne, ktorá bola „vyvolenou“ bossa, chcela nášho kolegu „vyhodit' z práce“. Medzi zamestnancami sa takáto správa hneď rozšíri, a vtedy ľudia začnú reagovať najčastejšie tak, že začínajú pociťovať strach a začnú sa chovať rôzne. Za normálnych okolností by to možno nespravili. Niektorí začnú na kolegov pokrytecky donášať a pritakávať bossovi na všetko, niektorí sa tvári, že sa ho to netýka a niektorí zareagujú tak, ako som zareagovala ja. Nakoľko som videla, že sa začína páchať nespravodlivosť, kolegu som sa zastala. To, že som sa ho zastala, bola moja prirodzená reakcia na nespravodlivosť. Vtedy som si však vôbec neuvedomovala, že sa stávam aj ja terčom tejto emocionálne nezrelej osoby a dostávam sa aj ja do jej nemilosti.

Kolegyňa, ktorá bola vo firme od úplného začiatku, sa často v práci rozplakala, začala mať psychické problémy, v noci sa jej snivali zlé sny, veľmi schudla, začala mať aj zdravotné problémy. Do práce začala chodiť neskôr, aby mala pri práci kľud, keď všetci odídu. Čím viac kolegyňu boss slovné atakoval, tým sa viac kolegyňa do seba uzatvárala, zle znášala slovné výčitky od bossa. Kolegyni som pomáhala, aby to prekonala. Boss jej osobne do očí nikdy nepovedal, že ju chce prepustiť, rozširoval to však medzi ostatnými zamestnancami a navodzoval tak medzi zamestnancami pocit strachu. Diala sa znova nespravodlivosť, kolegyni som sa zastala. Ale u bossa som si pripísala ďalší „čierny bod“.

Boss neodôvodnene ohováral osoby v ich neprítomnosti, premyslene manipuloval so zamestnancami, ako sa mu to hodilo. Nedoceňoval ich prácu, porušoval základné práva pracovníkov, porušoval aj ustanovenia o ľudskej dôstojnosti, ktorá je ustanovená aj v Ústave Slovenskej republiky v článku.19:

- (1) Každý má právo na zachovanie ľudskej dôstojnosti, osobnej cti, dobrej povesti a na ochranu mena.
- (2) Každý má právo na ochranu pred neoprávneným zasahovaním do súkromného a rodinného života.

Boss posielal e-maily, v ktorých citoval rôzne paragrafy proti zamestnancom. A tiež citoval text z pracovnej zmluvy: „Prečítajte si, čo ste podpísali“.

Bola som svedkom, a stala som sa aj obeťou mobbingu a bossingu vo firme. Boss začal znevýhodňovať tých, ktorí mali svoj názor. Pokrytco sa to netýkalo. Rafinovane ponižoval a osočoval menšiu skupinu zamestnancov - ich jednotlivcov. A aby to bolo účinnejšie, boss to vždy robil nečakane, a pred všetkými zamestnancami s dodatkom: „Chce niekto k tomu niečo povedať? Ak nie, tak nech radšej navždy mlčí“.

Boss nezvládal svoje emócie, začal sa chovať tak, akoby firma patrila jemu a nie konateľovi firmy. Vo firme pred zamestnancami boss často vyhlasoval: „Ja to tu aj tak raz kúpim“. „Ja na konateľa robiť nebudem“. „Ja mu to tu nenechám“. „Klondike už skončil“. Konateľ firmy nevedel, koho zamestnáva. Pokiaľ prišiel konateľ do firmy, boss mu podával nepravdivé informácie. Hovoril iba to, čo sa mu hodilo. Boss klamal konateľa bez mihnutia oka. Konateľ skutočnú pravdu nepoznal, iba tušil. Raz sa spýtal zamestnancov. „Tak, aký je v skutočnosti boss? Zamestnanci boli zo strachu ticho.“

Boss do práce chodil hocikedy, nezapisoval sa do dochádzky. Voľno si zobral kedy chcel. Na dovolenku išiel viackrát v roku, aj na celý mesiac, pričom sám zamestnancom vyčítal, ak si chceli zobrať 2 týždne dovolenky v kuse.

Pokiaľ boss nebol vo firme, zamestnancov kontroloval aj takýmto spôsobom: telefonicky oznámil zamestnancom, aby na konci pracovnej doby očakávali klienta, s ktorým firma spolupracovala. Zamestnanci dlho čakali na klienta, no klient stále neprichádzal. Zamestnanci sa preto priamo telefonicky spojili s klientom. Klient im povedal, že nemal v úmysle prísť do firmy a nebol ani s nikým dohodnutý. Bola to len ďalšia rafinovaná skúška od bossa? Pointu prečo to boss urobil, pozná len on sám.

Boss začal obviňovať kolegyňu z toho, že firma prišla o peniaze. Od kolegyne som mesiace počúvala samé sťažnosti na bossa, pričom sa jej chvel hlas od strachu. Bola som svedkom ich „kancelárskych hádok“. Bossa nazvala nelichotivými výrazmi. Spomínaná zamestnankyňa mi okrem iného povedala. „Už mám toho plné zuby“, je to práca bossa a teraz to zvaľuje na mňa, mal by už odísť preč“. Boss sa stará len o seba a na ostatných nehľadí“. „Nakoniec skončím tak, že budem musieť predávať koláčiky“. A priamo z práce posielala svoje životopisy na pracovný portál. „Boss sa totiž zase vyhrážal pracovníkom vyhodnením z práce. Strácala sa logika a zdravý úsudok. Vznikali rôzne emócie, prameniace zo strachu - zamestnancom sa triasol hlas od strachu. Boss začal strácať podporu u všetkých zamestnancoch a sám sa začal báť o svoje pracovné miesto - konateľ mu to naznačil.“

Boss telefonicky informoval môjho bývalého dlhoročného kolegu, s ktorým som spolupracovala, aby so

mnou nekomunikoval ani po pracovnej stránke, bývalý kolega mi o praktikách bossa povedal. Boss ma začal finančne znevýhodňovať, začal ma ignorovať nielen po ľudskej stránke, ale aj po pracovnej stránke. Ocittla som sa v podobnej situácii ako dvaja kolegovia, ktorých som sa zastala a ktorí z firmy už odišli. S bossom som sa snažila riešiť situáciu vždy priamo.

Strach, neistota, zhoršujúce sa vzťahy na pracovisku. Neodôvodnené ohováranie vo vašej neprítomnosti, kedy na svoju obhajobu nemôžete povedať nič. Všetky tieto okolnosti výrazným spôsobom vstúpili do môjho súkromného života. Mala som stiesnené pocity, zlú náladu, pociťovala som úzkosť. Myšlienky, ktoré sa nedali zastaviť, čo bude zase zajtra. Začala som trpieť nespavosťou, žalúdočnou neurózou, snívali sa mi zlé sny. Zmenu nálady si všimla aj moja najbližšia rodina. Snažila som sa ich tým nezaťažovať.

Vo firme bol už veľmi zakorenený pocit strachu, že sa ma pri nezákonnom prepustení z práce zastal iba jeden kolega, toho však hneď boss uzemnil a slovné ho odbil, „Nestarajte sa do toho“. Vo firme sa emócie dali „krájať“. Na príkaz bossa mi bol zablokovaný prístup do počítača. Boss dal inzerát na moje pracovné miesto. Dal vymeniť zámky na vstupných dverách. Neumožnil mi vstup na pracovisko. Bola som vyzvaná, aby som do práce nechodila, a čakala na výzvu bossa, kedy sa mám dostaviť.

Celé toto konanie bossa vyvrcholilo - pod psychickým tlakom ma nútil podpísať dohodu o skončení pracovného pomeru. Chcel využiť moju právnu neznalosť zákonov, vyhrotenú situáciu a strach ostatných zamestnancov. Dohodu o skončení pracovného pomeru som odmietla podpísať. Dostala som šok, prišlo mi zle. Zatelefonovala som konateľovi firmy. Ten o celej záležitosti nevedel skoro nič. Na tretí deň ma boss znovu pod psychickým tlakom nútil podpísať ďalšiu dohodu o skončení pracovného pomeru s inými obsahovými náležitosťami. Nechcel mi umožniť, aby som si dohodu zobrala domov a preštudovala ju. Odmietla som ju podpísať a trvala som na ďalšom zamestnávaní.

Boss kričal na mňa: „Urobila si chybu, už ti nedávam nič na výber, a urobím to tak, aby to bolo právne nenapadnuteľné“.

Boss predsunal predo mňa výpoveď podľa §63 ods.1 písm. b) Zákonníka práce. Znova ma pod psychickým tlakom nútil výpoveď podpísať, všimla som si, že je to blanco. Povedala som, že nič nepodpíšem a trvám na ďalšom zamestnávaní. Boss kričal: „Je to jedno či to teraz podpíšeš. Dostaneš to domov poštou a bude to platiť tak či tak, všade sa takto prepúšťa!“ Boss mi nariadil nútenú dovolenku, dovolenkový lístok mal už dopredu napísaný. Neumožnil mi vstup do firmy.

Po dvojtýždňovej dovolenke som sa dostavila na pracovisko, kde mi zase nariadili ďalšiu nútenú dovolenku, ktorú mi poslali medzčasom domov poštou.



Na moje miesto už prijali iného zamestnanca, ktorému povedali, aby v tento deň neprišiel do práce. Nechceli, aby som sa s ním vo firme osobne stretla.

Na druhý deň som sa s novým zamestnancom vo firme stretla, nakoľko mu nestihli dať na vedomie, že som prišla do firmy. Trvala som ďalej na zamestnávaní s tým, že aj ja ako zamestnanec mám svoje práva.

Boss mi po kolegyni oznámil: „boss si nepraje, aby si sa ďalej zdržovala na pracovisku, máš si vypratať všetky veci z pracoviska“. Všimla som si, že moje veci boli už nahádzané v papierovej krabici.

Dcéra bossa, chodila často do firmy, mala väčšie výhody ako samotní zamestnanci. Bola priamym svedkom môjho nezákonného prepustenia zo zamestnania.

Z jedného dňa na druhý som sa ocitla bez práce. Nebola som schopná normálne fungovať. Mala som fyzické a psychické problémy. Nemohla som jesť, dni a noci som preplakala. Trpela som depresiami. Stránila som sa syna, aby ma nevidel v tomto hroznom stave. Prestala som zvládať základné domáce práce, ujala sa ma moja 78 ročná mama. Nakoniec som musela vyhľadať odbornú lekársku pomoc.

Zasiahlo to do môjho života neuveriteľným spôsobom. Pár týždňov na to musela odbornú pomoc vyhľadať aj moja mama. Trápi sa aj ona - nevládla moje prepustenie zo zamestnania. Dodnes to nevie pochopiť, tak isto ako ja. Odvtedy sa jej zdravotný stav zhoršuje. Skončila som na úrade práce – mama má teraz už dve dcéry, ktoré sú bez práce.

Vzhľadom na môj vek patríam do skupiny dlhodobo nezamestnaných, prácu nemám dodnes. Na podporu už nemám nárok. Okrem zdravotných problémov mám aj finančné problémy. Kto v tomto štáte nedokáže splácať účty, padá na sociálne dno. Niečo sa vo mne „zlomilo“.

Po konzultácií s právnikom sa t.č. súdim o neplatnosť skončenia pracovného pomeru. Povedal mi, že skončenie pracovného pomeru je neplatné. Jasnejší prípad ako je ten môj nevidel a dokáže to na prvom, najviac na druhom pojednávaní. Chcela som, aby sa dokázala pravda a spravodlivosť, pretože som prišla o živobytie. Súhlasila som s podanou žalobou.

Boss sa na súd nedostavil ani raz. A bossing pokračuje ďalej. Aj vo forme druhotnej viktimizácie. Aj napriek jasným dôkazom o mojom nezákonnom prepustení z práce som na súde vypovedala až na desiatom pojednávaní. Pred tým však bola na sudcu podaná sťažnosť. Odpoveď na sťažnosť prišla až po troch mesiacoch. Takto katastrofálne pracuje naše

súdnicstvo. Nič na tom nemení, že sťažnosť bola vyhodnotená ako odôvodnená.

Sudcovi na pojednávaní hovorím: „Pýtala som sa Vás aj minule, kde sa má človek obrátiť, ak nie na súd, ak sa mu stane to, že ho nezákonne prepustia z práce? Neodpovedal ste mi. Mám ísť na lampáreň? Viem, že som v práve. Mám vrozený cit pre spravodlivosť, férovosť“. Sudca ma preruší a kričí, „O tom sme sa bavili už minule, to mi tu nehovorte“. „Chodte to povedať pánu Bohu do kaplnky!“ Sudcovi som povedala. „Zasiahlo to do môjho súkromia. Sudca kričí. „Vaše súkromie ma nezaujímá!“ Sudca kričí ďalej. „Boli ste niekedy na súde? Viete, ako to chodí na súde? Ste veľmi naivná!“ Aj tu na súde zažívam bossing zo strany sudcu.

Prečo som sa obrátila na súd? Obrátila som sa na súd preto, lebo som hľadala spravodlivosť. Sudca má byť nezávislý a nestranný.

Ako je možné, že sa problematikou mobbingu a bossingu nikto zo štátnych inštitúcií nevenuje? Ako je možné, že vláda Slovenskej republiky nevidí alebo nechce vidieť nedostatky, ktoré sa páchajú na našich pracoviskách a nechce sa venovať legislatívnej úprave zákona proti mobbingu, bossingu?

Aj keď nám Ústava Slovenskej republiky v článku 12 ods. 1, 2, 4 ustanovuje:

- (1) Ľudia sú slobodní a rovní v dôstojnosti i v právach. Základné práva a slobody sú neodňateľné, nescudziteľné, nepremiľateľné a nezrušiteľné.
- (2) 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, znevýhodňovať alebo znevýhodňovať.
- (4) Nikomu nesmie byť spôsobená ujma na právach pre to, že uplatňuje svoje základné práva a slobody.

Moje svedectvo ukazuje, že na slovenských pracoviskách sa veselo porušuje nielen tento základný zákon štátu, ale aj Zákoník práce, či Charta ľudských práv.

Každý kto si prečíta tieto riadky, nech sa zamyslí a urobí si svoj úsudok.

Život je veľmi krátky na to, aby sme sa starali len o seba a tvárili sa, že problém pod názvom mobbing a bossing neexistuje.

## RESUMÉ

### *Realizačný team Zborníka Medzinárodnej konferencie*

**Je pravdou, že na Slovensku chýba legislatíva, ktorá by špecificky riešila problém mobbingu. Otázky okolo mobbingu sú príliš rozsiahle, preto nemôžeme vynechať ontogenetickú mriežku základnej otázky o vzťahoch, prečo človek chce byť milovaný.**

**Sociálne, komunitné, alebo ak chcete medziľudské vzťahy sú väzobné putá medzi ľuďmi a spre-  
vádzajú nás celým životom od počatia až po smrť, ako nám to prízvukujú antropológovia, človek  
je tvor spoločenský. Vieroučné texty nás dobre presvedčajú, v zhode s antropologickými teó-  
riami, že spoločenské vzťahy máme pestovať ako *Putá Lásky*...**

Od materského lona si dieťa pamätá hlas svojho otca, ak sa otec dostatočne denne prihovára k jeho matke. Dieťa po príchode na tento svet okamžite rozoznáva hlas svojho otca a ochotne obracia k nemu svoju pozornosť hoci ho nikdy nevidelo, len počulo. O vzťahu k matke ani nemusíme diskutovať. V základnej výbave človeka je Puto Lásky takpovediac pre-sociálne aktívne prítomné, už v lone matky. V tej dobe ešte dieťa netuší do akej sociálnej antropomor-  
nej džungle sa narodí.

V ideálnej rodine je dieťa chránené a pestované v ideálnych rastových podnetoch, vo vzťahoch nasýtených rodičovskou láskou, a ako ozvena sa rodí v dieťati aj jeho detská láskavosť. Neskôr, v cudzom prostredí ho stojí veľa námah, aby si svoje Puto Lásky udržovalo živé. Musí prekonať mnoho podrazov v predškolskom, školskom a univerzitnom živote, kým príde do skutočnej džungle pracovnoprávných vzťahov.

Každý, kto prekonáva prvé dni v novom zamestnaní, je na pochybách ako bude prijatý do kolektívu, či Putami Lásky, alebo niečím novým, možno zákonmi vymedzeným priestorovým koridorom. Zrazu nachádza akési nové a kruté pravidlá, kde pracovná sila je „použiteľná“ a zamestnávateľ „všetko môže“ aj proti zákonu. Nový člen džungle hľadá mýtus „priateľstva v zamestnaní“. Začne používať odporúčané klišé „komunikácie“, „treba komunikovať“. Ale komunikácia je mŕtva. Prichádzajú len príkazy a hrozby z nesplnených termínov.

Zažije prvé deštruktívne momenty, dostane prvý sociálny úder: Včera odovzdaná dôležitá práca je stratená, a dnes je jeho meno vykričané na gremiálnej porade že nesplnil úlohu. Čo je to za omyl? Kto mu ublížil? Prečo je to hodnotené hneď tak zle? To sú zavádzajúce otázky, ale on to nevie. Skutočnosť je oveľa tvrdšia. Je to prvý impulz vychádzajúci od šéfa a hovoriaci: „ty sa sem nehodíš“. Ide o mobbing, hoci intrigu zosnoval šéf, ale ostatní kolegovia sa neozvú že vedia o odovzdanej práci, mlčiak nechajú trpieť

poškodeného – teda hromadný útok spolupáchateľstvom.

Každý neinformovaný občan udržiava špirálu sociálnej katastrofy. Mlčky ignorujúc zvieracie metódy v medziľudských vzťahoch prispieva k vyhynutiu Puta Lásky medzi ľuďmi. Poškodený jednotlivec sa dostáva do špirály sociálnej katastrofy – strata zamestnania, porucha sebavedomia, prehnaný rešpekt voči gaunerom, ekonomický problém, spoločenský pokles v hierarchii, porucha sebahodnotenia, psychosomatické zdravotné ťažkosti, následné telesné ťažkosti, ešte hlbšia sociálna kríza jednotlivca, a nie nakoniec vysoké percento sociálne motivovaných samovrážd.

V súčasnosti konštatujeme, že štát si neuvedomuje ako produkuje vysoko efektívnu pásovú výrobu sociálnych katastrof.

Naša Medzinárodná konferencia ukázala, že strata ľudských hodnôt, a diabolsky riadený nárast zverských metód „riadenia“ na pracoviskách v celej Európe takzvaným mobbingom, kam sa zahŕňa aj bossing a stalking, je všeobecný negatívny trend. Tento trend nemá nič spoločné s človekom, a nepozná ho ani história.

Dejiny opisujú pracovnoprávne vzťahy ako niečo prirodzene posvätné a pokračujúce zo vzťahov nadobudnutých v rodine. Je to v každom vierovyznaní bez rozdielu cieľa viery okrem judaizmu, kresťanstva a islamu sa láskavé pracovnoprávne vzťahy preferujú v hinduizme, taoizme, buddhizme a vo všetkých animistických tradíciách.

Tento pracovnoprávny vzťah ako ho vidíme v časoch staroveku a ešte aj v časoch raného stredoveku, sa nazýva ľudský vzťah. Všetky kódexy odborných spolkov, cechov a gild obsahujú ľudské a sociálne zákony a tieto boli vždy a každým aj dodržiavané. Majster ktorý nedodržel zákony svojej spoločnosti (*cechu*), bol zo spoločnosti vyobcovaný.

V súčasnosti vidíme rôzne zdokonaľovania sociálnych zákonov, ale nevidíme žiadne dodržiavanie ľudských pravidiel v pracovnoprávných vzťahoch.

Na zverské zaobchádzanie s „pracovnou silou“ sa sťažuje stále viac občanov nielen u nás, ale v celej EÚ. To čo nám definovali zahraniční spolupracovníci, to je detto úplne to isté ako keby sme spísali skúsenosti našich slovenských klientov.

Bezprávie (*sudcovia pomáhajú iba bohatým a mocným*), právne bezvedomie (*to je to čo vám hovorí – načo sa súdiť, veď mňa nikto neobháji*), strach a sociálne poníženia občanov vedú k nahromadeniu sociálnych prípadov mimo sociálnych záchranných sietí. Bezdomovci odmietajú sociálnu pomoc zo strachu pred ďalším ponížením. Človek, skôr ako sa stane bezdomovcom, však prechádza pod diabolskou taktovkou cez poníženie protizákonnou stratou zamestnania, získava poškodené sebavedomie stratou všetkých medziľudských vzťahov (*rozvody nezamestnaných*), nadobúda vedomie „že nepatrí medzi vyleštené stoličky“ a hľadá si miesto tam kde ho nikto nevidí a nenájde – v zarastenom a špinavom človeku za okrajom spoločnosti. Pýtate sa: Prečo ich je stále viac?

Blokáda vymožitelnosti práv pre najslabšie články spoločnosti je príčinou vzostupu chorobnosti. Až 99 % mobbovaných plynulo prechádza do trvalej zdravotníckej starostlivosti s rôznymi psychosomatickými ťažkosťami. Útek prenasledovanej „pracovnej sily“ do choroby je zrejme jediné východisko v bezprávnej spoločnosti, akou náš štát je.

Aktivity dobrovoľníkov v EÚ sú zamerané proti zverským praktikám na pracoviskách. Snažia sa pomôcť obetiam hľadať riešenia a eliminovať negatívne následky ktorými obeť mobbingu trpia. Našou úlohou je predostrieť pred našu verejnosť sociálnu chorobu našej spoločnosti. Naším cieľom bolo posvietiť do skrytých temných kútov zamestnaneckých vzťahov a povedať nahlas: Človeče – kam sa rútiš? Veď Petrarco *„temný stredovek“* dokázal garantovať každému učňovi a každému majstrovi presné miesto v spoločnosti, a dokonca aj cechové poistenie pri chorobe alebo po úmrtí v práci. Dnešná spoločnosť takú istotu nedokáže garantovať.

Slovenská republika cez mobbing stráca ľudí aj peniaze. Slovenská cesta zamestnanca z práce do stratena je pre štát enormne drahá a pre jednotlivca je dvojako smrteľná. Najprv je sociálne smrteľná – človek stráca sociálne vzťahy. Potom je fyzicky smrteľná – človek rýchlo nadobúda ochorenia, rýchle ho navštívi smrť.

### **Cesta z práce do stratena vyzerá takto:**

Mobbing – Všeobecný lekár a práceneschopnosť – Psychiatria – Lekárska posudková činnosť – Invalidný dôchodok, alebo suicídium (*lat. samovražda*), alebo homelesing (*bezdomovecťvo, totálny únik zo spoločnosti*). Slovensko stráca aktívnych a prá-

ceschopných občanov, veľmi často aj špecialistov. Okrem občanov stráca naše malé Slovensko aj peniaze, veľa peňazí.

Každému po preštudovaní textov nášho Zborníka je nad Slnko jasnejšia potreba zákazu mobbingu.

Súčasná nastavenie kvázi demokracie neumožňuje okamžité zavedenie prepotrebného zákazu formou Zákona do praxe. Svedčí o tom tento fakt: Všetci naši 149 poslanci dokážu brilantne podpísať a prípadne rečniť o dôvodoch odvolávania niektorého vladárovoho miništranta, ale ani jeden nedokáže podpísať dobrý návrh zákona ktorý si žiadajú občania. Každý poslanec je komunikatívny s voličmi len dovtedy, kým sa posadí do vytúženého kresla. Poslanecké kreslo je diablov pekáč a každý poslanec si na ňom pečie svoje lobistické pochúťky vyhrabané zo svojho malého smetiska. Ani jeden poslanec zo 149 kolegov neprišiel na Medzinárodnú konferenciu, kde sa hovorilo o problémoch občanov, voličov. Všetci osobne dostali včas našu pozvánku, ale nikto neprišiel. Za všetkých poslancov NR SR bola prítomná iba sama organizátorka Konferencie.

Súčasná demokracia poslancom „nedovoľuje“ zabezpečiť ľudské pracovné podmienky pre zamestnancov, veď poslanci žijú z daní otrokov ktorí by sa mohli vzbúriť, keby sa stali ľuďmi, keby s nimi zamestnávatelia nemohli manipulovať ako s využitelnými pracovnými silami a potom ich vyhodit' na sociálne smetisko ako invalidov, alebo homelessákov. Vláda, alebo ak chcete mocní tohto kvázi demokratického štátu majú iba jedinú starosť: posvätiť procedúry na upevnenie ich moci. Majú moc vydávať zákony bez zábran a bez ohľadov na základné ľudské hodnoty. Vládnut' môže teoreticky ktokoľvek, kto získa hlasy väčšiny ľudí. Mocenská chuť a mocenský systém zadupania ľudských vzťahových hodnôt umožňuje kupovanie voličských hlasov hoci aj za klamstvo, chiméru, vidinu, ktorú politik nazval víziou. Nikto z mocných nedovolí aby sa občianske ľudské práva dostali nad mocenské ambície politických predátorov.

Súčasná však hovorí aj o iných ukazovateľoch medziľudských vzťahov. V celej EÚ sa stmelujú občania ktorí stále hlasnejšie žiadajú návrat ľudských hodnôt do života spoločnosti. Všetci chceme aby česť, hrdosť, sebavedomie, pravdivosť, spravodlivosť, suverenita a sloboda bez obmedzovania iných, spoľahlivosť, istota miesta v spoločnosti, aby sa tieto hodnoty vrátili naspäť do medziľudských vzťahov. Všetci chceme aby mobbing, korupcia, lož, vydieranie, zdieranie, neistota, strach o budúcnosť, podvody, aby všetky tieto najhoršie prejavy zlých motivácií zanikli a boli zakázané na pracoviskách.

Občania EÚ sa stmelujú do dobrovoľníckych spolkov, ako sme mohli počuť aj na našej Medzinárodnej konferencii. Naša konferencia ukázala veľmi

jasne akým smerom sa má uberať činnosť nášho dobrovoľníctva. Plánujeme rozšíriť osvetu do hĺbky aj do šírky. Plánujeme vytvoriť stranický program na ochranu zamestnancov. V novej politickej strane **SPS (Strana Práce Slovenska)** chceme stmeliť všetkých ľudsky zmýšľajúcich občanov Slovenska a s ich pomocou presadiť v parlamente tie zákony, ktoré vrátia nám všetkým dôstojnosť a istotu v živote súkromnom i pracovnom.

Záverom ešte musíme poznamenať: Aktuálna politická situácia nie je naklonená k presadeniu anti-mobbingového zákona, lebo (!) mobbing je súčasťou aj parlamentnej nekultúry. Preto budeme komuniko-

vať s našimi voličmi a tvoriť antimobbingový zákon tak, aby zasahoval do všetkých oblastí medziľudských vzťahov, a aby v budúcom volebnom období mohol byť schválený. Obnova ľudských vzťahových hodnôt podľa našich predlôh bude garantovaná zákonmi s preventívnou účinnosťou, ale aj s represívnou zložkou na dosiahnutie satisfakcie a úhrady škôd spôsobených mobbingom. Ale dovedy, kým zákon presadíme z túžobnej virtuality do praxe, budeme dbať o súdne rozhodnutia v prospech poškodených občanov. Budeme pokračovať v šírení informácií o mobbingu a v právnom zastupovaní poškodených občanov.

*Ďakujeme všetkým autorom, ktorí odovzdali svoje prednášky. Prednášky neprešli jazykovou úpravou.*

## MOTÍV A CIEĽ KONFERENCIE

**Motívom** konferencie bolo zistiť stav záujmu zo strany vlády Slovenskej republiky a zo strany poslancov Národnej rady Slovenskej republiky o problémy občanov Slovenskej republiky. Pozvaní boli všetci predstavitelia vlády Slovenskej republiky a všetci poslanci Národnej rady Slovenskej republiky. Neprišiel nikto ani z vlády Slovenskej republiky, ale ani z Národnej rady Slovenskej republiky.

**Cieľom** konferencie bolo predložiť našej vláde Slovenskej republiky to, čo nepredložili neštátne inštitúcie, ktoré však berú peniaze od štátu na údajné vyriešenie výskumnej úlohy o mobbingu na pracoviskách. Nežalujeme na tých, ktorí si nevedia poradiť s danou témou, ale vyčítame vláde Slovenskej republiky, že neinvestovala do občianskeho združenia Práca a vzťahy, ktoré sa touto problematikou zaoberá už roky, a zviditeľňuje ju aj v slovenských médiách. Aj to nám ukazuje stav skorumpovanosti a nekompetentnosti vlády Slovenskej republiky. Lukratívne peniaze sa posúvajú tam, kde sú „tí bližší“ a nie tam, kde sú potrebné. Naš výskum to dokázal a táto konferencia to tiež dosvedčuje.

november 2013

## UŽITOČNÉ e-maily

e-mail: mariaritomska@stonline.sk

e-mail: maria\_ritomska@nrsl.sk

e-mail: contramobb@hotmail.com

e-mail: mobbing.bossing@gmail.com

## UŽITOČNÉ LINKY

[www.pracaavztahy.sk](http://www.pracaavztahy.sk)

[www.praceavztahy.cz](http://www.praceavztahy.cz)

[www.civilcourage.cz](http://www.civilcourage.cz)

[www.hydepark-tv.cz](http://www.hydepark-tv.cz)

[www.leymannspirit.eu](http://www.leymannspirit.eu)

[www.civilcourage-tv.eu](http://www.civilcourage-tv.eu)

[www.anti-mobbing-art.eu](http://www.anti-mobbing-art.eu)

**Ďakujeme za podnetné návrhy a pripomienky adresované autorskému kolektívu.**

**V nasledujúcom vydaní Zborníka poskytneme miesto pre Váš oznam.  
Informujte sa e-mailom na: [mariaritomska@stonline.sk](mailto:mariaritomska@stonline.sk)**

*JUDr. Mária Ritomská  
garant prvej Konferencie a prvého Zborníka o mobbingu*

