

17. Odpoveď ministra práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky J. Richtera na interpeláciu poslankyne Národnej rady Slovenskej republiky M. Ritomskej podanú 6. marca 2014 vo veci problematiky psychického násilia na pracoviskách

**Ján Richter**

minister práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky

|                                                                    |          |    |
|--------------------------------------------------------------------|----------|----|
| <b>SEKRETARIAT PREDSEDU<br/>NÁRODNEJ RADY SLOVENSKEJ REPUBLIKY</b> |          |    |
| Dátum<br>predloženia: 07-04-2014                                   |          |    |
| Číslo spisu: PREDs-396/2014                                        |          |    |
| Listy:                                                             | Prílohy: |    |
| RZ                                                                 | ZH       | LU |

Bratislava 2. apríla 2014  
Číslo: 4301/2014-M\_OPVA-11169

Vážená pani poslankyňa,

v súvislosti s Vašou interpeláciou, v ktorej venujete pozornosť Správe z riešenia výskumnej úlohy VÚ č. 2162 pod názvom Mobbing a bossing na pracovisku, vydanú Inštitútom pre výskum práce a rodiny, a ktorej riešiteľkou bola doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD. si dovoľujem uviesť nasledovné:

1. V interpelácii vytýkate, že správa prináša iba bežnú terminológiu a mená autorov (nie našich a nie našich odborníkov) dostupné na internete a zopár neaktuálnych informácií zastaranej literatúry, ktorá nemá s podstatou sociálneho fenoménu nič spoločné.

K uvedenému treba dodať, že v správe sú používané termíny a pojmy, ktoré súvisia s problematikou mobbingu a bossingu, a sú bežne používané tak vo vedeckých ako aj odborných prácach. Súčasne je v správe objasnené, v akej súvislosti sa tieto pojmy, termíny používajú. Keďže neuvádzate, ktoré pojmy sú nie bežné, neviem oponovať prečo tieto neboli v správe reflektované.

Čo sa týka aktuálnosti použitej literatúry, treba podotknúť, že touto témou sa odborná verejnosť v zahraničí (na rozdiel od situácie v Slovenskej republike) zaoberá dlhšie obdobie, a najmä zo psychologického hľadiska. Preto bolo v našich podmienkach nutné použiť aj staršie pramene. V správe sú však rozhodne použité aj aktuálne pramene, zo zoznamu použitej literatúry je evidentné, že správa vychádza aj z prameňov publikovaných v roku 2013. V správe je použitých pomere a štandardne veľa zdrojov, a teda nemožno vo všeobecnosti vyvodiť záver, že: „v Správe je zopár neaktuálnych informácií“.

Napr. pri uvádzaní právnych úprav mobbingu/bossingu niektorých krajín, či skúmaní pohľadu Medzinárodnej organizácie práce na daný problém boli použité zdroje z roku 2013 či 2012, napr. Cobb, P. E.: Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue. 2012; Sexual and Moral Harassment in the Workplace. V súčasnosti je aj pre odborné potreby významným zdrojom informácií internet, a preto je otázne, prečo je tento zdroj informácií považovaný za neadekvátny zdroj. Napr. rozhodnutia Európskeho súdu pre ľudské práva, Súdneho dvora EÚ, Ústavného súdu SR, Najvyššieho súdu SR, ako aj rozhodnutia krajských a okresných súdov sú dostupné na internete, a je preto efektívnejšie využiť tento zdroj ako prehliadanie spisov v kanceláriách napr. slovenských súdov. Takisto informácie týkajúce sa aktivít a správ Medzinárodnej organizácie práce sú uverejnené na internete.

**2. Správa podľa Vás je zavádzajúca predovšetkým absenciou definícií pojmov a nejasnou artikuláciou.**

Vzhľadom na to, že problematika mobbingu/bossingu nie je upravená na európskej úrovni a ani jej základné črty nie sú jednotné na úrovni medzinárodného práva, je táto skutočnosť v správe uvádzaná a rovnako sú tam uvádzané aj pojmy, ktoré pre predmetnú problematiku používajú iné štáty. Na skutočnosť, že je z dôvodu rozmanitosti právnych úprav ťažké uchopiť jednotný a rovnaký pojem pre problematiku mobbingu/bossingu a keďže ambíciou správy nie je podať komplexnú analýzu tohto problému, pre účely právnej analýzy sa v nej používal pojem mobbing/bossing. Súčasne sa v závere správy uvádza, aký vhodný pojem by bolo možné použiť pre túto problematiku s prihliadnutím na pojmy používané v slovenských pracovnoprávných normách a pravidlá slovenského jazyka.

**3. Správa neposkytuje analýzu, aký je percentuálny výskyt psychického násillia na počet pracovísk v SR.**

K uvedenej námietke možno povedať, že v správe sú spomenuté viaceré prieskumy, ktoré výskyt psychického násillia uvádzajú, a to aj z pohľadu jednotlivých odvetví (zdravotníctvo, školstvo). Súčasne bol v roku riešenia zrealizovaný prieskum vo výrobnnej sfére. Predovšetkým však pre účely správy, ktorej predmetom bolo právne posúdenie mobbingu/bossingu, sú údaje o psychickom násillí na pracovisku len doplňujúcou informáciou.

**4. Správa neposkytuje analýzu sociálnej hĺbky a jej dopad na rodinu.**

Ako som už uviedol, cieľom správy bolo poskytnutie právneho pohľadu na problematiku mobbingu/bossingu, a preto riešenie dopadov tohto problému napr. na rozpad rodiny, nebolo predmetom skúmania. V správe je viackrát uvedené, že skúmanie problému mobbingu/bossingu si vyžaduje komplexný pohľad ako aj dlhšie obdobie skúmania. Z objektívnych dôvodov preto nebolo možné venovať sa psychologickým, sociálnym, sociologickým aspektom tohto negatívneho javu.

**5. Správa neposkytla sociálnu analýzu vývoja psychického teroru na pracovisku v prípade, ak je mobbér radový zamestnanec a ak je ním sám zamestnávateľ.**

K uvedenému možno opätovne uviesť, že cieľom správy bolo právne posúdenie tohto negatívneho javu. Z pohľadu práva však tejto problematike v kapitole 5.2 pozornosť venovaná bola. V správe je uvádzané, ako posúdiť bossing a mobbing – a to z pohľadu dobrých mravov, zneužitia práva či zodpovednostných vzťahov. K tejto časti sú uvádzané aj súdne rozhodnutia.

**6. Podľa Vášho názoru správa uvádza pochybné informácie a uvádza do omylu.**

Vzhľadom na to, že neuvádzate, v čom konkrétne správa uvádza do omylu, nie je možné sa k tomuto tvrdeniu korektne vyjadriť.

**7. V správe sa podľa Vás neanalyzuje súvislosť psychického násillia na pracovisku so zdravotným stavom, ako aj s nezamestnanosťou, ekonomickou stratovosťou.**

Už som uviedol, že predmetom správy bolo právne uchopenie problému mobbingu/bossingu. Uvádzajú sa však aj súvislosti so zdravotným stavom dotknutých zamestnancov. V správe sa uvádza, ako by bolo možné posúdiť zdravotné následky mobbovaných zamestnancov, a to optikou pracovného úrazu, choroby z povolania a aký pohľad má v tomto smere napr. Medzinárodná organizácia práce.

**8. Namietate, že správa neodpovedá na otázky, aké možnosti riešenia psychického násillia existujú v súčasnosti.**

Správa sa v celej piatej kapitole (cca 70 strán) venuje tomu, ako je v súčasnosti z pohľadu práva upravená a následne dotknutými inštitúciami vnímaná problematika mobbingu/bossingu.

**9. Podľa Vášho názoru správa neodpovedá, aké legislatívno–sociálne kroky sú a budú realizovateľné.**

Ako som už uviedol, hlavným cieľom správy je právne uchopenie problému mobbingu/bossingu. V správe sú uvádzané tak právne možnosti de lege lata, ako aj návrhy de lege ferenda zohľadňujúce súčasný stav skúmanej problematiky. Boli uvedené aj konkrétne zmeny najmä Zákonníka práce a súvisiacich predpisov. Tak ako každá vedecká či odborná práca je správa určená na to, aby vyvolala diskusiu, preto si osobitne cením, že ste si napriek svojmu pracovnému vytiaženiu našli čas a venujete sa tejto správe. Správa bola spracovaná aj za účelom vyvolania diskusie širokej verejnosti o tomto probléme.

**10. Podľa Vášho názoru sú v správe podhodnotené percentá a odhady výskytu psychického násillia na pracovisku.**

K uvedenému možno dodať, že boli uvádzané údaje dostupných prieskumov a výsledky prieskumu zrealizovaného v roku 2013 v oblasti výroby.

**11. Uvádzate, že sa doc. JUDr. Mgr. Andrea Olšovská, PhD., externá riešiteľka tejto výskumnej úlohy Inštitútu pre výskum práce a rodiny nezúčastnila konferencie, ktorú ste organizovali 13. novembra 2013.**

Voči tejto výhrade riešiteľka uviedla, že jej v účasti bránili vážne osobné dôvody. Pripomínam však, že účasť odborníkov na tejto konferencii nemožno imperatívne podmieňovať, či vymáhať a už vonkoncom nie kontextovať vo vzťahu k interpelácii na mňa, ako ministra práce, sociálnych vecí a rodiny.

Vo svojej interpelácii mi kladiete aj ďalšie otázky, ku ktorým uvádzam:

**1. Prečo mi nebolo oznámené, ako prvému iniciátorovi riešenia problematiky psychického násillia na pracoviskách v Slovenskej republike, že máte k dispozícii Správu z riešenia výskumnej úlohy VÚ 2162?**

Správa bola ukončená dňa 3. februára 2014 a 6. februára 2014 bola sprístupnená širokej zainteresovanej verejnosti na internetovej stránke Inštitútu pre výskum práce a rodiny. Tieto skutočnosti sama uvádzate vo svojej interpelácii. Táto správa od svojho ukončenia je verejne prístupná. Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky ani Inštitút pre výskum práce a rodiny pri jej uverejňovaní (podobne ako pri uverejňovaní iných správ z výskumných úloh) nevolí postup selektívneho informovania o výsledkoch správy, a to informovanie okruhu osôb v prvom rade, následne osobám v druhom rade, v treťom rade, atď. Takýto postup by bol neefektívny a zdĺhavý, mohol by v niekom vyvolávať pocit skrivodlivosti. Uverejnenie správy na internetovej stránke pre širokú verejnosť tesne po jej ukončení považujem za najvhodnejší spôsob jej prezentácie.

- 2. Ak si myslíte, že výskumná úloha splnila očakávanie a pripravila materiál ako podklad k odstráneniu psychického násillia z pracovísk SR, tak nám, prosím, oznámte Váš legislatívny zámer vychádzajúci z tejto správy.**

Vaša interpelácia vychádza z nesprávneho predpokladu, že správa „mala riešiť závažný sociálny problém“. V skutočnosti si uvedená správa kládla za cieľ právne uchopenie, právne posúdenie problému mobbingu/bossingu, ako prvého predpokladu pre prípadné sociologické, či psychologické analýzy tohto fenoménu. Práve z dôvodu tohto špecifického zadania Inštitút pre výskum práce a rodiny riešil túto výskumnú úlohu externým zadáním, nakoľko v rámci svojich interných zamestnancov potrebným typom právnej expertízy nedisponuje.

Problematika mobbingu/bossingu nie je upravená na európskej úrovni a ani jej základné črty nie sú jednotné na úrovni medzinárodného práva. Bohužiaľ, agenda mobbingu a bossingu na pracovisku je v podmienkach Slovenskej republiky skutočne výsostne novou agendou – na relevantné odborné výsledky ohľadom riešení je potrebné si počkať.

- 3. Prečo ste nezadali úradom práce štatistický prieskum: „Sťažnosti prepustených z pracovného pomeru na prepúšťajúcich zamestnávateľov?“**

Vypovedaciu schopnosť takéhoto prieskumu stále vyhodnocujeme a jeho zavedenie doposiaľ nebolo schválené. Existujú riziká tohto prieskumu – napr. že takýto prieskum by bol jednostranným názorom a bol by vyplňovaný s veľkou dávkou subjektívizmu a aktuálneho pocitu skrivodlivosti, ktorý sa prirodzene prejavuje u väčšiny ľudí, ktorí prichádzajú o prácu. Podľa takéhoto výkazu by sa nedala overiť objektivnosť uvádzaných skutočností a jeho vypovedacia hodnota by mohla byť veľmi skreslená.

- 4. Prečo nie som informovaná o legislatívnych zámeroch na odstránenie psychického násillia z pracovísk SR?**

Podľa Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky na aktuálne volebné obdobie nemá ministerstvo v tomto volebnom období v pláne predloženie novely zákona, ktorá by sa výsostne venovala problematike mobbingu/bossingu. V prípade, že k tejto úlohe ministerstvo pristúpi, bude táto úloha zapracovaná do Plánu legislatívnych úloh vlády Slovenskej republiky, ktorý je verejne prístupným dokumentom.

- 5. Prečo nie je koordinácia legislatívnej práce na odstránenie psychického násillia z pracovísk medzi ministerstvom a Ministerstvom spravodlivosti SR?**

a) **Prečo nekoordinuje ministerstvo s Ministerstvom zdravotníctva SR – Výskum chorobnosti následkom psychického násillia na pracoviskách SR? (Každý prepustený po aplikácii psychického násillia na pracovisku je najprv práceneschopný až potom príde na Úrad práce).**

b) **Prečo chýba koordinácia štatistického sledovania uvedeného javu?**

V prípade, že ministerstvo zaradí práce na prípadnej právnej úprave predmetného javu do legislatívneho procesu, tak bude v záujme kvalitnej prípravy predmetnej právnej normy koordinovať práce na nej s ostatnými dotknutými rezortmi.

**6. Prečo chýbajú školenia zamestnávateľov a zamestnancov úradov práce o fenoméne psychického násillia na pracoviskách SR?**

Úrady práce, sociálnych vecí a rodiny sú samostatné právne subjekty, ktoré samé vyberajú vzdelávacie aktivity pre svojich zamestnancov v súlade s platnou legislatívou. Riaditelia jednotlivých úradov práce nemajú žiadny zákaz vzdelávať svojich zamestnancov aj v oblasti mobbingu/bossingu. Výber vzdelávacej aktivity zabezpečujú v súlade s plánom vzdelávania svojich zamestnancov. Možnosť vzdelávania zamestnávateľov v danej oblasti považujem za vhodný podnet.

**7. Kedy začne pracovať legislatívna pracovná skupina so zámerom odstránenia psychického násillia (mobbing, bossing, stalking) z pracovísk SR?**

Ministerstvo má záujem sledovať vývoj v tejto oblasti a predpokladá s odstupom času opätovné a podrobnejšie výskumné skúmanie mobbingu a bossingu. Následne je veľmi pravdepodobné, že bude zriadené pracovná skupina.

**8. Môžem očakávať pozvanie do legislatívnej pracovnej skupiny, ktorá bude reálne chcieť odstrániť psychické násillie z pracovísk SR?**

Ministerstvo veľmi pozitívne hodnotí Vašu snahu podieľať sa na riešení problému mobbingu/bossingu v Slovenskej republike. Preto veľmi oceňujem aj Vašu ponuku podieľať sa na legislatívnom procese formou členstva v legislatívnej pracovnej skupine. V prípade zriaďovania legislatívnej pracovnej skupiny pre uvádzanú oblasť Vás bude ministerstvo o danej skutočnosti informovať.

Vážená pani poslankyňa, na záver mi dovoľte oceniť to, že sa dlhodobo aktívne zaujímate o problematiku mobbingu a bossingu v podmienkach Slovenskej republiky. Vaše podnety a názory pomáhajú zamestnancom ministerstva pri lepšej orientácii v tejto zložitej problematike.

S pozdravom

Vážená pani  
**Mária Ríto mská**  
poslankyňa  
Národnej rady  
Slovenskej republiky  
**B r a t i s l a v a**

