



INFORMAČNÝ MATERIÁL

č. 14/2017

MOBBING A BOSSING NA PRACOVISKU A V ŠKOLSTVE, INŠTITÚT ŠKOLSKÉHO OMBUDSMANA

Vypracovala: PhDr. Natália Petranská Rolková, PhD.

Oddelenie parlamentného výskumu a vzdelávania, Odbor Parlamentný inštitút K NR SR

Supervízor: RNDr. Katarína Kubišová, vedúca Oddelenia parlamentného výskumu a vzdelávania,
Odbor Parlamentný inštitút K NR SR

Schválil: JUDr. Milan Hodás, PhD., riaditeľ Odboru Parlamentný inštitút K NR SR

September 2017

Materiál slúži výlučne pre poslancov Národnej rady Slovenskej republiky a zamestnancov Kancelárie NR SR a nemôže v plnej miere nahrádzať právne alebo odborné poradenstvo v danej oblasti. Údaje použité v materiáli sú aktuálne k dátumu jeho zverejnenia. Zverejňovanie materiálu je možné iba so súhlasom Parlamentného inštitútu a autora.

Anotácia

Cieľom predkladaného materiálu bolo zistiť detaily o legislatívnom riešení problematiky mobbingu a bossingu, resp. šikanovania, na pracoviskách, s osobitným zreteľom na prostredie škôl, a to v štátoch Európskej únie a iných. Zisťovali sme tiež, kde je zavedený inštitút školského ombudsmana, resp. ombudsmana pre oblasť vzdelávania, aké je jeho postavenie, kompetencie a financovanie.

Predkladaný materiál vychádza z konkrétnych údajov a prináša súhrnný prehľad o danej problematike, ako aj čiastkové zistenia o vybraných štátoch (vrátane situácie v Slovenskej republike). Poskytuje tiež relevantné odkazy na webové stránky dostupné v angličtine.

Kľúčové slová

Šikanovanie, mobbing, bossing, obťažovanie, diskriminácia, školstvo, učitelia, ombudsman, mediátor, zákonník práce, pracovné prostredie, antidiskriminačný zákon

Obsah

ÚVOD	5
SITUÁCIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE	6
PRAKTICKÉ POZNATKY O PROBLEMATIKE V KRAJINÁCH EÚ, V NÓRSKU, ŠVAJČIARSKU A KANADE ...	9
ČESKÁ REPUBLIKA	9
MAĎARSKO	9
FRANCÚZSKO	10
RAKÚSKO	11
ŠVÉDSKO	12
FÍNSKO	13
ÍRSKO	14
VEĽKÁ BRITÁNIA	15
ŠPANIELSKO	16
PORTUGALSKO	17
NEMECKO	18
CHORVÁTSKO	19
RUMUNSKO	20
ESTÓNSKO	20
GRÉCKO	21
LUXEMBURSKO	21
HOLANDSKO	21
POĽSKO	22
LITVA	22
NÓRSKO	22
ŠVAJČIARSKO	23
KANADA	23
ZÁVER	24
ZDROJE	26

ÚVOD

Pokúsili sme sa zodpovedať nasledujúce otázky:

1. Má daný štát legislatívne definované pojmy mobbing a bossing?
2. Má daný štát osobitnú legislatívu týkajúcu sa mobbingu a bossingu na pracoviskách?
3. Ak nie, aké iné zákony sa dotýkajú tejto témy?
4. Existujú špecifické predpisy v tomto smere v oblasti školstva?
5. Má daný štát inštitút školského ombudsmana alebo iný orgán, ktorý má na starosti ochranu zamestnancov škôl pred mobbingom a bossingom, resp. riešenie ich sťažností?
6. Aké je postavenie, právomoci a financovanie takéhoto inštitútu?

Šikanovanie na pracovisku sa stáva dôležitou a čoraz viac rozvíjanou témou. Za uplynulé dve desaťročia sa dosiahol nezanedbateľný pokrok aj v legislatíve mnohých štátov, ktorá sa s týmto problémom začala vyrovnávať. Šikanovanie nazývame tiež *mobbingom*, pokiaľ sú šikanovaná a šikanujúca osoba *v rámci pracovného zaradenia v rovnocennom postavení*, alebo pojmom *bossing*, ak je *osoba, ktorá šikanuje, nadriadená v rámci pracovného zaradenia* šikanovanému. Šikanovanie na pracovisku, kde človek trávi veľkú časť svojho času, môže zasiahnuť dôstojnosť a integritu života a spôsobiť mu psychickú a fyzickú ujmu.

V materiáli analyzujeme situáciu v 20 členských štátoch Európskej únie vrátane Slovenska, ďalej v Nórsku, Švajčiarsku a Kanade. Tieto štáty nám poskytli relevantné údaje k téme prostredníctvom Európskeho centra parlamentného výskumu a dokumentácie.

Napriek viacnásobným upozorneniam, mnohé štáty reagovali na dané otázky aj s ohľadom na problematiku vzájomného šikanovania medzi študentmi. Tejto téme sa však venovali najmä v prípade, že nemali samotné ustanovenia alebo postupy proti mobbingu a bossingu v školách medzi zamestnancami. Pre obohatenie témy sme nevynechali ani tieto informácie. Na ne nadväzovala taktiež informácia o tom, že hoci daný štát nemá školského ombudsmana, má napr. inštitút detského ombudsmana, do ktorého kompetencie spadá aj problematika šikanovania žiakov. Vo viacerých štátoch sa problematika šikanovania žiakov a mobbingu učiteľov prekrýva (napr. v konkrétnych opatreniach, programoch a podobne).

Ďalším úskalím bola problematika pojmov. Viaceré štáty v úvode vysvetľujú, že ich legislatíva nepozná pojem mobbing či bossing, v súvislosti so školským prostredím sa najviac používa termín šikanovanie (bullying), vo všeobecnej sfére pracovných vzťahov potom pojem obťažovanie (harassment). Obťažovanie (psychologické, sexuálne a iné) sa zväčša považuje za jednu z foriem diskriminácie. V našom výslednom materiáli sa usilujeme zachytiť pokiaľ možno čo najväčšiu presnosť pôvodných pojmov (ide o preklady z angličtiny, francúzštiny a nemčiny).

Poznatky o jednotlivých štátoch prinášame podľa relevantnosti ich údajov, v úvode sú takto zoradené štáty EÚ, v závere nasleduje prípad Nórska, Švajčiarka a Kanady.

SITUÁCIA V SLOVENSKEJ REPUBLIKE

V Slovenskej republike neexistuje osobitná legislatíva týkajúca sa mobbingu a bossingu na pracoviskách a ani v školách. Tiež nie je zákonne špecifikované ani šikanovanie. Ich rôzne prejavy a formy však môžu naplňať znaky skutkovej podstaty trestných činov (*Trestný zákon*) alebo priestupkov (zákon o priestupkoch). Legislatívny rámec danej problematiky tvoria základné ústavné princípy, *Zákonník práce* a tiež špecifické normy, najmä *Antidiskriminačný zákon*.

Ústava Slovenskej republiky

Čl. 36

Zamestnanci majú právo na spravodlivé a uspokojujúce pracovné podmienky. Zákon im zabezpečuje najmä

- a) právo na odmenu za vykonanú prácu, dostatočnú na to, aby im umožnila dôstojnú životnú úroveň,*
- b) ochranu proti svojvoľnému prepúšťaniu zo zamestnania a diskriminácii v zamestnaní,*
- c) ochranu bezpečnosti a zdravia pri práci,*

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

Čl. 2

... Výkon práv a povinností vyplývajúcich z pracovnoprávných vzťahov musí byť v súlade s dobrými mravmi; nikto nesmie tieto práva a povinnosti zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.

§ 13

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

Zákon č. 365/2004 Z. z. Zákon o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon)

§ 2

- (1) *Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z dôvodu pohlavia, náboženského vyznania alebo viery, rasy, príslušnosti k národnosti alebo etnickej skupine, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie, manželského stavu a rodinného stavu, farby pleti, jazyka, politického alebo iného zmýšľania, národného alebo sociálneho pôvodu, majetku, rodu alebo iného postavenia alebo z dôvodu oznámenia kriminality alebo inej protispoločenskej činnosti.*
- (2) *Pri dodržiavaní zásady rovnakého zaobchádzania je potrebné prihliadať aj na dobré mravy na účely rozšírenia ochrany pred diskrimináciou.*
- (3) *Dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva aj v prijímaní opatrení na ochranu pred diskrimináciou.*

§ 2a

- (1) *Diskriminácia je priama diskriminácia, nepriama diskriminácia, obťažovanie, sexuálne obťažovanie a neoprávnený postih; diskriminácia je aj pokyn na diskrimináciu a nabádanie na diskrimináciu.*
- (2) *Priama diskriminácia je konanie alebo opomenutie, pri ktorom sa s osobou zaobchádza menej priaznivo, ako sa zaobchádza, zaobchádzalo alebo by sa mohlo zaobchádzať s inou osobou v porovnateľnej situácii.*
- (3) *Nepriama diskriminácia je navonok neutrálny predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax, ktoré znevýhodňujú alebo by mohli znevýhodňovať osobu v porovnaní s inou osobou; nepriama diskriminácia nie je, ak takýto predpis, rozhodnutie, pokyn alebo prax sú objektívne odôvodnené sledovaním oprávneného záujmu a sú primerané a nevyhnutné na dosiahnutie takého záujmu.*
- (4) *Obťažovanie je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zstrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctvujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.*

§ 3

- (1) *Každý je povinný dodržiavať zásadu rovnakého zaobchádzania v oblasti pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov, sociálneho zabezpečenia, zdravotnej starostlivosti, poskytovania tovarov a služieb a vo vzdelávaní.*

Za škodlivé konanie nesie primárne zodpovednosť zamestnávateľ, ktorý je povinný vytvoriť na pracovisku také podmienky, aby nedochádzalo k šikane jeho zamestnancov, či už vo forme mobbingu alebo bossingu. Podľa skúseností Slovenského národného strediska pre ľudské práva sa občania sťažujú najmä na šikanu vo forme bossingu, teda zo strany nadriadeného, a to i v školskej oblasti. Dôvodmi v prevažnej miere sú: odborová príslušnosť, zdravotné postihnutie, osobné nesympatie, nehody na pracovisku, strach z ohrozenia riadiacej pozície atď.

Slovensko nemá rozpracovanú legislatívu ani postupy týkajúce sa šikanovania pedagógov. V roku 2016 však sformulovala Slovenská komora učiteľov do Programového vyhlásenia vlády svoje požiadavky, ktoré vyplývajú z jej dlhodobej agendy. Bod 8. sa týka práve problematiky šikanovania učiteľov:

8. Oblasť mobbingu, bossingu v školskom prostredí

- Zvyšovať právne povedomie pedagogického zboru ako prevenciu mobbingu/bossingu napr. prostredníctvom ponuky školení, kontinuálneho vzdelávania, vzdelávať aj ďalších zamestnancov v školstve – manažment školy, zamestnancov odborov školstva okresných úradov v sídle kraja, VÚC a obcí.
- Transformovať Odbor ochrany práv v regionálnom školstve na Úrad verejného ochrancu práv (tzv. školského ombudsmana) s pôsobnosťou podľa Zákona o verejnom ochrancovi práv 564/2001 rozšíreného o možnosť riešenia špecifických problémov v školstve.
- Doplniť článok o ochrane práv pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov do Zákona o pedagogických a odborných zamestnancoch

Slovensko momentálne nemá inštitút školského ombudsmana. Avšak v decembri 2015 – máji 2016 pracoval na Ministerstve školstva, vedy, výskumu a športu SR osobitný *odbor ochrany práv v regionálnom školstve* na čele s riaditeľom (tzv. školským ombudsmanom). Bol financovaný z rozpočtu ministerstva školstva. Jeho postavenie špecifikovali vnútorné predpisy ministerstva. Medzi kompetencie odboru patrilo prijímanie a spracúvanie podnetov týkajúcich sa šikany na pracovisku alebo diskriminácie, a vypracúvanie analýz. V roku 2016 sa odbor a jeho agenda začlenili do sekcie regionálneho školstva na ministerstve.

PRAKTICKÉ POZNATKY O PROBLEMATIKE V KRAJINÁCH EÚ, V NÓRSKU, ŠVAJČIARSKU A KANADE

ČESKÁ REPUBLIKA

V českej legislatíve neexistujú žiadne osobitné právne predpisy pokiaľ ide o mobbing a bossing na pracovisku. Táto otázka sa však môže riešiť na základe príslušných častí *zákonníka práce*, *občianskeho zákonníka* alebo *antidiskriminačného zákona*.

Problém sa môže riešiť v prvom rade podaním sťažnosti adresovanej vedúcemu manažérovi a / alebo zamestnávateľovi. Osobitný návrh sa môže adresovať Štátnej inšpekcii práce.

Inštitút školského ombudsmana bol zriadený v roku 2014. K tejto téme neexistujú žiadne osobitné právne predpisy. Ombudsman je zamestnancom Ministerstva školstva, mládeže a športu a je vymenúvaný a kontrolovaný ministrom. Jeho aktivity sú financované z rozpočtu ministerstva.

Nový školský ombudsman Ladislav Hrzal sa ujal svojej funkcie 15. septembra 2016. Vystriedal Eduarda Zemana. Viac informácií o školskom ombudsmanovi je k dispozícii na:

<http://www.msmt.cz/ministerstvo/skolsky-ombudsman-1?highlightWords=ombudsman>

<http://www.msmt.cz/ministerstvo/novinar/novym-skolskym-ombudsmanem-se-stal>

Citujeme:

Inštitút školského ombudsmana bol na MŠMT zavedený v polovici septembra 2014. V priemere riešil ombudsman 120 podnetov za mesiac. Hojne zastúpenými kauzami boli napríklad prípady súvisiace s dopadom novely zákona o pedagogických pracovníkoch v roku 2014, integráciou žiakov, štátnou maturitou alebo problémami s umiestňovaním detí do škôl. Objavili sa sťažnosti učiteľov a najmä asistentov pedagógov na uzatváranie zmlúv na dobu určitú a tiež na problémy s nedostatočným finančným ohodnotením. K najzložitejším patrili prípady šikany žiakov. Aj tejto téme sa bude v súvislosti s bezpečnou atmosférou na školách venovať nový školský ombudsman.

„Školský ombudsman nedisponuje žiadnymi rozhodovacími kompetenciami, jeho úlohou je byť najmä mediátorom pri riešení jednotlivých prípadov. Na základe sťažností a spätných indícií od Českej školskej inšpekcie mal nový školský ombudsman vytvoriť plán výjazdov do regiónov, organizovať tu besedy na dané témy a zovšeobecňovať príklady dobrej praxe zo škôl, ktoré tento problém úspešne vyriešili,“ povedala k roli nového školského ombudsmana ministerka školstva, mládeže a telovýchovy Kateřina Valachová.

MAĎARSKO

Pojmy mobbing, bossing ani šikanovanie nemajú v Maďarsku právny základ. V *zákone o rovnakom zaobchádzaní a podpore rovnakých príležitostí* z roku 2003 však existuje pojem obťažovanie. Zákon neobsahuje špecifickú definíciu obťažovania na pracovisku alebo v škole.

Obťažovanie sa chápe ako forma diskriminácie na základe špecifických charakteristík, porušujúca ľudskú dôstojnosť, pri vytvorení zstrašujúceho, ponížujúceho, zneuct'ujúceho alebo urážlivého prostredia okolo určitej osoby. Chránené charakteristicky sú okrem iného: pohlavie, rasa, farba pleti, národnosť, jazyk, zdravotné postihnutie, zdravie, náboženské či filozofické presvedčenie, politické

alebo iné zmýšľanie, rodinný stav, materstvo (tehotenstvo) alebo otcovstvo, sexuálna orientácia, pohlavná identita, vek, sociálny pôvod, majetok.

Mobbing má s obťažovaním spoločné to, že jeho obeť je tiež vystavená správaniu, ktoré narušuje jej ľudskú dôstojnosť.

Šikanovanie v škole

Zákon o štátnom vzdelávaní z roku 2011 obsahuje relevantné ustanovenia o šikanovaní v školách. Týkajú sa však ochrany žiakov a študentov, explicitne nehovoria o učiteľoch.

Komisár pre vzdelávacie práva

Komisár pre vzdelávacie práva prispieva k podpore práv občanov týkajúcich sa vzdelávania detí, žiakov, študentov, výskumníkov, pedagógov, učiteľov, rodičov a ich združení. Komisár je štátnym zamestnancom a má pozíciu na dobu neurčitú (článok 77 ods. 7 zákona o štátnom vzdelávaní).

Oficiálna internetová stránka Úradu komisára pre vzdelávacie práva opisuje možné postupy takto:

Každé dieťa, žiak, rodič, pedagóg, študent, výskumný pracovník, učiteľ alebo ich združenia môžu v jednotlivých prípadoch podať návrh, ak boli podľa nich porušené ich práva alebo ak existuje priama hrozba takéhoto porušenia. Komisár preskúma všetky petície, avšak v určitých prípadoch môže zamietnuť petíciu bez vecného vyšetrovania. Ak je petícia dôvodná, komisár začne zmierovacie konanie, a to najprv písomne. Ak nie je úspešné, môže využiť osobnú mediáciu. Ak ani toto nie je úspešné, pripraví odporúčanie pre danú inštitúciu (školu) alebo pre jej dozorný orgán.

Komisár môže začať ex-officio konanie, ak zistí, že právny predpis, opatrenie alebo jeho opomenutie môže viesť k vážnemu porušovaniu práv väčšej skupiny občanov.

Ročný rozpočet úradu komisára sa stanovuje oddelene v rámci rozpočtu ministerstva školstva. Komisára vymenúva a odvoláva minister školstva. Komisár však nemôže žiadať alebo prijímať pokyny na svoju prácu. Príslušné predpisy k danému inštitútu sú obsiahnuté v zákone o štátnom vzdelávaní a vo vyhláske ministerstva školstva.

<http://www.oktbiztos.hu/index.html>

FRANCÚZSKO

Vo francúzskom práve pojmy mobbing, bossing a šikanovanie pokrýva pojem morálne obťažovanie v práci. Hoci zákon z roku 2012 je nazvaný ako týkajúci sa sexuálneho obťažovania, obsahuje tiež množstvo ustanovení o šikanovaní v práci, na ktoré poskytuje právnu definíciu, a stanovuje tiež sankcie. Dané ustanovenia boli kodifikované aj v *trestnom zákonníku* a v *zákonníku práce*.

Trestný zákonník: Obťažovanie druhých opakovanými výroky alebo správaním s cieľom alebo následkom zhoršenia pracovných podmienok, ktoré môžu ovplyvniť ich práva a dôstojnosť, meniť ich fyzické alebo duševné zdravie alebo ohrozovať ich profesionálnu budúcnosť, bude potrestané dvomi rokmi odňatia slobody a pokutou vo výške 30 000 eur.

Ustanovenia týkajúce sa **morálneho obťažovania** v **zákonníku práce** sú predmetom článkov L1152-1 až L1152-6: zakazujú všetky diskriminačné opatrenia voči zamestnancom, ktorí sú obeťami psychického obťažovania, za to, že tieto činy zverejnili alebo ohlásili, a vyhlasujú za neplatné akékoľvek porušenie zmluvy, ku ktorému došlo v súvislosti s takýmito činmi diskriminácie; obsahujú ustanovenia o prevencii pred šikanovaním; stanovujú, že obťažovanie podlieha

disciplinárnym sankciám (okrem sankcií v trestnom zákonníku); stanovujú možnosť sprostredkovania/mediácie.

Obežník k zákonníku, z roku 2012 pre súkromný sektor a z roku 2014 pre verejný sektor, podrobne opisuje opatrenia a postupy, ktoré sa majú dodržiavať v prípadoch obťažovania (právne kroky, úloha delegátov zamestnancov a výbory pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, povinnosti zamestnávateľov, školenia atď.).

Šikanovanie v škole

Neexistuje žiadny špecifický trestný rámec pre obťažovanie v školstve. Vyššie spomínané sankcie nie je možné uplatňovať v prípadoch žiackeho šikanovania na školách voči neplnoletým páchatelom do 13 rokov (od 13 rokov je možné udeliť pokutu).

Vyhláška č. 98-1082 z 1. decembra 1998 ustanovila funkciu ombudsmana/mediátora pre vzdelávanie, ako aj funkcie akademických mediátorov.

Národný ombudsman pre vzdelávanie je vysokým úradníkom vymenovaným ministrom národného vzdelávania na 3 roky. Je príslušný pre sťažnosti týkajúce sa fungovania ústredných služieb ministerstva a akademických služieb vo sfére skúšok a konkurzov. Koordinuje činnosť akademických mediátorov a vypracováva výročnú správu o stave národného vzdelávania a vysokoškolského vzdelávania.

Akademickí mediátori sú dôchodcovia, ktorí vykonávajú svoje funkcie na dobrovoľnom základe. Vymenovaní sú ministrom národného vzdelávania. Prijímajú sťažnosti týkajúce sa zariadení, ktoré patria do jurisdikcie ich konkrétnej akadémie (vo Francúzsku existuje 30 akadémii, vrátane štyroch v zámorí).

Mediátori sú nezávislé inštitúcie (nepodliehajú žiadnej administratívnej kontrole). Ich moc je poradná, nemôžu robiť záväzné rozhodnutia. Navyše ako správne subjekty nemôžu zasahovať do krátkych konaní, a preto sa nemôžu zaoberať jednotlivými prípadmi obťažovania v škole.

Inštitúcia národného ombudsmana pre vzdelávanie je financovaná z rozpočtu ministerstva národného vzdelávania.

RAKÚSKO

Fenomén mobbingu, ak by sa vyskytol v školských podmienkach, musí byť posudzovaný v súlade s príslušnými ustanoveniami **trestného, občianskeho a pracovného práva**.

V školskom kontexte tvoria príslušný právny rámec ustanovenia týkajúce sa školských pravidiel (*Schulordnung*) a tie ustanovenia, ktoré definujú práva a povinnosti žiakov, rodičov, učiteľov a riaditeľa školy, ako aj úlohy orgánov školských partnerstiev (*Schulpartnerschaft*, teda spolupráce učiteľov, rodičov a žiakov). Existujúce právne predpisy umožňujú rozvíjať preventívne opatrenia proti mobbingu, a na druhej strane, keď sa vyskytne mobbing, umožňujú **školským subjektom a školským úradom okamžite zasiahnuť** a prijať adekvátne opatrenia. V závislosti od situácie, sú úlohy poskytovania informácií a poradenstva priradené školskou legislatívou rôznym osobám resp. skupinám (napríklad riaditeľ školy, učiteľský zbor, konferencia učiteľov v spolupráci s rodičmi a prípadne aj so žiakmi) a inštitúciám (školské úrady, polícia, úrady sociálnej starostlivosti o mládež...).

Práva a povinnosti žiakov, učiteľov a rodičov, ktoré majú podporiť ich prospešnú spoluprácu v rámci školskej komunity (*Schulgemeinschaft*) sú podrobne definované v školskej legislatíve a v

nariadeniach vydaných na jej základe, ako aj vnútornými predpismi školy (ak existujú), vrátane dohôd o správaní prijatých orgánmi školského partnerstva. Tieto pravidlá sú povinné, záväzné pre všetkých partnerov školy.

Problematika mobbingu a šikanovania na školách je jedným bodom Národnej stratégie prevencie násilia na školách (<http://www.schulpsychologie.at/gewaltpraevention/>). Komplexný súbor opatrení je v súčasnosti vo fáze vývoja. Obsahuje všeobecné informácie o téme, pokyny, ktorými sa riadi školská komunita pri riešení situácií, ako aj príslušné právne texty.

Pokiaľ ide o právny základ pre školského ombudsmana, odkazujeme na § 5 ods. 7 *zákona o založení riaditeľstva pre vzdelávanie* (Bildungsdirektionen-Einrichtungsgesetz), ktorá je súčasťou komplexného balíka školskej legislatívy (Bildungsreformgesetz, 2017), predložený ako návrh zákona č. 2254/A:

https://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/A/A_02254/index.shtml

Výslovné stanovuje vytvorenie postu **ombudsmana, ktorý má podporovať plnenie úloh rakúskych škôl** tým, že ponúka poradenstvo a pomoc pre osoby zasiahnuté údajnými krivdami v škole alebo v správe školy.

Už dnes školy ponúkajú celý rad preventívnych alebo intervenčných poradenských služieb na podporu psychosociálneho zdravia všetkých zúčastnených osôb, napríklad:

- školskí psychológovia pre učiteľov, rodičov a žiakov; poskytujú podporu vo forme poradenstva a školení v prípadoch konfliktu a pri zavádzaní programov na prevenciu násilia.
- pedagógovia poverení poradenskými a podpornými funkciami, poradenstvo pre učiteľov a rodičov v nepriaznivej sociálnej situácii, napríklad zmiernením konfliktov v triedach s cieľom podporiť sociálne zručnosti,
- školskí sociálni pracovníci poskytujúci podporu napríklad v prípadoch násilia, šikanovania, alebo záškoláctva s cieľom prispieť k zlepšeniu atmosféry v triede tým, že ponúkajú služby skupinám žiakov, ale aj individuálne poradenstvo.
- supervízori pre tímy učiteľov poskytujúci podporu pri riešení problémových alebo konfliktných situácií; môžu byť vyžiadaní prostredníctvom pedagogických fakúlt.

Viac informácií o psychosociálnych podporných systémoch nájdete v brožúre *Beratung an und für Schulen: Informationsmaterialien für Schulleitung, Lehrende und Beratende an Schulen*.
<http://www.schulpsychologie.at/schuelerber/>

ŠVÉDSKO

V *zácone o pracovnom prostredí* (1977:1160) existujú predpisy o povinnosti zamestnávateľov a ďalších osôb zodpovedných za bezpečnosť predchádzať chorobám a úrazom pri práci. Zamestnávateľ, manažéri a vedúci nesú zodpovednosť za to, aby pracovné prostredie bolo zdravé a bezpečné, ale aj za to, aby sa zabránilo šikanovaniu a prenasledovaniu a aby bolo postarané o takto postihnutých, na čo je potrebné systematické riadenie pracovného prostredia.

Švédsky *zákonný kódex pracovného prostredia* (AFS) obsahuje celý rad ustanovení s témou organizačných a sociálnych podmienok (AFS 2015:4), pričom sa upravujú požiadavky na znalosti, ciele, pracovnú záťaž, pracovnú dobu a prevenciu šikanovania. Majú objasniť, čo by zamestnávatelia a zamestnanci mali robiť v rámci systematického riadenia pracovného prostredia (pozri linku: [Organisational and social work environment \(AFS 2015:4\)](#)).

Relevantné orgány

Švédsko má inštitút **zástupcu dieťaťa a študenta**. Je súčasťou **švédskej školskej inšpekcie**, ale funguje samostatne. Inšpekcia (inšpektorát) je národný orgán a jej úlohy sú opísané v *školskom zákone* (2010:800). Zástupca dieťaťa a študenta má, spoločne so švédskou školskou inšpekciou, dohľad nad časťou *školského zákona*, ktorá sa zaoberá ponížujúcim zaobchádzaním. Spolupracuje aj s Ombudsmanom pre rovnosť v boji proti ponížujúcemu zaobchádzaniu, diskriminácii a obťažovaniu.

Ombudsman pre rovnosť je tiež národný orgán a má svoje povinnosti opísané v *antidiskriminačnom zákone* (2008:567). Snaží sa zabezpečiť, aby sa diskriminácia spojená s jedným zo siedmich dôvodov nevyskytovala v žiadnych oblastiach života spoločnosti, ani v pracovnom živote. Obťažovanie je jednou z foriem diskriminácie. Súd určí, či k diskriminácii došlo, a ak áno, aké vysoké má byť finančné odškodnenie.

Šikanovanie v škole

Za zamestnanecké otázky v školstve sú zodpovední najmä zvolení politici v obecných radách a ich úrady. Títo politici by teda mali zabezpečiť predpoklady na riadenie pracovného prostredia, a **politici v školských radách** by mali dbať na to, aby sa v školskom pracovnom prostredí dodržiaval *zákon o pracovnom prostredí*.

V súkromných školách je poskytovateľ vzdelávania zamestnávateľom a má konečnú zodpovednosť za pracovné prostredie.

Švédsky úrad pre pracovné prostredie má povinnosť sledovať, aby sa *zákon o pracovnom prostredí* na pracoviskách, vrátane škôl, dodržiaval. Orgán vykonáva v školách inšpekcie, aby sa včas dozvedel, či nie je niekto na škole objektom obťažovania.

FÍNSKO

Hlavným legislatívnym aktom s tematikou zákazu šikanovania na pracovisku je *zákon o bezpečnosti a zdraví pri práci* (č. 738/2002). Časť 28 obsahuje ustanovenia o obťažovaní. Ak sa na pracovisku vyskytne obťažovanie alebo iné nevhodné zaobchádzanie so zamestnancom a spôsobuje ohrozenie zdravia zamestnanca, zamestnávateľ po tom, čo sa dozvie o tejto záležitosti, prijme opatrenia na nápravu danej situácie dostupnými prostriedkami. Podľa časti 18 majú zamestnanci povinnosť vyhnúť sa obťažovaniu a inému nevhodnému zaobchádzaniu voči ostatným zamestnancom.

K danej téme obsahuje ustanovenia aj *Antidiskriminačný zákon* a *zákon o rodovej rovnosti*. Zakazuje sa diskriminácia na základe pohlavia, rasy, etnického pôvodu, náboženského alebo iného presvedčenia, veku, zdravotného postihnutia a sexuálnej orientácie

Šikanovanie v škole

V oblasti školstva vznikol **program KiVa**, teda celoštátny výskum dát financovaný ministerstvom školstva a kultúry ako nástroj pre pedagógov na zabránenie šikanovaniu resp. jeho riešenie. Cieľom je, aby sa všetci dospelí v škole zaviazali pracovať proti mobbingu a bossingu. Program sa zameriava na prevenciu, ako aj na efektívne riešenie vzniknutých prípadov.

Fínsko nemá samostatného školského ombudsmana alebo podobný orgán, ktorého povinnosti by zahŕňali mobbing a bossing v školách.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2002/en20020738.pdf>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2014/en20141325.pdf>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1986/en19860609.pdf>

<http://www.kivaprogram.net/>

ÍRSKO

Existujú zákony týkajúce sa šikanovania na pracovisku. To je definované ako obťažovanie a viktimizácia podľa zákona o rovnosti v zamestnaní z roku 1998 doplneného *zákonom o rovnosti* z roku 2004.

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2004/act/24/section/8/enacted/en/html#sec8>

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2004/act/24/section/29/enacted/en/html#sec29>

Šikanovanie na pracovisku

Obťažovanie je nechcené správanie, ktoré má za cieľ alebo za následok porušenie osobnej dôstojnosti a vytváranie zstrašujúceho, nepriateľského, ponižujúceho alebo urážlivého prostredia pre danú osobu, a to z deviatich diskriminačných dôvodov: pohlavie; občiansky stav; rodinný stav; sexuálna orientácia; náboženstvo; vek; postihnutie; rasa; alebo príslušnosť ku komunitě Traveller (etnická skupina kočovníkov). Takéto správanie môže pozostávať z činov, požiadaviek, hovorených slov, gest alebo produkcie, zobrazovania či obehu písaných slov, obrázkov alebo iného materiálu.

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2004/act/24/section/8/enacted/en/html#sec8>

Šikanovanie na pracovisku opakuje nevhodné správanie, priame alebo nepriame, či už verbálne, fyzické alebo iné, ktoré vedie jedna alebo viac osôb voči inej alebo iným osobám, na pracovisku a / alebo počas zamestnania, považuje sa za narušenie práva jednotlivca na dôstojnosť pri práci. Ako jednorazový incident sa nepovažuje za šikanovanie. (Kódex postupov pre zamestnávateľov a zamestnancov na prevenciu a riešenie šikanovania pri práci, 2007).

http://www4.dcu.ie/sites/default/files/institute_of_education/pdfs/bullying-workplace.pdf

Šikanovanie v školách

Tieto zákony sa nezaobierajú špecificky šikanovaním na školách, na ktoré sa vzťahuje osobitný *zákon o vzdelávaní a výchove* (Education (Welfare) Act) z roku 2000. Ten vyžaduje, aby mali všetky školy zavedený kódex správania a aby bol tento kódex vypracovaný v súlade s pokynmi vydanými Národnou radou pre vzdelávanie a výchovu (NEWB). Publikácia tejto rady Zavedenie kódexu správania: Pokyny pre školy bola expedovaná do škôl v roku 2008. Od všetkých škôl sa vyžaduje, aby v rámci svojho kódexu správania mali politiku boja proti šikanovaniu.

Príslušnú časť zákona možno nájsť tu:

<http://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/22/section/23/enacted/en/html#sec23>

Minister školstva a kvalifikácie oznámil, že vláda schválila návrh nového zákona, ktorý bude vyžadovať, aby každá škola publikovala a prevádzkovala **rodičovskú a študentskú chartu**. V decembri 2016 tiež publikoval Všeobecnú schému *zákona o školskej rodičovskej a študentskej charte*:

<https://www.education.ie/en/Parents/Information/Parent-and-Student-Charter/General-Scheme-of-an-Education-Parent-and-Student-Charter-Bill-2016.pdf>

V Írsku neexistuje inštitút školského ombudsmana; existuje inštitút ombudsmana pre deti z roku 2002. Informácie o ňom na: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2002/act/22/enacted/en/html>

VEĽKÁ BRITÁNIA

Neexistuje žiadny osobitný zákon zameraný na mobbing na pracovisku, relevantné sú však tieto oblasti práva: bezpečnosť a ochrana zdravia; pojem nedbanlivosti; trestné právo; práva žien a mužov.

Oddiel 2 *zákona o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci* z roku 1974 stanovuje, že:

Je povinnosťou každého zamestnávateľa zabezpečiť zdravie, bezpečnosť a pohodlie pri práci všetkých svojich zamestnancov. Zamestnávateľia musia posúdiť riziká pre zamestnancov a prijať opatrenia na ich ochranu.

Rada zdravia a bezpečnosti vydala v roku 2006 rukoväť k uplatňovaniu zákona proti násiliu na pracovisku.

(<http://web.archive.org/web/20150325165342/http://www.hse.gov.uk/pubns/indg69.pdf>)

Zamestnávateľia majú povinnosť prijať primerané kroky na ochranu zamestnancov pred ujmom na ich fyzickom a duševnom zdraví. Zamestnávateľ, ktorý z nedbanlivosti poruší túto povinnosť, môže byť zodpovedný za prípadné následky.

Zákon o ochrane pred obťažovaním z roku 1997 hovorí, že zamestnávateľ môže byť sprostredkovane zodpovedný za obťažovanie, ak sa ho dopustil zamestnanec v priebehu svojho zamestnania.

Ak správanie zamestnancov predstavuje obťažovanie podľa *zákona o rovnosti* z roku 2010, zamestnávateľ môže byť tiež sprostredkovane zodpovedný. Paragraf 26 definuje obťažovanie ako zapojenie sa do nežiaduceho správania voči ľuďom s „chránenými charakteristikami“, ktoré má za následok porušenie dôstojnosti osoby alebo vytvára zastrašujúce, ponížujúce, zneuctujúce alebo urážlivé prostredie pre danú osobu.

(<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26>)

Šikanovanie v škole

Neexistuje žiadny ombudsman pre riešenie záležitostí zamestnancov v školstve (alebo všeobecnejších sťažností), tie si riešia **školy samy**, prípadne **príslušný odbor ministerstva školstva**, ak nebola sťažnosť vybavená.

Školy musia stanoviť postupy týkajúce sa správania svojich zamestnancov. Ministerstvo školstva vydalo vo februári 2017 Odporúčanie pre školy o personálnych otázkach a otázkach zamestnanosti ([advice for schools on staffing and employment matters](#)).

Predpis [School Staffing \(England\) Regulations 2009](#) stanovil postupy, ktoré musia riadiace orgány zaviesť na **reguláciu správania a disciplíny zamestnancov v škole**. Mali by zabezpečiť, aby si pracovníci boli plne vedomí svojich povinností v rámci pracovného práva. (<http://www.legislation.gov.uk/uksi/2009/2680/made>)

Akadémie sú zodpovedné za stanovenie vlastných personálnych postupov.

Hoci v Španielsku neexistuje konkrétny právny text o mobbingu na pracovisku, španielska legislatíva chráni pracovníka pred obťažovaním rôznymi spôsobmi. Sú to tak základné princípy dané ústavou, ako aj ustanovenia jednotlivých zákonov.

Zákon 31/1995 o prevencii pracovných rizík sa snaží rozvíjať rôzne preventívne opatrenia, v súlade s rozhodnutiami Európskej únie. Stanovuje právo pracovníkov na ich fyzickú integritu, na rešpektovanie ich súkromia, dôstojnosti a na ochranu pred fyzickými alebo verbálnymi deliktmi (najmä články 4, 14, 15 a 16, pozri [Act on prevention of occupational hazards](#)).

Podľa tohto zákona musí zamestnávateľ prijať všetky potrebné opatrenia proti obťažovaniu, za čo je priamo zodpovedný. Ešte vyššie sankcie mu hrozia, ak priamo on sám je vinný za obťažovanie, a to buď vlastným správaním, alebo podnecovaním takéhoto správania, alebo jeho krytím.

Trestný zákonník hovorí, že šikanovanie alebo mobbing je súčasťou zločinov mučenia a zločinov proti morálnej integrite; psychologické alebo nepriateľské obťažovanie ponížujúce človeka, ktorý trpí, sa považuje za trestný čin. Obťažovanie ako forma nátlaku, sa potrestá odňatím slobody od šiestich mesiacov do dvoch rokov, v súlade s článkom 173 trestného zákonníka. Obete mobbingu majú tiež nárok na ochranu na základe článkov 176 a 316 trestného zákonníka v súvislosti s ochranou zdravia a fyzickej integrity.

Pred mobbingom chráni aj *Robotnícky štatút* (kráľovské nariadenia z roku 2015), ďalej *zákon o zdravotnej starostlivosti*, *zákon o sociálnom zabezpečení*. *Občiansky zákonník* stanovuje náhrady škody spôsobenej šikanovanej osobe (či už priamo alebo nedbanlivosťou).

Nariadenie vlády upravujúce obťažovanie v práci vo verejnej správe z roku 2011

Obťažovaním na pracovisku je:

- Ponechať pracovníka priebežne bez efektívnej činnosti alebo v izolácii, bez oprávneného dôvodu.
- Vydávať nesplniteľné príkazy pri prostriedkoch, ktoré má pracovník pridelené.
- Previesť zamestnanca na zbytočné úlohy, ktoré nemajú hodnotu.
- Uskutočniť odvetu proti pracovníkom, ktorí vzniesli sťažnosti, protesty či nároky na organizáciu, alebo proti tým, ktorí spolupracovali so sťažovateľmi.
- Urážať alebo opakovane znevažovať pracovníka.
- Opakovane kárať pracovníka pred ostatnými ľuďmi.
- Šíriť nepravdivé správy o pracovnom alebo súkromnom živote pracovníka.

Šikanovanie a mobbing v školách nie je v španielskom *trestnom zákonníku* výslovne uvedený. Španielsko nepozná inštitút školského ombudsmana. Všeobecný ombudsman dohliada na dodržiavanie platných predpisov v oblasti vzdelávania, pričom v prípade ich porušenia môže zasiahnuť. Existujú tiež ombudsmani pre menšiny (Minors' ombudsmen) v každom samosprávnom kraji Španielska, medzi ktorých kompetencie patrí aj problematika školstva a šikanovania v školách.

V Portugalsku neexistuje žiadny osobitný právny predpis na zabránenie šikanovaniu na pracovisku. Ústava priznáva každému právo na osobnú integritu a ochranu súkromia, ako aj na právnu ochranu proti akejkoľvek forme diskriminácie.

Konkrétne prejavy šikanovania môžu byť považované za **restné činy** v rámci existujúcich právnych predpisov. Zamestnávateľ je pritom zodpovedný za vytvorenie dobrých pracovných podmienok, čo vyplýva z rámcovej smernice pre bezpečnosť, hygienu a ochranu zdravia pri práci 89/391/EHS z 12. júna 1991).

Právny rámec na podporu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci stanovil zákon 102/2009, najmä čl. 15:

- *zamestnávatelia musia zaistiť bezpečnosť, hygienu a hygienické podmienky pre pracovníkov vo všetkých oblastiach súvisiacich s ich prácou;*
- *zamestnávatelia musia pri koncipovaní zázemia, pracovného miesta a procesov identifikovať predvídateľné riziká, bojovať s nimi hneď pri ich vzniku, pracovať na ich odstránení alebo obmedzení ich účinkov, a to zaručením efektívnej úrovne ochrany;*
- *zamestnávatelia musia mať plán prevencie, ktorý berie do úvahy technické aspekty, organizáciu práce, sociálne vzťahy a významné faktory v súvislosti s prácou;*
- *zamestnávatelia musia dať prednosť kolektívnej ochrane prostredníctvom opatrení na ochranu osôb.*
- *Správanie kvalifikované ako obťažovanie penalizuje tiež nový Zákonník práce, bez toho aby sa rozlišovalo medzi rôznymi typmi obťažovania (psychické, sexuálne, rasové, atď.). Príslušné články sa vzťahujú na súkromnú sféru, ale rovnako tak na občianske služby, ktoré stanovujú štatút úradníka alebo zamestnanca verejnej správy.*

Článok 22 (Právo na rovnaký prístup k zamestnaniu a na rovnaké zaobchádzanie v práci) sa vzťahuje o. i. na rovnosť v práci, zabránenie diskriminácie na základe pôvodu, veku, pohlavia, sexuálnej orientácie, rodinného stavu, rodinnej situácie, genetického dedičstva, zníženej pracovnej schopnosti, zdravotného postihnutia, chronického ochorenia, národnosti, etnického pôvodu, náboženstva, politického alebo ideologického presvedčenia a členstvo v odboroch.

Článok 24:

1 - Obťažovanie uchádzačov o zamestnanie a pracovníkov predstavuje diskrimináciu.

2 - Obťažovanie znamená akékoľvek nežiaduce správanie v súvislosti s jedným z faktorov uvedených v bode 1 v článku 22, pokiaľ ide o prístup k práci alebo v zamestnaní, pri práci alebo odbornom vzdelávaní, s cieľom alebo účinkom ovplyvňujúcim dôstojnosť jednotlivca alebo vytvorením zstrašujúceho, nepriateľského, ponížujúceho, pokorujúceho alebo destabilizujúceho prostredia.

3 - obťažovanie zahŕňa všetky formy nežiaduceho správania sexuálnej povahy, či už je to verbálne, neverbálne alebo fyzické, s cieľom alebo účinkom uvedeným v predchádzajúcom bode.

Článok 25 otvára možnosť legálne zavádzať opatrenia pozitívnej diskriminácie pre znevýhodnené skupiny (ktorá vyplýva z ústavy), a napokon **článok 26** dáva diskriminovanému právo na kompenzáciu.

Ochrana proti obťažovaniu zakotvená v zákone je posilnená **článkom 120** (Povinnosti zamestnávateľa).

Ochrana proti obťažovaniu zo strany spolupracovníkov či podriadených je tiež posilnená **článkom 121 (1a)** (Povinnosti pracovníka), ktorý uvádza, že pracovníci sú povinní správať sa voči

zamestnávateľovi, nadriadeným, kolegom v práci a akýmkoľvek iným zúčastneným osobám v medziach slušnosti a poctivosti.

Šikanovanie v škole

V oblasti vzdelávania je regulácia vyjadrená prostredníctvom opatrení, ako je napríklad sústavná reformulácia študentského štatútu a Školský program bezpečnosti.

Študentský status a školská etika z roku 2012 formuluje právo študenta na zaistenie bezpečnosti v škole a rešpektovanie jeho fyzickej a morálnej integrity, pričom ťaží najmä z osobitnej ochrany zakotvanej v trestnom práve pre členov školskej komunity.

V súlade s článkom 10 by študenti mali rešpektovať fyzickú a psychickú integritu všetkých členov vzdelávacej komunity, nevykonávať žiadne úkony, vrátane násilných činov, bez ohľadu na miesto alebo použité prostriedky, proti fyzickej, morálnej či patrimoniálnej integrite učiteľov, nepedagogických pracovníkov a študentov, a poskytnúť pomoc ostatným členom školskej komunity.

Portugalsko nemá inštitút školského ombudsmana.

NEMECKO

Danej témy sa v spoljkovej legislatíve dotýka najmä *ústava, zákonník práce, trestný zákon* a iné. Relevantné je predovšetkým pracovné právo, ktoré opisuje mobbing ako „systematické nepriateľstvo, diskrimináciu alebo šikanovanie pracovníkov alebo nadriadených“ alebo špecifickejšie ako nepretržité, vzájomne nadväzujúce správanie, obťažovanie alebo diskriminácia, ... ktoré porušuje všeobecné osobnostné práva, ako je česť či zdravie dotknutej osoby.

Povinnosti a opatrenia zamestnávateľa

Zamestnávateľ je povinný poskytovať svojim zamestnancom starostlivosť v súlade s ustanoveniami *Občianskeho zákonníka* na základe zmluvného pracovného pomeru. Povinnosť zamestnávateľa poskytovať pomoc zahŕňa aj rešpektovanie osobnostných práv zamestnancov. To znamená, že sa musí jednak vyhnúť vlastným činom, ktoré môžu byť kvalifikované ako šikanovanie; na druhej strane jeho povinnosť poskytnúť pomoc zahŕňa aj povinnosť chrániť svojich zamestnancov pred nekalým zaobchádzaním zo strany iných pracovníkov alebo nadriadených. Primerane sa používajú aj všeobecné predpisy na ochranu práce. Podľa *zákona o rovnakom zaobchádzaní* je zamestnávateľ tiež zodpovedný za predchádzanie alebo odstránenie nevýhod na základe rasového alebo etnického pôvodu, pohlavia, náboženstva alebo viery, veku alebo sexuálnej orientácie v pracovnom prostredí.

Zamestnávateľ musí organizovať prácu tak, aby jeho zamestnanci neboli šikanovaní. Ak sa dozvie o šikanovaní zamestnanca, je povinný prijať vhodné, nevyhnutné a primerané opatrenia, aby to zastavil. V závislosti od povahy a intenzity šikanovania má možnosť napomenúť, varovať, presunúť alebo v najťažších prípadoch prepustiť páchatel'a.

Možnosti zamestnanca

Dôkazné bremeno je v zásade na strane zamestnanca. Ak dôjde k šikanovaniu, obeť má nárok na stretnutie so zamestnávateľom s cieľom zákazu alebo prevencie šikanovania. Môže podať sťažnosť i požadovať od zamestnávateľa kompenzáciu a odškodnenie za škodu a utrpenie spôsobené šikanovaním.

Nemecké spoljkové krajiny nemajú inštitút školského ombudsmana.

V Chorvátsku neexistujú žiadne osobitné právne predpisy týkajúce sa mobbingu a bossingu, ani mobbingu a bossingu na školách. Na druhej strane šikanovaniu na pracovisku bránia ustanovenia *zákona o práci* (č. 93/2014) a *Trestného zákona*. Osobitné zákony sú *antidiskriminačný zákon* a *zákon o rodovej rovnosti*.

Zákon o práci

Zakazuje sa akákoľvek priama alebo nepriama diskriminácia v oblasti pracovných podmienok. Zamestnávateľ je povinný chrániť dôstojnosť pracovníka počas práce. Postup a opatrenia na ochranu dôstojnosti pracovníkov pred obťažovaním alebo sexuálnym obťažovaním upravuje osobitná legislatíva, kolektívna zmluva, dohoda medzi podnikovou radou a zamestnávateľom alebo pracovné predpisy.

Článok 134

Ochrana dôstojnosti pracovníkov

Zamestnávateľ zamestnávajúci najmenej 20 pracovníkov je povinný vymenovať osobu, ktorá by okrem neho bola oprávnená prijímať a riešiť sťažnosti týkajúce sa ochrany dôstojnosti pracovníkov. Táto osoba najneskôr do ôsmich dní odo dňa podania preskúma sťažnosť a prijme všetky potrebné opatrenia vhodné pre konkrétny prípad, aby sa zastavilo obťažovanie alebo sexuálne obťažovanie. Ak zamestnávateľ neprijme opatrenia na zabránenie obťažovaniu alebo sexuálnemu obťažovaniu v danej lehote alebo ak prijaté opatrenia budú zjavne neprimerané, pracovník, ktorý je obeťou obťažovania má právo prestať pracovať dotedy, kým nebude zabezpečená ochrana, za predpokladu, že požiadal o ochranu na príslušnom súde v priebehu nasledujúcich ôsmich dní. Ak existujú okolnosti, za ktorých nie je odôvodnené očakávať, že zamestnávateľ bude chrániť dôstojnosť pracovníka, nie je pracovník povinný podať sťažnosť zamestnávateľovi a má právo prestať pracovať za predpokladu, že požiadal o ochranu na príslušnom súde a oznámi to zamestnávateľovi do ôsmich dní odo dňa prerušenia práce. Počas obdobia prerušenia práce má pracovník nárok na odmenu vo výške, ktorú by získal, ak by skutočne pracoval. (Ak súd uzná jeho podanie ako nedôvodné, môže ho zamestnávateľ požiadať o vrátenie vyplatenej mzdy.)

Trestný zákon

Zneužívanie na pracovisku

Článok 133

(1) Kto uráža, ponižuje, zneužíva alebo inak naruša iného na pracovisku alebo vo vzťahu k práci a tým poškodzuje jeho zdravie alebo porušuje jeho práva, bude potrestaný odňatím slobody nepresahujúcim dva roky.

Chorvátsko nemá inštitút školského ombudsmana, iba ombudsmana pre deti.

<http://www.dijete.hr/websites/dijete.hr/index.php/en.html>

RUMUNSKO

V Rumunsku neexistujú žiadne osobitné právne predpisy v tejto oblasti. O základných princípoch hovorí *ústava*, *Trestný zákonník* v článku 208 – Obťažovanie, *Zákonník práce*, *Vyhláška vlády č.137/2000 o prevencii a postihovaní všetkých foriem diskriminácie* (hlása zásadu rovnosti občanov a vylúčenie privilégií a diskriminácie), ako aj *zákon č. 202/2002 o rovnosti príležitostí a rovnakom zaobchádzaní s mužmi a ženami*.

Zákonník práce

Čl.5

(1) *V pracovných vzťahoch sa zásada rovnakého zaobchádzania vzťahuje na všetkých zamestnancov a zamestnávateľov.*

(2) *Každá priama alebo nepriama diskriminácia zamestnanca na základe pohlavia, sexuálnej orientácie, genetických charakteristík, veku, národnosti, rasy, farby pleti, etnickej príslušnosti, náboženstva, politickej mienky, sociálneho pôvodu, zdravotného postihnutia, rodinnej situácie alebo rodinnej povinnosti, združovania alebo odborovej činnosti je zakázaná.*

(3) *Existujú akty priamej diskriminácie ako prípady vylúčenia, rozdielného prístupu, obmedzovania alebo preferovania na základe jedného alebo viacerých kritérií stanovených v odseku 2, ktoré majú za cieľ alebo za následok neudelenie, obmedzenie alebo zrušenie uznania, užívania alebo výkonu práv poskytovaných pracovným právom.*

(4) *Nepriama diskriminácia predstavuje činy, ktoré sa zjavne zakladajú na iných kritériách ako tie, ktoré sú uvedené v odseku 2, ale ktoré spôsobujú účinky priamej diskriminácie.*

Čl.6

(1) *Každá zamestnaná osoba musí mať bez akýchkoľvek diskriminácií vhodné pracovné podmienky na vykonávaní práce, sociálnu ochranu, bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, ako aj na rešpektovanie jej dôstojnosti a svedomia. Za rovnakú prácu alebo za rovnakú protihodnotu je akákoľvek diskriminácia na základe pohlavia zakázaná, a to vo vzťahu ku všetkým prvkom a podmienkam odmeňovania.*

ESTÓNSKO

V Estónsku neexistuje osobitná právna úprava týkajúca sa šikanovania na pracovisku, jednotlivé prípady môžu spadať pod ustanovenia *zákona o rovnakom zaobchádzaní* a *zákona o rodovej rovnosti*. Podľa článku 44 zákona o základných a stredných školách školy zabezpečujú duševnú a fyzickú bezpečnosť a ochranu zdravia žiakov. Spôsob prevencie situácií, ktoré ohrozujú duševnú alebo fyzickú bezpečnosť študentov a zamestnancov školy, reakciu na takéto situácie, oznamovanie incidentov, riešenie incidentov a ďalšie postupy majú byť ustanovené vo vnútorných pravidlách školy so súhlasom vlastníka školy. Vlastník školy prijíma opatrenia na prevenciu duševného a fyzického násillia, pokiaľ ide o študentov a zamestnancov školy

S cieľom prevencie situácie, ktorá ohrozuje bezpečnosť študentov a zamestnancov školy, a reagujúc na vzniknuté situácie, môže škola používať v súlade s *bezpečnostným zákonom* a *zákonom na ochranu osobných údajov* zariadenia na sledovanie. Postup používania **sledovacieho zariadenia** (surveillance equipment) je stanovený vo vnútorných pravidlách školy.

Podľa článku 139 Ústavy sa zriadil post všeobecného ombudsmana – tzv. kancelára spravodlivosti ako nezávislého verejného činiteľa vymenúvaného na 7 rokov. Od roku 2007 kancelár tiež plní úlohu národného inštitútu na prevenciu zlého zaobchádzania, a od roku 2011 tiež rolu ombudsmana pre deti. Školského ombudsmana Estónsko nemá.

GRÉCKO

Podľa gréckeho *trestného zákonníka* sa mobbing a bossing (šikanovanie) považuje za **trestný čin**. V článku 312 sa o. i. uvádza, že kto pretrvávajúcim drsným správaním spôsobí tretej osobe fyzické poranenie alebo inú ujmu na fyzickom alebo duševnom zdraví, je potrestaný odňatím slobody.

Existujú aj špeciálne ustanovenia týkajúce sa šikanovania na pracovisku a v školách. Prvé z nich je označované ako obťažovanie a považuje sa za formu diskriminácie. Šikanovaním v školách sa zaoberá materiál „Rozvoj a funkcie siete na prevenciu a vyrovnanie sa so školským násilím a javmi šikanovania“ vydaný Ministerstvom školstva v roku 2014.

Inštitút školského ombudsmana doteraz v Grécku zavedený nebol. Od roku 2003 existuje **detský ombudsman** ako súčasť ústavou stanoveného nezávislého úradu gréckeho ombudsmana.

http://www.0-18.gr/adults/what-is-the-ombudsman?set_language=en

LUXEMBURSKO

Podľa *zákonníka práce* sa mobbing na pracovisku považuje za formu diskriminácie, keď sa prejavuje nežiaduce správanie, ktorého cieľom alebo účinkom je porušenie dôstojnosti osoby a vytváranie zstrašujúceho, nepriateľského, degradujúceho a ponižujúceho prostredia. Zákoník každý druh takéhoto správania zakazuje. V jeho článku 162-12 sa uvádza aj to, že opatrenia proti mobbingu musia byť zahrnuté **do všetkých kolektívnych zmlúv**.

Bol podaný návrh zákona, ktorý sa osobitne týka mobbingu na pracovisku (návrh zákona č. 4979), ale zatiaľ o ňom parlament nehlasoval.

V Luxembursku neexistujú právne špecifikácie týkajúce sa mobbingu na školách.

HOLANDSKO

Mobbing a bossing nie je právnym pojmom. Avšak keď zstrašovanie prekročí určitú hranicu, existujú rôzne právne možnosti vyrovnania sa týmto neuhom.

<https://www.onderwijsconsument.nl/is-pesten-straftbaar/>

Bezpečnosť (fyzickú a sociálnu) na pracovisku reguluje *zákon o pracovných podmienkach*:

<https://www.arboineuropa.nl/en/legislation/wetgeving-in-het-engels>

V Holandsku existuje iba inštitút národného ombudsmana, súčasťou jeho úradu je detský ombudsman.

POLSKO

Všetky záležitosti súvisiace s mobbingom a bossingom na pracoviskách i v školách sa riešia prostredníctvom **Pracovného súdu**. Neexistuje žiadna inštitúcia ombudsmana v oblasti vzdelávania.

LITVA

Neexistujú žiadne osobitné právne predpisy riešiace problematiku mobbingu a šikanovania na školách. Avšak existujú všeobecné rady a **usmernenia vypracované ministerstvom školstva**, aby sa zabránilo takémuto správaniu.

V Litve existuje iba inštitúcia ombudsmana pre deti.

NÓRSKO

Požiadavky týkajúce sa psychosociálneho prostredia pre zamestnancov sú regulované v *zákone o pracovnom prostredí*, a pre žiakov a učňov v *školskom zákone*.

Zákon o pracovnom prostredí ako [Act of 17 June 2005 relating to working environment, working hours and employment protection, etc.:](#)

Oddiel 4-3. Požiadavky týkajúce sa psychosociálneho pracovného prostredia

- *Práca sa má usporiadať tak, aby bola zachovaná integrita a dôstojnosť zamestnancov.*
- *Práca sa má usporiadať tak, aby sa zabezpečil kontakt a komunikácia s ostatnými zamestnancami.*
- *Zamestnanci nesmú byť vystavení obťažovaniu alebo inému nevhodnému správaniu.*
- *Zamestnanci musia, pokiaľ je to možné, byť chránení pred násilím, hrozbami a nežiaducimi deformáciami v dôsledku kontaktu s inými osobami. (...)*

Nórsko nemá národného ombudsmana pre vzdelávanie. Avšak, nórsky parlament sa 22. mája 2017 rozhodol požiadať vládu, aby predložila návrh na zriadenie inštitútu **miestneho školského ombudsmana proti šikanovaniu** buď v každom kraji, alebo v každom regióne. Minister školstva odpovedal, že vláda predloží návrh na zriadenie ombudsmanov na trvalej báze už v súvislosti so štátnym rozpočtom na rok 2018 pri zvážení jeho postavenia, kompetencií, statusu, financovania a pod.

Už skôr sa vyskytli miestne iniciatívy a v niektorých okresných mestách a v Oslo už vytvorili pozíciu miestneho ombudsmana proti šikanovaniu (*Mobbeombud*). Od jesene 2014 sa v štyroch krajinách uskutočnil dvojročný projekt s takýmito ombudsmanmi. Finančne ho podporovala národná vláda. Kompetencie a spôsob organizácie sa odlišovali. Takýto inštitút by sa mal zriadiť v každom okrese či regióne Nórska.

ŠVAJČIARSKO

Pojem mobbingu na pracovisku nie je predmetom osobitnej legislatívy, berie sa ako forma útoku na integritu osoby. *Zákon o práci* okrem iného vyžaduje od zamestnávateľov, aby prijali opatrenia na ochranu osobnej integrity zamestnanca. Súbor právnych základov, ktoré upravujú mnohé aspekty mobbingu, resp. obťažovania v práci: *zákon o práci v priemysle a obchode*, *zákon o ochrane zdravia*, *trestný zákon* a pod. Nevyskytuje sa v nich nič špecifické pre oblasť školstva. Rovnako neexistuje ani inštitút školského ombudsmana. V posledných rokoch vláda realizuje opatrenia na prevenciu násilia a šikanovania na školách.

KANADA

Neexistujú žiadne osobitné zákony ohľadom mobbingu a bossingu na pracovisku. Boli však zavedené niektoré opatrenia proti diskriminácii na pracovisku. Pozri nasledujúce časti *Zákonníka práce*, ktoré sa vzťahujú iba na federálne regulované vzťahy medzi zamestnávateľmi a zamestnancami:

- [Section 69](#)
- [Section 94](#)
- [Section 95](#)
- [Section 99](#)
- [Section 256](#)

Trestný zákonník poskytuje taktiež ochranu proti šikanovaniu.

V Kanade je vzdelávanie v kompetencii krajinských vlád. Neexistujú federálne právne predpisy alebo nariadenia o mobbingu a / alebo bossingu v školách. Avšak, niektoré provincie zaviedli zákony v boji proti šikanovaniu v školách. V niektorých prípadoch majú školské rady (inštitúcie zodpovedné za súbor škôl v určitom regióne) vlastné politiky v oblasti šikanovania.

Neexistuje žiadna regulácia na federálnej úrovni týkajúca sa školského ombudsmana. Avšak, každá provincia, s výnimkou Prince Edward Island, má ombudsmana, ktorý dohliada na mnoho inštitúcií a organizácií (vrátane škôl a školských rád) v rámci svojej provincie (napr. New Brunswick, Ontario, Alberta).

ZÁVER

Podobne ako v Slovenskej republike, väčšina analyzovaných štátov nemá osobitnú legislatívu týkajúcu sa mobbingu a bossingu na pracovisku (v školách) a nepozná ani tieto samotné pojmy. Problematika je však viac či menej priamo upravená inými relevantnými normami. Základné princípy o bezpečnosti pracovného prostredia a integrite osobnosti sú dané už v ústavách ako najvyšších zákonoch štátu. Kľúčový v danej problematike je ďalej *Zákonník práce* (zákon o práci, zákon o pracovnom prostredí...), zákon o ochrane zdravia, zákon o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a iné.

Občianskoprávnu a trestnoprávnu rovinu v danej veci postihujú *Občiansky zákon* a *Trestný zákon*. V niektorých štátoch sa dokonca stanovuje za takéto nevhodné správanie možnosť trestu odňatia slobody, prípadne vysokej pokuty.

Špecifickú legislatívu zakazujúcu šikanovanie ako formu diskriminácie potom predstavujú antidiskriminačný zákon, zákon o rovnosti, zákon o rodovej rovnosti, zákon o rovnakom zaobchádzaní, zákon o rovnosti príležitostí a podobne. Dávno sa však za diskrimináciu nepovažuje len sexuálne obťažovanie alebo šikanovanie z dôvodu pohlavia či inej farby pleti. Tzv. chránené charakteristiky sa kontinuálne rozširovali a dnes vystihujú takmer každú potenciálnu situáciu (národnosť, náboženstvo, rasa, politické a ideologické presvedčenie, vek, zdravotný stav a zdravotné postihnutie, rodinný stav a rodinné povinnosti, materstvo/otcovstvo, sociálna a ekonomická situácia, členstvo v združeníach, členstvo v odboroch, odborová aktivita...).

Zákony a predpisy chránia obeť i tých, ktorí obeť šikanovania pomáhajú (napr. svedkov takéhoto konania). Zároveň po novom stanovujú zamestnávateľom, vlastníkom a manažérom rozsiahle povinnosti v zabezpečení ochrany duševného a fyzického zdravia pracovníkov. Môžu ich trestať nielen za priame šikanovanie, ale aj za nečinnosť alebo za krytie takéhoto správania.

Zaujímavé ustanovenie má napríklad Chorvátsko, ktoré umožňuje obeť šikanovania na pracovisku prestať pracovať a obrátiť sa priamo na súd s podaním na ochranu svojich práv. Aj v tomto čase mu náleží príslušná mzda. V Luxembursku sa opatrenia proti mobbingu na pracovisku zahŕňajú do všetkých kolektívnych zmlúv.

Inštitút školského ombudsmana v rôznej forme majú najmä Česká republika (ako pracovníka ministerstva školstva vo veľmi podobnej situácii, v akej bol v rokoch 2015/2016 aj na Slovensku); ďalej Maďarsko, Francúzsko a Nórsko, podobný inštitút je prítomný aj v legislatíve Rakúska, rozpracovaná je táto oblasť tiež vo Švédsku, Fínsku a Írsku.

Problematike šikanovania na školách sa venuje najmä školská legislatíva (zákon o školách, školský zákon, zákon o vzdelávaní a podobne...), ale tiež vnútorné prepisy školy či kódexy správania. Niektoré štáty majú špeciálne programy na zaistenie bezpečnosti v školách a na vytvorenie vhodných fyzických aj psychických podmienok pre žiakov i učiteľov. Usilujú sa taktiež podporovať partnerstvo a spoluprácu žiakov, rodičov a učiteľov a s ich pomocou

riešiť vzniknuté problémy, respektíve predchádzať im. Nápomocní sú aj školskí psychológovia a školení poradcovia, prípadne supervízori s odbornými znalosťami na riešenie konfliktných situácií.

V praxi môžu problém šikanovania žiakov i pedagógov riešiť napr. školy samy, školská inšpekcia, dozorné orgány škôl, školské rady, miestne samosprávne orgány (volení politici), pracovníci ministerstva školstva a podobne. Obete sa však môžu obracať v niektorých prípadoch aj na políciu, súdy, pracovné súdy, inšpektoráty práce. V Estónsku existuje dokonca zákonná možnosť nainštalovať sledovacie zariadenia v budove školy, ak je podozrenie na nekalé správanie voči žiakom alebo učiteľom.

V takmer všetkých štátoch existuje inštitút ombudsmana (verejného ochrancu práv), ombudsmana pre rovnosť, kancelára spravodlivosti a podobne, do agendy ktorých je zväčša zahrnutá aj problematika škôl a pedagógov. Agendou šikanovania žiakov sa v mnohých krajinách zaoberá inštitút detského ombudsmana, ktorý je buď samostatným orgánom, alebo patrí pod úrad národného ombudsmana.

ZDROJE

1. <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/pub/about.do>
2. <https://www.employment.gov.sk/sk/praca-zamestnanost/vztah-zamestnanca-zamestnavateľa/zakonnik-prace/>
3. <https://www.minedu.sk/>
4. <http://www.snslp.sk/#menu=1429>
5. <https://www.pravnenoviny.sk/mobbing-a-bossing-sikana-na-pracovisku>
6. <https://www.zborovna.sk/novinky/blog.php?action=show&id=1744>
7. internetové stránky uvádzaných v prípadových štúdiách jednotlivých štátov
8. MARTINKOVIČOVÁ, I.: Mobbing – stigma modernej spoločnosti. Bratislava : Vysoká škola sociálnej práce Svätej Alžbety, 2008.

Bratislava 13. septembra 2017