



Odborný článok

Pracovná pohoda v tieni šikany – právne aspekty náhrady nemajetkovej ujmy obetí

Workplace Well-Being in the Shadow of Workplace Bullying – Legal Aspects of Non-Pecuniary Damage Compensation for Victims

Denisa Rudžiková, Janka Liptáková

Mgr. Denisa Rudžiková, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Právnická fakulta - Katedra pracovného práva a práva sociálneho zabezpečenia. Príspevok bol vypracovaný v rámci riešenia projektu VVGS-2023-2716 "Pohoda budúcich učiteľov v kontexte používania sociálnych sietí, pracovnoprávných vzťahov a inklúzie na pracovisku" a grantového projektu VEGA-1/0291/23 "Legislatívne výzvy pre pracovné právo pri tvorbe diverzných a inkluzívnych pracovísk".

Mgr. Janka Liptáková, interná doktorandka, Katedra psychológie, Filozofická fakulta, Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach, Slovenská republika.

Anotace

Príspevok sa zaoberá problematikou pracovnej pohody (ang. well-being) zamestnancov, s dôrazom na právne aspekty ochrany proti šikane. Well-being predstavuje koncept zahŕňajúci tri prepojené zložky – životnú spokojnosť, príjemný a nepríjemný afekt spojený s náladami a emóciami. Pracovné prostredie zásadným spôsobom ovplyvňuje nielen pracovnú pohodu zamestnancov, ale aj ich psychické a fyzické zdravie. Cieľom príspevku je poukázať na prepojenie medzi kvalitou pracovného prostredia, ochranou zamestnancov pred šikanou a diskrimináciou a ich celkovou pohodou, pričom príspevok špecificky poukazuje na pracovné prostredie pedagogických zamestnancov, ktorí patria medzi skupiny najviac ohrozené šikanou na pracovisku. Pedagogickí zamestnanci sú vystavení zvýšenému riziku vyhorenia, tlaku na výkon a rastúcemu počtu prípadov diskriminácie v školskom prostredí. Osobitná časť príspevku sa zameriava na právnu ochranu obetí šikany a ich možnosti uplatňovania náhrady nemajetkovej ujmy. Kriticky hodnotí aktuálnu právnu úpravu, poukazuje na jej nedostatky a prináša návrhy de lege ferenda, ktoré zahŕňajú potrebu presného vymedzenia šikany na pracovisku a rozšírenia obráteného dôkazného bremena. Cieľom návrhov je posilniť ochranu zamestnancov a podporiť vytváranie spravodlivého a bezpečného pracovného prostredia.

Kľúčové slová: šikana na pracovisku, náhrada nemajetkovej ujmy, pracovná pohoda, právna ochrana zamestnancov

Annotation

The paper addresses the issue of employee workplace well-being, with an emphasis on the legal aspects of protection against workplace bullying. Well-being is a concept encompassing three interconnected components: life satisfaction, pleasant and unpleasant affect associated with moods and emotions. The work environment significantly impacts not only employees' workplace well-being but also their mental and physical health. The aim of the paper is to highlight the connection between the quality of the work environment, the protection of employees from bullying and discrimination, and their overall well-being. The paper specifically emphasizes the work environment of pedagogical employees, who are among the groups most vulnerable to workplace bullying. Pedagogical employees face an increased risk of burnout, performance pressure, and a growing number of discrimination cases in the school environment. A special part of the paper focuses on the legal protection of bullying victims and their possibilities for claiming compensation for non-material damage. It critically evaluates the current legal framework, points out its shortcomings, and provides de lege ferenda proposals. These include the need for a precise definition of workplace bullying and the extension of the reverse burden of proof. The proposals aim to strengthen employee protection and support the creation of a fair and safe work environment.

Keywords: Workplace bullying, non-material damage compensation, workplace well-being, legal protection of employees

Úvod

Duševné zdravie a inklúzia zamestnancov sa stávajú kľúčovými piliermi úspešného pracoviska súčasnosti. Téma inklúzie zamestnancov patrí bezpochyby k aktuálnym a široko diskutovaným otázkam, najmä z dôvodu, že zamestnávateľia si pomaly, no isto uvedomujú, že na prilákani kvalitných pracovníkov nestačí poskytnúť len zákonom garantovaný minimálny štandard. Je nevyhnutné dbať na budovanie príjemného pracovného prostredia, v ktorom sa zamestnanci budú cítiť vítaní a ocenení. Na druhej strane duševné zdravie stále patrí medzi značne tabuizované témy, a to aj napriek skutočnosti, že podľa Svetovej zdravotníckej organizácie trpí každý štvrtý človek počas svojho života nejakou formou duševnej poruchy a 1 z 8 ľudí na svete žije s duševnou chorobou.¹ S prihliadnutím na skutočnosť, že v práci trávim v hrubom odhade 21 % nášho ročného času, má pracovné prostredie zásadný vplyv na duševné zdravie zamestnancov - a to buď pozitívny alebo negatívny. Firmy, ktoré ignorujú duševné zdravie a inklúziu, tak riskujú nielen stratu talentov, ale aj stratu svojej konkurenčnej výhody na trhu, zníženie produktivity a zvýšenie nákladov spoločnosti.

V tomto smere sú učitelia jednou z najdôležitejších, no zároveň najviac ohrozených skupín, pokiaľ ide o duševné zdravie na pracovisku. Sú nositeľmi vedomostí, mentormi a často aj oporou pre svojich žiakov, no pri tom všetkom sa často zabúda na ich vlastné duševné zdravie a pohodu. Zo strany vedenia školy, rodičov a spoločnosti sú často vystavení množstvu negatívnych a urážlivých komentárov. Vysoké pracovné zaťaženie a tlak na výkon môžu viesť k chronickému stresu, čo zvyšuje riziko duševných porúch, ako sú úzkosť a depresia. Nedostatok kontroly nad prácou a nereálne očakávania môžu zase prispieť k pocitu bezmocnosti, ktorý je často spojený s vyhorením.² V porovnaní s ostatnými pracovníkmi, ako sú analytici, účtovníci, sekretárky, učitelia zažívajú nižšiu úroveň psychického, fyzického zdravia, nižšiu úroveň pracovnej spokojnosti, vyššiu úroveň pracovného stresu a syndrómu vyhorenia.³ Vysoká miera stresu u učiteľov negatívne a zásadne vplýva na ich duševné zdravie. Medzi najviac uvádzané zdroje stresu v učiteľskej profesii patria: podmienky na pracovisku, pracovný čas, nedostatok osobného naplnenia, konflikty, byrokracia, rezistencia voči zmene, nedostatočná komunikácia a morálka. V dôsledku povinností kladených na učiteľskú profesiu, je učiteľstvo v súčasnosti vnímané ako jedno z najviac stresujúcich povolání.⁴ Vnímaná kvalita práce a s ňou súvisiaca pracovná spokojnosť sú významnými

¹ SVETOVÁ ZDRAVOTNÍCKA ORGANIZÁCIA (WHO), *Mental disorders*, september 2022. Citované dňa: 30.8.2024. Dostupné online na: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>.

² GIBSON, S. *Stress, Burnout, Anxiety and depression: How they impact on the mental health and wellbeing of teachers and on learner outcomes*. Literature Review, október 2021. Citované dňa: 30.8.2024. Dostupné online na: <https://www.educationsupport.org.uk/media/qeupkgep/literature-review-stress-anxiety-burnout-and-depression-impact-on-teachers-and-on-learner-outcomes.pdf>.

³ JOHNSON, S. et al. The experience of work-related stress across occupations. In: *Journal of Managerial Psychology*, 20. vydanie. Bingley: Emerald, 2005, s. 178–187. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <https://doi.org/10.1108/02683940510579803>.

STOEGER, J., D. RENNERT. Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. In: *Anxiety, Stress, & Coping*. 21. vydanie. Londýn: Routledge, 2007, s. 37–53. Citované dňa 28.8.2024. Dostupné online na: <https://doi.org/10.1080/10615800701742461>.

⁴ HOLMES, E. *Teacher well-being: Looking After Yourself and Your Career in the Classroom*. Hove: Psychology Press, 2005, s. 224.

prediktormi celkovej pohody jednotlivca. Pohoda na pracovisku je pre organizácie mimoriadne dôležitá vzhľadom na to, že úroveň pracovnej pohody môže predchádzať duševným chorobám a podporovať celkovú pohodu zamestnancov. Vysoká miera pohody zamestnancov podporuje prežívanie pozitívnych emócií, čo robí ľudí šťastnejšími, produktívnejšími a v určitých profesiách zohráva kľúčovú úlohu pri pracovnej spokojnosti a následne ovplyvňuje aj zotrvanie v profesii. Zároveň, prežívanie pohody u učiteľov má pozitívny vplyv na výchovno-vzdelávací proces, úsilie a výsledky študentov.⁵ Alarmujúce štatistiky však ukazujú, že až 36 % učiteľov uvažovalo o odchode zo svojho zamestnania v školskom roku 2023–2024. Motívom týchto úvah boli rôzne faktory, predovšetkým však išlo o stres z práce.⁶ Osobitnú pozornosť je potrebné venovať aj negatívnym javom, ktoré podkopávajú duševné zdravie a pracovnú pohodu učiteľov. Patria sem šikana a iné sociálno-patologické javy na pracovisku, ktoré majú nielen individuálne, ale aj systémové dôsledky. Táto problematika tvorí ústrednú tému tohto príspevku, pričom osobitný dôraz kladíme na analýzu ich dopadu na pracovnú pohodu a možnosti právnej ochrany obetí.

1. Šikana na pracovisku ako negatívny faktor

Šikana na pracovisku predstavuje vážny problém, ktorý zásadne ovplyvňuje pracovnú spokojnosť a celkovú pohodu zamestnancov. Napriek tomu, že o šikane sa často hovorí v súvislosti so žiakmi, učitelia sú rovnako vystavení šikanovaniu zo strany kolegov, vedenia školy, rodičov či dokonca samotných žiakov. Informatívne správy Inšpektorátu práce Slovenskej republiky prinášajú znepokojivé údaje, ktoré odrážajú rastúci výskyt tohto javu. Napríklad v roku 2023 zaznamenal Inšpektorát práce Prešov 50 % nárast podaní v oblasti školstva oproti predchádzajúcemu roku, pričom podania z tejto oblasti spolu s maloobchodom tvorili nadpolovičnú väčšinu všetkých doručených sťažností týkajúcich sa diskriminácie.

Najčastejšie podania zahŕňali obvinenia z bossingu (práca pod nátlakom nadriadeného zamestnanca), šikany a diskriminácie, ktoré sa prejavovali zadávaním nesplniteľných úloh, obmedzením prístupu k pracovným zdrojom, verejným ponižovaním, krivým obviňovaním či verbálnymi útokmi. Tieto prejavy sú v školskom prostredí zvlášť znepokojujúce, keďže môžu mať výrazne negatívny vplyv nielen na psychické zdravie učiteľov, ale aj na kvalitu vzdelávacieho procesu.⁷ Zahraničné výskumy potvrdzujú, že mobbing na pracovisku má priamy vplyv na emocionálne vyčerpanie učiteľov a negatívne koreluje s ich osobnými úspechmi. Najčastejšie formy mobbingu u učiteľov zahŕňajú nespravodlivú kritiku,

⁵ DREER, B. Teachers' well-being and job satisfaction: the important role of positive emotions in the workplace. In: *Educational Studies*. 50. vydanie. Londýn: Routledge, 2021, s. 61–77. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <https://doi.org/10.1080/03055698.2021.1940872>.

⁶ DOAN, S, E. D. STEINER, and R. PANDEY. *Teacher Well-Being and Intentions to Leave in 2024: Findings from the 2024 State of the American Teacher Survey*. Santa Monica, CA: RAND Corporation, 2024. Citované dňa 28.8.2024. Dostupné online na: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1108-12.html.

⁷ NÁRODNÝ INŠPEKTORÁT PRÁCE. *Informatívna správa o diskriminácii a rodovej rovnosti v pracovnoprávných vzťahoch za rok 2023*, marec 2024. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2024/03/Informativna-sprava-o-diskriminacii-a-rodovej-rovnosti-v-pracovnopravných-vztťahoch-za-rok-2023.pdf>.

ignorovanie úspechov, či vyrušovanie počas práce.⁸ Takéto prostredie prispieva k poklesu ich pracovnej spokojnosti a môže viesť k vážnym dôsledkom na duševnom a fyzickom zdraví. Šikana môže spôsobovať následky v podobe pocitov úzkosti, strachu, hnevu, beznádeje, nedostatku radosti a znižovania sebavedomia. Obete sa cítia byť umlčané, ponižované, diskriminované či izolované. U obetí sa môžu rozvinúť poruchy spánku, stravovania, úzkostné poruchy, syndróm vyhorenia a depresie.⁹ Najzávažnejším dôsledkom je samovražda spôsobená šikanou na pracovisku. Pravdepodobne kvôli spomínaným emočným ťažkostiam, štúdie tiež medzi šikanovanými identifikovali väčšie používanie hypnotík, ako aj väčšie používanie psychotropných látok všeobecne.¹⁰ So stresom sa spája aj zvýšený počet psychosomatických porúch, ktoré s ním súvisia. Fyzické zdravie preto predstavuje druhú oblasť, ktorú môže zasiahnuť šikana na pracovisku. Sem sa zaraďujú bolesti krku, pohybového aparátu a akútna bolesť - afybrómia.¹¹ Medzi ďalšie dôsledky patria kardiovaskulárne ochorenia, zvieravé pocity pri dýchaní, diabetes, kožné ochorenia, ochorenia zažívacieho traktu v podobe ochorení žalúdka a čriev, poruchy vyprázdňovania a močenia.¹²

Ako vyplýva z uvedeného, šikana na pracovisku môže spôsobiť závažné negatívne dôsledky predovšetkým na duševnom zdraví zamestnancov. Závažné dopady šikany na pracovisku, predovšetkým na duševné zdravie, vyvolávajú otázku, či má dotknutá osoba možnosť žiadať náhradu za utrpenie spôsobené zásahom do jej duševného zdravia a či právny systém poskytuje adekvátne nástroje na ochranu a odškodnenie obetí. V nasledujúcej časti článku sa preto budeme venovať možnostiam a prípustnosti uplatnenia náhrady nemajetkovej ujmy spôsobenej šikanou na pracovisku.

2. Možnosti náhrady nemajetkovej ujmy obetí šikany na pracovisku

Na úvod je pre jasnosť výkladu potrebné uviesť, že vo vnútroštátnom právnom systéme Slovenskej republiky neexistuje žiadna právna norma, ktorá by vymedzovala, používala alebo sa priamo zaoberala pojmami šikana na pracovisku, mobbing alebo bossing. Logicky teda neexistuje ani žiadna právna norma, ktorá by výslovne priznávala náhradu (peňažnú či inú) jej obetiam. Pri úvahách o možnostiach uplatňovania náhrady však možno vychádzať

⁸ TANHAN, F. a Z. ÇAM. *The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels*. 2011, 2704-2709. Citované dňa: 29.11.2024. Dostupné online na: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.04.174>

⁹ MACINTOSH, J., J. WUEST, M. M. GRAY, and S. ALDOUS. *Effects of Workplace Bullying on How Women Work*. In: *Western Journal of Nursing Research*. 2010, 10, s. 3. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.851.5340&rep=rep1&type=pdf>

¹⁰ SANSONE, R. A., and L. A. SANSONE. *Workplace Bullying: A Tale of Adverse Consequences*. In: *Innovation in clinical neuroscience*. 2015, 12, s. 32–37. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4382139/>

¹¹ FEJÓ, F. R., D. D. GRÄF, N. PEARCE, and A. G. FASSA. *Risk Factors for Workplace Bullying: A Systematic Review*. In: *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2019, 16, s. 1 – 2. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6603960/>

¹² KARIKOVÁ, S. a E. NÁBĚLKOVÁ. *Mobbing – špecifická forma násilia v edukačnom prostredí*. In: *Psychologie a její kontexty*. 2010, 1, s. 7. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: http://psychkont.osu.cz/fulltext/2010/Karikova,Nabelkova_2010_1.pdf

hneď z niekoľkých právnych predpisov, ktoré s danou problematikou súvisia a je možné ich pri riešení šikany na pracovisku aplikovať.

Antidiskriminačný zákon

V prípade, ak sa zamestnanec stane obeťou šikany na pracovisku, vo väčšine prípadov prvotné úvahy zainteresovaných smerujú k aplikácii antidiskriminačnej legislatívy. Dôvodom týchto úvah je predovšetkým presvedčenie, že s obeťou šikany bolo v pracovnoprávných vzťahoch zaobchádzané odlišne – menej priaznivo ako s ostatnými zamestnancami, čím došlo k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania. Ako vyplýva zo základných zásad zákona č. 311/2001 Z.z. Zákonník práce v znení neskorších predpisov (ďalej ako „Zákonník práce“ alebo „ZP“), konkrétne čl. 1, fyzické osoby majú právo na spravodlivé a uspokojivé pracovné podmienky v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov osobitným zákonom č. 365/2004 o rovnakom zaobchádzaní v niektorých oblastiach a o ochrane pred diskrimináciou a o zmene a doplnení niektorých zákonov (antidiskriminačný zákon). Podľa neho je zamestnávateľ v pracovnoprávných vzťahoch povinný zaobchádzať so zamestnancami v súlade so zásadou rovnakého zaobchádzania ustanovenou pre oblasť pracovnoprávných vzťahov antidiskriminačným zákonom. Antidiskriminačný zákon (ďalej len „ADZ“) predstavuje komplexnú právnu úpravu týkajúcu sa zásady rovnakého zaobchádzania. Vytvára spoločný právny základ pre dodržiavanie tejto zásady v celom právnom poriadku Slovenskej republiky. Pôsobí v oblasti sociálneho zabezpečenia, vzdelávania či pracovnoprávných a obdobných právnych vzťahov.¹³

Ako sme už predznamenal, šikana na pracovisku môže mať mnoho podôb a prejavov. Keďže ide o dlhodobý časový dej tvorený opakujúcimi sa nepriateľskými prejavmi, nie je vylúčené, že niektoré z nich môže predstavovať aj priamu či nepriamu diskrimináciu. Avšak o šikane na pracovisku v pravom slova zmysle, v zásade nemôžeme hovoriť iba ako o diskriminácii, keďže nejde o jedno konanie/nekonanie, ktoré spôsobuje, že s osobou je zaobchádzané menej priaznivo. Šikana na pracovisku tak môže zahŕňať aj prejavy diskriminácie, ale sama o sebe vo väčšine prípadoch nie je výlučne diskrimináciou. V intenciách ADZ tak v tejto súvislosti prichádza na úvahy obťažovanie podľa § 2a ADZ. Obťažovanie podľa § 2a ods. 4 je také správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti.¹⁴

Súvislosť medzi šikanou na pracovisku a obťažovaním tak môžeme vidieť v tom smere, že šikanu môžeme považovať za jednu z foriem obťažovania. Obťažovanie predstavuje neželané správanie zasahujúce do dôstojnosti zamestnanca, voči ktorému správanie smeruje. V odbornej verejnosti panuje názorový rozpor v tom, či na to, aby sme mohli klasifikovať určité správanie (šikanu na pracovisku) ako obťažovanie v zmysle ADZ je potrebná prítomnosť diskriminačného dôvodu alebo nie. V zásade však prevažuje názor, že obťažovanie je iba forma diskriminácie a preto je diskriminačný dôvod nevyhnutný.

¹³ ADZ - § 2

¹⁴ Tamtiež

Krajský súd Trnava v rozhodnutí sp. zn. spis. zn. 10CoPr/1/2019, zo dňa 27. 09. 2019 uviedol, že dodržiavanie zásady rovnakého zaobchádzania spočíva v zákaze diskriminácie z určitých dôvodov, pričom spôsoby diskriminačného konania vymedzuje ADZ jednotlivými formami diskriminácie. Medzi tieto formy patrí aj tzv. obťažovanie, ktoré je definované ako správanie, v dôsledku ktorého dochádza alebo môže dôjsť k vytváraniu zastrašujúceho, nepriateľského, zahanbujúceho, ponižujúceho, potupujúceho, zneuctujúceho alebo urážajúceho prostredia a ktorého úmyslom alebo následkom je alebo môže byť zásah do slobody alebo ľudskej dôstojnosti. Pod túto formu diskriminácie možno zaradiť aj prípady šikany. Aby určité správanie, konanie alebo určitá situácia bola porušením zásady rovnakého zaobchádzania, Antidiskriminačný zákon vyžaduje splnenie podmienok, ktorými sú diskriminačný dôvod, oblasť a forma diskriminácie. V rámci posúdenia porušenia zásady rovnakého zaobchádzania je preto namietané konanie potrebné vždy posúdiť z hľadiska kumulatívneho splnenia týchto podmienok.¹⁵ Súd v tomto rozhodnutí deklaroval názor, že uplatňovanie kvalifikovanie šikana na pracovisku ako obťažovanie v zmysle ADZ je nevyhnutná prítomnosť diskriminačného dôvodu.

Na druhej strane v rozhodnutí Okresného súdu Bratislava IV, sp.zn. 11Cpr/1/2012, zo dňa 06.06. 2018 súd uviedol, že obťažovanie je z hľadiska právnej ochrany chránenej osoby na rovnakej úrovni ako samotná diskriminácia. Forma obťažovania pritom nie je rozhodujúca a obťažovanie je porušením dôstojnosti osoby zamestnanca, ktoré sa prelína so šikanovaním, ak sa obťažovanie uskutočňuje často a trvá dlhší čas. Pri obťažovaní sa nevyžaduje porovnávanie sa s inými zamestnancami. Rozpor so zákonom je priamo v konaní samotnom, nie v porovnávaní s inými konaniami. Uviedol však aj názor, že šikanovanie treba odlíšiť od diskriminácie. Diskriminácia primárne spočíva v tom, že diskriminovaný zamestnanec je nositeľom určitého znaku. Ak je zamestnanec prenasledovaný z iného dôvodu, nemôže ísť o diskrimináciu, ale o šikanovanie. Súd v tomto rozsudku uviedol názor, že obťažovanie je postavené na úroveň diskriminácie, avšak nevyžaduje diskriminačný dôvod.¹⁶

V tomto smere sa prikláňame k názoru, že nato aby sme mohli považovať šikanu na pracovisku za obťažovanie upravené v rámci antidiskriminačnej legislatívy, je nutné prepojenie obťažovania s určitým diskriminačným dôvodom. Ako podporný argument týchto úvah môžeme využiť nielen znenie Smernica Rady 2000/78/ES z 27. novembra 2000, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre rovnaké zaobchádzanie v zamestnaní a povolani, ale aj príklad českej legislatívy. Český antidiskriminačný zákon v § 4 ods. 1 definuje obťažovanie ako neželané správanie spojené s diskriminačnými dôvodmi uvedenými v § 2 ods. 3. Česká zákonná formulácia obťažovania tak poskytuje pevný základ na zdôraznenie, že právna kvalifikácia obťažovania je úzko spojená s existenciou diskriminačného dôvodu, čo je dôležité zohľadniť aj pri procesoch dokazovania. V tejto súvislosti je však potrebné uviesť, že osobitosťou slovenskej legislatívy je zahrnutie pojmu „iné postavenie“ medzi diskriminačné dôvody, čo umožňuje širšie využitie antidiskriminačnej legislatívy prostredníctvom tohto kritéria vo viacerých prípadoch. Ústavný súd SR vo svojom rozhodnutí sp. zn. PL ÚS 1/2012 konštatoval, že pojem „iné postavenie“ umožňuje rozšíriť množinu zakázaných dôvodov diskriminácie aj o ďalšie kritériá, ktoré nie sú výslovne uvedené v ústave. Tieto dôvody

¹⁵ Rozsudok Krajského súd Trnava, sp. zn. spis. zn. 10CoPr/1/2019, zo dňa 27. 09. 2019.

¹⁶ Rozsudok Okresného súdu Bratislava IV, sp.zn. 11Cpr/1/2012, zo dňa 06.06. 2018.

nemusia byť nevyhnutne spojené s nemennými vlastnosťami človeka, ako by sa mohlo na prvý pohľad zdať, ale môže zahŕňať aj dôvody vyplývajúce z osobných rozhodnutí či voľby odrážajúcej osobnostné rysy jednotlivca.¹⁷ Uvedený dôvod tak umožňuje širšie praktické využitie antidiskriminačnej legislatívy aj v prípadoch šikany na pracovisku. V praxi pôjde najčastejšie o prípady bossingu, teda prípady, keď nadriadený zamestnanec zneužíva nižšie postavenie iného zamestnanca.

Zamestnanec, ktorému v dôsledky šikany na pracovisku vznikla nemajetková ujma, môže využiť možnosti právnej ochrany vo veciach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania upravené práve v ADZ. Ide o tzv. negatívnu žalobu - žaloba na zdržanie sa neoprávneného zásahu do práva. Tá je však prípustná iba v prípade, ak neoprávnený diskriminačný zásah stále trvá. Do úvahy prichádza taktiež reštitučná žaloba. Ide o žalobu domáhajúcu sa nápravy protiprávneho stavu, odstránenia následku protiprávneho konania. Obe žaloby však žiadnym spôsobom nekompenzujú zásah do nemajetkovej sféry zamestnanca. Na to slúži satisfakčná žaloba - v prípadoch, ak by primerané zadosťučinenie nebolo dostačujúce, najmä ak nedodržaním zásady rovnakého zaobchádzania bola značným spôsobom znížená dôstojnosť, spoločenská vážnosť alebo spoločenské uplatnenie poškodenej osoby môže sa domáhať aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch. Sumu náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch určí súd s prihliadnutím na závažnosť vzniknutej nemajetkovej ujmy a všetky okolnosti, za ktorých došlo k jej vzniku.¹⁸ Peňažnú náhradu za nemajetkovú ujmu spôsobenú šikanou na pracovisku je tak možné priznať iba vtedy, ak by sa iné možnosti nápravy a uspokojenia šikanovaného pracovníka nejavili ako postačujúce a ak by šikanovaním utrpela šikanovaná osoba inú ujmu, morálnu, zníženie dôstojnosti, zníženie vážnosti v spoločnosti, ktoré nemožno reparaovať inými zákonom predpokladanými spôsobmi - návratom do pôvodného stavu, odstránením závadného stavu alebo ospravedlnením. Ide teda o nárok, ktorý prichádza do úvahy, keď iné možnosti nápravy zlyhali alebo nie sú možné. Využitie tejto možnosti je možné aj pri psychických dôsledkoch na zdraví zamestnanca, avšak ako sme už uviedli, iba v prípade, ak je šikanovanie zamestnanca založené na diskriminačnom dôvode.

Ochrana osobnosti

Ďalšou možnosťou náhrady nemajetkovej ujmy spôsobenej šikanou na pracovisku predstavuje právna úprava ochrany osobnosti. V zmysle § 11 zákona č. 40/1964 Zb. Občiansky zákonník v znení neskorších predpisov (ďalej ako „OZ“), má fyzická osoba právo na ochranu svojej osobnosti, najmä života a zdravia, občianskej cti a ľudskej dôstojnosti, ako aj súkromia, svojho mena a prejavov osobnej povahy.¹⁹ Obdobne ako v prípade ADZ, aj OZ umožňuje šikanovanému zamestnancovi, aby sa cestou súdu domáhal najmä toho, aby sa upustilo od neoprávnených zásahov do práva na ochranu jeho osobnosti, aby sa odstránili následky týchto zásahov a aby mu bolo dané primerané zadosťučinenie. Pokiaľ takéto zadosťučinenie nebolo dostačujúce najmä preto, že bola v značnej miere znížená

¹⁷ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. PL. ÚS 1/2012 z 3. júla 2013.

¹⁸ ADZ - § 9.

¹⁹ OZ - § 11.

dôstojnosť fyzickej osoby alebo jej vážnosť v spoločnosti, má fyzická osoba tiež právo na náhradu nemajetkovej ujmy v peniazoch.²⁰ Aj v prípade úpravy obsiahnutej v OZ náhrada nemajetkovej ujmy v peniazoch predstavuje až krajný prostriedok nápravy, teda iba tam, kde nastal stav, ktorý nie je možné napraviť inak a zároveň zásah do osobnej sféry zamestnanca bol v značnej miere. Obeť šikany môže využiť túto možnosť v prípade, ak postup podľa ADZ neprichádza do úvahy, teda pri absencii diskriminačného dôvodu.

S predostretou ďalšou možnosťou právnej ochrany nastáva otázka, čo v prípade, ak diskriminačný dôvod pri šikane na pracovisku existuje? Je možný súbeh žaloby podľa ADZ a žaloby na ochranu osobnosti podľa OZ? Konzumujú sa tieto nároky? V tomto prípade zastávame názor, že je ten istý skutkový dej môže v niektorom prípade zakladať zároveň tak nárok na náhradu ujmy spôsobenej diskriminačným správaním ako aj nárok na náhradu nemajetkovej ujmy spôsobenej fyzickej osobe na jej osobnostných právach. Tieto nároky treba dôsledne rozlišovať a pri ich posudzovaní mať na zreteli nielen odlišnosť vzťahov, z ktorých sú vyvodzované, ale tiež rozličnosť právnej úpravy, ktorá sa na ne vzťahuje. Kým náhrada nemajetkovej ujmy v žalobe na ochranu osobnosti je určená na kompenzáciu ujmy, ktorá vznikla zásahom do osobnostných práv ako sú česť, dôstojnosť, súkromie alebo zdravie, náhrada nemajetkovej ujmy v žalobe na ochranu pred diskrimináciou je určená na kompenzáciu ujmy spôsobenej diskriminačným správaním. Môže ísť o ujmu spojenú so stresom, pocitom menejcennosti alebo iné negatívne následky spôsobené diskrimináciou. Podľa nášho názoru je náhradu oboch nárokov potrebné a nevyhnutné dôsledne odlišovať. Šikanovaný zamestnanec má tak možnosť žiadať náhradu nemajetkovej ujmy v rámci oboch konaní, pokiaľ pôjde o rôzne aspekty spôsobenej ujmy.

Podanie oboch žalôb zároveň umožňuje komplexne riešenie situáciu šikany na pracovisku, ktorá zahŕňa diskriminačné praktiky. Zamestnanec tak môže dosiahnuť morálne zadostučinenie, zastavenie šikany, odstránenie diskriminačných praktík a aj finančné odškodnenie. Využitím súbehu žalôb sa zároveň zvyšuje šanca na úspech, pretože súd môže posúdiť širší kontext prípadu a zohľadniť všetky relevantné právne aspekty. Pri priznávaní náhrady nemajetkovej ujmy súd dôkladne preskúma, či nedochádza k duplicitnému odškodneniu za tú istú ujmu, teda bude sa snažiť zabrániť situácii, kedy by bola priznaná dvojnásobnú náhradu za zásah do rovnakého práva. Pri podávaní oboch žalôb je tak dôležité dôkladne odôvodniť, aké konkrétne ujmy zamestnancovi vznikli v dôsledku zásahu do osobnostných práv a aké v dôsledku diskriminácie. Tým sa zabezpečí, že súd bude schopný priznať náhradu za oba druhy ujmy, pokiaľ budú opodstatnené. Rozhodnutie o výške náhrady nemajetkovej ujmy tak v žiadnom prípade nepredstavuje ľubovôľu sudcu. Výšku náhrady nemajetkovej ujmy určí súd po dôkladnom zvážení všetkých okolností prípadu a predovšetkým po posúdení intenzity zásahu na chráneného práva. Ako vyplynulo z Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky, sp. zn. III. ÚS 288/2017 z 5. decembra 2017, pri určovaní sumy nemajetkovej ujmy spôsobenej zásahom do ochrany osobnosti musia všeobecné súdy zároveň zohľadňovať svoju vlastnú rozhodovaciu činnosť a teda v súlade s princípom rovnosti rozhodovať v porovnateľných veciach rovnako a v ich judikatúre by tak mal existovať vzťah priamej úmernosti medzi závažnosťou ujmy a výškou priznanej

²⁰ Tamtiež.

náhrady.²¹ Na tomto mieste však môžeme konštatovať, že vzhľadom na nízky počet súdnych rozhodnutí, ktoré by sa zaoberali šikanou na pracovisku (nehovoriac už priamo o náhrade nemajetkovej ujmy v peniazoch) je možné konštatovať, že v Slovenskej republike doposiaľ nie je judikovaná primeraná výška náhrady, ktoré by sa mala šikanovanému zamestnancovi priznať.

Všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa

Tretím, pomerne menej využívaným právnym nástrojom, ktorým sa zamestnanec môže domáhať náhrady spôsobenej nemajetkovej ujmy, je všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa za škodu podľa § 192 Zákonníka práce. Táto úprava stanovuje, že zamestnávateľ zodpovedá za škodu, ktorá vznikla zamestnancovi porušením právnych povinností alebo úmyselným konaním proti dobrým mravom pri plnení pracovných úloh či v priamej súvislosti s nimi. V tejto súvislosti sa môže natískať otázka, či je možné ujmu na duševnom zdraví považovať za škodu v zmysle uvedenej legislatívy. Ústavný súd v tomto smere zdôraznil, že pri výklade právnych ustanovení je nevyhnutné vyhnúť sa formalistickému prístupu a zamerať sa na ich účel, pričom je potrebné zohľadniť ochranu práv a základné princípy právneho štátu²², a zároveň uviedol, že pojem „škoda“ v slovenskom právnom poriadku možno chápať v širšom zmysle, zahŕňajúc nielen materiálnu ujmu, ale aj nemajetkovú ujmu, vrátane zásahov do duševného zdravia.²³ Pri poskytnutí náhrady je pri tejto možnosti potrebné vychádzať aj z § 217 ZP, ktorý stanovuje, že zamestnávateľ je povinný nahradiť zamestnancovi skutočnú škodu, a to v peniazoch, ak škodu neodstráni uvedením do predchádzajúceho stavu. Ak ide o inú škodu na zdraví ako z dôvodu pracovného úrazu alebo choroby z povolania, platia pre spôsob a rozsah jej náhrady ustanovenia o pracovných úrazoch s tým obmedzením, že jednorazové odškodnenie pozostalým nepatrí.²⁴ Z komentárovej spisby vyplýva, že ide o staršie ustanovenie, ktoré v súčasnej dobe nemá v praxi využitie.²⁵ Napriek tejto skutočnosti sa prikláňame k názoru, že renesancia tohto ustanovenia môže nastať práve pri jeho využití pri prípadoch odškodňovania obetí šikany na pracovisku, ktorým bola spôsobená psychická ujma na zdraví. Podobné prístupy možno nájsť aj v rozhodovacej praxi českých súdov. V posledných rokoch sa české všeobecné súdy zaoberali žalobami zamestnancov, ktorí žiadali náhradu škody na duševnom zdraví spôsobenej šikanou, pričom tieto prípady neboli priamo spojené s pracovnými úrazmi. Tieto rozhodnutia ukazujú, že všeobecná zodpovednosť zamestnávateľa môže byť efektívnym nástrojom na odškodnenie v prípadoch, kde iné právne mechanizmy zlyhali alebo neboli použiteľné.

Proces dokazovania a jeho úskalía v prípadoch šikany

V súdnych sporoch týkajúcich sa šikany na pracovisku je proces dokazovania kľúčovým prvkom, ktorý môže rozhodnúť o úspechu alebo neúspechu žalobcu. Takéto spory sú totiž

²¹ Nález Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. III. ÚS 288/2017 z 5. decembra 2017.

²² Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. I. ÚS 155/2017 z 31. augusta 2017.

²³ Nálezu Ústavného súdu Slovenskej republiky sp. zn. II. ÚS 695/2017 z 05. decembra 2018.

²⁴ ZP.

²⁵ DOLOBÁČ, M. a kol. Zákonník práce. Veľký komentár. Žilina: EUROKÓDEX, s.r.o., 2023, s. 785.

často charakterizované dôkaznou núdzou. Šikanózne správanie býva skryté a prebieha v situáciách, kde nie sú prítomní svedkovia alebo je dôkazné bremeno oslabené nedostatkom fyzických dôkazov, ako sú e-maily či záznamy. Zvyčajne ide o tzv. „tvrdenie proti tvrdeniu“, kde svedkovia môžu mať obavy vypovedať alebo trpieť „selektívnymi výpadkami pamäti.“ Navyše, dôkazy ako skryté nahrávky sú právne sporné a často nepoužiteľné. Práve dôkazná núdza a zložitosť preukázania šikany na pracovisku sú často dôvodom, prečo sa obeť nedomáhajú právnej ochrany a zostávajú vystavené nevhodným pracovným podmienkam po dlhú dobu. Nie zriedka sa stáva, že zamestnanci prvýkrát prehovorí o dlhodobej šikane na pracovisku až v momente, keď dôjde k ukončeniu ich pracovného pomeru (či už z vlastnej vôle alebo v dôsledku právneho úkonu zamestnávateľa). Duševné zdravie zamestnancov je však už v tomto bode často závažne poškodené.

Na Slovensku, podobne ako v Českej republike, existuje koncept tzv. obráteného dôkazného bremena. Ten sa však uplatňuje iba pri prvej možnosti - antidiskriminačných sporoch. Aj keď tento prístup nie je samospásny, poskytuje žalobcovi významnú výhodu v prípadoch, kde je dôkazná situácia zložitá. Obrátené dôkazné bremeno predstavuje odklon od všeobecného pravidla delenia dôkazného bremena medzi sporové strany, ktoré je charakteristické pre väčšinu občianskoprávných sporov. V prípade konaní týkajúcich sa porušenia zásady rovnakého zaobchádzania musí žalobca predložiť súdu také skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania skutočne došlo (bremeno tvrdenia).²⁶ Na rozdiel od štandardného rozdelenia dôkazného bremena, žalovaný (osoba, o ktorej sa tvrdí, že porušila zásadu rovnakého zaobchádzania) nesie dôkaznú povinnosť preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil.

Pri šikane s diskriminačným dôvodom, akými sú napr. sexuálna orientácia, vek alebo náboženské presvedčenie, umožňuje obrátené dôkazné bremeno v konaniach súvisiacich s porušením zásady rovnakého zaobchádzania žalobcovi dosiahnuť výrazne lepšiu procesnú pozíciu. Tento mechanizmus zmierňuje dôkaznú záťaž obeť tým, že stačí, aby predložila skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať porušenie zásady rovnakého zaobchádzania, čím mu poskytuje reálnu šancu na úspech aj v prípadoch, kde by pre dôkaznú núdzu mohla zlyhať. Dôsledkom tejto právnej úpravy je nielen posilnenie postavenia žalobcu, ale aj zvýšenie spravodlivosti v pracovnoprávných sporoch. Obrátené dôkazné bremeno znižuje nerovnováhu medzi zamestnancom a zamestnávateľom, ktorý musí preukázať, že zásadu rovnakého zaobchádzania neporušil. Týmto spôsobom sa zabezpečuje efektívnejšia ochrana práv zamestnancov, zvyšuje sa ich šanca na úspech v spore a zároveň sa vytvára tlak na zamestnávateľov, aby aktívne predchádzali diskriminačným praktikám na pracovisku.

Ako sme už uviedli, platí to iba v prípade, ak v rámci šikany vieme identifikovať diskriminačný dôvod a teda využiť ADZ. Pri využití ďalších možností právnej ochrany, ktoré sme načrtli vyššie stále platí, že obeť šikany bude musieť pred súdom aktívne preukazovať, že k šikanóznemu konaniu došlo, čo je častokrát mimoriadne náročné. Príkladom môže byť situácia, keď sa

²⁶Nález Ústavného súdu SR z 1. decembra 2015, sp. zn. III. ÚS 90/2015 – „Dôkazná situácia v antidiskriminačných sporoch je typická tým, že požiadavka, aby žalujúca strana musela preukázať, že bola diskriminovaná práve a výlučne pre svoj rasový (etnický) pôvod, a nie z iného dôvodu, je celkom zjavne nespĺniteľná, lebo preukázať motiváciu (pohnútku) žalovanej strany je z povahy veci vylúčené. Preto podľa § 11 ods. 2 antidiskriminačného zákona postačuje oznámiť konajúcemu súdu skutočnosti, z ktorých možno dôvodne usudzovať, že k porušeniu zásady rovnakého zaobchádzania došlo.“

zamestnanec uchádza o vedúce miesto, neuspeje, a vedúci, ktorý sa cíti ohrozený, začne voči nemu aplikovať šikanózne praktiky. Podobne môže dôjsť k šikanovaniu z dôvodu dlhodobých osobných sporov, napríklad pre rodinné väzby, nesympatie či iné nenávistné motivácie. V takýchto prípadoch je však žalobca v oveľa ťažšej pozícii. Musí preukázať nielen samotné šikanovanie, ale aj vznik škody a jej príčinnú súvislosť so správaním zamestnávateľa alebo nadriadeného. Táto disproporcía vyvoláva zásadnú otázku, či je spravodlivé a právne opodstatnené, aby sa v rámci súdneho konania pri ochrane proti šikane kládol taký výrazný dôraz iba na existenciu diskriminačného dôvodu. Podľa nášho názoru takýto prístup nie je vhodný, pretože dopady šikanovania na obeť sú rovnaké bez ohľadu na jeho motiváciu. Stres, úzkosť a psychické problémy postihujú obeť rovnakou intenzitou, či už ide o diskrimináciu alebo osobné konflikty. Rozlišovanie iba na základe prítomnosti diskriminačného dôvodu teda nepomáha k spravodlivému riešeniu sporov a zbytočne oslabuje postavenie obetí „prostej“ šikany.

Jedným z možných riešení nerovnosti medzi prípadmi šikany s diskriminačným dôvodom a „prostej“ šikany by mohlo byť rozšírenie obráteného dôkazného bremena, ktoré sa dnes využíva v antidiskriminačných sporoch, aj na prípady šikany bez diskriminačného dôvodu a iných foriem nerovného zaobchádzania. Tento krok by zmiernil dôkazné bremeno žalobcu, ktorý by už nemusel niesť celú dôkaznú záťaž sám. Stačilo by, aby predložil skutočnosti naznačujúce, že k šikanovaniu došlo, pričom dôkazná povinnosť by následne ležala na žalovanom. Takáto úprava by priniesla niekoľko zásadných výhod. Zamestnanci, ktorí sa stali obeťmi šikany, by mali väčšiu šancu na spravodlivé riešenie svojich sporov. Dôkazná núdza v prípadoch „prostej“ šikany vyplýva predovšetkým z jej povahy, keďže sa často prejavuje subtilnými formami, ako sú psychologický tlak, ponižovanie alebo vytváranie nepriateľskej atmosféry, ktoré je ťažké zachytiť či zdokumentovať, čo výrazne sťažuje právnu ochranu obetí. Rozšírenie obráteného dôkazného bremena by súčasne zabezpečilo, že dopady šikanovania, ako sú stres, úzkosť a psychické problémy, budú posudzované spravodlivo bez ohľadu na motiváciu útočníka. Nemá byť rozhodujúce, či šikana vyplýva z diskriminačného dôvodu alebo z osobných konfliktov. Podstata problému a dôsledky na obeť sú rovnaké, a preto by právna ochrana mala byť rovnako efektívna. Napokon, tento mechanizmus by povzbudil zamestnávateľov k dôslednejšiemu vytváraniu zdravého pracovného prostredia. Ak by zamestnanci mali možnosť efektívne preukazovať, že k šikane na pracovisku došlo, výrazne by sa zvýšila ich schopnosť brániť sa voči toxickým praktikám a domáhať sa spravodlivosti. Rozšírenie zdieľaného dôkazného bremena by tak prispelo nielen k spravodlivejšiemu riešeniu sporov, ale aj k prevencii. Zabezpečilo by efektívnejšiu ochranu zamestnancov a pomohlo by vytvoriť inkluzívnejšie pracovné prostredie. Legislatívne zmeny, ktoré by rozšírili tento princíp, by teda nielen posilnili ochranu práv zamestnancov, ale prispeli by aj k vytváraniu zdravšieho a spravodlivejšieho pracovného prostredia. Šikana a nerovné zaobchádzanie by sa nestali len problémom obeť, ale aj zamestnávateľa, čím by sa zodpovednosť za riešenie týchto situácií spravodlivo rozdelila. V konečnom dôsledku by takéto kroky podporili budovanie pracovísk, kde sa každý zamestnanec cíti rešpektovaný, chránený a motivovaný na výkon svojej práce.

Záver

Fakty hovoria jasne - podľa najnovších údajov Medzinárodnej organizácie práce (ILO) za rok 2022 približne 23 % zamestnancov na celom svete zažilo na pracovisku násilie alebo obťažovanie, či už fyzické, psychologické alebo sexuálne. Z tohto počtu 17,9 % zamestnancov hlásilo skúsenosti s psychologickým násilím a obťažovaním, a 8,5 % sa stretlo s fyzickým násilím a obťažovaním počas svojej pracovnej kariéry. Podľa prieskumu EU-OSHA približne 14 % zamestnancov v EÚ uvádza skúsenosti so šikanou na pracovisku.²⁷ Šikana na pracovisku predstavuje vážny problém, ktorý sa môže dotýkať zamestnancov vo všetkých odvetviach. Štatistiky však naznačujú, že slovenskí učitelia patria medzi najviac ohrozené skupiny.

Napriek alarmujúcim štatistikám, problém šikany na pracovisku zostáva do veľkej miery prehliadaný. Zamestnanci – obeť šikany v drvivej väčšine radšej zostávajú v neznesiteľných pracovných podmienkach z obavy pred stratou zamestnania, čím sa častokrát dôsledky na zdraví zamestnancov stávajú nezvratnými. Uvedené potvrdzuje aj nepomerné malé množstvo súdnych rozhodnutí, ktoré sa témou šikany na pracovisku zaoberajú. Ako sme už poukázali, absencia explicitnej právnej úpravy, ktorá by pojednávala o šikane na pracovisku, môže na obeť vplývať až tak negatívne, že sa rozhodnú svoj problém radšej neriešiť, keďže ani nevedia, ako sa majú brániť. Slovenská legislatíva v oblasti ochrany zamestnancov pred šikanou na pracovisku vyžaduje zásadnú reformu, ktorá by reagovala na reálne potreby obetí a zohľadnila zložitosť tohto problému. Kľúčovým dlhodobým cieľom by malo byť presné vymedzenie šikany na pracovisku, vrátane jasného definovania práv zamestnancov vystavených takémuto správaniu. Legislatíva by mala poskytovať obetiam nielen možnosť efektívneho domáhania sa spravodlivosti, ale aj explicitne upravovať nároky na náhradu ujmy spôsobenej na zdraví, či už psychickom alebo fyzickom. Pre blízku budúcnosť by sa však mal legislatívny rámec sústrediť na procesné zmeny, najmä na rozšírenie aplikovateľnosti princípu obráteného dôkazného bremena v prípadoch šikany na pracovisku. Tento krok by zohľadnil asymetriu medzi zamestnancom a zamestnávateľom a zabezpečil spravodlivejšie podmienky pri riešení sporov. Navyše, rozšírenie obráteného dôkazného bremena by posilnilo preventívny účinok právnych noriem, čím by motivovalo zamestnávateľov k aktívnym opatreniam na elimináciu šikany a k vytváraniu bezpečného pracovného prostredia. Takéto legislatívne úpravy sú nevyhnutné na to, aby právny systém reagoval na aktuálne výzvy a potreby pracovného prostredia. Poskytli by nielen efektívnu ochranu práv zamestnancov, ale aj výrazne prispeli k zlepšeniu pracovnej kultúry, čím by sa zabezpečilo dôstojné, spravodlivé a zdravé pracovné prostredie pre všetkých. Je dôležité zdôrazniť, že tolerancia šikany na pracovisku predstavuje tichý súhlas s neetickým správaním, ktoré môže mať devastačné následky na životy a kariéry zamestnancov. Aj napriek nedostatkom v súčasnej legislatíve však existujú možnosti, ako sa domáhať náhrady nemajetkovej ujmy na duševnom zdraví zamestnanca. Záverom je možné dodať, že tému duševného zdravia na pracovisku by sme nemali okliešťovať iba na prevenciu najrôznejších chorôb, keďže duševné zdravie na pracovisku nie je len o absencii choroby, ale aj o vytváraní podporného prostredia, kde sa každý zamestnanec cíti hodnotený a začlenený. Cieľom v tejto oblasti by malo byť vytvorenie inkluzívneho pracoviska, ktoré je miestom, kde sa rozmanitosť stáva zdrojom inovácií a duševná pohoda je prioritou, nie luxusom.

²⁷ ILO, *First Survey*. Geneva. 2022. Citované dňa: 28.8.2024. Dostupné online na: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/experiences-violence-and-harassment-work-global-first-survey>.