

# Mobbing a šikanózne správanie v zamestnaní

**JUDr. LUCIA PETRÍKOVÁ, PhD.**

Odborná asistentka Katedry občianskeho a pracovného práva  
Právnická fakulta Univerzity Mateja Bela v Banskej Bystrici

**DOI:** <https://doi.org/10.24132/ZCU.NADEJE.2022.487-496>

## **Kľúčové slová:**

mobbing, šikana, šikanózne správanie, zamestnanie, kyberšikana, aplikačná prax, pracovné právo

## **Úvod**

Termín **zneužitie práva** má veľmi úzku spojitosť s obsahovým ohraničením subjektívneho práva, s jeho výkonom, ako aj s pojmom **protiprávny úkon**. Zákaz zneužitia práva vyplýva, okrem iného, aj z čl. 2 Základných zásad zákona č. 311/2001 Z. z. *Zákonníka práce* v znení neskorších predpisov (ďalej len „ZP“). Zákaz zneužitia práva sa dotýka aj obchádzania zákona, nakoľko konkrétne prípady zneužitia práva navonok pôsobia ako obchádzanie zákona a môžu mať častokrát podoby šikanózneho správania na pracovisku a je zároveň diskrimináciou. Nikto nesmie práva a povinnosti na pracovisku zneužívať na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu alebo spoluzamestnancov.<sup>1</sup>

Zákaz zneužitia práva je súčasne aj jednou zo základných zásad, ktorá je typická pre jednotlivé právne odvetvia súkromného práva, medzi ktoré zaraďujeme aj pracovné právo. Zákaz zneužitia práva vo všeobecnosti spočíva v príkaze zákonodarcu vykonávať práva a povinnosti v súlade s dobrými mravmi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> TKÁČ, V. – ŠVEC, M. – PETRÍKOVÁ, L. – POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. – SLIVKA BEDLOVIČOVÁ, J. *Pracovné právo*. Banská Bystrica: Belianum, 2021, s. 96.

<sup>2</sup> V súvislosti s inštitútom dobrých mravov pozri napríklad aj zásadu ochrany finančného spotrebiteľa: ÚRADNÍK, M. Ingerencia právnických profesií v ochrane finančného spotrebiteľa. In:

„Dobré mravy, dobrá viera či slušnosť majú svoje miesto v práve od gréckych a rímskych čias. Našli by sme ich tam ešte skôr, pretože slušnosť, ako aj spravodlivosť, neboli neznámymi kategóriami Starého i Nového zákona.“<sup>3</sup> V samotných rímskych textoch nenájdeme žiadnu konkrétnu definíciu pojmu dobré mravy, alebo dobrej viery. Okrajovo možno pri dobrej viere povedať, že ide o právne nezáväznú etické príkazy, ktoré však boli všeobecne dodržiavané a uznávané.<sup>4</sup> Zásady rovnosti, slobody a ľudskej dôstojnosti, ako základné elementárne ústavné princípy práva v každej civilizovanej krajine, nesmú byť hrubo potláčané a ľudia nesmú byť diskriminovaní.<sup>5</sup>

Zneužitie práva predstavuje určité zlo už preto, že je protiprávne, že oprávnená osoba využíva právo na škodu záujmov iných osôb. Samotný pojem **zneužitie práva** sa najviac upína na výkon subjektívnych práv.<sup>6</sup>

## Šikana a mobbing – pojmové znaky a rozdiel medzi nimi

Pod pojmom **šikana** rozumieme spôsobenie ujmy vykonávaním práva zámerne preto, aby sa inému spôsobila škoda. Šikana, ktorá sa inak javí formálne v zhode s objektívnym právom, je v skutočnosti protiprávnym a zavineným úmyselným činom. Pojmovým znakom šikany je spôsobenie ujmy a zámer k nemu smerujúci. Šikanózný zámer sa musí dokázať, pričom dôkazné bremeno je na poškodenom. Pri šikane ide o druh zneužitia práva, ktoré je, na rozdiel od konania v rozpore s dobrými mravmi, úmyselné a v prípade šikany k tomu pristupuje osobitný znak úmyslu, cieľom ktorého je spôsobiť šikanovanej osobe hmotnú alebo nehmotnú ujmu. Ide o zneužitie práva na škodu druhého účastníka pracovnoprávneho vzťahu, ktoré sa uskutočňuje zámerne preto, aby bol tento účastník poškodený a aby mu takýmto výkonom práva bola spôsobená ujma.<sup>7</sup>

---

*Bratislavské právnické fórum 2020 – Bratislava legal forum 2020: právnické profesie ako most medzi svetmi ekonómie a práva.* Bratislava: Univerzita Komenského v Bratislave, 2020, s. 77–87.

<sup>3</sup> POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. Dobré mravy z pohľadu právnej teórie a súdnej praxi. In: *NOTITIAE NOVAE FACULTATIS IURIDICAE UNIVERSITATIS MATTHIAE BELII NEOSOLII*, roč. 20. Banská Bystrica: Belianum, 2016, s. 318.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Porov. ONDROVÁ, J. – ÚRADNÍK, M. *Ústavné súdnictvo v Slovenskej republike*. Banská Bystrica: Belianum, 2021, s. 5.

<sup>6</sup> Porov. PODHOREC, I. – POLÁČEK TUREKOVÁ, Z. – PETRÍKOVÁ, L. *Repetitórium pracovného práva*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2016, s. 8.

<sup>7</sup> O mobbingu bližšie pozri aj: TAKÁČ, J. *Mobbing – intervention into the personal rights*. In:

Pojem **mobbing** je širším pojmom ako pojem **šikana**, pretože **mobbing** predstavuje aj protiprávne konania, ktoré nie všetky naplňajú pojem šikana. Šikana, aj keď zväčša naplňa pojem mobbing, niektoré formy mobbingu (napr. obťažovanie) bez väzby na diskriminačný znak, viac vyhovujú, ak sa zahrnú do pojmu mobbing, ako do pojmu šikana.

Podľa **J. Ondrovej**, sú pojmovými znakmi mobbingu, ak sa uskutočňuje systematicky alebo často a trvá dlhší čas; napádaným je zamestnanec a je napádaný buď jednou alebo viacerými osobami; obeť je napádaná priamo alebo nepriamo; útoky voči obeti majú nepriateľský charakter; obeť sa týmto útokom poddá a cieľom alebo konečným efektom je vylúčenie z pracovného vzťahu a obeť toto konanie považuje za diskrimináciu. Každý zo znakov mobbingu má však rôzny význam. Časové hľadisko je menej podstatným znakom ako systematickosť útoku alebo nepriateľskosť útoku, resp. vylúčenie z pracovného vzťahu. Vylúčenie z pracovného vzťahu je najdôležitejší faktor a znak mobbingu. Pod týmto vylúčením možno chápať najmä sociálne a pracovné odlúčenie, intenzívna kontrola, strata rešpektu a dôstojnosti človeka, strata zamestnania apod.<sup>8</sup>

Obťažovanie môže, ale aj nemusí byť viazané na príslušný diskriminačný znak. Ak sa obťažovanie viaže na príslušný diskriminačný znak, ide o obťažovanie podľa antidiskriminačného zákona. **Toto obťažovanie sa stáva mobbingom, ak trvá dlhší čas a možno ho posúdiť ako zneužitie práva a súčasne ako výkon práva v rozpore s dobrými mravmi.**

Obťažovanie, na rozdiel od mobbingu, nepredpokladá a nevyžaduje systematickosť protiprávných konaní tak, ako je to pri mobbingu. Aj jedno obťažovanie je obťažovaním, no nie je ešte mobbingom. Aj obťažovanie na pracovisku sa však môže uskutočňovať aj ako mobbing, ak je systematické, zamerané na jednu osobu a trvá dlhší čas.

Pojmy **obťažovanie** a **mobbing** bližšie definoval Nemecký spolkový pracovný súd, podľa ktorého **za obťažovanie považuje diskrimináciu, ak neželané spôsoby správania súvisiace s príslušným diskriminačným dôvodom zapríčinia, že je narušená dôstojnosť dotknutej osoby a vytvára sa prostredie poznačené zastrašovaním, osočovaním, ponižovaním, pokorením alebo urázaním.**

---

*Mobbing in the legal perspective: mobbing respect to legal, economic and social.* Ed. Zdislaw Majkut, Anna Schneiderová. Olsztyn: University of Warmia and Mazury in Olsztyn, 2015, s. 327-335.

<sup>8</sup> *Mobbing in the legal perspective: mobbing respect to legal, economic and social.* Ed. Zdislaw Majkut, Anna Schneiderová. Olsztyn: University of Warmia and Mazury in Olsztyn, 2015, s. 272.

Pojem **mobbing (šikanovanie)** definoval Nemecký spolkový pracovný súd **ako systematické nepriateľské správanie, obťažovanie a diskrimináciu s cieľom systematicky škodiť inej osobe s ohľadom na jej pocit sebahodnoty.**

**Pojem mobbing je teda širší pojem ako pojem obťažovanie** a stojí aj nad pojmom obťažovanie. Mobbing predpokladá pretrvávajúci výskyt protiprávných skutkov alebo systematické obťažovanie, porušenie zákonných práv dotknutej osoby, jej zdravia, osobnosti alebo majetku. Mobbing ďalej predstavuje nepriateľské útoky systematického charakteru, šikanovanie alebo diskrimináciu zamestnanca na pracovisku, ktoré zasahujú do osobnosti zamestnanca, poškodzujú jeho česť, dôstojnosť a zdravie a tým zasahujú do jeho osobnostných práv, no najmä však do práva na ochranu zdravia. **Mobbing pozostáva zo súhrnu protiprávných konaní, ktoré nemusia byť toho istého druhu.** Tieto konania musia byť vo vzájomnej súvislosti či už časovej alebo vecnej, pravidelne sa opakujú a všetky sú zamerané na identický cieľ, na konkrétneho zamestnanca. Mobbingom sa porušuje všeobecné osobnostné právo zamestnanca, jeho zdravie, česť, právo na súkromie zamestnanca a právo na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Možno tak uviesť, že šikana na pracovisku bude v aplikačnej praxi najčastejšie spĺňať právne charakteristiky pojmu *zneužitie práva*, ktoré je zakázané v zmysle čl. 2 Základných zásad ZP, a rovnako aj v ustanovení § 13 ZP.<sup>9</sup>

**Pri mobbingu ide najmä o psychický teror, ktorý sa uplatňuje v podnikovej praxi. Jeho podstatou je správanie sa skupiny, ktorá vnucuje svoje názory osobe s odlišným názorom, neprislúchajúcej do tejto skupiny.** Mobbing možno následne charakterizovať ako početné negatívne komunikatívne konania, ktorých sa dopúšťa jednotlivec alebo niekoľko osôb voči určitej osobe počas dlhšej doby (najmenej pol roka a aspoň raz za týždeň). **Najčastejším, ako aj najdôležitejším pojmovým znakom mobbingu je, že sa uskutočňuje systematicky a trvá dlhší čas.** Zamestnanec je tak zo strany jednej alebo viacerých osôb priamo alebo nepriamo napádaný s cieľom vylúčiť ho z pracovného vzťahu, alebo z príslušnej pracovnej pozície, a to pociťuje ako diskrimináciu. *„Obet mobbingu môže byť zasiahnutá do ľudskej dôstojnosti a osobnej cti, čo sa následne môže prejavíť v súkromnom a rodinnom živote. Jej citové a rodinné väzby môžu byť takto buď dočasne, alebo natrvalo narušené, čo*

---

<sup>9</sup> Bližšie pozri čl. 2 Základných zásad ZP a ustanovenie § 13 ZP.

vytvára neprerušenu špirálu ďalších problémov v rodinnom a súkromnom živote, ktoré sa môžu preniesť aj na rodinu.“<sup>10</sup>

**Mobbing** je teda širším pojmom ako pojem **šikana**, pretože pod pojem **mobbing** možno zahrnúť nepriateľské útoky, šikanu, obťažovanie alebo diskrimináciu zamestnanca. Tieto uvedené formy mobbingu trvajú dlhší čas, sú systematické alebo aspoň časté a medzi jednotlivými prejavmi mobbingu voči zamestnancovi je časová aj vecná súvislosť.

**Mobbing a šikanovanie** možno odlíšiť aj tým spôsobom, že šikanovanie uskutočňuje zvyčajne jedna fyzická osoba a **pri mobbingu ide hlavne o psychické násilie, ktoré často uskutočňujú viacerí zamestnanci voči jednej osobe – zamestnancovi**. Mobbing sa od šikany líši špecifickým prostredím, ktorým je pracovisko. Ide o zákernejšiu formu šikany, lebo je viac skrytý a rafinovanejší.

**Mobbing je zameraný na skupinové násilie, pričom šikana sa uskutočňuje najmä medzi dvoma individuálnymi osobami. V praxi je mobbing viac charakteristický ako psychické násilie, šikana obsahuje často aj prvky fyzického násillia.**

V praxi šikanuje v prevažnej miere jedna fyzická osoba (vedúci zamestnanec) voči druhej fyzickej osobe. Pri mobbingu na strane útočníka často stoja viaceré fyzické osoby (horizontálny mobbing), teda viacerí proti jednému. Pri mobbingu môže ísť aj o útočnejšiu a skrytú šikanu. Šikanovanie na pracovisku je zjavnejšie a spoznatelnejšie.

Mobbing je negatívny proces v pracovnom prostredí, v ktorom sa opakujú deštruktívne úkony rôzneho druhu, trvajú dlhší čas a smerujú voči jednotlivcovi. Zamestnanec ich pociťuje ako obmedzovanie a zraňovanie svojej osoby a často sa to končí stratou doterajšej pracovnej pozície.

## Podoby mobbingu

Mobbing môže mať rôzne podoby, ktoré sú stále viac a viac v súčasnosti rozšírené. **Bosing** je jednou z foriem mobbingu, uskutočňuje ho nadriadený zamestnanec voči podriadenému zamestnancovi. Ide o zastrašovanie a znížovanie dôstojnosti zamestnanca alebo aj viacerých zamestnancov zo strany

---

<sup>10</sup> ONDROVÁ, J. Ochrana zamestnancov pred mobbingom v práci v Slovenskej republike. In: *Mobbing in the legal perspective: mobbing respect to legal, economic and social*. Ed. Zdislaw Majkut, Anna Schneiderová. Olsztyn: University of Warmia and Mazury in Olsztyn, 2015, s. 275.

nadriadeného zamestnanca, ktoré môže mať za následok fyzické, duševné, morálne alebo sociálne ublíženie zamestnancovi. Nadriadený zamestnanec sa snaží o udržanie moci a jeho cieľom je narušiť pracovnú atmosféru a chuť zamestnanca do práce buď preto, aby zdôraznil svoje hierarchické postavenie, alebo preto, aby zamestnanec odišiel dobrovoľne bez toho, aby mu bola vyplatená finančná kompenzácia.

**Stafing** označuje šikanie nadriadeného zamestnanca zo strany podriadených zamestnancov.

**Stalking** je charakteristický častým telefonickým terorom, vyhrážaním sa násilím alebo verejným slovným napádaním.

**Bullying** sa uskutočňuje medzi dvoma osobami. Nie je taký deštruktívny ako mobbing, keďže pri mobbingu je dôležitá často skupina ľudí, ktorá ničí svoju obeť.

**Power Harassment** je novou formou mobbingu a vyskytuje sa v Japonsku. Predpokladá vyžadovanie mimoriadnych a namáhavých prác až neludským spôsobom, dokonca aj s využitím fyzického násillia.<sup>11</sup>

## Kyberšikana – všeobecná charakteristika

Kyberšikana ako pojem nemá doteraz legálne vymedzenie. **Úplne najjednoduchšie možno kyberšikanu definovať ako kybernetický šikanu.** Ako už bolo spomenuté vyššie, ide o jednu z foriem šikany na pracovisku. Viacerí odborníci zastávajú názor, že kyberšikana je vlastným dieťaťom psychického šikania. Ide o opakované, násilné správanie sa útočníka prostredníctvom moderných technológií, ako sú Internet či mobilný telefón. Táto nová forma šikany je formovaná špecifickým charakterom on-line prostredia, v ktorom sa páchatel cíti viac bezpečne a zostáva v podstate v anonymite. Kyberšikana sa nevyhýba ani pracoviskám na Slovensku.<sup>12</sup> „Najčastejšie sa prejavuje ako zasielanie urážlivých, zstrašujúcich textových správ z e-mailu, alebo sa vytvárajú web-stránky, na ktorých je obeť kyberšikany zosmiešňovaná, urážaná a ponižovaná.“<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> PETRÍKOVÁ, L. Kyberšikana na pracovisku. In: *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2017, roč. 12, č. 9, s. 78.

<sup>12</sup> Ibidem, s. 77.

<sup>13</sup> Ibidem, s. 77.

**Kyberšikana sa často nazýva aj ako kybernetická šikana alebo počítačová šikana.** Je to forma, druh šikany, ktorá využíva informačné a komunikačné technológie a slúži k úmyselnému ubližovaniu iným. Medzi komunikačné a informačné technológie patria e-mail, sociálne siete, instant messaging, chat, blogy, rôzne webové stránky, ako aj mobilné telefóny (textové správy, i-messages, SMS, MMS, videozáznamy).

Ide o formu šikany ako úmyselné, opakované a nepriateľské správanie sa jedinca alebo skupiny s cieľom ublížiť iným. Ak sa kyberšikana uskutočňuje na pracovisku, často sú s ňou spojené aj vážne sociálne dôsledky.

S klasickou šikanou má kyberšikana veľa spoločných znakov, ale niektoré znaky sú typické len pre kyberšikanu. Na rozdiel od klasickej šikany, pri kyberšikane používa útočník iné nástroje a prostriedky, a rovnako aj samotný proces šikanovania je odlišný kvalitatívne aj obsahom.

**Pod pojmom kyberšikana možno rozumieť vo všeobecnosti všetky prejavy kybernetickej kriminality.** Iní rozlišujú formy kyberšikany podľa používaných prostriedkov, čo je diskutabilné hlavne z dôvodu, že tieto prostriedky sa s rozvojom nových technológií veľmi rýchlo rozvíjajú a menia.

## **Rozdiel medzi klasickou šikanou a kyberšikanou**

Medzi klasickou šikanou a kyberšikanou existujú určité rozdiely. Za typické znaky kyberšikany sa podľa odbornej literatúry považuje:

### **a) Zmena profilu agresora**

Agresor sa pri klasickej šikane často vyznačuje fyzickou silou. Na druhej strane, pre agresora kyberšikany stačí, ak sa útočník vyzná v informačných a komunikačných technológiách. V on-line prostredí sa útočník cíti anonymne a zároveň aj pohodlnejšie, aj keď v skutočnosti môže byť zakomplexovanou osobou a aj v pracovnom živote bojzlivým a nepriebojným zamestnancom. Útočník sa skrýva za on-line technológie, nevidí svoju obeť, a tak mu to dodáva o to väčšiu odvahu, než to, keby tieto skutky urobil z očí do očí. Pri kyberšikane útočník často stráca zábrany, a tým je kyberšikana, na rozdiel od klasickej šikany viac nebezpečnejšia, ťažšie identifikovateľná a zároveň aj ťažšie sankcionovateľná.

### **b) Anonymita útočníka-páchateľa, resp. agresora**

Pri kyberšikane zostáva páchatel' v anonymite, aj keď sa pohybuje v tesnej blízkosti svojej obete. Na sociálnych sieťach využíva falošnú identitu.

### c) Neobmedzené publikum

Na kyberšikane sa môže zúčastniť neobmedzený počet užívateľov Internetu. Táto skutočnosť útočníka povzbudzuje v pokračovaní v kyberšikane.

### d) Čas a miesto

Kyberšikana sa uskutočňuje kedykoľvek a kdekoľvek a prenáša sa aj do súkromia obete, do pohodlia domova, a tým pre obeť domov prestáva byť jediným a výlučným útočiskom, ako je to pri klasickej šikane.<sup>14</sup>

*„Doteraz však kyberšikana nie je trestným činom, avšak môže naplniť skutkovú podstatu trestného činu porušovania tajomstva dopravovaných správ, trestného činu poškodenia cudzích práv, trestného činu nebezpečného vyhrážania, trestného činu vydierania, trestného činu poškodenia cudzej veci.“<sup>15</sup>*

## Postup zamestnávateľa a zamestnanca pri kyberšikane

Ak dôjde ku kyberšikane na pracovisku zamestnávateľa, zamestnanec by sa mal voči nej brániť predovšetkým sťažnosťou, ktorá smeruje voči zamestnávateľovi a žiadať, aby zamestnávateľ vo vzťahu k útočníkovi-zamestnancovi zariadil veci tak, aby sa v kyberšikane nepokračovalo. Zamestnávateľ by tieto informácie, ktoré vyplývajú zo sťažnosti obete-svojho zamestnanca, nemal podceňovať, nakoľko by mal v tomto prípade postupovať v súlade s ustanovením § 13 ZP. Má vykonať všetky potrebné opatrenia na to, aby sa v kyberšikane nepokračovalo.<sup>16</sup>

Problémom však v tejto záležitosti (aj keď bude zamestnávateľ dobromyseľný) bude objektívne zistiť skutkový stav veci. Znamená to, že je potrebné identifikovať dôkazy, na základe ktorých by mohol útočníka obviňiť z porušovania základných pracovnoprávných povinností. Porušenie pracovnoprávných povinností zo strany útočníka musí byť zavinené. Len vtedy môže zamestnávateľ voči útočníkovi kyberšikany uplatniť pracovnoprávne sankcie, vrátane jednostranného skončenia pracovného pomeru výpoveďou zo strany zamestnávateľa.

---

<sup>14</sup> PETRÍKOVÁ, L. Kyberšikana na pracovisku. In: *Práce a Mzdy bez chýb, pokút a penále*. 2017, roč. 12, č. 9, s. 77.

<sup>15</sup> PETRÍKOVÁ, L. *Nové trendy v pracovnom práve*. Banská Bystrica: Belianum, 2021, s. 99.

<sup>16</sup> Bližšie pozri ustanovenie § 13 ZP.



## Záver

Mobbing, šikana či šikanózne správanie v zamestnaní sú, žiaľ, v súčasnej modernej dobe negatívnymi trendmi. Častokrát ovplyvňujú rodinný a pracovný život zamestnanca, a rovnako aj jeho fyzické a psychické zdravie.

**Mobbing** je teda širším pojmom ako pojem **šikana**, pretože pod pojem **mobbing** možno zahrnúť nepriateľské útoky, šikanu, obťažovanie alebo diskrimináciu zamestnanca. Tieto uvedené formy mobbingu trvajú dlhší čas, sú systematické alebo aspoň časté a medzi jednotlivými prejavmi mobbingu voči zamestnancovi je časová aj vecná súvislosť.

**Mobbing a šikanovanie** možno odlíšiť aj tým spôsobom, že šikanovanie uskutočňuje zvyčajne jedna fyzická osoba a **pri mobbingu ide hlavne o psychické násilie, ktoré často uskutočňujú viacerí zamestnanci voči jednej osobe – zamestnancovi**. Mobbing sa od šikany líši špecifickým prostredím, ktorým je pracovisko. Ide o zákernejšiu formu šikany, lebo je viac skrytý a rafinovanejší.

Pokiaľ ide o kyberšikanu, **obeť kyberšikany sa môže aj sama obrátiť na súd. Zamestnanci ako obeť kyberšikany či tradičnej šikany v zamestnaní len veľmi zriedkavo bránia svoje práva na súde**. V zmysle slovenskej pracovnoprávnej úpravy (ZP a zákon č. 365/2004 Z. z. antidiskriminačný zákon) je potrebné považovať šikanu, a rovnako aj kyberšikanu v práci za formu zneužitia práva. **Zo skúseností z aplikačnej praxe však možno povedať, že existujúca pracovnoprávna úprava v tejto oblasti je veľmi všeobecná, neefektívna a málo účinná, a preto je nevyhnutnosťou zlepšiť súčasnú pracovnoprávnu úpravu ochrany zamestnancov pred šikanovaním na pracovisku**.

Z hľadiska právnej podstaty pri právnom postihovaní kyberšikany na pracovisku by sa mali charakterizovať základné právne črty šikany a v rámci nej aj mobbingu na pracovisku.

Pod pojmom **šikana** rozumieme spôsobenie ujmy vykonávaním práva zámerne preto, aby sa inému spôsobila škoda. Šikana, ktorá sa inak javí formálne v zhode s objektívnym právom, je v skutočnosti protiprávnym a zavineným úmyselným činom. Pojmovým znakom šikany je spôsobenie ujmy a zámer k nemu smerujúci. Šikanózny zámer sa musí dokázať, pričom dôkazné bremeno je na poškodenom. Pri šikane ide o druh zneužitia práva, ktoré je na rozdiel od konania v rozpore s dobrými mravmi úmyselné a v prípade šikany k tomu pristupuje osobitný znak úmyslu, cieľom ktorého je spôsobiť šikanovanej osobe hmotnú alebo nehmotnú ujmu. Ide o zneužitie práva na škodu druhého účastníka

pracovnoprávneho vzťahu, ktoré sa uskutočňuje zámerne preto, aby bol tento účastník poškodený a aby mu takýmto výkonom práva bola spôsobená ujma.<sup>17</sup>

Na základe výskumov EÚ je zjavné, že ženy sa vo väčšej miere ako muži stávajú predmetom mobbingu. Dokonca aj zamestnanci, ktorí sú zamestnaní len na určitú dobu, sa častejšie stávajú predmetom mobbingu, v porovnaní so zamestnancami zamestnanými na neurčitý čas. Najmä atypické zamestnania sú častejšie príležitosťou pre uskutočňovanie mobbingu, ako stále pracovné miesta zamestnancov obsadené na pracovnú zmluvu na neurčitý čas. Mobbing a šikana na pracovisku vedie veľmi často k stresom podmieneným ochoreniam zamestnancov a predstavuje zdravotné riziko pre zamestnanca.

\*\*\*

## **Abstract**

### **Mobbing and bullying behaviour at work**

The aim of the article is to point out the serious problem of the current period, concretely the mobbing and bullying behaviour at work. In the framework of the article, there is the clarification of terms *bullying* and *mobbing*, with the reference on their conceptual signs and the fundamental difference between them. The important part of the article is an analysis of cyberbullying with connection of the applied practice.

---

<sup>17</sup> Prípady šikanovania zamestnancov vzrastajú aj v zahraničí. Začiatkom mája 2014 bol medializovaný prípad šikanovanej ženy z USA, voči ktorej zamestnávateľ – veľká americká telekomunikačná firma uplatňoval dlhší čas šikanu, keď prestúpila na islam. Za šikanovanie v práci a neskoršiu stratu zamestnania dostala moslimka v USA odškodné v rekordnej výške 5 miliónov dolárov, vrátane ušlej mzdy. Denník Cansas City Star konštatoval, že takéto odškodnenie je najvyšším, aké bolo v takomto prípade prisúdené v americkom štáte.