

Správa o činnosti pedagogického klubu

1. Prioritná os	Vzdelávanie
2. Špecifický cieľ	1.2.1 Zvýšiť kvalitu odborného vzdelávania a prípravy reflektujúc potreby trhu práce
3. Prijímateľ	Súkromná stredná odborná škola podnikania
4. Názov projektu	Zvýšenie kvality odborného vzdelávania a prípravy na Súkromnej strednej odbornej škole podnikania Zvolen
5. Kód projektu ITMS2014+	312011Z833
6. Názov pedagogického klubu	Podnikateľská a obchodná korešpondencia
7. Dátum stretnutia pedagogického klubu	13. 12. 2022
8. Miesto stretnutia pedagogického klubu	Súkromná stredná odborná škola podnikania, Námestie mládeže 587/17, 960 01 Zvolen
9. Meno koordinátora pedagogického klubu	Mgr. Renáta Šujanská
10. Odkaz na webovú stránku zverejnenej správy	www.skolapodnikania.sk
11. Manažérske zhrnutie:	
Kľúčové slová:	
Mobbing Questionstorming tímová spolupráca pri riešení vzniknutého problému, právna ochrana, sťažnosť, mediácia, žaloba na súd, Slovenské národné stredisko pre ľudské práva – poskytovanie bezplatnej právnej pomoci	
Krátka anotácia:	
Akákoľvek šikana na pracovisku je zlomyseľná, krutá a ponižujúca. Jej výsledkom môže byť vážne naštrbený zdravotný stav, úbytok hmotnosti, strata sebavedomia alebo aj samovražda. Vo väčšine prípadov ide o psychický nátlak, ktorý sa prejavuje verbálne i neverbálne.	

12. Hlavné body stretnutia

Druhy šikany na pracovisku:

- a) **Bullying** - jedna osoba šikanuje jednotlivca (v školských kolektívoch)
- b) **Staffing** - zamestnanci týrajú svojho nadriadeného (v pracovných kolektívoch)
- c) **Bossing** - nadriadený šikanuje podriadeného (v pracovných kolektívoch)
- d) **Mobbing** - jednu osobu obťažujú viacerí kolegovia (v pracovných kolektívoch)

Mobbing

Mobbing začína nejakým neriešeným konfliktom na pracovisku a po čase ústi v patologický vzťah, z ktorého sa obeť bez vonkajšej intervencie dostáva len veľmi ťažko.

K mobbingu tak môže viesť akákoľvek odlišnosť – nápadný fyzický vzhľad, výrazný vedomostný alebo pracovný náskok, odlišné názory od zvyšku skupiny, príslušnosť k sexuálnej, etnickej alebo rasovej menšine, alebo dokonca len fakt, že dotyčný je vo firme nový.

Formy mobbingu:

- znevažujúce poznámky o súkromnom živote,
- zadávanie nezmyselných úloh,
- znevažovanie názorov,
- odmietnutie rozprávať sa, ignorovanie prítomnosti obeť
- šírenie posmešných a zlých rečí a klebiet,
- ignorovanie názorov a stanovísk obeť

Prejavy správania, ktoré sa dajú považovať za mobbing, sa rozdeľujú do piatich základných kategórií:

- Komunikácia a priestor k vyjadrovaniu

Kolektív nedáva jednotlivcovi priestor k vyjadrovaniu, zosmiešňovanie, urážky alebo dokonca nadávky na adresu utláčaného. Obeti často nie sú dodávané potrebné informácie a je vyčlenená z komunikačného reťazca.

- Spoločenský status a sociálny kontakt

Systematické a dlhodobé vyčlenenie jednotlivca z kolektívu, nielen spoločensky, ale aj fyzicky (napríklad je jeho pracovisko odsťahované ďalej od ostatných). Je často prehliadaný a nie je mu umožnené zúčastniť sa kolektívnych aktivít.

- Reputácia a osobná integrita obeť

Stáva sa terčom klebiet, kritiky, neopodstatneného obviňovania a zosmiešňovania.

- Výkon zamestnania a profesie

Zamestnancovi sú dávané podradné a degradujúce úlohy alebo naopak nezvládateľný projekt, nehovorí kľúčové informácie.

- Správanie ohrozujúce fyzické zdravie obeť

Ide o aktivity, ktoré priamo ohrozujú zdravie či dokonca život obeť.

Riešenie mobbingu:

- zmapovať situáciu (kto a akým spôsobom sa ho zúčastňuje)
- zapisovať si udalosti a zhromažďovať dôkazy (e-maily, odkazy)
- plán (ako to riešiť)
- vymedziť sa proti šikanovaniu (pokojne a jasne definovať, čo si neželáte)
- informovať vedenie
- odborná pomoc (Ombudsman, Mobbing Free Inštitút)

Sťažnosť zamestnávateľovi:

Zamestnanec má právo podať zamestnávateľovi sťažnosť z dôvodu porušovania zásady rovnakého zaobchádzania alebo tiež z dôvodu nedodržania podmienok určených v § 13 ods. 1 a 2 Zákonníka práce. Zamestnávateľ musí podanú sťažnosť prešetriť, odpovedať, vykonať nápravu, upustiť od takého konania a odstrániť jeho následky.

Ochrana zamestnanca podľa Antidiskriminačného zákona:

Zamestnanec má právo domáhať sa súdnej ochrany prostredníctvom podania žaloby, aj náhrady nemajetkovej ujmy v peniazoch.

Mediácia

Pracovnoprávne spory je možné riešiť taktiež mimosúdnou cestou prostredníctvom.

Ďalšie prostriedky ochrany:

- **oznámenie o priestupku** - ide o priestupok proti občianskemu spolunažívaniu
- **podanie trestného oznámenia** - pre podozrenie zo spáchania trestného činu (napr. ohovárania, vydierania, neoprávneného nakladania s osobnými údajmi a pod.).
- **Slovenské národné stredisko pre ľudské práva**, ktoré predstavuje slovenský antidiskriminačný orgán pre posudzovanie dodržiavania zásady rovnakého zaobchádzania podľa antidiskriminačného zákona. Zabezpečuje právnu pomoc obetiam diskriminácie
- **inšpektorát práce**

13. Závery a odporúčania:

Pracovné prostredie je dnes veľmi náročné na psychickú odolnosť človeka, boj o prestíž, lepšie finančné ohodnotenie či pracovné zaradenie je sprevádzané aj tvrdým správaním voči kolegom. Učiteľia skonštatovali, že je potrebné viesť so žiakmi diskusie o tejto téme, hrať rolové hry, rozoberať možnosti reakcií a postupov pri riešení takýchto situácií. Rovnako je dôležité poznať možnosti ochrany a dokázať zohľadniť najmä konkrétne okolnosti každého jedného prípadu. Ak sa totiž dá situácia napraviť napríklad podaním sťažnosti zamestnávateľovi, nie je nevyhnutné využívať ingerenciu orgánov verejnej moci. Naopak ak situáciu nedokáže zamestnávateľ efektívne napraviť, netreba váhať s podaním žaloby a príp. iného právneho prostriedku ochrany práv.

14. Vypracoval (meno, priezvisko)	Mgr. Renáta Šujanská
15. Dátum	13. 12. 2022
16. Podpis	
17. Schválil (meno, priezvisko)	PaedDr. Pavol Igrini
18. Dátum	14. 12. 2022
19. Podpis	

Príloha: Prezenčná listina zo stretnutia pedagogického klubu