

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	10. 01. 2023
8. Miesto stretnutia pedagogického klubu	Budova školy - miestnosť odbornej prípravy
9. Meno koordinátora pedagogického klubu	Mgr. Renáta Šujanská
10. Odkaz na webové sídlo zverejnenej správy	www.skolapodnikania.sk

11. Manažérske zhrnutie:

Kľúčové slová:

- Bossing
- nátlak, poškodzovanie, kritika, útoky

Krátka anotácia:

Bossing je vedľa mobbingu a staffingu jedným z typov šikanovania na pracovisku. Jedná sa o šikanovanie zo strany nadriadeného, ktorý systematicky vyvíja nátlak na podriadeného a snaží sa ho prinútiť k tomu, aby sa niečomu prispôbil, alebo si chce vynútiť poslušnosť príp. ho donútiť podať výpoveď.

12. Hlavné body stretnutia

A. Kategórie bossingu:

- nemožnosť vyjadriť sa, zveriť sa (prerušovanie, kritika, vyhrážanie),
- útoky na sociálne vzťahy (prehliadanie, odlúčenie),
- napádanie povesti, vážnosti a úcty (ohováranie, zosmiešňovanie, znevažovanie),
- kritika kvality práce i osobného života (nezmyselné a nesplniteľné úlohy),
- ohrozovanie zdravia (práca bez riadneho BOZP, sexuálne obťažovanie).

B. Najčastejšie spôsoby správania, ktoré obvykle vedú k bossingu:

- **Nerovné zaobchádzanie** - zo strany nadriadeného, môže ísť o osobné antipatie, pohlavie, vzdelanie, vek, sexuálnu orientáciu, náboženské vyznanie či vlastné presvedčenie alebo konkrétne názory jednotlivých zamestnancov.
- **Zadávanie nesplniteľných pracovných úloh** - presvedčanie obete o jej neschopnosti, čo sa v praxi prejavuje stanovovaním nereálnych termínov, či úmyselným zadávaním nesplniteľných úloh často presahujúcich kompetencie a schopnosti dotknutých. Stratégia však môže naberať aj opačnú podobu - zadávanie úloh podradných.
- **Neprimerané kritické hodnotenie** - bezdôvodná či vystupňovaná kritika nadriadených, sťažnosti, šírenie ohovárania v tomto ohľade môžu motiváciu zamestnanca ľahko znížiť a daného zamestnanca veľmi psychicky rozhodiť, a skutočne nemusí ísť ani o citlivejšie povahy.
- **Ignorácia a bagatelizácia problémov zo strany nadriadeného** - niekedy môže mať šéf len zlú náladu, ale pokiaľ dochádza systematicky, opakovane a dlhodobo k prehliadaniu vašich problémov a všetko, čo urobíte, podlieha kritike, nie je nič v poriadku.
- **Ponižovanie pred ostatnými zamestnancami** - pokiaľ na vás šéf ostentatívne kričí pred ostatnými kolegami, alebo v ich blízkosti trúsi urážlivé poznámky na vašu adresu, mali by ste porozmýšľať, nakoľko sa toto správanie ešte zlučuje s pravidlami slušného správania a prípadne či sa už nejedná o cielené šikanovanie voči vašej osobe.
- **Okliešťovanie kompetencií** – úlohy, ktoré pôvodne spadali do kompetencie obete, sú bezdôvodne prevádzané na kolegov obete.
- **Izolácia** - môže nadobúdať podobu neinformovanosti o dôležitých skutočnostiach na pracovisku, alebo pridelením odľahlej pracovne, ktorá výrazne obmedzuje možnosť kontaktu s ďalšími kolegami.
- **Útoky na zdravie** – vedúci pracovník núti obeť k výkonu prác, ktoré poškodzujú jej zdravie.
- **Narážky na psychický stav** – vedúci pracovník obete bezdôvodne vnucuje, že trpí duševnou chorobou a odporúča jej vyšetrenie.
- **Sexuálne obťažovanie zamestnanca** – nepríjemné otázky na súkromný život, sexuálne podfarbená konverzácia, okukovanie či blízky telesný kontakt môžu byť už obyčajnou špičkou ľadovca dokazujúce zastrašujúce a nepriateľské správanie zo strany zamestnávateľa v tejto citlivej otázke. Najväčšou hrozbou je kumulatívny charakter tohto konania – menej vážne formy obťažovania často prechádzajú vo formy závažnejšie.

C. Ako sa proti tomuto správaniu brániť

- Málokedy sa dá brániť inak, než **právnou cestou**. Pri priamej konfrontácii sa obvykle za obeť nikto z iných kolegov nepostaví a samotné týranie sa môže ešte priostriť.

Na obranu sú **nutné dôkazy** slúžiace na ľahšie preukazovanie tvrdených skutočností - výpovede svedkov, kolegov alebo aspoň súpis situácií či urážok v prípade, že žiadny z kolegov nie je ochotný svedeckú výpoveď poskytnúť, ďalej mailová komunikácia či interné nariadenia adresované zamestnancovi za účelom plnenia nezmyselných alebo dehonestujúcich činností a úloh.

Zákonník práce v čl. 2 ustanovuje: „*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.*“ Za takéto 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.

- Informovať príslušný **inšpektorát práce**. Ten je povinný sa podnetom zaoberať a poprípade vykonať na danom pracovisku kontrolu. Pokiaľ dôjde k záveru, že správanie zamestnávateľa vykazuje nežiaduce znaky, uloží zamestnávateľovi pokutu. Ak sa takto bráni zamestnanec proti zamestnávateľovi, zákon mu poskytuje ochranu s tým, že nesmie byť za svoje počínanie nijako znevýhodňovaný či postihovaný.
- Možnou alternatívou obrany je aj **podanie žaloby na ochranu osobnosti** podľa Občianskeho zákonníka

D. Najčastejšie prejavy bossingu:

- prideľovanie príliš jednoduchých alebo naopak príliš zložitých úloh, prípadne úloh ohrozujúcich zdravie zamestnanca,
- veľmi osobné narážky na vzhľad, prípadne odvedenú prácu (formou kritiky),
- zabráňovanie prístupu k informáciám, absolútna neinformovanosť zamestnanca,
- trvalá kontrola - je jednou z najrozšírenejších stratégií bossingu nadriadeného,
- pracovná izolácia postihnutého pracovníka od ostatných.

E. Dôsledky bossingu:

- úpadok kreativity a inovatívneho myslenia jedinca i kolektívu,
- pocit menejcennosti postihnutého jedinca,
- celkové zníženie výkonnosti firmy a väčšej chorobnosti,
- firma stráca konkurencieschopnosť.

Štatutári alebo nimi poverené osoby nebudú chodiť so žltým lístkom na poštu, ale rozhodnutia im štát doručí do úradných e-schránok zriadených na slovensko.sk. Rovnako platí, že tieto organizácie nebudú musieť úradné podania vybavovať na pošte, ale prostredníctvom svojej elektronickej schránky.

13. Závěry a odporúčania:

Nakoľko v práci človek trávi podstatnú časť svojho času, uspokojivé pracovné podmienky sú pre jeho psychickú pohodu veľmi dôležité a dokážu ovplyvniť aj jeho pracovný výkon a celkovú kvalitu života. Šikana na pracovisku je preto veľmi závažný problém, ktorý dokáže **hlboko zasiahnuť ľudskú dôstojnosť človeka**. Ide o tému diskutovanú v rôznych odboroch, právnych aj neprávnych a je dôležitou témou na diskusiu aj vo vyučovacom procese a na pôde školy.

14. Vypracoval (meno, priezvisko)	Mgr. Renáta Šujanská
15. Dátum	10. 01. 2023
16. Podpis	
17. Schválil (meno, priezvisko)	PaedDr. Pavol Igrni
18. Dátum	11. 01. 2023
19. Podpis	

Príloha: