

Západočeská univerzita v Plzni
Fakulta právnická
Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE
Šikana na pracovišti

Předkládá: Sabina Haunerová

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. et PaedDr. Jana Lindová

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma *Šikana na pracovišti* zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem pro vědeckou práci obvyklým.

V Plzni dne 31. 3. 2015

.....

Poděkování

Chtěla bych poděkovat vedoucí mé bakalářské práce JUDr. et PaedDr. Janě Lindové, z katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení, za cenné rady a doporučení, při vedení mé práce a své rodině, za podporu během mého studia.

Obsah

Úvod	7
1. Šikana	9
1.1 Znaky šikany.....	9
1.2 Proces šikany	10
1.3 Následky šikany	12
1.4 Šikana jako protiprávní jednání	14
1.5 Mobbing a šikana.....	16
2. Pracovněprávní pojetí násilí na pracovišti	18
2.1 Šikana na pracovišti	21
2.2 Mobbing, bossing a sexuální obtěžování	22
2.3 Znaky, fáze a techniky mobbingu.....	27
2.4 Cíle mobbingu.....	31
2.5 Následky mobbingu	31
3. Příčiny šikany	34
3.1 Příčiny mobbingu.....	35
4. Řešení a prevence šikany	40
4.1 Vlastní řešení mobbingu	42
4.2 Pracovněprávní řešení násilí na pracovišti.....	43
4.3 Mezinárodní úprava násilí na pracovišti	46
4.4 Prevence mobbingu.....	49
Závěr	51
Resume	52
Seznam použitých zdrojů.....	53

Úvod

O práci sníme už od útlého věku, objevuje se i v našich dětských hrách. O konkrétním druhu zaměstnání se rozhodujeme na střední škole, kdy už získáváme představu, kterou práci dělat chceme a kterou nikoli. Práce nás tedy doprovází celý život a po výběru zaměstnání je naší každodenní součástí. Protože v zaměstnání trávíme značnou část dne, je důležité být v práci spokojený a cítit se tam dobře.

V dnešní době často lidi nezajímají základní morální zásady, to má za následek zhoršení nejen mezilidských vztahů obecně, ale i pracovních vztahů. Z hlediska špatných pracovních vztahů, vyvstává pojem šikana na pracovišti čili mobbing. Nejen pokles dobrých mravů nabízí podmínky ke vzniku násilí, ale i současná ekonomická situace. Lidé jsou více cílevědomí nebo mají strach o ztrátu zaměstnání, z důvodu velké konkurenceschopnosti. Nejspíš proto se někdy rozhodnou naklonit k nelidským praktikám. Mobbingem, rozumíme šikanu mezi spolupracovníky. Odvětvím mobbingu je bossing, kde šikana přichází z pozice nadřízeného. Nesmíme zapomenout na ani na sexuální harašení, které je také součástí šikany na pracovišti.

Na začátku své práce jsem se zaměřila na šikanu ve školách, na její znaky, proces a následky. Ta se promítá i v našich budoucích vztazích, ať jsou to vztahy rodinné, partnerské nebo pracovní. Tím, že násilí zanechává na lidech následky, jakoby měli některé bývalé oběti na čele napsáno: Jsem vhodným obětním beránkem. To je velice smutné. Ovšem jsou i oběti, které využijí situace jinak. Z obavy, že by se jim přihodilo něco podobného, se sami stanou agresorem a zbavují se své zloby a zášti, násilím na druhých. Součástí první kapitoly je zakotvení práv člověka a to v Listině základních práv a svobod.

Následně jsem se věnovala pracovněprávnímu pojetí násilí na pracovišti. Základem je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Povinností každého zaměstnavatele je dodržovat zákoník práce i v souvislosti s touto zásadou a dále se pak držet antidiskriminačního zákona. Šikana na pracovišti probíhá rafinovanějším způsobem a zásadně se děje mezi dospělými. Mobbing nabízí širokou paletu útoků. Ponižování, obviňování, ničení osobních věcí i vykonané práce, naschvály – to jsou nejčastější podoby teroru. V rámci bossingu, nadřízený úmyslně ztěžuje práci, zadává práci v množství, které nelze

splnit nebo naopak zadává práce pod úroveň zaměstnance. Výjimkou není zastrašování, útlak, ponižování, pomluvy nebo rozdílné odměňování.

Má práce je zaměřena na formy patologických vztahů v zaměstnání. Poukazují na definici, způsoby a podmínky vzniku teroru a jeho znaky. Součástí jsou i fáze celého procesu a také techniky, které útočník používá. Nejsou vynechány cíle, ani následky mobbingu. Popsán je i bossing. Důvody proč nadřízený útočí, jakým způsobem a druhy bossů. Poslední podkapitolou mobbingu je sexuální obtěžování.

V kapitolách jednotlivých násilí na pracovišti jsou popsáni i aktéři těchto situací. Jedním z aktérů je agresor. Svou aktivitu vyvíjí verbálním i fyzickým projevem, který je nenápadný, skrytý, zákeřný a hlavně je nebezpečný. Jeho cílem je zničit oběť a zároveň si své chování vůči oběti užít. Dalším aktérem je oběť. Na ni jsou soustředěny útoky, tak dlouho dokud to vydrží. Končí to obvykle odchodem ze zaměstnání nebo výpovědí ze strany podniku. Právě protože je oběť pod tlakem a útoky, dopouští se častých chyb ve své práci a také často ani nepříjde do práce. Následkem není jen ztráta zaměstnání, ale objevují se psychické i fyzické potíže. Celková osobnost oběti, je po zbytek života narušená.

Poslední kapitoly jsou věnovány řešení a prevenci šikany na pracovišti. Je na stavu oběti jestli je schopna si pomoci sama a promyšlenými kroky urovnat spor. Nebo může o pomoc požádat kolegy či vedení. Když se nic nezmění, je jediným vysvobozením z tohoto trápení, pracovněprávní vyřešení tohoto problému. Takovým řešením je výpověď ze strany zaměstnavatele, protože zaměstnanec má narušenou psychiku a tak nestíhá zvládat své pracovní úkoly.

Pokud zaměstnavatel zjistí útočníka, má právo okamžitě s ním ukončit pracovní poměr nebo mu dát výpověď. Dalším řešením je výpověď samotné oběti, která má právo podat výpověď bez udání důvodu.

Prevence proti šikaně je nejlepší cestou pro zamezení násilí na pracovišti. Prevencí by se mělo zabývat hlavně vedení, jak pro dobro zaměstnanců, tak pro dobro podniku. Bylo by vhodné, v rámci prevence, zařadit toto téma na jednání a zařadit vhodný předpis mezi vnitřní předpisy firmy.

Cílem práce je nastínit závažnost této problematiky, proniknout k fázím procesu a k příčinám, dále také k řešení a prevenci.

1. Šikana

Tento pojem pochází z Francie a je odvozen od slova *chicane*. Součástí této aktivity je ponížení, obtěžování, zneužití, vydírání i fyzické trýznění. Šikana je popisována jako projev agrese jednoho člověka nebo kolektivu, proti slabému člověku. Útoky jsou jednorázové i dlouhodobé, a také velmi kruté. O šikanu nejde v případě konfliktu dvou vyrovnaných jedinců, z pohledu síly.¹

1.1 Znaky šikany

Pojem šikana vyjadřuje určitou asymetrii sil, kde silný využívá své síly vůči slabému a utlačuje ho v jeho právech. Může jít o jednorázové vyčínění nebo jde o opakované jednání. Šikana se může vyskytovat kdekoli a může být součástí celého života. Problém, jako je šikana, může začít v rodině a to mezi sourozenci, dále ve škole, na kroužcích, na vojně nebo práci a také v partnerských vztazích. Šikanu můžeme rozdělit na přímou a nepřímou.²

Přímou šikanou rozumíme obecné násilí (fyzická bolest, ponižování, poškození nebo zadržování osobních věcí, toto je zákonem označeno a trestáno jako loupež). Dále je to slovní napadání a zotročení.

Nepřímá šikana je založena na sociální izolaci člověka, jež je vyloučen ze skupiny, je opomínán a nezačleněn.³

Důležité je rozlišit co je a co není šikana. Šikana má několik forem různého původu. Dr. Michal Kolář, autor knihy *Nová cesta k léčbě šikany*, etoped a psychoterapeut, je zaměřen na školní šikanování a ve své publikaci představil myšlenku dívat se na každý případ více rozměry. Konkrétně se zmiňuje o trojrozměrném praktickém pohledu.

Prvním pohledem je, šikanování jako nemocné chování, které popsal následujícím způsobem⁴: *"Jeden nebo více žáků úmyslně, většinou opakovaně týrá a zotročuje spolužáka či spolužáky a používá k tomu agresi a manipulaci."*⁵ Agrese a manipulace zahrnuje fyzické a slovní napadení, zastrašování, krádeže,

¹ MACHOVÁ, Jitka, KUBÁTOVÁ, Dagmar a kol. *Výchova ke zdraví*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., s. 116-117

² KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 17

³ ŘÍČAN, Pavel, JANOŠOVÁ, Pavlína. *Jak na šikanu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., s. 21-22

⁴ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 31-32

⁵ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 32

příkazy a ignorace. Podstatou je nepoměr sil. V této definici je použito slovo žák, které lze nahradit slovem pracovník, aniž by se změnil smysl této definice.⁶

Druhým pohledem je, šikanování jako závislost, která vzniká mezi agresorem a obětí. Povaha této myšlenky spočívá ve skrytí vlastního strachu a zneužití strachu toho druhého. Skupina je tedy rozdělena na silné a slabé, silní díky strachu slabých zakryjí své slabosti. Naopak slabí, bohužel své slabosti neskryjí. Ovládání je pro agresora slast, podobná té, kterou prožívají drogově závislí nebo gambleři. Všechny závislosti stojí na stejném základě, potřeba zažít slast znovu a znovu, zvyšovat její množství a nechat se jí pohltit. V poslední fázi se stává, že se agresor přestane kontrolovat a toto násilí se dozvídá okolí. Na druhé straně tohoto vztahu, oběť se snaží ztotožnit s agresorem, obdivuje ho a plní všechny příkazy, se záměrem se zalíbit. Často se stává, že oběti zaujímají tuto pozici i nadále v jiných skupinách.⁷

Třetím pohledem je šikanování jako porucha vztahů ve skupině. Tato teorie není založena na vztahu agresora a oběti, ale na poruše celé skupiny. Kolář tedy studoval jednotlivé stupně poruchy. Různá stadia vyžadovaly různé zásahy. Stadia se určují dle postoje k násilí. Otevřený nesouhlas, zastrašený nesouhlas, lhostejnost, ambivalence, sympatizování a souhlasný postoj, to je všech šest postojů, které se následně promítají do společnosti.⁸

Společné, pro všechny tři pohledy, je tedy nadřazenost, agrese a uspokojení.

1.2 Proces šikany

Šikana je vždy vyvíjena v nějaké skupině. Kolář rozlišuje pět stádií šikanování.

Prvním stadiem je zrod ostrakismu, tím chápeme identifikaci a vyčlenění okrajových členů. Ke vzniku šikany nejsou potřebné nijak zvláštní podmínky.

Problémem není vždy sadismus nebo nekázeň, ale obyčejní kluci a holky. V každé skupině nacházíme oblíbené, ke kterým ostatní vzhlíží a potom ty méně oblíbené, které se nacházejí až na okraji skupiny.⁹ "Jde o mírné, převážně psychické formy ubližování, kdy se okrajový člen necítí dobře – je neoblíben a neuznáván. Ostatní ho více či méně odmítají, nebaví se s ním, dělají na jeho účet

⁶ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 36

⁷ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 38-39

⁸ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 45

⁹ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 46

„drobné“ legrácky apod." Toto stadium je zárodkem šikany a může mít velmi negativní vývoj.

Druhé stadium, přitvrzování manipulace a výskyt fyzické agrese, je pokračování rozptýleného negativního procesu ubližování slabším. V této fázi skupinový organismus sílí a upevňuje svou soudržnost na úkor outsidera¹⁰ *"Ve skupině, kde stoupá napětí, začnou ostrakizovaní žáci instinktivně sloužit jako jeho ventil či hromosvod."*¹¹ Spolužáci si tedy na něm vybíjejí své nepříjemné pocity a právě v takových to situacích graduje manipulace a agrese.

Ve třetím stadiu dochází k vytvoření jádra agresorů, to znamená, že parazitní novotvar šikany začíná bujet a programově směřuje k ovládnutí skupiny. Prakticky by to šlo vyložit jako utvoření silného jádra, které začíná šířit vir, díky kterému spolupracují a systematicky útočí na vhodné oběti. Jde tedy o rozdělení na silné a slabé.

Čtvrtým stadiem je přijetí normy agresorů většinou. Virus se stal rakovinovým nádorem, vyřadí imunitní systém a rozkládá buňku zevnitř. V této fázi se přidávají i žáci, kteří bývali mírní a klidní a stávají se z nich kruté povahy.

Za páté stadium označujeme totalitu neboli dokonalou šikanu. Rakovina vítězí a prorůstá celou strukturou. Normy agresorů jsou plně přijaty a dochází k totalitě a vykořisťování. Svě oběti považují za otroky, poddané a nevolníky, sami se cítí jako otrokáři, nadlidé nebo králové. K dokazování moci dochází na základě způsobení bolesti otrokům bez schopnosti se bránit. Násilí roste a dochází k jeho zdokonalování, jejich touha po násilí je čím dál víc silnější (viz 1.1 Znaky šikany - Šikanování jako závislost). Zmínění mírní žáci ze čtvrtého stadia se více zapojují nebo už sami produkují násilí na ostatních. Otroci jsou již ochotní dělat a vydržet cokoli, dokud se nezhroutí a tím se násilí provalí.¹²

Termíny jako virus, rakovina nebo buňka, použil Kolář, aby dosáhl obrazné představy průběhu šikany.

¹⁰ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 47

¹¹ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 47

¹² KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 51

1.3 Následky šikany

Následky šikany nenajdeme pouze u oběti nebo agresora, ale také u dalších členů skupiny a u skupiny jako celku. Nezasažena nezůstává ani rodina oběti. Pro rodiče je nepředstavitelné, že je jeho dítě šikanováno a on o tom nevěděl. Šikana má destruktivní účinky.

- Poškození fyzického a psychického zdraví obětí – způsobené psychické nebo fyzické utrpení, škodí dlouho a někdy i natrvalo. Při brutálním útoku, může být ohrožen i život oběti.
- Fixace antisociálních postojů u agresorů – nedostatek duchovního a morálního vývoje se zvětšuje. Díky jeho chování se z něj stává člověk s antisociálním postojem a je připravený na trestnou činnost. Nikdo mu neřekl, že druhým se neubližuje. Pokud se někdo naučí šikanovat, tak to rozhodně nezapomene. Často se šikana promítá i do budoucnosti.
- Ztráta iluzí o společnosti u ostatních členů skupiny – člověk, který nešikanuje, ale je svědkem takového násilí, ztratí představu o dobré společnosti, díky které by se mohl v budoucnu vyhnout násilí. Mají zafixováno, že se s násilím nedá nic dělat a autorita je používána proti slabým. Vědí, že agresori zcela bez zábran přechází přes mravní i zákonné normy. V budoucnu se k násilí přistupuje pasivně a apaticky.
- Snížený efekt pedagogického působení – při pedagogických pokusech o skupinový růst výuky a výchovy, by se neměla šikana objevovat, je velkou překážkou. Výchovná i výuková funkce je oslabena a někdy i ztracena.

Závažnost poškození oběti záleží na tom jak moc a jak dlouho byla oběť šikanována. Nejhorším případem je rozlomení oběti, zničení její identity. Oběť začne být trvale bezmocná, otrocky poddajná a věrná agresorovi. Vše je následkem strachu, který v oběti panuje.

Pokud jde o oběti pokročilých stádií šikanování (4. a 5. stupeň), jsou následky velmi vážné, mají celoživotní charakter. Nejhorší případy jsou řešeny sebevraždou, takovéto konce se u nás objevují, ale u nich už nelze šikanu prokázat.

Při dlouhodobém útočení se oběť hroutí a projevuje se u ní strach o život, trpí poruchami spánku, vyskytují se psychosomatické potíže – únava, nevolnost, bolesti hlavy. Oběti jsou dlouhodobě léčeny.

Oběti, které se nezhroutili, nejsou schopné navázat na studium ani po přechodu na jinou školu. Nepřízpůsobí se nové třídě, následkem je porucha sebehodnocení.

Některé oběti se snaží tvářit, že už jsou v pořádku, že už jim nic není. Vše, je ale jen přetvářkou, vnitřní rány se hojí mnohem déle, než jen povrchová zranění.

Smutné je, že i po přechodu na jinou školu se bývalé oběti stávají oběťmi znovu a znovu. Oběti jsou v budoucnu hodně ohroženy. Od všeho se snaží utíkat a chtějí se někam ukrýt. Je velmi těžké s nimi spolupracovat, vzhledem k tomu, že nechtějí komunikovat. Jejich diagnózou bývá: školní fobie, panická porucha, obsedantně-kompulzivní porucha a posttraumatická stresová porucha (nejčastější).

Pokud jde o oběti počátečních stádií šikany, účinky šikany jsou nenápadné a hlavně jsou nepředvídatelné. Mírně šikanovaným žákům jsou odírány jejich potřeby. Je jasné, že takový žák bude mít negativní vztah ke škole, jako celku. Chování spolužáků má spojené s celým prostředím.

Když je žák vystaven izolaci, zesměšňování, nadávání a jinému, narušuje se jeho vývoj. Postupně dojde k vyčerpání nervové soustavy a přichází neuróza.

Šikana způsobuje problémy jak v sociální, tak v osobnostní adaptaci.¹³

"Často se u nich vyskytuje:

- *Nepozornost při vyučování,*
- *zhoršení prospěchu,*
- *tendence k nadměrné omluvené absenci (únik do nemoci),*
- *tendence k neomluvené absenci (záškoláctví),*
- *poruchy sebehodnocení a narušené, negativní sebepojetí,*
- *celková nejistota a stále přítomný strach."*¹⁴

Občas se stává, že oběť, která je totálně vyčerpaná, posbírá zbytky síly a postaví se proti agresorovi. Velikost vzteku, který v oběti koluje, může dojít k těžkému zranění i smrti agresora. V tuto chvíli mluvíme o vyprovokování k násilí.¹⁵

¹³ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 154-160

¹⁴ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 160

¹⁴ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 160

¹⁵ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 160

1.4 Šikana jako protiprávní jednání

Základní lidská práva jsou zakotvena v usnesení předsednictva České národní rady č.2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Stát na základě čl. 1 zaručuje lidem svobodu a rovnost v důstojnosti i právech, jejich práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, neprohlášené a nezrušitelné.

Čl. 3 upřesňuje zásadu rovnosti, ve které se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

V čl. 5-10, je zakotvena způsobilost k právům, která náleží každému člověku a základní lidská práva, jako je právo na život, nedotknutelnost osoby a soukromí, zákaz mučení nebo jiného ponižujícího zacházení, zaručenost osobní svobody, zákaz nucených prací (pokud je neukládá zákon) a právo každého na zachování důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochrany na své jméno, včetně práva na ochranu proti zasahování do soukromého nebo rodinného práva.

Nejen Listina základních práv a svobod upravuje lidská práva, další takovou úpravou je občanský zákoník, čili zákon č. 89/2012 Sb. Předmětem úpravy je soukromé právo. Úprava soukromého práva musí být vyložena v souladu s Listinou základních práv a svobod, ústavním pořádkem a dobrými mravy, dle § 1 a § 2.

V případě ochrany člověka je první úpravou § 3 odst. 1) Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým. A odst. 2) Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že

a) každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí.

Ochrana a pomoc potom vyplývá z § 12, § 13, § 14. Každý má právo se domáhat ochrany u orgánu veřejné moci, pokud má pocit, že je krácen na svých právech. V případě domáhání právní ochrany, se dá očekávat, že se rozhodne podobným způsobem, jako u případů se shodujícími se znaky. Člověk má také právo si pomoci sám a to v případě kdy jsou ohrožena jeho práva a následná

pomoc od veřejného orgánu by byla poskytnuta pozdě. Samotná pomoc člověka spočívá v odvrácení ohrožení přiměřenými prostředky.

Dále ochrana plyne z § 81 a § 82, kde je zakotvena ochrana osobnosti člověka i se všemi svými přirozenými právy. Povinností ostatních je ctít rozhodnutí člověka žít dle svého. Ochrana se týká především života a důstojnosti člověka, jeho zdraví a práva na život v příznivých podmínkách, vážnosti a cti člověka, soukromí a projevů vlastní povahy člověka. Při dotčení lidské osobnosti, má člověk právo usilovat o upuštění od neoprávněného zásahu nebo o odstranění následku z tohoto činu.

Člověka ochraňuje duševní a tělesná integrita, zakotvená v § 91 o nedotknutelnosti člověka.

Násilí člověka je postižitelné jako přestupek dle zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích. Z tohoto zákona je nutné zmínit přestupky proti občanskému soužití. Především jsou těmito přestupky činy, kdy útočník dle § 49 odst. 1) písm.

- a) jinému ublíží na cti tím, že ho urazí nebo vydá v posměch,
- b) jinému z nedbalosti ublíží na zdraví,
- c) úmyslně naruší občanské soužití vyhrožováním újmou na zdraví, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obviněním z přestupku, schválnostmi nebo jiným hrubým jednáním,
- d) omezuje nebo znemožňuje příslušníku národnostní menšiny výkon práv příslušníků národnostních menšin,
- e) působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.

Na základě § 68, lze tyto přestupky řešit jen na návrh postižené osoby.

V zákoně č. 40/2009 Sb., trestní zákoník jsou zakotveny případy, kterých se může agresor na pracovišti dopustit (dle § 12 odst. 2, může trestní zákoník řešit případy, pouze když jsou nedostatečně uplatněny ostatní právní předpisy). Nevýznamnější a nejčastější je případ pomluvy. Na základě § 184 se člověk dopustí tohoto trestného činu, pokud o člověku oznámí nepravdivé údaje, ohrožuje vážnost člověka u spoluobčanů, poškozují ho v zaměstnání, narušuje

jeho rodinné vztahy nebo mu způsobí újmu. Trestem je v tomto případě odnětí svobody až na jeden rok.

Dalším častým případem je omezování osobní svobody, kdy je bráněno jejímu využívání dle § 171, vydírání, oběť je nucena násilím nebo újmou (i pohrůzkou) k nějakému činu podle § 175 a útisk, při kterém agresor využívá slabosti oběti, aby ji donutil k činu, zakotvený v § 177.

Výjimkou nejsou ani trestné činy spáchané podle § 353 nebezpečné vyhrožování, § 354 pronásledování a § 358 výtržnictví.

Ačkoli násilí na pracovišti není zaměřené na fyzické násilí, není vyloučen jeho výskyt dle § 145 těžkého ublížení na zdraví a § 146 ublížení na zdraví.

V neposlední řadě najdeme v trestním zákoníku zakotvené i trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, zejména v § 185 o znásilnění a v § 186 o sexuálním nátlaku.

1.5 Mobbing a šikana

Dle Koláře, jednoho z největších odborníků, je mobbing formou šikany: *"Šikanování je všude přítomné a doprovází nás celý život. Začíná v rodině mezi sourozenci, pokračuje ve školce a v dalších školách (bullying), v zájmových skupinách, na vojně, v zaměstnání (mobbing), v partnerských vztazích (domestic violence), v nemocnicích, například psychiatriích, mezi nájemníky domu a končí třeba týráním seniorů v rodině nebo domově důchodců."*¹⁶

Každý druh šikany má své specifické znaky a zároveň je mnoho věcí spojuje. O mobbingu a bossingu můžeme tedy hovořit jako o šikaně na pracovišti. Tyto dva druhy násilí mají společné znaky i podobné důsledky. Odlišnost, se ale nachází v prostředí, kde se násilí odehrává a také v typu agrese.

Zásada mobbingu tkví v tom, že se vyskytuje pouze mezi dospělými a na pracovišti, je skrytý, trvá dlouhou dobu a cílem je učinit z kolegy problémového zaměstnance. V této formě násilí jde především o psychologické útoky, fyzické násilí je méně časté. Útoky spočívají především v intrikách, pomluvách a donášení nadřízeným.¹⁷

¹⁶ KOLÁŘ, Michal. Nová cesta k léčbě šikany. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 17

¹⁷ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 20-21

K mobbingu patří i bossing a sexuální harašení, které je zvláštním druhem šikany. U bossingu jde o šikanu podřízených, nadřízenými. V sexuálním harašení, jde o vyvíjení nátlaku na oběť a nástrojem jsou činy se sexuálním podtextem.

2. Pracovněprávní pojetí násilí na pracovišti

Základem pracovněprávních vztahů je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace. Každý zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, jak v případě pracovních podmínek, odměňování za práci a jiné peněžité plnění, odborné způsobilosti a dosažení pracovního postupu dle¹⁸ § 1a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce

1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

V součinnosti s § 16 zákona č. 262/2006 Sb.

1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.

3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují

¹⁸ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 148

opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Zaměstnavatel musí tuto zásadu dodržovat a také se postarat o to, aby byla rozšířena i mezi zaměstnanci.

Diskriminace je nerovné zacházení se zakázaným diskriminačním motivem. Zásady navazují na dokumenty Evropské unie, zejména se jedná o antidiskriminační směrnice. V České republice úpravu diskriminace najdeme v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů – tedy "antidiskriminační zákon".¹⁹

V § 1 zákona č. 198/2009 nalezneme, že předmětem tohoto zákona je rovné zacházení a zákaz diskriminace v oblastech, jako je právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, povolené vlastní výdělečné činnosti a podnikání, pracovní a služební poměr a jiná závislá činnost, odměňování, činnost nebo členství v odborových organizacích, radách nebo profesních komorách, včetně výhod, které poskytují. Dále potom sociální zabezpečení, přiznání a poskytnutí sociálních výhod, přístup k zdravotní péči a vzdělání a jejich poskytnutí a přístup ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud je nabízeno a poskytnuto veřejnosti.

Diskriminace je rozdělena na přímou a nepřímou. Definicí přímé diskriminace udává § 2 zákona č. 198/2009 Sb. 3) Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Základ definice nepřímé diskriminace se nachází v § 3 zákona č. 198/2009 Sb.

1) Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

¹⁹ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 148-149

Antidiskriminační zákon definuje obtěžování a sexuální obtěžování, také jako formu diskriminace. Definici nalezneme v § 4 zákona č. 198/2009.

1) Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3,

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

(2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu.

Součástí antidiskriminačního zákona, jsou právní prostředky ochrany před diskriminací a jsou zakotveny v § 10 zákona č. 198/2009 Sb.

1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Informace o možné právní pomoci ve věci ochrany před diskriminací, poskytují právnické osoby, které se zabývají problematikou rovného zacházení osobám postiženým diskriminací a to dle § 11 zákona č. 198/2009 Sb.

- 1) Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,
 - a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
 - b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

2) Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně

práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

Díky novele, která byla provedená antidiskriminačním zákonem, byla rozšířena náplň práce veřejného ochránce práv. Ochránce má vliv na ochranu osob při výkonu státní moci, prosazuje právo rovného zacházení a pomáhá obětem diskriminace s návrhy na zahájení řízení v této oblasti. Také informuje příslušné evropské subjekty. V tomto případě je veřejný ochránce práv, národním tělesem pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací.²⁰

2.1 Šikana na pracovišti

Šikana na pracovišti je patologickým vztahem, jehož zdrojem jsou různé potřeby a představy lidí. V zaměstnání se často vyskytuje agrese, násilí a komplikace, které vznikly spolu se vznikem práce. Rozhodně každý konflikt není mobbing. Faktem zůstává, že útoky jsou častější, krutější a následují po nich těžké důsledky.²¹

Šikana je zneužití práv jiného člověka, je v rozporu s dobrými mravy a cílem je způsobení újmy. Agresor porušuje základní lidská práva, jako je právo na důstojnost, na soukromý život a porušuje zákaz otroctví. Zneužití práv je spojeno se subjektivním právem, jeho výkonem a s protiprávním úkonem. Jakákoliv činnost musí odpovídat právu, povoleným způsobem a podřazena dobrým mravům.

Dobré mravy jsou etická pravidla všeobecně uznávaných zásad. Dodržování dobrých mravů je upraveno právními normami, aby každá činnost byla v souladu se zásadami demokracie. Smyslem chování dle dobrých mravů je, vyloučení porušování morálky a zabezpečení slušnosti.

V literatuře je používáno slovo šikana na pracovišti nebo mobbing. Žádný právní předpis přesně neudává pojem šikany. Z šikany vyplývá, že mobbing je širším pojmem pro druh teroru.²²

²⁰ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 154-156

²¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 18

²² BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracovišti. Právní problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 39-42

2.2 Mobbing, bossing a sexuální obtěžování

Mobbing nebo též bullying, může pro někoho být méně známým pojmem ale i jevem. Jde o šikanu mezi zaměstnanci. Psychický teror na pracovišti je závažný problém, který je rozšířen více, než si myslíme. Mobbing se týká všech, ať už z pohledu oběti, agresora nebo přihlížejícího. Mobbing vznikl spolu s vývojem práce, postupem času sílí a nemá logickou strukturu, tudíž bychom neměli nikdy používat věty, které vyjadřují, že nám se to nemůže stát.

*"Jedná se o uměle vytvořené slovo, jehož základ tvoří sloveso to mob (srocovat se, obtěžovat, dotírat, hromadně napadnout, vulgárně vynadat, vrhnout se na...), popřípadě podstatné jméno mob (dav, lůza, chátka, gang, zločinecká parta)."*²³

Jednotná mezinárodně uznávaná definice neexistuje, ale samotných definic je mnoho. Většina z nich vychází z popisu profesora Leymanna, který se věnoval vztahům na pracovišti. Za mobbing označujeme systematické, cílevědomé a opakované útoky. Cílem je vyloučit jedince ze skupiny, ponížit ho a dohnat ho až k odchodu ze zaměstnání. Tlak, který je na něj vyvíjen ho samozřejmě ovlivňuje jeho psychické i fyzické pracovní výkony.²⁴ *"O mobbing se jedná tehdy, jestliže se na postiženého útočí alespoň jednou týdně a nejméně po dobu půl roku a útoky provádí jedna či více osob."*²⁵ To je návrh definice průkopníka mobbingu a sociologa práce, profesora Heinze Leymanna, kterou navrhl na základě intenzivních výzkumů.

Mobbing nalezneme na celém světě, nejde sice o nový výraz nebo jev, ale více mluvit se o něm začalo až v 80. letech a to právě díky profesorovi Leymannovi. Mluvit se začalo hlavně o zdravotních dopadech, výkonnosti zaměstnance a produktivitě. Pohled na tento problém nebo jeho právní ošetření se v mnoha zemích liší. Nejlépe je však toto řešeno na severu Evropy, zejména ve Skandinávii, Velké Británii, Holandsku, Německu, Austrálii a v USA. Zahraniční studie dokázaly, že se násilí na pracovišti opravdu vyskytuje všude ve světě, liší se pouze procentuální počet výskytu.²⁶

²³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 19

²⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s.18

²⁵ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 10

²⁶ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 21

Mobbing v české zemi se liší od ostatních tím, že čeští mobbeři si dovolí více než ostatní. Tomu napomáhá surová povaha prostředí, každý se snaží vytěžit co nejvíce a být tím nejlepším a to za všech okolností, dále je to konkurence, nastavení firemní kultury nebo nezkušenost vedoucích v oblasti této problematiky. Oběti se neumí správně bránit, nemají podporu v zaměstnání, chybí jim legislativní opora. Místo pomoci od vedoucích pracovníků, spíše slychají, že můžou odejít.²⁷

Mobbing vzniká na základě konfliktu, který je často nepodstatný až nesmyslný. Jsou to každodenní překážky, které vytváří jeden kolega pro druhého. Pro představu, takovou překážkou může být odlišné třídění nebo archivace dokumentů, větrání kanceláří nebo kouření kolegů. Každý se k činnosti ostatních staví odlišně, to ale neznamená, že z každého konfliktu musí nutně vzejít problém psychického teroru.

Rozhodujícím faktorem je určitě pracovní prostředí, to záleží na atmosféře podniku. Nepřátelská nálada v podniku se odvíjí několika způsoby.

Prvním způsobem je stres z přetížení a neorganizovanost práce. Časový tlak nebo nadměrné požadavky. Člověk v napětí často dělá chyby, na to navazuje zvyšující se tlak vedoucích pracovníků a naopak snižující se ochota, kolegiálnost a ohleduplnost ostatních pracovníků. Současně se stresem roste i agrese a možnost nástupu konfliktů. Toto tempo lze snížit třeba i jen rozhovory v poledních pauzách, které často vyčistí napjaté vztahy.

Druhý způsob tkví v jednotvárnosti a následné nudě. Jednoduše lze říci, že ten kdo má málo práce, má více času na vymýšlení hloupých nápadů. A právě v těchto případech dochází k pobavení sebe na účet ostatních.

Dalším, třetím způsobem, je špatný styl řízení. Pokud slabý vedoucí nestačí na svůj úkol, sužuje to celé oddělení a vytváří se tak podmínky pro vznik mobbingu.

Čtvrtým způsobem je konkurenční tlak a strach z nezaměstnanosti. Pokud se zaměstnanci nebudou muset bát o své pracovní místo a možnosti pro pracovní postup budou pro všechny stejné, nemá útočník skoro žádné šance. Ale pokud v podniku panuje závist, strach, konkurenční tlak, dříve či později se jeden z pracovníků přikloní k nekalým praktikám.

²⁷ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 22

Všechny tyto způsoby se mohou vzájemně prolínat. Čím horší atmosféra a struktura, tím větší je možnost nebezpečí pro jedince. Frustrace, zlost a strach se velmi rychle mění v agresivitu. Stejně jako u šikany ve škole, se útočník cítí na vůdčí pozici, cítí, že za sebou má kolektiv, který je na jeho straně a všichni se obrací proti obětnímu beránkovi, ten slouží jako hromosvod vůči jejich frustracím nebo neúspěchům.²⁸

Mobbingem nerozumíme pouze teror mezi kolegy na stejné úrovni. Do oblasti mobbingu spadá i bossing, který je zvláštním druhem těchto útoků.

Bossing je šikana, jejíž iniciátor je nadřízený pracovník. Jedná se o mobbing, kde nejsou vyrovnány síly účastníků. Útoky od nadřízeného ohrožují oběť mnohem více, než jakékoli jiné. Nadřízený má přirozeně ve svých rukách lepší nástroje, zejména moc. Základem útoků je tedy nepřiměřené využití moci a platí zde totéž jako u mobbingu. Začátkem je konflikt, útočení je dlouhodobé a skryté.

Nadřízený disponuje velkou pravomocí, díky které zadrží nebo změní informace, schválně špatně informuje spolupracovníky a při řešení důležitých věcí mlčí.

Důvody, které nadřízeného vedou k útokům na pracovníky s nižší pracovní pozicí je hned několik.

- Zlost vůči podniku – během práce se vyskytují komplikace a vznáší se nepravdivá obvinění. Mnoho nadřízených nepřizná svou zodpovědnost a nechává ji na podřízených zaměstnancích, místo toho aby hledali vhodné řešení.
- Dychtivost po moci – jakmile se člověk dostane k pracovnímu postupu, touží po neustálém stoupání výš a právě v tuhle chvíli se změní, má ostré lokty a neostýchá se je použít.
- Osobní pohnutky – zde záleží na osobních výhradách vůči zaměstnancům.
- Strach – je nejčastější důvod, proč se nadřízený rozhodne pro násilné praktiky vůči ostatním. Bývá jím strach ze ztráty kontroly, bojí se, že pokud nebude mít přehled, bude izolován a sám se stane terčem ostatních zaměstnanců. Dalším strachem je strach z převahy. Podřízený

²⁸ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 16-17

zaměstnanec může být mladší, mít více nápadů a může být pro firmu větším přínosem než starší nadřízený.

Při konfliktu s nadřízeným je doporučeno si s ním o tom promluvit, minimalizovat jeho strach. Samozřejmě to neznamená podlézání, ale rozumnou domluvu.

Způsobů, jakými nadřízený své oběti ubližuje, je několik. Oběti je zadáváno příliš mnoho práce, kterou není schopna splnit nebo naopak jsou jí přiděleny práce, které jsou pod její kvalifikaci. Dále jsou přidělovány práce, o kterých je veřejně známo, že jsou mu nepříjemné nebo jsou úplně zbytečné. Oběť je pod neustálou kontrolou a následně izolována. Nechybí útoky na zdraví nebo nářky na psychický stav oběti, jsou mu podsouvány poruchy.

Druhy bosserů:

- Samotář – nejraději sedí sám ve své kanceláři a komunikace se spolupracovníky je minimální. Může být odborníkem ve svém oboru, ale s vedením zaměstnanců si neví rady. Znepokojení, které vychází z tajnůstkaření nadřízeného, vede k znepekojení a následným konfliktům v kolektivu. Výzkumy dokázaly, že takovýto vedoucí pracovník není v podniku vhodný.
- Nepřístupný – jeho chování je srovnatelné se samotářem, je ale daleko nebezpečnější, jeho ignorace zaměstnanců pochází z povýšeného vystupování.
- Autoritativní – má moc a nebojí se ji plně využít. Autorita může být jen maskou, která zakrývá nedostatky nebo nejistotu.
- Váhavý – každou záležitost, o které má rozhodnout, oddálí z důvodu nejistoty svého rozhodnutí. Je nejistý a na své místo nemá žádoucí předpoklady a je roztržitý. Takový to nadřízený se ani nemusí stát útočníkem, ale ani při útocích nikomu nepomůže.
- Náladový – mění svá rozhodnutí i chování, podřízení jsou v neustálém zmatku. Kvůli jeho nevyzpytatelnosti si může vylít zlost na kohokoliv.
- Chlubil – cítí se jako ten nejlepší, myslí si, že bez něj se zaměstnanci neobejdou a že každý jeho nápad je vždy tím nejlepším.

Když se oběť stane nápadnou z důvodu časté nepřítomnosti, snížené výkonnosti, stane se agresivní a introvertní, začne si toho všímat zaměstnavatel.

Bohužel vedení firmy neřeší, jestli je oběť nějak napadána, ale řeší jak se pracovníka nejlépe zbavit. Mezi způsoby jak se zaměstnavatelé oběti zbaví, patří výpověď a odstupné, které je lákavé. Dále jsou to výstrahy, izolace na osamocené pracoviště nebo početná přeložení. Za tím vším doufají, že zaměstnanec nakonec odejde sám.²⁹

Sexuální obtěžování je považováno za diskriminaci na základě pohlaví. Sexuální obtěžování je dalším druhem mobbingu. Jedná se o nechtěné sexuální chování, které nejčastěji využívají nadřízení nebo kolegové ke své kolegyni.

Výjimkou, ale nejsou ani útoky směřované k mužům. Motivem je poukázání na svou nadvládu. Jde, stejně jako u obecného mobbingu a bossingu o skrytý jev. Vyjádření se vůči žertům a dotekům, je pro oběť velkým rizikem. Oběť je následně zesměšňována. Oběťmi jsou většinou ženy do třiceti let, vše se děje ve společnosti, kde převládají muži. Útočník má pocit, že musí ženě ukázat, kde je její místo.³⁰

"Barbel Meschutatová, Monika Holzbecherová a Gudrun Richterová podávají v knize Strategie proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti (Kolín 1993) následující definici: U sexuálního obtěžování jde především o způsoby chování:

- které si ženy nepřejí,
- které ženy urážejí a ponižují,
- které překračují hranice ženami vymezené,
- při kterých musí ženy, jakmile odmítnou či se kriticky vyjádří, počítat s negativními následky."³¹

Sexuální obtěžování má dvě formy, verbální a ve vážnějších situacích, i fyzickou. Ve verbální formě se jedná o vtípky se sexuálním podtextem, dotěrné otázky na soukromý život, sexuální poznámky, zasílání erotických obrázků a erotických mailů. K fyzickým podobám obtěžování patří osahávání, vynucení sexuálního vztahu nebo se jedná o pokus o znásilnění. Jako u každého psychického teroru se vše děje opakovaně a dlouhodobě. Muži si myslí, že tyto narážky se ženám líbí.

Při sexuálním obtěžování jsou ženy zmateny a nemůžou o tom ani hovořit, pociťují agresi a zároveň strach, bezmoc a bezradnost. Neví jak se bránit a jejich sebevědomí je utlumeno. Nejde jen o psychiku, ke všemu se přidávají i

²⁹ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 94-109

³⁰ VENGLÁŘOVÁ, Martina a kol. *Sestry v nouzi*. Praha: Grada Publishing 2011, s. 123, 125

³¹ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 81

psychosomatické problémy, nemohou se soustředit, spát nebo jíst, pociťují úzkosti. Netrpí pouze žena, ale i její partner, její utrpení se odráží i do vztahu. Pokud je zneužívána nebo obtěžována, má odpor i k člověku, kterého dobře zná a má ho ráda.

Ženy díky tomuto násilí trpí dvakrát, nejdříve jsou ponižovány agresorem a potom musí bojovat s následnými útoky v podniku. Těmito následnými útoky jsou nevýhody, časté přeložení, špatné ohodnocení. Většina žen vidí výpověď, jako nejlepší řešení tohoto trápení.

Nespravedlnost mezi obětí a pachatelem, je opravdu až neuvěřitelná. Agresoři jsou pouze napomenuti, přeloženi a pouze opravdu malá část z nich je propuštěna.³²

2.3 Znaky, fáze a techniky mobingu

*"Mobbing je přesně vymezená forma teroru. Jedná se o opakované, nesmyslné chování vůči zaměstnanci, které znehodnocuje pracovní atmosféru a ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost. Útoky jsou vedeny jedním směrem a opakují se po delší dobu, nezřídka až do „zničení“ konkrétní osoby, či alespoň do jejího odstranění z pracoviště."*³³

Aktivita mobbera se projevuje slovním i fyzickým útokem, ponižováním nebo zesměšňováním. Tyto útoky vykonává přímo – sám, nebo nepřímo – prostřednictvím kolegů, kteří plní jeho nápady vědomě nebo nevědomě.

1. Beze stop

Psychický teror jako je mobbing je dlouhodobým nátlakem, který není hned viditelný, lze ho tedy nazvat jako „čistý“ útok, protože ho oběť dlouho skrývá a pokud by se něco objevilo, není to hned spojováno s mobbingem. Útočník se často chová jako vlídný a laskavý, proto oběť nezaznamenává, že by byla šikanovaná. Následky mohou být srovnány s následky ostatního násilí.

2. Skrytost

Skrytost je dalším charakteristickým znakem, vše je nenápadné. Díky skrytosti jde o malé útoky, které nejsou na první pohled viditelné. Agresor je

³² HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 82-83

³³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 26

opatrný a snaží se, aby nikdo nezjistil jeho úmysly, rád sleduje jak svou oběť ničí a ona trpí.

Typ tohoto násilí není skrytý jen díky opatrnosti agresora, ale také díky tomu, že se o tomto druhu tolik veřejně nemluví. Často si toho nevšimne okolí, ale ani oběť.

3. Zákeřnost

Zákeřnost souvisí s předchozími body. Skrytost, dlouhodobé trvání, pomalý průběh a vše vypadá jen jako každodenní rozepře. Prakticky to vypadá, jako neškodné škádlení. Podtextem, ale je zničení oběti. Součástí toho všeho jsou legrácky, pomluvy, kritika, naschvály.

4. Nebezpečnost

Mobbing není nebezpečný jen v podobě útoků, ale i vliv stresu, který je na oběť vystaven ohrožuje nejen ji, ale i celý podnik. Snížená pozornost, změna motivace, nesoustředěnost a nezáměr, to jsou faktory, které vedou k nárůstu chyb a ohrožení.³⁴

Pokud bychom to tedy shrnuli, jedná se tedy o početné, systematické a dlouhodobé útoky, urážky, vulgárnost, žerty nadávky, fyzické ohrožení, přidělení nadměrných až nesplnitelných úkolů, izolace oběti od ostatních, kritika a poškozování osobních věcí.

Mobbing nikdy nevzniká zničehonic, vychází z jednoho člověka nebo z více lidí. A má určité fáze. Začíná to konfliktem, následuje teror, dále dochází ke zveřejnění a následně vyloučení oběti.

1. Konflikt

Začátkem je konflikt, který bývá většinou až triviální, může se jednat o jednoduchý spor, bez kterého se život jednoduše neobejde. Takové to malichernosti nejsou zpočátku řešeny z nedostatku času nebo malým počtem příležitostí kdy spor vyřešit nebo si o něm alespoň promluvit. A proto se později vystupňují a stávají se důvodem vzniku útoku. Útočník ze začátku promýšlí své kroky a provádí jen nenápadné a malé náznaky a snaží se rozhodit oběť. Ta přirozeně kapituluje, nechce s útočníkem hovořit ani s ním cokoliv sjednávat. Tím

³⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 26-29

si bohužel nepomůže, naopak dodává tím útočnickovi větší pocit síly. První fáze je tedy startem do fáze druhé.

2. Psychický teror

Neřešený spor graduje a začne se objevovat psychický teror. Člověk se stane cílem útoků jednoho či více útočníků. Zpočátku jsou to jen malé útoky, které ale mobberovi odhalují hranici, kam až může zajít. Druhá fáze začíná naschválky a pomluvami, ale zatím nejde o plánované intrikování. V této fázi je jádro sporu skoro zapomenuto a útočník se soustředí jen na oběť. Ta se fyzicky i psychicky mění, má problémy se sebedůvěrou, soustředěním, objevují se úzkosti, zranitelnost i psychosomatické problémy. Pod vlivem mobbera, který se snaží o eliminaci odporu a o dosažení izolace, je ovládnutá, napjatá. Mění se její reakce, dráždí ji samotné prostředí, to samozřejmě okolí nechápe, protože neví co se děje a hodnotí oběť jako negativní prvek v kolektivu. Útoky už zapadají do jakéhosi systému, jsou časté a útočník již plánuje, jak vyřadit oběť ze skupiny.

3. Případ se stává veřejným

Násilí nelze dlouhodobě utajit, pokaždé si toho někdo všimne a v této chvíli je nutné zasáhnout. Problém je intenzivní, útoky nabývají na síle a jsou praktikovány mnohem tvrdším způsobem. Oběť už zcela ví, že se jedná o útoky cílené pouze na něj a dělají z něho otroka. Dle představ mobbera, by vše mělo skončit odstraněním oběti ze zaměstnání. Na síle nenabývají pouze útoky, ale i jeho postavení. K útočnickovi se v této fázi přidávají i další členové pracoviště. Následně to vypadá jako kolektivní zábava, ovšem, jak pro koho. Této zábavy, si na základě nepřehlédnutelnosti všímají i nadřízení a jsou nuceni reagovat na tuto situaci. Problémem ale je, že se řeší chování oběti a ne útočníků. Na oběti je totiž evidentní stres, ztráta zájmu o práci, chyby a snížení kvality jejího výkonu. Oběť se v této fázi stává dvojnásobnou obětí, jelikož se nadřízení domnívají, že na tuto práci nestačí, ovšem netuší, že oběť byla do této situace násilně natlačena. Dají mu to značně najevo a tím ho demotivují ještě více. V této situaci můžeme říct, že se nadřízený stává skoro spolupachatelem, ne-li bossrem.

4. Výhra mobbera

Poslední fází je zbavení se nevhodného pracovníka. Možností je přesun z oddělení na oddělení s nesmyslnou pracovní náplní, omezí se rozsah jeho působnosti a je pod neustálou kontrolou. V této situaci je člověk vystaven

obrovskému tlaku a stresu, tudíž se znova a znova dopouští dalších chyb, na které je špatně pohlíženo. Dále se pohlíží i na obecnou povahu člověka, která je vydedukována z chování na pracovišti a člověk je brán jako problémový. Mnoho nadřizovaných opravdu netuší, odkud problém pochází, ovšem někteří to vědí, ale odmítají připustit, že by takový problém pocházel z jejich pracoviště a zdroj problému je přikládán pouze oběti. Zbavení se takového člověka, vychází jako nejlepší řešení problému a pokud oběť nechce sama odejít, nachází se způsoby jak k tomu oběť donutit.³⁵

Techniky násilí jsou různorodé. Mobbing má mnoho variant, na začátku je nutné, ale i obtížné rozlišit jestli jde o náhodné nebo cílené chování. Jak už víme, hlavním nástrojem mobbera jsou malé a neokaté útoky, díky kterým svou oběť takticky zruší. Fyzické útoky nejsou vyloučeny. Zkrat nastává jak v osobnosti, tak v celkovém výkonu. Taktika útočnicka spočívá v tom, že ví jak správně zasáhnout oběť, zejména jde o soukromí život. V tomto ohledu útočník nešetří svou důmyslností a do slova pošle oběť samu proti sobě. K tomuto mu dopomáhají informace o soukromí oběti a náležitě je využívají. Podle toho na co je chování zaměřeno, profesor Leymann popsal 45 forem chování a rozdělil je do 5 úrovní.

1. Útoky cílené na omezení či znemožnění komunikace.
2. Útoky na soukromí a zdraví.
3. Útoky na odborné schopnosti či kvalifikaci a sabotování práce.
4. Útoky na pověst, úctu a vážnost.
5. Útoky na sociální vztahy a šíření pomluv.

Z důvodu široké fantazie mobberů je celkový výčet technik nemožný. Použité strategie se vzájemně prolínají. Mobbing se vyvíjí stejně jako všechny věci na světě a tím se vyvíjí i používané taktiky.³⁶

Kratz ve své knize uvedl výčet mobberových zlomyslností. Pro představu lze uvést pár příkladů, celkový výčet je téměř nemožný.

- Poskytuje malý prostor k vyjádření.
- Oběť není vítána na poradách nebo na pracovních setkáních.
- Oběť je přemísťována a izolována.

³⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 40-43

³⁶ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 64

- Změní oběť na nežádoucí osobu.
- Při hovoření ji neustále přerušuje.
- Oběť je terčem posměšků a vtípků.
- Hledá nedostatky a následně je využívá proti oběti.
- Díky útočníkovi a jeho intrikám se i kolegové začnou oběti stranit.
- Zpochybňování jeho profesní kvalifikace.
- Oběť nemá žádnou podporu.
- Výhružky násilím.
- Oběť je pod telefonickým terorem, ústním i písemným.
- Ponižuje, očerňuje a trýzní oběť.
- Oběti je zadávána nadměrná práce, aby byla pro ni nesplnitelná, na základě toho se ukáže, že je oběť neschopná.
- Rozhodnutí nebo návrhy oběti jsou zpochybňovány nebo zamítnuty a kolegové odmítají plnit úkoly, jež zadává.
- Objevuje se i osahávání, sexuální narážky a nabídky, kvůli kterým jsou porušeny zákony.³⁷

2.4 Cíle mobbingu

Cílem mobbingu je psychické a fyzické zničení šikanovaného člověka. Výsledkem mobberova chování je poškození člověka, zkompromitovat pracovní i soukromý život a dohnat ho až k nenávisti sebe sama. Dochází k vyčlenění z kolektivu, vystavení tlaku a stresu. Díky tomu oběť chybje.

Útočníka k tomu může vést žárlivost, konkurenční strach. Vždy usiluje o zpochybnění pracovní kvalifikace oběti a narušit její psychiku. Všechny jeho útoky vedou k přinucení oběti k odchodu ze zaměstnání. Ne vždy je cílem odchod, ale i pocit moci, kterou díky tomuto šikanování získal.³⁸

2.5 Následky mobbingu

Následkem mobbingu je změna člověka, který z práce chodí vyčerpaný, utlačený, deprimovaný a celkově zničený. Jediné na co myslí je strach jak z útočníka, ztráty zaměstnání, peněz a z celkového pádu kariéry. K odpočinku už nedochází za žádné situace, vše komplikuje myšlení na další den v práci. Prvními

³⁷ KRATZ, H. - J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 28-31

³⁸ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 30

projevy jsou psychické problémy a přibývají i ty fyzické. Čas, kdy se následky nebo potíže objeví je individuální, záleží totiž na síle člověka, co všechno je ochoten zvládat a jak dlouho. Dále záleží na ochotě odolávat stresu a na pracovním zázemí.

"Davenportová a kol. (1999) uvádějí ve své knize tři možné dopady mobbingu na oběť a její schopnost začlenit se zpět do zaměstnání:

- 1. Oběť mobbingu buď odolá, anebo se od něj oprostí ještě v počáteční fázi, je schopná se bez potíží opět začlenit do pracovního procesu a do kolektivu.*
- 2. Oběť má značné psychické i fyzické potíže a její začlenění zpět je velmi náročné, nicméně možné.*
- 3. Oběť je vlivem mobbingu natolik „narušena“, že není schopna pracovat, dochází k chronickým potížím, které ji znemožňují pracovat.*

„39

Nejčastějšími potížemi v oblasti psychiky jsou neklid, nesoustředěnost, deprese, nereálné sebehodnocení a zničené sebevědomí. Ztráta energie a nástup únavy vznikají pod vlivem neustálého stresu, tlaku a nejistoty. Dále dochází k emočnímu vyčerpání, neschopnost komunikace, výskyt agresivity. Později nastupuje smutná a špatná nálada a člověk úplně ztratí chuť žít. Tím narážím na myšlenku sebevraždy, je dokázáno, že důvodem každého páteho pokusu o sebevraždu je komplikace v zaměstnání.

Postupně k psychickým problémům se připojují potíže psychosomatické, které souvisí se zhoršením zdravotního stavu člověka. Každý tlak má své následky jako je například bolest hlavy, ztížené dýchání, špatný spánek, žaludeční obtíže i poruchy příjmu potravy. Člověk, který je neustále ve stresu, má vysokou hladinu stresových hormonů a ty zvyšují krevní tlak. Jak víme, krevní tlak má za následek kardiovaskulární onemocnění. Vlivem toho všeho, je člověk oslabený a jeho imunita také a může dojít k výskytu nádorových onemocnění. V těch nejhorších případech dojde i k posttraumatické stresové poruše a její nedílnou součástí jsou mentální a psychosomatické příznaky.

Mobbing nezasahuje pouze do zdraví a celkového stavu člověka, ale i do soukromí. Z důvodu stresu, nejistoty a nemožnosti se odpoutat od myšlenek na

³⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 83

útoky se z člověka stává sociálně izolovaná oběť, bez schopnosti vnímat humor nebo si užívat život. Schopnost komunikace je téměř nulová, následkem jsou špatné vztahy v rodině i s přáteli. Izolace a frustrace neustále roste.

Bez následků nezůstává ani firma a společnost. Důsledkem mobbingu, který se ve firmě vyskytuje je snížená kreativita, efektivita a produktivita, nepravidelná docházka a s tím přichází ekonomické ztráty, které mají vliv jak na firmu, tak na celý pracovní kolektiv. Lidé zainteresovaní v teroru nevyužívají svou pracovní dobu k naplnění své pracovní činnosti, ale myslí jen na útoky.

Dochází ke změně atmosféry pracoviště a ke vzniku disfunkčního prostředí.

Podniku se zvedají i náklady a to vlivem nevykonnosti a časté absence. Důvodem absence jsou psychické a fyzické potíže, současně i útěk z prostředí. Pokud oběť opravdu odejde, může přejít ke konkurenci a tím ji posílit a také z důsledku špatných zkušeností, vrhnout špatné světlo na bývalé zaměstnání a charakter celého podniku. Může to pokračovat odchodem dalších pracovníků, jelikož už nechtějí snášet stresovou atmosféru, která v podniku zůstala. Dochází tedy nejen k fluktuaci pracovníků, ale i navýšení nákladů na výběr nových zaměstnanců. V těch nejhorších případech dochází i k zániku podniku.⁴⁰

⁴⁰ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 82-86

3. Příčiny šikany

V genech člověka jsou zakotveny náchylnosti ke krutosti nebo k soucitu. Člověk se sobecký a sebestředný narodí a v průběhu vývoje je na nás, jestli tento směr odmítneme změnit nebo se tímto směrem vydáme na cestu osvobození ze závislosti na sobě.

Pokud si uvědomíme, že se svět netočí jen kolem nás, jsme na dobré cestě, která určuje vztahy k druhým. Pokud zůstaneme sebestřední a sobečtí, vytváříme tak základ pro vyjádření své moci a vychutnávání slasti, která z ní pramení. Díky této poruše jedinci rozvíjí zlo. Zvláštní je, že agresori necítí vinu ani je netrápí fakt, že někomu ublížili. Trest za jejich provinění, považují za křivdu proti jejich osobě.

Morální slepota je rozdělena na dvě úrovně:

- Psychologická – základem je obrana vlastní sebeúcty. Agresor se nevidí jako negativní tyran a vytěsňuje pravdivou realitu ze své mysli. Agresor svádí vinu na oběť a tvrdí, že jsou to oni, kdo jsou šikanováni.
- Duchovní – základem je sobeckost a sebestřednost. Agresori jsou středem světa a uctívají jen vlastní normy chování. Stimulací pro ně je, rozpouštění vlastní nejistoty a touha po moci.

Základem obecné šikany je tedy sebestřednost a sobeckost člověka. Lidé v roli útočníka se sebehodnotí jako střed světa a z tohoto způsobu života vyvozují vlastní normy chování. Neznají úctu, ani porozumění a ostatní lidi považují za věci, k využití a legraci. Možná sami ani netuší, že tím vším zakrývají nejistotu. Podněcují si tak svou touhu po moci a ukájí se, při bolesti druhého.

Základ sobeckosti pramení z nelásky sebe samého. Zní to nereálně, většinou si totiž myslíme, že útočník je zaslepen sebeláskou. Ale tato neláska, vychází z narušeného vztahu ke své osobnosti a absence sebe přijetí.⁴¹

Základními motivy pro šikanu tedy jsou krutost a touha po moci. Kolář ve své knize zmiňuje ještě další motivy:

- Upoutání pozornosti – agresor vyžaduje pozornost ostatních, pořádá jakési představení.
- Zabíjení nudy – týrání je pro agresora naplňující vzrušení.
- „Mengele“ – agresor zkouší, co všechno oběť vydrží.

⁴¹ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 120-129

- Žárlivost – závist vůči dobrému žáku.
- „Prevence“ – bývalá oběť se obává šikanování i na dalším místě, proto raději zaujímá postoj agresora.
- Uskutečnění velké věci – agresor, který nebyl nikdy úspěšný, se snaží šikanou konečně něčeho dosáhnout.
- Překonání osamělosti – agresor, je závislí na své oběti. Utrpení, které oběť prožívá, chápe jako projev, který je uskutečněn jen pro něj.⁴²

Jistou typologii, představují i oběti šikany. Oběť neumí skrývat svůj strach a už vůbec neumí využít strachu druhého. To, co agresory na obětech přitahuje, je zranitelnost a bojácnost. Dalším oslabením je tělesný nebo psychický handicap. Handicapem může být obezita, neobratnost, malá síla, hyperaktivita, poruchy učení nebo opožděný duševní vývoj.⁴³

Typologie obětí podle Koláře:

1. oběti „slabé“ s tělesným a psychickým handicapem;
2. oběti „silné“ a nahodilé;
3. oběti „deviantní“ a nekonformní;
4. šikanovaní žáci s životním scénářem oběti.⁴⁴

3.1 Příčiny mobbingu

Faktory, zapříčiňující vznik mobbingu jsem uvedla již v kapitole 2, při představení mobbingu. Byly to stres, nuda, styl řízení a konkurenční tlak.

Příčin vzniku mobbingu je mnoho, ale hlavní roli má vždy agresor, který si najde obětního beránka. Mobbera k útokům můžou podněcovat nesympatie, závist nebo strach z konkurence. Svých chování samozřejmě ovlivní celou atmosféru na pracovišti.⁴⁵

Základem pro vznik mobbingu je konflikt, který často vzniká na základě vtípků. Slovo konflikt v zaměstnancích evokuje stres, negativní emoce, hádky, napětí a boj. Pouhé slovo je spojené s něčím nepříjemným, bohužel se toto často přehlídí, jelikož konflikt je brán jako každodenní součást života. Je to logické, lidé mají rozdílné potřeby a snaží se prosadit ty své. Ale konflikty by se měly řešit, a

⁴² KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 139-140

⁴³ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 141-143

⁴⁴ KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011, s. 144

⁴⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 34

to otevřeně. Otevřené vyřešení prospěje celé atmosféře podniku. Ale pokud se konflikt zamlčuje, spory gradují a atmosféra houstne.⁴⁶

Kratz ve své knize o mobbingu popsal konflikty následovně:

*"Konflikty jsou **poruchy** = narušují běžný chod práce a způsobují dočasnou dezorientaci.*

*Konflikty vyvolávají **stres** = v konfliktní situaci nemůžeme být uvolnění ani veselí, naopak cítíme napětí a jednáme pod tlakem.*

*Konflikty mají sklon k **eskalaci** = zasahují stále více lidí a témat, rozšiřují se a zintenzivňují.*

*Konflikty **nutí k řešení** = nelze je prostě jen tak přejít, nýbrž je třeba je urovnat, aby opět došlo ke shodě mezi stranami konfliktu, a bylo možné vrátit se k plnění každodenních úkolů. "⁴⁷*

Největší vliv na vznik mobbingu má atmosféra na pracovišti. Podniková kultura by měla pečovat o zaměstnance, aby se cítili dobře a byli spokojení. To všechno má vliv na jejich výkon. Firemní kultura by měla stát na pevných morálních základech, dát najevo co je požadováno, a co nebude tolerováno. Nikdo nesmí mít pocit, že mezi zaměstnanci panují různá pravidla. Panuje-li v podniku nepříznivá atmosféra, vytváří tak ideální základ pro vznik patologických vztahů, jako je právě mobbing. Nízká morální úroveň a úroveň etiky, nedůvěra, závist, frustrace a deprivace, jednotvárnost a nuda, to vše jsou spouštěče mobbingu, jelikož vedou k rozptýlení, uvolnění a změně. Dalším faktorem je konkurence a stres.

Atmosféra, která panuje na pracovišti, je spojena se stylem řízení nadřízeného. Špatná organizace práce, nefunkční spolupráce a minimální komunikace vede k nespokojenosti a napětí. Nadřízený, uznávající pouze autoritativní styl rozhodování, napomáhá svým chováním vzniku agrese, podrážděnosti a nespokojenosti. Naopak liberální nadřízený se o nic nestará, nezajímá ho co se děje a mlčí.

Pracovní prostředí potřebuje odborného nadřízeného, s trochou lidskosti, aby se uměl vcítit do druhého, naslouchat svým podřízeným a být vnímavý. Součástí takového nadřízeného je umění zvládnout vlastní emoce, předcházení konfliktům a správná komunikace. Pokud zaměstnancům chybí informace, mají

⁴⁶ KRATZ, H. - J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 24-25

⁴⁷ KRATZ, H. - J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 25

pocit, že jsou přehlíženi a ukřivděni. Správná informovanost vede ke klidu, motivaci kolektivu a zlepšuje dosažení výsledků.

Existují i riziková pracoviště, která jsou typická pro vznik mobbingu na pracovišti. Jsou to zejména podniky s byrokratickou organizací, hierarchickým uspořádáním pracovních pozic, s dominancí pravidel a předpisů a s odměňováním na základě zásluh a kvalifikace. Typickým pracovištěm je školství, zdravotnictví a státní úřady.⁴⁸

Mobber je agresor, páchající na druhých násilí. Jeho nátlak na svého spolupracovníka je aktivní, trvalý a nelitostný. Stejně jako u obecné šikany, násilníkem bývá člověk nevyrovnaný, se sklony k agresi nebo se násilím na druhých snaží zakrýt své nedokonalosti. Můžeme sem zařadit i kariérního člověka, který se prosazuje na úkor druhých. Mobberem se může stát i člověk, který právě dostal nějakou funkci a snaží se ji plnit ještě lépe, než je požadováno. Mobberem může být teoreticky kdokoli, občas se každý snaží dosáhnout svého, ale normální člověk má pocity viny a uvědomuje si, co špatného udělal. Ovšem u mobbera výčitky nenajdeme. Člověk se sklonem k mobbingu je sebestředný, vyjadřující svou autoritu, důležitost a hlavně nepostradatelnost. Není skromný a neustále se potřebuje zdokonalovat. Je značně ovlivněn svými nedostatky, svým soukromím a bývá nervózní a vznětlivý. Nepostrádá dokonalé umění přetvářky a manipulace. Manipulace je jeho nástrojem k představení své moci. Za každou cenu se snaží prosadit sám sebe. Jeho touhou je být dominantní osobou, ovládat všechny ostatní a kontrolovat vše, co prožívají.

Mobberovy vztahy k ostatním jsou problematické, na ostatních vidí nedostatky, upozorňuje na jejich chyby, je pasivní. Nerespektuje práva druhých.

Protože je mobber emočně nezralý, neschopný empatie a nevyrovnaný, není ani schopen kontrolovat své projevy. Cítí se nejistý, proto bude arogantní. Cítí se neuznaný, proto potřebuje obdivovatele. Nejhorší na tom je, že agresor nemá žádné výčitky. Vlastně si ani nemyslí, že udělal něco špatného. Druhými pohrdá a neuvědomuje si jejich prožívání. Jejich utrpení si doslova užívá.

Mobbeři jsou rozděleni na strůjce mobbingu, náhodné pachatele a spoluúčastníky.

⁴⁸ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 35-38

Svobodová rozdělila mobbery dle motivu, který je nutí k agresi a útokům.

- Mobber závistivec a upír energie – motivem je závist a nenávisť. Nenávidí oběti, protože mají to, co on nemá. Nachází si vitální jedince, ze kterých vysají všechnu dobrou energii.
- Mobber tyran a manipulátor – stimulací jeho života je, ničení a ponižování druhých. Aby sám sobě dodal hodnotu a zvedl si sebedůvěru, znevažuje oběť. Díky své vychytralosti se snaží poslat ostatní lidi kolem sebe, proti sobě.
- Mobber diktátor – moc, je to jediné, co ho zajímá a posouvá ho vpřed. Uznání, obdivovatelé, rozkazování, úkolování a hra na vedoucího, to vše je pro takového agresora charakteristické.
- Mobber ničitel konkurence – znehodnocuje kvalifikaci ostatních pracovníků, nechce být srovnáván, mohlo by se ukázat, že druhý je lepší než on.
- Nespokojený mobber – nejistota, frustrace a ego, vede agresora k promítání nenávisť na druhých. Vše co se mu na sobě nelíbí, se snaží převést na oběť. Projekce mu tedy pomáhá se cítit lépe.
- Stresovaný mobber – člověk neschopný se vypořádat s napětím, jak práci tak v soukromí. Co sám nedokáže unést, předá své oběti.
- Znuděný mobber – důvodem začátku jeho násilí, je nuda, díky níž má mnoho prostoru vymýšlet mnoho věcí.
- Mobber bývalá oběť – i bývalá oběť může začít s násilím. Má strach, aby se minulost neopakovala, tak raději začne sám.
- Mobber středobod vesmíru – pokud má být agresor zodpovědný, postaví se raději do role oběti a chce, aby k němu lidé projevovali lítost. Chce být středem všeho dění a tak ze sebe dělá chudáka. V opravdové oběti chce vzbudit pocit, že ona je to zlo a schválně ji vyprovokuje tak, aby jeho přehnanou reakci vidělo i okolí. Vyniká svou manipulací, a proto se mu často povede z oběti udělat, pro okolí, špatného člověka.⁴⁹

⁴⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing 2008, s. 46-52

Násilí na pracovišti se může týkat každého z nás, neexistuje typická oběť. Ale pokud si lidé nějak od sebe liší, je větší šance, že je mobbing postihne.

Huberová ve své knize představila, která osoba většinou padne do rukou mobbera.

- Osamocená – například pokud je na pracovišti jediná žena pouze v mužském kolektivu, je téměř jisté že se stane terčem. Často jde o pozici, kterou většinou zastávají pouze muži. Podobně je tomu pokud jde o muže.
- Nápadná – i malá odlišnost, jako je tělesné postižení nebo jiná národnost, označí člověka za podřadného.
- Úspěšná – pokud pracovník, jinak velmi oblíbený, získá vyšší pracovní pozici, setkává se se závistí a následnými útoky.
- Nová – zde opět panuje závist, nový zaměstnanec může mít lepší vzdělání, nižší věk, hezčí vzhled a s tím se lidé neumí vyrovnat.⁵⁰

Příčiny bossingu jsou vymezeny v kapitole 2.6 Bossing, kde jsou popsáni typičtí bosseři a co je vlastně vede k útočení na podřízené pracovníky. Protože je bossing určitým odvětvím mobbingu, útočníci, oběti a vlastně i celý průběh násilí je velmi podobný.

U sexuálního harašení je většinou obětí žena do třicátého roku. Žena na pracovišti se stává terčem, protože si muži potřebují dokázat svou dominanci a nadvládu. Touží jí dokázat, že na práci, kterou dělá, nemá.

Stejně jako u obecného mobbingu neexistuje přímo typická oběť ani útočník. Nejčastěji je útočníkem muž, čtyřicet až padesát let. Je ženatý, má děti a žije spořádaný život. V práci, se ale změní. Zaujímá dominantní postavení a preferuje pouze své představy o právech a rovnosti mužů a žen.⁵¹

⁵⁰ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 21

⁵¹ VENGLÁŘOVÁ, Martina a kol. *Sestry v nouzi*. Praha: Grada Publishing 2011, s. 125

4. Řešení a prevence šikany

Násilí by se mělo řešit co nejdříve. Čím déle to trvá, tím se situace zhoršuje. Jedním ze způsobů, jak šikanu vyřešit je vlastní snaha šikanovaného člověka. Může se pokusit vyřešit konflikt, na základě kterého všechno vzniklo, požádat o pomoc kolegy nebo rodinu. Druhým způsobem, je vyřešení problému po pracovněprávní stránce, kdy zaměstnavatel odhalí násilníka, může s ním okamžitě ukončit pracovní poměr nebo mu dát výpověď. Oběť může dát zaměstnavateli výpověď, bez udání důvodu nebo ji sama obdrží ze strany zaměstnavatele, jelikož nedokáže dodržet správnému plnění pracovních úkolů.

K řešení přispívá i mezinárodní úprava násilí na pracovišti, která dbá na ochranu člověka a zákaz diskriminace z jakéhokoli důvodu.

Prevenčí by se měl zabývat každý zaměstnavatel a postarat se dodržování klidu na pracovišti.

Dokázat násilí není jednoduché, pomoci mohou svědci, spojení s pracovištěm. Oběti se ale často setkají s negativní reakcí. V takovýchto případech oběť nemá moc možností a následně se dopustí protiprávního jednání. Tím může být tajná zvuková nebo obrazová nahrávka. Složitost použití tohoto důkazu spočívá v souvislosti se zásahem do práv na ochranu osobnosti útočníka.

Nahrávky mohou být použity pouze se souhlasem osob, které na nahrávce jsou. Bez souhlasu ji nelze použít, ale o tom rozhoduje soud. Pokud usoudí, že záznam je osobní povahy, není možné nahrávku použít. Jako v případě rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98. Soud rozhodl, že záznam byl osobní povahy bez uděleného souhlasu na základě občanského zákoníku a zamítl záznam použít jako důkazní materiál, z důvodu porušení práv na ochranu osobnosti.

Záznam, jako důkaz lze použít jen za podmínek, kdy nedojde k zásahu do osobnostních práv. Příklad nalezneme v rozhodnutí Nejvyššího soudu z roku 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004, kdy soud shledal, že záznam, jehož pořízení nemělo osobní povahu a byl pořízen při výkonu povolání, obchodní nebo veřejné činnosti, je přípustný jako důkaz.

Ústavní soud se v současné době v takových případech přiklání na stranu zaměstnance, jako slabší stranu pracovněprávního sporu. Větší důraz klade na zaměstnancovo právo na spravedlivý proces než na právo osoby ze záznamu, na ochranu osobnosti. To znamená, že i kdyby byl záznam osobní povahy, byl by

zákonný i bez souhlasu osoby na nahrávce. Slabší strana se tak snaží dosáhnout právní ochrany a to v případě, že jí hrozí újma, jako je ztráta zaměstnání.

Odkázat lze na náleží Ústavního soudu II. ÚS 1774/14, stěžovatel se domáhal zrušení výpovědi od zaměstnavatele soudem a náhrady škody, kdy obecné soudy neuznaly záznam jako důkaz a upřednostnily právo na ochranu osobnosti, před právem na spravedlivý proces. Ústavní soud se případem zabýval na základě stížnosti podané k tomuto soudu zaměstnancem, avšak nemá pravomoci zasáhnout do rozhodnutí obecných soudů. Upozornil, ale že rozhodnutí o vlastním předmětu sporu je základním kritériem. Rozhodnutí o větší míře závažnosti protistran závisí na obecném soudu. V úvahu jsou brány okolnosti, za kterých byla nahrávka pořízena a možnosti získání důkazných informací bez narušení soukromí druhé osoby.

Standartní metodou k posouzení kolize základních práv a svobod s jinými hodnotami je test proporcionality. V tomto testu je nutno vymezit následující kritéria:

- 1) vhodnost – posouzení, jestli je vůbec možné dosáhnout legitimního cíle, tím je ochrana jiného základního práva,
- 2) potřebnost – posouzení, zda bylo použito nejšetrnější hledisko,
- 3) porovnání závažnosti – je velice těžké určit, které základní právo je důležitější než jiné, proto je důležité brát v úvahu.

V tomto řízení nebyl žádný jiný důkaz, proto byl záznam stěžejním způsobem ke zjištění skutečného stavu věci. Ústavní soud konstatoval, že obecné soudy porušily právo na spravedlivý proces a uvedl, že bylo absurdní chránit soukromí osoby z nahrávky, když neobsahovala nic důležitého ze soukromí, ale důležité informace pro pracovněprávní vztah stěžovatele.

Dále poukazuje na usnesení Nejvyššího soudu z roku 2005, který je uveden výše. V tomto usnesení je důležité, že nahrané hovory nemají osobní povahu při výkonu povolání, obchodní a veřejné činnosti. V tomto případě stěžovatel už před obecními soudy upozorňoval, že záznam byl pracovního charakteru. Ústavní soud je toho názoru, že se obecné soudy dopustily pochybení ústavněprávní relevance a zrušil jejich rozsudky.

4.1 Vlastní řešení mobbingu

Na mobbing bychom měli rychle reagovat, protože čím déle na člověka působí psychický teror, tím je celá situace horší. Nejen v ohledu na používané praktiky, které jsou postupem tvrdší, ale i v ohledu na důsledky, dopadající na oběť. Je nutné, aby oběť, co nejdříve reagovala. Pomoc přichází buď, z oběti samé nebo z podniku. Aby si oběť mohla pomoci sama, položí si otázku, zda jde tento proces ještě vyřešit po dobrém. Ve své kompetenci má řadu možností:

Řeší konflikty promyšleným způsobem – mnoho lidí řeší konflikt agresí, ti ale brání v řešení lidem, kteří jsou klidní a rozvážní. Hubberová zde zmiňuje Mockela, který doporučuje třífázový model k řešení konfliktů.

- 1) Pojmenování konfliktu – koho se konflikt týká, v čem je problém a společná domluva na řešení.
- 2) Zpracování konfliktu – při společném řešení, i s nezaujatým prostředníkem, mohou zainteresované osoby vytvořit návrhy na řešení.
- 3) Urovnání konfliktu – rozhodnutí, které bude přijato, musí být všem detailně známo. Zpravidla to bývá kompromis.

Usmíření – vzájemné smíření, je tím nejlepším druhem eliminace konfliktu. Tento druh řešení, není moc častý. Agresor se cítí být v právu a očekává omluvu ze strany oběti. Ta, se ale přece nebude omlouvat, když je s ní nespravedlivě nakládáno. Lidé by si měli uvědomit, že odpuštění není přiznání viny nebo projev slabosti. Naopak, toto je projevem síly.

Podpora rodiny a přátel – opora, má v soukromém životě významné zastoupení. Lidé, kteří nás milují, nám pomáhají vrátit sebedůvěru, vnímají naše problémy a mohou nám i poradit. Pro oběť, jsou i zdrojem energie, které jí už moc nezbývá. Oběť má hovořit o svých problémech, svěřit se vhodnému člověku, ale také nemyslet jen na sebe a vyslechnout i ostatní. Při snaze pomoc jinému člověku, se oběť také odreaguje a na chvíli zapomene na své problémy. Nejdůležitějším poznatkem je, stále myslet i na malá pozitiva.

Uvolnění – oběti pod neustálým stresem a koloběhu myšlenek na další útoky, mají přehnané reakce i na lidi, které mají rádi. Aby znovu jednali racionálně, je nutné najít klid, například pomocí různých cvičení, jógy nebo terapie.

Zdánlivá pomoc – v zoufalství se oběť rozhodne pro prostředky, o kterých si myslí, že mu alespoň na krátkou dobu pomůžou. Tímto prostředkem

může být alkohol, drogy nebo různé léky. Pomoc to samozřejmě není, časem se deprese ještě prohloubí a vzniká zde riziko závislosti.

Pomoc, která přichází z firmy, tkví ve spojenech na pracovišti, ať už je to kolega nebo nadřízený. Kromě spojenců, má každý zaměstnanec svá práva vůči urážkám a obtěžování ze strany ostatních pracovníků. Každý zaměstnanec by měl tato práva znát.

Právo na podání stížnosti u zaměstnavatele – oběť má možnost, se při pocitu obtěžování, obrátit na zaměstnavatele. Zaměstnavatel se poté rozhoduje, zda jde o pravdivou skutečnost či nikoli, zde se opírá o vlastní úsudek a výpovědi obou účastníků konfliktu. Pokud se dopravuje ke skutečnosti, že se na pracovišti objevil mobbing, je jeho povinností sjednat nápravu. Pokud však zaměstnavatel s výpovědí oběti nesouhlasí, oběť má právo, s právníckou pomocí, obrátit se na soud.

Mobbing často nelze přehlédnout, avšak spolupracovníci se nacházejí ve složité situaci. Mají oběti pomoci a tak se vystavit nebezpečí, že se sami stanou obětí teroru? Pokud ale dělají, že nic nevidí, stávají se tak spoluúčastníky mobbingu. Na místě je taktické jednání:

- Dát oběti najevo, podniknutí promyšlených kroků.
- Vybudovat vědomí o mobbingu na celém oddělení.
- Při upozornění ostatních na tento problém, představit jádro problému a samotný konflikt, ale vynechat informace o účastnících teroru.
- Vyhledat osobu, prostředníka ke smíření
- Být aktivní i po vyřešení konfliktu.⁵²

4.2 Pracovněprávní řešení násilí na pracovišti

Ten kdo šikanuje, nezůstane bez následku. Při zjištění faktu, že se na pracovišti objevila šikana mezi zaměstnanci, by měl zaměstnavatel okamžitě reagovat. Šikana je v tomto případě porušením pracovní kázně, která by měla být sankciována pracovněprávním způsobem. Tento způsob nabízí výpověď nebo okamžitě ukončení pracovního poměru.⁵³

Okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je, časově omezené opatření a projev vůle zaměstnavatele, ukončit pracovní poměr bez výpovědní lhůty. Důvodem pro okamžitě rozvázání pracovního poměru je § 55

⁵² HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 112-122

⁵³ BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracovišti, Právní problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 92

zákona č. 262/2009 Sb. odst. 1 písm. a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců.

Dalším důvodem je §55 zákona č. 262/2009 Sb. odst. 1 písm. b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Druhým způsobem sankce, pro zaměstnance je výpověď. Pracovní poměr může zaměstnavatel zrušit jen ze stanovených důvodů. Výpověď, jako jednostranný právní úkon, ukončí pracovní poměr uplynutím výpovědní lhůty. Tato lhůta je nejméně dvouměsíční, začíná prvním dnem kalendářního měsíce, který následuje po měsíci, kdy byla výpověď doručena.⁵⁴

Smysl výpovědi v případě násilí nalezneme v § 52 zákona č. 262/2009 Sb. písm. f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

V případě řešení násilí na pracovišti, má šikanovaný i šikanující zaměstnanec právo na projednání dle § 276 odst. 1 v souladu s § 278 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. Toto právo vychází ze základního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Cílem je dosáhnout shody a to prostřednictvím výměny názorů a vysvětlení. Zaměstnavatel zajišťuje projednání v předstihu a to způsobem, aby se zaměstnanci mohli vyjádřit a zaměstnavatel mohl dál stanoviska zpracovat v určité opatření. Na své názory mají právo obdržet odpověď.

Důraz je především kladen na povinnost zaměstnavatele, projednat zaměstnancovu stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů dle § 276 odst. 9 zákona č. 262/2006 Sb.

⁵⁴ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 164

Pracovněprávním řešením a následkem šikany pro oběť, je výpověď ze strany zaměstnavatele nebo výpověď ze strany šikanovaného zaměstnance. Ukončení pracovního poměru je vlastně vyvrcholením celého procesu násilí na pracovišti. Zaměstnanec může dát výpověď dle § 50 zákona č. 262/2006 Sb.

3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, ve spojení s § 51 zákona č. 262/2006 Sb.

1) Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.

V případě, že pracovní poměr chce ukončit zaměstnavatel, protože ví, že zaměstnanec často nechodí do práce, nestíhá své pracovní úkoly nebo často chybuje, ukončuje pracovní poměr jen stanovenými podmínkami, v tomto případě dle § 52 zákona č. 262/2006 Sb. f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Následkem pro zaměstnavatele není jen odchod zaměstnance. Zaměstnavatel nese odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnanci dle § 265 zákona č. 262/2006 Sb.

1) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

2) Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem.⁵⁵

Pokud byla způsobena i majetková škoda, vycházející z diskriminačního chování, má oběť právo dosáhnout náhrady škody ze strany útočnicka žalobou o náhradu škody dle §420 zákona č. 89/2012 Sb.

⁵⁵ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s.

4.3 Mezinárodní úprava násilí na pracovišti

Mezinárodní dokumenty OSN

- 1) Všeobecná deklaráce lidských práv – obsahuje principy lidských práv, postavení člověka, princip rovnosti a zákaz diskriminace.
- 2) Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech – Nestanovuje povinnosti, spíše závazky k respektu a ochraně určitých hodnot, obsahuje právo každého člověka na příznivé pracovní podmínky a zákaz diskriminace.
- 3) Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen – obsahuje širokou definici diskriminace žen, ustanovení k dosažení rovnosti, závaznost smluvních států k přijetí opatření, aby byla odstraněna diskriminace žen, zajistit ženám a mužům stejná práva, vymezení sexuálního obtěžování jako forma diskriminace žen.
- 4) Mezinárodní organizace práce – forma politiky s programem na ochranu práv, zdokonalování pracovních a životních podmínek, vytváření pracovních míst a standardů, které budou směrnicemi při realizaci politiky, poskytování programů, zabývá se odstraněním diskriminace v práci a nucených prací, zajištěním spravedlnosti v odměňování, rovnými příležitostmi a zacházením.
- 5) Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání – objasňuje veškerou diskriminaci, závaznost členských států vyhlašovat a provádět politiku zaměřenou na rovné zacházení, k odstranění diskriminace.
- 6) Úmluva o důstojné práci pro pracovníky v cizích domácnostech – zajišťuje pracovníkům v cizích domácnostech spravedlivé a důstojné podmínky, chrání základní pracovní práva, pomáhá předcházet zneužívání a násilí.

Mezinárodní dokumenty Rady Evropy

- 1) Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod – obsahuje lidská práva a svobody, s pevným systémem ochrany.
- 2) Evropská sociální charta – díky této chartě je zakázáno diskriminovat při výkonu práv, jako je právo na práci a spravedlivou odměnu za ni, je zde zakotvena rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání, bez ohledu na pohlaví.

Mezinárodní dokumenty Evropské unie

- 1) Listina základních práv Evropské unie – obsahuje zákaz diskriminace a možnost člověka podat stížnost, pokud nebyla Listina základních práv Evropské unie dodržena

Antidiskriminační směrnice Evropské unie v oblasti zaměstnání a povolání

- 1) Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání – tato směrnice zavádí oblast, díky které dojde k dodržení rovného zacházení se všemi osobami Evropské unie (např. v přístupu k povolání, postupu v kariéře, vzdělávání, pracovních podmínkách nebo činnosti v organizacích). Bojuje proti jakékoli diskriminaci, včetně obtěžování.
- 2) Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ – obsahuje princip, kdy diskriminace na základě těchto důvodů znehodnocuje úroveň zaměstnání a sociální ochrany
- 3) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky – vymezuje základní pojmy a zákaz diskriminačních forem, udává definici diskriminace, přímé a nepřímé, a poukazuje na obtěžování spojené s pohlavím, jako na porušení zásady rovného zacházení pro muže a ženy.
- 4) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání – přímá a nepřímá diskriminace mužů a žen je zakázána v oblasti přístupu k zaměstnání, postupu v kariéře, odborného vzdělávání nebo pracovních podmínek, i v oblasti odměňování nebo sociálního zabezpečení pracovníků. K diskriminaci v tomto případě, patří také obtěžování a sexuální obtěžování.

Mezinárodní dokumenty Evropské unie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Z důvodu zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, se zřídila Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která provede výzkumy a bude informovat o problematice v této oblasti. S Poradním výborem pro bezpečnost a ochranu zdraví a Evropskou nadací pro zlepšení pracovních a životních podmínek vytvářejí hlavní orgány bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Komise, pro podporu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vytváří programy. V nichž najdeme politické úkoly pro příslušné období. Každých pět let jsou vyhlášeny programy nové. Program se od roku 2002 stává strategií, zatím byly přijaty tři.

- 1) Strategie společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na období 2002-2006 – cílem bylo zlepšení pohody v zaměstnání, to znamená, že se zaměřili na pracovní podmínky s ohledem na různá rizika.
- 2) Zlepšení kvality a produktivity práce: strategie Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období let 2007-2012 – cílem této strategie byla prevence a naplnění práv zaměstnanců (pracovní podmínky a kultura). Povaha rizik se začala měnit, jelikož vznikaly nové rizikové faktory – násilí na pracovišti, sexuální nebo psychické obtěžování. Strategie byla vyvinuta k pochopení problematiky a na základě toho, stanovovat opatření spojené s prevencí.
- 3) Strategie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2013-2020 – ještě v prosinci 2013 nebyla publikována, následujícího roku v březnu, vydala agentura novou kampaň, Zdravé pracoviště zvládne i stres, pro období 2014-2015 – představuje zde tipy na řízení stresu nebo psychosociálních rizik, mezi které patří i násilí na pracovišti.⁵⁶

Ale díky současné strategii se mají zlepšit pracovní podmínky, omezit pracovní úrazy a nemoci z povolání. Důležité je dostat problém do povědomí,

⁵⁶ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 70-86

zajistit vzdělávání, správnou praxi a sociální odpovědnost podniků. Cílem je i nadále podporovat soudržné národní strategie.⁵⁷

Autonomní dohody evropských sociálních partnerů

- 1) Rámcová dohoda o stresu na pracovišti – cílem této dohody je zvýšit povědomí problematiky, zaměřením se na příznaky spojené se stresem s prací a poskytnout rámec a prevenci.
- 2) Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti – cílem je zvýšit povědomí obtěžování, poskytnout návod k rozpoznání, předcházení a řešení problému s obtěžováním a násilím.⁵⁸

4.4 Prevence mobbingu

Prevence násilí na pracovišti je šancí útlumu veškerého teroru a zamezení činnosti agresora. Oběti teroru dokonce mají i dobré nápady, bohužel není v jejich kompetenci je integrovat do strategie proti násilí. Tyto kompetence náleží odborům, závodní radě, personálnímu oddělení a hlavně vedení firmy. Měli by se o strategie zajímat nejen kvůli své zodpovědnosti, ale také vzhledem k ekonomice. Mobbing znamená pro firmu ztrátu.

Neznalost tématu mobbing, je v podniku problémem. Předpokladem prevence je zveřejnění tohoto problému, aby se dostal do podvědomí pracovníků. Bylo by vhodné zařadit téma na schůzi, zavést dotazníky na toto téma pro zaměstnance, už jen díky věnovanému času pro dotazník, začnou tento problém vnímat. Dále je možné organizovat školení nebo semináře.

Správným krokem je instalace antimobbingových předpisů, na kterých by se měli podílet všichni zaměstnanci. Protože bude na takové chování předpis, oběť se potom nemusí bát ozvat a upozornit na problém, který nastal a vedení je nuceno zasáhnout. Tím se vyhnout zavírání očí, před tímto problémem. Na druhé straně pro agresora je vyvinutí násilí velmi těžké.

V podniku by měla existovat osoba, pověřená případným řešením útoků. Osoba by měla být řádně zaškolená na toto téma.

K nedorozuměním dochází mnohem častěji ve velkých podnicích, mnoho lidí, mnoho názorů a velký tlak a stres. Východiskem může být pravidelné sezení,

⁵⁷ https://osha.europa.eu/cs/organisations/index_html/osh_strategies

⁵⁸ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 87-89

kde by zaměstnanci podrobně rozebírali situace na pracovišti a přemýšleli o zdroji problémů. Termín takového sezení, je třeba dát všem dopředu na vědomí a upozornit, že je pro všechny závazný.

V podniku také dobře funguje, dohled nad nově přijatými pracovníky, vzhledem k tomu, že jsou nejčastěji terčem. Takovýto patron zapracovává nového zaměstnance, pomáhá mu s orientací ve firmě a dodává mu dobrý pocit z celé firmy.⁵⁹

⁵⁹ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia 1995, s. 130-133

Závěr

Cílem práce bylo teoreticky proniknout do problematiky mobbingu, za pomoci literatury, která se tomuto tématu věnuje a za pomocí pracovněprávního systému. Hlavní myšlenkou bylo uvést šikanu jako problém, ve škole i na pracovišti. Možná šikana ve škole, ať chceme nebo ne, se promítne do budoucnosti a stane se tak naším celoživotním problémem. Nedá se říct, jestli je násilí ve škole horší než násilí na pracovišti. Myslím, že můžu říct, že obě tyto situace jsou, v obou případech, vyčerpávající a mají i fatální následky. V nejhorších případech, může tento problém, vzniklý z opravdu banálního konfliktu, skončit sebevraždou. Při pomýšlení na tuto skutečnost, je více než tragické, vědět jak kruté může být lidské chování. Ještě krutější je fakt, že si útočníci tuto skutečnost skoro až užívají a následky si vůbec neuvědomují.

Šikanou tedy rozumíme cílené, systematické útoky na předem vybranou oběť. Mobbing je druhem šikany, probíhající na pracovišti. V právní úpravě České republiky nenalezneme přesnou úpravu tohoto násilí. Avšak jednotlivé právní úpravy se tomuto problému věnují. Listina základních práv a svobod, antidiskriminační zákon, zákoník práce, občanský zákoník, zákon o přestupcích, trestní zákoník – každá tato judikatura napomáhá při určitých problémech a právně je ošetřuje a trestá. Oběti násilí se mají o co opřít. Další oporou této problematiky je i mezinárodní úprava. V případě násilí je nutno rozeznávat zda se jedná i o diskriminaci, aby bylo ulehčeno následné rozhodování.

Návody k řešení nabízí zákoník práce, Řešením je okamžité ukončení pracovního poměru a výpověď ze strany zaměstnavatele, ať už pro útočníka nebo oběť. Nebo oběť podává výpověď sama.

Myslím si, že prevence je na místě v každém podniku a neměla by být podceňována.

Resume

The aim of the work was, in theory, to penetrate into the issue of mobbing, with the help of literature that deals with this topic and with the help of labor system. The main idea was to bring bullying as a problem in the school and in the workplace. Perhaps bullying in school, whether we like it or not, is reflected in the future and becomes so our lifelong problem. You can't tell if the violence in school is worse than violence in the workplace. I think I can say that both of these situations are, in both cases, exhaustive, and they also have fatal consequences. In the worst cases, this can be a problem resulting from the banal to the conflict, really end up committing suicide. At the thought of this fact, it is more than tragic, know how cruel it can be human behavior. Even deeper is the fact that the attackers used almost to this fact and taking almost completely unaware of the consequences.

We understand bullying targeted, systematic attacks on the previously selected victim. Mobbing is a form of bullying, ongoing at the workplace. In the legislation of the Czech Republic does not resolve an exact adjustment to this violence. But the individual legislation dedicated to this problem. The Charter of fundamental rights and liberties, the Anti-discrimination law, the Labour code, the Civil code, the law on offences, the Criminal code — each of these case law assists in certain problems and the treatment and is punishable by law. Victims of violence will have a leg to stand on. Another mainstay of the issue is the international adjustment. In the case of violence it is necessary to distinguish whether it is about discrimination, that was made easier by subsequent decisions.

Instructions for solution offers the Labour code, the solution is the immediate termination of employment and dismissal by the employer, whether it be for an attacker or victim. Or the victim serves notice to itself.

I think that prevention is in place in each company and should not be underestimated.

Seznam použitých zdrojů

Literatura

- 1) BARANCOVÁ, H. Šikana a mobing na pracovišti. Právní problémy. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7502-036-9.
- 2) HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti*. Neografia, 1995. 143 s. ISBN 80-85186-62-4.
- 3) CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 216 s. ISBN 978-80-7478-552-8.
- 4) KOLÁŘ, Michal. *Bolest šikanování*. 1. vydání. Praha: Portál, 2001. 256 s. ISBN 80-7178-513-X.
- 5) KOLÁŘ, Michal. *Nová cesta k léčbě šikany*. 1. vydání. Praha: Portál, 2011. 336 s. ISBN 978-80-7367-871-5.
- 6) KRATZ, H. - J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. 131 s. ISBN 80-7261-127-5.
- 7) MACHOVÁ, Jitka, KUBÁTOVÁ, Dagmar a kol. *Výchova ke zdraví*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. 296 s. ISBN 978-80-247-2715.
- 8) ŘÍČAN, Pavel, JANOŠOVÁ, Pavlína. *Jak na šikanu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 160 s. ISBN 978-80-247-2991-6.
- 9) SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008. 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4.
- 10) VENGLÁŘOVÁ, Martina a kol. *Sestry v nouzi*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. 192 s. ISBN 978-80-247-3174-2.

Internetové zdroje

- 1) Současné strategie BOZP. *Osha.europa.eu*. [online]. [cit. 2015-03-22].
Dostupné z:
https://osha.europa.eu/cs/organisations/index_html/osh_strategies

Právní předpisy

- 1) Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů*. 16. 12. 1992. ISSN 1211-1244
- 2) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 21. 4. 2006. ISSN 1211-1244
- 3) Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změnách některých zákonů. In: *Sbírka zákonů*. 23. 4. 2008. ISSN 1211-1244
- 4) Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 3. 2. 2012. ISSN 1211-1244
- 5) Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích. In: *Sbírka zákonů*. 17. 5. 1990. ISSN 1211-1244
- 6) Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In: *Sbírka zákonů*. 8. 1. 2009. ISSN 1211-1244

Judikatura

- 1) Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1009/98
- 2) Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 64/2004
- 3) Nález Ústavního soudu II. ÚS 1774/14