

Západočeská univerzita v Plzni

Právnická fakulta



Bakalářská práce

Natálie Křoková

Plzeň 2022

FAKULTA PRÁVNICKÁ
KATEDRA VEŘEJNÉ SPRÁVY

Šikana na pracovišti-mobbing, bossing

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

KROKOVÁ NATÁLIE

Studijní obor právní specializace

Vedoucí práce: Mgr. Helena Sequensová

Plzeň 2022

ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI
Fakulta právnická
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Natálie KROKOVÁ**
Osobní číslo: **R19B0073P**
Studijní program: **B6804 Právní specializace**
Studijní obor: **Veřejná správa**
Téma práce: **Šikana na pracovišti- mobbing, bossing**
Zadávací katedra: **Katedra veřejné správy**

Zásady pro vypracování

1. Obsah
2. Úvod
3. Šikana na pracovišti
 - 3.1 Problém šikany na pracovišti
 - 3.2 Terminologie
4. Mobbing
 - 4.1 Definice mobbingu
 - 4.2 Historie termínu
 - 4.3 Proces mobbingu
 - 4.4 Důsledky a prevence
5. Bossing
 - 5.1 Definice bossingu
 - 5.2 Formy bossingu
 - 5.3 Příčiny bossingu
 - 5.4 Obrana proti bossingu
6. Kvantitativní výzkum
7. Závěr
8. Seznam použitých zdrojů
9. Přílohy

Seznam doporučené literatury:

- BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel? 1. vydání. Šlapanice: Era, 2003 ISBN 80-86517-34-9
- FEHLAU, Eberhard G. Konflikty v práci: Jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi. 1. vydání. Praha: Grada, 2003 ISBN 8024705338
- KRATZ, Hans-Jurgen. Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005. ISBN 8072611275
- SVOBODOVÁ, Lenka. Mobbing: Skrytá hrozba, Nenechte se šikanovat kolegou. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2474-4
- SVOBODOVÁ, Lenka. Mobbing: Nebezpečný fenomén naší doby. Praha: VÚBP, 2007. ISBN 978-80-876-21-9
- MAYEROVÁ, Marie. Stres, motivace a výkonnost. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-425-8
- PANAJOTIS, Cakirealoglu. Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe. Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978802445083
- CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Walters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8
- BARANCOVÁ, Helena. Šikana a mobbing na pracovišti. Nakladatelství leges s.r.o., 2014. ISBN 978-80-7502-036-9
- ŠTIKAR, Jiří. Základy psychologie práce a organizace. 1.vyd. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2
- ČAKRT, Michal. Konflikty v řízení a řízení konfliktů. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-85943-81-6
- HUBEROVÁ, Brigitte. Psychický teror na pracovišti. 1. vyd. Martin: Neografia, 1995 ISBN 80-85186-62-4
- SPURNÝ, Joža. Psychologie násilí. 1. vyd. Praha: Eurounion, 1996. ISBN 80-85858-30-4
- CHASNIK, Boris. Jak na bossing aneb jak zamést se šéfem. Lukáš Vik. ISBN 978-80-083-0
- Beňo, Pavel. Šrmanění násilníci: antimobbingová příručka. Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. Slovník pojmů k řízení lidských zdrojů. Praha: C. H. Beck, 2004. ISBN 80-7179-468-6
- RANDLOVÁ, Nataša. 50 otázek a odpovědí z pracovněprávní poradny. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2011. ISBN 978-80-7357-708-7
- ZORKOVÁ, Jana. Jednání s problematickými typy osob. Orlová: Obchodní akademie Orlová, 2007. ISBN 978-80-87113-77-6

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Helena Sequensová
Katedra veřejné správy

Datum zadání bakalářské práce: **29. března 2021**
Termín odevzdání bakalářské práce: **31. března 2022**



JUDr. et PhDr. Stanislav Balík, Ph.D.
děkan



JUDr. Tomáš Louda, CSc.
vedoucí katedry

V Plzni dne 25. října 2021

Prohlášení

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

V Plzni dne: 31.03.2022

Natálie Křoková

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Heleně Sequensové, za odborné vedení práce, věcné připomínky, dobré rady a vstřícnost při konzultacích po celý průběh psaní mé bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou mobbingu a bossingu. Teoretická část je zaměřena na charakteristiku mobbingu a bossingu, dále je zde vysvětlen pojem staffing a chairing. Praktická část je zaměřena na dotazníkové šetření. Bakalářská práce vede ke zjištění, jak je šikana na pracovištích rozšířená, poskytuje zaměstnancům větší informovanost o mobbingu a bossingu a postup, jak se proti této šikaně bránit.

Abstract

The subject of this bachelor thesis is the problematical effects of mobbing and bossing with the theoretical part focused on the characteristics of this subject, further is explain here concept of staffing and chairing. In addition, the practical part is focused on a working survey. The aim and conclusion of this thesis is to demonstrate that this form of bullying is commonplace within working environments, as well as providing a useful tool for employees about the effects of mobbing and bossing, the processes involved, and how the issue can be proactively tackled.

Klíčová slova

Šikana; Mobbing; Bossing; Staffing; Sexuální obtěžování

Keywords

Bullying; Moobbing; Bossing; Staffing, Sexual harassment

Obsah

Anotace.....	8
Abstract	8
Klíčová slova.....	8
Keywords	8
Úvod.....	1
Teoretická část.....	2
1 Pojem násilí.....	2
2 Šikana.....	3
2.1 Znaky šikany	3
2.3 Šikana v právním řádu České republiky	4
2.3 Šikana na pracovišti	7
3 Mobbing.....	8
3.1 Historie termínu.....	9
3.2 Oběť mobbingu, mobber	10
3.2.1 Oběť mobbingu	10
3.2.2 Mobber	11
3.3 Cíle mobbingu.....	12
3.4 Fáze mobbingu	12
3.4.1 První fáze: konflikt se konstruktivně neřeší.....	12
3.4.2 Druhá fáze: systematicky se vykonává psychický teror.....	13
3.4.3 Třetí fáze: reaguje personální oddělení, vedoucí pracovníci.....	13
3.4.4 Čtvrtá fáze: oběť mobbingu je vyloučena z podnikového společenství.....	13
3.5 Příčiny vzniku mobbingu	15
3.5.1 Atmosféra na pracovišti nahrávající mobbingu	16
3.5.2 Příčiny vzniku mobbingu plynoucí ze špatného vedení.....	16
3.5.3 Riziková pracoviště	16
3.6 Prevence mobbingu	17
3.6.1 Prevence z pohledu firmy.....	17
3.6.2 Prevence z pohledu jedince	18
3.6.3 Co je to bezpečná kultura	19
3.7 Mobbing v právním řádu České republiky	19
4 Bossing.....	20
4.1 Formy bossingu	21
4.2 Příčiny bossingu	23

4.3	Prevence proti bossingu.....	23
4.5	Bossing v legislativě České republiky	23
5	Staffing	24
5.1	Formy staffingu	24
5.2	Příčiny staffingu	25
5.3	Prevence proti staffingu	25
5.4	Dopady staffingu	25
6.	Sexuální obtěžování	26
6.1	Prevence před sexuálním obtěžováním	27
6.2	Právní úprava.....	27
7.	Další formy šikany na pracovišti.....	28
7.1	Chairing	28
	Empirická část	29
8	Cíle práce a hypotézy	29
8.1	Cíle práce.....	29
8.2	Hypotézy	29
9	Metodika.....	29
10	Výsledky šetření a jejich výklad	30
10.1	Analýza dílčích výsledků z I. části	30
10.1.1	Zastoupení respondentů z hlediska pohlaví	30
10.1.2	Věkové složení respondentů.....	30
10.1.3	Délka doby zaměstnání respondentů	31
10.1.4	Analýza 4. otázky: Chodíte rád/a do práce?	32
10.2	Analýza dílčích výsledků z II. části dotazníku.....	33
10.2.1	Analýza 5. otázky: Byl/a jste někdy obětí šikany na pracovišti?	33
10.2.2	Analýza 6. otázky: Znáte někoho, kdo byl obětí šikany na pracovišti?	34
10.2.3	Analýza 7. otázky: Zažil jste šikanu na pracovišti ve Vašem současném zaměstnání?	35
10.3	Analýza dílčích výsledků z III. části	36
10.3.2	Analýza 9. otázky: Jak jste tuto situaci řešili?	37
10.3.3	Analýza 10. otázky: Pokud jste byli obětí šikany na pracovišti, jak Vás zkušenost ovlivnila?	38
10.4	Analýza dílčích výsledků IV. Části.....	39
10.4.1	.Analýza 11. a 12. otázky: Setkali jste se někdy s pojmy mobbing a bossing?	39
	Víte, co pojmy mobbing a bossing znamenají?.....	39
10.5	Shrnutí empirické části	41

Závěr.....	42
Resumé	43
Seznam použité literatury	44
Seznam internetových zdrojů	46
Prameny a právní předpisy	47
Seznam grafů	48
Seznam příloh.....	49

Úvod

Násilí na pracovišti je považováno obecně za závažný společenský problém. Šikana na pracovišti představuje opakované nepřátelské jednání, jehož cílem je eliminace jiného zaměstnance buď z pracovního kolektivu, nebo ze zaměstnání jako takového. U člověka, který je tomuto chování vystaven, se mohou projevit různé fyzické a psychické potíže vyvolané v důsledku prožívání dlouhodobého stresu. Vzhledem k těmto závažným symptomům a neetickému jednání, je zapotřebí dostat pojem šikana na pracovišti a okruh věcí, kterých se týká, více do podvědomí společnosti a pokusit se šikanu z ní odstranit.

Slovo mobbing je pro většinu z nás neznámým slovem, ale pro málokoho bude neznámým jevem. Jedná se o psychický teror na pracovišti, tento fenomén je rozšířen mnohem více, než se nám líbí. Mobbing se týká každého z nás-někdo je obětí, jiný je mobberem a velká většina z nás jsme přihlížející. Z toho důvodu jsem si tohle aktuální téma zvolila.

Tato práce je rozdělena do dvou částí, a to na část teoretickou a empirickou. V teoretické části je zprvu definována šikana jako taková a následně šikana na pracovišti. Dále se práce ubírá ke konkrétním druhům šikany na pracovišti, tedy k mobbingu, bossingu, staffingu a sexuálnímu obtěžování. V druhé části bakalářské práce se věnuji dotazníkovému šetření, které mělo za úkol zjistit, jak moc jsou pojmy mobbing a bossing rozšířené a zda respondenti mají zkušenost s nějakou formou negativního chování na pracovišti.

Cílem této bakalářské práce je uvést čtenáře do problematiky násilí na pracovišti, seznámit je s jednotlivými formami a upozornit na nebezpečí šíření tohoto fenoménu.

Dalším cílem je pokus o zjištění, zda pojmy mobbing a bossing jsou mezi občany České republiky známými pojmy a zda se občani České republiky setkali se šikanou na pracovišti. Tento cíl bude realizován pomocí dotazníkového šetření.

Teoretická část

1 Pojem násilí

Pojem násilí pochází z latinského slova *violentia*. Jedná se o uplatnění síly, moci, převahy k překonání někoho. Přístup k pojmu násilí vykazuje rozdílnost ve všeobecném povědomí a odborné literatuře. I přesto, že pojem násilí je frekventovaně využívaný pojem, postrádáme jeho univerzální a zřetelné vymezení.¹

Většina lidí si pod pojmem násilí představí fyzickou agresi, násilí lze definovat také jako jednání, které druhému způsobí bolest nebo jej poškodí. U pojmu násilí je potřeba zdůraznit úmyslné zavinění, jednání se záměrným očekáváním nebo předvídatelným výsledkem.²

Z psychologického hlediska lze na násilí nahlížet jako na patologický způsob interakce jedince či skupiny s okolím a zahrnuje aktivity, při nichž jedinec nebo skupina vytváří, či upravuje vztahy vůči sociálnímu okolí způsobem, který je vnímán jako agresivní, případně manipulativní.³

Násilí lze vykládat zároveň jako záměrné použití nebo hrozba použití fyzické síly proti sobě samému, jiné osobě nebo skupině či společnosti osob, které způsobí nebo má vysokou pravděpodobnost způsobit zranění, smrt, psychické poškození, strádání nebo újmu.⁴

Vnímání násilí a jeho důsledků je výrazně subjektivní z pohledu „pachatele“ a oběti. Je ovlivňováno osobou interpreta, jeho osobními představami, zájmy, vztahy apod.⁵

Právní řád České republiky nepodává pozitivní definici násilí, při jeho výkladu je zapotřebí vzít v úvahu okruh společenských vztahů, v nichž je používáme. Právní teorie věnuje násilí pozornost zejména s ohledem na dosah vůle jednajících osoby v rovině odpovědnosti. Rozlišuje se násilí ve formě *vis absoluta*, tedy násilí, které vylučuje volní chování napadeného,

¹ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 15

² PONĚŠICKÝ, Jan. Agrese, násilí a psychologie moci. V Praze: Triton, 2005. ISBN 80-725-4593-0. Str. 12

³ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 15

⁴ PONĚŠICKÝ, Jan. Agrese, násilí a psychologie moci. V Praze: Triton, 2005. ISBN 80-725-4593-0. Str. 14

⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

a násilí ve formě vis compulsiva, tedy násilí, které nemá za cíl zcela vyřadit vůli napadeného, ale působit na jeho psychiku s cílem přinutit jej, aby se podrobil nátlaku a ukončil svůj odpor.⁶

Mezi základní druhy násilí řadíme fyzické, psychické a sexuální násilí.⁷

2 Šikana

Šikana lze definovat jako jakékoli chování, jehož záměrem je ublížit, ohrozit, ponižovat nebo zastrašovat jiného člověka či skupinu lidí. Šikana je závažnou agresivní poruchou chování vyskytující se v sociálním prostředí od útlého dětského věku po stáří, šikana je věkově neomezená.⁸

Francouzský pojem “chicane” znamená malicherný spor, ze kterého se postupem času stává systematické trýznění. Šikanování je tedy druhem týrání, které posiluje pocit moci nad obětí. Oběť bývá silnějším jedincem nebo skupinou donucena pod hrozbou násilí k jednání, které ji ponižuje nebo jinak traumatizuje.⁹

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.¹⁰

2.1 Znaky šikany

Pojem šikana vyjadřuje určitou asymetrii sil, kde silný jedinec 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.¹¹

Šikanu lze rozdělit na přímou a nepřímou. Přímou šikanou rozumíme obecné násilí (fyzická bolest, ponižování, poškození nebo zadržování osobních věcí). Nepřímá šikana je založena na sociální izolaci člověka, jež je vyloučen ze skupiny, je opomínán a nezačleněn.¹²

⁶ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 18

⁷ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str. 16

⁸ CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3. Str. 16

⁹ Šikana. Záchranný kruh. [online]. [cit. 20. 1. 2022]. Dostupné z: [Šikana, Záchranný kruh \(zachranny-kruh.cz\)](http://zachranny-kruh.cz)

¹⁰ Co je šikana. NF Stop šikaně. [online]. [cit. 20. 1. 2022]. Dostupné z [Co je šikana? | NF Stop šikaně \(stop-sikane.cz\)](http://stop-sikane.cz)

¹¹ Šikana. Záchranný kruh. [online]. [cit. 20. 1. 2022]. Dostupné z: [Šikana, Záchranný kruh \(zachranny-kruh.cz\)](http://zachranny-kruh.cz)

¹² MACHOVÁ, Jitka a Dagmar KUBÁTOVÁ. Výchova ke zdraví. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5351-5. Str. 17

Dále lze šikanu rozdělit na vědomou, nevědomou a patologickou. Nevědomá či neúmyslná šikana je ta, kdy se vedoucí či kolegové neuvědomují, jak svým chováním působí na své okolí. Poškození protějšku je neúmyslné a jejich chování se odvíjí o charakterových vlastností osobnosti. U nevědomé šikany je větší pravděpodobnost rychlejší nápravy a zamezení obdobného problému. U neúmyslné šikany se oběť dokáže obvykle snadněji vyrovnat s onou situací. Vědomá šikana je naopak záměrné poškození předem vybraného člověka, kdy za cíl je ponížit či zcela odstranit oběť z pracoviště. Jedná se o účelovou formu šikany, útočník si je svých kroků vědom. Je náročněji prokazatelná, rafinovanější a při odhalování je kladen důraz na celkové prošetření a nastolení opatření. U patologické šikany lze považovat to chování, když si člověk nemůže pomoci a neustále a opakovaně poškozuje kolegy na svém pracovišti.¹³

2.3 Šikana v právním řádu České republiky

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, nepromlčitelné a nezrušitelné.¹⁴

V Čl. 3 odstavci 1 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.¹⁵

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 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.¹⁶

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

¹³ MACHOVÁ, Jitka a Dagmar KUBÁTOVÁ. *Výchova ke zdraví. 2., aktualizované vydání.* Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5351-5. str. 19

¹⁴ Ústavní právo: (soubor zákonů). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2019]. ISBN 978-80-7380-780-1. Str. 19

¹⁵ Tamtéž

¹⁶ Ústavní právo: (soubor zákonů). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2019]. ISBN 978-80-7380-780-1. Str. 20

soukromého práva musí být vyložena v souladu s Listinou základních práv a svobod, ústavním pořádkem a dobrými mravy, dle § 1 a § 2.¹⁷

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.¹⁸

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.¹⁹

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 projevu vlastní povahy člověka. Při dotčení lidské osobnosti, má člověk právo usilovat o upuštění od neoprávněného zásahu nebo o odstranění následku z tohoto činu.²⁰

Člověka ochraňuje duševní a tělesná integrita, zakotvená v § 91 o nedotknutelnosti člověka.²¹

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,

¹⁷ ČESKO. § 1 a §2 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

¹⁸ § 3 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

¹⁹ § 12 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

§ 13 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

§ 14 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

²⁰ § 81 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

§ 82 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

²¹ § 91 zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

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.²²

Na základě § 68, lze tyto přestupky řešit jen na návrh postižené osoby.²³

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, poškozuje ho v zaměstnání, narušuje jeho rodinné vztahy nebo mu způsobí újmu. Trestem je v tomto případě odnětí svobody až na jeden rok.²⁴

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 §177.²⁵

Výjimkou nejsou ani trestné činy spáchané podle § 353 nebezpečné vyhrožování, § 354 pronásledování a § 358 výtržnictví.²⁶

²² § 49 zákona č. 200/1990 Sb., České národní rady o přestupcích-znění od 31.5.2017

²³ § 68 zákona č. 200/1990 Sb., České národní rady o přestupcích-znění od 31.5.2017

²⁴ § 184 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

²⁵ § 184 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

²⁶ § 171 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

§ 175 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

§ 177 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

Ačkoli násilí na pracovišti není zaměřené na fyzické násilí, není vyloučen jeho výskyt dle § 145 těžkého ublížení na zdraví a § 146 ublížení na zdraví.²⁷

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.²⁸

2.3 Šikana na pracovišti

Šikana na pracovišti bývá také označována jako násilí na pracovišti. Představuje nepřátelské jednání, při kterém agresor fyzicky či psychicky zneuctívá, napadá či ohrožuje jím vybranou oběť na pracovišti. Fyzickými útoky se rozumí například ubližování na zdraví. Psychické útoky lze rozdělit na verbální a neverbální. Nejčastější formou jsou verbální útoky.²⁹

Britský Úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví³⁰ definoval šikanu na pracovišti jako „opakované nevhodné chování, přímé nebo nepřímé, ať už verbální, fyzické nebo jiné, prováděné jednou nebo více osobami proti druhé nebo jiným, na pracovišti nebo v průběhu zaměstnání, které lze rozumně považovat za podkopávání jednotlivce, který má právo na důstojnost při práci.“³¹

Za šikanu lze považovat perzistentní, negativně namířené společenské chování. Jde o systematické, agresivní jednání, které je uskutečňované s cílem získat převahu či výhodu. Toto jednání je namířené proti jednotlivci či skupině, kteří se nemohou situaci vyhnout nebo se bránit. Má dopady na zaměstnance včetně jeho osobního a rodinného života, zaměstnavatele, celkové pracovní prostředí, bezpečnost práce i osobní výkon. Představuje riziko pro duševní a fyzické zdraví.³²

Nejčastějšími formami šikany vyskytující se na pracovišti jsou mobbing a bossing. Mobbing značí šikanu ze strany kolegů a bossing představuje šikanu nadřízeného vůči podřízenému zaměstnanci. Mezi další formy šikany na pracovišti se řadí staffing a sexuální

²⁷ § 145 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

§ 146 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

²⁸ § 185 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

§ 186 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

²⁹ Co je šikana. NF Stop šikaně. [online]. [cit. 15.2. 2022]. Dostupné z [Co je šikana? | NF Stop šikaně \(stop-sikane.cz\)](#)

³⁰ Health and Safety Executive

³¹ 2 Bullying at Work. Health and Safety Authority: Healthy, safe and productive lives and enterprises [online]. Dublin: Health & Safety Authority, © 2021 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.hsa.ie/eng/Workplace_Health/Bullying_at_Work/

³² Šikana na pracovišti. Důstojné pracoviště. [online]. [cit. 15.2. 2022]. Dostupné z [Důstojné pracoviště | Šikana na pracovišti \(dustojnepracoviste.cz\)](#)

obtěžování. Staffing je označení šikany, kdy agresora představuje zaměstnanec a oběť vedoucí pracovník. Sexuální obtěžování označuje oproti třem předchozím formám šikany, chování, které má sexuální povahu, přičemž tato povaha může být vyjádřena, jak ve fyzické formě, tak i ve formě verbální či neverbální³³

K takovému chování dochází nejčastěji na pracovištích, kde je přijat nový zaměstnanec. Ten se liší buď pohlavím, povahou či zevnějškem. Pracovníci nedokážou přijmout rozdílného člověka a nátlakem se snaží oběť vypudit.³⁴

Oběti šikany mohou tomuto psychickému nátlaku často podlehnout. Dochází i k situacím, kdy se u těchto trýzněných zaměstnanců časem projeví psychické či fyzické problémy, které jsou zapříčiněné dlouhodobým stresem a nátlakem, který na ně dopadá. Ve většině případů těmto zaměstnancům nezbývá nic jiného než z daného zaměstnání odejít.³⁵

3 Mobbing

Mobbing je slovo převzaté z anglického slovo *to mob*, což se dá přeložit jako „vulgárně vynadat“, „vrhnout se na“, „dotírat“, „obtěžovat“, „hromadně napadnout“. Za jeho významem se skrývá systematické šikanování, terorizování a poškozování osoby na pracovišti. Výraz mobbing původně razil rakouský etolog a nositel Nobelovy ceny Konrad Lorenz, který jim označoval útok zvířecí tlupy na vetřelce.³⁶

Mobbing zahrnuje systematické, cílevědomé, a především opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osob, může mít celou paletu podob a různou intenzitu-může jít o ponižování, osočování, ironizování, podceňování, obviňování a jiné rušivé a závadné jednání. V podstatě neexistuje jednotná mezinárodně uznávaná definice.³⁷

Profesor Leymann chápe mobbing jako vášnivou kolektivní kampaň spolupracovníků za účelem vyloučení, potrestání a ponížení vybraného pracovníka, obvykle bez náležité příčiny. Jedná o dlouhodobý systematický nátlak, který zahrnuje nepřátelskou a neetickou komunikaci

³³ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 46

³⁴ DURRÉ, Linnda. Jak přežít na intoxikovaném pracovišti: braňte se problémovým chvastounům, vzteklounům, sabotérům, sexuálním manipulátorům, závislákům. Praha: Práh, 2012. ISBN 978-80-7252-366-5. Str. 21

³⁵ Šikana na pracovišti: Co to je a jak ji řešit? 28.7.2021 CEMI [online]. [cit. 20. 2. 2022]. Dostupné z: [Šikana na pracovišti: Co to je a jak ji řešit? | CEMI](#)

³⁶ KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261127-5. Str. 13

³⁷ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 26

bez ohledu na to, jakou činnost zaměstnanec vykonává či jak se na pracovišti chová. Jde o jednotlivé útoky, které navenek působí jako neškodné a náhodné, ale v komplexním pohledu tvoří promyšlený a zdraví ohrožující jev.³⁸

Mobbing je dlouhodobý a systematický teror, který se vyznačuje patologickou komunikací a absencí morálních zábran na straně útočníka. Pravidelné útoky na oběť jsou velmi rafinované a probíhají skrytě, proto je obtížné mobbing odhalit. Cílem mobberů je postupná izolace oběti s následkem jejího vyloučení z pracoviště.³⁹

Mobbing je přímo úměrný rostoucí agresivitě a stresu ve společnosti, ekonomické situaci a míře nezaměstnanosti. Pod vlivem mobbingu se snižuje pozornost pracovníka, který je v permanentním stresu, mění se jeho motivace a postoje k práci, ztrácí se uspokojení z činnosti, klesá koncentrace pozornosti, dochází ke ztrátě zájmu. Napětí a úzkost nedovolují vykonávat přidělenou činnost naplno a stejně tak nedovolí ani plnou regeneraci sil. Problematikou existence a rozsahu mobbingu v ČR se zabývá společnost GfK.⁴⁰

3.1 Historie termínu

Do oboru lidského chování přenesl zmíněný výraz v 60. letech minulého století švédský chirurg Heynemann. V roce 1993 zavedl v Německu pojem mobbing švédský psycholog do práce prof. Leymann.⁴¹

Pojem mobbing byl poprvé užít rakouským etologem Konrádem Lorenzem, a to v roce 1966 v knize *On Aggression*. Za mobbing byl však v této souvislosti označen útok smečky zvířat proti vetřelci, tj. jinému živočišnému druhu nebo také stejnému živočišnému druhu, který se nějakým způsobem od smečky odchyluje. Konrád Lorenz uvádí, že sociálně žijící zvířata napadají šelmu, která je ohrožuje, kdekoli ji potkají. Jako příklad uvádí husy kanadské, které v sevřeném šiku pronásledovaly lišku, dokud nezmizela z jejich teritoria.⁴²

³⁸ FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8. Str. 30

³⁹ Psychologické faktory, Mobbing. Znalostní systém prevence rizik. ZSBOZP. [online]. [cit. 1. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing - Znalostní systém prevence rizik v BOZP \(vubp.cz\)](#)

⁴⁰ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

⁴¹ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str. 18

⁴² ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str.19

Anglický ornitolog Frank Finn pojmem mobbing označoval chování ptáků k ostatním ptákům.⁴³

Hlavní zásluhu na přenesení slova i jevu mobbingu do psychologie má švédský lékař a psycholog Heinz Leymann. Jako první aplikoval analogii zvířecího chování na situaci na pracovišti. Při výzkumu pacientů s komunikačními a vztahovými problémy zjistil, že se někteří pracovníci ve firmách chovají ke svému kolegovi způsobem „útočící smečky“.⁴⁴

V podobném kontextu-tedy při popisu agresivního chování používal pojem mobbing také švédský autor Peter Paul Heinemann. Ten sledoval chování školní mládeže během přestávek a zejména chování silnějších žáků vůči těm slabším.⁴⁵

Dnes se již o mobbingu mluví mnohem více jako o cílené likvidaci konkurentů vůči většímu osobnímu zisku a omezeným zdrojům.⁴⁶

Podle původní Leymannovy definice, jde v případě mobbingu o: „psychický teror nebo šikanu v pracovním životě zahrnující nepřátelskou a neetickou komunikaci, která je jedním nebo více jedinci systematicky vyvíjena zpravidla vůči jedné osobě, jež je díky tomuto jednání zatlačena do bezmocné pozice, v níž je neustávajícím nepřátelským jednáním udržována. O mobbing se jedná, pokud se tento styl jednání vyskytuje ve velmi častých intervalech (z hlediska statické definice alespoň jednou týdně) a trvá dlouhou dobu (minimálně šest měsíců, dle statické definice). Vzhledem k vysoké frekvenci a dlouhému trvání má toto týrání za následek negativní psychosomatické, psychické a sociální změny a důsledky.“⁴⁷

3.2 Oběť mobbingu, mobber

3.2.1 Oběť mobbingu

Oběti mobbingu se nevyznačují typickými osobnostními znaky ani charakterovými nedostatky. Pracovníkům postiženým mobbingem je v odborné literatuře jsou oběti mobbingu charakterizovány jako méně výkonné, neprůbojné, citlivé, choulostivé a převážně pesimisticky

⁴³ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.19

⁴⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.19

⁴⁵ BEŇO, Pavel. Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6. Str. 69

⁴⁶ BEŇO, Pavel. Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6. Str. 70

⁴⁷ BEŇO, Pavel. Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6. Str. 72

založené. Mají často velmi křehkou nervovou soustavu a přecitlivělou psychiku a jsou snadno zranitelní.⁴⁸ Toto ovšem je mýtus, mobbing závisí na osobnosti jen velice málo, terčem se mohou stát také odolní, sebejistí a kvalifikovaní zaměstnanci. Může se jím stát kdokoliv z nás – muži i ženy různých věkových kategorií, postavení, vzhledu či povolání.⁴⁹

Obětí mobbingu se může stát tedy víceméně kdokoliv, stačí, aby dotyčný jedinec nějakým způsobem vybočoval nebo byl v kolektivu nápadný. K mobbingu tak může vést víceméně jakákoliv odlišnost – nápadný fyzický vzhled, odlišné názory od zbytku skupiny, příslušnost k sexuální, etnické nebo rasové menšině, nebo dokonce jen fakt, že dotyčný je ve firmě nový. A pokud je navíc daná oběť neprůbojná a má nízké sebevědomí, může o to více přitahovat pozornost agresorů a může se snadněji stát obětí psychického teroru na pracovišti.⁵⁰

3.2.2 Mobber

Co se týče tzv. „mobberů“, tedy agresorů, jež jsou aktivnímu strůjci mobbingu, ani zde nelze přesně definovat, jaký druh lidí se k mobbingu uchyluje. Mobbery lze dělit na vědomé a nevědomé, tedy ty, kteří se mobbingu dopouštějí cíleně a schválně, a ty, kteří si důsledků svého jednání nejsou vědomi. Například lidé s nižší sociální inteligencí si nemusí nutně plně uvědomovat, jak moc své kolegy psychicky deptají.⁵¹

Mobber je pachatel mobbingu, agresor neboli člověk, který druhým ubližuje, páchá na nich násilí. Vyvíjí aktivní, trvalý a nelitostný nátlak na svého kolegu minimálně jednou týdně, po dobu alespoň šesti měsíců.⁵²

Mobbery lze rozdělit dle Hubera na⁵³

⁴⁸ KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

⁴⁹ Psychologické faktory, Mobbing. Znalostní systém prevence rizik. ZSBOZP. [online]. [cit. 2. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing - Znalostní systém prevence rizik v BOZP \(vubp.cz\)](#)

⁵⁰ MORAVEC, Matěj, 2021. Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit. Welcome to the jungle. Work for more. [online]. [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné [Mobbing na pracovišti: Jak se bránit kolektivní šikaně \(welcometothejungle.com\)](#)

⁵¹ MORAVEC, Matěj, 2021. Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit. Welcome to the jungle. Work for more. [online]. [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné [Mobbing na pracovišti: Jak se bránit kolektivní šikaně \(welcometothejungle.com\)](#)

⁵² SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 46

⁵³ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 23

- a) Strůjce: Ti jsou při mobbingu určujícími činiteli, nenechají oběť vydechnout, neboť si od toho slibují vlastní výhody, či se samy chtějí zbavit frustrace. Mnozí z nich jednají sami, jiní se v kolektivu hledají spojení.⁵⁴
- b) Náhodní pachatelé: Ti se nejčastěji objevují při nedorozumění mezi zaměstnanci, což trvale přerůstá v trvalejší konflikt, v němž z původně vyrovnaných soupeřů jeden získává převahu a trvale šikanuje soupeře.⁵⁵
- c) Spoluúčastníci: Existují dva typy. Jedni, kteří aktivně podporují jednoho či více strůjců tím, že zatlačují vybranou oběť do ústranní a druzí, kteří se snaží celý problém nevidět, snaží se nedat do této války zatáhnout, a tak k psychickému teroru pasivně přispívají.⁵⁶

3.3 Cíle mobbingu

Cíle mobbingu jsou jednoznačné a mají společného jmenovatele, a to poškodit druhého. Mobbera k tomu může vést žárlivost, strach z konkurence nebo pocit méněcennosti, vždy se snaží narušit sebevědomí oběti, zpochybnit její profesní zdatnost, vyvolat v ní pocity viny a donutit ji, aby začala pohrdat sama sebou. Tím vším jí postupně zahání do izolace a snaží se dokázat sobě i okolí, že je prostě lepší.⁵⁷

3.4 Fáze mobbingu

Mobbing můžeme rozdělit dle Leymanna na čtyři vývojové fáze.

3.4.1 První fáze: konflikt se konstruktivně neřeší

Konflikt mezi jedinci ve všech oblastech života je starý jako lidstvo samo, neboť je dán rozdílnými zkušenostmi, názory, hodnotami či přístupy k řešení problému. Konflikt na pracovišti je tedy běžný, avšak v případě, že nedojde k jeho urovnání a konstruktivně se neřeší, dojde k prosazení silnějšího, kdy ten zneužije svou převahu. Právě v této fázi se může stát z obyčejného konfliktu mobbing, neboť potenciální agresor své nadřazené postavení vycítí a má možnost osobu, se kterou má konflikt, nějakým způsobem vyřadit z pracovního procesu či zamezit jejímu kariernímu růstu.⁵⁸

⁵⁴ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 23

⁵⁵ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 23

⁵⁶ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 23

⁵⁷ HIRIGOYEN, Marie-France. Psychické násilí v rodině a v zaměstnání. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-9. Str. 45

⁵⁸ WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.133

3.4.2 Druhá fáze: systematicky se vykonává psychický teror

Druhá fáze je charakteristická tím, že útoky mobbera se mění z původních jízlivých a ironických poznámek ve skutečný psychický teror. Často se zde jedná o patologický vyjmenování jednání vyjmenovaná v Leymannovu soupisu psychologického terorizování⁵⁹ či o jejich obdobu. Zde může být oběť očerňována, vystavena výsměchu, veřejně zesměšňována jejím osobním životem, její přítomnost je přehlížena, oběť je neustále umlčována a veškerá její rozhodnutí jsou neustále zpochybňována.⁶⁰

Všechny útoky, ke kterým dochází ve druhé fázi mají společný cíl, a to oběť trápit, ztěžovat jí život, vytěsnit ji na okraj společnosti a pracovníě ji znemožnit.

3.4.3 Třetí fáze: reaguje personální oddělení, vedoucí pracovníci

V rámci třetí fáze již v důsledku mnoha důmyslných a systematických útoků vůči oběti u ní dochází ke snižování pracovní výkonosti, dochází k nejružnějším psychosomatickým potížím (např. žaludeční vředy, poruchy příjmu potravin, poruchy spánku či koncentrace), již se nachází na okraji pracovního kolektivu, neboť s ní kvůli jejím častým absencím a chybám nikdo nechce komunikovat a spolupracovat.⁶¹ Do popředí se dostává také úmysl vedení nastalou situaci řešit, přičemž je to právě oběť, která dostane „poslední varování“ či „poslední šanci“, aby zvýšila své pracovní schopnosti a navázala na své původní pracovní tempo.⁶²

3.4.4 Čtvrtá fáze: oběť mobbingu je vyloučena z podnikového společenství

Čtvrtá fáze je charakteristická vyloučením oběti z pracovního prostředí či z boje o kariérní postup. V tomto stádiu začíná být oběť konfliktní, problematická a nezvládá plnit zadané pracovní úkoly. Ve většině případů dochází k tomu, že oběť sama zaměstnání opustí nebo je vedoucím pracovníkem propuštěna či přeřazena na jinou pracovní pozici.⁶³

Tento model není možné aplikovat na každý případ mobbingu, neboť různé faktory ovlivňující mobbing mohou způsobit jeho odlišný průběh. Strukturu mobbingu může významně ovlivnit například když, se šikanovaná osoba začne ve druhé fázi vehementně bránit, ve druhé fáze se trýzněné osoby zastane vedoucí zaměstnanec nebo mu pomohou solidární kolegové, šikanovaná osoba včas změní zaměstnání, nenastane třetí fáze z důvodu neprojevené

⁵⁹ K soupisu všech 45 jednání: BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: Era, 2003, s. 101.

⁶⁰ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.134

⁶¹ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.134

⁶² WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.134

⁶³ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.133

odpovědnosti personálního vedení či vedoucích zaměstnanců. Dalším příkladem pro odlišný průběh může být propracovaná „kultura řešení sporů“, tudíž jsou strany schopny vyřešit konflikt konstruktivně už v první fázi a nemusí k mobbingu vůbec dojít.⁶⁴

Italský přední odborník na tuto problematiku Harald Ege, v roce 2000 sestavil šest fází mobbingu vycházející z Leymannovy teorie. Jelikož Leymannův model odpovídal podle něj spíše stádiím mobbingu v Německu a ve Skandinávských zemích, zatímco v Itálii je průběh mobbingu odlišný. Tyto fáze počínají tzv. nultou etapou, kterou lze přiřadit k Leymannově první fázi, tedy ke kritickým událostem. Rozdíl představuje fakt, že podle Egeho jsou v Itálii konflikty běžnou součástí pracovního prostředí, na rozdíl od Německa nebo států severní Evropy. Následují etapy: zaměření na konflikt; počátek mobbingu; rané psychické potíže; chyby a zneužívání řízení zaměstnanců; výrazný nárůst zdravotních problémů a závěrečnou etapou je propuštění ze zaměstnání.⁶⁵

Další významnou osobou, která ucelila etapy mobbingu, byla v roce 2013 americká docentka Pamela Lutgen-Sandvik. Sandvik⁶⁶ fáze mobbingu rozdělila na tzv.:⁶⁷

1. počáteční incident;
2. progresivní disciplínu;
3. bod zlomu;
4. organizační protichůdnost;
5. izolaci a umlčení a
6. opuštění zaměstnání a obnovení cyklu.

Oproti Leymanově a Egeho vzoru Sandvik předpokládá, že odchodem zaměstnance z pracoviště se situace nespraví, ale naopak si pachatel vyhledá novou oběť a dojde tak k tomu, že se celý proces mobbingu opakuje. Tento jev označila jako tzv. princip opakované šikany.⁶⁸

⁶⁴ WAGNEROVÁ, Irena. Psychologie práce a organizace: nové poznatky. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.133

⁶⁵ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str.20

⁶⁶ Docentka na North Dakota State Univerzitě, která vyučuje a zkoumá v oblasti organizační a profesionální komunikace

⁶⁷ FEHLAU, Eberhard G. Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8. Str. 27

⁶⁸ FEHLAU, Eberhard G. Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8. Str. 27

3.5 Příčiny vzniku mobbingu

Mobbing je špatně chápán a nepovažuje se za takový problém jako třeba viditelná agrese, šikana nebo diskriminace. Mobbing je ignorovaný a tolerovaný. Případy jsou velmi málo zveřejňovány. Oběti se nebrání buď proto, že jsou vyčerpané, anebo nechtějí vypadat jako lidé, kteří nejsou schopni zvládat svůj pracovní život.⁶⁹

Příčin vzniku mobbingu je mnoho, hlavní roli hraje agresivní jedinec-mobber a jeho osobní důvody. Velmi významnou roli hraje prostředí (mobbing potřebuje „vhodné“ podmínky). Špatná atmosféra na pracovišti mobbing spustí a vedoucí pracovník ho může svým stylem řízení nechtěně podpořit.⁷⁰

Jednu z příčin výskytu mobbingu na pracovištích v současné době představuje poptávka a nabídka pracovních pozic, která vede k diverzifikaci zaměstnanců. V organizacích posléze dochází k restrukturalizaci kolektivu, což vyvolává změny v organizační kultuře podniku. Na těchto pracovištích dochází k soutěživosti mezi zaměstnanci a také k obavám o ztrátu zaměstnání, což v důsledku vyvolává dezorientaci jedinců a rozpolcené vztahy v kolektivu, je mají za následek růst agresivního chování, nejistoty a napětí. Tyto okolnosti obvykle vedou k tomu, že se na těchto pracovištích mobbing objeví.⁷¹

Velmi významnou roli zde hraje prostředí. Mobbing potřebuje „vhodné“ podmínky.

Za příčinou mobbingu mohou být také například boj o moc a hierarchie, styl řízení, narušená pracovní dynamika, nezdravá organizační kultura a pracovní klima, velký tlak na výkon, citlivější osobnostní konstelace, antisociální charakterové rysy nebo také premorbidní osobnost oběti. Velmi často jsou za mobbingem ukryty úniky financí, korupce či manipulace s informacemi či firemními prostředky. Cíle mobbingu mohou být tak zcela záměrné a vědomé, vedoucí k odstranění terče šikany nebo nevědomé v závislostech na příčinách a motivech jeho vzniku. Důsledky pro oběť, potažmo organizaci jsou však stejné.⁷²

⁶⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 34

⁷⁰ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 34

⁷¹ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 34

⁷² MORAVEC, Matěj, 2021. Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit. Welcome to the jungle. Work for more. [online]. [cit. 7. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing na pracovišti: Jak se bránit kolektivní šikaně \(welcometothejungle.com\)](https://welcometothejungle.com)

Mezi hlavní cíle pak patří kromě vypuzení oběti z kolektivu, také její záměrná degradace, ponížení, ubližování, izolace a dokazování vlastní mocenské pozice a uspokojování karierních potřeb mobbera.⁷³

3.5.1 Atmosféra na pracovišti nahrávající mobbingu

Spokojenost v zaměstnání a míru ztotožnění se s firmou významně ovlivňuje firemní kultura. Má vliv na chování pracovníků, a proto by měla pečovat o jejich životní podmínky. Pokud je dobře nastavena, zaměstnanci se cítí příjemně. Převládá-li na pracovišti negativní atmosféra, podporuje se vznik patologických vztahů, mezi které patří právě mobbing. Klíčovou rolí při vzniku mobbingu hrají právě pracoviště, která mají nízkou úroveň etiky. Významným spouštěčem mobbingu je také jednotvárnost a nuda, které nutí jedince k rozptýlení. Mobbing vzkvétá tam, kde probíhá boj o lepší pozice, modernější kancelář, kde panuje netolerance a vztahy mezi kolegy jsou slabé.⁷⁴

Atmosféra na pracovišti je velmi úzce spojena s vedoucím pracovníkem. Vedoucí by měl být nositelem firemní kultury a příkladem pro své podřízené.⁷⁵

3.5.2 Příčiny vzniku mobbingu plynoucí ze špatného vedení

Závažnou příčinou je špatná organizace práce a nefungující spolupráce s podřízenými. Důležitý je styl řízení. Autoritářské rozhodování, nebo naopak příliš liberální přístup má na vznik, eventuálně rozvoj mobbingu rozhodující vliv. Nejčastěji se vedoucí dopouští těchto chyb: chaotické rozhodování, nejasné kompetence, absence pravidel, neprůhledná politika vedení, zadávání nesmyslných úkolů, protěžování jedněch oproti druhým, opomíjení potřeb zaměstnanců, neobjektivní systém hodnocení, nedostatek tolerance a empatie, vysoká míra kritiky, neochota řešit konflikty.⁷⁶

3.5.3 Riziková pracoviště

Podle odborníků je pravděpodobnost vzniku mobbingu nejvyšší na pracovištích, kde mají byrokratickou organizaci, kde je charakteristické hierarchické uspořádání pozic, dominantnost pravidel a předpisů. U nás se jedná o oblast školství, zdravotnictví, úřady státní

⁷³ MORAVEC, Matěj, 2021. Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit. Welcome to the jungle. Work for more. [online]. [cit. 7. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing na pracovišti: Jak se bránit kolektivní šikaně \(welcometothejungle.com\)](https://welcometothejungle.com)

⁷⁴ ŠTIKAR, Jiří. Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2. Str. 44

⁷⁵ ŠTIKAR, Jiří. Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2. Str.

45

⁷⁶ ŠTIKAR, Jiří. Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2. Str. 45

správy apod. Naopak nízký výskyt mobbingu se ukázal například v organizacích, kde je stejný počet mužů i žen.⁷⁷

3.6 Prevence mobbingu

Existuje obrana proti mobbingu? –neexistuje konkrétní účinná a univerzální technika obrany, která by fungovala proti všem mobberům a pomohla všem obětem. Zřejmě i proto panuje všeobecná shoda v názoru, že nejlepší a nejúčinnější obranou **je prevence**.⁷⁸

3.6.1 Prevence z pohledu firmy

Mobbing není problém pouze oběti, ale rovněž problémovou situací celého pracoviště. Dokud se firmy nezačnou mobbingem zabývat a nezajistí svým zaměstnancům bezpečné a zdravé místo pro práci, bude se mobbingu stále více dařit.⁷⁹

a) Pravidla

Každá firma, organizace, podnik nebo škola, bez ohledu na své zaměření, by měli být připraveni na plán řešení násilí na pracovišti. Ten by měl obsahovat strategie, jak se vypořádat s konkrétním incidentem (prevence), při něm a rovněž i po něm.⁸⁰

Na rozdíl od České republiky již některé země mají tzv. antimobbingové zákony (například Francie, Švédsko) nebo alespoň tzv. antimobbingová ujednání (například Německo).⁸¹

b) Výběr pracovníků

Firmy by se měla soustředit na kvalitní výběr nových pracovníků. Základ spočívá ve vhodném přijímacím řízení, které by mělo odkrýt patologické osobnosti se sklonem k mobbingu (lze vysledovat sklony k agresivitě, konfliktům, hádkám, přehnané soutěživosti apod.)⁸²

c) Dostatek informací

⁷⁷ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

⁷⁸ BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel?. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

⁷⁹ ŠTIKAR, Jiří. Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str. 93

⁸⁰ ŠTIKAR, Jiří. Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2. Str. 93

⁸¹ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.

⁸² SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.

Všichni zaměstnanci by měli být dostatečně informováni, jak mají reagovat a co mají dělat v případě, když se mobbing objeví. Musí být jasně definováno co je vhodné, a co naopak nepřijatelné chování. Každý pracovník by měl vědět, co to mobbing je, jak může ohrozit atmosféru ve firmě a tím i výkonnost pracovníků a produktivitu. A především jak se mu bránit.⁸³

d) Vedoucí pracovník

Vedoucí pracovník by měl být reprezentantem všech pravidel a měl by se postarat, aby příležitosti pro mobbing vůbec nevznikaly. Jeho úkolem je integrovat nového pracovníka do týmu, sledovat atmosféru na pracovišti, rozvíjet pozitivní vztahy a naslouchat podřízeným. Otázka prevence mobbingu by měla být součástí tzv. bezpečnostní kultury.⁸⁴

Desatero nápomoci jak v prevenci, tak při řešení případných potíží:

1. Správný výběr pracovníků
2. Patron pro nového pracovníka
3. Podnikové dohody, ujednání, kodexy
4. Školení, semináře, výcviky
5. Odstranění možných příčin
6. Sledování situace, dotazníky, hodnocení
7. Pravidelná sezení
8. Pokud mobbing nastane, mluvit o něm
9. Osoby zabývající se mobbingem
10. Modely na urovnání, sebeobrana

3.6.2 Prevence z pohledu jedince

Jedinec by si měl před nástupem do nového zaměstnání dobře prohlédnout pracovní smlouvu, jejíž znění může hodně napovědět.

Základem je dobře se před vstupem na pracovišti seznámit s pracovním prostředím, atmosférou, zjistit si co nejvíce o atmosféře a chodu firmy.⁸⁵

⁸³ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.

⁸⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4. Str.

⁸⁵ ŠTIKAR, Jirí. Základy psychologie práce a organizace. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2. Str. 95

3.6.3 Co je to bezpečná kultura

Jedna z nejvýznamnějších oblastí firemní kultury. Přibližně od konce 80. let 20. století se počal v odborné a zejména manažerské a organizační literatuře objevovat pojem „bezpečná kultura“. Bezpečná kultura se vztahuje k formám chování, které zvyšuje osobní bezpečnost každého ze zaměstnanců a bezpečnost samotné organizace a společnosti.⁸⁶

Správná bezpečnostní kultura je taková, která neohrožuje nikoho uvnitř ani vně firmy. Je výsledkem pozitivních postojů k pracovišti a musí se týkat všech-od předsedy představenstva až po nováčka na nejnižším postu. Důležitý je i důraz na vzájemnou, významnou a měřitelnou bezpečnost a zdraví, na politiku a jednání, které slouží spíše jako vzor a nikoli jako nařízení. Rovněž ji charakterizuje osobní zdokonalování (vzdělávání) na všech úrovních organizace a také schopnost nést za své chování zodpovědnost.⁸⁷

Bezpečná kultura může být jenom tam, kde se nepodceňuje role, jakou sehrávají mezilidské vztahy a komunikace na pracovišti. Předpokládá to však nezbytnou změnu myšlení a přístupu ze strany vedoucích, to znamená nevidět věci pouze z hlediska vlastního postavení v hierarchii, ale respektovat především potřeby celku. Kvalita pracovního klimatu má značný význam pro bezpečnost práce i v tom, jaký je postoj a vztah k dodržování předpisů.⁸⁸

Zda se mobbing rozvine záleží na osobnosti vedoucích pracovníků, kteří mohou správným nastavením firemní kultury atmosféru na pracovišti významně ovlivňovat.⁸⁹

3.7 Mobbing v právním řádu České republiky

V České republice a v mnoha dalších evropských státech zatím neexistuje žádný zvláštní právní předpis, který by mobbing nebo jiné druhy šikany na pracovišti upravoval, výjimku tvoří Belgie, Francie, Srbsko a Švédsko, jejichž právní řád obsahuje antimobbingový zákon.⁹⁰

Zákaz mobbingu v České republice vyplývá z dosud existujících právních předpisů, především z ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., tj. zákoník práce, která upravují

⁸⁶ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*. Brno: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.

⁸⁷ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

⁸⁸ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

⁸⁹ WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.

⁹⁰ ÇAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ÇAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a pracovněprávní vztahy kolektivní povahy.⁹¹

Zákaz mobbingu dále plyne například ze zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, konkrétně se jej týká zejména § 16 odst. 2, podle kterého je zakázána jakákoliv forma diskriminace na pracovišti.⁹²

Zákaz mobbingu lze vyvodit i z Listiny základních práv a svobod. Přesněji z článku 28 pojednávajícím o povinnosti zaměstnavatele spravedlivě odměňovat své zaměstnance za práci a také jim je povinen zajistit přijatelné pracovní podmínky. Tyto pracovní podmínky jsou dále upřesněny v páté části zákoníku práce, která se týká bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.⁹³

Důležité ustanovení představuje § 106 odst. 4 písm. f), které ukládá zaměstnanci povinnost svému zaměstnavateli oznámit jakoukoli závadu na pracovišti nebo nedostatky, které by mohli jej nebo jiného zaměstnanec ohrozit, tzn. bude-li na pracovišti docházet k šikaně je tuto skutečnost zaměstnanec povinen oznámit svému nadřízenému.⁹⁴

Za preventivní opatření se dá považovat § 276 odst. 9, téhož zákona, podle něhož zaměstnavatel musí na žádost zaměstnance, s ním prodiskutovat jeho stížnost týkající se zaměstnancových práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.⁹⁵

4 Bossing

Bossing je pojmenování pro systematickou šikanu ze strany vedoucího a pochází z anglického slova „boss“, neboli šéf, přičemž autorem tohoto termínu je Nor S. Kile. Bossing lze nazvat tzv. vertikálním mobbingem.⁹⁶

Pro bossing je typická asymetrie na pracovišti, tedy nerovné postavení osoby pachatele a oběti. Jako pachatel vystupuje vedoucí zaměstnanec.⁹⁷

⁹¹ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ... Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5.Str. 9

⁹² TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ... Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5. Str.37

⁹³ Ústavní právo: (soubor zákonů). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2019]. ISBN 978-80-7380-780-1. Str. 23

⁹⁴ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ... Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5.Str. 52

⁹⁵ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ... Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5.Str. 79

⁹⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str. 20

⁹⁷ KUBÍČKOVÁ, Alice, 2014. Mobbing, bossing: Ochrana proti šikaně na pracovišti. Epravo. . [online]. [cit. 7. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracov | epravo.cz](https://www.epravo.cz)

Typické útoky ze strany vedoucího pracovníka lze rozdělit do dvou kategorií: bossing v pracovní rovině a bossing na úrovni osobní. Mezi bossing v pracovní rovině řadíme zejména situace, kdy vedoucí požaduje nezvládnutelné či zbytečné činnosti, neposkytuje zaměstnanci potřebné informace a manipuluje s jeho pracovními výsledky nebo k nim veřejně vyjadřuje neobjektivní kritiku.⁹⁸

Bossing na osobní úrovni představuje případy, kdy je oběť nadřízeným vyloučena z pracovního kolektivu nebo je jím před ostatními zaměstnanci pomlouvána, zesměšňována či očerňována. Bossingem na této úrovni může být i situace, kdy je zaměstnanec ze strany vedoucího pracovníka nepřetržitě kontrolován.⁹⁹

Vedoucí zaměstnanec může rovněž vystupovat jako účastník mobbingu, jestliže podřízeným zaměstnancům umožňuje nebo usnadňuje provádění útoků vůči obětem z jeho řad.

Důvodů, proč se vedoucí pracovníci uchylují k bossingu je mnoho: frustrace, obavy z konkurence, netolerance, závist. Lze mluvit i o strukturální poruše osobnosti.¹⁰⁰

4.1 Formy bossingu

Na základě zkušeností s celou řadou případů bossingu se nabízí přehled nejčastějších způsobů, kterými jsou podřízení zaměstnanci šikanováni:¹⁰¹

Sisyfovská metoda

Podřízenému zaměstnanci jsou přidělovány namáhavé pracovní úkoly, které nemají smysl a jejichž výsledky jsou nevyužitelné.¹⁰²

Malé požadavky

Podřízenému zaměstnanci jsou přidělovány pracovní úkoly výrazně se pohybující pod úrovní jeho kvalifikace a schopností.¹⁰³

⁹⁸ RŮŽIČKOVÁ, Julie. Bossing na jehlách: o kobrách, kudlankách a jiné havěti v práci. Praha: DK, 2021. ISBN 978-80-907765-7-9. Str. 17

⁹⁹ RŮŽIČKOVÁ, Julie. Bossing na jehlách: o kobrách, kudlankách a jiné havěti v práci. Praha: DK, 2021. ISBN 978-80-907765-7-9. Str. 17

¹⁰⁰ RŮŽIČKOVÁ, Julie. Bossing na jehlách: o kobrách, kudlankách a jiné havěti v práci. Praha: DK, 2021. ISBN 978-80-907765-7-9. Str. 15

¹⁰¹ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.100

¹⁰² HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.100

¹⁰³ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.100

Přehnané požadavky

Podřízenému zaměstnanci jsou přidělovány pracovní úkoly výrazně přesahující jeho úroveň kvalifikace a schopností. ¹⁰⁴

Metoda Achilovy paty

Podřízenému zaměstnanci jsou přidělovány pracovní úkoly, o nichž se ví, že jsou mu nepříjemné a vedoucí požaduje jejich vykonání. ¹⁰⁵

Trvalá kontrola

Přítomnost a činnost podřízeného zaměstnance je kontrolována nad běžný rámec. Podřízený je povinen předkládat veškeré výsledky plnění práce, byť malé a dílčí, zároveň musí každé své rozhodnutí konzultovat s nadřízeným. ¹⁰⁶

Překvapující útoky

Rozhodnutí o podřízeném zaměstnanci se dělají bez jeho účasti a okamžitě.

Oklešťování kompetencí

Podřízenému zaměstnanci jsou bez udání rozumných důvodů odebírány kompetence související s jeho pracovní pozicí. ¹⁰⁷

Izolace

Podřízený pracovník není informován o pracovních poradách, případně je mu znemožněno se jich účastnit. Není informován o důležitých změnách související s jeho pracovní pozicí. ¹⁰⁸

Útoky na zdraví

Podřízenému zaměstnanci jsou přidělovány pracovní úkoly, které ohrožují či poškozují jeho zdraví, a které by neměl vykonávat. ¹⁰⁹

¹⁰⁴ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.101

¹⁰⁵ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.101

¹⁰⁶ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.101

¹⁰⁷ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.100

¹⁰⁸ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.100

¹⁰⁹ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str. 102

Narážky na psychický stav

Veškeré činnosti podřízeného zaměstnance jsou vykládány jako projev duševní choroby, přičemž jakákoliv jeho následná reakce je vykládána jako potvrzení onoho stavu.¹¹⁰

4.2 Příčiny bossingu

Bossing bývá často označován jako taktika oslabování jedince. Tato taktika se používá zejména k odstranění nežádoucích zaměstnanců, se kterými nelze rozvázat pracovní poměr například. Na zaměstnance je vyvíjen psychický nátlak, který má za cíl docílit toho, aby zaměstnanec pracovní místo opustil sám a nemuselo mu být poskytnuto odstupné. Odborníci se shodují také na faktu, že se bossing vyskytuje na pracovištích, kde vedoucí pracovník je nezralý, není schopen přijímat rozličné osoby a přijímat jejich odlišné povahy. Za další faktor příčiny bossingu je považován rostoucí ekonomický tlak působící na vedoucí zaměstnance, kteří si to filtrují na svých podřízených.¹¹¹

4.3 Prevence proti bossingu

Nejúčinnější prevencí proti výskytu bossingu na pracovišti je udržování zdravého pracovního prostředí a zajištění dobrého vedení. K tomu přispívá hned několik komponentů, mezi které se řadí například transparentní nastavení pravidel firemní politiky, dále zapojení zaměstnanců do procesu rozhodování a plánování či realizace školení v oblasti komunikace a vedení.¹¹²

4.5 Bossing v legislativě České republiky

Stejně jako mobbing a jiné formy šikany na pracovišti, i bossing není v žádném legislativním dokumentu České republiky upravován, jeho zákaz tedy vyplývá pouze z dosud existujících právních předpisů, především pak ze zákona č. 262/2006 Sb., tedy ze zákoníku práce.¹¹³

¹¹⁰ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: mobbing. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4. Str.101

¹¹¹ RŮŽIČKOVÁ, Julie. Bossing na jehlách: o kobrách, kudlankách a jiné havěti v práci. Praha: DK, 2021. ISBN 978-80-907765-7-9. Str. 36

¹¹² KUBÍČKOVÁ, Alice, 2014. Mobbing, bossing: Ochrana proti šikaně na pracovišti. Epravo. [online]. [cit. 10. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing, bossing – Ochrana proti šikaně na pracovišti | epravo.cz](https://www.epravo.cz)

¹¹³ ČAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona ČAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

Nejdůležitějším ustanovením zákoníku, ze kterého lze zákaz bossingu vyvodit je § 16 odst. 1, které ukládá povinnost zaměstnavateli rovněž zacházet se všemi svými zaměstnanci, jedná-li se o pracovní podmínky, odměňování, o odbornou přípravu nebo o postup v zaměstnání.¹¹⁴

Důležité je také ustanovení 103 odst. 1 písm. a), které zakazuje zaměstnavateli ukládat svým zaměstnancům práci, která neodpovídá zaměstnancovým schopnostem nebo zdravotní způsobilosti a je pro něj tedy náročná.¹¹⁵

5 Staffing

Pojem staffing pochází z anglického staff, neboli personál či pracovní kolektiv. Jedná se o jistý protiklad bossingu, neboť k naplnění staffingu je šikanována nadřízená osoba ze strany podřízených.¹¹⁶

Pro staffing je příznačná asymetrie na pracovišti, tedy nerovné postavení osoby pachatele a oběti.¹¹⁷

5.1 Formy staffingu

Jednou z forem staffingu jsou překážky, které jsou vystavovány ze stran zaměstnanců, pro něž se nemůže vedoucí zaměstnanec plnohodnotně věnovat pracovní činnosti a podávat očekávané výsledky. Podřízení zaměstnanci si vymýšlejí různé zástupné důvody, proč zadaný úkol nemůžou splnit řádně a včas, čímž přivádějí vedoucího zaměstnance do situace neúspěchu.

¹¹⁸

Další formou může být zamezování informací, které jsou potřebné a důležité pro správné rozhodnutí v uvedené pozici. Může se jednat o zamlčení informací, jejich zkreslení¹¹⁹ nebo uvedení nepravdivých informací.¹²⁰

¹¹⁴ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ... Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5. Str. 37

¹¹⁵ TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ... Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5. Str. 51

¹¹⁶ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str. 21

¹¹⁷ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 55

¹¹⁸ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

¹¹⁹ Mylné či neúplné údaje

¹²⁰ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

5.2 Příčiny staffingu

Ke staffingu nejčastěji dochází v situaci, kdy na pozici vedoucího pracovníka nastoupí někdo nový. Pracovní tým jej nerespektuje například z důvodu jeho přílišné benevolence či absence autority.¹²¹

Vysvětlení, proč se podřízení zaměstnanci dopouštějí násilných útoků proti vedoucím zaměstnancům, k nimž je zavazuje formální subordinace, lze opřít také o poznatky ze sociální psychologie: „Agresor se mu svým násilným jednáním, tj. tím, že si něco takového vůbec dovolil, alespoň na určité úrovni vyrovnává, stává se krátce jeho partnerem. Dává tím najevo, že tuto autoritu neakceptuje bez výhrad.“¹²²

5.3 Prevence proti staffingu

Nejvýznamnější prevenci před tímto druhem šikany je především dostatečná osvěta, zároveň je důležité si uvědomit, že nezbytným předpokladem pro výkon manažerských pozic je schopnost vést ostatní a mít přirozenou autoritu.¹²³

Zároveň je dobré sledovat, aby byli pracovníci na svých pozicích spojeni a motivováni s odpovídající kvalifikací a schopnostmi.¹²⁴

5.4 Dopady staffingu

Často dochází k situaci, kdy si zaměstnanci neuvědomují, že je jejich chování nesprávné, mají za to, že dělají správnou věc a chování jejich nadřízeného považují za špatné a chtějí mu ukázat hranice.¹²⁵

Dlouhodobé působení šikany může u vedoucího pracovníka vyvolat závažné formy deprese nebo se u něj mohou projevit různé zdravotní potíže. Kromě toho, že se staffing odráží na psychice oběti, je jím také ovlivněno celé firemní prostředí. Zaměstnanci bojkotují svou

¹²¹ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

¹²² VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese. Vyd. 5. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0225-7.

¹²³ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str. 22

¹²⁴ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

¹²⁵ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

práci, což se odráží na kvalitě výrobků nebo poskytnutých služeb, tento jev pak způsobuje pokles prestiže dané společnosti na trhu práce.¹²⁶

6. Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování bývá také někdy synonymně označováno jako sexuální harašení, původ tohoto slovního spojení pochází z anglického sexual harassment, které v překladu znamená sexuální obtěžování či harašení. V tomto kontextu je potřeba rozlišit sexuální obtěžování a obtěžování na základě diskriminace pohlaví, prostřednictvím kterého se osoba dopouští porušení zásady rovného zacházení. V druhém případě se jedná o odlišný druh obtěžování, který nelze k sexuálnímu obtěžování přirovnávat, jelikož u něho chybí sexuální podtext.¹²⁷

Sexuální obtěžování se nevyskytuje pouze na pracovištích, objevuje také při výběru zaměstnanců, kdy někteří přijmou zaměstnankyni jen na základě její vizuální stránky.¹²⁸

Obtěžování je v mnoha případech těžké prokázat a definovat, jelikož na rozdíl od fyzického násilí se z většiny případů jedná pouze o psychické útoky, které jsou vnímány subjektivně.¹²⁹

Sexuální obtěžování představuje jeden z projevů a současně jednu z příčin genderové nerovnosti na trhu práce. Tento jev má vliv na finanční ohodnocení, možnosti postupu, rovnost příležitostí žen a mužů v zaměstnání, ale i na jednotlivé faktory pracovního prostředí a organizační kultury. Nejedná se ovšem o úzce vymezený pojem, naopak sexuální obtěžování zahrnuje širokou škálu možných nátlaků vytvářejících nepřátelské a stresující prostředí, což často vede oběti k opuštění zaměstnání právě z důvodů dlouhotrvajících tlaků a systematického snižování sebevědomí, které následně nemusí mít explicitně sexuální podtext. V obecném povědomí veřejnosti je ale sexuální obtěžování často vnímáno jako ryze soukromá záležitost, čímž jsou

¹²⁶ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

¹²⁷ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

¹²⁸ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

¹²⁹ Někomu dané jednání připadá normální, a naopak jiná osoba ho vnímá jako nevhodné a urážlivé

zásadním způsobem popírány mocenské vztahy, které mají v problematice obtěžování a sexuálního obtěžování rozhodující význam.¹³⁰

6.1 Prevence před sexuálním obtěžováním

Jednu z prevencí před sexuálním obtěžováním představují personalisté, kteří jsou pověřeni řešením problémů mezilidských vztahů, na ně se pak může zaměstnanec či zaměstnankyně obrátit, domnívá-li se, že je obětí tohoto druhu obtěžování. Pověřenou osobou při řešení mezilidských vztahů může být i vedoucí zaměstnanec, má-li tuto činnost v popisu práce.¹³¹

Další významnou prevencí je existence odborů, které se zabývají mezilidskými vztahy. V České republice se takovéto odbory nacházejí v pětině podniků. Jedna pětina podniků pak nabízí svým zaměstnancům různá školení, která jsou zaměřena na problematiku sexuálního obtěžování. Ve většině pracovišť v České republice je sexuální obtěžování řešeno pouze v organizačním řádu.¹³²

6.2 Právní úprava

Sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace na základě pohlaví. Má původ v evropských antidiskriminačních směrnicích. Sexuální obtěžování je zakotveno ve směrnici č. 2006/54/ES.¹³³

V roce 2004 byl pojem sexuální obtěžování zaveden do zákoníku práce a stal se tak součástí právního řádu České republiky. Zahrnutí tohoto pojmu do české legislativy souviselo zejména se vstupem České republiky do Evropské unie. Česká republika zavedením tohoto pojmu realizovala směrnici evropského parlamentu a rady, která se týká zásad rovného zacházení bez ohledu na pohlaví, sexuální orientaci, rasový či etnický původ, a která stanovuje základní rámec pro boj s diskriminací.¹³⁴

¹³⁰ KRÍŽKOVÁ, Alena. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 8073300907. Str. 10

¹³¹ KRÍŽKOVÁ, Alena. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 8073300907. Str. 54

¹³² KRÍŽKOVÁ, Alena. Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 8073300907. Str. 10

¹³³ ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3. Str. 33

¹³⁴ Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí. BOZPinfo.cz. Oborový portál pro BOZP. 2005. [online]. [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z: [Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí | BOZPinfo.cz](https://www.bozpinfo.cz/Se-sexualnim-obtezovanim-se-v-praci-setkala-ctvrtina-lidi/)

Sexuální obtěžování je dle našich zákonů chápáno jako diskriminace, jak je to uvedeno v § 16 zákoníku práce. Rozdílné zacházení a diskriminace jsou nepřípustné a upravuje je antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb.¹³⁵

Pro poškozeného vznikají nepříznivé pracovní podmínky, což je protizákonné (ze zákona jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky). Z toho vyplývá, že při oznámení nebo zjištění sexuálního obtěžování je vedoucí pracovník povinen podniknout určité kroky a zjednat nápravu, v opačném případě mu hrozí peněžní postih až 400 000 Kč.¹³⁶ Postih hrozí také osobě, která se sexuálního obtěžování bezprostředně dopustila. Jednat se může o přešůpek proti občanskému soužití, případně také o pokus znásilnění (trestný čin).¹³⁷

7. Další formy šikany na pracovišti

7.1 Chairing

Chairing pochází z anglického slova chair, což je podstatné jméno „židle“ či „předseda“, „vést“ a „řídít“, pokud tyto formulace spojíme dostáváme soupeření pracovníků o vedoucí pozici na pracovišti. Pro chairing není bezpodmínečně příznačné nerovné postavení osoby pachatele a oběti jako v případě bossingu či staffingu.¹³⁸

¹³⁵ § 16 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce - znění od 01.01.2022

¹³⁶ Co je sexuální obtěžování. Můj plat. [online]. [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z: [Vše o sexuálním obtěžování - Můj plat.cz](https://www.mujiplat.cz/vse-o-sexualnim-obtezovani)

¹³⁷ Co je sexuální obtěžování. Můj plat. [online]. [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z: [Vše o sexuálním obtěžování - Můj plat.cz](https://www.mujiplat.cz/vse-o-sexualnim-obtezovani)

¹³⁸ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8. Str. 56

Empirická část

8 Cíle práce a hypotézy

8.1 Cíle práce

Prvním cílem této práce je ověřit, zda se respondenti setkali s šikanou na pracovištích a zjistit, které negativní projevy chování se nejčastěji objevují ze zkušeností respondentů.

Druhým cílem práce je ověřit, jako moc jsou pojmy mobbing a bossing známé, zda respondenti se s těmito pojmy setkali a rozumí jim.

8.2 Hypotézy

Na základě stanovených cílů byly vytvořeny tři hypotézy

H1-Převratná většina respondentů se setkali s nějakou formou šikany na pracovišti.

H2-Nejčastějším negativním projevem chování na pracovišti bude pomluva.

H3-Většina respondentů neví, co to znamenají pojmy mobbing a bossing.

9 Metodika

Tento výzkum je výzkumem kvantitativním. Data byla sesbírána z anonymního dotazníku, který byl vyvěšen na internetových stránkách¹³⁹, dotazník lze nalézt v příloze číslo 1.

Otázky z dotazníku lze rozdělit do čtyř částí. První část se věnuje identifikaci respondentů jako je pohlaví, věk, zda jsou zaměstnaní a zda je jejich současné zaměstnání naplňuje. Otázky v první části jsou uzavřené a lze vybrat pouze jednu odpověď.

Druhá část se zaměřuje na ověření, zda se respondenti setkali se šikanou na pracovišti buď jako oběť, či přihlížející.

Třetí část se zaměřuje již na formy šikany, s jakými negativními projevy se respondenti na svých pracovištích setkali nejčastěji. Zde jsou použity již otázky, u kterých mohli respondenti vybrat více odpovědí.

¹³⁹ [Survio® | Dotazník zdarma | Vytvořit online dotazník](#)

Poslední část se zaměřuje na pojmy mobbing a bossing. Zjišťuje, zda se respondenti s těmito pojmy setkali a zda je znají. Na konci se také nachází vysvětlení, co jednotlivé pojmy znamenají.

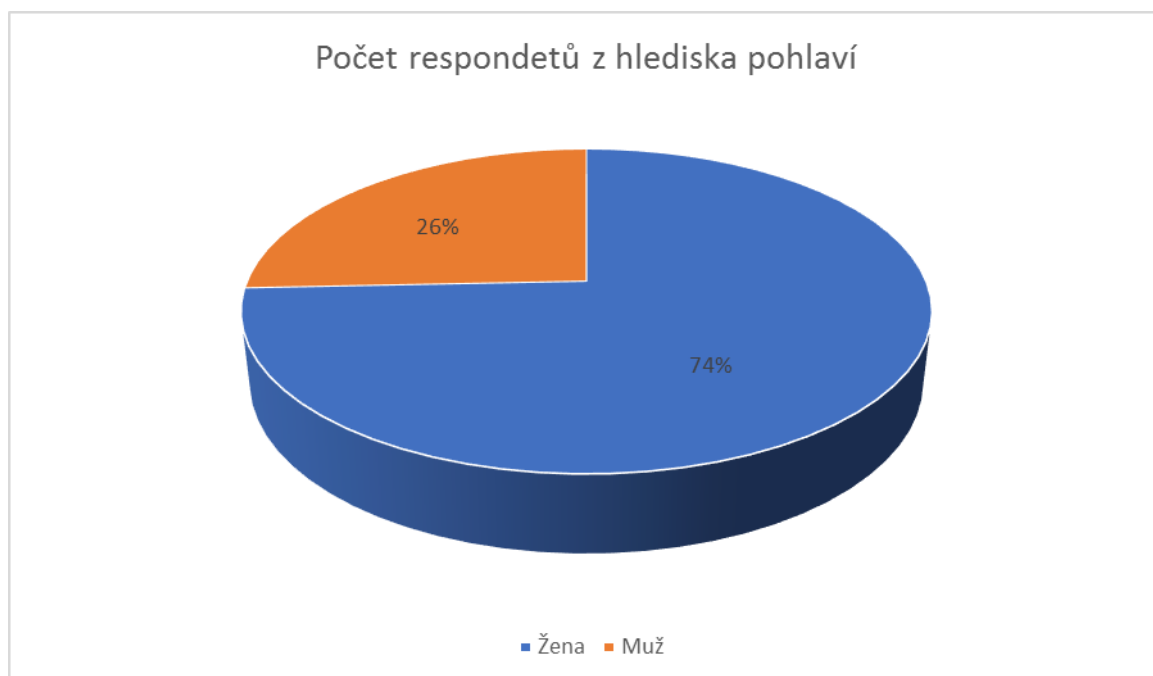
10 Výsledky šetření a jejich výklad

10.1 Analýza dílčích výsledků z I. části

10.1.1 Zastoupení respondentů z hlediska pohlaví

První otázka je zaměřena na zjištění pohlaví respondentů.

Celkový počet respondentů se rovná 74. Počet žen, které dotazník vyplnily výsoce převyšuje počet odpovídacích mužů. Z celkového počtu 74 odpovědí dotazník vyplnilo 55 žen (74 %) a 19 mužů (26 %).



Graf č.1: Pohlaví respondentů

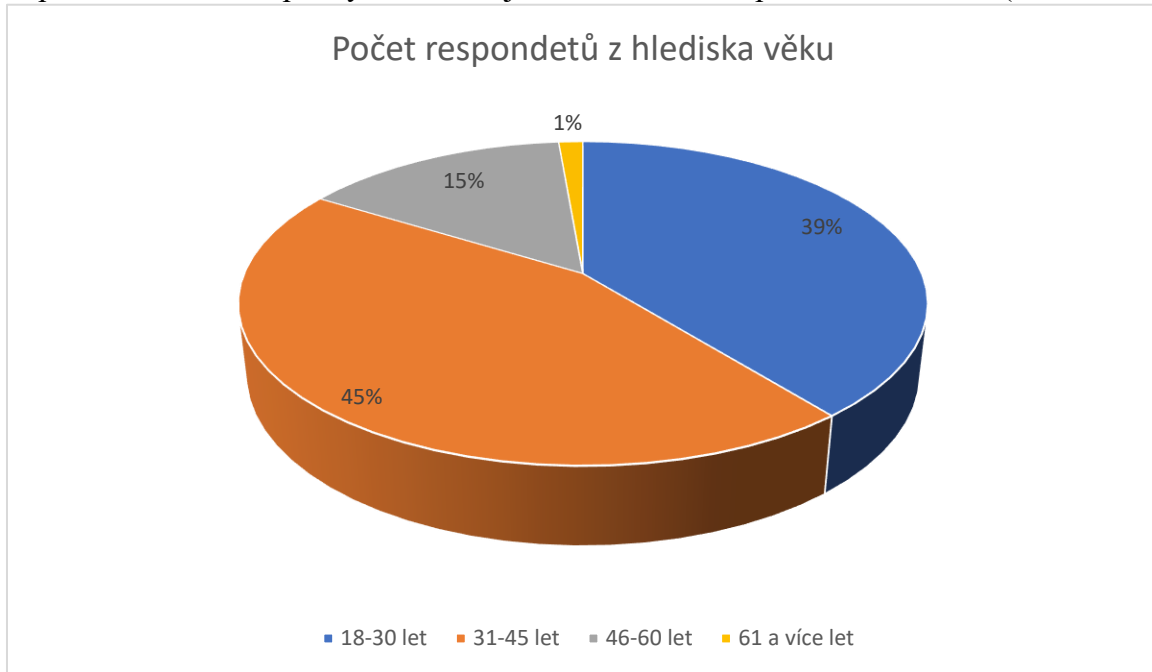
(Zdroj: autor této práce)

10.1.2 Věkové složení respondentů

Druhá otázka má za úkol zjistit věkové složení respondentů. Respondenti byli rozděleni do čtyř věkových kategorií: 18-30 let; 31-45 let; 46-60 let a 61 a více let.

Z první věkové kategorie 18-30 let vyplnilo dotazník 29 respondentů (39 %). Nejvíce respondentů se podařilo získat v druhé věkové kategorie a to 33 respondentů (45 %). V předposlední kategorii dotazník vyplnilo 11 respondentů (15 %) a v poslední kategorii

odpověděl pouhý jeden respondent (1 %).



Graf č.2: Věk respondentů

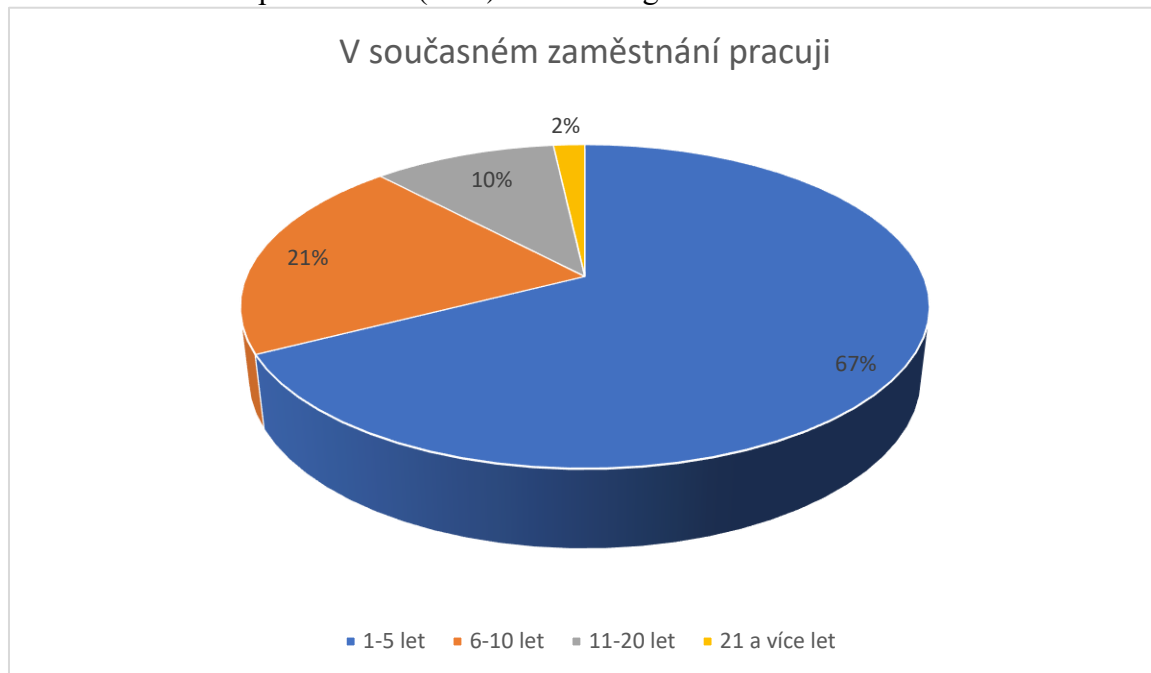
(Zdroj: autor této práce)

10.1.3 Délka doby zaměstnání respondentů

V této otázce respondenti odpovídali na délku doby zaměstnání v současné práci.

Na výběr byly 4 kategorie. První byla 1-5 let, tato kategorie byla nejčetnější, tuto kategorii se vybralo 46 respondentů (67 %). Hned za ní byla kategorie 6-10 let, zde odpovědělo 14 respondentů (21 %). Předposlední kategorií byla délka zaměstnání 11-20 let, tuto kategorii

zastávalo 7 respondentů (10%) a kategorie 21 a více let zastává 2%.



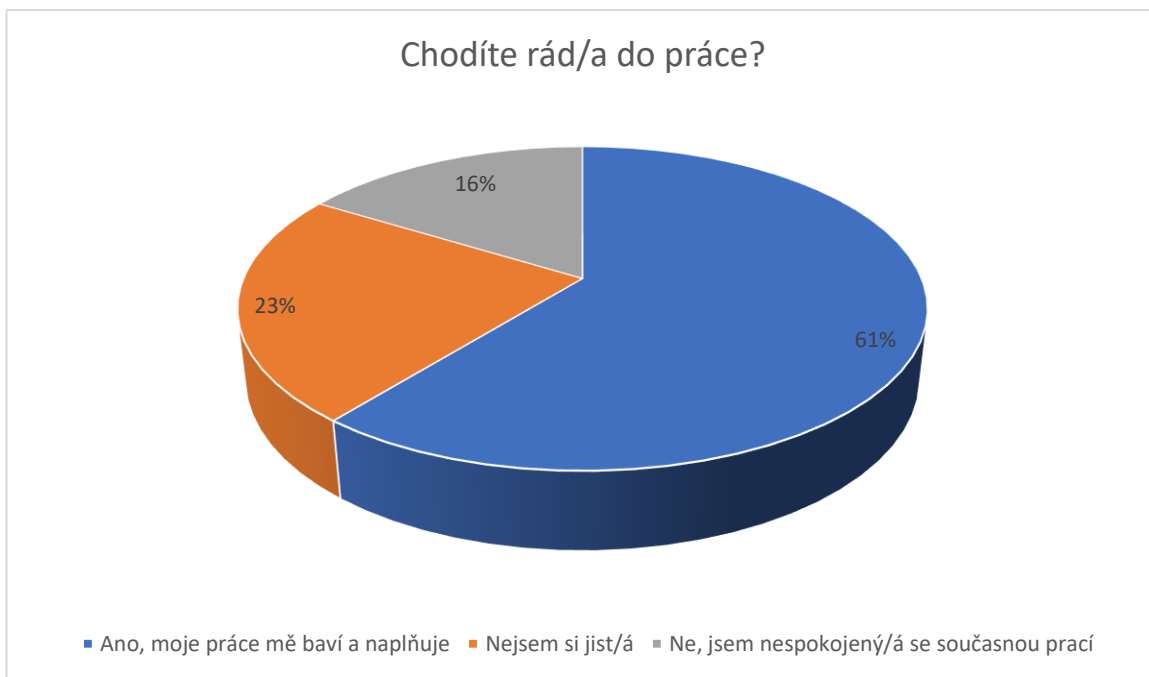
Graf č.3: Doba v zaměstnání

(Zdroj: autor této práce)

10.1.4 Analýza 4. otázky: Chodíte rád/a do práce?

Tato otázka měla za úkol zjistit, zda jsou respondenti spokojení ve svém současném zaměstnání.

Na výběr zde byly tři kategorie. S nejvyšší převahou byla kategorie první, kde 45 respondentů (61 %) odpovědělo, že je jejich práce baví a naplňuje. Druhou nejvíce zastoupenou kategorií je odpověď nevím, zde odpovědělo 17 respondentů (23 %). Poslední kategorií byla nespokojenost se zaměstnáním, zde se vyjádřilo 12 respondentů (16 %).



Graf č.4: Chodíte rád/a do práce

(Zdroj: Autor této práce)

10.2 Analýza dílčích výsledků z II. části dotazníku

10.2.1 Analýza 5. otázky: Byl/a jste někdy obětí šikany na pracovišti?

Tahle otázka měla za úkol zjistit, zda se respondenti setkali s šikanou na pracovišti a stali se její obětí.

Analýza této otázky odhalila, že obětí šikany na pracovišti bylo 17 respondentů (24 %). Nejčastější odpovědí na tuto otázku bylo, že respondenti se nestali obětí šikany, zde odpovědělo 53 respondentů (74 %) a třetí kategorie, kde byly nasčítány 4 odpovědi z celkového počtu 74 byla kategorie nejsem si jist (2 %).



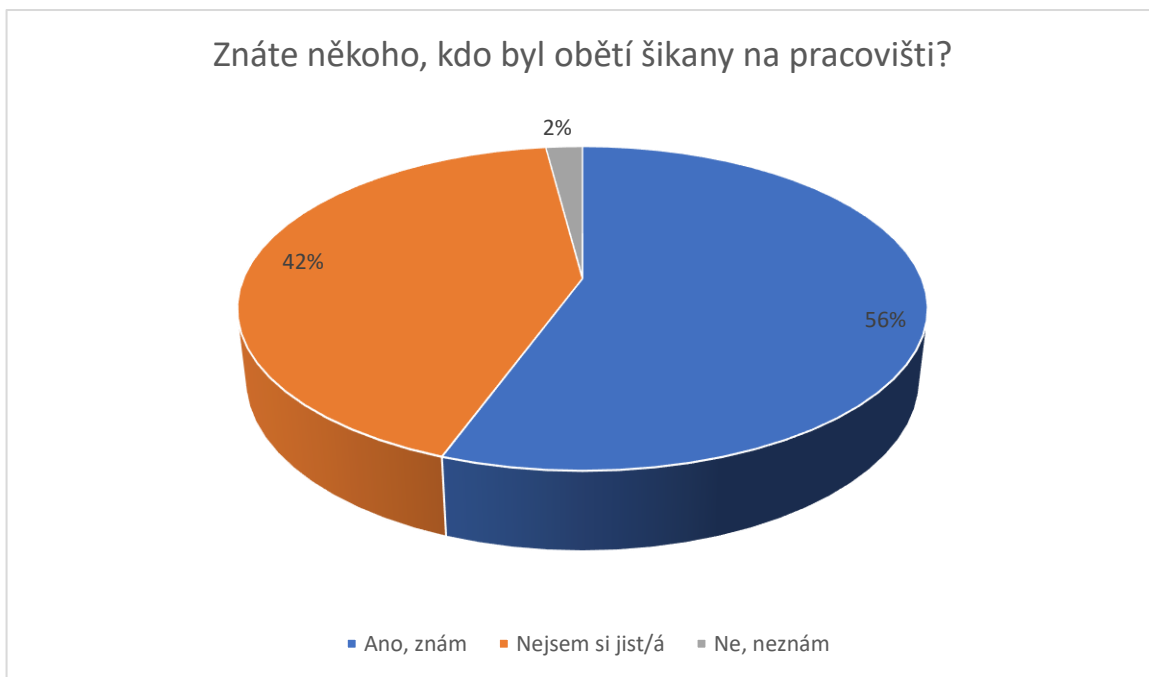
Graf č.5: Stali jste se obětí šikany?

(Zdroj: autor této práce)

10.2.2 Analýza 6. otázky: Znáte někoho, kdo byl obětí šikany na pracovišti?

V šesté otázce bylo za cíl zjistit, zda se respondenti ocitli v situaci, kde by znali někoho, kdo byl obětí šikany na pracovišti.

V této otázce odpovědělo 38 respondentů (56 %), že ve svém okolí znají někoho, kdo byl obětí šikany na pracovišti. Sedm respondentů (2 %) odpovědělo, že nikoho takového neznají a 29 respondentů (42 %) si nejsou jisti.



Graf. č. 6: Znáte někoho, kdo byl obětí?

(Zdroj: Autor této práce)

10.2.3 Analýza 7. otázky: Zažil jste šikanu na pracovišti ve Vašem současném zaměstnání?

Sedmá otázka měla za úkol zjistit, zda respondenti zažili onu šikanu na pracovišti v jejich současném zaměstnání.

Tato otázka nebyla povinná. Odpovědělo zde na ni dohromady 74 respondentů. Absolutní většina odpověděla, že se šikana neprojevila v jejich současném zaměstnání, a to 54 respondentů (86 %) a 20 respondentů (14 %) odpovědělo, že se šikana projevila v jejich současném zaměstnání.



Graf č.7: Zažil/a jste šikanu u Vás

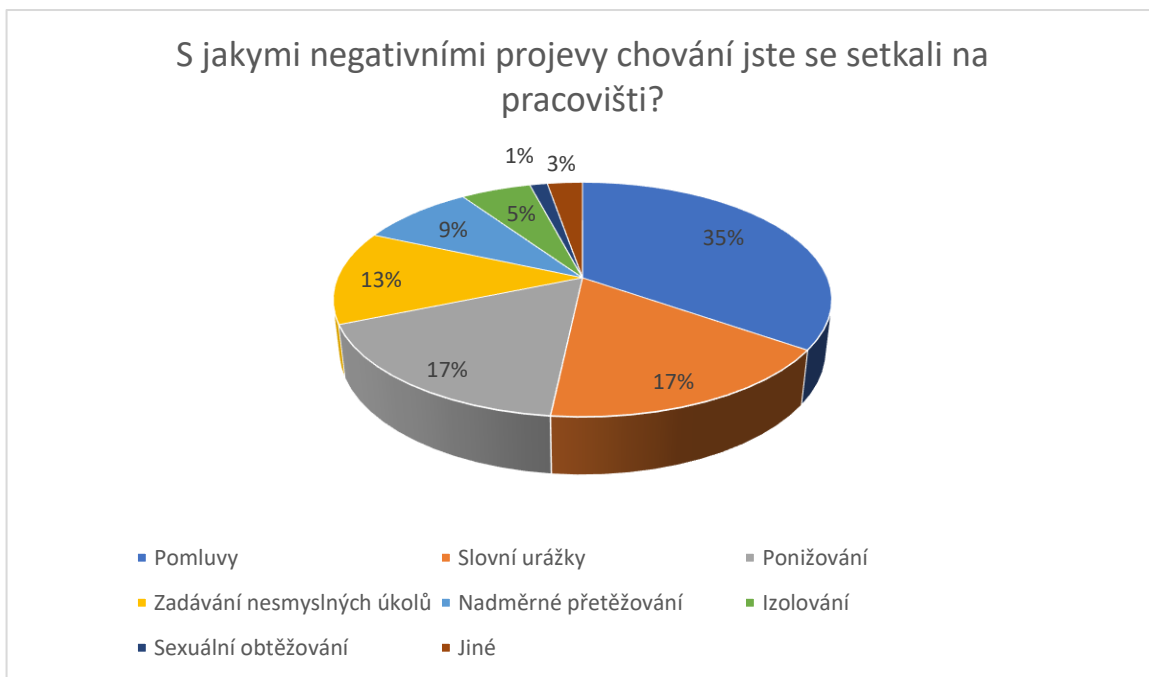
(Zdroj: Autor této práce)

10.3 Analýza dílčích výsledků z III. části

10.3.1 Analýza 8. otázky: S jakými negativními projevy chování jste se na pracovišti setkali?

V osmé otázce dostali respondenti možnost zvolit si více odpovědí. Otázka měla za cíl zjistit, se kterými negativními projevy chování se respondenti na pracovišti setkali.

Nejvíce zastoupenou odpovědí jsou pomluvy, zde se projevilo 51 respondentů (35 %), za ní následovaly slovní urážky 25 respondentů (17 %), na třetím místě je ponižování, které skončilo shodně jako slovní urážky. Devatenáct respondentů (13 %) zvolilo jako jednu z odpovědí zadávání nesmyslných úkolů, 13 respondentů (9 %) se vyjádřilo k projevu nadměrného přetěžování a 2 respondenti (1 %) vybralo možnost sexuálního obtěžování. Z celkového počtu 74 respondentů si 4 vybrali možnost jiných projevů negativního chování (3 %)



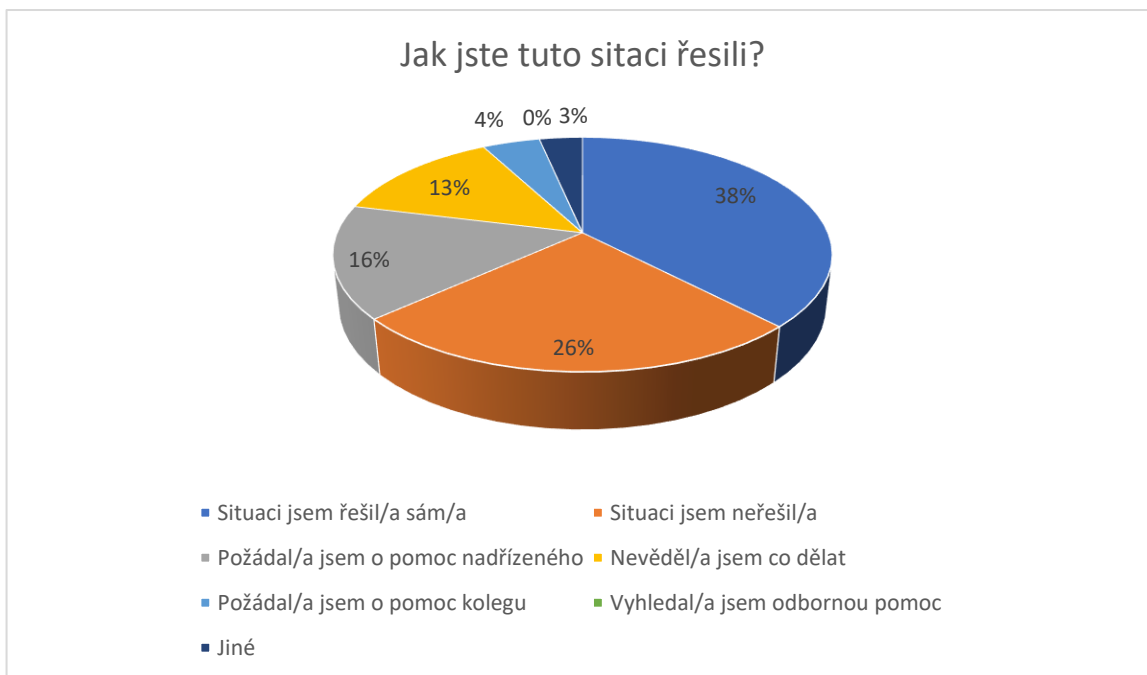
Graf č. 8: negativní projevy

(Zdroj: autor této práce)

10.3.2 Analýza 9. otázky: Jak jste tuto situaci řešili?

Devátá otázka navazuje na otázku předešlou, tedy na negativní projevy chování na pracovištích, se kterými se respondenti setkali. Tato otázka v šetření měla za cíl zjistit, jak respondenti onu situaci řešili.

Žádný z respondentů (0 %) nevyhledal odbornou pomoc. Nejčteněji situaci respondenti řešili sami, takto odpovědělo 34 respondentů (38 %), 23 z nich (26 %) situaci neřešilo vůbec, 14 z nich (16%) se obrátilo na svého nadřízeného z žádostí o pomoc 4 z nich (4 %) požádali o pomoc svého kolegu. Dvanáct respondentů (13 %) nevědělo, co dělat a 3 respondenti (3 %) zvolili zcela jinou možnost.



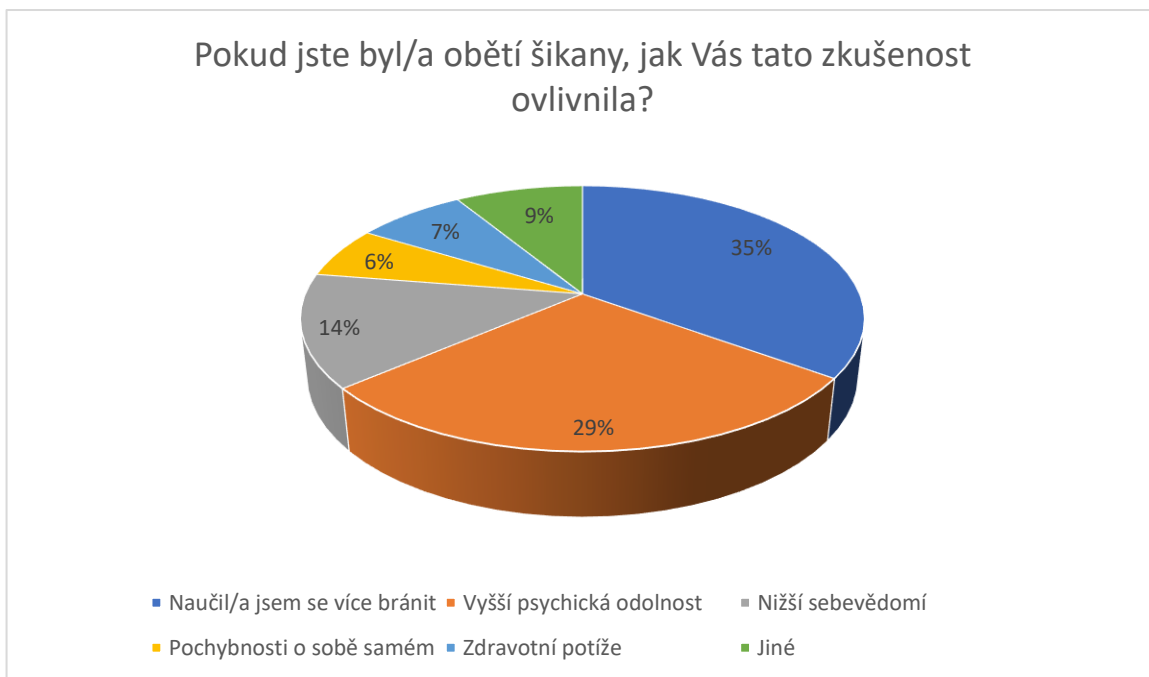
Graf č. 9: Jak jste tuto situaci řešil/a

(Zdroj: autor této práce)

10.3.3 Analýza 10. otázky: Pokud jste byli obětí šikany na pracovišti, jak Vás zkušenost ovlivnila?

Desátá otázka měla za úkol zjistit, jak respondenti řešili situaci, kdy se stali obětí šikany. Zde si mohli respondenti vybrat opět z více odpovědí.

Nejvíce zastoupenou odpovědí u respondentů bylo, že je tato zkušenost naučila se více bránit, takto odpovědělo 28 respondentů (35 %). Další četnou odpovědí byla vyšší psychická odolnost, tuhle možnost si vybralo 23 respondentů (29 %). Jedenácti respondentům (14 %) tato zkušenost snížila sebevědomí. Pochybnosti o sobě samém začalo mít 5 respondentů (6 %) a zdravotní potíže mělo 6 respondentů (7 %). Sedm z nich (9 %) zvolilo také možnost jiné.



Graf č.10: Jak Vás to ovlivnilo?

(Zdroj: autor této práce)

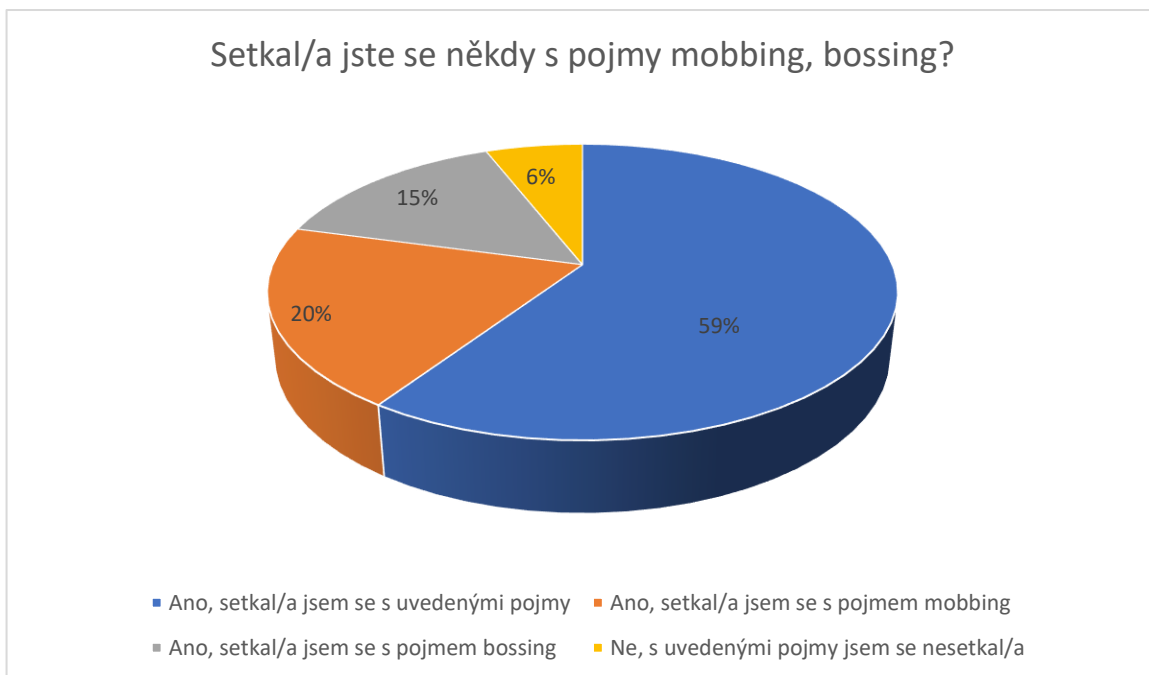
10.4 Analýza dílčích výsledků IV. Části

10.4.1 .Analýza 11. a 12. otázky: Setkali jste se někdy s pojmy mobbing a bossing?

Víte, co pojmy mobbing a bossing znamenají?

V poslední části dotazníkového šetření byly zaměřeny otázky na pojmy mobbing a bossing.

V jedenácté otázce byla položena otázka, zda se respondenti setkali s pojmy, 55 respondentů (74,3 %) odpovědělo, že se s pojmy nesešlo, 12 respondentů (16,2 %) odpovědělo, že se s pojmem mobbing a bossing setkalo, 4 respondenti (5,4 %) odpověděli, že se setkali pouze s pojmem mobbing a 3 respondenti (4,1 %) pouze s pojmem bossing.

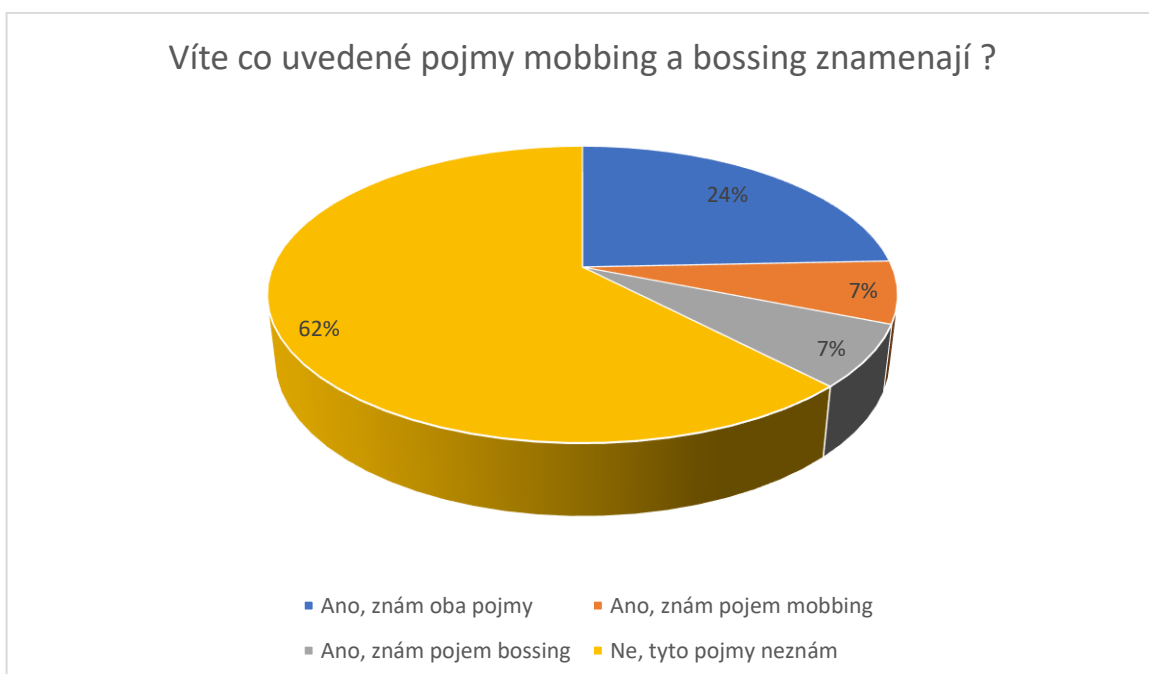


Graf č.11: Pojmy mobbing a bossing

(Zdroj: Autor této práce)

Poslední otázka dotazníkového šetření byla zaměřena na znalost uvedených pojmů.

Zde s velkým překvapením odpověděla více než polovina respondentů (62 %), resp. 46 z nich neví, co uvedené pojmy znamenají. Osmnáct z nich (24 %) zná oba pojmy a vyrovnaně jsou odpovědi na znalost každého pojmu zvlášť, tuhle možnost zvolilo 5 respondentů (7 %).



Graf č.12: Znáte tyto pojmy?

Zdroj: autor této práce

10.5 Shrnutí empirické části

H1-Převratná většina respondentů se setkali s nějakou formou šikany na pracovišti.

H2-Nejčastějším negativním projevem chování na pracovišti bude pomluvy.

H3-Většina respondentů neví, co to znamenají pojmy mobbing a bossing.

Dotazníkové šetření mělo za cíl ověřit, zda se respondenti setkali s šikanou na pracovištích a zjistit, jaké negativní projevy chování se nejčastěji objevují u odpovědí respondentů. Hypotéza číslo 1 se je dotazníkovým šetřením vyvrácena. Převratná většina respondentů se se šikanou na pracovišti nesečkala.

Dalším cílem bylo zjistit, jaký nejčastější negativní projev chování na pracovišti respondenti vnímají. Zde jde hypotéza číslo 2 potvrzena, nečastější odpovědí na tuto otázku byla pomluva, dále následovali slovní urážky a ponižování.

Dalším cílem práce bylo ověřit, zda respondenti mají znalost pojmů mobbing a bossing. Hypotéza číslo 3, zde převratná většina pojmy neznala a ani nevěděla, co pojmy znamenají. Zde se hypotéza potvrdila.

Závěr

Cílem této práce bylo uvést výskyt negativních jevů na pracovišti a poodhalit způsob vedení boje proti nim. Mobbing na pracovišti existuje, a přesto je často přehlížen a ignorován. Důležité je zvládnání těchto konfliktních situací jednáním s problémovými lidmi a předcházením je třeba využít toho, že některé konflikty otevírají nové možnosti a můžou vést k pozitivním změnám.

Teoretická část této práce je zaměřena na typy negativních vlivů, rozebírá vznik mobbingu, bossingu i staffingu. Jejich průběh, vliv na postižené, na jejich celkový psychický a fyzický stav. Důležitou kapitolou této práce je prevence, způsob obrany proti výše uvedeným vlivům, protože je důležité vědět, jak těmto věcem předcházet a zamezit.

Praktická část této práce je vedena formou dotazníkového šetření. Dotazník byl veden tak, aby ukazoval znalost pojmů mobbing a bossing, dále aby uvedl nejčastější negativní vlivy, se kterým se musí pracovníci na pracovištích setkávat a ukázat znalost prevence či obrany proti těmto vlivům.

Závěrem bych chtěla říci, že mobbeři existovali již v dávné historii, existují i dnes a budou existovat i v budoucnosti v každém pracovním procesu. Je jen na každém pracovníkovi samotném, jak se k negativním jevům dokáže postavit a jak se on sám, či firma dokáže těmto jevům bránit. Důležité je zaměřit se již na výchovu dětí od útlého věku, aby z nich nevyrostali mobbeři či lidé, kteří nejsou ochotni pomoci druhému. Pouze legislativa tento problém nevyřeší. Cílem společnosti by mělo být motto: Chovejte se k ostatním lidem tak, jak si přejete, aby se oni chovali k vám.

Resumé

This bachelor thesis is divided into two parts. The first part is dedicated to the theory of workplace bullying and contains short descriptions of bullying and workplace bullying. In this part individually forms of workplace bullying like mobbing, bossing, staffing and sexual harassment are also described in detail.

The aim of the questionnaire survey was to verify whether the respondents had experienced bullying in the workplace and to find out what negative behaviors most often appear in the respondents' answers. Hypothesis number 1 is refuted by a questionnaire survey. The vast majority of respondents did not encounter bullying in the workplace.

Another goal was to find out what the most common negative behavior in the workplace respondents perceive. Here, hypothesis number 2 is confirmed, the most common answer to this question was slander, followed by verbal insults and humiliation.

Another aim of the work was to verify whether the respondents have knowledge of the concepts of mobbing and bossing. Hypothesis number 3, here the revolutionary majority did not know the terms and did not even know what the terms mean. Here the hypothesis was confirmed.

Seznam použité literatury

BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

DURRÉ, Linnda. *Jak přežít na intoxikovaném pracovišti: braňte se problémovým chvastounům, vzteklounům, sabotérům, sexuálními manipulátorům, závislákům*. Praha: Práh, 2012. ISBN 978-80-7252-366-5.

FEHLAU, Eberhard G. *Konflikty v práci: jak se vypořádat s konfliktními situacemi a lidmi*. Praha: Grada, c2003. Poradce pro praxi. ISBN 80-247-0533-8.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia, 2002. ISBN 80-200-0994-9.

HUBER, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. Rádce (Neografie). ISBN 80-85186-62-4.

CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. Právní rukověť (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-552-8.

KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261127-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 8073300907.

MACHOVÁ, Jitka a Dagmar KUBÁTOVÁ. *Výchova ke zdraví*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2015. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5351-5.

PONĚŠICKÝ, Jan. *Agrese, násilí a psychologie moci*. V Praze: Triton, 2005. ISBN 80-725-4593-0.

RŮŽIČKOVÁ, Julie. *Bossing na jehlách: o kobrách, kudlankách a jiné havěti v práci*. Praha: DK, 2021. ISBN 978-80-907765-7-9.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. Teoretik. ISBN 978-80-7502-070-3.

ŠTIKAR, Jiří. *Základy psychologie práce a organizace*. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-091-2.

TOMŠEJ, Jakub. *Zákoník práce ... s výkladem: právní stav k ...* Praha: Grada Publishing, [2001?]-. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-3095-5.

Ústavní právo: (soubor zákonů). Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, [2019]. ISBN 978-80-7380-780-1.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0225-7.

WAGNEROVÁ, Irena. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0. Str.133

Seznam internetových zdrojů

2 Bullying at Work. Health and Safety Authority: Healthy, safe and productive lives and enterprises [online]. Dublin: Health & Safety Authority, © 2021 [cit. 2023-03-02]. Dostupné z: https://www.hsa.ie/eng/Workplace_Health/Bullying_at_Work/

Co je sexuální obtěžování. Můj plat. [online]. [cit. 10. 3. 2022]. Dostupné z: [Vše o sexuálním obtěžování - Mujplat.cz](https://www.mujsplat.cz/vse-o-sexualnim-obtezovani)

Co je šikana. NF Stop šikaně. [online]. [cit. 15.2. 2022]. Dostupné z [Co je šikana? | NF Stop šikaně \(stop-sikane.cz\)](https://www.stop-sikane.cz/co-je-sikana)

Co je šikana. NF Stop šikaně. [online]. [cit. 20. 1. 2022]. Dostupné z [Co je šikana? | NF Stop šikaně \(stop-sikane.cz\)](https://www.stop-sikane.cz/co-je-sikana)

KUBÍČKOVÁ, Alice, 2014. Mobbing, bossing: Ochrana proti šikaně na pracovišti. Epravo. . [online]. [cit. 7. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti | epravo.cz](https://www.epravo.cz/mobbing-bossing-ochrana-proti-sikane-na-pracoviste)

MORAVEC, Matěj, 2021. Kolektivní šikana na pracovišti: Co je mobbing a jak se proti němu bránit. Welcome to the jungle. Work for more. [online]. [cit. 5. 3. 2022]. Dostupné [Mobbing na pracovišti: Jak se bránit kolektivní šikaně \(welcometothejungle.com\)](https://www.welcometothejungle.com/cs/mobbing-na-pracovisti-jak-se-branit-kolektivni-sikane)

Psychologické faktory, Mobbing. Znalostní systém prevence rizik. ZSBOZP. [online]. [cit. 1. 3. 2022]. Dostupné z: [Mobbing - Znalostní systém prevence rizik v BOZP \(vubp.cz\)](https://www.vubp.cz/mobbing-znalostni-system-prevence-rizik-v-bozp)

Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí. BOZPinfo.cz. Oborový portál pro BOZP. 2005. [online]. [cit. 15. 3. 2022]. Dostupné z: [Se sexuálním obtěžováním se v práci setkala čtvrtina lidí | BOZPinfo.cz](https://www.bozpinfo.cz/se-sexualnim-obtezovanim-se-v-praci-setkala-ctvrtina-lidi)

Šikana na pracovišti. Důstojné pracoviště. [online]. [cit. 15.2. 2022]. Dostupné z [Důstojné pracoviště | Šikana na pracovišti \(dustojnepracoviste.cz\)](https://www.dustojnepracoviste.cz/sikana-na-pracovisti)

Šikana na pracovišti: Co to je a jak ji řešit. 28.7.2021 CEMI [online]. [cit. 20. 2. 2022]. Dostupné z: [Šikana na pracovišti: Co to je a jak ji řešit? | CEMI](https://www.cemi.cz/sikana-na-pracovisti-co-to-je-a-jak-ji-resit)

Šikana. Záchranný kruh. [online]. [cit. 20. 1. 2022]. Dostupné z: [Šikana, Záchranný kruh \(zachranny-kruh.cz\)](https://www.zachranny-kruh.cz/sikana)

Prameny a právní předpisy

Zákon č. 200/1990 Sb., České národní rady o přestupcích-znění od 31.5.2017

Zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník – znění od 1. 7. 2021

Zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník-znění od 1.2.2022

Seznam grafů

Graf č.1: Pohlaví respondentů

Graf č.2: Věk respondentů

Graf č. 3: Věk respondentů

Graf č.4: Chodíte rád/a do práce

Graf č.5: Staly jste se obětí šikany

Graf č.6: Znáte někoho, kdo byl obětí šikany

Graf č.7: Zazžil/a jste šikanu u Vás na pracovišti?

Graf č.8: Negativní projevy chování na pracovišti

Graf č.9: Jak jste tuto situaci řešil/a

Graf č.10: Jak Vás tato situace ovlivnila

Graf č. 11: Pojmy mobbing a bossing

Graf č. 12: Znáte tyto pojmy?

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Dotazník k bakalářské práci na téma Šikana na pracovišti-mobbing, bossing

DOTAZNÍK

ŠIKANA NA PRACOVIŠTI-mobbing, bossing

Dobrý den, chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto anonymního dotazníku k mé bakalářské práci. Dotazník Vám zabere cca. 5 minut a je orientovaný především k tomu, aby zjistil znalosti společnosti v oblasti šikany na pracovišti.

Děkuji Vám za váš čas a ochotu

Kroková Natálie

1. Uveďte své pohlaví
 - Žena
 - Muž
2. Uveďte svoji věkovou kategorii
 - 18-30 let
 - 31-45 let
 - 46-60 let
 - 61-75 let
3. V současném zaměstnání pracuji
 - Od 1-5 let
 - 6-10 let
 - 11-20 let
 - 21 a více let
4. Chodíte rád/-a do práce?
 - Ano, moje práce mě baví a naplňuje
 - Ne, jsem nespokojený/-a se současnou pracovní pozicí c
 - Nevím
5. Byl/a jste někdy obětí šikany na pracovišti?
 - Ano
 - Ne
6. Znáte někoho, kdo byl obětí šikany na pracovišti?
 - Ano
 - Ne
7. Bylo to ve Vašem současném zaměstnání?
 - Ano
 - Ne
8. S jakými negativními projevy chování jste se na pracovišti setkali?

- Pomluvy
- Ponižování
- Slovní urážky
- Zadávání nesmyslných úkolů
- Nadměrné přetěžování
- Izolování (vyloučení z kolektivu)
- Sexuální obtěžování
- Jiné

9. Jak jste tuto situaci řešili?

- Požádal/a jsem o pomoc nadřízeného
- Požádal/a jsem o pomoc kolegy
- Vyhledal/a jsem odbornou pomoc
- Situaci jsem řešil/a sám/a
- Nevěděl/a jsem co dělat
- Situaci jsem neřešil/a

10. Pokud jste byli obětí šikany na pracovišti, jak Vás zkušenost ovlivnila?

- Zdravotní potíže
- Nejistota v zaměstnání
- Nižší sebevědomí
- Pochybnosti o sobě samém
- Vyšší psychická odolnost
- Naučil/-a jsem se více bránit a jednat asertivně

11. Setkali jste se někdy s pojmy mobbing a bossing?

- ANO, setkal/a jsem se s pojmem mobbing
- ANO, setkal/a jsem se s pojmem bossing
- ANO, setkal/a jsem se s pojmy mobbing a bossing
- NE, s uvedenými pojmy jsem se neseťkal/a

12. Víte, co pojmy mobbing a bossing znamenají?

- ANO, znám pojem mobbing
- ANO, znám pojem bossing
- ANO, znám oba pojmy
- Ne, neznám význam těchto slov