

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2016-2017

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Petra Holendová**

**Ochrana občanů před vztahovou patologií – mobbingem,  
bossingem, obtěžováním, diskriminací atp. – ze strany státu**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Beňo Pavel**

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES**

2016-2017

**BACHELOR THESIS**

**Petra Holendová**

**Protecting citizens from relational pathology - mobbing, bossing,  
harassment, discrimination and so on. - from the state**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Beňo Pavel

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky: Petra Holendová

## **Poděkování**

Děkuji PhDr. Pavlu Beňovi za vedení mé práce, za rady, inspiraci, ochotu a čas, který mi věnoval při řešení dané problematiky.

## **Anotace**

Bakalářská práce je zacílena na patologické jevy v mezilidských vztazích v novodobé společnosti. V prvních kapitolách jsou popsány konkrétní druhy patologií jako mobbing, bossing, obtěžování a diskriminace, jejich základní rysy, popisy obětí a pachatelů. V následujících se zaměřuje na právní ochranu proti těmto jevům v rámci České republiky a na možnosti řešení. Cílem této práce je popis a charakteristika vybraných patologických jevů, které se v naší společnosti vyskytují, přiblížení možnosti právní ochrany a jak mohou postižení postupovat. V rámci poslední kapitoly je jednoduše shrnut rozpor mezi teorií a praxí uplatňovanou v České republice. Je třeba si uvědomit, že vzhledem k šíři této problematiky není možné ji zcela obsáhnout a vyřešit v jedné bakalářské práci.

## **Klíčová slova**

Antidiskriminační zákon, bossing, diskriminace, mobbing, násilí, oběť, obtěžování, pachatel, právo.

## **Annotation**

Bachelor thesis is focused on pathological phenomena in human relations in modern society. The first chapters describe specific kinds of pathologies such as mobbing, bossing, harassment and discrimination, their basic features, descriptions of victims and perpetrators. The following focuses on legal protection against these phenomena in the Czech Republic and on possible solutions. The aim of this work is the description and characteristics of selected pathological phenomena that occur in our society, the introduction of the possibilities of legal protection and the procedures that can be used by victims. In the last chapter is simply summed up the contradiction between theory and practice in the Czech Republic. The author is aware that due to the breadth of this problem it is not possible to cover and solve it completely in a thesis.

## **Keywords**

Antidiscrimination act, bossing, discrimination, harassment, law, mobbing, offender, sacrifice, violence.

<b>ÚVOD .....</b>	<b>8</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>10</b>
<b>1 PATOLOGICKÉ JEVY .....</b>	<b>10</b>
1.1 Násilí - charakteristika, pojem, druhy .....	10
1.2 Násilí na pracovišti .....	14
<b>2 PATOLOGIE NA PRACOVIŠTI .....</b>	<b>15</b>
2.1 Mobbing .....	15
2.1.1 Oběť mobbingu .....	16
2.1.2 Mobber - pachatel mobbingu .....	17
2.1.3 Průběh a fáze mobbingu .....	18
2.2 Bossing .....	20
2.3 Staffing .....	20
2.4 Obtěžování .....	21
2.5 Diskriminace .....	22
<b>3 PRÁVNÍ OCHRANA V ČR .....</b>	<b>24</b>
3.1 Ústavněprávní ochrana .....	25
3.2 Trestněprávní ochrana .....	26
3.3 Pracovněprávní ochrana .....	28
3.4 Občanskoprávní ochrana .....	31
<b>4 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ .....</b>	<b>32</b>
4.1 Řešení ze strany zaměstnavatele .....	33
4.2 Řešení ze strany Státního úřadu inspekce práce .....	36
4.3 Řešení ze strany Veřejného ochránce práv .....	41
<b>5 TEORIE V PRAXI .....</b>	<b>46</b>
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>51</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>	<b>54</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>57</b>

## ÚVOD

Jako téma bakalářské práce bylo vybráno téma vztahových patologií a ochrana před nimi ze strany státu. Pojmy mobbing a bossing jsou poměrně nové, to však neznamená, že by k problémům, třenicím, konfliktům či přímo k násilí na pracovišti docházelo až v poslední době.

Konflikty a násilí v mezilidských vztazích patří k lidstvu od jakživa. Docházelo k nim již v prvobytně pospolné společnosti a za ty tisíce let, které lidstvo ušlo se toho příliš nezměnilo. Ke konfrontacím, sporům a agresi dochází nejčastěji ve skupinách osob, které spolu tráví delší dobu. Zpravidla se jedná o takzvaně umělé vytvořené skupiny, ale výjimkou nejsou ani ve skupinách přátel.

V partě přátel jsou spory většinou řešeny okamžitě, málokdy dochází k dlouhodobě vleklým se neshodám a podlostem. Pokud k nim přece jen dojde, téměř jistě jsou ukončeny vyloučením pachatele – agresora z kolektivu. Bohužel v případě umělé vytvořených skupin, zejména pracovních kolektivů, končí mobbing, bossing i obtěžování více než často vyloučením a odchodem oběti.

Pro vznik násilí ve skupině není rozhodující ani věk, k šikaně může docházet již v mateřské škole, šikana na základních či středních školách je v poslední době velmi často skloňovaným pojmem. Mnoho případů prosáklo do médií, nejsou to však samozřejmě všechny, případů je bohužel mnohem více. Je jen k dobru, že pro učitele i žáky jsou pořádána školení, besedy a přednášky, které mají za cíl účastníky naučit, jak šikaně předcházet, jak jí odhalit a jak ji řešit. Je proto škoda, že podobných školení je pro zaměstnance a zaměstnavatele spíše poskromnu. Šikana v zaměstnání, v přesné terminologii mobbing a bossing, je totiž pravděpodobně stejně častá. Přestože by se dalo předpokládat, že s věkem se člověk učí, jak vycházet a jednat s lidmi, tak aby sporům, střetům či dokonce agresivním výpadům předcházel. Opak však bývá pravdou, a proto k šikaně může a dochází na příklad i v domovech pro seniory.

Patologické vztahy na pracovišti byly pro tuto práci vybrány zcela záměrně. Důvodem je fakt, že v pracovním kolektivu tráví člověk nejdélší část svého života. Navíc vzhledem k ekonomickému aspektu, je výkon zaměstnání pro naprostou většinu pracujících otázkou



existence. Téma je velmi široké a není možné jej zcela pojmout a zpracovat v jedné bakalářské práci. Proto není cílem této práce najít řešení tohoto celospolečenského jevu. Zaměřuje se na pomoc a ochranu, kterou obětem poskytuje právní systém České republiky. Mohlo by se zdát, že právní ochrana je u nás dokonalá, a proto se jen tak málo případů dostane až k soudu. Důvodem však není ideální systém, ale spíš neznalost či stud oběti, výhrůžky pachatelů a neochota nebo strach svědků z řad spolupracovníků.

Práce si proto klade za cíl ujasnit základní pojmy jako mobbing, bossing, diskriminace, obtěžování. Shrnout možnosti řešení a ochrany, kterou poskytuje náš právní systém. Věřím, že tato práce by mohla být vhodnou oporou pro zaměstnavatele či zaměstnance v případech, kdy se setkají s některou z forem násilí na pracovišti, ať již jako přímí aktéři – oběti, jako svědci, či ti, kteří by měli tento civilizační nešvar řešit.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PATOLOGICKÉ JEVY

Aby bylo možno zaměřit se na právní ochranu před patologickými jevy na pracovišti a ve společnosti, je nutné nejprve se seznámit s patologickými jevy obecně, s jejich základními definicemi, projevy a příčinami, pokud je vůbec možné je stanovit.

Patologií je obecně vzato něco nezdravého, společensky nežádoucího a v mnoha případech, také společensky nebezpečného. Pod pojmem patologické jevy vzhledem k vztahům mezi lidmi patří zejména násilí, šikana, mobbing, bossing, obtěžování a v neposlední řadě diskriminace. V následujících částech se s těmito pojmy seznámíme blíže.

### 1.1 NÁSILÍ – CHARAKTERISTIKA, POJEM, DRUHY

Násilí je v současné době velmi často skloňovaným pojmem. Najít jeho přesnou definici však není snadné. Obecně si veřejnost pod tímto pojmem představí pouze fyzickou agresi. Toto pojetí je pravděpodobně vyvozeno z prezentace násilí v médiích, které v dnešní době značně ovlivňují názory a myšlení veřejnosti. Jeho původ je v latinském slově „violentia“. Od toho se odvíjí také označení násilí v cizích jazycích, např. angličtina (violence). Násilím dle Velkého psychologického slovníku je uplatnění síly, moci a převahy k přemožení druhého jedince. (Chromý, 2014, s.15) Z této definice je zřejmé, že pojem násilí skrývá mnohem více. A lze na něj pohlížet z několika úhlů.

Z pohledu psychologie je násilí způsob chování jedince nebo skupiny vůči okolí, který je společností vnímán jako agresivní či manipulativní. Agrese je v tomto pojetí na stejné úrovni jako manipulace, tedy takové chování, které nutí oběť změnit své postoje, názory a chování ať z důvodu fyzického ohrožení, tak pod vlivem emocionálních argumentů. (Chromý, 2014, s.16)

Sociologie pohlíží na násilí jako na společenský jev, který je způsoben sociálními procesy a různými typy sociálního chování. Zaměřuje se na vliv společnosti na hodnotové

systemy lidí a s tím spojené vnímání násilí. Sociologové často spojují násilí, resp. agresi s reakcí na frustraci, tedy na bezmoc změnit svou situaci. (Chromý, 2014, s.16) Toto spojení lze chápat jako motivaci k agresi, v žádném případě však není omluvou či obhajobou takovéto reakce.

Násilí lze také vymezit ve zdravotnickém kontextu. Světová zdravotnická organizace definuje násilí jako hrozbu použitím nebo přímo záměrné použití fyzické síly, proti sobě samému, proti druhé osobě či skupině osob s cílem způsobit zranění, psychickou újmu, poškození či utrpení. Násilí je děleno podle orientace na zaměřené proti sobě samému, mezilidské násilí se odehrává například v rodině, mezi partnery nebo uvnitř komunity, posledním typem je násilí kolektivní. Kolektivním násilím je myšleno násilí páchané skupinou osob s politickým, ekonomickým či sociálním pozadím. (Chromý, 2014, s.16)

Kriminologie ztotožňuje pojem násilí s pojmem agrese. Chápe násilí jako úmyslný útok na fyzickou či psychickou celistvost člověka s využitím nebo pohrůzkou fyzického násilí. Kriminologové tvrdí a nedá se nesouhlasit, že vnímání násilí a jeho důsledků je silně subjektivní. Jinak vnímá násilí oběť a jinak pachatel, ovlivněno je osobními zájmy, charakterem, vztahy a podobně. (Chromý, 2014, s. 17)

Posledním, ale ne méně podstatným pohledem na pojem násilí jsou právní souvislosti problematiky násilí. Je třeba poukázat na fakt, že v právním řádu České republiky nenajdeme žádnou konkrétní a pozitivní definici násilí. Právní teorie se zaměřuje zejména na odpovědnost osoby páchající násilí. Většinou se tedy spojuje s odkazy na trestněprávní úpravou, jelikož zejména ta se zaměřuje na ochranu nejdůležitějších věcí z oblasti života a zdraví, které může násilí ohrožovat. (Chromý, 2014, s.17)

Základní druhy násilí jsou známy i široké veřejnosti. Pokud bychom oslovili laiky, většina z nich bude schopna rozlišit násilí fyzické, které je směřováno proti fyzické schránce oběti a zahrnuje zejména bití, strkání, kopání, fackování, škrcení apod. Stopy po tomto násilí jsou na oběti patrné pouhým pohledem. Je teda také nejjednodušeji prokazatelné. Při užití tohoto druhu násilí nemá obvykle oběť problém s dokazováním. Druhým typem je sexuální násilí, jenž představuje nedobrovolný pohlavní styk, nucení k praktikám, které oběť odmítá, a samozřejmě také sexuální obtěžování. V případech tohoto typu násilí je velice častým problémem stud oběti a strach z morálního odsouzení.

Lze odhadovat, že značná část postižených tento typ násilí neohlásí. Posledním základním druhem je násilí psychické, patří zde zejména slovní nadávky, zákazy, rozkazování, ponižování, zesměšňování, vyhrožování a podobně. K psychologickému násilí lze určitě také zařadit stalking neboli pronásledování. Problémem v případě psychologického násilí je zejména fakt, že toto násilí se nejhůře prokazuje a dokazuje. Pachatel se v naprosté většině případů jeví pro okolí jako naprosto normální člověk a o jeho patologickém chování ví mnohdy jen oběť, která má strach o vlastní osobu, navíc navýšen obavami, že mu okolí neuvěří. Někteří autoři také uvádí jako další typ násilí takzvané ekonomické násilí, tedy omezování finančních zdrojů, neposkytování finančních prostředků na provoz domácnosti, zákaz chodit do práce a mít vlastní příjmy, vynucená finanční závislost a tak dále.

S rozmachem moderních technologií a možností jejich zneužití rostou také případy patologického chování sdruženého pod pojem kyber-formy násilného chování a patří mezi ně kyberšikana, kybergrooming a kyberstalking.

Před dvaceti lety byl pojem kyberšikana v podstatě neznámý. Dostupnost komunikačních technologií poskytla spojení téměř s celým světem. Avšak jako vše nové přináší s sebou dosažitelnost virtuálního světa nejen pozitiva, ale je také lehce zneužitelná a stane se z ní účinná zbraň. Mezi veřejností stále panuje názor, že problém kyberšikany a podobných patologických jevů se vyskytuje pouze mezi dětmi a mládeží na školách a podobně. Bohužel skutečnost je taková, že s rostoucí vzdělaností v oblasti IT technologií se tato problematika rozšiřuje i mezi starší generace.

Kyberšikana je ve své podstatě určitou formou psychického násilí. Na rozdíl oproti klasické šikaně má svá specifika, díky prostředí, ve kterém se odehrává, tedy ve virtuálním světě. Základní odlišností je skutečnost, že obětí kyberšikany se člověk může stát zcela neočekávaně a útočníka nemusí ani osobně znát. Útoky mohou mít formu zastrahujících či pomlouvačných SMS zpráv, s vzestupem sociálních sítí jsou stále častější internetové útoky právě v tomto prostředí. Ataky jsou pro oběť mnohem více zraňující, jelikož takové typy pomluv se šíří velice rychle a zejména v okruhu přátel a známých. Bohužel ani zrušením profilu v sociální síti utrpení oběti nekončí, jelikož šikana rozšířená ve virtuálním světě již žije svým životem mezi účty ostatních uživatelů. (Beňo, 2015, s. 128)

Zásadním problémem i v dnešní době je skutečnost, že v naprosté většině případů zůstává osobnost pachatele anonymní, a to i přes moderní způsoby identifikace. Pachatelé se pak cítí nedotknutelní bez rozdílu věku, pohlaví či postavení.

K novodobým typům násilí patří dále kybergrooming. Jeho obětí se obvykle stávají děti, případně mladiství a ve většině případů se jedná o dívky. Termín vychází z anglického slova „groom“, které lze přeložit jako pečovat o zevnějšek, tedy zkrášlovat se. Použit byl z důvodu, že pachatel většinou na internetu, či přes SMS zprávy upraví svůj profil, aby se přiblížil oběti a vystupuje jako chápající vrstevník. Manipuluje a postupně směřuje svou oběť k činům, které by za běžného osobního kontaktu odmítla, na příklad ke schůzce v bytě pachatele a podobně. Z toho vyplývá, že se v žádném případě nejedná o krátkodobou záležitost. Pachatel si nejdříve musí získat důvěru, vybudovat „kamarádský“ vztah na základě kterého pak může ovlivňovat myšlení a chování oběti třeba formou sdílených tajemství, slibů či dárků.

Z logiky věci plyne, že nejvíce ohroženy jsou děti s nízkým sebevědomím, s citovými problémy například v rodině, hledající náhradu za lásku rodičů, děti přehnaně důvěřivé s nízkou schopností rozeznat nebezpečí a riziko a mladiství toužící poznávat a hovořit o své sexualitě, která je pro ně novou zkušeností. Je zřejmé, že tento druh násilí vyhledávají zejména sexuálně narušení jedinci orientovaní na nedospělé. (Beňo, 2015, s. 129)

Naposledy zmiňovaným pojmem v násilí byl kyberstalking. Stalking jako takový je dlouhodobé, opakované, plánovité a narůstající obtěžování v různé podobě a síle. Může se jednat o sledování, kontaktování, vyhrožování, zasílání pohoršujících obrazových příloh a tak dále. Kyberstalking splňuje všechny atributy této definice. K uvedeným aktivitám však pachatel zneužívá moderní technologie. Kyberstalking má jako každá vztahová patologie ve virtuálním světě zásadní negativum v anonymitě pachatele. Oběť nikdy neví, kým je skutečně obtěžována. Kyberstalkeri jsou schopni pro své útoky zneužít internetových profilů přátel oběti, případně jejich e-mailových adres, použít skrytou identitu pro zasílání SMS zpráv a podobně.

## 1.2 NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Násilí na pracovišti je specifickým druhem vztahových patologií. Aby násilí mohlo být takto nazýváno, musí splňovat určité podmínky. První, vyplývající z názvu, je místo, kde se násilí odehrává, tím je místo související s výkonem práce, pracoviště. Oběť i pachatel jsou z pravidla z řad zaměstnanců či zaměstnavatelů. Samotné násilí může mít jakoukoli formu, může se jednat o násilí fyzické, psychické, sexuální i moderní podobu virtuální.

Konflikty a neshody na pracovišti se vyskytovaly, vyskytují a budou vyskytovat vždy. Je to přirozené. Ve větším kolektivu osob se vždy najde někdo s jinou představou, jinými potřebami, jinými názory, jinými způsoby práce, což je živná půda pro vznik konfliktu. Konflikt lze definovat jako střet minimálně dvou protichůdných či vzájemně se vylučujících snah, zájmů, potřeb, hodnot a podobně. Je třeba však okamžitě dodat, že ne každý konflikt lze považovat za násilí, či dokonce mobbing nebo bossing.

V dnešní době se stále zvyšují požadavky na zaměstnance ve všech oborech, roste konkurence, snižují se náklady, roste obava z propuštění a podobně. S tím souvisí narůstající stres, snaha o maximální výkon, podporuje se individualismus. Kombinace všech těchto aspektů nutně vede ke zhoršování pracovních vztahů a přispívá ke vzniku bezútešných poměrů na pracovišti. (Svobodová, 2008, s. 18)

Často skloňovaným slovem v současnosti je šikana. Je třeba ji však odlišit od vztahových patologií, mezi něž patří mobbing, bossing. Základní rozdíl je v tom, že šikana se objevuje v společenstvích s jednodušší hierarchií (škola, armáda apod.). Je častěji provázena fyzickou agresí. Liší se v motivech, většinou je zaměřena na aktuální situaci. Šikana způsobuje okamžité zjevné utrpení, a pachatel ihned dosahuje svého zisku a prospěchu. To sice neznamená, že se šikanou se na pracovišti setkat nelze, ale tento problém je převážně snadno prokazatelný. Mívá tedy poměrně jednoduché řešení.

## 2 PATOLOGIE NA PRACOVIŠTI

### 2.1 MOBBING

Jak bylo řečeno, mezi šikanou a mobbingem jsou určité rozdíly. Mobbing se odehrává výlučně mezi dospělými a většinou na pracovišti. Velice často se jedná o skrytou, dlouhodobou a promyšlenou formu násilí. Na rozdíl od šikany se mobbing jen málo vyznačuje fyzickým ohrožením oběti. Jedná se spíše o psychologické útoky – intriky, pomluvy, žalování nadřazeným – za účelem poškození pověsti pracovníka, učinění jej problémovým, čímž bývají velmi často ohroženy také existenční jistoty oběti. (Svobodová, 2008, s. 21)

Pojem mobbing vznikl z anglického slova „to mob“, co lze přeložit jako hromadně napadat, srocovat se, útočit, utlačovat. Pokud se zaměříme na vznik pojmu mobbing, tak jak je v dnešní době používáno, naprostá většina autorů zmiňuje dva hlavní vědce.

Rakouského etologa a nositele Nobelovy ceny Konrada Lorenze, který tento výraz používal k označení útoku zvířecí tlupy na vetřelce. Může se zdát, že chování zvířat není možné srovnávat s jednáním lidí, kteří jsou na podstatně vyšší intelektuální úrovni. Při hlubším zamyšlení však lze najít shodné atributy. Stačí sledovat skupinku dětí na hřišti, nebo mládežnickou partu přátel na diskotékách, když se jejich soudržnost snaží narušit „vetřelec“.

Hlavní zásluhu na přenesení pojmu mobbing do lidských vztahů má druhý vědec, kterým je švédský lékař a psycholog Heinz Leymann. Profesor Leymann se věnoval výzkumu a práci s pacienty s komunikačními a vztahovými problémy. Studoval například případy zdravotních sester, které spáchaly nebo se pokusily o sebevraždu z důvodu nepříznivých poměrů na pracovišti. Došel k závěru, že někteří pracovníci jsou schopni se ke svým kolegům chovat způsobem útočící smečky, a pojem mobbing popsal v psychologickém kontextu. Díky mnoha studiím a článkům se přičinil o rozšíření tohoto termínu ve světě.

Ke konfliktům na pracovišti dochází poměrně často, ne každý konflikt je však hned mobbingem. Neškodná šeptanda, hlasitá výměna názorů mezi kolegy, konflikty se silným

citovým nábojem, které zmizí a jsou ukončeny, jakmile aktéři vychladnou, nevzbuzují žádné obavy. Jedná se o běžné třenice, které vznikají vždy, když spolu lidé delší dobu pracují. Za kritické a rizikové vztahy na pracovišti považujeme takové, které zasahují nejen do pracovního, ale i osobního života druhého. Které vyúsťují do ponižujícího psychického násilí. Další podmínkou takového chování, aby mohlo být nazýváno mobbingem je jeho dlouhodobost. Mělo by k němu docházet minimálně půl roku a alespoň jednou týdně. (Kratz, 2005, s. 16)

### **2.1.1 OBĚŤ MOBBINGU**

Přestože je obecně souzeno, že obětí se stávají lidé slabí, méně inteligentní, handicapovaní či jinak odlišní, vzácně se všichni autoři zabývající se tématem mobbingu shodují, že v tomto případě může být obětí skutečně kdokoli, bez rozdílu pohlaví, věku, společenského postavení, vzdělání či typu povolání.

I v případě mobbingu je zřejmé, že oběť musí něčím mobbera „vyprovokovat“. Může se jednat o fyzickou i psychickou odlišnost, a to jak v negativním, tak v pozitivním slova smyslu. Často se obětí stávají lidé osamělí, bez pevného zázemí, rodiny či přátel, kteří by jim mohli být oporou.

Mnohdy se obětí stávají lidé s nižším sebevědomím, kteří si nevěří či působí nejistě. Lze soudit, že je to proto, že pro mobbera jsou tyto typy osobností snadnou kořistí. Obětí však bývají i osoby svědomité, obětavé, pomáhající, které špatně snáší nespravedlnost či křivdy.

Velkou skupinu tvoří osoby existenčně závislé na své práci, případně osoby pracující za méně výhodných podmínek než ostatní, např. se smlouvu na dobu určitou, matky samoživitelky apod.

Obětí mobbingu se však stávají i osoby se zdravým sebevědomím, úspěšné, ctižádostivé. Tyto osoby bývají mobberem vnímány jako hrozba, narušují zaběhlý systém a tempo práce, nebo zastíňují osobnost mobbera.



Je tedy zřejmé, že obětí mobbingu se může stát skutečně kdokoli. Obecně lze však říci, že lidé, kteří mají pevné zázemí, jiné kolektivy než jen pracovní nebo jsou asertivní, se lépe vyrovnají s útoky mobbera, na příklad proto, že mohou svou situaci s někým probrat a případně odrazet útoky stejnými zbraněmi. (Svobodová, 2008, s. 58)

### **2.1.2 MOBBER – PACHATEL MOBBINGU**

Stejně tak jako obětí mobbingu se může stát ve své podstatě kdokoli, tak za určitých okolností může být mobberem, respektive schopen mobbingu každý z nás, jelikož agrese patří k přirozeným vlastnostem člověka. Většina lidí však projevu své nezvládnuté agrese posléze lituje, má výčitky svědomí. Toto u mobbera nenajdeme.

Mobber je tedy člověk, který páchá násilí, aktivně, bezcitně a neúprosně ubližuje svým obětem. Nezřídka se jedná o osoby nezralé, nevyrovnané, obávající se vlastního selhání, ale také kariéristy, či osoby, které se náhlým získáním funkce nebo majetku cítí vyvolený. (Svobodová, 2008, s. 46)

Co mobbera vede k tomu, aby se takto choval? Motivace pachatelů je samozřejmě značně individuální. Určité motivy však můžeme nazvat typické či charakteristické. Jedním z nich je závist, žárlivost či nenávisť. Důvodem pro žárlivost či závist může být cokoli, co mobber na rozdíl od oběti nemá. Nemusí se jednat jen o materiální statky jako např. auto, dům, ale také třeba spokojené manželství, úspěšné děti, nadání, schopnosti a podobně. Dalším motivem může být touha po moci, touha mít převahu, rozkazovat, ale také potřeba obdivu či uznání. Někteří pachatelé mohou být hnáni také obavou ze ztráty svého postavení, či zastavení karierního růstu. Zákeřným typem mobbera je člověk, který má potěšení z toho, že může ubližovat a zvyšuje vlastní sebehodnocení tím, že se snaží poštvat druhé proti sobě a sám vyjít jako vítěz. V neposlední řadě je zde motiv vlastní všem mobberům, a tím je nespokojenost. Pachatel se cítí nejistý, zklamaný, své chyby a potíže dává za vinu druhým, respektive oběti. (Svobodová, 2008, s. 51)

Stejně jako u oběti, tak ani u pachatele, nezáleží na pohlaví. Nicméně pohlaví hraje roli v podílu obětí a pachatelů. Dle statistik si mobber žena ve 40 % vybere jako svou

oběť ženu, u mužů je tento poměr ještě markantnější, 76 % mužských obětí mobbingu je šikanováno muži. (Kratz, 2005, s. 21)

Rozdíl je také ve formě mobbingu ze strany žen a mužů. Muži často jednají příměji, s větším tlakem, bývají agresivnější jak slovně, tak fyzicky, vyhrožují násilím, či přímo ohrožují, jsou tvrdší, emocionálně odtažití od dané věci, volí přímou cestu k odstranění oběti. (Svobodová, 2008, s. 53)

Ženy jsou rafinovanější, zákeřnější, jednají skrytě, nekomunikují přímo, ale volí citové vydírání, písemné příkazy, upozorňování na chyby, jsou schopny si vymýšlet nové chyby. Používají pomluvy, lsti, často využívají třetí osoby k realizaci mobbingu. (Svobodová, 2008, s. 54)

### **2.1.3 PRŮBĚH A FÁZE MOBBINGU**

Kratz (2005, s. 23) uvádí čtyři fáze mobbingu. V první fázi není konflikt konstruktivně řešen, důvodem je často fakt, že oběť si nepřipouští svou situaci. Mobbing považuje za běžné nedorozumění, které se časem vyřeší samo. Pokud jsou však konflikty opakované a dlouhodobě neřešeny, dochází k prosazení se silnějšího a tím vznikají příznivé podmínky pro mobbing.

Druhou fází je systematicky vykonávaný teror. Neřešený konflikt ustupuje do pozadí, oběť je vystavována nepřetržitým útokům, je čím dál zranitelnější, roste stres a strach o vlastní existenci, což ústí v zhoršování psychického i fyzického stavu. Dochází ke zřetelným změnám chování postiženého, stává se uzavřeným, straní se kolektivu až je vytlačen na okraj kolektivu.

Jako třetí fáze je označována reakce personálního oddělení, které až dosud přivíralo oči nad konflikty zaměstnanců s tím, že jde o soukromou záležitost. Následky druhé fáze jsou však už tak velké, že i když jsou občas podnikány snahy o nápravu, zpravidla přicházejí pozdě. Následně se všichni zaměří na oběť, jelikož na rozdíl od mobbera jsou známky šikany patrné u ní. Poškozený totiž vlivem mobbingu nepodává již takové výkony, dopouští se často chyb apod. Personalista pak jako projev péče často navrhne

řešení a pomoc formou přeložení na jiné pracoviště. Oběť však zpravidla ani po přeložení není schopna okamžité změny v chování a zapomenutí zažitého. Pravděpodobně ještě před prvním příchodem na nové pracoviště se zde donesou zvěsti o špatné pověsti a noví kolegové si jej zaškatulkují jako problémového, případně potencionálního obětního beránka. A tím je možné, že se stane obětí mobbingu i na novém pracovišti.

Poslední fáze nastane, když je oběť mobbingu vyloučena z podnikového společenství. V případě, že i po přeložení problém zaměstnance trvá, protože jak již bylo naznačeno v třetí fázi, je pravděpodobnost opakování šikany velká, přistupuje zaměstnavatel k jedinému pro něj nezbytnému řešení a tím je propuštění zaměstnance. Oběť velice často na toto řešení přistoupí, jelikož její fyzické i psychické síly jsou zcela vyčerpány. Mnohdy musí oběť podstoupit léčbu a rehabilitaci k odstranění následků mobbingu, aby mohla nastoupit do nového zaměstnání. V některých případech již náprava není možná a oběť se stává poživitelem důchodu.

Oproti tomuto pojetí se Svobodová (2008, s. 74) zaměřuje na reakce oběti mobbingu a stanovuje šest fází. V první fázi si oběť nevšímá žádných problémů, považuje je za běžnou součást pracovního života. V druhé fázi si již uvědomuje drobné konflikty a konfliktní situace, nespojuje si je však se svou osobou, nevidí cizí záměr. Následuje třetí fáze, ve které si oběť uvědomuje, že se nejedná o náhodu, avšak příčiny hledá v sobě. Poté již oběť ví, že konflikty nejsou náhodné, stále se však domnívá, že se vše časem srovná, své reakce považuje za přehnané a nepatřičné. Pátou fází je stav, kdy oběť si je jistá, že aktivita proti ní je cílená a určitě není náhodná. Stále však hledá chybu ve svém chování, čím mobbera vyprovokovala, co má změnit. Snaží se najít způsob obrany, často neví, jak má reagovat, proto se podřídí, případně zkouší taktiku být na mobbera „hodnější“. Tento přístup však často útočníka ještě více provokuje a své násilí zintenzivňuje. V poslední fázi dochází k tomu, že oběť si již plně uvědomuje agresi směřovanou proti ní, cítí se podvedena a osamocena. Nemá sílu se bránit, hledá únikové cesty, má strach až fobii, je neustále ve střehu, ztrácí odvahu. Pokud tato situace trvá dlouho, mohou se dostavit funkční poruchy a chronická úzkost.

Výsledkem obou pohledů je často bludný kruh, ze kterého se bez cizího zásahu a pomoci oběť sama nedostane. Naprostá většina obětí mobbingu, vzhledem k jeho dlouhodobosti a intenzitě, končí v péči lékařů a na další řešení nemá sám sílu ani energii.

## 2.2 BOSSING

V předchozí podkapitole jsme se velmi podrobně seznámili s pojem mobbing, jeho oběťmi, pachateli, fázemi. Bossing je také formou násilí na pracovišti. Základní a ve své podstatě jediný rozdíl je v osobě pachatele.

Jako první s tímto pojmem přišel norský profesor Svein Kile při popisu „zdraví poškozujícího stylu vedení“. Velmi často je bossing vymezen jako „mobbing ze šéfovských pater“. (Beňo, 2015, s. 91)

Je tedy zřejmé, že agresorem je nadřízený vůči svému podřízenému, respektive pachatel je zaměstnavatel a zaměstnanec je oběť. Pro bossing je typická nerovnost v postavení aktérů. Uvedená asymetrie je důležitá, jelikož mocenské postavení vedoucího nabízí větší a tvrdší paletu nástrojů pro šikanu oběti. (Chromý, 2014, s. 55)

Motivy pro bossing jsou obdobné jako u mobbingu. Jsou jimi převážně frustrace, obava z konkurence a ohrožení své pozice, závist, opojení mocí, v neposlední řadě nízké sebevědomí a žárlivost na schopnosti a dovednosti druhých.

Průběh a následky pro oběť jsou pak téměř vždy totožné jako v případě mobbingu.

## 2.3 STAFFING

Třetí formou šikany na pracovišti, je takzvaný mobbing ze zdola. Pojem je odvozen z anglického slova „staff“, které je překládáno jako zaměstnanci, personál, podřízení. I zde je zřejmá asymetrie ve vztazích oběti a pachatele. Pachatelem však v tomto případě je zaměstnanec, podřízený a obětí vedoucí pracovník, respektive zaměstnavatel.

Zaměstnanci samozřejmě nemají stejné možnosti a prostředky k šikaně vedoucího pracovníka. Často se proto uchylují k vymyšlení důvodů, proč například nemohou svou práci řádně a včas vykonat, dalším účinným prostředkem je zamlčování či zkreslování informací důležitých pro správné rozhodování vedoucího, a tím jej směřují k neúspěchu a selhání.

## 2.4 OBTEŽOVÁNÍ

Obtěžování lze definovat jako nežádoucí jednání, jehož záměrem je vytvoření zastrašujícího, ponižujícího či urážlivého prostředí, s cílem snížit vážnost jedince nebo ovlivnit jeho pracovní výkon. Toto počínání je vždy považováno za násilí na pracovišti, které požívá občanskoprávní či trestněprávní ochranu. V případě obtěžování motivovaného rasou, etnickým původem, věkem, pohlavím, zdravotním stavem, náboženskou orientací nebo jiným diskriminačním důvodem, může se oběť dožadovat ochrany také antidiskriminačním zákonem. (Šimečková, 2015, s. 32)

Obtěžování na pracovišti je povětšinou spojováno se sexuálním obtěžováním. První novela původního zákoníku práce, který v naší republice platil od roku 1965, vešla v platnost v roce 2004 a stanovila přesnou definici sexuálního obtěžování na pracovišti jako „jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů“. (epravo.cz, online, cit. 2017-01-20)

Je na zváženu, že právní úprava začala tuto problematiku řešit teprve před třinácti lety. Skutečností je však zůstává, že sexuální obtěžování existovalo, i když nebylo takto pojmenováno a definováno. A musíme si také uvědomit, že samotná definice problém neřeší. Přestože případů sexuálního obtěžování je mnoho, jen velmi málo se jich dostane na veřejnost. Příčinou je často stud a obava obtěžovaných, že by jim stejně nikdo nevěřil. V kauzách, které se dostaly k soudu, žádný z postižených neuspěl. Tento fakt také přispívá k tomu, že případy sexuálního obtěžování bývají před veřejností skryty. Mnoho obětí se nepřizná ani svým blízkým z obavy, aby nebyly nařčeny, že toto nežádoucí chování pachatele nějakým způsobem samy vyvolaly.

Veřejnost a bohužel často i zaměstnavatelé považují sexuální obtěžování za zdravý a přirozený projev sexuality. Oběti tohoto patologického chování jsou v naprosté většině ženy na pozici podřízené. Pokud kolega či nadřízený pochválí pěkné nohy nebo pronese lechtivý vtip, není nutné hned řešit sexuální obtěžování na pracovišti. Jakmile však

flirtování, narážky, vtipy či doteky jsou oběti nepříjemné, ponižují ji, omezují či narušují její výkon práce jedná se o obtěžování, které by mělo být zaměstnavatelem řešeno. V případě, že oběť u nadřízeného neuspěje, má možnost obrátit se na soud. Jak již bylo řečeno, k tomuto řešení se přikloní jen minimum obětí. Většina volí pro ně jednodušší cestu – výpověď a změnu zaměstnání.

Sexuální obtěžování je vždy považováno za formu diskriminace z důvodu pohlaví. Jedná se však jen o jednu z forem diskriminace, další budou přiblíženy v následující podkapitole.

## **2.5 DISKRIMINACE**

Pojem diskriminace má základ v latinském výrazu „discriminare“, které je překládáno jako „rozlišovat“. Za diskriminaci se považuje odlišné chování k jednotlivcům či skupinám v totožné situaci z důvodu věku, rasy, pohlaví, náboženského vyznání, zdravotního stavu, sexuální orientace, etnického původu, národnosti, víry nebo světového názoru.

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-19) rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Přímou diskriminací je takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jedincem zachází hůře, než by se ve stejné situaci zacházelo s jiným, a to na základě důvodů uvedených výše, ale i v případě důvodu domnělého.

Pokud máme posuzovat, zda určité jednání je diskriminační, pak se určení přímé diskriminace může jevit jako průkaznější a snadnější. Problém však může nastat, pokud musíme najít osobu, se kterou by ve stejné situaci bylo zacházeno jinak neboli komparátora. Samozřejmě nemusí jít o skutečnou osobu, většinou stačí hypotetický komparátor. To však není snadné za všech okolností. Příkladem může být těhotná žena, která dříve byla „srovnávána“ například s mužem stejně dlouho nemocným. Od této konfrontace však již bylo upuštěno a diskriminace z důvodu těhotenství je zařazena pod diskriminaci z důvodu pohlaví. (Šimečková, 2015, s. 29)

Příkladem přímé diskriminace v souvislosti s násilím na pracovišti může být situace jediného homosexuálního zaměstnance v pracovním kolektivu, jenž je neustále obtěžován nemístnými vtipy a urážkami z důvodu sexuální orientace, čehož by se pachatel či pachatelé v případě heterosexuálního kolegy nedopouštěli. (Šimečková, 2015, s. 30)

Nepřímá diskriminace je odlišné jednání na základě pravidel, kritérií či podmínek, které se jeví jako nestranné, ale z výše uvedených důvodů je pro určité osoby znevýhodňující. Za nepřímou diskriminaci je považováno i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, které by umožnilo zdravotně postiženému výkon činnosti. Základem nepřímé diskriminace je existence konkrétního právního předpisu, který úředně neobsahuje žádná zakázaná diskriminační třídění, přesto jeho účinek je nerovný. V literatuře proto bývá označována jako „institucionalizovaná diskriminace“, jelikož takto způsobené znevýhodnění bývá dlouhodobě vžité v předsudcích a historii. Zejména v případech znevýhodňování menšin. Z uvedeného plyne, že na rozdíl od přímé diskriminace, nepřímá jen stěží bude vykazovat známky násilí či šikany na pracovišti. (Šimečková, 2015, s. 31)

Je zřejmé, že ne každé jednání, které se případně oběti nelíbí, je diskriminací. Proto zákon také stanoví, v jakých případech není rozdílné chování považováno za diskriminaci. Je jím například rozdílné zacházení z důvodu věku v případech, kdy pro výkon povolání je zákonem dána podmínka minimálního věku či odborné praxe, stejně tak není diskriminací z důvodu pohlaví rozdílné zacházení za účelem ochrany těhotných žen. Z logiky věci také plyne, že za diskriminaci nelze považovat požadavek na náboženskou víru v případě uchazečů o výkon zaměstnání v konkrétní církevní organizaci. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-19)

V dnešní době je diskriminace často skloňovaným pojmem zejména v médiích. Nejen v pracovně právních vztazích dochází občas také k takzvané „pozitivní diskriminaci“. V tomto případě dochází ke zvýhodňování jedince či skupiny oproti jiným ve stejné situaci opět z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, víry nebo náboženského vyznání. Ani tento jev by neměl být společností tolerován.

### 3 PRÁVNÍ OCHRANA V ČR

Všichni občané České republiky, ale také veškeré orgány České republiky jsou povinni dodržovat nejen právní předpisy vydané našimi zákonodárci, ale také právními předpisy Evropské unie či mezinárodní dohody, které byly příslušnými orgány přijaty. Obecně lze právní řád naší republiky rozdělit na dvě oblasti, kterými jsou právo soukromé a právo veřejné.

Základní rozdíl mezi těmito dvěma oblastmi je v tom, či práva a povinnosti jsou upravovány. Mezitímco soukromé právo upravuje jednání fyzických osob, například uzavírání smluv mezi soukromými osobami, právo veřejné reguluje postavení a vliv státních orgánů. Druhý rozdíl spočívá ve výkladu práva, kdy v soukromém platí definice „co není zákonem zakázáno je dovoleno“, veřejné se řídí definicí „co není zákonem povoleno je zakázáno“. Z definic vyplývá poměrně svobodný postoj v případě práva soukromého, kdy účastníci si mohou domluvit v podstatě cokoli, pokud s tím však obě strany souhlasí. Veřejné právo však umožňuje konat pouze v mezích zákona.

Pod soukromé právo patří čtyři hlavní odvětví, a to právo občanské, rodinné, pracovní a obchodní. Základním předpisem pro občanské právo je občanský zákoník, který v současnosti rovněž upravuje právo rodinné a částečně i obchodní, to je podrobně rozebráno v zákoně o obchodních korporacích. Pro pracovní právo je stěžejním předpisem zákoník práce.

Veřejné právo pojímá oblasti práva ústavního, trestního, správního a finančního. Kdy ústavní právo upravuje celkové fungování státu se všemi principy, trestní je represivní složkou upravenou zejména trestním zákoníkem, správní právo má širokou oblast své působnosti skrz mnohá odvětví a finanční právo upravuje zejména systém finančního fungování státu, na příklad daňový systém a podobně.

V problematice násilí a patologických jevů na pracovišti jsou podstatné zejména právo ústavní, trestní, pracovní a občanské, kterým budou podrobněji věnovány následující podkapitoly.



### 3.1 ÚSTAVNĚPRÁVNÍ OCHRANA

Ústavní pořádek České republiky je dán ústavními zákony, které mají nejvyšší právní sílu a jako takové mění či doplňují ústavu. Ústava České republiky je rovněž ústavním zákonem, jehož součástí je Listina základních práv a svobod. Těmito zákony stát zaručuje všem občanům svobody a rovnost v důstojnosti a právech. Základní práva daná Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod jsou nezczitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.

Pokud se na ústavněprávní ochranu podíváme z pohledu násilí a patologických jevů ve vztazích na pracovišti, jeví se jako významná výjimka z práva na život, které je v Listině základních práv a svobod zaručeno článkem 6 odstavcem 4. Výjimka stanoví, že porušením práva na život není případ, kdy byl někdo zbaven života za okolností, jenž pachatele jinak trestného činu zbavují trestní odpovědnosti. Jedná se o tak zvanou nutnou obranu. (Chromý, 2014, s. 93)

Nutná obrana je využívána v případech křivd a ublížení, pokud státní orgány, jimž to přísluší nezasahují nebo nemohou zasáhnout. Je třeba si však uvědomit, že nutná obrana není povinností občanů, ale právem. Umožňuje zasáhnout k ochraně nejen svých zájmů, ale také například ve prospěch spolupracovníků, kteří jsou oběťmi násilí na pracovišti. Zásah v rámci nutné obrany, aby za ni mohl být považován, však musí být přiměřený ke způsobu útoku. Rozhodnutí o tom, zda se jedná o nutnou obranu, jsou v kompetenci soudů. (Chromý, 2014, s. 94)

Další jistotou a ochranou v rámci pracovněprávních vztahů, kterou poskytuje Listina základních práv a svobod, je zákaz nucených prací a služeb. Zjednodušeně řečeno, ústavní zákon nám zaručuje, že nás nikdo nemůže nutit k určité činnosti, pokud s tím nebudeme svobodně souhlasit. Hned další část článku ale jmenuje čtyři výjimky, které za nucené práce nejsou považovány. Jedná se o práce ukládané zákonem osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, osobám vykonávajícím vojenskou nebo náhradní vojenskou službu, službu vyžadovanou zákonem v případě živelních pohrom či nehod a jednání dané zákonem pro ochranu zdraví, života či práv. (Chromý, 2014, s. 95)

Problémem může být situace, kdy práva jednoho člověka se střetnou s právy druhého. Takovým případem je ústavním zákonem zaručené právo na ochranu lidské důstojnosti s právem na svobodu projevu a šíření informací. Z pohledu problematiky patologických jevů na pracovišti se jedná zejména násilí ve formě slovních útoků. Obecně se ústavní ochrana práva na svobodu projevu nevztahuje na šíření názoru a informací, které podle obecně uznávaných pravidel slušnosti překračují stanovenou mez a přichází o rysy poctivého a slušného mínění. Konkrétní právní normy, které upřesňují podmínky omezení ústavního práva jsou například ustanovení trestního zákona, které zejména v § 184 trestního zákona chrání jedince před útoky na jeho vážnost u spoluobčanů, poškození v zaměstnání či narušení rodinných vztahů tím, že jinému sdělí nebo zveřejní nepravdivý údaj. (Chromý, 2014, s. 98)

### **3.2 TRESTNĚPRÁVNÍ OCHRANA**

Pro každou společnost je důležitý její trestní řád a trestní právo, které ochraňuje vzájemné vztahy mezi lidmi tím, že stanoví tresty, jenž hrozí za činy, jimiž jsou tyto vztahy porušovány či ohroženy. Trestní právo také reguluje ukládání a výkon trestů. Za trestné činy jsou vždy označovány nejnebezpečnější projevy protispolečenského chování. Nutné je zdůraznit, že trestní právo by mělo být uplatňováno jen ve zvláště těžkých případech, kdy jiné prostředky nedostačují. Prvotně by k zabezpečení náležitého stavu na pracovišti měly sloužit právní normy jiných odvětví než trestního, pokud tyto selžou, až pak by mělo být využito trestněprávní ochrany. (Chromý, 2014, s. 101)

Násilí na pracovišti není v našem trestním řádu definováno jako samostatný trestný čin. Proto jsou využívány obecně definované skutkové podstaty, které zahrnují i jiné sociální vztahy podobných zaměření vyžadující trestněprávní ochranu. Jedná se zejména o trestné činy proti životu a zdraví, proti svobodě a lidské důstojnosti, a trestné činy narušující občanské soužití. Trestní zákoník stanoví, že násilím nejsou pouze situace, kdy násilí je následkem trestného činu, ale i situace, kdy je násilí prostředkem k dosažení cíle požadovaného pachatele. Ani toto nelze považovat za přesnou definici násilí, jelikož v trestním zákoníku jsou uvedeny trestné činy konané násilnou formou, a přitom pohrůžka či užití násilí nejsou skutkovou podstatou činu. (Chromý, 2014, s. 102)

Podstatným pojem je také trestní zodpovědnost. V České republice je hranice trestní zodpovědnosti u fyzických osob stanovena na 15 let věku. U právnických osob je trestní odpovědnost omezena na taxativně vyjmenované okruhy trestních činů. Z vyjmenovaných činů je však možné pouze dva aplikovat v problematice patologických jevů na pracovišti, jsou to trestný čin vydírání a trestný čin sexuálního nátlaku. I k těmto trestným činům byly podány námitky, zda je právnická osoba může skutečně spáchat. Praxe ukazuje, že trestné činy právnických osob směřují nejčastěji k trestným činům v oblasti hospodářské, majetkové a finanční. U velkých právnických osob jsou však prověřovány i ony dříve zmíněné trestné činy. V praxi jich je většinou mnohem více, než se jich k trestněprávnímu řízení skutečně dostane. K trestní odpovědnosti právnických osob, zejména v souvislosti s násilím na pracovišti, patří také trestné činy páchané zaměstnanci právnické osoby při plnění pracovních povinností a úkolů. Právnická osoba však neručí za mimořádný exces zaměstnance, pokud zaměstnavatel řádně dodržel všechny své povinnosti. (Chromý, 2014, s. 106)

V rámci trestněprávní ochrany nelze mluvit jen o trestech, které mohou být za jednotlivé trestné činy ukládány. Je třeba zmínit také ochranu obětí těchto trestných činů. Ta je upravena zákonem č. 45/2013 o obětech trestných činů (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-20), který je rozdělen do dvou oblastí, jimiž jsou práva obětí trestných činů a podpora subjektů poskytujících pomoc obětem trestných činů.

Práva obětí jsou uvedeným zákonem vyjmenována, směřují ke zmírnění dopadu trestného činu na osobnost oběti a poskytnutí vyvažovat škodu, která oběti trestným činem vznikla. Jedná se o právo na poskytnutí odborné pomoci. Toto právo zahrnuje nárok na bezplatnou pomoc v oblasti práva, bezplatné psychologické či sociální poradenství u zvláště zranitelných obětí, pokud o to požádají. Právo na informace dává obětem možnost získat informace o tom, kde mohou podat své oznámení o podezření ze spáchání trestného činu, informace o postupu policie a dalších správních orgánů, informace, za jakých podmínek má nárok na peněžitou pomoc, kontakt na subjekty poskytující pomoc obětem trestných činů. Na základě své žádosti má oběť trestného činu právo být informována stavu trestního řízení, znění rozsudku soudu, dále pak na informace o propuštění nebo uprchnutí pachatele z vazby, z výkonu trestu odnětí svobody, z výkonu ústavního ochranného léčení, o změně ústavního ochranného léčení

na ambulantní a podobně. Na jaké informace a v jakých případech má oběť trestného činu nárok, je taxativně zákonem vyjmenováno. Právo na ochranu před hrozícím nebezpečím zahrnuje zejména vykázaní osoby Policií České republiky, předběžné opatření soudu či zvláštní ochrana svědka a tak podobně. Dalšími právy, které jsou zákonem obětem trestných činů zaručeny jsou právo na ochranu soukromí, právo na ochranu před druhotnou újmou včetně zabránění kontaktu s pachatelem, právo na citlivý výslech, právo na doprovod důvěrníka. Posledním právem oběti na právo na peněžitou pomoc, která je poskytována osobám, kterým bylo vlivem trestného činu ublíženo na zdraví, byla způsobena vážná újma na zdraví, obětem trestného činu proti důstojnosti v sexuální oblasti a týraným dětem, ale také pozůstalým, pokud oběť v důsledku trestného činu zemřela. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-20)

### **3.3 PRACOVNĚPRÁVNÍ OCHRANA**

Zákoník práce č. 262/2006 Sb. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-21) ukládá zaměstnavatelům mnoho povinností, z hlediska patologických jevů na pracovišti je však zřejmě nejdůležitější povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace. Rovné zacházení se týká zejména pracovních podmínek, odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitosti v postupu v zaměstnání.

Z daného ustanovení plyne, že zákon rozlišuje mezi nerovným zacházením a diskriminací. Lze soudit, že nerovné zacházení je pojem obecnější a pojímá jakékoli neopodstatněné rozdíly v jednání se zaměstnanci. Aby nerovné zacházení bylo považováno za diskriminaci, musí znevýhodnění být podníceno některým z důvodů zakázaným zvláštním předpisem, kterým je takzvaný antidiskriminační zákon. Tento zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů nabyt účinnosti 1. 9. 2009 a navazuje na antidiskriminační směrnice Evropské unie. Antidiskriminační zákon stanoví deset oblastí pro povinnost rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jmenovitě se jedná o právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání, přístup k povolání, podnikání či jiné výdělečně činnosti, rovnost ve věcech pracovních, služebních poměrů, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců, členství a činnosti v profesních komorách, dále pak

rovné zacházení v souvislosti se sociálním zabezpečením, přiznáním a poskytováním sociálních výhod, přístupu je zdravotní péči a jejím poskytování, přístupu a poskytování vzdělání, a také přístupu a poskytování zboží a služeb, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-21)

Nároky, které mohou být žalobou z důvodu porušení zásady rovnosti, lépe řečeno zákazu diskriminace požadovány, jsou zejména upuštění od diskriminace, odstranění následku diskriminačního zásahu, přiměřené zadostiučinění a náhrada nemajetkové újmy v penězích. Upuštění od diskriminace je využíváno především v případech obtěžování. Odstranění následku diskriminačního zásahu je typické v situacích odmítnutí zaměstnance z diskriminačních důvodů. Za přiměřené zadostiučinění, které může oběť diskriminace požadovat je na příklad omluva. Posledně jmenovaným nárokem je náhrada nemajetkové újmy, za kterou je považováno třeba snížení dobré pověsti či důstojnosti. O výši této náhrady vždy rozhoduje příslušný soud. (Chromý, 2014, s. 153)

V souvislosti s žalobami z důvodu diskriminace, je třeba zmínit, že k soudu se jich dostává jen velice málo. Většina obětí se domnívá, že uplatnit svá práva je velice obtížné a zdlouhavé. Stále je mnoho lidí, kteří nemají informace, jak mohou a mají v situaci, kdy se stanou obětí diskriminace, postupovat a na koho se obrátit. Veřejný ochránce práv ve své zprávě za rok 2015 uvádí, že za období let 2009-2014 bylo podáno pouze 30 antidiskriminačních žalob. A i z takto malého počtu soud vyhověl pouze šesti. Náhrada nemajetkové újmy byla přiznána v pouze v jednom z těchto případů. Tyto skutečnosti mohou být příčinou toho, že 90 % osob, které osobně pocítili diskriminaci, tento fakt raději neoznámili. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-21)

V rámci pracovněprávní ochrany zaručuje zákoník práce každému zaměstnanci v pracovněprávním vztahu právo na projednání. Tedy jednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem za účelem výměny postojů a objasnění s cílem dosáhnout souladu. Zaměstnavatel je zejména povinen projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Takováto stížnost se může samozřejmě týkat i případů násilí na pracovišti. Zaměstnavatel musí tuto stížnost projednat s odborovou organizací nebo zástupcem pro obor bezpečnosti práce a ochrany zdraví. Včasné projednání stížnosti přispívá ke snížení napětí na pracovišti a zamezování soudním řešením sporů. Naopak neprojednání takové stížnosti naplňuje skutkovou podstatu

přestupku, jehož sankcionování spadá do kompetence orgánů inspekce práce. Je nezbytné také zmínit, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance žádným způsobem znevýhodňovat či postihovat za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv plynoucích z pracovněprávních vztahů. (Chromý, 2014, s. 159)

V okruhu pracovněprávní ochrany obětí patologických jevů na pracovišti nesmí být opomenuta odpovědnost zaměstnavatele za škodu, která je upravena v zákoníku práce v části jedenácté. Zaměstnavateli je zde ukládána povinnost zajistit všem svým zaměstnancům takové pracovní prostředí, aby mohli náležitě plnit zadané pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku. Paragraf 265 zákoníku práce stanoví, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkonů nebo v přímé souvislosti s nimi, pokud příčinou škody bylo nedodržení právních povinností či vědomé jednání proti dobrým mravům. Skutečnost, zda zákonem uložené povinnosti porušil nebo vědomě konal proti pravidlům slušnosti a občanského soužití zaměstnavatel, jím pověřený zaměstnanec či osoba, která k zaměstnavateli není v žádném poměru, není podstatná. Příkladem porušení právní povinnosti zaměstnance je právě šikana na pracovišti, která může vést k odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. Je tomu tak v případě, že je dána bezprostřední souvislost s mezi škodou na výdělku z důvodu skončení pracovního poměru v důsledku šikany a porušením právní povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel by měl tedy aktivně zasáhnout v případě, že se o výskytu patologických jevů na pracovišti doví a nenechat řešení pouze na poškozeném zaměstnanci, případně jeho spolupracovnících. (Chromý, 2014, s. 170)

V případech násilí na pracovišti je nutno zmínit také odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Pracovní úraz je v zákoníku práce definován jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance vlivem náhlého, násilného působení zevních okolností při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi. Poškození zdraví může být jak fyzické, tak psychické. Šimečková (2015, s. 78) k tomu dále uvádí, že dle judikatury Nejvyššího soudu lze za pracovní úraz považovat také úraz způsobený při plnění pracovních úkonů napadením jiným zaměstnancem, ale také osobou, která u zaměstnavatele nepracuje. Zákon totiž pro posouzení odpovědnosti zaměstnavatele nezohledňuje původce škody, ale skutečnosti, za jakých se úraz stal, tedy plnění pracovního úkonu.

V případě nemocí z povolání je situace obětí více než složitá. Za nemoci z povolání mohou být uznány pouze nemoci uvedené ve zvláštním předpise. Jedná se o nemoci vznikající působením chemických, fyzikálních, biologických či jinak zhoubných vlivů. V seznamu nemocí z povolání však nejsou dosud uvedeny žádné psychické nemoci. Proto v současné době nelze za nemoc z povolání označit ani posttraumatickou stresovou poruchu, která je často následkem násilí na pracovišti. Nelze tedy než souhlasit s názorem Šimečkové (2015, s. 79) na vhodnost aktualizování seznamu nemocí z povolání.

### **3.4 OBČANSKOPRÁVNÍ OCHRANA**

Jelikož pracovněprávní ochrana je velmi složitá a efektivní řešení nebývá k dispozici, je obětí vztahových patologií dána možnost bránit se také žalobou na ochranu osobnosti. Občanský zákoník ve svých ustanoveních zdůrazňuje zejména ochranu života a důstojnosti člověka, jeho zdraví, vážnost, čest a soukromí. Právě tyto oblasti člověka bývají patologickými jevy na pracovišti výrazně poškozeny. (Šimečková, 2015, s. 82)

Žalobu je oprávněna podat, kterákoli fyzická osoba, jejíž osobnostní práva byla porušena. Občanský zákoník umožňuje dva zvláštní typy ochrany nároků plynoucích z práva na ochranu osobnosti. Jednou možností je podání takzvané zdržování žaloby. Předpokladem jejího podání je skutečnost, že v době podání byla oběť stále vystavována násilí či existovala zřejmá hrozba možnosti opakování takového jednání. Cílem tohoto typu žaloby v případě mobbingu, bossingu či jiné vztahové patologie na pracovišti je zdržení se ubližujícího jednání. Následně může oběť využít druhý typ žaloby, kterým žaloba odstraňující. Jak již název napovídá, jejím účelem je odstranění následků šikany včetně nároku na úhradu nemajetkové újmy v penězích. (Šimečková, 2015, s. 82)

Nový občanský zákoník jednoznačně stanoví povinnost napravit jako nemateriální újmu také duševní útrapy. Tato definice se jeví jako účinná pomoc zejména pro spravedlivější odškodnění obětí násilí na pracovišti, kde duševní újma bývá zpravidla zásadní a největší škodou způsobenou obětí.

## 4 MOŽNOSTI ŘEŠENÍ

Je samozřejmé, že konflikty a problémy by se v první řadě měli snažit vyřešit sami aktéři. V případě vztahových patologií na pracovišti je jednání s pachatelem pro postiženého mnohdy nemožné, jelikož pachatel nepovažuje oběť za rovného partnera, se kterým by byl ochoten spolupracovat na řešení.

Oběť má tím pádem omezené možnosti. Většina postižených se rozhoduje, zda raději zvolí změnu zaměstnavatele nebo se postaví „nepříteli“ čelem. Toto sousloví bylo použito záměrně, jelikož pouhé přehlížení a trpění násilí nikdy nevede k samovolnému vyřešení, naopak může agresivitu pachatele zvyšovat.

Všichni autoři zaměření na problematiku vztahových patologií na pracovišti se shodují, že v případě, kdy se oběť rozhodne pro boj, nikdy jej nezvládne sama. Nezbytné je proto najít si spojence, či důvěrníka, který bude oporou. Kratz (2005, s. 90) doporučuje obětem násilí na pracovišti vést tak zvaný „mobingový deník“, do kterého si budou pravidelně zapisovat datum a čas útoku, popis podstaty mobbingu, uvedou osoby, které napadají, v čí přítomnosti k mobbingu došlo a samozřejmě také následky, které mobbing zanechal včetně data návštěvy lékaře, jenž je léčil. Takto vedený deník má několik zásadních funkcí. Záznamy umožňují oběti se svěřit papíru a zachovat si čistou hlavu. Je dokladem například pro nadřízené, právníky, sociální pracovníky nebo lékaře, kteří si mohou ujasnit, co, kdy a za jakých okolností se přesně událo. Hlavně však takovýto doklad může sloužit jako důkazní prostředek v případě, že se případ dostane až před soud. Je zřejmé, že pro vedení deníku není vhodné zvolit počítač na pracovišti, byť je chráněn heslem.

V případě, že se oběti nepodaří z jakéhokoli důvodu najít spojence v řadách přátel, rodiny či spolupracovníků, nebo jejich pomoc nevede k vyřešení situace, je nezbytné obrátit se na svépomocné skupiny či instituce zaměřené na pomoc obětem násilí. První v řadě, kdo by měl situaci vyřešit je zaměstnavatel, pokud u něj neuspějeme, měli bychom využít pomoci Státního úřadu inspekce práce či Veřejného ochránce práv.



## 4.1 ŘEŠENÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Pro každého zaměstnavatele by dobré vztahy na pracovišti měly být prioritou, o niž usiluje všemi dostupnými prostředky. Vzájemné vztahy mezi pracovníky přímou úměrou ovlivňují výkon a produktivitu práce celé organizace. Pokles kvality práce by měl být tedy pro zaměstnavatele jedním z ukazatelů na možný výskyt vztahových patologií na pracovišti. Dalšími ukazateli mohou být zvýšená absence, slábné ochota pomáhat kolegům, podřízení si chodí stěžovat, zvyšuje se míra fluktuace a tak podobně.

Jako ve všech situacích je prvořadá prevence. Jednou z jejích forem je kolektivní smlouva, která jasně stanoví kam mohou zaměstnanci podat podnět v případě podezření na patologické jednání, postup v případě takového podání, povinnost zaměstnavatele pokusit se o vyřešení sporu, závazek zaměstnanců k účasti na smířcím řízení a výčet sankcí a pracovněprávních důsledků pro pachatele mobbingu. (Kratz, 2005, s. 46)

Oproti výše uvedenému jsou sankcemi většinou postiženy právě oběti násilí na pracovišti. Zaměstnavatel totiž často nepátrá po důvodech zhoršení pracovního výkonu konkrétního zaměstnance. Přitom povinností zaměstnavatele je zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace včetně obtěžování. Zaměstnavatel by tedy mobberovi neměl postihy jen hrozit, ale také je dodržet. (Kratz, 2005, s. 47)

Sankce dopadající na oběť šikany na pracovišti mají velice často zdrcující účinek. Většinou přichází v době, kdy se oběť již delší dobu snaží sama neúspěšně proti agresí bojovat, nezřídka trpí psychickými problémy, které značně ovlivňují soustředění a pracovní výkon, může docházet ke zvýšené absenci a podobně. Na tyto skutečnosti musí zaměstnavatel reagovat. Pokud nemá zájem hledat příčinu změny chování zaměstnance, přistoupí k postihům, které oběť šikany jen utvrzují v její bezmocnosti.

Jedním z postihů zaměstnavatele dopadajících na šikanovaného zaměstnance je odebrání osobního příplatku, případně také snížení mzdy či platu. Pro zaměstnavatele se jedná o logický krok, zaměstnanec neplní řádně své povinnosti, zaostává výkonem za ostatními, často chybuje a podobně, a to i třeba přes opakované písemné výtky a námítky. Tento krok se ze zákonitosti věci mívá účinkem a zaměstnavatel tak přistupuje k následným sankcím.

Dalším krokem zaměstnavatele může být psychický nátlak, i když neúmyslný při podpisu dohody o ukončení pracovního poměru. V psychickém stavu oběti stačí mnohdy náznak možnosti úniku před mobbingem či bossingem formou dohody o ukončení pracovního poměru a šikanovaný ji přijme, přestože je na zaměstnání existenčně závislý.

V případě, že postižený zaměstnanec odmítne na dohodu o rozvázání pracovního poměru přistoupit, zaměstnavatel mu pro nespolehlivost bude přidělovat stále méně práce, podřadné úkoly a činnosti, které nejsou náplní práce. Všechny tyto aktivity zaměstnavatele zpravidla vyústí ve výpověď z důvodu nadbytečnosti.

Je třeba si uvědomit, že aby zaměstnavatel mohl vztahové problémy na pracovišti řešit, musí se o problémech dozvědět. Proto musí mít skutečný zájem, vzbuzovat důvěru, být k zaměstnancům otevřený a zřetelně, rázně a odhodlaně vystupovat proti mobbingu a dalším patologiím. Zaměstnanec musí mít pocit, že zaměstnavatel je na jeho straně a je schopen mu pomoci. Rozhovor se stěžovatelem a potencionální obětí šikany by měl splňovat základní pravidla. Měl by se odehrávat v ústraní, v klidném a příjemném prostředí, zaměstnanec by neměl být přerušován, měl mít pocit, že zaměstnavatel jeho situaci chápe. Přesto musí zaměstnavatel usilovat o nestranné objasnění situace. Právo na projednání je zaměstnancům zaručeno také zákoníkem práce.

V případě objektivního zjištění vztahových patologií v pracovním kolektivu by měl zaměstnavatel přistoupit k řešení. Prvním pokusem o urovnání vztahů bude zřejmě rozhovor s jednotlivými účastníky, a případná domluva pachateli. Pokud zaměstnavatel není schopen nestranného zásahu, či nechce okamžitě přistupovat k sankcím, může aktérům navrhnout řešení formou mediace.

Mediace je jedna z forem mimosoudních urovnání konfliktů. Jedná se o postup řešení sporů za účasti alespoň jednoho mediátora, který podporuje komunikaci mezi účastníky tak, aby jim dopomohl k dosažení smírného východiska z konfliktu. Jak z uvedeného vyplývá, mohou mediaci vést i dva mediátoři. Děje se tak zejména v případech závažných konfliktů, kdy účastníci nejsou mnohdy schopni na počátku mediace akceptovat společnou přítomnost v jedné místnosti. Zásadní podmínkou mediace je dobrovolnost a možnost ji kdykoli ukončit. Jakmile některá ze stran s mediací nesouhlasí nebo se jí účastní pod nátlakem, neměl by mediátor k mediaci vůbec přistoupit. Na počátku mediace

účastníci uzavírají smlouvu, výsledkem mediace by měla být shoda. Mediátor v průběhu mediace vystupuje jako prostředník, zprostředkovává komunikaci mezi účastníky, nestranně a bez emocí předkládá návrhy zúčastněných stran, sám nenavrhuje žádná řešení, k nim musí aktéři dospět sami. V některých případech je bohužel výsledkem mediace i neshoda. Tyto případy musí často následně rozřešit soud.

Chromý (2014, s. 174) ve své publikaci uvádí, že v zahraničí se úspěšnost mediací v případech konfliktů na pracovišti pohybuje okolo 80 %, což dává obětem jistou naději.

Pokud pachatel k mediaci nepřistoupí (oběť ve většině případech souhlasí, neboť je to pro ni východisko ze zoufalé a mnohdy zdraví ohrožující situace), nebo je výsledkem nedohoda. Musí zaměstnavatel přistoupit k sankcím. Jako první jsou písemné výtky a námitky. Pokud se ani ty nesečkají s úspěchem, může zaměstnavatel pachatele násilí přeložit na jiné pracoviště. Otázkou však zůstává, zda se takové řešení setká s úspěchem. Pokud za útoky mobbera stojí jeho nízké sebevědomí či problémy v soukromém životě je pravděpodobné, že i na novém pracovišti bude ve svém jednání pokračovat, respektive si najde novou oběť.

Posledním řešením, ke kterému může zaměstnavatel přistoupit, je ukončení pracovního poměru s pachatelem násilí. Tato možnost by měla být využita až po selhání všech pokusů o smír mezi pachatelem a obětí. K výpovědi může dle zákoníku práce dojít dohodou, a to v situaci, kdy obě strany na ukončení pracovního poměru přistoupí. V případech skončení pracovního poměru dohodou nemusí být důvod ukončení v dohodě uveden.

Jestliže agresor na dohodu o ukončení pracovního poměru nepřistoupí, dává zákoník práce zaměstnavateli dvě možnosti. Těmi je výpověď z pracovního poměru a okamžitá výpověď z pracovního poměru. Oba typy výpovědi mohou být dány pouze ze zákona taxativně uvedených důvodů.

V případě vztahových patologií na pracovišti má zaměstnavatel možnost jako důvod pro výpověď využít § 52 písmeno g) zákona č. 262/2006 zákoníku práce. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-25) Zde je řečeno, že zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr, pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl

okamžitě ukončit pracovní poměr, nebo pro soustavné méně závažné porušování povinností a zaměstnanec byl v této souvislosti v době posledních 6 měsíců písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Okamžité ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je v zákoníku práce ošetřeno v § 55. (Zákon pro lidi, online, cit. 2017-01-25) Pro okamžité rozvázání pracovního poměru zákon stanoví pouze dva důvody, které k tomuto kroku zaměstnavatele opravňují. Prvním důvodem je pravomocné odsouzení k výkonu trestu svobody na dobu delší než 1 rok, v případě trestného činu spáchaného při výkonu práce nebo v přímé souvislosti s ním na dobu delší než 6 měsíců. Druhý zákonný důvod, který je aplikovatelný v případě násilí páchaného na pracovišti, je porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k výkonu práce zvláště hrubým způsobem.

Přestože o násilí na pracovišti a vztahových patologiích není v zákoníku práce doslovná zmínka v § 301 jsou stanoveny základní povinnosti zaměstnance, mezi které mimo jiné patří také povinnost spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Pachatel tak porušuje ustanovení základního pracovněprávního předpisu, což zaměstnavatele opravňuje k rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem.

Ne každý zaměstnavatel je však ochoten přistoupit na takovéto řešení dané problematiky na pracovišti, pak přichází na řadu státní instituce.

## **4.2 ŘEŠENÍ ZE STRANY STÁTNÍHO ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE**

Jednou z možných institucí, na které se mohou šikanovaní zaměstnanci obracet je Státní úřad inspekce práce. Tento orgán byl zřízen s účinností od 1. července 2005 zákonem č. 251/2005 Sb. o inspekci práce. Stejný právní předpis upravuje postavení, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce jako orgánu kontroly v oblasti ochrany pracovních vztahů, pracovních podmínek, stanoví práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Státní úřad inspekce práce je řízen ministerstvem práce a sociálních věcí, který je jeho nadřízeným orgánem. Sídlo úřadu je v Opavě a v jeho čele je generální inspektor. Státní úřad inspekce práce je rozdělen na

šest odborů a je nadřízeným orgánem jednotlivých inspektorátů práce, v jejich čelech jsou vedoucí inspektoři. Inspektorátů práce je v rámci České republiky celkem osm, a to v Praze pro hlavní město Prahu a také pro Středočeský kraj, v Ústí nad Labem pro Ústecký a Liberecký kraj, v Plzni pro Plzeňský a Karlovarský kraj, v Českých Budějovicích pro Jihočeský kraj a kraj Vysočinu, v Hradci Králové pro Královéhradecký a Pardubický kraj, v Brně pro Jihomoravský a Zlínský kraj, a nakonec v Ostravě pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj.

Kontroly Státního úřadu inspekce práce podléhají zaměstnavatelé i zaměstnanci, právnické osoby, fyzické osoby podnikající a zaměstnávající, ale také rodinný závod. Z působnosti úřadu i inspektorátů jsou vyjmuti vojáci v činné službě, vojáci z povolání, fyzické osoby sloužící v bezpečnostních sborech a další jmenovitě uvedeny v zákoně.

Zákon o inspekcii práce (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-25) rozlišuje mezi přestupky a správními delikty. Přestupků se dopouští fyzická osoba, správní delikty jsou řešeny v případě právnických osob. V zákoně jsou uvedeny oblasti, které Státní úřad inspekce práce a inspektoráty kontrolují. Jedná se o oblasti přestupků a správních deliktů na úseku součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance, přestupky na úseku rovného zacházení, na úseku pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, na úseku odměňování zaměstnanců, na úseku náhrad, pracovní doby, dovolené, bezpečnosti práce, zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců a bezpečnosti technických zařízení.

Státní úřad inspekce práce a inspektoráty provádí kontroly na základě doručených písemných podnětů, ale také z vlastní iniciativy. Výsledkem kontroly může být opatření k odstranění nedostatků, kontrola plnění opatření, zákaz práce přesčas a ukládání pokut ve správních řízeních o přestupcích a správních deliktech. Náplní práce inspektorů, je však také poskytování bezúplatného poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. (Zákony pro lidi, online, cit. 201-01-25)

Každoročně zpracovává Státní úřad inspekce práce souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekcí za daný rok. Roční zprávy jsou zpracovávány zhruba v březnu následujícího roku. Z toho důvodu je poslední zpráva dostupná na

webových stránkách úřadu za rok 2015. Každý rok se kontrolní činnost a kontrolní akce zaměřují do dvaceti hlavních úkolů, kterými jsou bezpečnost práce ve stavebnictví, kontrola zaměstnavatelů s vozovým parkem, kontrola systému bezpečnosti práce, provozu technických zařízení a pracovních podmínek v malých a středních organizacích a v dalších vybraných podnicích s počtem zaměstnanců 250 a více, kontrola systému opatření souvisejících s ochranou osob a zaměstnanců před úrazem elektrickým proudem, kontrola bezpečnosti při provozu zdvihacích zařízení a prostředků pro zavěšení a uchopení břemene, bezpečnost práce při provozu plynových zařízení se zaměřením na objekty využívané pro vzdělávání, ubytování a volný čas dětí a mládeže, bezpečnost práce při provozu chladicích zařízení, kompresorových stanic a tlakových nádob stabilních, kontrola plnění úkolů zadavatele stavby a koordinátora BOZP na staveništi, prevence BOZP při přípravě a provádění staveb, kontrola BOZP v potravinářském průmyslu, bezpečnost práce při těžbě a při soustřeďování dříví stroji a zařízeními s lanovými systémy, bezpečnost práce při provozu bioplynových stanic, integrovaná inspekce podle zákona č. 59/2006 Sb., o prevenci závažných havárií, program „Bezpečný podnik“, kontroly dodržování pracovněprávních předpisů na základě podnětů směřujících do oblasti pracovněprávní, BOZP a zaměstnanosti, kontrola plnění povinného podílu zaměstnávání OZP podle zákona o zaměstnanosti, kontroly nelegálního zaměstnávání občanů ČR a cizinců, kontroly agenturního zaměstnávání, kontroly rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti, kontrola dodržování ochrany osobních práv na pracovišti a kontroly dodržování minimální a zaručené mzdy. (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26)

Pro problematiku vztahových patologií na pracovišti jsou podstatné zejména výsledky kontrol rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti a kontrola dodržování ochrany osobních práv na pracovišti. Z roční zprávy státního úřadu inspekce práce za rok 2015 (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26) vyplývá, že úkolem těchto kontrol je zavedení tendence věnování zvýšené pozornosti vztahům na pracovišti a vytváření příznivého prostředí. Kontroly si kladly za cíl upozorňovat zaměstnavatele na nutnost dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace, ale také nutnost ochrany soukromí zaměstnanců. Zaměřily se také na poradenství v této oblasti.

Každý oblastní inspektorát práce měl v průběhu roku provést minimálně 10 kontrol rovného zacházení a zákazu diskriminace a minimálně 10 kontrol zaměřených na dodržování ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti. Kontrolování zaměstnanci byli vybíráni na základě zaslaných podnětů ke kontrole. V roce 2015 bylo státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům zasláno celkem 7 414 podnětů ke kontrole, z tohoto počtu jich 4 594 upozorňovalo na porušování předpisů v oblasti pracovních vztahů a podmínek. (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26)

Z celkového počtu podnětů se jich však pouze 317, to je 4,3 %, týkalo nerovného zacházení a diskriminace. Nejčastěji se jednalo o nerovné zacházení v oblasti pracovních podmínek, odměňování, mobbing a bossing. Ve většině případů se však jednalo o obecně formulované podněty, těch upozorňujících na konkrétní oblast diskriminace bývá velmi málo. Podnětů z oblasti ochrany osobních práv obdržely orgány inspekce práce v roce 2015 celkem 107, což je 1,4 % z celkového počtu. Přestože se toto číslo jeví jako nízké, oproti roku 2014 se jedná o dvojnásobek. Tato skutečnost je dávana do souvislosti s nárůstem používání kontrolních technologií zaměstnavateli, například kamerovými systémy. Obdržené podněty jsou pro orgány práce hlavním vodítkem při výběru zaměstnavatelů, kteří budou kontrolováni. Přesto však všechny podněty nestihly být prošetřeny. (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26)

V roce 2015 bylo na úseku nerovného zacházení, diskriminace a ochrany osobních práv provedeno 336 kontrol. Z tohoto počtu však jen u 43 případů kontrola zjistila porušení právních předpisů a ve 46 případech objevila u zaměstnavatelů nedostatky v oblasti rovného zacházení, zákazu diskriminace a ochrany osobních práv. (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26)

Kontroly ochrany osobních práv zaměstnanců na pracovišti probíhaly v roce 2015 jak ve velkých areálech, tak v malých provozovnách. Vzhledem ke složitosti dokazování je vhodnější provádění namátkových, předem neohlášených kontrol, které inspektoři provádí osobně. Zaměřují se zejména na monitorovací a kamerové systémy, které mají dohlížet na činnost zaměstnanců. Inspektoři se však na základě podnětů zabývali také GPS systémy ve služebních autech, biometrickým docházkovým systémem, interním příkazem zaměstnavatele o otevírání veškeré pošty doručované zaměstnancům anebo skrytým sledováním zaměstnance prostřednictvím elektronické komunikace na

pracovním PC. Žádná z pokut, které byly v roce 2015 Státním úřadem inspekce práce uloženy, se této oblasti kontroly netýkala. Inspektoři totiž nemají možnost ukládat zaměstnavatelům pokuty za přestupky a správní delikty v oblasti ochrany osobních práv zaměstnanců. Přístupují tedy k vydávání opatření o odstranění nedostatků, v případě vážných porušení mohou být tyto případy předány Úřadu pro ochranu osobních údajů. Nicméně Státní úřad inspekce práce dochází k závěru, že zejména u větších zaměstnavatelů roste informovanost o zákonných limitech pro užívání kamerových systémů, z čehož lze vyvozovat snižující se počet nalezených nedostatků. (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26)

Neméně obtížné jsou kontroly v oblasti dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace. Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů jsou vždy prováděny z moci úřední. Vzhledem ke složitosti kontrolované oblasti však inspektoři vychází zejména z doručených písemných podnětů zaměstnanců. Velmi často inspektoři kontaktují podatele ještě před započítáním kontroly a samozřejmě pak během kontroly. Inspektoři musí dodržovat mlčenlivost co se týče osoby podatele, pokud jí nejsou podatelem zbaveni. Kontrola je tím velmi snížena, jelikož se inspektoři mohou dotazovat pouze obecně. I v případech, kdy mohou uvést identitu podatele, je ověřování skutečností velmi komplikované oproti jiným oblastem kontroly. Pro inspektory je nezbytné se seznámit s chodem pracoviště, měly by využít také možnosti dotazovat se všech pracovníků. Dle poznatků Státního úřadu inspekce práce inspektoři více než často narážejí na neochotu či strach zaměstnanců otevřeně hovořit o skutečných vztazích na pracovišti, nezdá se setkávají také s úmyslným zkreslováním informací. Pro kontroly je zpravidla nemožné zjistit reálný stav na daném pracovišti a požadovat pak nápravu nebo sankční postih v případně zjištěných nedostatků. (Státní úřad inspekce práce, online, cit. 2017-01-26)

Z výše uvedeného si lze snadno vyvodit důvody proč velká většina postižených nepřistoupí ani k této možnosti řešení své situace. V případech, kdy se k tomuto kroku odhodlá, je pochopitelné, vzhledem k psychickému stavu, ve kterém se často nachází, že si přeje zachovat mlčenlivost inspektorů o podateli. Tím však je velice omezená možnost kontroly a mnohdy tato skutečnost zabrání odhalení a sankcionování reálně existujících vztahových patologií na pracovišti.



### 4.3 ŘEŠENÍ ZE STRANY VEŘEJNÉHO OCHRÁNCE PRÁV

Činnost veřejného ochránce práv je upravena zákonem č. 349/1999 o Veřejném ochránci práv (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-29), který nabyl účinnosti 28. 2. 2000. Podle tohoto zákona je jeho hlavní náplní práce ochrana osob před jednáním úřadů a dalších institucí, které jsou v zákoně taxativně uvedeny, pokud je toto jednání v rozporu s právem, odporuje principům demokratického státu, ale také před jejich nečinností, čímž přispívá k ochraně základních práv a svobod. Veřejný ochránce práv neboli ombudsman je volen Poslaneckou sněmovnou na období šesti let, kdy prezident republiky a Senát navrhuje po dvou kandidátech. Veřejný ochránce práv může být zvolen maximálně na dvě funkční období jdoucí po sobě. Veřejný ochránce práv sídlí v Brně. S ohledem na rozsáhlou náplň jeho práce, zřizuje si zpravidla Kancelář Veřejného ochránce práv, která jeho činnosti napomáhá. Její založení závisí na vůli Veřejného ochránce práv, plní úkoly úzce spojené s odborným, organizačním a technickým zabezpečením jeho činnosti.

Základním znakem Veřejného ochránce práv je nestrannost a nezávislost. Z těchto atributů vyplývá další nařízení zákona, které stanoví, že funkce Veřejného ochránce práv je neslučitelná s jinou funkcí ve veřejné správě, členstvím v politické straně či hnutí, jinou výdělečnou činností vyjma činnosti vědecké, umělecké, pedagogické, publicistické, literární a podobně. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-29)

Veřejný ochránce práv může jednat na základě podnětu fyzické nebo právnické osoby adresovaného jeho kanceláři, na základě podnětu doručeného poslanci nebo senátorovi, který mu jej postoupil, na základě podnětu doručeného některé z komor parlamentu postoupeného Veřejnému ochránci práv nebo na základě vlastního podnětu. Podnět může být podán písemně či ústně do protokolu. Podání podnětu je bezplatné. Aby podnět mohl být prošetřen, musí obsahovat čtyři základní věci. A to uvedení podstatných okolností, včetně toho, zda daná věc byla již předložena i jiným orgánům a jaký byl výsledek, dále pak přesné označení úřadu nebo označení osoby, jíž se podnět týká, doklady o bezvýsledné žádosti o nápravu a samozřejmě identifikační údaje podatele. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-29)

Na prošetření jednotlivých podnětů nemá Veřejný ochránce práv stanovenou žádnou lhůtu. O zahájení i výsledcích šetření informuje podatele písemně. V rámci šetření jsou

orgány státní i veřejné správy povinny poskytnout součinnost. Pravdou je, že činnost Veřejného ochránce práv se z velké části věnuje stížnostem na činnost jednotlivých úřadů. V případě nalezení pochybení či porušení předpisů vyzve úřad, aby se ke zjištění ve stanovené lhůtě vyjádřil. Po obdržení vyjádření vydá stanovisko, které obsahuje také návrhy opatření k nápravě. Těmi mohou být zahájení řízení o přezkoumání rozhodnutí, postupu či úkonu, provedení úkonů k odstranění nečinnosti, zahájení disciplinárních řízení, stíhání pro trestný čin či přestupek, případně poskytnutí náhrady škody. (Zákony pro lidi, online, cit. 2017-01-29)

Veřejný ochránce práv nedisponuje žádnými přímými donucovacími prostředky. Může pouze požadovat nápravu po orgánu, který se pochybení dopustil, případně jeho nadřízeném nebo předložit věc vládě. Ombudsman nemá možnost měnit či nahrazovat rozhodnutí, smí žádat pouze využití vlastních kontrolních, opravných nebo sankčních pravomocí daného orgánu. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-29)

Skutečnost, že Veřejný ochránce práv nemá možnost využít žádných donucovacích prostředků se dotýká také podnětů v oblasti nerovného zacházení a diskriminace. V těchto případech jsou možnosti řešení z jeho strany omezené a nabízí zejména metodickou pomoc obětem diskriminace, provádí právní vyhodnocení a navrhuje nejvhodnější možnosti postupu oběti, poradí nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a doporučení, zjišťuje za zákonem pověřené úřady samy odhalují a zasahují proti diskriminačnímu jednání. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-29)

V boji s nerovným zacházením a diskriminací se Veřejný ochránce práv opírá o tři pilíře, a to informovat, vzdělávat a pomáhat. Pod prvním pilířem vydává Veřejný ochránce práv stanoviska a doporučení. Doporučení jsou určena široké veřejnosti, konkretizují projevy diskriminace ve společnosti a dávají určité návrhy, jak se diskriminačního jednání vyvarovat. Stanoviska mají obdobnou náplň jsou však směřována odborné veřejnosti. Druhý pilíř vzdělávání zahrnuje tematické semináře, workshopy a tréninky určené zaměstnavatelům, státní správě i neziskovým organizacím. Nosným pilířem je pomoc obětem diskriminace. Pomoc je poskytována bezplatně. Jedná se zejména o metodickou podporu. Za praktickou podporu lze považovat spolupráci

s neziskovou organizací Pro bono aliance, která může nemajetným obětem diskriminace zajistit bezplatnou právní pomoc. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-29)

Od roku 2014 má Česká republika ve funkci Veřejného ochránce práv poprvé ženu, Mgr. Alenu Šabatovou, Ph.D. Veřejná ochránkyně práv ve své Výroční zprávě o ochraně před diskriminací za rok 2015 uvádí, že počet podnětů poukazujících na diskriminaci se od účinnosti antidiskriminačního zákona zdvojnásobil. V roce 2010 obdržel úřad Veřejného ochránce práv 178 podnětů, kdežto v roce 2015 jich bylo již 379. Což může svědčit o zvýšené informovanosti občanů o antidiskriminační působnosti Veřejné ochránkyně práv. Současně však uvádí, že výsledky výzkumu, který provedli v roce 2015, poukazují na fakt, že se jedná stále o velice malé procento skutečných případů nerovného zacházení a diskriminace. Mnoho lidí je přesvědčeno, že v případě, kdy by se stali oběti těchto patologií, obrátili by se s žádostí o pomoc raději na policejní orgány. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-29)

Ze statistik Veřejné ochránkyně práv je patrné, že v roce 2015 přijali 379 podnětů v oblasti diskriminace. Z celkového počtu podnětů byla jen v 8 případech potvrzena diskriminace. Je třeba uvést, že 123 podnětů ještě nebylo prošetřeno. Skutečností také zůstává, že pravděpodobnost prokázání přímé či nepřímé diskriminace z důvodu rasy, pohlaví, zdravotního stavu, sexuální orientace, náboženského vyznání a podobně, je relativně snadnější než prověřování případů pronásledování, obtěžování či navádění. Tomu rovněž odpovídá statistika uvedená ve Výroční zprávě, která uvádí, že od prosince 2009 byla diskriminace ve 122 případech, z toho se jednalo o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení v 38 kauzách, z důvodu věku ve 25 případech a ve 23 se jednalo o diskriminaci z důvodu pohlaví. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-29) Z těchto čísel je patrné, že prokázaných případů vztahových patologií na pracovišti je poskrovnu.

Výzkum, který byl proveden v roce 2015 z popudu Veřejné ochránkyně práv, se zaměřoval také na otázky, proč se lidé diskriminaci nebrání. Výsledky poukázaly na několik faktů, které oběti diskriminace demotivují. Jedním z důvodů je skutečnost, že lidé nevěří, že by podáním stížnosti Veřejné ochránkyni práv cokoli změnili, naopak se ještě bojí odvetných opatření, která by jejich situaci ještě zhoršila. Druhým důvodem je, že více než polovina oslovených lidí by se raději obrátila na policii, odkud očekávají rychlejší a účinnou pomoc. Další příčinou je fakt, že inspekční orgány postihují zpravidla

jen diskriminační jednání, o němž mají dostupné písemné důkazy, případně očitá svědectví inspektorů. Což se v případech obtěžování, pronásledování a tak podobně, které mají devastující dopad na integritu jedince, téměř nestává. Navazujícím důvodem je skutečnost, že sankce udělované správními orgány nemají odstrašující účinek, a tak dochází k porušování antidiskriminačního zákona opakovaně. Poslední, ale neméně podstatnou příčinou je problém soudů s přesunem důkazního břemene, zejména v případech obtěžování. (Veřejný ochránce práv, online, 2017-01-29)

Institut přenesení důkazního břemene je podle Šimečkové (2015, s. 40) nejvýznamnější procesněprávní hledisko antidiskriminačního práva v problematice zákazu diskriminace. Přenesení důkazního břemene nelze v žádném případě chápat tak, že postačí, aby žalobce tvrdil, že byl diskriminován, a jeho nárok bude shledán odůvodněný, pokud žalovaný tuto skutečnost nevyvrátí. Žalobce má tedy nejen právo tvrdit, ale také povinnost dokazovat. Zákonodárci však usoudili, že pro oběť diskriminace je mnohdy velice obtížné některé důkazy získat, proto byla zavedena speciální pravidla.

Přesunutí důkazního břemene se týká jen takových skutečností, ke kterým nemá žalobce přístup, či jejich získání je pro něj krajně složité a obtížné a žalovaný je má k dispozici. Jedná se například o podklady k výběrovým řízením, statistiky, vnitřní směrnice a podobně. Povinností žalovaného není bezodkladně po podání žaloby pro diskriminaci tyto podklady soudu poskytnout. Pokud však na vyzvání tyto informace nepředloží, lze to považovat jako skutečnost, která podporuje možnost diskriminačního jednání. (Šimečková, 2015, s. 41)

Aktivita tak stále zůstává na straně žalobce, který je povinen vylíčit a prokázat, že s tím bylo jednáno diskriminačně, a to nejlépe více než jedním důkazem. V případech přímé či nepřímé diskriminace proběhlo určité sporné jednání, na příklad výběrové řízení, které musí žalobce prokázat a soud rozhodne, zda bylo či nebylo diskriminační. V případech obtěžování či sexuálního obtěžování je situace podstatně ztížena. Zde musí oběť prokázat, že k jednání, které lze označit za obtěžování skutečně došlo. Jedná se o důkazy ve formě lékařských zpráv, obtěžující e-mailovou či jinou korespondenci, kterou mu žalovaný zasílal apod. Přenesení důkazního břemene je zde možno použít velmi zřídka, například v případě, kdy žalobce prokáže, že e-mail, který žalovaný považoval za obtěžující byl odeslán všem zaměstnancům a podobně. Pro žalobce je velmi obtížné

všechny skutečnosti prokázat. Navíc přenesení důkazního břemene je na zvážení soudu. I tato skutečnost může být příčinou, že jen velmi málo těchto případů se k soudu dostane, natož aby byly rozhodnuty ve prospěch žalobce. (Šimečková, 2015, s. 42)

Výstupem výzkumu provedeného v roce 2015 jsou mimo jiné tato doporučení a opatření. Za důležité považují autoři výzkumu vytvoření nové osvětové kampaně pro širokou veřejnost, zejména pak zranitelné skupiny, dále zvýšení vzdělanosti soudců, advokátů, inspektorů, policistů, sociálních pracovníků i zdravotnického personálu v oblasti antidiskriminačního práva. Doporučeno je také ukládání účinných a odrazujících pokut ve správních řízeních, při prokázání porušení právních předpisů. Jako důležité se jeví doporučení novelizace právní úpravy vedoucí ke snížení soudního poplatku za podání antidiskriminační žaloby, zajištění bezplatné právní pomoci, poskytnutí stejné procesní ochrany všem obětem diskriminace či zakotvení možnosti podání veřejné žaloby. (Veřejný ochránce práv, online, cit. 2017-01-29)

## 5 TEORIE V PRAXI

Právní předpisy z teoretického hlediska dávají jistotu, že občan je proti vztahovým patologiím na pracovišti dokonale chráněn. Pravdou však zůstává, že vykonavatelé zákona jsou stále lidé, kteří mohou chybovat, navíc výklad zákona není vždy zcela jednoznačný. Proto se jeví jako nezbytné i v této teoretické práci věnovat alespoň jednu kapitolu srovnání, jakým způsobem funguje, respektive nefunguje, teorie v praxi.

Příkladem může být případ paní Mgr. Romany Mikulčíkové z Liberce. (Anti-mobbing-forum.cz, online, cit. 2017-02-07) Paní Romana pracovala původně na Krajském úřadě v Liberci na oddělení sociálně právní ochrany dětí. Práce jí bavila a byla v ní spokojená. Poté dostala nabídku práce od ředitelky Centra zdravotních a sociálních služeb (největší příspěvkové organizace města Liberec) na pozici vedoucí sociálních péče. Z počátku bylo vše dobré, práce paní Romanu bavila, byla spokojená. Z náhlého důvodu, který jmenované nebyl znám, se přístup paní ředitelky změnil. Paní Romana byla vystavena zvýšenému dohledu a kontrole. Postupně jí byly zakázány téměř všechny činnosti související s výkonem její práce – komunikace s klienty, s rodinnými příslušníky, s vedoucími oddělení, kteří pod ni metodicky spadali a podobně. To po třech letech vyústilo v e-mailovou zprávu, že svým jednáním ohrozila život klientky v Domě s pečovatelskou službou. S touto klientkou však jako vedoucí v podstatě nepřišla do osobního kontaktu. V Domě s pečovatelskou službou bydlí téměř soběstační klienti, kteří pouze občas využívají služeb pečovatelské služby.

Paní Romana kontaktovala náhodného právníka, kterého našla v seznamu, domluvila si s ním schůzku, na které mu předložila e-mail s dalšími podklady a chtěla znát jeho názor. Advokát objektivně zhodnotil, že jednání paní ředitelky jeví znaky šikany a doporučil schovávat veškeré dokumenty a písemné podklady, které lze. Také navrhl podat oznámení zaměstnavateli, v tomto případě zřizovateli. Paní Romana si tedy domluvila schůzku se zastupitelem města, který má danou oblast na starosti. Učinila tak dne 21. 12. přes jeho zástupce, kterému sdělila všechny informace, tedy o co se jedná, o koho se jedná. Následující den, 22. 12. jí byla ředitelkou dána výpověď pro nadbytečnost s nabídkou na pozici sociálního pracovníka, která se však bude v budoucnu rušit. Paní Romana chtěla čas na rozmyšlenou. Následující den však již byla nabídla

neplatná a obdržela jen výpověď pro nadbytečnost, kterou tedy podepsala. Jednání se zastupitelem bylo domluveno na 30. 12. a paní Romana si na tuto schůzku čerpala náhradní volno. Při setkání zastupitel sdělil, že jednání paní ředitelky je běžné, normální a v pořádku, že má v pravomocech odebírat kompetence podřízeným a podobně. Paní Romana se zhroutila, na což jí bylo řečeno, ať svou stížnost podá písemně spolu se všemi svými podklady, že bude prošetřena. Okamžitě po návratu na své pracoviště ještě též den, musela paní Romana odevzdat klíče, mobil, notebook a ostatní a byla nucena na hodinu odejít.

Stížnost sepsala a odeslala pouze za svou osobu, bez jmenování kolegů, kteří byli prokazatelně také šikanováni. Zastupitel oznámil, že paní ředitelku obešle sám. Za týden přišlo vyjádření, v němž paní ředitelka popřela, že by se jednalo o pravdivé skutečnosti a zastupitel s tím nemůže nic udělat. Dále bylo paní Romaně navrženo, aby se v případě nesouhlasu obrátila na Inspektorát práce nebo soud. Soudní cestu paní Romana zavrhl z důvodu časové náročnosti. Sepsala tedy stížnost znovu, tentokrát se k ní připojili i další šikanovaní kolegové, kteří již v organizaci nepracovali, ale i současní zaměstnanci. Stížnost osobně doručili pracovníkovi poradenského centra inspektorátu práce. Ten usoudil, že se případ skutečně jeví jako šikana na pracovišti. Odkázal je však na Inspektorát práce v Ústí nad Labem, který je místně i věcně příslušný k řešení této stížnosti.

Podnět Inspektorátu práce posílala paní Romana opakovaně bez jakékoli reakce. Až na konkrétní dotaz jí bylo sděleno, že Inspektorát práce se stížnostmi občanů nemusí zabývat. Paní Romana měla v té době možnost konzultovat tento problém s právníky Veřejného ochránce práv. Ti shledali, že Inspektorát práce pochybil a měl jednat. Pomohli jí sepsat stížnost na nečinnost, kterou odeslali do Opavy na Státní úřad inspekce práce, který měl poté nařídit šetření. Na základě toho obdržela paní Romana informaci, že budou kontaktováni všichni zaměstnanci, kteří se k dané situaci chtějí vyjádřit. Byla kontaktována i paní Romana, zda na své stížnosti trvá. Tuto skutečnost potvrdila a navrhla i předložení svým písemných dokladů. Na toto jí bylo řečeno, že to nemá smysl, jelikož se stejně nic neprokáže, a tím kontakt skončil. Další pracovníci kontaktováni nebyli. Výsledek kontroly byl negativní. K tomu podala paní Romana nesouhlasné stanovisko, s odůvodněním, že nebyla dána možnost vyjádřit se i těm, kteří byli ochotni mluvit

a v dané době byli ještě zaměstnanci. V poměrně krátké době totiž mnoho zaměstnanců ukončilo pracovní poměr a nastoupili na pracovní neschopnost, někteří jsou v péči lékařů stále. Sama paní Romana trpěla v důsledku šikany zdravotními problémy, jako jsou bolesti hlavy, bolesti břicha, byly jí předepsány léky na uklidnění.

Na konec paní Romana kontaktovala přímo primátora města Liberec, který přislíbil, že věc osobně prošetří. Byl upozorněn na fakt, že pracovníci se pravděpodobně budou bát mluvit, jelikož řada z nich ze strachu o své místo ředitelce donáší. Primátor tomu však nevěřil a jeho šetření nepřineslo žádné výsledky. Jako poslední možnost byla ze strany zřizovatele navržena supervize. Paní Romana má sama supervizní trénink a ví, jakým způsobem a za jakých okolností má supervize probíhat. V případech bossingu není supervize vhodným řešením. Tato supervize byla navíc více než nestandardní. Probíhala v prostředí, které bylo pro účastníky nepříjemné, stísněné, tmavé. Účastníkům nebyla dána možnost zvolit si pro ně vyhovující čas. Zúčastnit se mohl jen omezený počet účastníků, který údajně vybrala supervizor. Nehledě na nepřiměřenou platbu za supervizi. Kladené otázky se týkaly pouze skutečností, zda paní Romana trvá na své stížnosti, zda by dokázala ředitelce odpustit, zda by jí podala ruku a co by mohla ředitelka udělat, aby zůstala na své pozici. Supervizor se vůbec nesnažil zjistit pohled obou stran na danou situaci, její vysvětlení a podobně. Sezení se celkově nejevilo jako supervize.

Zaměstnavatel nakonec prohlásil, že pokud nemá podloženo, že se jedná o šikanu nemůže nic dělat. Paní Romana se tak ocitla ve slepé uličce, jelikož všechny orgány, které by měly být činné v této věci odmítají pomoc s odůvodněním, že nemají žádnou pravomoc.

Je tedy právní ochrana v našem státě dostatečná? Skutečně potřebuje zaměstnavatel mít někým potvrzeno, že se jedná o šikanu, aby mohl zasáhnout? Je pravdou, že Inspektorát práce nemusí reagovat na podněty občanů a využil všech svých prostředků k ověření skutečností? Pomohly by změny ve stávajících zákonech nebo se jedná o osobní selhání a pochybení jednotlivých pracovníků, které změna zákona neovlivní? Opravdu je soudní cesta jediná, aby se člověk domohl svých práv? Nalezení odpovědí na tyto i další otázky související s problematikou vztahových patologií na pracovišti není jednoduché a určitě by vydalo na více než jednu bakalářskou práci. Přesto je s ohledem na oběti nezbytné hledat možnosti a řešení této problematiky.



V rámci objektivnosti bylo osloveno všech 9 zaměstnanců kanceláře Veřejného ochránce práv, kteří jsou zaměstnání na oddělení rovného zacházení, a dále 59 inspektorů práce ze všech oblastních inspektorátů v rámci České republiky. Dotazovaným byla na jejich pracovní adresu zaslána e-mailová zpráva s žádostí o spolupráci. Znění e-mailové zprávy je uvedeno v příloze této práce. S ohledem na ochranu osobních údajů netýkaly se dotazy konkrétního případu paní Mikulčíkové, jelikož by z důvodu zachování mlčenlivosti, konkrétní údaje sdělit odmítli. Respondenti byli požádáni o odpověď na celkem 6 otázek souvisejících s výkonem jejich zaměstnání, současnou právní úpravou problematiky vztahových patologií na pracovišti a jejich názory na efektivnost případných změn v zákonech platných v České republice.

Přesné znění otázek bylo: Jste spokojeni s tím, jak náš stát (ČR) chrání své občany před psychickým násilím? S cca kolika případy psychického násilí jste se osobně v rámci své práce setkali? Jak postupujete v případech stížností na šikanu? - I bez zjevného diskriminačního důvodu? Co říkáte tomu, že je (a to i podle některých právníků) takzvaný antidiskriminační zákon v tom, jak upřednostňuje pouze některé vybrané skupiny, vlastně diskriminačním? Domníváte se, že zaměření se na některé další prvky nátlaku a násilí na pracovišti, například posttraumatické stresové poruchy, posttraumatické zahořklosti, strainingu a tak podobně a jejich zavedení do seznamu nemocí z povolání by změnilo či zefektivnilo možnosti přístupu dozorových orgánů státu k řešení psychologického násilí na pracovištích? Jaký je Váš pohled na možnost přijetí takzvaného antimobbingového zákona, který v některých státech Evropské unie i mimo ni již existuje?

Na dotazy reagovalo 5 inspektorů, kteří však uvedli, že zaměření jejich kontrol se týká převážně technického zázemí. Dále 4 inspektoři odmítli reagovat s tím, že jim bylo nadřízeným orgánem, Státním úřadem inspekce práce, sděleno, že odpověď poskytne sám. Dne 8. 2. 2017 byla doručena zpráva Ing. Jiřího Macíčka, náměstka generálního inspektora. V krátké zprávě pan náměstek požádal, aby dotazy směřované k právním názorům byly směřovány přímo na Státní úřad inspekce práce a nebyly jimi zatěžovány oblastní inspektoráty. Odpovědi na položené otázky byly ke zprávě připojeny jako samostatný dopis. Úplné znění odpovědi je přílohou této práce. Ve zkratce však lze shrnout, že odezva Státního úřadu inspekce práce je velmi povrchní. Nezahrnuje žádné konkrétní odpovědi. Odkazuje na teoretickou aplikaci zákonů. Z velké části odkazuje na

roční závěrečnou zprávu. Důvod proč nadřízený orgán neumožnil jednotlivým inspektorům vyjádřit své osobní názory k této problematice lze pouze odhadovat, což není úkolem této práce.

Dne 13. 2. 2017 byla doručena také odpověď z kanceláře Veřejného ochránce práv. I zde přišla pouze jedna odpověď za všechny zaměstnance z oddělení rovného zacházení. Odpovídala řadová zaměstnankyně, Mgr. Iva Palkovská, otázky s tazatelkou několikrát konzultovala, aby přesně pochopila jejich obsah. Úplně znění odpovědí je rovněž uvedeno v příloze.

Mgr. Palkovská uvedla, že právní řád České republiky nabízí řadu nástrojů k řešení problematiky šikany na pracovišti. Kancelář Veřejného ochránce práv si je však vědoma, že v praxi jsou značné problémy v uplatňování těchto práv. Častým důvodem je nedostatečné prošetření inspektorátem práce, ne příliš velká vnímavost inspektorátů vůči šikaně a nízká efektivnost kontrol.

Veřejná ochránkyně práv obdrží každoročně desítky stížností na šikanu na pracovišti, řádově do 50 stížností. Možnosti řešení má ale omezené. Hlavní pomocí, kterou může poskytnout je metodická pomoc, případně pomoc při sepisování a podávání žalob. Případně může prověřovat pouze postup inspektorátu práce a vydat závěrečné stanovisko. Nemá právo měnit postup inspektorátu práce, pouze navrhopat opatření k nápravě.

Co se týče změn zákonů, zejména seznamu nemocí z povolání a přijetí antimobbingového zákona, ponechává Mgr. Palkovská tuto diskusi odborníkům. Osobně si však není jistá efektivitou. Větší přínos spatřuje ve zvýšení osvěty zaměstnavatelů i zaměstnanců a zefektivnění kontrol orgánů inspekce práce.

Nelze než souhlasit, že pokud nebudou zaměstnavatelé zcela dodržovat své povinnosti řádně prošetřovat stížnosti svých zaměstnanců, inspektoráty a inspektoři se nebudou věnovat citlivěji a důsledněji všem podnětům ve věcech šikany a zejména nebudou k jednotlivým případům přistupovat individuálně a s vlastním úsudkem, mohou se veškeré snahy o změny a úpravy zákonů minout účinkem.

## ZÁVĚR

Jak již název bakalářské práce napovídá, nebylo jejím cílem pouze obeznámit čtenáře se základními pojmy jako jsou patologické jevy, agrese, šikana a násilí na pracovišti, včetně poměrně nových pojmů mobbing, bossing, staffing či těmi nejnovějšími s předponou „kyber“, ale také se zaměřit na možnosti obrany, které oběť těchto doslova nebezpečných jevů novodobé společnosti má.

Dle našich současným právních předpisů by měl člověk v zaměstnání strávit zhruba polovinu svého života. Proto je problematika násilí na pracovišti stále více naléhavým tématem, bohužel v povědomí široké veřejnosti je stále jen okrajově.

Většina lidí hledá zaměstnání v oboru, o kterém předpokládají, že je bude bavit a zajímat nejlépe až do důchodového věku. Ti zodpovědnější kladou nemalý důraz na zaměstnavatele, pro kterého se rozhodnou pracovat. Často si prověřují jeho reference mezi lidmi, požadují jistou stabilitu a zázemí. Málokdo se však při hledání zaměstnání zaměří na vztahy mezi zaměstnanci dané firmy, na ovzduší, které mezi nimi panuje, nezjišťuje si jejich spokojenost či další skutečnosti, které by mu naznačili případně vztahové problémy na pracovišti.

Na druhou stranu v dnešní hektické době, kdy lze konstatovat, že je o práci nouze, zejména v oblastech s mírou nezaměstnanosti kolem 10 %, je pro jedince nejpodstatnější mít práci a ostatní je podřadné. Tato situace je téměř živnou půdou pro vznik násilí či šikany na pracovišti. Jen minimum zaměstnanců neslyšelo osobně nebo u někoho z okolí věty typu: „Nelíbí se ti to? Tak běž! Za dveřmi čekají další, kteří budou za práci vděční!“ Člověk existenčně na práci závislý pak raději polkne některá příkoří, než aby je aktivně řešil. Tato situace se netýká jen přímých obětí mobbingu, bossingu či jiných forem násilí na pracovišti, ale i spolupracovníků, kteří by mohli vystoupit na jejich obranu.

S ohledem na aktuálnost lze v odborných, ale dnes již i běžných městských knihovnách nalézt velký počet odborných knih zaměřených na téma mobbingu a násilí na pracovišti. Naprostá většina je však zaměřena pouze na definice jevu, oběti a pachatele. Popisují jednotlivé fáze, uvádí kazuistiky jednotlivých případů, které se ve větší či menší míře dostali na veřejnost. Pouze zlomek publikací se na problematiku vztahových

patologií dívá komplexně včetně shrnutí možností řešení, které poskytuje naše právní úprava.

I když právní systém České republiky nabízí určitá řešení, ve své podstatě se jedná vždy jen o represivní opatření, které osobní situaci oběti příliš neovlivní. Pokud již oběť z důvodu mobbingu přijde o zaměstnání, trpí posttraumatickou duševní poruchou a podobně, příliš její situaci a stav neovlivní fakt, že pachatel byl propuštěn ze zaměstnání, byl potrestán odnětím svobody a podobně. V těchto případech už není pomocí ani finanční náhrada újmy, jelikož oběť je dlouhodobě, ne-li trvale vyřazena z běžného života.

Dle statistik jen zlomek případů násilí a šikany na pracovišti je ohlášeno a řešeno. Jednou z příčin může být neznalost a nízká informovanost zaměstnavatelů, kteří sami neví, jak mají v takovýchto případech postupovat, co je jejich pravomocí a povinností a snaží se případy zahladit, nebo je přehlíží. Zde by však mělo být konstatováno, že neznalost zákona neomlouvá. Pokud oběť „nepochodí“ u zaměstnavatele, často nevidí smysl v tom žádat o pomoc jinde. V některých případech se pokouší hledat podporu u inspektorátů práce, mnohdy však ani tam neuspějí, jelikož prokázat násilí na pracovišti je na oběti. Pouze v minimu případů budou k dohledání písemné či jiné podklady, které by tvrzení oběti podpořili. A jen velice malý počet spolupracovníků bude ochotno svědčit, ať již ze strachu o svou osobu, o svou práci či svou pověst. Tato skutečnost by však neměla omlouvat nečinnost, nezájem nebo neochotu orgánů inspekce práce a jejich zaměstnanců.

V případech obětí diskriminace je pomoc Veřejné ochránkyně práv zajisté záslužná, má moc situaci postiženého napravit, změnit. Může provádět situační testování. V záležitostech násilí na pracovišti jsou však možnosti řešení ombudsmana značně omezené, lze je označit za nulové. Jedinou pomocí, kterou může těmto obětem nabídnout, je zprostředkování bezplatné právní pomoci. Dále pak informace a metodiku, kterou oběť jako pomoc bude jen zřídka považovat za řešení své situace.

Téměř všechny způsoby právní ochrany jsou v bakalářské práci zevrubně popsány. Přesto se jako nejúčinnější zbraň proti násilí na pracovišti jeví prevence. Není reálné, aby konflikty z pracoviště zmizely úplně. Ke konfliktům dochází nejen v zaměstnání, ale

všude, kde se sejdou dva a více lidí, výjimkou nejsou rodinná setkání, školní prostředí ani přátelské kolektivy. Konflikty patří k lidské společnosti odjakživa, povzneseně by se dalo říci, že neshody pohánají lidstvo kupředu. Střety a třenice v názorech nevymizí. Podstatou však je jejich krátkodobost a konstruktivnost. Prevencí proto není myšleno vymazání veškerých konfliktů mezi lidmi, ale zabránění jejich přerůstání v patologické jevy, které mají negativní dopad na jedince.

Základem prevence je informovanost. V tom souhlasím s Veřejnou ochránkyní práv, že je nezbytné zvyšovat povědomí široké veřejnosti o tom, co je běžný konflikt a co již nelze ve společnosti tolerovat, co mohou lidé udělat sami, nebýt slepí a hluchí k problémům ostatních. Dobrou možností jsou i besedy a kurzy v rámci škol. Je však také nutné rozšiřovat vzdělání odborníků, kteří s touto problematikou přichází do kontaktu v rámci své práce, tím je myšleno zejména na soudce, právníky, učitele, sociální pracovníky, personalisty, zdravotníky a mnohé další profese. A v neposlední řadě důsledné dodržování současných právních předpisů. Za úvahu zajisté stojí také úprava právních předpisů, vedoucí k zjednodušení a zefektivnění kontrol a zpřísnění postihů. Přijetí antimobbingového zákona by rovněž mohlo být přínosné. Problémem však zůstává skutečnost, že i nové zákonné předpisy budou prováděny lidmi, kteří mohou být omylní, lhostejní či nedbalí a účinnost změn bude nepatrná.

Cílem této bakalářské práce nebylo najít řešení problematiky vztahových patologií na pracovišti, je zřejmé, že k jejich potlačení je třeba snad i desítek let. Tato práce si kladla za cíl shrnout a předložit základní možnosti jak s násilím, šikanou a dalšími nebezpečnými jevy bojovat a současně upozornit na rozpory mezi teorií a praxí v rámci právního systému České republiky. Věřím, že svůj cíl splnila a může se stát oporou zaměstnavatelům, zaměstnancům, ale také například sociálním pracovníkům, kteří mají v náplni práce poradenství.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

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

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

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

KRATZ, H.-J., 2005. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-127-5.

ŘÍČAN, P. a JANOŠOVÁ, P., 2010. *Jak na šikanu*. Praha: Grada. Pro rodiče. ISBN 978-80-247-2991-6.

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

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

ŽIŽEK, S., 2013. *Násilí*. Praha: Rybka. ISBN 978-80-87067-22-2.

### Seznam použitých legislativních zdrojů

Ústavní zákon č. 1 ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky. In: Sbíрка zákonů České republiky. 1993. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>

Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. In: sbírka zákonů České republiky. 2006, částka 84. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 40 ze dne 8. ledna 2009, trestní zákoník. In: Sbírka zákonů České republiky. 2009, částka 11. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

Zákon č. 45 ze dne 30. ledna 2013, o obětech trestných činů. In: Sbírka zákonů České republiky. 2013, částka 20. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-45>

Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: Sbírka zákonů České republiky. 2009, částka 58. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 251 ze dne 3. května 2005, o inspekci práce. In: Sbírka zákonů České republiky. 2005, částka 94. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-251>

Zákon č. 349 ze dne 8. prosince 1999, o Veřejném ochránci práv. In: Sbírka zákonů České republiky. 1999, částka 111. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-349>

Usnesení č. 2 ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky. In: Sbírka zákonů české republiky. 1993. dostupné také z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

### **Seznam použitých internetových zdrojů**

VAŠKO, J. *Sexuální obtěžování a jeho postih*. [online]. © 1999-2017 [cit. 2017-01-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sexualni-obtezovani-a-jeho-postih-36540.html>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci práce za rok 2015*. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné z: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-ff052a3c86273e3ed0bcaab9504b0042/rocní-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-provedenych-inspekci-prace-v-roce-2015.pdf)

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Pomoc obětem diskriminace*. [online]. [cit. 2017-01-29]. Dostupné z: <http://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace>

VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV. *Výroční zpráva o ochraně před diskriminací*. [online].  
[cit. 2017-01-29]. Dostupné z: [http://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/  
DISKRIMINACE/Vyrocní\\_zpravy/2015-DIS-vyrocní-zprava.pdf](http://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyrocní_zpravy/2015-DIS-vyrocní-zprava.pdf)

ANTI-MOBBING-FORUM. *Rozhovory – Mgr. Romana Mikulčíková, Liberec*. [online].  
[cit. 2017-02-03]. Dostupné z: <http://www.anti-mobbing-forum.cz/>



seznam příloh

**Příloha A – Emailové dotazování ..... 1**

**Příloha B – Odpověď Veřejného ochránce práv..... 11**

**Příloha C – Odpověď Státního úřadu inspekce práce.....VI**

## **Příloha A – Emailové dotazování**

Dobrý den,

Jmenuji se Petra Holendová a jsem studentkou posledního ročníku Univerzity Jana Amose Komenského v Praze, obor Manažerská studia – řízení lidských zdrojů. Tématem mé bakalářské práce je Ochrana občanů před vztahovou patologií – mobbingem, bossingem, obtěžováním, diskriminací atp. – ze strany stánu. V rámci zpracování tohoto tématu bych Vás ráda požádala o odpověď na pár otázek.

1. Jste spokojeni s tím, jak náš stát (ČR) chrání své občany před psychickým násilím?
2. S cca kolika případy psychického násilí jste se osobně v rámci své práce setkali?
3. Jak postupujete v případech stížností na šikanu? – I bez zjevného diskriminačního důvodu?
4. Co říkáte tomu, že je (a to i podle některých právníků) tzv. antidiskriminační zákon v tom, jak upřednostňuje pouze některé vybrané skupiny, vlastně diskriminačním?
5. Domníváte se, že zaměření se na některé další prvky nátlaku a násilí na pracovišti - např. posttraumatické stresové poruchy (PTSD), posttraumatické zahořklosti (PTED), strainingu atp. a jejich zavedení do seznamu nemocí z povolání by změnilo (zefektivnilo) možnosti přístupu dozorových orgánů státu k řešení psychologického násilí na pracovištích?
6. Jaký je Váš pohled na možnost přijetí tzv. antimobbingového zákona? (Takový v některých státech EU i mimo ni existuje!)

Předem děkuji za Vaši spolupráci a rychlou odpověď.

S pozdravem

Petra Holendová, DiS.

## **Příloha B – Odpověď Veřejného ochránce práv**

Dobrý den,

Za oddělení rovného zacházení Vám níže posílám odpovědi na Vaše otázky. Pokud se budete chtít na cokoli zeptat nebo budete chtít něco doplnit, jsem Vám k dispozici.

S pozdravem

Iva Palkovská

### 1. Jste spokojeni s tím, jak náš stát (ČR) chrání své občany před psychickým násilím?

Obětem šikany, mobbingu, diskriminace nebo jiného psychického násilí v pracovněprávních vztazích nabízí český právní řád několik možností obrany. Zaměstnavatel má obecně povinnost rovného zacházení se zaměstnanci (§ 16 zákoníku práce). Pokud na pracovišti dochází k šikaně, obtěžování (což je jednou z forem diskriminace) nebo jiné diskriminaci, jedná se o porušení povinnosti rovného zacházení.

Primární možností obrany zaměstnance proti nerovnému zacházení (které zahrnuje mj. různé formy šikany a diskriminace) je být podání stížnosti zaměstnavateli (§ 276 odst. 9 zákoníku práce), zaměstnavatel je povinen se touto stížností zabývat a vyřídit ji. V případě, že tak neučiní, dopouští se správního deliktu (viz § 24 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce), za který mu orgány inspekce práce může být uložena pokuta až 400 000 Kč. Porušování povinnosti rovného zacházení zaměstnavatelem mohou kontrolovat a sankcionovat orgány inspekce práce (§ 24 zákona o inspekci práce), horní hranice pokuty je stanovena na 1 000 000 Kč. Podat podnět inspekci práce může každý zaměstnanec, inspekce práce zváží, zda u zaměstnavatele provede kontrolu nebo přímo zahájí se zaměstnavatelem správní řízení, které může vést k uložení pokuty zaměstnavateli.

Pokud se zaměstnanec chce domoci omluvy, náhrady škody, která mu v důsledku šikany na pracovišti vznikla, nebo náhrady nemajetkové újmy, může podat vůči zaměstnavateli žalobu. Je-li důvodem šikany některý z diskriminačních důvodů, může podat antidiskriminační žalobu. Pokud se jedná o jiný důvod, je možné podat žalobu na ochranu osobnosti.

Právní řád tedy obětem psychického násilí v pracovněprávních vztazích dává řadu nástrojů pro obranu. V praktické rovině se ale setkáváme problémy, které mají lidé při uplatňování těchto svých práv. Orgány inspekce práce stížnosti na šikanu na pracovišti ne vždy dostatečně prošetřují, namísto by bylo zvýšení senzitivity inspektorátů práce vůči šikaně a zvýšení

efektivitu prováděných kontrol. V tomto směru ochránkyně dlouhodobě komunikuje se Státním úřadem inspekce práce a snaží se dosáhnout zefektivnění postupu inspektorátů práce.

Co se týče výše zmíněných žalob, ty jsou plně v kompetenci šikanou dotčeného jedince, nejsou tedy tak časté jako podněty inspekci práce, ale samozřejmě se část osob brání i tímto způsobem.

## 2. S cca kolika případy psychického násilí jste se osobně v rámci své práce setkali?

Tyto případy je obtížné přesněji spočítat, nicméně s podněty, v nichž podatel podnětu nějakou formu psychického násilí na pracovišti namítá, se ochránkyně setkává pravidelně, ročně je jich několik desítek, zpravidla do 50. Podle našich informací dostávají inspektoráty práce podnětů na šikanu více.

## 3. Jak postupujete v případech stížností na šikanu? – I bez zjevného diskriminačního důvodu?

Podle zákona o veřejném ochránci práv je působnost veřejné ochránkyně práv vymezena tak, že působí k ochraně občanů před jednáním úřadů a dalších institucí státní správy, pokud by postupovaly v rozporu s právem nebo porušovaly principy právního státu, dobré správy, jakož i před jejich nečinností. Ochránkyně je tedy oprávněna prošetřovat činnost správních úřadů, mimo jiné orgánů inspekce práce. Ochránkyně obecně není oprávněna šetřit činnost soukromoprávních subjektů, například zaměstnavatelů, s výjimkou namítané diskriminace. Působnost ochránkyně v oblasti diskriminace spočívá v tom, že může oběti diskriminace poskytnout metodickou pomoc při podávání antidiskriminační žaloby. V rámci poskytování metodické pomoci může posoudit postup zaměstnavatele a požádat jej o vyjádření k věci, aby mohla zhodnotit, zda se v konkrétním případě o diskriminaci skutečně jedná nebo ne a zda na základě tohoto zjištění doporučuje oběti podat antidiskriminační žalobu k soudu. Nicméně zaměstnavatel není povinen ochránkyni poskytnout součinnost ani s ní jinak komunikovat.

Postup při šetření šikany na pracovišti je tedy odlišný v případech, kdy je šikana zároveň diskriminací, a v případech, kdy se jedná o šikanu bez diskriminačního důvodu. V oblasti diskriminace tedy ochránkyně může oslovit zaměstnavatele s žádostí o vyjádření a na základě toho, co vyplývá z vyjádření zaměstnavatele a osoby, která se na ochránkyni obrátila, vydá zprávu o zjištění nebo nezjištění diskriminace.

Pokud se jedná o stížnost na šikanu bez diskriminačního důvodu, omezuje se šetření ochránkyně pouze na prověření postupu orgánů inspekce práce. Závěrem šetření orgánů inspekce práce je zpráva o šetření. Shledá-li ochránkyně v postupu inspekce práce pochybení, vyzve příslušný

orgán k vyjádření. Pokud inspekce práce neprovede žádná nebo provede nedostatečná opatření k nápravě, vydá ochránkyně závěrečné stanovisko spolu s návrhem konkrétního opatření k nápravě.

4. Co říkáte tomu, že je (a to i podle některých právníků) tzv. antidiskriminační zákon v tom, jak upřednostňuje pouze některé vybrané skupiny, vlastně diskriminačním?

České antidiskriminační právo vychází především ze směrnic Evropské unie, poskytuje tedy ochranu těm skupinám osob, které jsou nositeli některého diskriminačního znaku obsaženého v naše antidiskriminačním zákoně. Smyslem toho, proč jsou chráněny zrovna tyto diskriminační důvody, je skutečnost, že je chránit lidskou důstojnost a zakázat neodůvodněné rozlišování z uvedených diskriminačních důvodů. Tyto důvody jsou vnímány jako nejsilnější a méně příznivé zacházení na základě těchto důvodů je považováno za způsobilé významně zasáhnout do důstojnosti jednotlivce.

Zásada rovného zacházení obsažená v zákoníku práce není omezena na důvody podle antidiskriminačního zákona, zakazuje obecně nerovné zacházení z jakéhokoli důvodu.

5. Domníváte se, že zaměření se na některé další prvky nátlaku a násilí na pracovišti - např. posttraumatické stresové poruchy (PTSD), posttraumatické zahořklosti (PTED), strainingu atp. a jejich zavedení do seznamu nemocí z povolání by změnilo (zefektivnilo) možnosti přístupu dozorových orgánů státu k řešení psychologického násilí na pracovištích?

V případě těchto psychických poruch by bylo velmi problematické prokázat jejich spojitost s konkrétní situací na pracovišti. Bylo by nutné jednat prokázat, že na pracovišti skutečně docházelo k nezákonnému jednání, a že toto jednání je příčinou té konkrétní nemoci či poruchy. Vzhledem k tomu, že psychické nemoci mohou mít celou řadu příčin, k jejich vzniku či rozvoji mohou přispět rozličné situace z pracovního či osobního života a bude se pravděpodobně většinou jednat o souhrn různých okolností a situací, nebude tak možné ve většině případů jednoznačně psychickou poruchu konkrétního člověka přičítat situaci na pracovišti. U nemocí z povolání fyzického charakteru je jejich prokázání a stanovení příčinné souvislosti s vykonávanou prací podstatně jednodušší. Je tak otázkou, zda by zavedení psychických nemocí do seznamu nemocí z povolání v praxi mělo nějaký pozitivní efekt.

6. Jaký je Váš pohled na možnost přijetí tzv. antimobbingového zákona? (Takový v některých státech EU i mimo ní existuje!)

Přijetí antimobbingového zákona je věcí odborné diskuze. Podle názoru a zkušeností ochránkyň by bylo spíše než přijetí zvláštního zákona namíste zpřesnit právní úpravu v zákoníku práce, aby výslovně zakazovala šikanu, a zlepšit vymáhání již existujících práv – zaměstnavatelé mnohdy neberou příliš vážně stížnosti zaměstnanců a nevyřizují je odpovídajícím způsobem. Zde by však pomohla spíše osvěta, přijetí zvláštního zákona by totiž samo o sobě nemuselo nic vyřešit, pokud by se zaměstnavatelé nenaučili s ním řádně pracovat a pokud by orgány inspekce práce efektivně nekontrolovaly dodržování povinností z něj plynoucích. Osvěta by pomohla i samotným obětem psychického násilí na pracovišti, které často neví, jaká mají práva, jak mohou svůj problém řešit a na koho se obrátit.

## Příloha C – Odpověď Státního úřadu inspekce práce



STÁTNÍ ÚŘAD  
INSPEKCE PRÁCE

Kolářská 451/13

746 01 Opava

Tel.: +420 950 179 101

fax: +420 553 626 672

www.suip.cz

e-mail: opava@suip.cz

Vážená paní Holendová,

k Vámi položeným dotazům, které jste mi zaslala prostřednictvím e-mailu dne 7. 2. 2017, Vám sděluji následující informace.

Státní úřad inspekce práce, respektive jednotlivé oblastní inspektoráty práce, kontrolují v rámci své zákonné působnosti mimo jiné dodržování povinností ze strany zaměstnavatelů vůči zaměstnancům v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Mezi jednu z povinností zaměstnavatelů patří v souladu se základními pracovněprávními zásadami rovněž povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a to konkrétně co se týče jejich pracovních podmínek, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (ust. S 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“)). V pracovněprávních vztazích je rovněž zakázána jakákoliv diskriminace (ust. S 16 odst. 2 zákoníku práce), přičemž v tomto odkazuje zákoník práce na komplexní právní úpravu týkající se rovného zacházení a diskriminace obsaženou v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). V přijatém antidiskriminačním zákoně byly zapracovány směrnice Evropského společenství, a to plně v souladu s Listinou základních práv a svobod a mezinárodními smlouvami, jimiž je Česká republika vázána.

V kontextu tohoto je nutno poznamenat, že současná pracovněprávní úprava nezná a neupravuje pojmy „šikana“, „mobbing“, „bossing“, psychické násilí, případně další pojmy, kterými jsou označovány jiné formy šikany na pracovišti. Tato označení jsou užívána spíše v sociologii, psychologii práce nebo personalistice. Antidiskriminační zákon přinesl především definici pojmů přímá diskriminace a nepřímá diskriminace, a pojmů souvisejících (obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci). Vzhledem ke kontrolní působnosti orgánů inspekce práce je potřeba vždy posuzovat každý případ individuálně a hodnotit, zda v konkrétním případě dochází ze strany zaměstnavatele

prokazatelně k jednání, které je v rozporu s povinnostmi uloženými zaměstnavateli pracovněprávními předpisy.

Orgány inspekce práce obdrží ročně přibližně 8 000 podnětů ke kontrole, kdy z tohoto počtu řádově 300 podnětů poukazuje na možná porušení pracovněprávních předpisů právě v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. Podněty v těchto případech přicházejí nejčastěji právě ze strany dotčených zaměstnanců. Již samotné vyhodnocování obdržených podnětů ze strany oblastních inspektorátů práce je samo o sobě poměrně náročné, neboť podatelé podnětů je často jako nerovné zacházení nebo diskriminace označováno jednání, které pod tyto pojmy podřadit nelze. Také zde hraje roli subjektivní vnímání podatele podnětu, kdy každý jednotlivec může určité jednání vnímat jinak intenzivně a může na něj mít různý dopad.

Kontroly zaměřené na danou oblast jsou pak prováděny především s využitím obdržených podnětů. Inspektor je však vždy povinen zachovávat mlčenlivost nejen ohledně totožnosti podatele podnětu, ale rovněž o samotné skutečnosti, že je kontrola prováděna na základě obdrženého podnětu. Za účelem prokázání porušování pracovněprávních předpisů v této oblasti pak inspektor ve většině případů využívá svého oprávnění dotazovat se zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele bez přítomnosti dalších fyzických osob, neboť v těchto případech zpravidla neexistují o porušování pracovněprávních předpisů žádné listinné doklady, na základě nichž by bylo možné zjistit skutečný stav věci. Za takovýchto podmínek je pak z pohledu inspektora poměrně složité vést kontrolu účelně. Proto inspektoři často přistupují k informování podatelů podnětů o možnosti zbavit inspektora zákonné povinnosti mlčenlivosti, kdy se inspektor může cíleně dotazovat jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců na pracovišti konkrétně na skutečnosti týkající se pracovněprávního vztahu dotčeného zaměstnance. I v těchto případech se však bohužel inspektoři často dostávají do důkazní nouze, neboť se velmi často setkávají s tím, že další zaměstnanci nechtějí poskytnout jakékoli relevantní informace z obavy před možnými „postihy“ ze strany zaměstnavatele (toto je samozřejmě velmi citlivé téma i ve vztahu k samotnému podateli podnětu a zbavení inspektora povinnosti mlčenlivosti především v situaci, kdy je podatel podnětu u zaměstnavatele stále zaměstnán).

Orgány inspekce práce provádějí kontroly z moci úřední, které mají primárně preventivně a případně represivně působit na zaměstnavatele. Zaměstnanec má pak samozřejmě také možnost obrátit se na soud s žalobou dle antidiskriminačního zákona. Inspektoři oblastních



inspektorátů práce se vždy zabývají veškerými obdržnými podněty ke kontrole, poskytnou podatelí základní informace o dané problematice v rámci bezúplatného pracovněprávního poradenství a v indikovaných případech provedou u konkrétního zaměstnavatele kontrolu. Pokud je při kontrole případně zjištěno porušení pracovněprávních předpisů na straně zaměstnavatele, může být ze strany oblastního inspektorátu práce uloženo zaměstnavateli opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, v případě, že jde o jednání, které naplňuje některou ze skutkových podstat správního deliktu nebo přestupku, je možné zaměstnavateli uložit v následném správním řízení peněžitou sankci. Vždy je však primárně na místě, aby se zaměstnanec pokusil vzniklou situaci řešit se svým nadřízeným, nebo přímo se zaměstnavatelem (s ohledem na právní formu zaměstnavatele také případně na nadřízený orgán, např. zřizovatele příspěvkových organizací) nebo se obrátil se stížností nad odborovou organizací, pokud u zaměstnavatele působí.

Státní úřad inspekce práce spolupracuje v dané oblasti rovněž na poli dané problematiky s Kanceláří Veřejné ochránkyně práv a s neziskovými organizacemi působícími na poli dané problematiky, a zapojuje se také jako partner do tematicky zaměřených projektů.

Konkrétní roční výsledky kontrolní činnosti orgánů inspekce práce, tedy rovněž kontrolní činnosti v oblasti dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace, jsou uveřejněny na webových stránkách Státního úřadu inspekce práce v rámci roční souhrnné zprávy o výsledcích kontrolní činnosti ([www.suip.cz](http://www.suip.cz), v sekci Roční zprávy). Zveřejnění výsledků kontrolní činnosti za rok 2016 je předpokládáno v nejbližších měsících.

Ve vztahu k legislativní úpravě dané problematiky je potřeba uvést, že orgány inspekce práce jsou vázány platnou právní úpravou, a to jak z pohledu procesních postupů orgánů inspekce práce při kontrole, tak z pohledu hmotněprávní úpravy povinností zaměstnavatelů dané pracovněprávními předpisy. Ačkoli kontroly v dané oblasti patří z pohledu inspektorů mezi jedny z nejnáročnějších, jak po stránce časové, tak po stránce důkazní, nelze blíže předjímat, jaké konkrétní dopady by měly případné legislativní změny spočívající ať už v přijetí samostatné komplexní právní úpravy (tzv. antimobbingový zákon) nebo v novelizaci pracovněprávních a souvisejících předpisů, případně antidiskriminačního zákona, a to jak na případné povinnosti zaměstnavatelů a případnou kontrolu jejich dodržování, tak na možné závazky zaměstnavatelů v občanskoprávní rovině. Stejně tak nelze hodnotit nebo předjímat samotný věcný obsah možných legislativních úprav, a to ani v kontextu již existujících evropských legislativ, neboť je potřeba respektovat odlišnosti jednotlivých národních právních

úprav jako celků (a v tomto rámci pak případnou existenci antimobbingového zákona) a rovněž pak respektovat průběh případného legislativního procesu.

S pozdravem



g. Jiří Macíček



náměstek generálního inspektora

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Petra Holendová, DiS.**

**Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: kombinované**

**Název práce: Ochrana občanů před vztahovou patologií – mobbingem, bossingem, obtěžováním, diskriminací atp. – ze strany státu**

**Rok: 2017**

**Počet stran textu bez příloh: 46**

**Celkový počet stran příloh: 9**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 9**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 5**

**Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo**