

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM**

2018-2021

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Denisa Turynová**

**Šikana na pracovišti – mobbing, bossing**

Praha 2021

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jana Neusarová Ph.D.

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR COMBINED STUDIES**

2018-2021

**BACHELOR THESIS**

**Denisa Turynová**

**Bullying at work – mobbing, bossing**

Prague 2021

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Mgr. Jana Neusarová Ph.D.

### **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 21.2.2021

Jméno autorky Denisa Turynová

## **Poděkování**

Děkuji vedoucí práce Mgr. Janě Neusarové, Ph.D., za připomínky, cenné rady a metodické vedení.

## **Anotace**

Bakalářská práce je zaměřena na šikanu na pracovišti konkrétně na mobbing a bossing. Teoretická část je zaměřená na vysvětlení základních pojmů, fází mobbingu a bossingu, jejich příčin a důsledků a na šikanu v právním řádu ČR. Praktická část je věnována dotazníkovému šetření a analýze získaných dat.

## **Klíčová slova**

Agresor, bossing, mobbing, oběť, prevence, řešení, šikana.

## **Annotation**

Bachelor thesis focus on bullying at workplace concretely at mobbing and bossing. Theoretical part explains the base terms, phases of mobbing and bossing, its causes and consequences and finally at bullying in the Czech Republic legal order. The practical part is focused to the questionnaire survey and analysis of the obtained dates.

## **Keywords**

Aggresor, bossing, bullying, mobbing, prevention, solution, victim.

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>11</b>
<b>1    PROBLÉM ŠIKANY.....</b>	<b>11</b>
1.1    Terminologie.....	12
1.2    Agresivita a agrese.....	13
<b>2    MOBBING.....</b>	<b>15</b>
2.1    Definice mobbingu .....	15
2.2    Příčiny mobbingu.....	16
2.3    Fáze mobbingu.....	18
2.4    Důsledky mobbingu.....	21
2.5    Pět základních pravidel při obraně proti mobbingu a bossingu.....	22
<b>3    BOSSING.....</b>	<b>26</b>
3.1    Definice bossingu .....	26
3.2    Příčiny bossingu.....	26
3.3    Techniky bossingu .....	28
3.4    Důsledky bossingu.....	29
3.5    Příklad bossingu.....	30
<b>4    ŠIKANA V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR .....</b>	<b>32</b>
<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>40</b>
<b>5    VÝZKUM A JEHO METODIKA.....</b>	<b>40</b>
5.1    Vymezený výzkumný cíl .....	40
5.2    Výzkumná metodika .....	40
5.3    Složení zkoumaného souboru .....	41
5.4    Časová organizace sběru dat.....	41
5.5    Stanovené otázky a hypotézy.....	41
5.6    Vyhodnocení dotazníkového šetření.....	43
5.7    Interpretace výsledků.....	58
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>61</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>63</b>

<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>65</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>67</b>



## ÚVOD

Jako téma bakalářské práce jsem si vybrala šikana na pracovišti a to nejen z důvodu, že je zajímavé, ale také proto, že je přínosné a široce využitelné, protože práce je každodenní součástí života u většiny lidí. A právě proto, že v práci trávíme většinu času našeho života, může nám šikana na pracovišti značně znepríjemnit život.

Šikana na pracovišti je nebezpečná a to nejen tím, že může znepríjemňovat pracovní klima, ale také díky svým následkům, a to jak pro oběť mobbingu, bossingu, tak na místo, kde k tomuto jednání dochází. Na oběť toto jednání také může mít negativní následky po psychické stránce. Oběť trpí nejen v pracovním prostředí, ale také doma a o to víc, pokud se jí ze strany nejbližších nedostává podpory. V nejzazším případě může teror v podobě šikany na pracovišti vyústit až v sebevraždu.

Zejména bossing byl dříve běžně brán jako součást pracovního života, s čímž se musela oběť smířit. To dnes, již ale neplatí a to už jen tím, že pojmy mobbing a bossing existují a spousta lidí ví, co pojmy alespoň znamenají. I dnes se ale najde člověk, který si myslí, že pokud je v pozici šéfa, má tím pádem právo se nad své podřízené povyšovat a jednat s nimi hrubě. Mnoho lidí si dnes již toto jednání nenechá líbit.

Obětí šikany na pracovišti se může stát prakticky kdokoliv, kdo se pohybuje v pracovní oblasti, což platí i u možnosti stát se samotným svědkem šikany na pracovišti. Samotná šikana na pracovišti totiž nepostihuje jen oběť a agresora, ale právě i aktivní či pasivní účastníky samotné šikany na pracovišti a to už jen z důvodu, že se bojí, aby se obětí nestali i oni sami. Šikana na pracovišti se tedy týká nejen osob vyskytujících se na pracovišti, kde šikana probíhá, ale i nejbližších obětí nebo i agresora.

Ne každý konflikt musí být hned také za šikana považován. Konflikty jsou běžnou součástí pracovního života a tím mohou přispět ke konstruktivnímu řešení vzniklého problému. Pokud se však konflikt nevyřeší nebo nevyjasní, může se stát, že toto povede právě k mobbingu nebo bossingu.

Cílem práce je zjistit, v jaké míře se v dnešní době vyskytuje šikana na pracovišti, v jakých pracovních sektorech se s ní nejvíce setkáváme, zda probíhají na pracovišti

semináře či školení zaměřené na šikanu na pracovišti a také hlavně rozšířit povědomí a poskytnout co nejvíce informací o šikaně na pracovišti.

Bakalářská práce bude rozdělena na dvě části, a to praktickou a teoretickou. Kdy tyto dvě části spolu úzce souvisí. Teoretická část bude členěna na čtyři hlavní kapitoly. V první kapitole bude vysvětlen problém samotné šikany, budou vymezeny základní pojmy a bude popsána agresivita a agrese. Druhá kapitola se bude věnovat mobbingu, nejdříve bude pojem vysvětlen a poté budou podkapitoly věnovány příčinám, fázím a důsledkům mobbingu. Poslední kapitola druhé kapitoly bude věnována pěti základním pravidlům při obraně mobbingu nebo bossingu. Třetí kapitola se bude věnovat bossingu, nejdříve bude pojem vysvětlen a poté budou jednotlivé podkapitoly věnovány fázím, příčinám a důsledkům bossingu, v poslední podkapitole pak bude příklad bossingu. Poslední tedy čtvrtá kapitola teoretické části bude věnována šikaně v právním řádu ČR, kde budou citovány paragrafy jednotlivých zákonů o které by se mohla šikana na pracovišti „opřít“ a až v co může samotná šikana na pracovišti vyústit.

Praktická část bude obsahovat výzkum, pro který bylo zvoleno dotazníkové šetření. Cílem šetření bude zjistit, v jaké míře jsou respondenti informováni o šikaně na pracovišti, zda se se šikanou na pracovišti setkali a to ať už z pozice oběti nebo svědka. Dále zjišťuje zda by oběti pomohli, řešili by šikanu na pracovišti právní cestou a zda se domnívají, že náš právní řád poskytuje dostatečnou ochranu šikany na pracovišti, zda je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován a zda na jejich pracovišti probíhají školení či semináře zaměřené na problém šikany na pracovišti.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 PROBLÉM ŠIKANY

Šikana nás může doprovázet celý život. Začíná už od útlého věku a to mezi sourozenci, dále pak může pokračovat ve školce, školách, zaměstnání, na vojně a i v partnerských vztazích. <sup>1</sup> Pojem šikana vznikl z francouzského slova „chicane“, které vyjadřuje například fyzický nebo psychický nátlak, týrání, pronásledování a sužování. <sup>2</sup> „Za šikanu obvykle považujeme takové chování, kdy jeden nebo více jedinců záměrně a zpravidla opakovaně někomu ubližuje, přičemž toto jednání je samoučelné. Samoučelností zde rozumíme, že cílem jednání je toliko ponížit, zesměšnit, potupit oběť, nikoli se jí například pomstít nebo ji jednorázově k čemusi přimět. Mezi šikanujícími a šikanovanými, respektive mezi šikanujícími a šikanovanými, je vždy určitá asymetrie sil. Je důležité zdůraznit, že tento nepoměr se nemusí týkat výhradně sil fyzických, může se projevat na straně agresora například intelektuální převahou, větší mírou zkušeností, odolnější psychikou a podobně.“ <sup>3</sup>

Často je také šikana spojována s dětskými kolektivy, kdy je třeba říci, že k šikaně dochází bez ohledu na věk zúčastněných a to nejen ve školách nebo výchovných zařízeních. Většinou probíhá v kolektivech, kde se jedinci nachází na stejné úrovni. Šikana na pracovišti je zcela odlišná od šikany ve škole či šikany například v armádě, kde se projevuje především přezkušováním nováčků „bažantů“, což spočívá ve všelijakém zneužívání ze strany služebně starších vojáků takzvaných „mazáků“. V České republice byl tento pojem zaveden pražským psychiatrem Petrem Příhodou. Jako první před listopadem 1989, v České republice prolomil tabu existence šikany v tehdejší socialistické armádě, o čemž mnozí věděli, ale její existence se nesměla přiznat. <sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> KOLÁŘ, M. *Bolest Šikanování: Cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách*. 1. Praha: Portál, 2001, s. 17. ISBN 80-7178-513-X.

<sup>2</sup> *Šikana a kyberšikana* [online]. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.zachranny-kruh.cz/>

<sup>3</sup> ZVÍROTSKÝ, M. Šikana kolem nás. *Stop Šikaně* [online]. [cit. 2020-12-03]. Dostupné z: <https://www.stop-sikane.cz/sikana-kolem-nas/>

<sup>4</sup> MLÁDKOVÁ, D. Šikana. *Šikana mezi dětmi a mládeží* [online]. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.ssvp.wz.cz/>

## 1.1 Terminologie

Při šikaně se setkáváme s termíny, které je třeba objasnit a nejčastějšími jsou:

- agresor – se nejčastěji vyznačuje svou touhou získat dominantní pozici, kdy chce ovládnout a kontrolovat druhé, je to také dobrý manipulátor a dokáže snadno skrývat své nedostatky. Má předsudky vůči odlišnostem, kterými jsou například opačné pohlaví či náboženské vyznání.<sup>5</sup>
- oběť – Obětí šikany se nejčastěji stane jedinec, který nějakým způsobem vybočuje z davu například tím, že se projevuje jako nadprůměrný nebo je jiné bary pleti, má nějakou vrozenou tělesnou vadu a je z jiného sociálního a ekonomického prostředí. Takový jedinec pak pro ostatní působí jako hrozba a takoví jedinci jsou do kolektivu neradi přijímáni. Oběť šikany je ve většině případů snadno ovlivnitelná, má malé sebevědomí a nerada se projevuje.<sup>6</sup>

U šikany na pracovišti rozlišujeme několik druhů, některými z nich jsou:

Mobbing - odehrává se především na pracovišti a to mezi dospělými, je skrytý, rafinovaný a dlouhodobý. Jedná se o systematické poškozování, terorizování a šikanování s cílem, aby oběť mobbingu ukončila pracovní vztah.<sup>7</sup>

Bossing – je jednání nadřízeného k podřízenému, které vykazuje znaky šikany. Díky tomu, že nadřízený má vůči svému podřízenému větší pravomoci, může si vedoucí, také tímto způsobem takzvaně vyřizovat účty.<sup>8</sup>

Staffing – jsou to útoky proti jedinci, který je ve vedoucí funkci. Kdy se jeho podřízení snaží o to, aby svého nadřízeného nějakým způsobem zruinovali.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Tamtéž

<sup>6</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie, 1995, s. 20,21. ISBN 80-85186-62-4.

<sup>7</sup> WAGNEROVÁ, I. a kol. *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: Grada, 2011, s. 129 ISBN 978-80-247-3701-0.

<sup>8</sup> JELÍNKOVÁ, P. Když se řekne bossing. *Dobrý Šálek* [online]. 2011 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.dobrysalek.cz>

<sup>9</sup> Druhy šikany. *Mobbing Free Institut* [online]. 2011 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://mobbingfreeinstitut.cz/>

Stalking – nebo-li nebezpečné pronásledování, pod tímto pojmem nalezneme stalking například v trestním zákoníku. Jde o jednání, které spočívá v tom, že někdo někoho dlouhodobě pronásleduje a to tím, že mu vyhrožuje na zdraví, snaží se o vyhledání osobní blízkosti, sleduje ho na každém jeho kroku. Toto jednání však musí být dlouhodobé a v oběti způsobit obavu o své zdraví nebo život anebo blízkých osob.<sup>10</sup>

Sexual Harrasment – jde o sexuální mobbing, ke kterému dochází i mimo pracoviště, zahrnuje také fyzickou složku a zanechává následky na psychice oběti, jedná se o vtípné narážky se sexuální podtextem, sexuálně podbarvené řeči a sexuální návrhy či pokus o znásilnění.<sup>11</sup>

## 1.2 Agresivita a agrese

Agresivita se u lidí obvykle projevuje ve formě vzteku, nenávisti nebo hněvu. Je chápána spíše jako trvalá a neměnitelná. Podle obecného psychologického výkladu se agresivita rozděluje na konstruktivní a destruktivní. Konstruktivní agresivita je vyznačována účelným a přirozeným projevem v lidském chování. Je také důležitá pro vývoj člověka, proto jí bývá přikládána důležitá role při utváření individuální osobnosti. V průběhu života se tento typ agresivity učíme zvládat a využívat. Dá se také označit za agresivitu, která napomáhá rozvíjet si osobnost, aniž by zároveň poškozovala nebo ničila druhé. Základním znakem destruktivní agresivita je touha ubližovat nebo ničit. Značná destruktivní agresivita se v psychologii považuje za psychopatii, což je porucha osobnosti.<sup>12</sup>

Agrese, její teorie má snahu objasnit původce agresivního chování.<sup>13</sup> „*Příčinou agrese může být frustrace – pocity nepřijetí či odmítnutí v minulosti, které vedly k poruchám sebedůvěry a sebeúcty.*“<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Druhy šikany. *Mobbing Free Institut* [online]. 2011 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://mobbingfreeinstitut.cz/>

<sup>12</sup> ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. 2. Praha: Portál, 2004, s.165-166 ISBN 80-7178-931-3.

<sup>13</sup> Tamtéž s. 166

<sup>14</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 32 ISBN 80-86517-34-9.

Dle Lorenze má agrese významnou úlohu pro zachování rodu, a to proto, že si vybírá nejsilnější jedince pro ochranu potomků. Také autoritu pro vedení skupiny. Tím dochází také k uvolnění spontánní agrese.<sup>15</sup>

Existuje více teorií a ty se liší především východisky a hledisky. Žádná však není universální pro celou oblast agrese, teorie se spíše navzájem doplňují a při souhrnu poskytnou odpověď na to, odkud se agrese bere a čím je a zda vůbec může být ovlivňována. Agrese má tři základní koncepce, kterými jsou:

- psychoanalytická teorie agrese (hysterie),
- frustrační teorie agrese (vliv překážky z okolního prostředí),
- lernteoretická koncepce agrese (vliv prostředí na agresi).<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> LORENZ, Konrad. *Takzvané zlo*. 2. Praha: Academia, 2003. s.43-145. ISBN 80-200-1098-X.

<sup>16</sup> ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. 2. Praha: Portál, 2004, s. 166. ISBN 80-7178-931-3.

## 2 MOBBING

### 2.1 Definice mobbingu

Stres na pracovišti je v poslední době velmi často diskutované téma, není to tak dávno, co si pod pojmem mobbing neuměl nikdo z nás skoro nic představit. Během krátké doby si tento pojem však získal velkou pozornost ať už v médiích nebo jako hlavní téma při školení zaměstnanců na pracovišti. Každý z nás tráví v pracovním prostředí většinu část svého života a tak už jen z důvodu prevence je vhodné o tomto pojmu mít nějaké ponětí. Za původce pojmu mobbing se dá dle Beňa považovat Konrad Lorenz a Heinz Leymann.<sup>17</sup>

Konrad Lorenz užíval pojem mobbing, když popisoval teritorialitu zvířat. Kdy přirovnával chování lidí k chování zvířat, které žijí ve smečkách. A to na příkladu, že mobbing vyznačuje to, když do jejich teritoria přijde nějaký vetřelec a oni se ho ze svého teritoria snaží vypudit. „*Analogie s chováním lidského druhu není vůbec náhodná a vzpomeňte si na některé rvačky na vesnických tancovačkách, na kterých se objevili cizí vetřelci.*“<sup>18</sup>

Heinz Leymann zvířata nestudoval, působil jako lékař a psycholog a svou pozornost věnoval především pacientům se vztahovými a komunikačními problémy na pracovišti. Moc dobře však znal práce Lorenze. Díky svým pozorováním mohl konstatovat, že se ve většině případů pracovníci firmy chovali ke svému kolegovi po vzoru „útočící smečky“. Tyto způsoby sám označil jako mobbing, a proto se se určité způsoby chování lidí v pracovních skupinách začali pojmenovávat mobbing.<sup>19</sup>

Leymanova definice mobbingu: „*negativní formy komunikace, které jsou zaměřeny vůči určité osobě (ze strany jedné nebo více jiných osob), velmi často přetrvávající po delší dobu, a kterými je charakterizován také vztah pachatele jeho oběti.*“<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 7 ISBN 80-86517-34-9

<sup>18</sup> Tamtéž s. 7

<sup>19</sup> Tamtéž s. 7-8

<sup>20</sup> Tamtéž s. 9

„Mobbing je nedostatečná schopnost komunikovat, nedostačující osobnost, znevažování a arogance, závist, špatné způsoby chování a jednání s druhými, nejistota .....,dále již si tuto definici smíte doplňovat sami.“<sup>21</sup>

Za mobbing můžeme považovat následující situace:

- Pokud vás či někoho jiného někdo z vašich kolegů pomlouvá, šikanuje, vylučuje z kolektivu, uráží nebo obtěžuje.
- Za mobbing se také považuje manipulace s informacemi, které nutně potřebujete ke své práci a ty vám budou falšovány nebo upírány.

Cílem mobbingu je záměrně někoho poškodit, kdy prvním krokem nejčastěji bývá snaha o to, aby bylo oběti znemožněno vykonávat dobře svou práci. Aby se dalo mluvit o mobbingu, musí se agresorovo chování opakovat delší dobu, musí být pravidelné. Nejedná se o jednorázové konflikty nebo „střety“, kde jsou si oba rovni. Charakteristicky mobbing vystihuje nestejněměrné a nespravedlivé rozložení sil.<sup>22</sup>

Oběť bývá často vystavena takové stresové zátěži, která může vést k nemoci a nebo také k pokusu o sebevraždu.<sup>23</sup> Dle Leymana, bylo zhruba 15% obětí sebevražd vystaveno mobbingu.<sup>24</sup>

## 2.2 Příčiny mobbingu

Příčin, proč mobbing vzniká, je mnoho. Hlavní je však agresor nebo-li mobber. Na pracovišti tvoří špatnou atmosféru především jedinci, kteří se nedokáží přizpůsobit. Mobbera mohou k šikaně vést peníze, strach z konkurence nebo závist, díky jeho chování je pak na pracovišti narušené klima. Oběť má na vzniku mobbingu velmi malé zásluhy.

---

<sup>21</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 8 ISBN 80-86517-34-9

<sup>22</sup> Tamtéž s. 8-9

<sup>23</sup> Tamtéž s.9

<sup>24</sup> Šikana na pracovišti. *Důstojné pracoviště ve veřejné správě* [online]. [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz>



K tomu, aby se mohl mobbing rozvíjet, je potřeba mít na pracovišti příznivé podmínky, které pak umožní psychický nátlak na oběť.<sup>25</sup>

Příčinou vzniku mobbingu může být také chybný styl vedení nadřízeného, který může pocházet ze špatné komunikace a spolupráce s podřízenými. *„Vedoucí nemá hrát roli vychovatele, ale pro vytvoření dobrých vztahů na pracovišti musí umět využívat legitimních prostředků vyplývajících z příslušných předpisů. Bohužel, jezuitská zásada „účel svěť prostředky“ má stále více ospravedlnění. Manažeři jsou navíc za prospěch firmy kladně hodnoceni. Je zcela pochopitelné, že se jim do řešení neutěšených situací na pracovišti nechce. Vedoucí pracovníci tak špatnou komunikaci a prostředí, kde se mobbing rozmohl, buď tolerují, anebo ignorují.“*<sup>26</sup>

Nejčastější příčiny mobbingu jsou:

1. struktura osobnosti mobbovaného, ale také mobbujícího,
2. závist a konkurenční vztahy,
3. nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí,
4. nedostatky ve vnitropodnikových strukturách,
5. firemní kultura s nízkou úrovní etiky,
6. destruktivní zacházení s chybami či omyly
7. strach před ztrátou zaměstnání
8. nízká schopnost vypořádat se s konfliktem
9. podstatné rozdíly v míře, příp. nedostatek tolerance
10. permanentní tlak na zvyšování výkonů a snižování nákladů<sup>27</sup>

---

<sup>25</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou: Mobbing - skrytá hrozba*. 1.Praha: Grada, 2008, s.34-35 ISBN 978-80-247-2474-4.

<sup>26</sup> Tamtéž s. 37

<sup>27</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 59 ISBN 80-86517-34-9

Jako všechno má vždy svá pravidla, u mobbingu tomu není jinak. Má své účastníky, spouštěče a vývojové fáze. Liší se pouze to, jak dlouho mobbing trvá, kdy to je odvíjeno od síly útoku a technikách mobbingu.<sup>28</sup>

## 2.3 Fáze mobbingu

Mobbing je zdlouhavý proces, jak již bylo řečeno. Dělí se na čtyři fáze, to ale neznamená, že každý případ má stejný průběh. A také není nutné přijmout všechny čtyři fáze, protože je možné v prvních třech fázích ukončit stupňování konfliktu.<sup>29</sup>

### 1.fáze: konflikt se neřeší

Začíná celkem nenápadně a nevinně občasnými poznámkami, vtípkami, neomalenostmi a legráckými komentáři ku osobě, která se stane obětí jednoho či více kolegů. Tímto konflikt začíná a pokud se nevyřeší, získají ti „silnější“ převahu. V tu chvíli může mobbing plně vypuknout a tím přejít do další fáze.<sup>30</sup>

*„S konfliktem se setkáváme tam, kde nastane napjatá situace, v níž se dvě na sobě závislé strany důrazně pokoušejí jednat navzájem neslučitelnými způsoby a uvědomují si, že jsou protivníci.“<sup>31</sup>*

Konflikty:

- jsou poruchy, které narušují obvyklý chod práce a způsobí dočasnou dezorientaci
- vyvolávají stres, když nastane konfliktní situace, člověk nemůže být uvolněný, veselý a jednat pod tlakem
- mají sklon k eskalaci, stupňují se a zasahují víc lidí
- nutí k řešení, nejdou je jen tak přežít, je třeba je urovnat<sup>32</sup>

---

<sup>28</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou: Mobbing - skrytá hrozba*. 1. Praha: Grada, 2008, s. 40 ISBN 978-80-247-2474-4.

<sup>29</sup> KRATZ, H.-J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s.22 ISBN 80-7261-127-5.

<sup>30</sup> Tamtéž s. 24-25

<sup>31</sup> Tamtéž s. 25

<sup>32</sup> Tamtéž s. 24-25

## 2.fáze: psychický teror

Pokud se konflikt neřeší konstruktivně, změní se občasné vtípky, neomalenosti a legrácky v cílený psychický teror. Osoba, která teror snáší, se stává obětí, která je zranitelnější a její psychický a fyzický stav se stále zhoršuje. Mění se chování oběti, z komunikativního člověka se stává samotář a uzavře se do sebe. Na pracovišti se dopouští chyb, které pro oběť dříve nebyly běžné. Časem oběti přestanou věřit kolegové a dojdou k závěru, že by se na pracovišti bez oběti odešli a ve výsledku je jim jen přítěží.<sup>33</sup>

Některé mobberovy metody:

- utěšňuje oběť,
- oběti se nedostávají potřebné informace,
- oběť ponižuje a trýzní,
- zpochybňuje profesní a odbornou kvalifikaci oběti,
- oběť je zesměšňována,
- oběti je znemožňováno řádně plnit úkoly,
- názory a rozhodnutí oběti nejsou akceptována,
- oběti je vyhrožováno fyzickým násilím,
- na oběť jsou nastražovány léčky a různé nepříjemnosti,
- oběť dostává rozsáhlé a těžké úkoly, které nelze splnit, aby tak bylo poukázáno na její „neschopnost“<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Tamtéž s.27-28

<sup>34</sup> Tamtéž , s.28-31

### 3.fáze: reakce z vedoucích pozic

Tato fáze začíná hrát mobberům značně do karet, nadřízený si začíná všimnout „chování“ oběti. To však může nastat až po dlouhé době. Někdy se však stane, že na sebe upozorní oběť sama a to z důvodu, že nátlak není schopna a nechce dále snášet a hledá tak zastání u svého nadřízeného. Může také hledat zastání u různých odborů, pokusit se svůj případ zveřejnit. Nadřízení však většinou na situaci nahlíží ze stejné stránky jako mobber.<sup>35</sup>

*„Vedoucí – často za manifestační podpory personalisty a nezřídka také odborů - „rozhodne“, že právě tato oběť je osoba odpovědná za současný neuspokojivý stav na pracovišti.“<sup>36</sup>*

### 4.fáze: vyloučení z kolektivu nebo firmy

Pokud oběť teror vydrží až do této fáze, rozhodne většinou vedoucí pracovník o tom, že by měla pracoviště opustit, v lepším případě bývá přeřazena na jiné pracoviště. Často se však stává, že zaměstnavatel nemá dostatečné důvody, aby dal zaměstnanci výpověď, proto mu bývá naznačeno, aby výpověď podal sám za příslibem kladného pracovního posudku. V případě, že není oběť ochotna výpověď podat, bývá zařazena na druhou kolej, později však na výpověď dohodou přistoupí. Nové zaměstnání si oběť buďto nehledá a to proto, že na ní mobbing zanechal zdravotní následky a pokud si nové zaměstnání hledá, nevěří v úspěch.<sup>37</sup>

Konfliktům se nedá utéct, setkáváme se s nimi ve společnosti, v osobním životě a na pracovišti. Nejčastěji vznikají z důvodu střetu názorů, odlišné představy nebo cílů člověka.<sup>38</sup> Může být i emocionální záležitostí a není třeba ho řešit spontánně, měl by se řešit věcně a s klidnou hlavou.<sup>39</sup>

---

<sup>35</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 46-47 ISBN 80-86517-34-9

<sup>36</sup> Tamtéž s. 46

<sup>37</sup> KRATZ, H.-J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s.33-34 ISBN 80-7261-127-5.

<sup>38</sup> FEHLAU, E.G. *Konflikty v práci*. Praha: Grada, 2003, s.19 ISBN 80-247-0533-8.

<sup>39</sup> MERG, K. KNÖDEL, T. *Jak přežít v práci*. 1. Brno: Computer Press, 2007, s.133 ISBN 978-80-251-1723-1.

## 2.4 Důsledky mobbingu

Člověk může onemocnět v zaměstnání nejenom díky pracovním podmínkám, individuálním faktorům, ale také díky sociálním stresovým faktorům, které intenzivně působí na oběť mobbingu. Jak již bylo výše uvedeno, mobbing má jediný záměr a to psychicky a fyzicky oběť zničit. Každý člověk se dokáže mobbingu postavit jinak, kdy záleží na psychické odolnosti a stavu, a jak dokáže zvládat nátlak a stresové situace. Na to, do jaké míry je schopna oběť nátlaky snášet, hraje také nepostradatelnou roli rodinné zázemí.<sup>40</sup>

Stále platí, že nás psychicky i fyzicky ohrožuje vše, co nás zároveň zraňuje. Proto byl mobbing německými lékaři označen, jako „více hrozivý“, kdy požadovali sestavit programy cílené na odstraňování psychického teroru na pracovišti.<sup>41</sup>

Onemocnění, která jsou vyvolána mobbingem, se nejdříve vyvíjí pomalu. Příznaky jsou však více závažnější a viditelnější:

- celková nevolnost – žaludeční problémy, poruchy spánku bolesti krční páteře a v oblasti ramen, bolesti hlavy,
- poruchy duševní rovnováhy (např. poruchy koncentrace a paměti, depresivní rozlady, pocity nejistoty vedoucí až ke ztrátě sebehodnocení),
- všeobecné stavy úzkosti (např. obava ze ztráty postavení, rezignace vedoucí až k zoufalství, sebevražedné myšlenky a nakonec dokonalá sebevražda),
- projevy závislosti (např. gamblerství, anorexie nebo bulimie, zneužívání léků a alkoholu, zvýšené pití kávy),
- potíže trvale se projevující na klinických obrazech jako např.
  - žaludeční a střevní onemocnění,
  - nádorová onemocnění
  - kardiovaskulární poruchy a poruchy krevního oběhu.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> KRATZ, H.-J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s.34 ISBN 80-7261-127-5.

<sup>41</sup> Tamtéž s. 35

<sup>42</sup> Tamtéž s. 35

Díky poznatkům z Hamburské mobbingové linky, které vycházely z 2100 telefonátů bylo zjištěno, že:

- „31% procent volajících si stěžovalo na psychosomatické potíže, jako deprese, úzkostné stavy a příznaky stresu až po náhlé částečné nebo úplné ohluchnutí a nervová zhroucení,
- 25 % na žaludeční potíže,
- 22 % na poruchy spánku,
- 15 % na bolesti a zatuhlost, od bolestí hlavy až po revmatismus.“<sup>43</sup>

„Lidé, kteří zažili mobbing na vlastní kůži, bývají obvykle takovou křivdou poznamenáni na dlouhé období.“<sup>44</sup>

## 2.5 Pět základních pravidel při obraně proti mobbingu a bossingu

V této podkapitole bude vysvětleno, jaké jsou možnosti při obraně proti mobbingu nebo bossingu a co všechno brát v úvahu při rozhodování při ochraně.

Pravidlo č. 1: Pamatuj, že rozhodnutí „zůstat nebo odejít“ je pokaždé tvá osobní volba

Víte, jak to na vašem pracovišti chodí, vaše práce vás baví, ale vztahy na pracovišti nejsou dobré. Pak máte dvě možnosti.

1. Zůstat a přizpůsobit se prostředí pracoviště.
2. Odejít nezáleží na tom zda bez „boje“ nebo po „bitvě“, ale jednou toto rozhodnutí budete muset udělat.<sup>45</sup>

„Otázkou, zda je lepší zůstat, nebo zda by bylo lepší odejít, si pokládejte v takové firmě či organizaci častěji – bez ohledu na to, zda jste obětí mobbingu (bossingu) či nikoli.“<sup>46</sup>

---

<sup>43</sup> Tamtéž s. 35-36

<sup>44</sup> BEŇO, P. Můj šéf, můj nepřítel?. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 48, ISBN 80-86517-34-9

<sup>45</sup> Tamtéž s. 81

<sup>46</sup> Tamtéž s. 81

Pravidlo č. 2: Nenechávat si to líbit a popadněte „vola za rohy“

Slovo „vola“ používá v tomto pravidle Beňo úmyslně a to proto, že mobber se může změnit v „býka“ až když je mu poskytnuta k dispozici „aréna“.

Druhé pravidlo pomůže spíše u mobbingu, v případě bossingu toto pravidlo moc nepomůže, spíše by mohlo oběti ještě více uškodit. U mobbingu může mít efektivní využití hlavně na jeho počátku, 1. fáze a na začátku 2. fáze, ale ne po tom, co se oběť stává nebo se již stala středem pozornosti všech kolegů.

Jeden nebo třeba i více kolegů si z vás začnou pravidelně utahovat, stanete se terčem posměšků, kanadských žertíků. A přesně v tuto chvíli musíte využít k tomu, abyste se ozvali a nenechali si nic takového líbit. Nemusíte se bát udělat scénu, křičet, bouchat do stolu, stěžovat si vedoucímu. Sice dostanete titul hysterky či hysterika, ale s největší pravděpodobností se obětí mobbingu stane někdo jiný.

Pravidlo č. 3: Sami to nezvládnete – najděte si spojence

Pokud se vám nepodaří odvrátit mobbing v první fázi, nastanou pro vás těžké chvíle a to nejen na pracovišti. Zkouškou projdou nejspíše také i vaše rodinné a osobní vztahy.<sup>47</sup>

*„Na tomto místě je však jistě užitečné vědět, že u většiny konfliktů z mobbingu platí: co mne nezabije, to mne posílí. Často se potom stává, že se oběti s odstupem času – přesto, že někdy zažily těžké trauma, se kterým se vyrovnávali několik měsíců či dokonce let - o celé situaci vyjadřují i pozitivně.“<sup>48</sup>*

Některé oběti mobbingu a to především ty, které se snaží mít dělicí čáru mezi prací a osobním životem, jsou vystaveny rozhodování, zda se vůbec s problémem někomu z rodiny svěřit. Pokud se však rozhodne svěřit se a její rodina nebo přátelé nejsou připraveni reagovat dost citlivě, oběť získá pocit nepochopení anebo odmítnutí. Tím může

---

<sup>47</sup> Tamtéž s. 82

<sup>48</sup> Tamtéž s. 82

ztratit pocit bezpečí, uzavře se ještě více do sebe a tím pádem přestane být v určitých ohledech soudná a objektivní.

Proto se doporučuje hledat si spojence nebo se obrátit na instituce, které se zabývají pomocí obětem mobbingu a bossingu. Dále také navštěvování svépomocných skupin nebo pokud v blízkém okolí žádná taková skupina neexistuje, nebát se jí založit.

Pravidlo č. 4: Ujasněte si, čeho chcete dosáhnout a jakou k tomu zvolíte strategii, ale potom již opravdu neváhejte a „jděte do toho“

Při tomto pravidle byste se naposledy měli zeptat: Mám zůstat nebo odejít? Zvažujete, zda by nebylo lepší přistoupit na dohodu a odejít v míru a do nového, lepšího zaměstnání, než se nadále stávat terčem posměchu, pomluv a urážek. Dokonce se budete třeba muset soudit, což je běh na dlouhou trať. Ale pokud i přes to se rozhodnete bojovat, nebojujete jen za sebe, ale můžete být v budoucnu i příkladem pro člověka, který bude tyto možnosti zvažovat.

Do přípravy by mělo být zahrnuto:

- a) písemnosti o zaměstnání – náplně práce, smlouvy a zkrátka si prostudovat a znovu si připomenout, co patří k vaší náplni práce, pracovním povinnostem, také co k nim nepatří.
- b) Deník – pravidelně a dopodrobna si zapisujte s jakými formami mobbingu nebo bossingu jste se setkali, kdo jednání byl přítomen, jaký byl průběh, kdo a co udělal. Nejen že vám takový deník později pomůže si vybavit vše, čemu jste byli vystaveni, ale v dané chvíli vám pomůže i od upuštění emocí, stresu a utřídění myšlenek.
- c) „Dokumenty“ - nechávejte si vše potvrdit, zápisy z porad, kde se probíralo něco směřující k vaší osobě či vaší práci, výplatnice, docházkové listy, pokud vás nutí zaměstnavatel do přesčasů.
- d) Zákoník práce – nastudovat si ustanovení a paragrafy a srovnat je s tím, co se děje právě vám.<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup> Tamtéž s. 83-85



Pravidlo č. 5: I prohra může být někdy začátkem vítězství

Beňo udává, že není mnoho případů, kdy by se oběti mobbingu nebo bossingu podařilo vše vydržet. To se týče i pokud oběť hledá zastání u soudu či policie, kde dle jeho zkušeností není statistika ve vysokých číslech. Ale i tak poukazuje na zajímavou okolnost a to tu, že řada obětí se dočká i konce svého trýznitele.<sup>50</sup>

*„Doufej v to nejlepší, ale připrav se na to nejhorší.“<sup>51</sup>*

---

<sup>50</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 81-86, ISBN 80-86517-34-9

<sup>51</sup> Tamtéž s. 86

## 3 BOSSING

### 3.1 Definice bossingu

Bossing je rozšířená a specifická forma mobbingu, vyznačuje se tím, že nadřízený v práci šikanuje podřízeného. Někdy se také používá pojem mobbing shora. Stejně jako při mobbingu zde platí, že jde o dlouhodobé, skryté a systematické agresivní chování. Bossing je také oproti mobbingu více ničivější a nebezpečnější, což se dá odůvodnit tím, že nadřízený nebo-li „boss“ má z důvodu svého vyššího postavení vůči podřízenému více pravomocí, které může k bossingu použít, ale samozřejmě i zneužít.<sup>52</sup>

### 3.2 Příčiny bossingu

Mnoho autorů se pokusilo zjistit nejčastější motivy a příčiny. Konflikty na pracovišti jsou však naprosto běžné a ne každý konflikt je okamžitě nutno považovat za bossing. Jako nejčastější příčiny bossingu bývají považovány nuda, dlouhá chvíle, obava z konkurence, tlak na nadřízeného shora, závist, zloba a frustrace.<sup>53</sup>

*„Bossing bývá někdy signálem, že váš vedoucí má nějaký osobní problém.“<sup>54</sup>*

Dle Beňa může nadřízený bossovát z důvodu:

- *strachu* – ztráty své vlastní autority, moci a kompetencí,
- *financí* – z důvodu šetření nechce podřízenému vyplatit to, co mu patří,
- *zloby* – podřízený mu je z nějakého důvodu nesympatický.<sup>55</sup>

Na tom, že bossing může zapříčinit to, že nadřízený má nějaký osobní problém, se shoduje mnoho autorů. Při takové situaci se cítí být ze strany podřízených ohrožen.

---

<sup>52</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 61-64, ISBN 80-86517-34-9

<sup>53</sup> Tamtéž s. 74

<sup>54</sup> Tamtéž s. 74

<sup>55</sup> Tamtéž s. 74

Nadřízený, který nedůvěřuje svým podřízeným a má nízkou sebeúctu, své podřízené neustále úkoluje, musí mít vše pod kontrolou a vyhýbá se dohodám se zaměstnanci ze strachu ztráty kontroly nad nimi. Kdežto v případě opačném, kdy má nadřízený sebeúctu, nepotřebuje stále kontrolovat své zaměstnance, důvěřuje nejenom jim, ale i sobě a dohodám, které se zaměstnanci uzavřel.

Bossing je často provázen také špatnou atmosférou a náladou na pracovišti. To se projevuje i na tom, že se středem zájmu stávají i osobní zájmy vedoucích pracovníků a ty se vydávají za zájmy celé firmy. V tomto prostředí pak existuje pouze jeden cíl a to, aby bylo vyhověno nadřízenému.<sup>56</sup>

Huberová uvádí, že nejčastějšími příčinami, které mohou vyvolat nebezpečný boj o moc jsou:

- hněv na organizaci – jakmile se v průběhu normální práce vyskytnou těžkosti, začnou se vždy velmi rychle vznášet nesprávná obvinění. Nadřízení většinou stanoví jako zodpovědné za problémy své podřízené, než aby hledali řešení.
- Tlak shora – nadřízení přenáší tlak shora, který samy musí snášet na své podřízené. Někdy se stává, že tlak přenáší na celý kolektiv nebo si vybere svého „obětního beránka“.
- Touha po moci – jakmile je pracovník povýšen a cítí šanci stoupat dále výš, nastane u něj velká změna. Začne zneužívat své čerstvě nabyté moci.
- Osobní důvody – chování nadřízeného k podřízeným ovlivňuje také mezilidské vztahy. Nadřízený může mít osobní výhrady proti podřízenému, může mu závidět jeho soukromý život, anebo si prostě nemusí padnout do oka.
- Strach – je tou nejčastější a nejzávažnější příčinou bossingu. Ať už je to strach ze ztráty kontroly, kdy se nadřízený bojí, že ztratí nad skupinou podřízených kontrolu, či se proti němu semknou a on může být shozen ze židle. Strach z převahy, nadřízený si všimne, že jeho podřízený má větší komunikační schopnosti, schopnost pro to vést kolektiv lépe než on a bude mu muset ustoupit. Strach z nevyslovených myšlenek, nadřízený dbá na to, aby ho

---

<sup>56</sup> Tamtéž s. 74-75

podřízení hodnotili kladně, neposmívali se mu anebo s ním dokonce opovrhovali. <sup>57</sup>

### 3.3 Techniky bossingu

Stejně jako v případě mobbingu je u bossing zdoluhavý proces, a ne každé jednání musí být ihned za bossingem skryto. Jak již bylo řečeno, bossing je oproti mobbingu závažnější a nebezpečnější a to proto, že nadřízení mohou své pravomoci zneužít mnohem snadněji.

Beňo rozděluje profily bossů na:

- klasický boss – využívá metody, při kterých dává zřetelně najevo, kdo je pánem. Úkoluje podřízené nedůležitými úkoly, zneužívá práce ostatních, neustále je kritizuje, a to bez ostychu přede všemi ostatními pracovníky.
- Závistivec – na oběť útočí proto, že vlastními nebo schopnosti, které on postrádá, ale chtěl by je vlastnit, jako metodu využívá poškozování a znevážení pověsti oběti.
- Zbabělec – útočí ze strachu a nedostatku sebevědomí v porovnání s obětí. Nemá rád změny a už jen z principu kritizuje. Často se sám vidí v roli oběti.
- Škodolibec – dělá mu radost šikanovat druhé. Nemá rád, pokud se nic neděje, a tak mu pomlouvání a intriky dělají radost. Má totiž pocit, že pokud si oběť nevybere jako první on, mohl by se jí stát on sám.
- Tradicionalista – ochraňuje hodnoty a útočí na všechny, kteří si je dovolí porušovat. V hledáčku jsou pro něj zvláště nováčci, kteří přijdou na jeho pracoviště.
- Ušlechtilý pomocník – rád se s kýmkoli seznámí. Jeho motiv se skrývá v touze po manipulaci, ovládnutí a poučování. <sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie, 1995, s. 98-101, ISBN 80-85186-62-4.

<sup>58</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 75-76, ISBN 80-86517-34-9

Nejčastější způsoby mobbingu:

- sisyfovská taktika – oběti jsou přidělovány nesmyslné úkoly, které postrádají význam a jsou naprosto zbytečné, práce oběti tak přijde vniveč.
- Malé požadavky – oběť dostává úkoly, které sahají hluboko pod úroveň jejich schopností a kvalifikace.
- Metoda Achillovy paty – oběť musí vykonávat práci, která je jí nepříjemná a kolektivu a vedení je toto známo.
- Trvalá kontrola – činnost oběti je kontrolována nadstandardně, než je v podniku běžné, musí předkládat ke kontrole každou část své práce a i to nejmenší rozhodnutí konzultovat s nadřízeným.
- Překvapující útoky – rozhodnutí, které se oběti týkají se provádí za jejími zády.
- Oklešťování kompetencí – oběti jsou odebrány úkoly, které vykonávala a předány jiným kolegům, bez jediného udání důvodu a vysvětlení.
- Izolace – oběť nedostává informace o důležitých změnách, neúčastní se porad a na její názory se nebere zřetel.
- Útoky na zdraví – oběť je nucena vykonávat práce, které poškozují její zdraví.
- Narážky na psychický stav – jakákoli emoční reakce oběti je použita proti ní.<sup>59</sup>

### 3.4 Důsledky bossingu

Při útoku ze strany nadřízeného se oběť cítí více bezmocná než proti útoku vedeného ze strany kolegy. Nadřízený má totiž mnohem větší pravomoci a útok se mu dá jen těžko nebo vůbec dokázat, a to už jen třeba na příkladu, pokud nadřízený nadměrně podřízeného kontroluje, může si toto obhájit jako svou povinnost při funkci, kterou vykonává.

Pokud bossing pokračuje a neskončí, může se časem stát oficiálním. V tu chvíli se již nedá nic zamlčovat a vychází na povrch, na oběť se hromadí stížnosti, její chování se stává nápadným a stejně tak se oběť sama stává nápadnou. Což oběti jako takové moc

---

<sup>59</sup>HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie, 1995, s. 101-102, ISBN 80-85186-62-4.

nepřílepkovitější a spíše jí okolí začne vnímat jako zdroj neklidu a špatné atmosféry na pracovišti. V tu chvíli nastane ze strany firmy otázka: Jak se oběti nejlépe zbavíme?

Nabízejí se tato řešení:

- výpověď – na to, aby zaměstnavatel toto řešení použil, musí však mít nevyvrátitelné důvody. Lze také využít okamžitě výpovědi a to v případě, že se pracovník na pracovišti nevhodně chová, uráží nadřízeného, odmítá práci nebo vynáší podniková tajemství a způsobuje podniku škody. Oběť také může dostat výpověď v dohodnuté lhůtě a to za častou absenci nebo nedostatečný pracovní výkon.
- Odstupné – zaměstnavatel využije toto řešení s cílem oběti nabídnout finanční odškodnění při odchodu ze zaměstnání. Na toto řešení oběť často přistoupí.
- Výstrahy – zaměstnavatel naprosto lehce dokazuje oběti její chyby a ta již rezignovala nebo nemá sílu proti výstrahám něco podnikat.
- Samotka – oběť je izolovaná od ostatních a to například tím, že je sama v kanceláři, nebo je její kancelář přesunuta na odlehlé místo podniku, což může na oběti zanechat psychosociální následky.
- Četná překládání – přeložení bývá přáním oběti i nadřízeného. Při přechodu z oddělení na oddělení zaměstnavatel doufá, že oběť výpověď podá sama a za tímto účelem připravuje odstupné.<sup>60</sup>

### 3.5 Příklad bossingu

*„Když jsem nastoupila do této nemocnice, naivně jsem si myslela, že jsem nastoupila na špičkové pracoviště a něčemu se naučím... Po čase jsem začala poznávat zdejší praktiky, o kterých jsem měla možnost hovořit se svým otcem. Byl dobrým odborníkem a svému oboru rozuměl. Pracoval jako lékárník, vedoucí lékárny a skončil jako majitel soukromé lékárny. To, co se dělo v ústavních lékárnách, bylo pro něj nepochopitelné.*

---

<sup>60</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie, 1995, s. 103-104, ISBN 80-85186-62-4.

*Bylo to nejen porušování etického kodexu, ale i platných předpisů. To, že jsem nepohodlný svědek zdejších praktik, jsem pochopila v momentě, kdy jsem se začala bránit porušovat předpisy, slepě plnit příkazy. Nejdříve mi bylo navrženo dát sama výpověď a odejít po vzájemné dohodě. Když jsem to neudělala, byl mi neoprávněně snížen plat. Pak následovala výpověď a otevřená šikana, která skončila pracovním úrazem.“<sup>61</sup>*

---

<sup>61</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 14, ISBN 80-86517-34-9

## 4 ŠIKANA V PRÁVNÍM ŘÁDU ČR

Právní ochrana obětí proti mobbingu a bossingu v České republice není vůbec jednoduchá. Bohužel tyto termíny a jim podobné nejsou v České republice uzákoněny, a proto pokud se oběť obrací a snaží se najít zastání u policie či soudu, je to zatím ve většině případů marné. Což ovšem neznamená, že by se o to oběti neměly pokoušet vůbec.<sup>62</sup>

Jak již bylo řečeno, pojem mobbing nebo bossing, jako takový sice v zákoně nenalezneme, ale přeci je možnost najít ustanovení, která se na některá jednání použít dají a také mohou obsahovat znaky šikany na pracovišti.

Začít můžeme u Listiny základních práv a svobod:

### Článek 1

*„Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.“*

### Článek 3

*(1),, Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*

*(2) Každý má právo svobodně rozhodovat o své národnosti. Zakazuje se jakékoli ovlivňování tohoto rozhodování a všechny způsoby nátlaku směřující k odnárodnování.*

*(3) Nikomu nesmí být způsobena újma na právech pro uplatňování jeho základních práv a svobod.“*

---

<sup>62</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003, s. 77, ISBN 80-86517-34-9



## Článek 10

*(1),, Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.*

*(2) Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života.*

*(3) Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“<sup>63</sup>*

Pokračovat můžeme v občanském zákoníku, který může Listinu základních práv a svobod konkretizovat.

### §3

*(1) „Soukromé právo chrání důstojnost a svobodu člověka i jeho přirozené právo brát se o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým.*

*(2) Soukromé právo spočívá zejména na zásadách, že*

- a) každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí,*
- b) rodina, rodičovství a manželství požívají zvlášť zákonné ochrany,*
- c) nikdo nesmí pro nedostatek věku, rozumu nebo pro závislost svého postavení utrpět nedůvodnou újmu; nikdo však také nesmí bezdůvodně těžit z vlastní neschopnosti k újmě druhých,*
- d) daný slib zavazuje a smlouvy mají být splněny,*
- e) vlastnické právo je chráněno zákonem a jen zákon může stanovit, jak vlastnické právo vzniká a zaniká, a*

---

<sup>63</sup> Článek 1,3,10 Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2/1993 Sb. o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky

f) nikomu nelze odepřít, co mu po právu náleží.

(3) Soukromé právo vyvěrá také z dalších obecně uznaných zásad spravedlnosti práva.<sup>64</sup>

Nabízí se také možnost použít ustanovení ze Zákoníku práce.

## §16

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

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

(4) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> § 3 Zákon ze dne 3. února 2012 č. 89/2012 Sb. občanský zákoník

<sup>65</sup> § 16 Zákon ze dne 21. dubna 2006 č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Někdy však může šikana na pracovišti a jednání s ní spojená naplnit skutkovou podstatu trestného činu.

Co je to však trestný čin?

Jeho definici nalezneme v trestním zákoníku, a to pod paragrafem 13, kde je uvedeno, že:

- (1) *„Trestným činem je protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.*
- (2) *K trestní odpovědnosti za trestný čin je třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li trestní zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti.“*<sup>66</sup>

Následně bylo vybráno několik trestných činů, ve které, by se dle aurotky práce, mohlo jednání šikany na pracovišti ať už ve formě mobbingu či bossingu, vyústit.

#### **§146 Ublížení na zdraví**

- (1) *„Kdo jinému úmyslně ublíží na zdraví, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta.“*

#### **§ 171 Omezování osobní svobody**

- (1) *„Kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.*
- (2) *Odnětím svobody až na tři léta bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 v úmyslu usnadnit jiný trestný čin.“*

#### **§ 175 Vydírání**

- (1) *„Kdo jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta nebo peněžitým trestem.“*

---

<sup>66</sup> §13 Zákon ze dne 8. ledna 2009 č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

## **§ 180 Neoprávněné nakládání s osobním údajem**

- (1) *„Kdo, byť z nedbalosti, neoprávněně zveřejní, sdělí zpřístupní, jinak zpracovává nebo si přisvojí osobní údaje, které byly o jiném shromážděny v souvislosti s výkonem veřejné moci, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta nebo zákazem činnosti.*
- (2) *Stejně bude potrestán, kdo, byť i z nedbalosti, poruší státem uloženou nebo uznanou povinnost mlčenlivosti tím, že neoprávněně zveřejní, sdělí nebo zpřístupní třetí osobě osobní údaje získané v souvislosti s výkonem svého povolání, zaměstnání nebo funkce, a způsobí tím vážnou újmu na právech nebo oprávněných zájmech osoby, jíž se osobní údaje týkají.“*

## **§ 184 Pomluva**

- (1) *„Kdo jinému sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.*
- (2) *Odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 tiskem, filmem, rozhlasem, televizí, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo jiným obdobně účinným způsobem.“*

## **§ 185 Znásilnění**

- (1) *„Kdo jiného násilím nebo pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy donutí k pohlavnímu styku, nebo kdo k takovému činu zneužije jeho bezbrannosti, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až pět let.“*

## **§186 Sexuální nátlak**

- (1) *„Kdo jiného násilím, pohrůžkou násilím nebo pohrůžkou jiné těžké újmy donutí k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování nebo jinému srovnatelnému chování,*

*nebo kdo k takovému chování přiměje jiného zneužívaje jeho bezbrannosti, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta nebo zákazem činnosti.“*

### **§ 205 Krádež**

- (1) *„Kdo si přisvojí cizí věc tím, že se jí zmocní, a*
- a) způsobí tak na cizím majetku škodu nikoli nepatrnou,*
  - b) čin spáchá vloupáním,*
  - c) bezprostředně po činu se pokusí uchovat si věc násilím nebo pohrůzkou bezprostředního násilí,*
  - d) čin spáchá na věci, kterou má jiný na sobě nebo při sobě, nebo*
  - e) čin spáchá na území, na němž je prováděna nebo byla provedena evakuace osob,*

*bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta, zákazem činnosti nebo propadnutím věci.“*

### **§ 353 Nebezpečné vyhrožování**

- (1) *„Kdo jinému vyhrožuje usmrcením, těžkou újmou na zdraví nebo jinou těžkou újmou takovým způsobem, že to může vzbudit důvodnou obavu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo zákazem činnosti.“*

### **§ 354 Nebezpečné pronásledování**

- (1) *„Kdo jiného dlouhodobě pronásleduje tím, že*
- a) vyhrožuje ublížením na zdraví nebo jinou újmou jemu nebo jeho osobám blízkým,*
  - b) vyhledává jeho osobní blízkost nebo jej sleduje,*
  - c) vytrvale jej prostřednictvím prostředků elektronických komunikací, písemně nebo jinak kontaktuje,*
  - d) omezuje jej v jeho obvyklém způsobu života, nebo*
  - e) zneužije jeho osobních údajů za účelem získání osobního nebo jiného kontaktu,*

*a toto jednání je způsobilé vzbudit v něm důvodnou obavu o jeho život nebo zdraví nebo o život a zdraví osob jemu blízkých, bude potrestán odnětím svobody ž na jeden rok nebo zákazem činnosti.“<sup>67</sup>*

Pokud by mobbingové či bossingové jednání nedosáhlo takových znaků, aby mohlo být kvalifikováno jako trestný čin, může se jednat o přestupek.

Co je to přestupek?

## **§5 Přestupek**

*„Přestupkem je společensky škodlivý protiprávní čin, který je v zákoně za přestupek výslovně označen a který vykazuje znaky stanovené zákonem, nejde-li o trestný čin.“<sup>68</sup>*

## **§7 Přestupky proti občanskému soužití**

*(1) „Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že*

- a) jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí,*
- b) jinému ublíží na zdraví, nebo*
- c) úmyslně naruší občanské soužití tak, že*
  - 1. jinému vyhrožuje újmou na zdraví,*
  - 2. jiného nepravdivě obviní z přestupku,*
  - 3. se vůči jinému dopustí schválnosti, nebo*
  - 4. se vůči jinému dopustí jiného hrubého jednání.“*

## **§ 8 Přestupky proti majetku**

*(1) „Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že úmyslně*

- a) způsobí škodu na jejím majetku*
  - 1. krádeží,*
  - 2. zpronevěrou,*
  - 3. podvodem, nebo*

---

<sup>67</sup> § 146, 171, 175, 180, 184, 185, 186, 205, 353, 354 Zákon ze dne 8. ledna 2009 č. 40/2009 Sb. trestní zákoník

<sup>68</sup> § 5 Zákon ze dne 12. července 2016 č. 250/2016 Sb. o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich

- 4. zničením nebo poškozením věci z takového majetku; pokus tohoto přestupku je trestný*
- b) neoprávněně užívá cizí majetek,*
- c) přisvojí si cizí věc nálezem nebo jinak bez přivolení oprávněné osoby, nebo*
- d) ukryje, užívá nebo na sebe anebo na jiného převede věc, která byla získána přestupkem spáchaným jinou osobou, nebo to, co za takovou věc bylo opatřeno.“<sup>69</sup>*

O trestný čin v případě šikany na pracovišti se bude jednat pouze výjimečně, více pravděpodobné je, že by mohlo jít o přestupek, a to například o přestupek proti občanskému soužití, kde je k nalezení mnoho jednání.

Jak již bylo uvedeno výše právní ochrana proti šikaně na pracovišti není vůbec jednoduchá, protože sama o sobě jako taková není v právním řádu zanesena, pokud by však byla, je otázkou zda by to bylo pro její řešení přínosné, už jen například její dokazování není vůbec snadné.

---

<sup>69</sup> § 7,8 Zákon ze dne 15. června 2016 č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 5 VÝZKUM A JEHO METODIKA

### 5.1 Vymezený výzkumný cíl

Praktická část úzce souvisí s teoretickou částí, kdy výzkumným cílem bakalářské práce je zjistit, jak jsou lidé ve státní či soukromé sféře informováni o daném tématu, jaké mají zkušenosti se šikanou na pracovišti, a to ať už z role oběti či svědka. Dále se zajímá zda, se lidé bránili v případě stání se obětí šikany na pracovišti a jakým způsobem, a pokud by se stali svědkem šikany, zda by oběti pomohli. Další otázky pak mají za úkol zjistit, zda si lidé myslí, že problém šikany je dostatečně medializován a zda právní řád poskytuje dostatečnou ochranu obětem šikany na pracovišti. A v neposlední řadě, zda na jejich pracovištích probíhá školení či semináře zaměřené právě na šikanu na pracovišti.

### 5.2 Výzkumná metodika

V empirické části práce jsem zvolila kvantitativní výzkum s využitím techniky dotazníků, díky kterému získám potřebná data k problému, který zkoumám. Což mi umožní stručně a přesně získat odpovědi na výzkumné cíle a také potvrdit či vyvrátit stanovené hypotézy.

Dotazníkové šetření bylo anonymní. V úvodní části dotazníku jsou obsaženy informace o tom, čím se bakalářská práce zabývá, jaký je cíl dotazníkového šetření, žádost o vyplnění, kontaktní údaj na autorku práce, pro zájmu o výsledky výzkumu a poděkování. První část dotazníku je zaměřena znalosti pojmů mobbing a bossing, na zkušenosti a obranu se zkoumaným problémem. Další část je zaměřena na oporu v právním řádu ČR, na medializaci šikany na pracovišti a zda na jejich pracovišti probíhá školení zaměřené na zkoumaný problém.

Dotazník se skládá z dvaceti otázek, které jsou uzavřené. Otázek jsou sestaveny tak, aby respondent vybral jednu, nebo více odpovědí z možností, které jsou uvedeny.



Dotazník byl vytvořen v elektronické formě na internetovém serveru Survio, kdy byl následně rozeslán respondentům pracujících ve státní a soukromé sféře ve Středočeském kraji (konkrétně Nymburském a Kolínském okrese). Respondenty jsem kontaktovala skrz e-mail či sociální síť. Dotazník je součástí přílohy.

### **5.3 Složení zkoumaného souboru**

Zkoumaný soubor je tvořen z respondentů, kteří jsou již v pracovním procesu, a to buď ve státní či soukromé sféře, jednalo se o osoby pracující na území Středočeského kraje (konkrétně Nymburského a Kolínského okresu). Čímž jsem zajistila různorodost v získaných odpovědích týkajících se dosaženého vzdělání, pohlaví a velikosti pracovní skupiny. K čemuž jsem zvolila dostupný výběr.

### **5.4 Časová organizace sběru dat**

Sběr dat probíhal od ledna do první poloviny února 2021. Kdy v lednu probíhala samotná příprava dotazníku, konzultace s vedoucí práce a realizace dotazníkového šetření. V druhé polovině února došlo k hodnocení a zpracování výsledků získaných dotazníkovým šetřením.

### **5.5 Stanovené otázky a hypotézy**

Hlavním výzkumným problémem je šikana na pracovišti. Zvolila jsem několik následujících otázek, z nichž vychází hypotézy. Tyto hypotézy budou na základě dotazníkového potvrzeny nebo vyvráceny.

Otázky jsem stanovila na základě vlastní iniciativy, studia metodologických zdrojů a uvedeného cíle práce.

#### Otázky k praktické části práce

1. Stávají se obětí mobbingu častěji respondenti, kteří pracují ve skupině od 11 do 30 osob, než respondenti pracující ve skupině nad 51 osob?
2. Setkávají se s bossingem respondenti pracující ve státní sféře více než v soukromé a to ve formě nadměrné kontroly?
3. Stávají se obětí mobbingu více ženy než muži?

4. Setkávají se respondenti pracující v soukromém sektoru se semináři a školeními, týkající se problému šikany, více než respondenti pracující ve státním sektoru?

Stanovené hypotézy na základě výzkumných otázek

**Hypotéza č. 1 :** Obětí mobbingu se nejčastěji stávají respondenti pracující ve skupině od 11 do 30 osob, než respondenti pracující ve skupině nad 51 osob.

**Hypotéza č. 2 :** S bossingem se setkávají respondenti pracující ve státní sféře více, než v soukromé a to formou nadměrné kontroly.

**Hypotéza č. 3 :** Obětí mobbingu se více stávají ženy než muži.

**Hypotéza č. 4 :** V soukromém sektoru se respondenti více setkávají se semináři a školeními týkající se problému šikany na pracovišti, než respondenti ve státním sektoru.

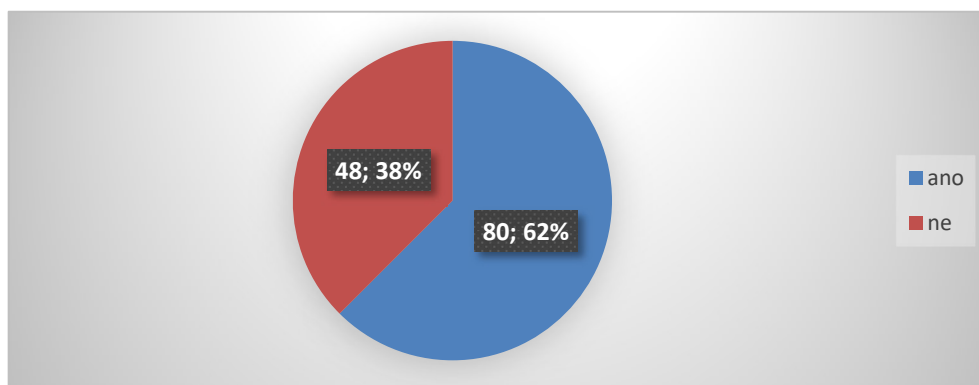
## 5.6 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Celkem bylo rozesláno 160 dotazníků, kdy z toho bylo vyplněno 128 dotazníků, což čítá 80%.

### Otázka č.1: Setkal/a jste se s pojmem mobbing na pracovišti?

Cílem této otázky, bylo zjistit zda se respondenti vůbec s pojmem mobbing na pracovišti setkali.

Graf 1: Pojem mobbing



Zdroj<sup>70</sup>

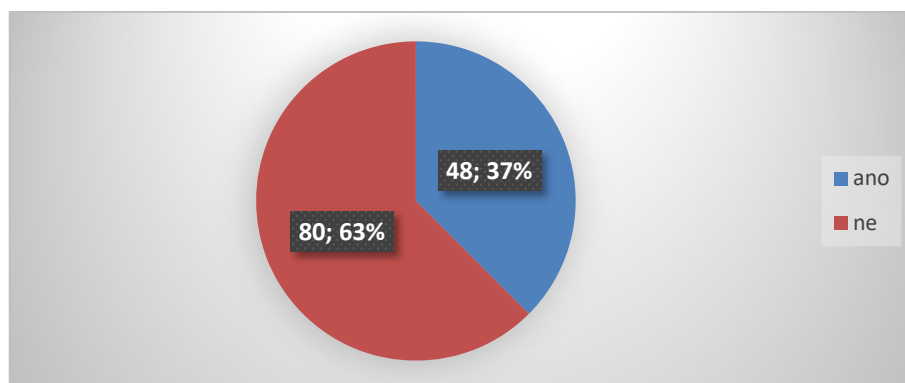
Z tohoto grafu vyplývá, že více než polovina respondentů 62 % a to konkrétně 80 se setkalo s pojmem mobbing na pracovišti, kdežto 38 %, což čítá 48 respondentů se s pojmem mobbing na pracovišti vůbec neseťkalo.

### Otázka č. 2: Stal/a jste se s obětí mobbingu?

Touto otázkou, zjišťuji zda se někdo z respondentů stal obětí šikany, na tuto otázku se váže otázka č. 3, 4 a 5. Kdy pokud respondent zvolil odpověď ne, nebyla povinnost odpovídat na otázky, které se k otázce č. 2 váží.

<sup>70</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

Graf 2: Oběť mobbingu



Zdroj<sup>71</sup>

Z tohoto grafu vyplývá, že 37 %, konkrétně 48 respondentů odpovědělo, že se stalo obětí mobbingu, kdežto více než polovina 63 % z dotazovaných respondentů odpověděla, že se nestala obětí mobbingu, celkem tedy záporně odpovědělo 80 respondentů.

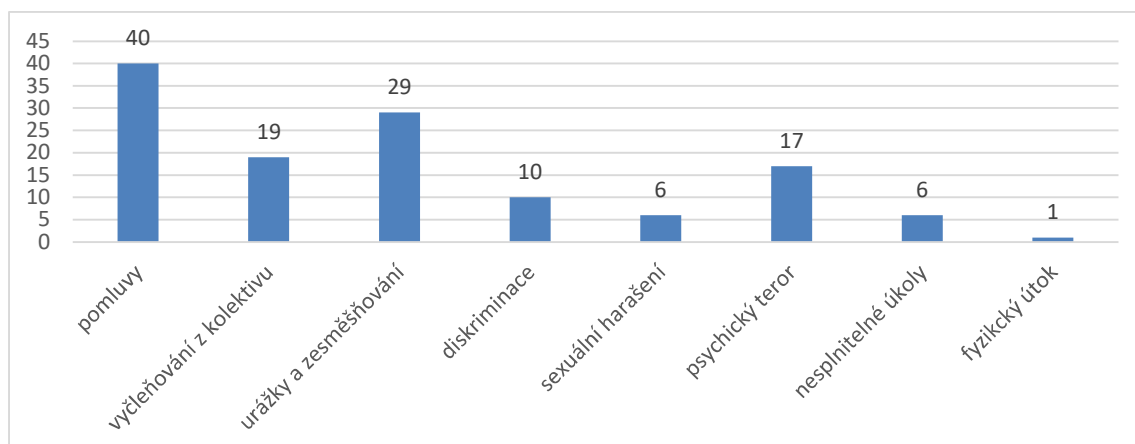
### **Otázka č. 3: Pokud ano, v čem toto jednání spočívalo?**

V této otázce jsem nabídla respondentům odpovědi, které mě na základě studie předešlých dotazníkových šetření připadaly, jako nejpravděpodobnější. Tato otázka se vztahuje k otázce č. 2 a respondenti zde mohli označit více odpovědí. Z tohoto důvodu byla otázka nepovinná.

---

<sup>71</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

Graf 3: Formy jednání mobbera



Zdroj <sup>72</sup>

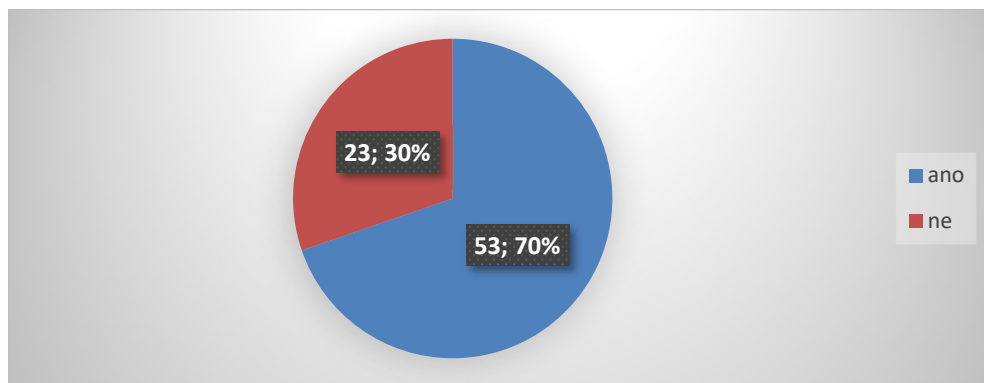
Z těchto odpovědí lze rozpoznat, že nejvíce tedy 40 respondentů odpovědělo, že jednání ze strany mobbera spočívalo v pomluvách. Druhá nejčastěji zvolená odpověď je, že jednání ze strany mobbera spočívalo v urážkách a zesměšňování tuto odpověď zvolilo 29 respondentů. Třetí nejčastěji zvolenou odpovědí bylo vyčleňování z kolektivu, tuto odpověď zvolilo 19 respondentů. Čtvrtou nejčastější odpovědí byl psychický teror, ti zvolilo 17 respondentů. Pátá nejčastěji volená odpověď byla diskriminace, tu zvolilo 10 respondentů. O šestou nejčastěji volenou odpověď se dělí sexuální harašení a nesplnitelné úkoly, tyto dvě odpovědi zvolilo stejný počet respondentů a to 6. Pouze 1 respondent odpověděl, že jednání ze strany mobbera se projevilo fyzickým útokem.

<sup>72</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

#### Otázka č. 4: Dokázal/a jste se bránit?

Na výsledky této otázky jsem byla sama zvědavá a to z důvodu, že otázka je propojena s otázkou č. 2, tudíž pokud respondent zvolil u otázky č. 2 odpověď ne, měl tuto otázku vynechat a již na ní neodpovídat. Z tohoto důvodu byla otázka nepovinná.

Graf 4: Schopnost obrany proti mobbingu



Zdroj<sup>73</sup>

Z tohoto grafu je zřejmé, že na tuto otázku odpovědělo celkem 76 respondentů, což s ohledem na otázku č. 2, ke které se tato otázka váže je o 28 respondentů víc než jich mělo skutečně odpovědět. Což může být způsobeno tím, že ne všichni respondenti museli pochopit, že na tuto otázku nemají odpovídat, pokud v otázce č. 2 zvolili ne. Kdežto více než polovina 70 % respondentů a to konkrétně 53 zvolilo že by se před jednáním mající znaky mobbingu dokázalo bránit a zbylých 30 %, 23 respondentů, by se bránit nedokázalo.

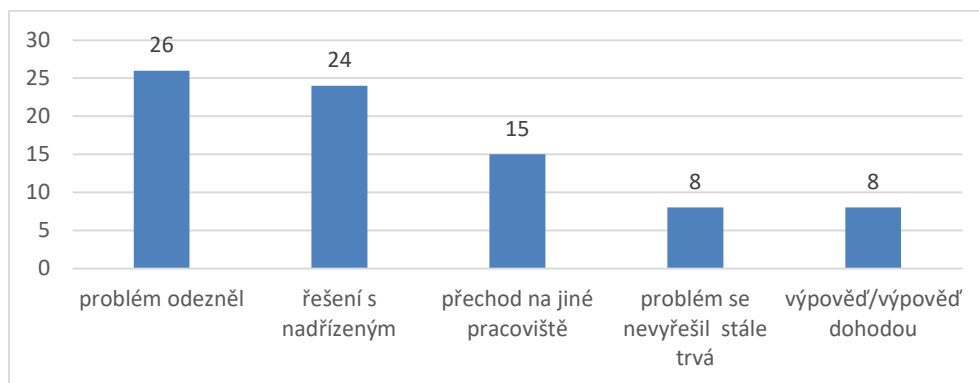
---

<sup>73</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

### Otázka č. 5: Pokud ano, jak jste tento případ vyřešil/a?

V této otázce jsem respondentům nabídla několik odpovědí. Tato otázka se vztahuje k otázce č. 2(4) a respondenti zde mohli označit více odpovědí. Z tohoto důvodu byla otázka nepovinná.

Graf 5: Formy obrany



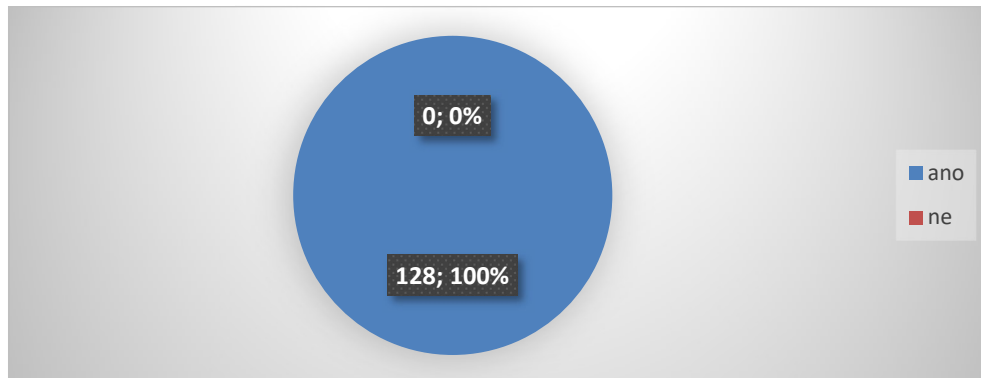
Zdroj<sup>74</sup>

Z odpovědí je zřejmé, že nejvíce respondentů celkově 26 zvolilo jako odpověď, že problém odezněl. Druhou nejčastěji zvolenou odpovědí je řízení s nadřízeným kdy tuto zvolilo celkem 24 respondentů. Třetí nejvíce volenou odpovědí je přechod na jiné pracoviště, kdy tuto odpověď zvolilo 15 respondentů. Po 8 respondentech byly zvoleny odpovědi, že problém se nevyřešil nebo jako formu obrany zvolili výpověď/ výpověď dohodou.

<sup>74</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

### Otázka č. 6: Pomohl/a byste oběti mobbingu?

Graf 6: Pomoc oběti mobbingu



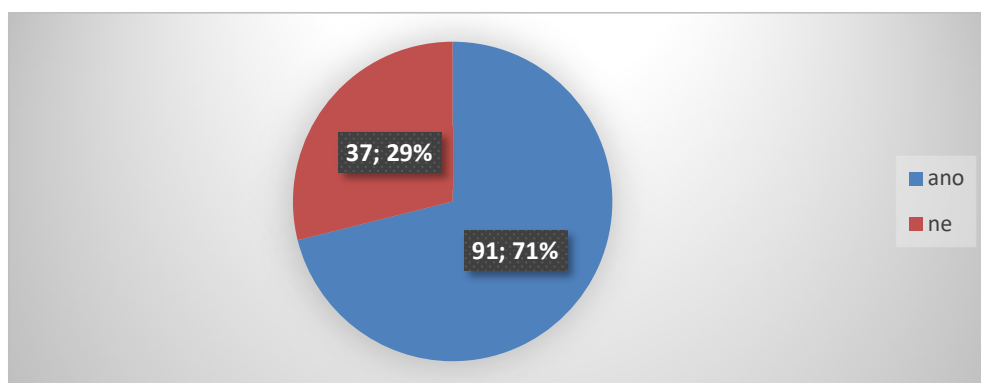
Zdroj<sup>75</sup>

Z tohoto grafu jednoznačně vyplývá, že volba respondentů byla zcela 100 % shodná. Odpověď ano zvolilo všech 128 respondentů.

### Otázka č. 7: Setkal/a jste se s pojmem bossing?

Cílem této otázky, bylo zjistit zda se respondenti vůbec s pojmem bossing na pracovišti setkali.

Graf 7: Pojem bossing



Zdroj<sup>76</sup>

<sup>75</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

<sup>76</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

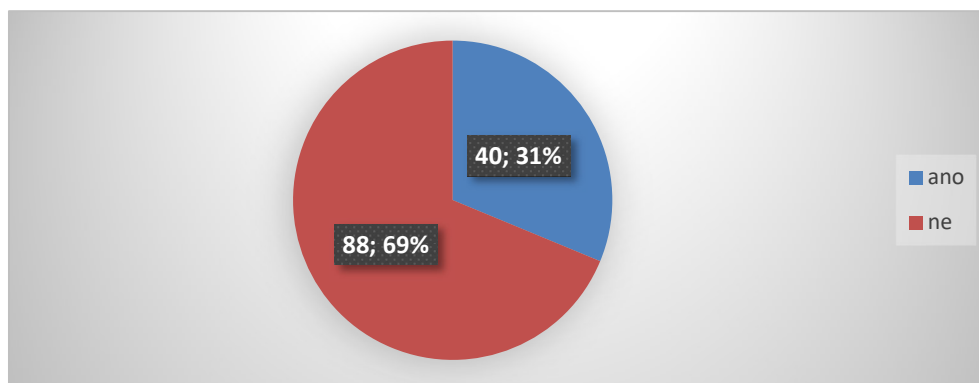


Z tohoto grafu vyplývá, že více než polovina 71 % respondentů a to konkrétně 91 se setkalo s pojmem bossing, kdežto 29 %, což čítá 37 respondentů se s pojmem bossing vůbec nesetkalo.

### **Otázka č. 8: Stal/a jste se obětí bossingu?**

Touto otázkou, zjišťuji zda se někdo z respondentů stal obětí šikany, konkrétně bossingu, na tuto otázku se váže otázka č. 9, 10 a 11. Kdy, pokud respondent zvolil odpověď ne, nebyla povinnost odpovídat na otázky, které se k otázce č. 8 váží.

Graf 8: Oběť bossingu



Zdroj<sup>77</sup>

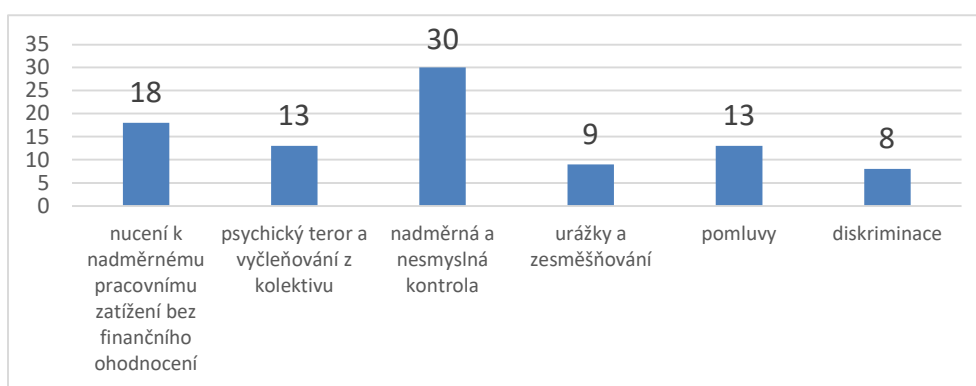
Z grafu vyplývá, že 69 % respondentů konkrétně 88 odpovědělo, že se nestalo obětí bossingu, kdežto obětí bossingu se dle grafu stalo 31 %, což je 40 respondentů.

<sup>77</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

### Otázka č. 9: Pokud ano, v čem toto jednání spočívalo?

V této otázce jsem nabídla respondentům odpovědi, které mě připadaly, jako nejpravděpodobnější. Tato otázka se vztahuje k otázce č. 8 a respondenti zde mohli označit více odpovědí. Z tohoto důvodu byla otázka nepovinná.

Graf 9: Formy jednání bossa



Zdroj<sup>78</sup>

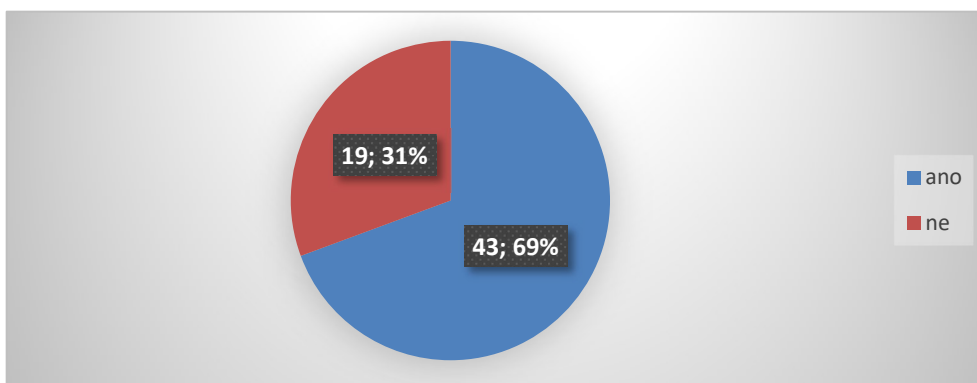
Z těchto odpovědí je zcela zřejmé, že nejvíce respondentů a to 30 zvolilo jako svou odpověď, že nejčastější formou bosserova jednání byla nadměrná a nesmyslná kontrola. Další nejčastěji zvolenou odpovědí byla nucení k nadměrnému pracovnímu zatížení bez finančního ohodnocení, tuto odpověď zvolilo 18 respondentů. Odpověď psychický teror a vyčleňování z kolektivu zvolilo celkem 13 respondentů stejně tak, jako pomluvy. Urážky a zesměšňování zvolilo 9 respondentů. Nejméně volenou odpovědí byla diskriminace, kdy tuto zvolilo 8 respondentů.

<sup>78</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

### Otázka č. 10: Dokázal/a jste se bránit?

Touto otázkou zjišťuji zda se oběti bossingu dokázali proti této formě šikany na pracovišti bránit. Otázka souvisela s otázkou č. 8 a proto byla nepovinná.

Graf 10: Schopnost obrany proti bossingu



Zdroj<sup>79</sup>

Z grafu vyplývá, že schopno se proti bossingu bránit bylo 43 respondentů. Zápornou odpověď zvolilo 19 respondentů. Z toho vyplývá, že 69 % respondentů bylo schopno se proti bossingu bránit, kdežto 31 % ne.

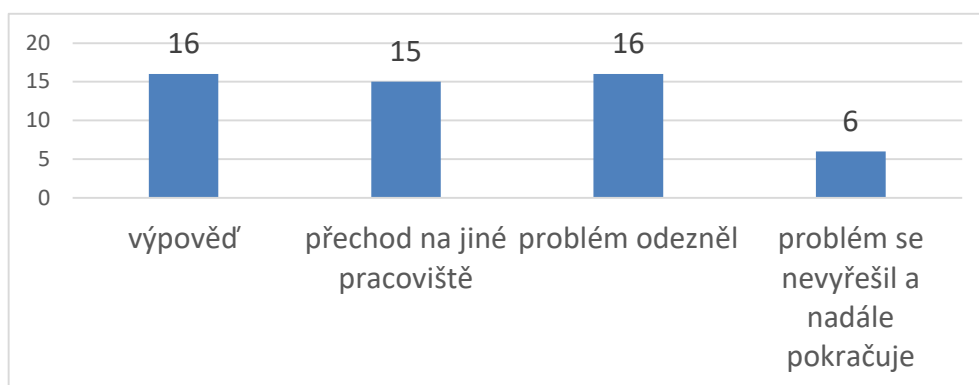
### Otázka č. 11: Pokud ano, jak jste tento případ vyřešil/a?

V této otázce bylo respondentům nabídnuto několik možností odpovědí, tato otázka se vztahuje k otázce č. 10 a respondenti zde mohli označit více odpovědí. Otázka byla nepovinná.

---

<sup>79</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

Graf 11: Formy obrany

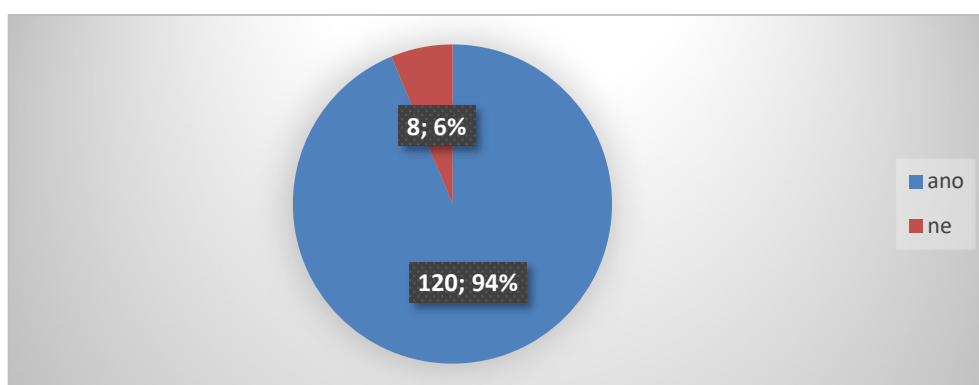


Zdroj<sup>80</sup>

Jako nejčastěji zvolené odpovědi byly zvoleny dvě, a to řešení výpovědí a nebo, že problém sám odezněl, tyto dvě odpovědi zvolilo stejný počet respondentů 16. Další nejvíce volenou odpovědí byl přechod na jiné pracoviště tuto odpověď zvolilo 15 respondentů. Pouhých 6 respondentů zvolilo odpověď, že problém se nevyřešil a nadále pokračuje.

#### Otázka č. 12: Pomohl/a byste oběti bossingu?

Graf 12: Pomoc oběti bossingu



Zdroj<sup>81</sup>

<sup>80</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

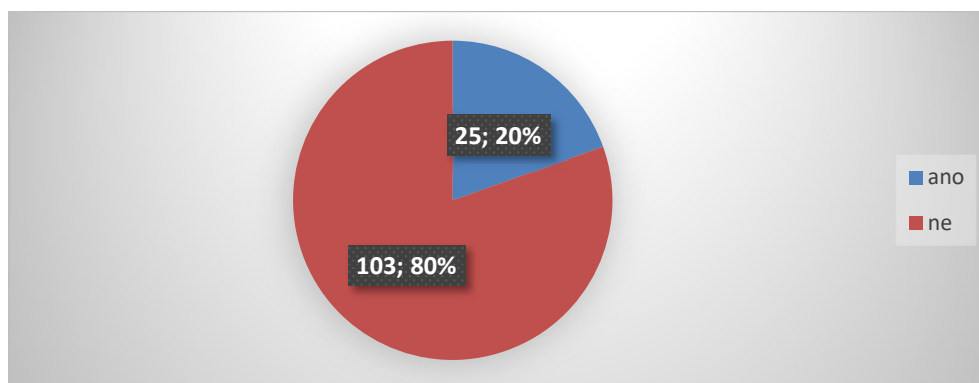
<sup>81</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

Z tohoto grafu vyplývá že drtivá většina 94 % respondentů zvolila, že by pomohla oběti bossingu celkově 120. Kdežto pouhých 6 %, (8 respondentů) zvolilo odpověď ne.

**Otázka č. 13: Domníváte se, že náš právní řád poskytuje dostatečnou ochranu obětem mobbingu/bossingu?**

Touto otázkou zjišťuji, zda dle respondentů poskytuje náš právní řád dostatečnou ochranu obětem mobbingu či bossingu na tuto otázku mohli respondenti odpovědět kladně či záporně.

Graf 13: Ochrana obětem v právním řádu



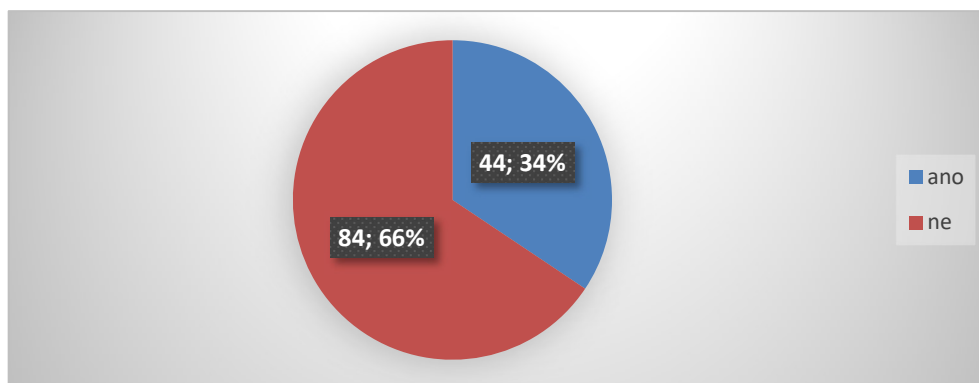
Zdroj <sup>82</sup>

Z tohoto grafu vyplývá, že 80%, což je 103 respondentů se nedomnívá, že náš právní řád poskytuje dostatečnou ochranu obětem. Pouhých 20% (25 respondentů) odpovědělo kladně.

<sup>82</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

**Otázka č. 14: Pokud byste se stal/a obětí mobbingu/bossingu, řešil/a byste to právní cestou?**

Graf 14: Řešení šikany na pracovišti právní cestou

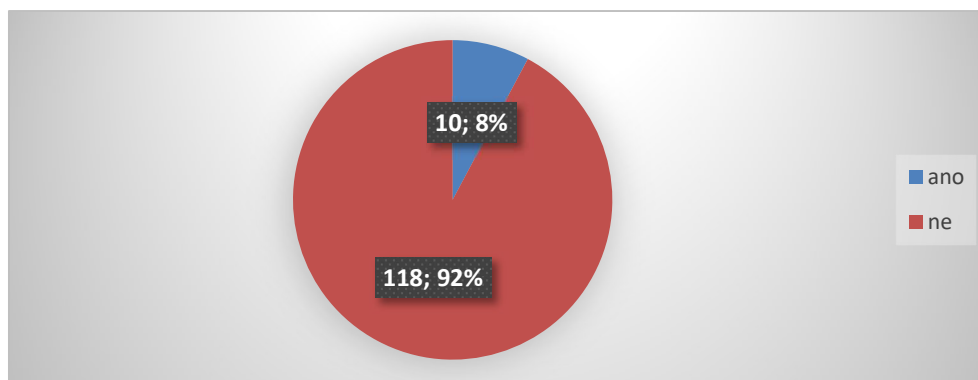


Zdroj<sup>83</sup>

Z tohoto grafu je zřejmé, že více než polovina 66 % respondentů, konkrétně 84 by svůj problém, v případě stání se obětí šikany na pracovišti, právní cestou neřešilo. Kdežto 34 %, což je 44 respondentů by problém právní cestou řešilo.

**Otázka č. 15: Myslíte si, že je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován?**

Graf 15: Medializace šikany na pracovišti



Zdroj<sup>84</sup>

<sup>83</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

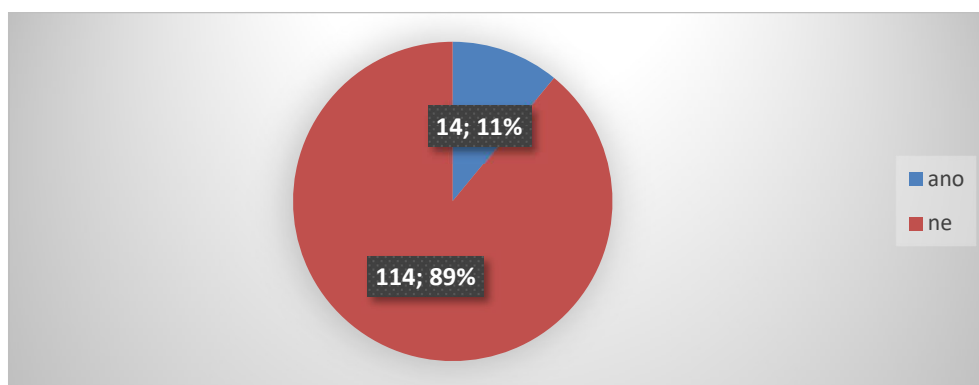
<sup>84</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

Z grafu je zřejmé že většina 92 % respondentů se domnívá, a to konkrétně 118, že problém šikany na pracovišti není dostatečně medializován. Pouhých 8 % (10 respondentů) si myslí opak.

**Otázka č. 16: Probíhají ve vaší pracovní sféře školení/semináře na problém týkající se šikany na pracovišti?**

Na tuto otázku mohli respondenti odpovědět ano nebo ne.

Graf 16: Semináře/ školení šikana na pracovišti



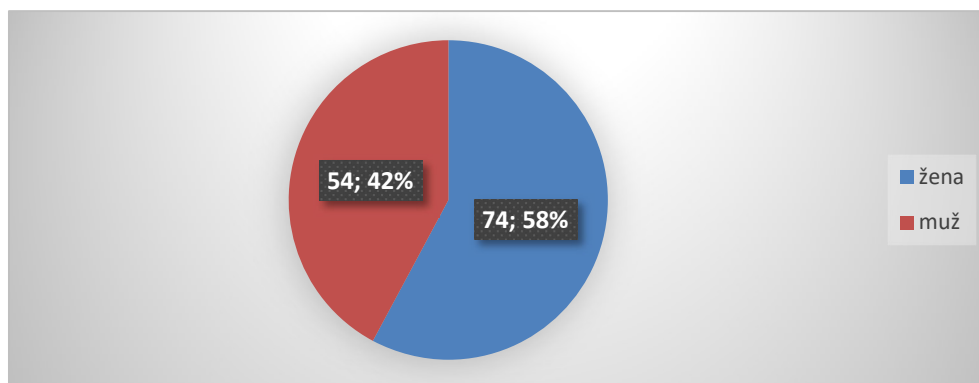
Zdroj <sup>85</sup>

Z tohoto grafu je zřejmé, že 89 % tedy 114 respondentů zvolilo zápornou odpověď, kdežto opačnou pouze 11 %, což je 14 respondentů.

<sup>85</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

### Otázka č. 17: Uveďte své pohlaví.

Graf 17: Pohlaví respondentů

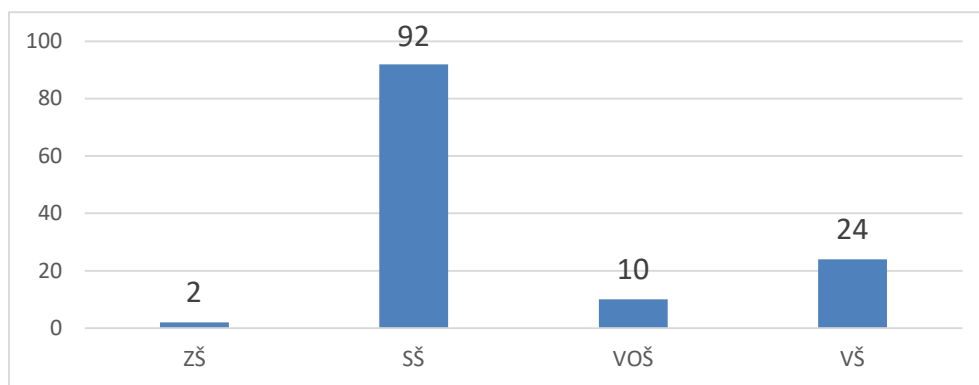


Zdroj<sup>86</sup>

Více než polovina 58 % respondentů je zastoupena ženským pohlavím a 42 % zastoupeno mužským pohlavím, tedy 74 respondentů tvoří ženy a 54 respondentů tvoří muži.

### Otázka č. 18: Jaké je vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

Graf 18: Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj<sup>87</sup>

Nejpočetnější skupina respondentů má nejvyšší dosažené středoškolské vzdělání konkrétně 92. Druhá nejpočetnější skupina má nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské

<sup>86</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

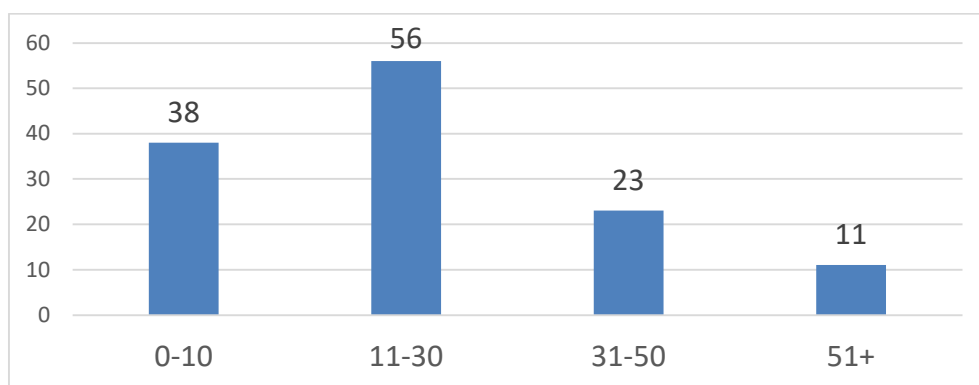
<sup>87</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)



24 respondentů, 10 respondentů má dosažené vyšší odborné vzdělání a pouze 2 respondenti mají dosažené základní vzdělání.

### Otázka č. 19: Kolik osob čítá vaše pracovní skupina?

Graf 19: Velikost pracovní skupiny



Zdroj <sup>88</sup>

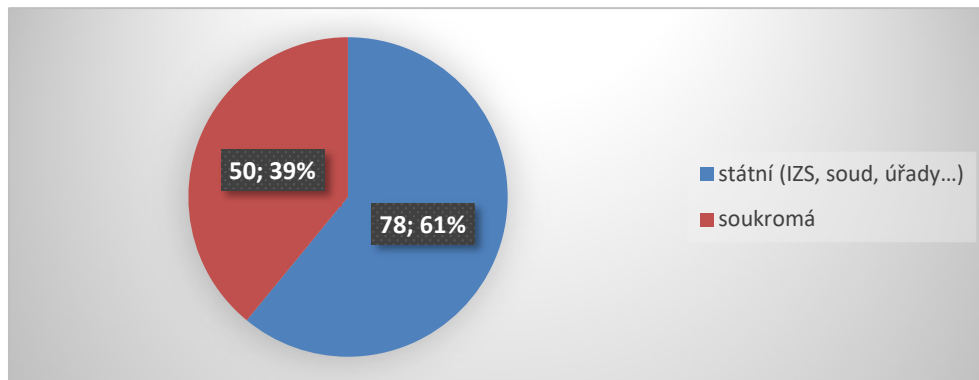
Nejvíce respondentů a to 56, pracovalo ve skupině, kterou tvořilo 11-30 pracovníků. V pracovní skupině od 0-10 pracovníků, pracovalo 38 respondentů, ve skupině 31-50 pracovníků 23 respondentů a nejméně respondentů celkem 11, pracovalo ve skupině 51+.

---

<sup>88</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

## Otázka č. 20: V jaké sféře pracujete?

Graf 20: Pracovní sféra



Zdroj <sup>89</sup>

Více než polovina 61% respondentů 78 pracovalo ve státní sféře, tu tvoří složky IZS, soudy, úřady... V soukromé sféře pracovalo 39% tedy 50 respondentů.

## 5.7 Interpretace výsledků

Na základě stanovených otázek k praktické části práce a následných hypotéz jsem díky dotazníkovému šetření získala informace, potřebné k vyhodnocení získaných výsledků a k vyvrácení nebo potvrzení hypotéz.

**Hypotéza č. 1:** Obětí mobbingu se nejčastěji stávají respondenti pracující ve skupině od 11 do 30 osob, než respondenti pracující ve skupině nad 51 osob.

Tato hypotéza byla ověřena pomocí otázek z dotazníku č. 2 a 19, kde bylo zjištěno, že obětí mobbingu se nejčastěji stávají respondenti pracující ve skupině od 11 do 30 osob než osoby pracující ve skupině nad 51 osob. Ze 48 respondentů, kteří

---

<sup>89</sup> Turynová Denisa, 2021 (vlastní šetření)

odpověděli, že se stali obětí mobbingu jich 15 ve skupině do 10 osob, 18 pracovalo ve skupině od 11 do 30 osob, 9 ve skupině od 31 do 50 osob a 6 ve skupině nad 51 osob.

**Hypotéza č.1 byla na základě dotazníkového šetření potvrzena.**

**Hypotéza č. 2:** S bossingem se setkávají respondenti pracující ve státní sféře více, než v soukromé a to formou nadměrné kontroly.

Hypotéza byla ověřena pomocí otázek z dotazníku č. 8, 9 a 20, kdy bylo zjištěno, že celkem se obětí bossingu stalo 40 respondentů z toho jich 24 pracuje ve státní sféře a 16 v soukromé. Z 24 respondentů pracujících ve státní sféře 20 odpovědělo, že se bossing vyznačoval nadměrnou a nesmyslnou kontrolou. Z 16 respondentů pracujících v soukromé sféře 10 odpovědělo, že se bossing vyznačoval nadměrnou a nesmyslnou kontrolou.

Tento výsledek může být odvozen od faktu, že celkový počet respondentů ze státní sféry je 78 a ze soukromé 50, ale také i tím, že u otázky č. 9 bylo možno označit více odpovědí.

**Hypotéza č.2 byla na základě dotazníkového šetření potvrzena.**

**Hypotéza č. 3:** Obětí mobbingu se více stávají ženy než muži.

Tato hypotéza byla ověřena pomocí otázek z dotazníku č. 2 a 17. Na základě toho bylo zjištěno, že s mobbingem se setkala celkem 48 respondentů a že obětí mobbingu se častěji setkávají ženy než muži. Obětí mobbingu se z dotazovaných respondentů stalo 32 žen a 16 mužů.

**Hypotéza č.3 byla na základě dotazníkového šetření potvrzena.**

**Hypotéza č. 4:** V soukromém sektoru se respondenti více setkávají se semináři a školeními týkající se problému šikany na pracovišti, než respondenti ve státním sektoru.

Tato hypotéza byla ověřena pomocí otázek z dotazníku č. 16 a 20, kdy bylo zjištěno, že celkový počet respondentů je 128 z toho jich 78 pracuje ve státní sféře a 50 v soukromé sféře. Z 50 respondentů pracujících v soukromé sféře se jich se školeními či semináři týkajících se problému šikany na pracovišti setkává 7, ze 78 respondentů pracujících ve státní sféře se jich se školeními či semináři týkajících se problému šikany na pracovišti setkává taktéž 7.

**Hypotéza č.4 nebyla na základě dotazníkového šetření potvrzena ani vyvrácena.**

## ZÁVĚR

Pro spoustu pracujících lidí znamená pracovní prostředí místo, kam si chodí odpočinout, načerpat energii, ale i popovídat si s kolegy, kteří se mohou stát i našimi blízkými. Toto místo by mělo být bezpečné a měla by zde vládnout pohodová atmosféra, a to už jen proto, aby neklidná atmosféra neovlivnila samotný výkon práce. Ne vždy tomu tak ale je, v dnešní době se se šikanou na pracovišti setkává čím dál více pracujících lidí. Dnes se již šikaně na pracovišti věnuje více pozornosti. Stále však není tento problém dostatečně medializován a právně zabezpečen. Velkým přínosem je již už jen to, že pojmy mobbing a bossing existují a alespoň někdo tyto pojmy zná nebo o nich alespoň slyšel či četl.

Hlavním úkolem teoretické části práce bylo poskytnout čtenáři co nejvíce možných informací o tom, co je vůbec šikana na pracovišti, kdo je považován za agresora a kdo za oběť a jaké druhy šikany na pracovišti se rozlišují. Poté byla jedna samostatná kapitola věnována mobbingu. V této kapitole byl mobbing definován, bylo přiblíženo, jak vznikl, jaké jsou jeho fáze, příčiny, důsledky a co je jeho hlavním cílem. Dále byla jedna samostatná kapitola věnována bossingu, v kapitole byl pojem bossing definován a ostatní podkapitoly byly věnovány příčinám, technikám a důsledkům bossingu, kdy třetí kapitola byla zakončena příkladem bossingu. Čtvrtá kapitola bakalářské práce byla věnována šikaně v právním řádu ČR, kde byly jmenovány a citovány paragrafy zákonů, o které by se mohla šikana na pracovišti opřít nebo až v jaké jednání by mohla šikana na pracovišti vyústit.

V praktické části práce byly pomocí dotazníkového šetření ověřeny cíle práce, v jaké míře jsou respondenti informováni o šikaně na pracovišti, zda se se šikanou na pracovišti setkali, a to ať už z pozice oběti či svědka. Dále byly respondenti dotazováni, zda by oběti šikany na pracovišti pomohli, zda by řešili šikanu právní cestou, zda se domnívají, že náš právní řád poskytuje dostatečnou ochranu šikany na pracovišti, zda je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován a zda na jejich pracovišti probíhají školení či semináře zaměřené na problém šikany na pracovišti. Cíle se podařilo naplnit pomocí hypotéz, kdy ze čtyř hypotéz byly tři potvrzeny a pouze jedna nebyla potvrzena ani vyvrácena.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že s pojmem bossing se setkalo značně více respondentů než s pojmem mobbing. Obětí mobbingu se ze 128 dotazovaných respondentů stalo 48 respondentů, nejčastější formou jednání byly pomluvy. Proti mobbingu se dokázalo bránit 53 respondentů, a to nejčastěji řešením s nadřízeným anebo problém sám odezněl. Obětí bossingu se ze 128 dotazovaných respondentů stalo 40 respondentů, kdy nejčastější formou jednání byla nadměrná a nesmyslná kontrola. Proti bossingu se dokázalo bránit 43 respondentů, a to nejčastěji výpovědí nebo problém sám odezněl. Více než polovina respondentů byla zastoupena ženským pohlavím, konkrétně 74 respondenty. Nejvíce respondentů mělo nejvyšší dosažené středoškolské vzdělání, stejně tak nejvíce respondentů pracovalo v pracovní skupině od 11 do 30 osob. Co se týče státní a soukromé sféry, státní byla zastoupena 78 respondenty a soukromá 50 respondenty. Téměř 100% kladná odpověď byla respondenty zvolena při otázce, zda by pomohli oběti bossingu, 100% kladná odpověď byla zvolena při otázce, zda by pomohli oběti mobbingu. Tyto dvě odpovědi mě velice překvapily a hodnotím je velmi kladně.

Co ale shledávám jako velké negativum je, že pouze 14 respondentů ze 128 dotazovaných odpovědělo, že na jejich pracovišti probíhají školení či semináře zaměřené na problém týkající se šikany na pracovišti. Dále pak to, že pouze 10 respondentů ze 128 dotazovaných, což není ani 10 %, se domnívá, že je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován. Otázka, u které bylo po prostudování teoretické části zřejmé, že nebude obsahovat moc kladných odpovědí, byla, zda se domnívají, že náš právní řád poskytuje dostatečnou ochranu obětem mobbingu či bossingu. Na tuto otázku zvolilo kladnou odpověď 25 respondentů ze 128 dotazovaných. Proto bylo snahou ve čtvrté kapitole teoretické části, alespoň nastínit různé paragrafy zákonů o které by se šikana na pracovišti mohla opřít, po případně v jaké jednání může šikana na pracovišti vyústit. Legislativní ukotvení problému šikany na pracovišti se v České republice jeví, jako nedostatečné.

Závěrem bych chtěla říci, že tato práce může pomoci v rozšíření informací o šikaně na pracovišti, a to nejen svou teoretickou částí, ale i praktickou, která může vedoucím organizacím či vedoucím firem vnuknout myšlenku věnovat větší pozornosti seminářům či školením týkajících se problému šikany na pracovišti.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### Seznam použitých českých zdrojů

- BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?*. 1. Šlapanice: ERA, 2003. ISBN 80-86517-34-9.
- ČÍRTKOVÁ, L. *Policejní psychologie*. 2. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-931-3.
- FEHLAU, E.G. *Konflikty v práci*. Praha: Grada, 2003. ISBN 80-247-0533-8.
- HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.
- KOLÁŘ, M. *Bolest Šikanování: Cesta k zastavení epidemie šikanování ve školách*. 1. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-513-X.
- KRATZ, H.-J. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.
- LORENZ, Konrad. *Takzvané zlo*. 2. vydání. Praha: Academia, 2003. ISBN 80-200-1098-X.
- MERG, K. KNÖDEL, T. *Jak přežít v práci*. 1. Brno: Computer Press, 2007. ISBN 978-80-251-1723-1.
- SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy: Mobbing - skrytá hrozba*. 1. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.
- WAGNEROVÁ, I. a kol. *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3701-0.

### Seznam použitých internetových zdrojů

- Druhy šikany. *Mobbing Free Institut* [online]. 2011 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://mobbingfreeinstitut.cz/>

JELÍNKOVÁ, P. Když se řekne bossing. *Dobry Šálek* [online]. 2011 [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.dobrysalek.cz>

MLÁDKOVÁ, D. Šikana. *Šikana mezi dětmi a mládeží* [online]. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <http://www.ssvp.wz.cz/>

*Šikana a kyberšikana* [online]. [cit. 2020-12-19]. Dostupné z: <https://www.zachrannykruh.cz/>

Šikana na pracovišti. *Důstojné pracoviště ve veřejné správě* [online]. [cit. 2020-12-27]. Dostupné z: <https://www.dustojnepracoviste.cz>

ZVÍROTSKÝ, M. Šikana kolem nás. *Stop Šikaně* [online]. [cit. 2020-12-03]. Dostupné z: <https://www.stop-sikane.cz/sikana-kolem-nas/>

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod. In *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 1, s.17-19. Dostupný také z: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>>.

Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 24. dubna 2006, zákoník práce. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2006, částka 84 s. 3149. ISSN 1211-1244 . Dostupný také z: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

Zákon č. 40/2009 Sb. ze dne 8. ledna 2009, trestní zákoník. In *Trestní předpisy*. 2009, s. 17-96. ISBN 978-80-7488-292-0 . Dostupný také z: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>>.

Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. In *Sbírka zákonů České republiky*. 2012, částka 33 s. 1026. ISSN 1211-1244 . Dostupný také z: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>>.

Zákon č. 250/2016 Sb. ze dne 12. července 2016, o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, s. 8. Dostupný také z: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-250>>.

Zákon č. 251/2016 Sb. ze dne 12. června 2016, o některých přestupcích, s. 126-19. Dostupný také z: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-251>>.



# SEZNAM GRAFŮ

## Seznam grafů

Graf 1: Pojem mobbing	43
Graf 2: Oběť mobbingu	44
Graf 3: Formy jednání mobbera	45
Graf 4: Schopnost obrany proti mobbingu	46
Graf 5: Formy obrany	47
Graf 6: Pomoc oběti mobbingu	48
Graf 7: Pojem bossing	48
Graf 8: Oběť bossingu	49
Graf 9: Formy jednání bossera	50
Graf 10: Schopnost obrany proti bossingu	51
Graf 11: Formy obrany	52
Graf 12: Pomoc oběti bossingu	52
Graf 13: Ochrana obětem v právním řádu	53
Graf 14: Řešení šikany na pracovišti právní cestou	54
Graf 15: Medializace šikany na pracovišti	54
Graf 16: Semináře/ školení šikana na pracovišti	55
Graf 17: Pohlaví respondentů	56

Graf 18: Nejvyšší dosažené vzdělání	56
Graf 19: Velikost pracovní skupiny	57
Graf 20: Pracovní sféra	58

## SEZNAM PŘÍLOH

<b>Příloha A - Dotazník .....</b>	<b>I</b>
-----------------------------------	----------

## **Příloha A – Dotazník na téma Šikana na pracovišti**

Vážení respondenti,

Jmenuji se Denisa Turynová a jsem studentkou University Jana Amose Komenského v Praze.

Ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku k mé bakalářské práci s názvem **Šikana na pracovišti**.

Bakalářská práce se zabývá především dvěma formami šikany na pracovišti a těmi jsou **mobbing** a **bossing**. V případě mobbingu se jedná o útoky mezi kolegy a v případě bossingu se jedná o útoky ze strany nadřízeného vedené na zaměstnance.

Cílem dotazníkového šetření je zjistit v jaké sféře se šikana nejvíce vyskytuje, zda jste pojmy setkali a pokud ano, jak se snažili tento problém vyřešit. A zda dle vašeho názoru poskytuje náš právní řád obětem dostatečnou ochranu.

Dotazník je zcela anonymní.

Předem děkuji za Vaši ochotu a čas strávený při vyplňování dotazníku.

Denisa Turynová

### **Otázka č.1 - Setkal/a jste se s pojmem mobbing na pracovišti?**

- a) ano
- b) ne

### **Otázka č.2 - Stal/a jste se obětí mobbingu?**

- a) ano
- b) ne

### **Otázka č.3 - Pokud ano, v čem toto jednání spočívalo? (možno zatrhnout odpovědi)**

- pomluvy
- diskriminace
- fyzický útok
- urážky a zesměšňování
- nesplnitelné úkoly
- vyčleňování z kolektivu
- psychický teror
- sexuální harašení

**Otázka č.4 - Dokázal/a jste se bránit?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.5 - Pokud ano, jak jste tento případ vyřešil/a? (možno zatrhnout odpovědi)**

- přechod na jiné pracoviště
- dohoda
- řešení s nadřízeným
- fyzickým útokem
- problém odezněl
- problém se nevyřešil a stále pokračuje
- řešení s nadřízeným

**Otázka č.6 - Pomohl/a byste oběti mobbingu?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.7 - Setkal/a jste se s pojmem bossing?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.8 - Stal/a jste se obětí bossingu?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.9 - Pokud ano, v čem toto jednání spočívalo? (možno zatrhnout odpovědi)**

- nucení k nadměrnému pracovnímu zatížení bez finančního ohodnocení
- nadměrná a nesmyslná kontrola
- psychický teror a vyčleňování z kolektivu
- diskriminace
- pomluvy
- nadměrná a přehnaná kritika
- urážky a zesměšňování

**Otázka č.10 - Dokázal/a jste se bránit?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.11 - Pokud ano, jak jste tento případ vyřešil/a? (možno zatrhnout odpovědi)**

- přechod na jiné pracoviště
- dohoda
- problém se nevyřešil a nadále pokračuje
- fyzickým útokem
- problém odezněl

**Otázka č.12 - Pomohl/a byste oběti bossingu?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.13 - Domníváte se, že náš právní řád poskytuje dostatečnou ochranu obětem mobbingu/bossingu?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.14 - Pokud byste se stal/a obětí mobbingu/bossingu, řešil/a byste to právní cestou?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.15 - Myslíte si, že je problém šikany na pracovišti dostatečně medializován?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.16 - Probíhají ve vašem pracovním sektoru školení/ semináře na problém týkající se šikany na pracovišti?**

- a) ano
- b) ne

**Otázka č.17 - Uveďte své pohlaví**

- a) muž
- b) žena

**Otázka č.18 - Jaké je vaše nejvyšší dokončené vzdělání?**

- a) zš
- b) sš
- c) voš
- d) vš

**Otázka č.19 – Kolik osob čítá vaše pracovní skupina?**

- a) 0-10
- b) 11-30
- c) 31-50
- d) 51+

**Otázka č.20 - V jaké sféře pracujete?**

- a) státní
- b) soukromá

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Denisa Turynová**

**Obor: Vzdělávání dospělých**

**Forma studia: kombinovaná**

**Název práce: Šikana na pracovišti – mobbing, bossing**

**Rok: 2021**

**Počet stran textu bez příloh: 67**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 10**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0**

**Počet internetových zdrojů: 12**

**Vedoucí práce: Mgr. Jana Neusarová Ph.D.**