

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z.Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY A JEJICH APLIKACE V PRAXI – ŠIKANA NA
PRACOVIŠTI, JEJÍ DRUHY A PRÁVNÍ OCHRANA**

Autor práce: Klára Radová, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: doc. JUDr. PhDr. Jiří Bílý, CSc.

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2024

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.
Žižkova tř. 1632/5b, 370 01 České Budějovice

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Klára Radová, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Píbram

Název bakalářské práce: Pracovněprávní vztahy a jejich aplikace v praxi – šikana na pracovišti, její druhy a právní ochrana

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Employment Relations and Their Application in Practice – Bulling in the Workplace, It's Types and Legal Protection

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, včetně titulů):

doc. JUDr. PhDr. Jiří Bílý, CSc.

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): říjen, 2023




Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem této práce je objasnit problém šikany na pracovišti a podrobně rozebrat právní úpravu této problematiky.

Dalším cílem je zjištění osobních zkušeností respondentů dotazníku s mobbingem a bossingem. Jaká by měla být strategie ze strany zaměstnavatele v případě informovanosti zaměstnanců ohledně jejich práv.

Student: Klára Radová, DiS.	31. 10. 2023 datum	 podpis
Vedoucí práce: doc. JUDr. PhDr. Jiří Bílý, CSc.	31. 10. 2023 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	9. 11. 2023 datum	 podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	13. 11. 2023 datum	 podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	17. 11. 2023 datum	 podpis



ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce v elektronické podobě ve veřejně přístupné části infodisku VŠERS, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky vedoucí(ho) a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce systémem na odhalování plagiátů.

.....
podpis autora práce

PODĚKOVÁNÍ

Chtěla bych poděkovat doc. JUDr. PhDr. Jiřímu Bílému, CSc., vedoucímu mé bakalářské práce, za vedení, připomínky a čas, který mi věnoval. Děkuji všem za cenné rady, podněty a připomínky při zpracování bakalářské práce.

.....
podpis autora práce

ABSTRAKT

RADOVÁ, K. *Pracovněprávní vztahy a jejich aplikace v praxi – šikana na pracovišti, její druhy a právní ochrana: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2024. 67 s. Vedoucí práce: doc. JUDr. PhDr. Jiří Bílý, CSc.

Klíčová slova: Pracovní právo, pracovněprávní vztahy, šikana, šikana na pracovišti, právní ochrana

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku pracovněprávních vztahů se zaměřením na šikany na pracovišti, převážně na mobbing a bossing. Cílem práce je analyzovat různé formy šikany na pracovišti, identifikovat faktory přispívající k výskytu těchto negativních jevů a zkoumat právní ochranu zaměstnanců v těchto situacích. Teoretická část práce poskytuje přehled o vzniku pracovněprávních vztahů a jeho zániku. Pojednává o šikaně na pracovišti, jejích druzích a mechanismech, které k nim vedou, a také o právním rámci ochrany zaměstnanců. Praktická část využívá dotazníkového šetření k získání informací od respondentů ohledně jejich zkušeností převážně s mobbingem a bossingem na pracovišti. Výsledky jsou analyzovány s cílem porozumět rozsahu a povaze těchto jevů v reálném pracovním prostředí. Tato práce přispívá k hlubšímu porozumění problému šikany na pracovišti a poskytuje doporučení pro prevenci a ochranu zaměstnanců v pracovním prostředí.

ABSTRACT

RADOVÁ, K. *Employment Relations and Their Application in Practise – Bulling in the Workplace, It`s Types and Legal Protection: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The Collage of European and Regional Studies, 2024. 67 pgs. Supervisor: doc. JUDr. PhDr. Jiří Bílý, CSc.

Keywords: Employment law, employment relations, bullying, workplace bullying, legal protection

This bachelor thesis focuses on the issue of labour relations with a focus on workplace bullying, mainly mobbing and bossing. The aim of the thesis is to analyse various forms of workplace bullying, identify the factors contributing to the occurrence of these negative phenomena and examine the legal protection of employees in these situations. The theoretical part of the thesis provides an overview of the formation of employment relationships and its termination. It also discusses workplace bullying, its types and the mechanisms that lead to them, as well as the legal framework for employee protection. The practical part uses a questionnaire survey to obtain information from respondents regarding their experiences mainly with mobbing and bossing in the workplace. The results are analysed in order to understand the extent and nature of these phenomena in a real work environment. This work contributes to a deeper understanding of the problem of workplace bullying and provides recommendations for the prevention and protection of employees in the work environment.

OBSAH

ABSTRAKT	5
ABSTRACT	6
ÚVOD.....	9
1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE	10
2 PRACOVNÍ PRÁVO	11
2.1 KOLEKTIVNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	11
2.2 INDIVIDUÁLNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	12
2.3 PRACOVNÍ PRÁVO ZAMĚSTNANOSTI A PRACOVNÍHO TRHU	12
2.4 MEZINÁRODNÍ PRACOVNÍ PRÁVO	13
3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	14
3.1 ZÁVISLÁ PRÁCE	14
3.2 ÚČASTNÍCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	15
3.3 POSTUP PŘED VZNIKEM PRACOVNÍHO POMĚRU	16
3.4 VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU.....	17
3.4.1 <i>Dohoda o provedení práce.....</i>	<i>18</i>
3.4.2 <i>Dohoda o provedení činnosti</i>	<i>18</i>
3.4.3 <i>Zkušební doba.....</i>	<i>19</i>
3.4.4 <i>Pracovní poměr na dobu určitou.....</i>	<i>19</i>
3.4.5 <i>Pracovní poměr na dobu neurčitou.....</i>	<i>20</i>
3.5 SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU	20
3.5.1 <i>Výpověď.....</i>	<i>20</i>
3.5.2 <i>Dohoda</i>	<i>21</i>
3.5.3 <i>Okamžité zrušení</i>	<i>21</i>
4 ŠIKANA.....	23
5 ŠIKANA NA PRACOVIŠTI.....	24
5.1 DRUHY ŠIKANY NA PRACOVIŠTI	24
6 MOBBING.....	26
6.1 DEFINICE	26
6.2 PŘÍČINY MOBBINGU	27
6.3 FÁZE MOBBINGU	27
6.3.1 <i>Fáze č. 1 – neřešený konflikt</i>	<i>27</i>
6.3.2 <i>Fáze č. 2 – systematický psychický teror.....</i>	<i>27</i>
6.3.3 <i>Fáze č. 3 – případ se stává oficiálním.....</i>	<i>27</i>
6.3.4 <i>Fáze č. 4 – vyloučení</i>	<i>28</i>
6.4 DŮSLEDKY MOBBINGU.....	28
6.4.1 <i>Sociální důsledky.....</i>	<i>29</i>
6.4.2 <i>Důsledky pro organizaci.....</i>	<i>29</i>
7 BULLYING.....	30
8 BOSSING	31
8.1 DEFINICE	31
8.2 PŘÍČINY BOSSINGU.....	31
8.3 FÁZE BOSSINGU	32
8.3.1 <i>Fáze č. 1 – omezování.....</i>	<i>32</i>
8.3.2 <i>Fáze č. 2 – útoky na sociální vztahy</i>	<i>32</i>
8.3.3 <i>Fáze č. 3 – napadání osoby.....</i>	<i>32</i>
8.3.4 <i>Fáze č. 4 – kritika práce</i>	<i>33</i>
8.3.5 <i>Fáze č. 5 – ohrožování zdraví</i>	<i>33</i>

8.4	DŮSLEDKY BOSSINGU	33
8.5	ŘEŠENÍ SITUACE ZE STRANY ORGANIZACE	34
8.5.1	<i>Výpověď</i>	34
8.5.2	<i>Odstupné</i>	34
8.5.3	<i>Výstrahy</i>	34
8.5.4	<i>Samotka</i>	35
8.5.5	<i>Četná překládání</i>	35
9	STALKING	36
10	STAFFING	37
10.1	NÁSLEDKY STAFFINGU	37
11	CHAIRING	38
12	DEFAMING	39
13	SHAMING	40
14	SEXUAL HARRASMENT	41
14.1	PRÁVNÍ VYMEZENÍ SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ	41
15	NÁSLEDKY PRACOVNÍ ŠIKANY	42
16	PRÁVNÍ OCHRANA	43
17	PRAKTICKÁ ČÁST	45
17.1	CHARAKTERISTIKA PRAKTICKÉ ČÁSTI	45
17.2	POPIS CHARAKTERISTIKA DOTAZOVANÝCH RESPONDENTŮ	45
17.3	VYHODNOCENÍ OTÁZEK Z DOTAZNÍKU	47
17.4	ZÁVĚR PRAKTICKÉ ČÁSTI	61
	ZÁVĚR	62
	SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ	63
	KNIŽNÍ ZDROJE	63
	PRÁVNÍ PŘEDPISY.....	65
	INTERNETOVÉ ZDROJE	66
	SEZNAM GRAFŮ	67

ÚVOD

Má bakalářská práce je zaměřena na problematiku pracovněprávních vztahů. Z mého pohledu je to téma, v kterém se pohybuje každá pracující osoba, a proto si myslím, že je důležité mít povědomí o tom, co to vlastně je.

Problematika pracovního práva je téma, které bude vždy aktuální. V mé práci se nejprve budu zabírat celkovým pojmem pracovní právo, které dále budu rozebírat více dopodrobna. Budu zde popisovat strukturalizaci pracovního práva na jeho podobory.

Dále se přesunu na téma pracovněprávní vztahy, kde se budu zabírat, jak vznikají, jaké jsou povinné náležitosti pro vznik pracovněprávního vztahu a popřípadě jak tento vztah ukončit.

Dále se budu dostávat k tématu, které jsem si pro tuto práci vybrala, a to je šikana na pracovišti. V této části se budu zabírat celkovým pojmem šikana a poté se přesunu do svého tématu. Budu rozebírat podrobně různé druhy šikany, které na pracovišti mohou nastat. Dále se budu zabírat tím, jak tento jev popřípadě řešit či jaké jsou jeho následky a jaká je jeho právní úprava.

Pro praktickou část jsem si vybrala formu dotazníku, takže se v mé práci zobrazí otázky a odpovědi od daných korespondentů pomocí grafů.

1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je objasnit pojem pracovní právo a jeho dělení do základních skupin. Co jsou to pracovněprávní vztahy, co jim předchází, jak vznikají a jak pracovněprávní vztahy zanikají. Cílem této práce je také zkoumání problému šikany na pracovišti a samotné dělení a také podrobně rozebrat právní úpravu této problematiky.

Primárním zdrojem informací a dat pro zpracování bakalářské práce je čerpání z knižních zdrojů a právních předpisů, které platí pro Českou republiku.

Využitím dotazníkové metody, která je jednou z metod výzkumu veřejného mínění, byl mezi osoby pracující na různých pozicích dán k vyplnění dotazník s otevřenými a uzavřenými otázkami. Cílem dotazníku je zajištění osobních zkušeností respondentů dotazníku s mobbingem a bossingem. Jaká by měla být strategie ze strany zaměstnavatele v případě informovanosti zaměstnanců ohledně jejich práv.

Data získaná od respondentů jsou rozdělena a zkoumána převážně podle pohlaví. Výsledkem této analýzy je rozdílný pohled a zkušenosti mezi ženami a muži na jevy jako jsou mobbing a bossing.

2 PRACOVNÍ PRÁVO

Pracovní právo upravuje zejména vztahy, které vznikají mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. Kromě toho upravuje například právní postavení odborů, organizací zaměstnavatelů, formy a pravidla kolektivního vyjednávání. Pracovní právo dělíme do tří skupin – individuální pracovní právo, kolektivní pracovní právo a oblast zaměstnanosti.

Základním pramenem pracovního práva je zákoník práce. Mezi další prameny patří například zákon o zaměstnanosti, zákon o kolektivním vyjednávání, zákon o inspekci práce a další.

Pracovní právo je zařazeno do práva soukromého, to je v oblasti práva regulující vztahy jedinců, kteří jsou si v zásadě rovni. (I když se jedná o rovnost relativní, respektive o určitou nerovnost mezi postavením zaměstnavatele a zaměstnance, kterou se pracovní právo snaží vyrovnat). V současné době existují v oblasti českého soukromého práva pouze dva kodexy – občanský zákoník – zákon č. 89/2012 Sb. a zákoník práce – zákon č. 262/2006 Sb.

Předmětem pracovního práva je závislá práce, pro níž je typický vztah nadřízenosti (zaměstnavatele) a podřízenosti (zaměstnance), je zaměstnancem konána osobně jménem a na základě pokynů zaměstnavatele. Dalším znakem je osobní výkon práce zaměstnancem. Zákoník práce dále stanoví podmínky, za nichž má být závislá práce konána, a to je za odměnu, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době a na pracovišti nebo na jiném dohodnutém místě. Právě znaky a podmínkami jejího výkonu lze závislou práci odlišit od jiných forem smluvního plnění (např. typicky smlouva o dílo podle občanského zákoníku, podle níž zhotovitel zhotovuje dílo na své náklady a odpovědnost).

2.1 Kolektivní pracovní právo

Procesním předpisem je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů. Zákon upravuje kolektivní vyjednávání mezi odborovými

organizacemi a zaměstnavateli nebo jejich organizacemi, za případné součinnosti státu, jehož cílem je uzavření kolektivní smlouvy.¹

Máme dva druhy kolektivních smluv:

- podniková (uzavřená mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli s odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele)
- vyššího stupně (uzavřená mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi)

2.2 Individuální pracovní právo

Zabývá se vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem při výkonu závislé práce, a to, pokud se jedná o základní pracovněprávní vztahy (primární vztahy mezi uvedenými subjekty založené pracovní smlouvou nebo dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), nebo o odvozené pracovněprávní vztahy. Tato oblast je upravena především v zákoníku práce.²

2.3 Pracovní právo zaměstnanosti a pracovního trhu

Pracovní právo zaměstnanosti a pracovního trhu se zabývá širšími otázkami týkajícími se zaměstnanosti a fungování pracovního trhu. Tato oblast zahrnuje politiky zaměstnanosti, pracovních příležitostí, rovných příležitostí, ochranu před diskriminací, zaměstnanecké benefity a sociální zabezpečení.

Jedná se o oblast, která upravuje postup státu směřující k naplnění práva občana podle čl. 26 Listiny základních práv a svobod, totiž získávat prostředky na své životní potřeby prací. Jde o právní vztahy mezi občanem a orgány státní správy – např. ministerstvem, úřadem práce, mezi občanem a orgány státní moci – např. soudem, mezi občanem a soukromou firmou nebo mezi občanem a veřejnoprávní institucí – např. vysokou školou.

¹ Zákon č. 2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání

² zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

2.4 Mezinárodní pracovní právo

Mezinárodní pracovní právo se zabývá právy a povinnostmi týkajícími se pracovních vztahů, které mají mezinárodní rozměr. Tato oblast práva zahrnuje různé aspekty, včetně práv zaměstnanců migrujících za prací do jiných zemí, pracovních podmínek v mezinárodních společnostech, mezinárodního sociálního zabezpečení a ochrany zaměstnanců před vykořisťováním.

Mezinárodní pracovní právo zajišťuje práva a ochranu pro pracovníky migrující do jiných zemí za prací. To zahrnuje právo na rovné zacházení, právo na bezpečné a důstojné pracovní podmínky, ochranu před diskriminací a vykořisťováním a přístup k sociálnímu zabezpečení.

Mezinárodní pracovní právo reguluje pracovní podmínky v nadnárodních společnostech a na mezinárodních pracovištích. To zahrnuje otázky týkající se pracovní doby, mzdy, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, dovolené a další.

Mezinárodní pracovní právo se také zabývá otázkami mezinárodního sociálního zabezpečení, jako je přenositelnost důchodových nároků, mezinárodní dohody o sociálním zabezpečení a ochrana sociálních práv pracovníků při mezinárodní migraci.

Mezinárodní pracovní právo poskytuje ochranu zaměstnancům před vykořisťováním a zneužíváním, zejména v situacích, kdy jsou pracovníci vystaveni nízkým platům, špatným pracovním podmínkám nebo nedostatečné ochraně práv.

3 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikající výkonem závislé práce. Pracovněprávní vztahy upravuje zákon 262/2006 Sb., zákoník práce (dále také jen „zákoník práce“). Ten přesně vymezuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, stanovuje jejich práva a povinnosti, které vůči sobě mají. A také formuluje druhy pracovněprávních vztahů.

Zákoník práce také upravuje vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce. Jedná se o skupinu kolektivních pracovněprávních vztahů. Mohou to být např. vzájemná jednání mezi organizacemi zaměstnavatelů a odborovými organizacemi.³

Za pracovněprávní vztahy lze považovat poměry upravené právem, které vznikají, mění se a zanikají na základě právních zkušeností. Mezi rozhodné právní skutečnosti řadíme např. pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, dohodou o provedení práce, výpověď, smrt atd.⁴

3.1 Závislá práce

Zákoník práce vymezuje pojem „závislá práce“ (§ 2, § 3). Jde o práci, která a je vykonávána:

- ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- jménem zaměstnavatele,
- podle pokynů zaměstnavatele,
- výlučně osobně zaměstnancem.

Výše uvede jsou tzv: znaky závislé práce.⁵

Závislá práce přitom musí být vykonávána:

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- na náklady zaměstnavatele,
- na odpovědnost zaměstnavatele,
- v pracovní době,

³ BĚLINA Miroslav a kol., Pracovní právo vznik a změny pracovního poměru, 3. vydání Praha: C. H. Beck, 2007, 496 s., ISBN 978-80-7400-283-0.

⁴ HŮRKA Petr a kol., Pracovní právo v bodech s příklady

⁵ §2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

- na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Výše uvedené jsou podmínky, za nichž musí být závislá práce vykonávána.⁶

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.⁷

3.2 Účastníci pracovněprávních vztahů

Účastníkem pracovněprávních vztahů je ten subjekt, který má právo v pracovněprávních vztazích svým jménem zakládat, měnit nebo rušit tyto vztahy.

Subjektem pracovního práva jsou fyzické a právnické osoby. Mezi fyzické osoby se řadí zaměstnanci a zaměstnavatelé. Do právnických osob se řadí zaměstnavatelé a odbory.

Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁸

Způsobilost fyzické osoby stát se zaměstnancem vzniká dosažením 15 let věku a ukončením povinné školní docházky. Způsobilost být zaměstnancem je úplná. To znamená, že i osoba, která nedosáhla 18 let věku, může být podle pracovního práva zaměstnána a za své jednání odpovídat sama. Jako den nástupu do práce však nesmí být den, který by předcházel dni, kdy nezletilý ukončí povinnou školní docházku. Avšak dohodou o hmotné odpovědnosti může zaměstnanec uzavřít až po dosažení osmnácti let.

Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich odvedenou práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.⁹

Způsobilost stát se zaměstnavatelem u fyzických osob vzniká narozením, avšak vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti jako zaměstnavatel

⁶ §2 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷ §3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁸ <https://ppropo.mpsv.cz/III2Zamestnanec>

⁹ §11 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

vzniká dosažením osmnácti let věku. Způsobilost právnické osoby vniká dnem vzniku právnické osoby. Formy vzniku právnické osoby nalezneme v občanském právu.

V případě, že účastníkem pracovněprávních vztahů je Česká republika (stát), je právnickou osobou a je zaměstnavatelem. Za stát jedná organizační složka státu. Organizační složky jsou zřizovány zejména k zajištění služeb na úseku školství, sociálního zabezpečení, zdravotnictví a dalších. V těchto případech jednotlivé právní úkony vykonávají především vedoucí organizačních složek, případně další pracovníci.

Aby mohl zaměstnanec pracovat, je závislý na zaměstnavateli. Závislá práce se musí vykonávat za mzdu, plat či odměnu za práci. Zaměstnavatel řídí práci svého zaměstnance, zajišťuje všechny finanční i materiálové vstupy do hospodářské činnosti. Odpovídá za kvalitu služeb a výrobků a nese riziko.

Zaměstnavatelem může být právnická i fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu.

3.3 Postup před vznikem pracovního poměru

Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu, jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.

Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.¹⁰

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi, které by pro ni z pracovní smlouvy, popřípadě ze jmenování na pracovní místo vyplynuly, a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat, a povinnostmi, které vyplývají ze zvláštních právních předpisů vztahujících se k práci, která má být předmětem pracovního poměru.¹¹

¹⁰ §30 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ §31 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

V případech stanovených zvláštním právním předpisem je zaměstnavatel povinen zajistit, aby se fyzická osoba před vznikem pracovního poměru podrobila vstupní lékařské prohlídce.¹²

3.4 Vznik pracovního poměru

Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.¹³

Pracovní poměr se sjednává buď na dobu určitou nebo na dobu neurčitou. Pokud při sjednání nebyla přesně určena doba trvání pracovního poměru, tak se poměr sjednává na dobu neurčitou.¹⁴

Nejčastějším způsobem vzniku pracovního poměru je uzavřením pracovní smlouvy. Je to písemná dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, v rámci, které si ujednejí základní pracovní podmínky. Zaměstnanec i zaměstnavatel si mohou v pracovní smlouvě ujednat různé náležitosti, které jsou nepovinné. Například to mohou být ujednání o zkušební době nebo ujednání o délce dovolené.

Ovšem povinné náležitosti, které musí obsahovat každá pracovní smlouva jsou:

- Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- Místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána,
- Den nástupu do práce.¹⁵

Pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a každá strana obdrží jedno vyhotovení. Aby byla pracovní smlouva považována za platnou, musí být podepsána oběma stranami neboli účastníky. Podepsána musí být nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce.¹⁶

¹² §32 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³ §33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ §39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁵ §34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ §36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

3.4.1 Dohoda o provedení práce

Pro uzavření Dohody o provedení práce je nezbytná písemná smlouva mezi oběma stranami. Pokud není smlouva uzavřena písemně, je taková dohoda neplatná, s tím, že se na to může odvolat jedna ze smluvních stran, pokud ještě nedošlo k plnění podle dohody. Toto odvolání však platí pouze do okamžiku, kdy byla dohoda částečně nebo úplně splněna. Je důležité zdůraznit, že neplatnost vzniklá nedodržením písemné formy je relativní vadou, která může být odstraněna. Povinnost uzavření dohody v písemné formě byla zavedena až novelou zákona č. 347/2010 Sb. Důvodová zpráva k návrhu zákona zdůraznila potřebu zavedení písemné formy u Dohod o provedení práce kvůli potřebě omezit nelegální zaměstnávání.¹⁷

Obsahové požadavky na Dohodu o provedení práce nejsou explicitně upraveny zákonem, a tudíž je obsah této dohody otevřený dohodě stran. Jedinou výjimkou je ustanovení § 75 zákoníku práce, které vyžaduje, aby Dohoda o provedení práce obsahovala stanovení doby, na kterou je dohoda uzavřena. Tato požadavek vychází z legislativního omezení pracovního času, který může být nejvýše 300 hodin v jednom kalendářním roce. Je však důležité zdůraznit, že toto omezení se vztahuje na celkový pracovní čas všech Dohod o provedení práce uzavřených mezi zaměstnancem a jedním zaměstnavatelem. Tento předpis nevylučuje možnost, že zaměstnanec uzavře více Dohod o provedení práce s různými zaměstnavateli a překročí stanovený limit 300 hodin. Tato časová hranice 300 hodin byla stanovena až novelou z roku 2012, přičemž původní právní úprava omezovala maximální pracovní dobu na 150 hodin v jednom kalendářním roce.

Pokud odměna přesáhne 10 000 Kč za jeden kalendářní měsíc, má zaměstnavatel povinnost odvést za zaměstnance platbu pojistného na zdravotní a sociální zabezpečení, což vyplývá ze zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

3.4.2 Dohoda o provedení činnosti

Zákonná úprava Dohody o pracovní činnosti závislé je trochu podrobnější než v případě Dohody o provedení práce, a proto je smluvní volnost stran mírně omezena. Stejně jako v případě dohody o provedení práce musí být dohoda o provedení činnosti

¹⁷ §20 zákoník práce v souvislosti s § 582 OZ

uzavřena písemně; v opačném případě by byla neplatná. Tato neplatnost by však byla relativní a mohla by být namítána pouze do okamžiku, kdy by začalo plnění dohody.¹⁸

Zákoník práce stanoví více obsahových požadavků na Dohodu o pracovní činnosti závislé než na Dohodu o provedení práce. Zákon vyžaduje, aby dohoda o pracovní činnosti obsahovala tři základní prvky. Prvním z nich je specifikace práce, kterou bude zaměstnanec na základě dohody vykonávat. Dále je to stanovení rozsahu pracovní doby, který není celkově omezen a může být jak delší, tak kratší než 300 hodin. Avšak je zde stanoveno omezení maximálního týdenního rozsahu práce, který nesmí v průměru přesáhnout polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Ta je v běžném případě 40 hodin týdně, takže maximální délka pracovní doby v rámci dohody o pracovní činnosti činí 20 hodin týdně.¹⁹

3.4.3 Zkušební doba

Ve smlouvě v pracovněprávních vztazích lze mezi smluvními stranami sjednat zkušební dobu. Zkušební doba je dohodnuté nebo jinak právně vymezené období, které umožňuje zaměstnanci či zaměstnavateli posoudit, zda sjednaný pracovní poměr odpovídá jejich představám. Obě smluvní strany mohou z jakéhokoli důvodu i bez uvedení důvodu tento pracovní poměr zrušit. Ze strany zaměstnavatele však nelze toto rozhodnutí učinit v době prvních 14 kalendářních dnů.

Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, případně u vedoucích zaměstnanců může být zkušební doba sjednána až v délce 6 měsíců. Zkušební doba může být sjednána rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní pozici.²⁰

3.4.4 Pracovní poměr na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může trvat nejdéle 3 roky s tím, že o stejně dlouhou dobu by mohlo být trvání tohoto pracovního poměru ještě dvakrát opakováno. Opakováním tohoto pracovního poměru se rozumí také jeho prodloužení.

¹⁸ § 20 zákoník práce

¹⁹ BĚLINA, DRÁPAL a kol., 2015, op. cit., s. 501

²⁰ HŮRKA kol., Pracovní právo v bodech s příklady, 4. aktual. vydání Praha: Wolters Kluwer ČR, 2014

Smluvní strany mohou uzavřít pracovní poměr na dobu určitou celkem třikrát na dobu maximálně 9 let.²¹

3.4.5 Pracovní poměr na dobu neurčitou

Jestliže byla mezi smluvními stranami písemně sepsána smlouva, kde nebyla jasně sjednaná doba pracovního poměru, v tom případě se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

3.5 Skončení pracovního poměru

Skončení pracovního poměru má za následek zánik základního pracovněprávního vztahu, jehož předmětem je výkon závislé práce. Po skončení pracovního poměru však nezanikají práva a povinnosti týkající se odměňování, náhrady škody, utajovaných záležitostí či ochrany osobních údajů. Tyto práva a povinnosti trvají i po skončení pracovního poměru.²²

3.5.1 Výpověď

Výpověď je jednostranné rozhodnutí, a to buď ze strany zaměstnavatele nebo ze strany zaměstnance. K tomuto rozhodnutí není potřeba souhlas druhé strany. K platnosti postačí, když výpověď podepíše smluvní strana, která ji podává. Jestliže při tom samozřejmě splní náležitosti, které jsou dané zákoníkem práce a doručí ji druhé straně.

Pokud podá zaměstnavatel svému zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymežit, aby nedošlo k záměně s jiným důvodem. Důvod, který je uveden na písemné výpovědi, nesmí být později měněn. Avšak zaměstnanec může svému zaměstnavateli dát výpověď z jakéhokoliv důvodu anebo bez uvedení důvodu.

Je však potřeba dodržet základní povinnosti, a to podat výpověď osobně nebo zaslat doporučeně, kdy je vhodné nechat si předání výpovědi potvrdit.

Výpověď z pracovní smlouvy musí být vždy písemná, jinak se považuje za neplatnou.²³

²¹ §39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²² HŮRKA Petr a kol., Pracovní právo, 3. aktual. vydání, vydavatelství Aleš Čeněk, 2020, str. 186-187

²³ <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/423345-vypoved-a-odstupne-prehled-pravidel>

V zákoníku práce je uvedeno, že výpovědní doba trvá nejméně dva kalendářní měsíce. Tato doba se začíná počítat až od nadcházejícího měsíce po doručení výpovědi. Tzn. že pokud podám výpověď v průběhu měsíce leden, tak výpovědní doba dvou měsíců začne platit až od 1. února.

3.5.2 Dohoda

Pokud se jedná o ukončení pracovního poměru dohodou, v tom případě se jedná o rozvázání pracovního poměru nejjednodušším způsobem, jehož použití není omezeno zákonem. V tomto případě končí pracovní poměr se souhlasem obou smluvních stran pracovního poměru – zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V tomto způsobu skončení pracovního poměru je však důležité, aby se obě strany dohodly na dni skončení pracovního poměru. Avšak sjednaný den nesmí předcházet dni, kdy byla smlouva sepsána.

3.5.3 Okamžité zrušení

Okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádný způsob, jak pracovní poměr ukončit. Zákoník práce dovoluje tímto způsobem rozvázat pracovní poměr jen ve výjimečných situacích, kdy nelze ani na zaměstnavateli, ani na zaměstnanci spravedlivě vyžadovat, aby pracovní poměr dále pokračoval, a to ani do uplynutí výpovědní doby. Výjimečně může zrušit okamžitě pracovní poměr jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce. Zaměstnavatel i zaměstnanec musí okamžité zrušení pracovního poměru provést tímto způsobem:

- provést písemnou formu, jinak se k němu nepřihlíží,
- skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, jinak je okamžité zrušení neplatné.²⁴

Ze strany zaměstnavatele může dojít ke zrušení pracovního poměru, pokud zaměstnanec zvláště hrubým způsobem poruší povinnost vyplývající z právních předpisů

²⁴ §55 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnavatel však nikdy nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené nebo zaměstnancem či zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.²⁵

Ze strany zaměstnance existují pouze dva platné způsoby, kdy může okamžitě zrušit pracovní poměr. A to ze zdravotních důvodů a nevyplacení mzdy či platu ze strany zaměstnavatele.²⁶

²⁵ §55 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁶ §56 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4 ŠIKANA

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

Francouzský pojem “chicane” znamená malicherný spor, z něhož se postupem času stává systematické trýznění. Šikanování je tedy druhem týrání, které posiluje pocit moci nad obětí. Školní dítě může být vystaveno šikanování ze strany svých vrstevníků i po dobu několika let. Oběť bývá silnějším jedincem nebo skupinou donucena pod hrozbou násilí k jednání, které ji ponižuje nebo jinak traumatizuje.

Šikanování je všudypřítomné a může nás provázet celý život. Začíná v rodině mezi sourozenci, pokračuje ve školce a v dalších školách (bullying), v partnerských vztazích (domestic violence), v nemocnicích, například v psychiatrických léčebnách, mezi nájemníky domu a končí třeba týráním seniorů v rodině nebo v domově důchodců.²⁷

Šikana může naplňovat skutkovou podstatu trestných činů – omezování osobní svobody, krádeže, ublížení na zdraví, poškozování cizí věci, vydírání, znásilnění, pohlavní zneužívání, rasově motivované skutky, loupeže.

Pokud jde o osobu mladší 15 let, tak není trestně odpovědná. Ale soud pro mládež, který se skládá ze zvláštního senátu, předsedy, senátu a samosoudce, jí může uložit podle zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže), ve znění účinném k 1.1.2023, některá z následujících doporučení: dohled probačního úředníka, ochrannou výchovu, zařazení do terapeutického, psychologického nebo jiného vhodného výchovného programu ve střediscích výchovné péče.

Trestní odpovědnost mladistvých, tedy od 15 do 18 let, je posuzována soudy pro mládež podle zákona č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže) s ohledem na rozumovou a mravní vyspělost osoby, proti níž se vede trestní řízení.

Po dosažení věku 18 let se osoba stává plně trestně odpovědnou a projednává se běžným způsobem v trestním řízení.²⁸

²⁷ BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel? .Šlapanice: ERA, 2003. Kariéra. ISBN 80-86517-34-9.

²⁸ Šikana - Policie České republiky

5 ŠIKANA NA PRACOVIŠTI

Šikana na pracovišti je systematický psychický či fyzický teror, kdy se jeden nebo více členů pracovního kolektivu stávají obětí jedné nebo více osob. Tento nátlak či agrese může ústít i k vážným zdravotním problémům. Cílem šikany bývá vyřadit oběť z pracovního života.

Šikana na pracovišti probíhá opakovaně nebo dlouhodobě. Nejčastěji se jedná o urážky, pomluvy či dokonce dochází k fyzickému napadání oběti.

Účelem je získání pocitu převahy a ponížení daného jedince či skupiny, jež se nemůže bránit.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace upravuje Zákoník práce §16.

Antidiskriminační zákon v § 2 až § 4 upozorňuje na problematiku diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování či navádění další osoby k diskriminaci.²⁹

5.1 Druhy šikany na pracovišti

Na pracovišti může docházet k odlišným druhům šikany, podle toho, z jaké strany šikana přichází. Šikanu dělíme na mobbing, bossing, stalking, staffing, chairing, defaming, shaming a sexual harrasment.

Jednou částí šikany je také diskriminace. Diskriminaci můžeme dělit na přímou a nepřímou. Za přímou diskriminaci se považuje takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou nebo skupinou lidí zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou či skupinou ve srovnatelné situaci. A to z důvodu rasy, etnického původu, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení apod.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v zákoně č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením

²⁹ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.³⁰

³⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

6 MOBBING

Původně slovo mobbing nebylo v kontextu šikany na pracovišti v anglicky mluvících zemích užíváno. Jedná se o uměle vytvořené slovo, jehož základ tvoří buď sloveso „to mob“ (obtěžovat, dotírat, hromadně napadnout atd.) nebo podstatné jméno „mob“ (dav, lůza, chátka, gang, atd.).

Jeho význam spočívá v systematickém šikanování, terorizování, pronásledování a poškozování osob na pracovišti. Od běžné šikany se odlišuje zejména tím, že šikana je často provázená fyzickým násilím a způsobuje oběti zjevné a bezprostřední utrpení a následky. Zatímco mobbing je skrytý, dlouhodobý, rafinovanější, projevující se psychologickými útoky.

6.1 Definice

Mobbing se dá definovat více způsoby:

Svobodová definuje mobbing jako systematické, cílevědomé a především opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osobu. Nepřátelská a neetická komunikace má za cíl dotlačit vybraného jedince do defenzivní pozice, vyloučit ho z kolektivu, ponižit, znevážit a donutit tak k odchodu z pracoviště. Soustavný tlak je vyvíjen bez ohledu na to, jakou činnost zaměstnanec vykonává či jaké je jeho chování na pracovišti. Výrazně mu však ztěžuje či znemožňuje plnění pracovních povinností.³¹

Wagnerová v definici mobbingu odkazuje na profesora Leymanna z roku 2003, kdy mobbing zahrnuje hostilní a neetickou komunikaci, která je prováděna systematicky, jednou nebo více osobami hlavně vůči jedné osobě, která je vinou mobbingu tlačena do beznadějně a bezbranné pozice a je v ní udržována prostřednictvím pokračujících mobbingových aktivit. Tyto aktivity se objevují velmi často a dlouhodobě. Vzhledem k tomu, že se toto nepřátelské chování objevuje tak často a po tak dlouhou dobu, vede ke značnému duševnímu, psychosomatickému a sociálnímu utrpení oběti.³²

³¹ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing - skrytá hrozba. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4

³² WAGNEROVÁ, I a kolektiv. Psychologie práce a organizace – nové poznatky. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

6.2 Příčiny mobbingu

- závist a konkurenční vztahy
- firemní kultura s nízkou úrovní etiky
- nedostatky ve vnitropodnikových strukturách
- struktura osobnosti mobbovaného, ale také mobbujícího³³

6.3 Fáze mobbingu

6.3.1 Fáze č. 1 – neřešený konflikt

Tato fáze obvykle začíná zcela nevinně občasnými jízlivými poznámkami. Mobber se snaží vyvést oběť z rovnováhy, a to vše vyvolá banální, malicherný a mnohdy i náhodný konflikt.

6.3.2 Fáze č. 2 – systematický psychický teror

Jestliže se konflikt konstruktivně nevyřeší, změní se v zákeřný, systematický a cílený psychický teror. Nevyřešený konflikt ustoupí do pozadí, šikanovaná osoba je zatlačena do role oběti. Ztrácí sebedůvěru, trpí strachem a projevují se u ní také psychosomatické poruchy. Je vytěšňována na okraj kolektivu, začíná se dopouštět chyb, které pro ni nebyly dříve typické.

V této fázi přestanou ostatní spolupracovníci osobě důvěřovat a dojdou k přesvědčení, že by se bez něj klidně obešli.

6.3.3 Fáze č. 3 – případ se stává oficiálním

Mobbing nelze dokonale utajit. Management dojde k názoru, že je potřeba jednat a zjištěný problém co nejdříve vyřešit.

Nejdříve se objevují pokusy spory urovnat. Ovšem odpovědní personalisté často hodnotí situaci stejně jako mobber. Šikanovaná osoba je ještě více psychicky a fyzicky

³³ BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel? .Šlapanice: ERA, 2003. Kariéra. ISBN 80-86517-34-9.

zdeptaná, protože se musí ještě více bránit. Vedení organizace většinou pod skrytou záminkou, že mu na dotyčné osobě záleží, nabídne přeložení na jiné pracovní místo. Často se spíš jedná o hrozbu než o nabídku.

Na novém pracovišti se však na něj nadřizený i kolegové dívají nedůvěřivě a rezervovaně, a proto se nedá vyloučit, že se opět stane obětí mobbingu.

6.3.4 Fáze č. 4 – vyloučení

Když se ani přeložením na jiné pracoviště problém nevyřeší, má management organizace a personalisté jasno – je nutno se zbavit nepohodlného zaměstnance.

Přestože poškozený nechce dobrovolně odejít, najde se celá řada možností, jak se jej zbavit. Tato osoba je pak uvnitř organizace odstavena na vedlejší kolej a pod tímto tlakem často nakonec přistoupí na ukončení pracovního poměru dohodou. Když se brání, mobbing pokračuje s cílem podání výpovědi z její strany a vzdání se tak nároku na odstupné.³⁴

6.4 Důsledky mobbingu

Mobbing ovlivňuje a postihuje jak jedince, tak organizaci, ve které pracuje, a projevuje se také v celé společnosti. Největší následky mobbingu však nese oběť, nejprve po psychické a následně i fyzické stránce.

Psychické důsledky – mezi nejčastější psychické důsledky patří neklid, nervozita, úzkost, poruchy koncentrace, stres, únava, emoční vyčerpání atd.

V jejich důsledku je narušena komunikace, objevuje se agresivita, podrážděnost, smutek, sklíčenost, pesimismus, až dokonce deprese, které mohou v nejzazší formě vyústit i k sebevraždě.

³⁴ Kratz, H. J. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. ISBN 978-80-7261-127-0.

6.4.1 Sociální důsledky

Mobbing zasahuje do sociálního prostředí oběti, tedy do jeho soukromí. Oběť není schopna odpoutat se od pracovního prostředí a problémů v něm. Svému okolí se odcizuje, izoluje se od vnějšího světa, jsou narušeny vztahy v rodině, s přáteli či nejbližšími.

6.4.2 Důsledky pro organizaci

Mobbing nepřináší organizaci jen ztráty finanční, kvůli nízkému výkonu oběti, ale má vliv i na ostatní členy kolektivu a samozřejmě i na celé pracovní prostředí a klima v organizaci. Šikana na pracovišti vytváří nepřátelské a nefunkční prostředí, a to vše vede ke snížení efektivity a kvality práce i vztahů v organizaci, později ke snížení zisků v případě obchodní firmy.³⁵

³⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegov: mobbing - skrytá hrozba. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4.

7 BULLYING

Je to termín, který je používán pro šikanu na pracovišti především v USA, Velké Británii a v Austrálii. Vychází z anglického výrazu „bully“ – surovec, násilník, hrubián. Jde o zastrašování, tyranizování a šikanování, při kterém je na rozdíl od mobbingu užíváno fyzické násilí.³⁶

³⁶ RUIZ GIPPINI, M.C, RODRÍGUEZ LAGARES, R., LLANES ÁLVAREZ, C.& BLANCO DORADO, C., 2019. Bullying. *Atencion primaria*, 51(4), s. 198.

8 BOSSING

Jedná se o specifickou formu mobbingu, kdy dochází k systematickému šikanování ze strany vedoucích zaměstnanců, tedy nadřízených, vůči podřízeným.

Prvním, kdo tento pojem použil a na tento negativní jev upozornil, byl norský autor S. Kile. Vedoucí zaměstnanci stojí za vytvářením firemní kultury a atmosféry v organizaci a za vztahy na pracovišti odpovídají. Proto jakékoliv negativní či agresivní chování nadřízeného vůči podřízeným má na výsledky organizace daleko větší dopad než mobbing.

8.1 Definice

V případě bossingu jde v podstatě o shodný scénář, který je ovšem, s ohledem na poměrně značné pravomoci nadřízeného, jež mu dávají právní předpisy a jichž může zneužít, o to nebezpečnější.

Vedoucí může oběť přetěžovat prací nebo ji zadávat úkoly, které objektivně není schopna zvládnout. Poměrně časté je naopak i pověřování činnostmi, které jsou hluboko pod úrovní kvalifikace postiženého. Vše pochopitelně doprovází příslušné, zpravidla ironické, zdůvodnění. Pak většinou následuje kritické a degradující hodnocení vykonané práce.

Dále se může bossing projevovat agresí, systematickým nátlakem, pokusy o znevážení či poškozování pověsti dané osoby, její práce a pracovního výkonu či schopností. Snaha o izolaci a vyloučení ze skupiny, veřejného života či zaměstnání.³⁷

8.2 Příčiny bossingu

- hněv na organizaci
- tlak shora
- touha po moci
- osobní problémy
- strach

³⁷ Co je mobbing a bossing a jak se projevují? | Zapojmevšechny.cz (zapojmevsechny.cz)

Podle Beňa vedoucí bossuje z důvodu:

- strachu – ze ztráty autority, moci, kompetencí,
- financí – v rámci šetření nechce vyplatit i to, co zaměstnanci podle zákona patří,
- zloby – podřízený je mu nesympatický.³⁸

8.3 Fáze bossingu

Nejvýstižnější a nejvíce srozumitelné fáze bossingu uvádí JELÍNKOVÁ.

8.3.1 Fáze č. 1 – omezování

V této fázi dochází omezování osoby. Může se to projevovat přerušováním, kritikou či vyhrožováním. Oběť nemá možnost se vyjádřit svým názorem na danou práci nebo se k jejímu názoru nepřihlíží. Nemá prostor se na pracovišti svěřit se svým názorem či pocity.

8.3.2 Fáze č. 2 – útoky na sociální vztahy

Oběť je vyčleňována z kolektivu, je přehlížena svým nadřízeným. Poté může docházet k přehlížení i od svých spolupracovníků. Nadřízený často vymýšlí jiné aktivity pro oběť a jiné pro zbytek kolektivu.

8.3.3 Fáze č. 3 – napadání osoby

V této fázi je oběť pomlouvána ze strany nadřízeného. Je napadána její pověst, může být znevažována a zesměšňována ze strany nadřízeného, ale poté se to může projevit i ze strany svých spolupracovníků. Často také dochází k napadání vážnosti zaměstnance či může docházet k urážkám na cti.

³⁸ BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel? .Šlapanice: ERA, 2003. Kariéra. ISBN 80-86517-34-9.

8.3.4 Fáze č. 4 – kritika práce

Ve fázi číslo 4 dochází ke znevažování kvality práce, kdy zaměstnavatel není spokojen s výkonem, to poté může vést k pomluvám u vysoce postavených osob. Nadřízený může zadávat nesmyslné anebo také nesplnitelné úkoly, které není podřízený schopen splnit. V této fázi může docházet i ke kritice v osobním životě.

8.3.5 Fáze č. 5 – ohrožování zdraví

V této fázi dochází k ohrožení zdraví, pokud nadřízený zatajuje nějaké skutečnosti, které by mohly zabránit úrazu. Práce bez řádného zaškolení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nebo dokonce může docházet k sexuálnímu obtěžování.³⁹

8.4 Důsledky bossingu

U bossingu je ke všem zátěžím a možným důsledkům psychického teroru přiřazován ještě i „faktor nadřízeného“. Útokům ze strany nadřízeného se oběť cítí být zpravidla ještě bezmocnější než při šikanování od kolegů.

Například, pokud špatně informuje své podřízené, zadrží důležité informace nebo je změní, pak se mu porušení pravidel jen ztěžka dokazuje. I trvalou kontrolu může nadřízený vysvětlit jako svou povinnost. Situaci oběti může zhoršit také fakt, že má sice za sebou silný pracovní kolektiv, který s ní sympatizuje, to se ale nelíbí nadřízenému. Oběť musí celou situaci zvážit a vyvodit důsledky pro svou budoucnost.⁴⁰

³⁹ JELÍNKOVÁ, Pavla, 2011 Když se řekne bossing. [online]. 13.3.2011 [cit. 2019-04-13]. Dostupné z: <https://www.dobrysalek.cz/kdyz-se-rekne-bossing/>

⁴⁰ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: Mobbing. Přeložil Alena LUKÁČOVÁ. Neografie: Martin, 1995, 143 s. Rádce. ISBN 80-85186-62-4.

8.5 Řešení situace ze strany organizace

8.5.1 Výpověď

Zaměstnavatel však musí mít zcela nevyvratitelné důvody, aby mohl pracovní poměr zrušit. Může využít okamžité výpovědi v případě nevhodného chování pracovníka na pracovišti, kdy opakovaně odmítá práci, uráží nadřízeného, podvádí, způsobuje nejrůznější škody. Oběť by se však měla obávat výpovědi nebo odchodu dohodou, neboť zaměstnavateli v tomto případě stačí časté absence, kdy se jen těžko shánějí výpomoci, nebo nedostatečný pracovní výkon, což může posloužit jako zdůvodnění výpovědi, kterou si tak postižená osoba sama zavinila. Zaměstnavateli může situaci podstatně ulehčit propuštění zaměstnance z důvodu organizačních změn nebo restrukturalizace, a takto problém šikany dokonale zastříť.

8.5.2 Odstupné

Mnoho nadřízených využívá tohoto řešení s cílem nabídnout podřízenému lákavý způsob odchodu ze zaměstnání. Agresoři po něm většinou sáhnou.

Podle §67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, mají nárok na odstupné zaměstnanci, u nichž dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou. Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval méně než jeden rok, má nárok nejméně na jeden násobek jeho průměrného výdělku.

Pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele alespoň jeden, ale méně než dva roky, má nárok nejméně na dvojnásobek jeho průměrného výdělku.

A pokud zaměstnanec pracoval u zaměstnavatele více než dva roky, má nárok na trojnásobek jeho průměrného výdělku.

8.5.3 Výstrahy

Výstraha poskytuje zaměstnanci čas na reflexi, možnost zlepšení svého chování, a v některých případech může vést k dobrovolnému odchodu, což může být pro obě strany výhodné. Pokud se výstraha poskytne, musí být jasně stanoveno, jaké jsou očekávání od

zaměstnanec a jakým způsobem by měl své chování zlepšit, aby se vyhnul ukončení pracovního poměru.

8.5.4 Samotka

Samotka je izolování od ostatních. Buď samotou v kanceláři, nebo kancelář na konci chodby, kam málokdo zajde apod. Podobné taktiky mohou předcházet dalšímu napadání podřízených.

8.5.5 Četná překládání

Přeložení si přeje oběť i nadřízený. Přechází z oddělení do oddělení. Zaměstnavatel doufá, že podá sám výpověď, a již mu za tímto účelem připravuje odstupné.⁴¹

⁴¹ HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: Mobbing. Přeložil Alena LUKÁČOVÁ. Neografie: Martin, 1995, 143 s. Rádce. ISBN 80-85186-62-4.

9 STALKING

Z anglického výrazu „stalk“ – stopovat, sledovat, pronásledovat, obtěžovat. Jde o obtěžování prostřednictvím telefonických hovorů, vyhrožování, násilím a veřejného slovního napadání.

Systematické, dlouhodobé a opětovné sledování, obtěžování nevyžádanými telefonáty, esemeskami, e-maily, zprávami na Skypu a dalších sociálních sítích např. Facebook, Messenger, Viber, Whatsapp. Nejčastějšími oběťmi stalkingu jsou sice celebrity, ale narazit na takové chování můžeme i v zaměstnání.⁴²

Stalking na pracovišti může vytvářet velmi nepříjemný a obvykle i nebezpečný pracovní prostředí pro obě strany. Je důležité, aby organizace měly v místě jasně definované politiky a postupy, které zakazují stalking a poskytují mechanismy pro nahlášení takového chování. Zaměstnanci by měli být seznámeni s těmito politikami a měli by vědět, kam se obrátit v případě, že se stanou obětí stalking. Organizace by také měly poskytnout podporu obětem a podniknout opatření k ochraně jejich bezpečí a pohody.

⁴² <https://www.randstad.cz/clanky/pruvodce-zamestnanim/jak-se-branit-sikane-v-praci/>

10 STAFFING

Pojem „staffing“ je odvozen od anglického slova „staff“, což v překladu znamená „personál“ nebo „zaměstnanci“.

Toto je jev, který vzniká na pracovišti, pokud dochází ke znemožňování svého nadřízeného ze strany podřízeného. Cílem je zcela zničit či nějakým způsobem poškodit tuto osobu. Je to snaha zničit vedení organizace nebo dokonce celou personální i podnikovou politiku. Podle průzkumu je výskyt tohoto jevu na úrovni zhruba 9 %.

Oběťmi staffingu bývají převážně osoby, které jsou na vysoké pozici a jsou mladší či nemají tolik zkušeností, jako jeho podřízení. Postavení takového vedoucího je ztíženo tím, že stojí proti semknuté skupině zaměstnanců, do které je obtížné se integrovat.

Nejčastější projevy mohou být neplnění zadaných úkolů, šíření pomluv, zatajování informací, krádeže věcí, schovávání věcí potřebné pro výkon práce, falšování dokumentů či odmítání spolupráce.⁴³

10.1 Následky staffingu

Mezi následky staffingu patří stres, který je vyvíjen na nadřízeného. Oběti ztrácí respekt a důležitost u svých zaměstnanců. Může docházet k nižší produktivitě či větší chybovosti ve své práci. Také nastávají neshody a nepřátelská atmosféra na pracovišti, a to se pak odráží na chodu celé firmy.

Může dojít k tomu, že oběť, pokud neodejde sama, může dostat výpověď za neplnění či špatně plnění úkolů od svého nadřízeného.⁴⁴

⁴³ <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Staffing>

⁴⁴ <https://blog.mojra.cz/clanek/sikana-v-praci-jak-se-branit>

11 CHAIRING

Chairing nebo také „boj o křeslo“ je forma šikany, kdy dochází k soupeření dvou či více pracovníků o stejnou pozici na pracovišti. Nejčastěji jde o vedoucí místo, proto se s tímto pojmem setkáváme hlavně na horních pozicích daného podniku.

V tomto tématu se nejedná o nerovné zacházení mezi pracovníky, ale jde o osoby na stejné pozici. Soupeřům se pak říká tzv. firemní psychopaté.

Hlavní příčinou chairingu je touha po vyšším pracovním uplatnění, tito lidé mají touhu o větší moc a vedení lidí. V souvislosti s chairingem půjde nejčastěji o kariéristy, kteří se snaží prosadit na úkor druhých za každou cenu. Významnou roli hraje v případech vztahové patologie tzv. firemní kultura.⁴⁵

Důsledkem jsou nepříjemné pocity, které pociťují jak zaměstnanci, tak i vedení, přičemž v takovém prostředí se následně daleko jednodušeji vytváří i jiné druhy vztahové patologie – jako je například mobbing, staffing, obtěžování, diskriminace atd.

Vyvrcholením situace může být až vytvoření toxického pracoviště, které se vyznačuje kupříkladu tím, že zaměstnanci se vyhýbají plnění pracovních úkolů, jsou psychicky vyčerpaní ze závadného pracovního prostředí, hledají si nové zaměstnání, pročež hledají výmluvy, proč do práce nechodit. Dalšími, neméně závažnými důsledky pak jsou např. vyšší míra fluktuace zaměstnanců, což vede k zhoršení plnění pracovních úkolů.⁴⁶

⁴⁵ CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 213 s. (Právní rukověť). ISBN 978-807-4785-528.

⁴⁶ <https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=Chairing>

12 DEFAMING

Z angličtiny lze přeložit jako pomluvit, očernit, hanobit. Jde především o otevřený útok na pověst nejenom jednotlivého zaměstnance, ale také na skupiny nebo organizace jako celek na veřejnosti.⁴⁷

Defaming může mít několik podob. Které například zahrnují rozšiřování falešných informací, kdy dochází k úmyslnému šíření nepravdivých informací nebo pomluv o jiném zaměstnanci, které mají za cíl poškodit jeho reputaci.

Rozšiřování pomlouvačných zpráv, kdy zaměstnanci mohou cíleně šířit pomlouvačné zprávy nebo klepy o kolegovi, které mají za cíl poškodit jeho postavení v pracovním prostředí.

Neoprávněné užívání důvěrných informací, kdy to může zahrnovat sdílení důvěrných informací o jiném zaměstnanci bez jeho souhlasu s cílem poškodit jeho pověst.

⁴⁷ WAGNEROVÁ, I a kolektiv. Psychologie práce a organizace – nové poznatky. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

13 SHAMING

Z angličtiny lze přeložit jako ostuda, hanba, zostudit. Na rozdíl od defamingu v tomto případě dochází k útoku a pomlouvání. Jde o otevřený útok, pomluvy jsou vázány na konkrétního člověka.⁴⁸

Shaming lze rozdělit do základních skupin – verbální, nonverbální, sociální a ostatní formy shamingu.

Verbální zahrnuje výsměch, hanlivé poznámky, urážky nebo zesměšňování před ostatními kolegy.

Nonverbální shaming může zahrnovat pohrdavé pohledy, ignorování, vysmívání se gestům nebo povzdechům, které mají za cíl ponižovat nebo vyvolat pocity viny.

Sociální shaming se týká rozšiřování ponižujících nebo hanlivých informací o kolegovi nebo kolegyni pomocí sociálních médií nebo jiných forem veřejného sdělení.

Ostatní formy shamingu mohou zahrnovat například vytváření falešných nebo manipulativních zpráv o kolegovi nebo kolegyni, aby se podkopala jejich reputace nebo pozice v pracovním prostředí.

Shaming na pracovišti může mít vážné důsledky pro postiženého, včetně poklesu sebevědomí, zvýšení stresu, úzkosti a dokonce deprese. Organizace by měly mít v místě politiky a postupy, které chrání zaměstnance před tímto typem chování a poskytují mechanismy pro nahlášení a vyřešení případů šikany na pracovišti.

⁴⁸ BEŇO, Pavel. Můj šéf, můj nepřítel? .Šlapanice: ERA, 2003. Kariéra. ISBN 80-86517-34-9.

14 SEXUAL HARRASMENT

Sexual harrasment neboli také sexuální harašení. Za sexuální harašení se považuje jakékoliv nevíтанé nebo urážlivé sexuální chování. Toto chování se buď opakuje nebo je natolik závažné, že má škodlivý účinek.

K sexuálnímu napadení či obtěžování může dojít na všech úrovních podnikání. Může se tedy objevit na nejnižších pracovních pozicích, ale i ve vrcholovém managementu.

Sexuální obtěžování má hned několik forem. Může být vyjádřeno mluveným slovem, písemně, vizuálně či fyzicky. Poté ho můžeme dělit podle toho, zda k němu dochází osobně, skrze mobilní zprávy, e-mailem, různými chatovacími aplikacemi nebo jinými způsoby pomocí sociálních sítí.⁴⁹

14.1 Právní vymezení sexuálního obtěžování

Sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace, a tedy právem zakázaným jednáním. Právní vymezení tedy najdeme v Antidiskriminačním zákoně.⁵⁰

Antidiskriminační zákon jej definuje jako nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby (tzv. jednání „něco za něco“), přičemž toto chování má sexuální podtext.⁵¹

Definičními znaky sexuálního obtěžování podle české legislativy jsou:

- Nevhodné chování
- Intenzita dosahující zásahu do lidské důstojnosti
- Sexuální podtext

O sexuální obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona se jedná pouze při současném naplnění těchto tří podmínek.

⁴⁹ <https://www.bozp.cz/aktuality/sexualni-obtezovani-na-pracovisti>

⁵⁰ Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

⁵¹ Zákon č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, § 4 odst. 1 a 2

15 NÁSLEDKY PRACOVNÍ ŠIKANY

Pracovní šikana má velmi negativní vliv na zdraví člověka, zejména pak na jeho psychickou pohodu a zdraví. Ačkoliv se to nemusí zdát, následky mohou být opravdu velmi vážné, a to zejména pro osoby bez zkušeností se šikanou nebo s nižším sebevědomím.

Dochází-li ve firmě nebo na pracovišti k bossingu či mobbingu je to jasný důkaz toho, že se jedná o velmi nezdravé pracovní prostředí a evidentně zde došlo k narušení sociálních vztahů. Jedná se o tzv. patologické chování, tedy abnormální a obecně nežádoucí společenské jevy, které jsou společensky nebezpečné a nejsou v souladu se standardními sociálními, ale i právními normami společnosti.

Pracovní šikana může mít za následek například: zhoršení pracovního výkonu, snížení soustředěnosti, zvýšený pracovní stres, zvýšenou pracovní absenci, zvýšení chybovosti a úrazovosti, snížení zisku firmy, narušení psychické pohody, zhoršení psychického i fyzického zdraví, podráždění a útočnost, zhoršený spánek, nechutenství, sklony k sebevraždě.

16 PRÁVNÍ OCHRANA

Přesto, že zákony České republiky přímo pojmy mobbing a bossing neznají, i tak existuje cesta, jak se v těchto případech bránit. V takových situacích je nejlepší přizvat si na pomoc advokáta.

Za základní právní ochranu můžeme považovat Listinu základních práv a svobod. Článek č. 1 zaručuje všem lidem rovnost a svobodu v důstojnosti i právech. Také nám zaručuje, že tato práva jsou nezadatelná, nezczizitelná, nepromlčitelná a nenarušitelná.

Článek č. 3 lidem zaručuje základní práva a svobody bez rozdílu, barvy pleti, rasy příslušnosti, národnosti a etnické menšiny nebo majetku a jiného postavení, souvisí se šikanou v pracovním kolektivu.

Dále článek č. 10 dává lidem právo zachování si lidské důstojnosti, osobní cti a dobré pověsti svého jména.⁵²

Další právní ochranou je i Zákoník práce a to konkrétně § 16, který uděluje zaměstnavatelům povinnost, aby zajistili svým zaměstnancům rovné zacházení mezi všemi zaměstnanci, pokud se jedná o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci či poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zaměstnavatel také musí zajistit odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

S odkazem na Antidiskriminační zákon poté v odstavci 2 a 3 tohoto paragrafu zakazuje jakoukoliv diskriminaci a určuje, co se za diskriminaci nepovažuje.⁵³

Jedinec se také může opřít o Trestní zákoník. Kde nalezneme § 175, který se zabývá vydíráním. V tomto smyslu se jedná o omezování svobody v rozhodování, přičemž agresor postiženého jedince pod výhrůzkami či jiným terorem nutí, aby vykonával to, co je proti jeho vlastní vůli a to, co sama oběť dělat nechce.

Dalším trestním činem, který souvisí s §177, je trestný čin útisku. Spadá do omezování svobody rozhodování, ale je spíše chápan jako zneužívání závislosti a tísně jedince, v případě, že je pachatelem nucen, aby něco konal nebo trpěl.

Trestný čin pomluvy se dle §184 zaměřuje na ochranu cti, vážnost a pověst člověka. Tento čin páchá ten, kdo o druhém šíří nepravdivé informace, které mu mohou

⁵² Čl. 1, 3 a 10 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁵³ §16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

uškodit, a to jak ve společnosti, tak i v zaměstnání nebo v rodinných kruzích. K naplnění tohoto činu je přitom zapotřebí, aby nepravdivé informace byly v rozporu s pravdivými údaji a daný jedinec se cítil podstatnou mírou poškozený.

V zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, konkrétně v §3 odst. 2 také nalezneme právní ochranu pro zaměstnance, která se týká pomluv a vydírání.

Tento paragraf hovoří o ochraně každé osobnosti. Má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti a soukromí, svého jména a projevů.

Dle § 82 odst. 1 Občanského zákoníku má každý člověk, jemuž je zasahováno do života a jeho osobních práv, právo domáhat se, aby bylo od zásahu upuštěno nebo aby byl tento následek odstraněn.

Antidiskriminační zákon, který byl již výše zmíněn, výrazně zasahuje do právní ochrany od roku 2009. V návaznosti na předpisy Evropských společenství, Listinu základních práv a svobod a Mezinárodní smlouvy začal blíže vymezovat práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace. A to mimo jiné ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné výdělečné činnosti, včetně odměňování, přiznání a poskytování sociálních výhod apod.

Zákon pak v § 2 vymezuje pojmy jako je diskriminace přímá a nepřímá, o které jsem psala již dříve.

17 PRAKTICKÁ ČÁST

17.1 Charakteristika praktické části

Výzkum byl prováděn formou dotazníku, byl zcela anonymní, dobrovolný a tvořily ho převážně uzavřené otázky. Dotazník obsahoval 17 otázek, které byly zaměřeny na zjištění míry výskytu mobbingu a bossingu na pracovišti. První tři otázky tvořily informace o respondentovi, pohlaví, věková skupina a velikost kolektivu, ve kterém pracuje.

Druhá část dotazníku obsahuje 14 otázek týkajících se průzkumu o povědomí respondentů o mobbingu a bossingu i vlastní zkušenosti dotázaných s těmito jevy. Dotazník jsem osobně předala v tištěné podobě 60 respondentům, kteří vykonávají činnosti ve státní správě nebo samosprávě a zaměstnancům městské policie. Respondenti byli náhodně vybráni z organizací a pracovišť na území města Plzně a okolí. Tím je zajištěna různorodost respondentů ve věkových kategoriích, pohlaví a v různé velikosti pracovní skupiny (kolektivu).

17.2 Popis charakteristika dotazovaných respondentů

Graf 1: Odpovědi respondentů z dotazníku

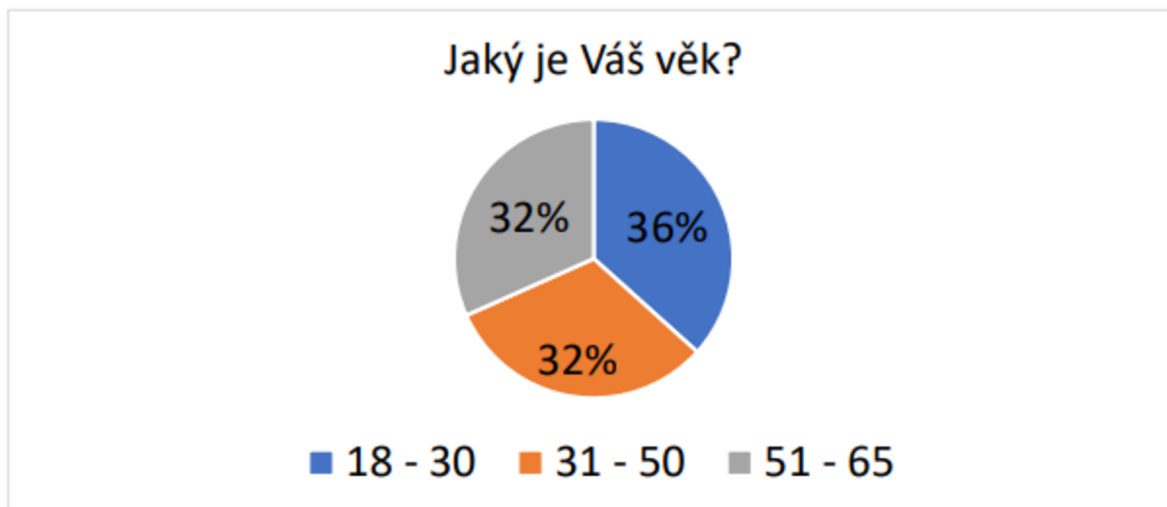
Zdroj: Vlastní průzkum



Dotazováno bylo 60 respondentů, konkrétně 30 osob mužského a 30 osob ženského pohlaví, tedy přesně padesáti procentní zastoupení žen a padesáti procentní zastoupení mužů.

Graf 2: Odpovědi respondentů z dotazníku

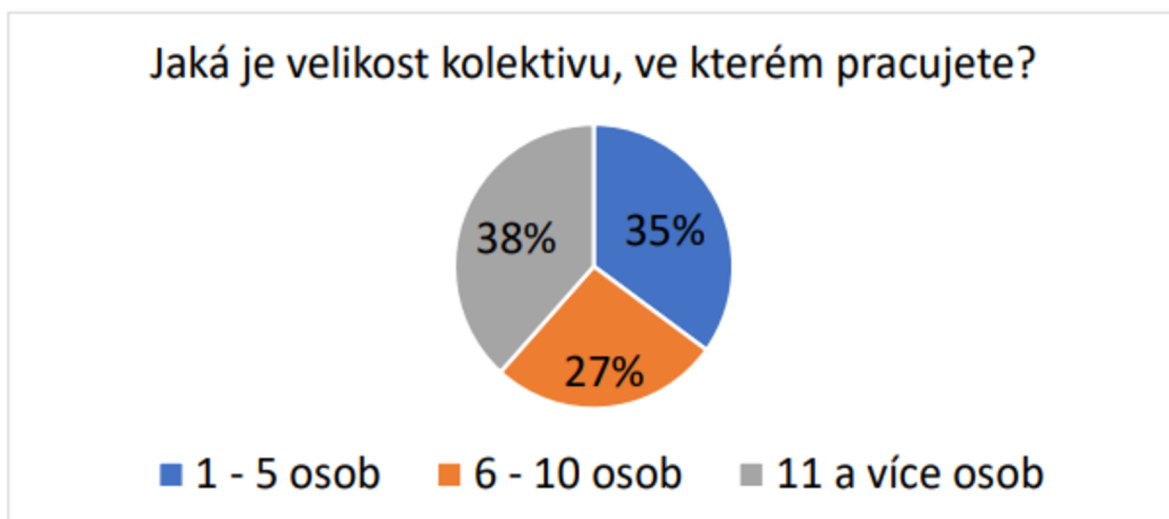
Zdroj: Vlastní průzkum



Nejvýše zastoupenou skupinou respondentů byli osoby ve věkové kategorii 18 - 30 let. Druhé v pořadí byli respondenti ve věkové kategorii 31 – 50 let. A ve třetím pořadí byli respondenti ve věku 51 -65 let.

Graf 3: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



Další otázka byla v jak velkém kolektivu respondenti pracují. 23 respondentů pracuje ve velkém kolektivu 11 a více osob. 16 respondentů pracuje ve středně velkém kolektivu, kde je 6 – 10 osob. A zbylých 21 respondentů pracuje v malém kolektivu, kde je 1 – 5 osob.

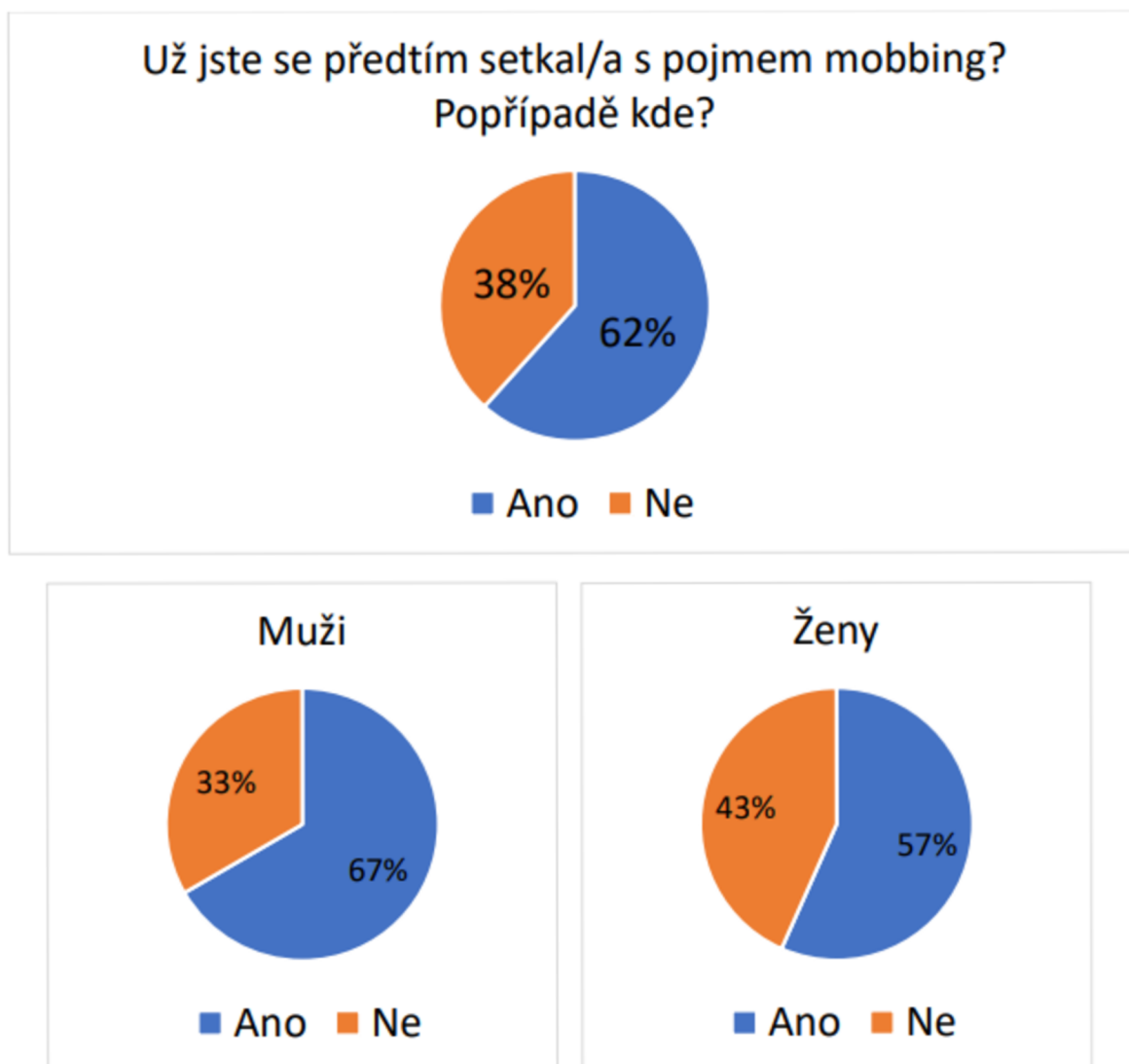
17.3 Vyhodnocení otázek z dotazníku

Graf 4: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 5: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 6: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



Na otázku, zda se respondenti již setkali s pojmem mobbing odpovědělo celkem 37 respondentů, že se s pojmem setkalo. Slyšeli o tomto pojmu ve svém zaměstnání či na internetu.

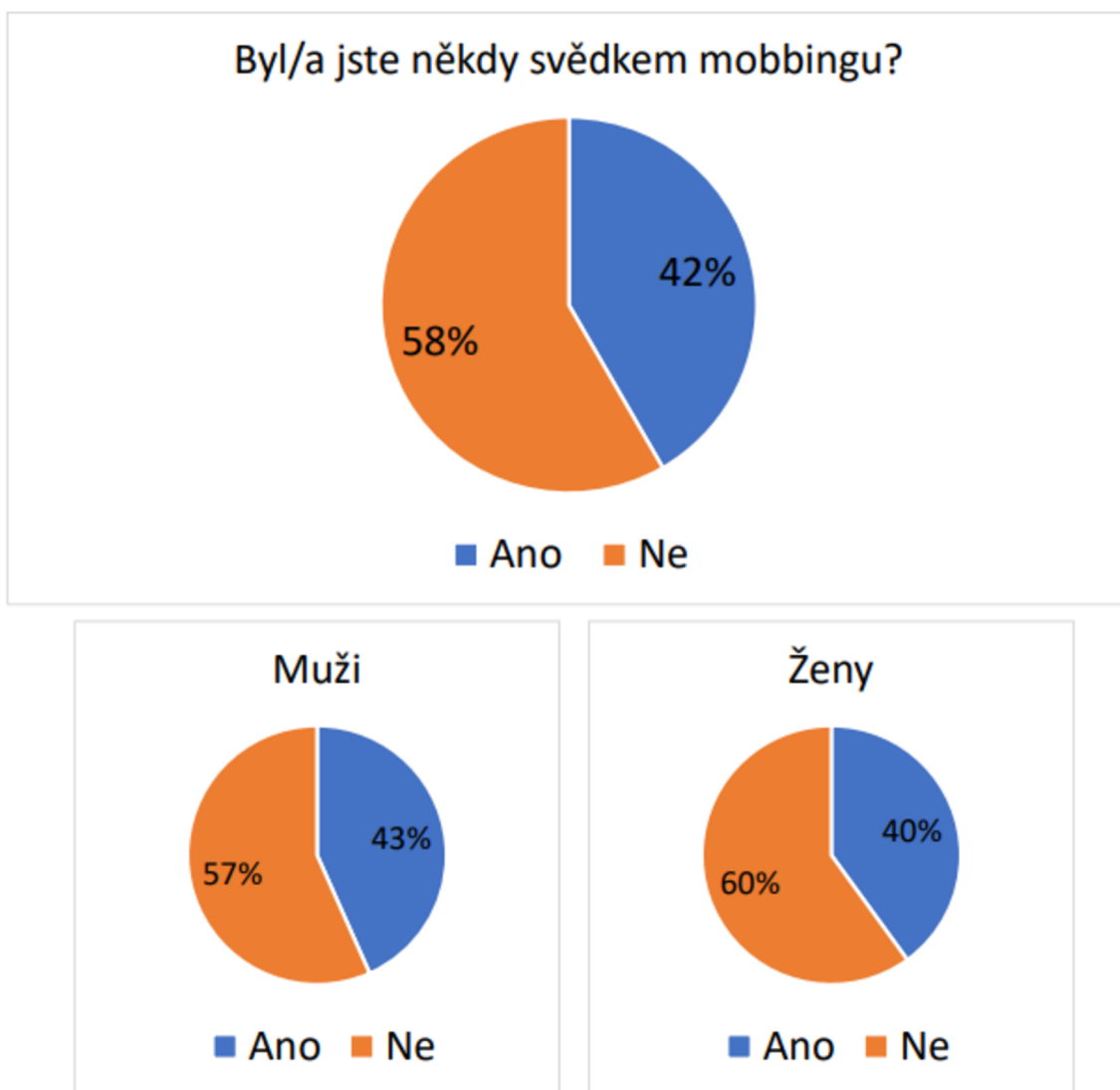
Zbýlých 23 respondentů o tomto výrazu doposud neslyšelo. Zbývající grafy zobrazují, že pojem mobbing zná více mužů než žen.

Graf 7: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 8: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 9: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



Na otázku, zda se nějaký respondent stal svědkem mobbingu odpovědělo 35 osob, že nikdy nebyl svědkem tohoto jevu. Do dotazníku měli možnost napsat v čem jednání spočívalo.

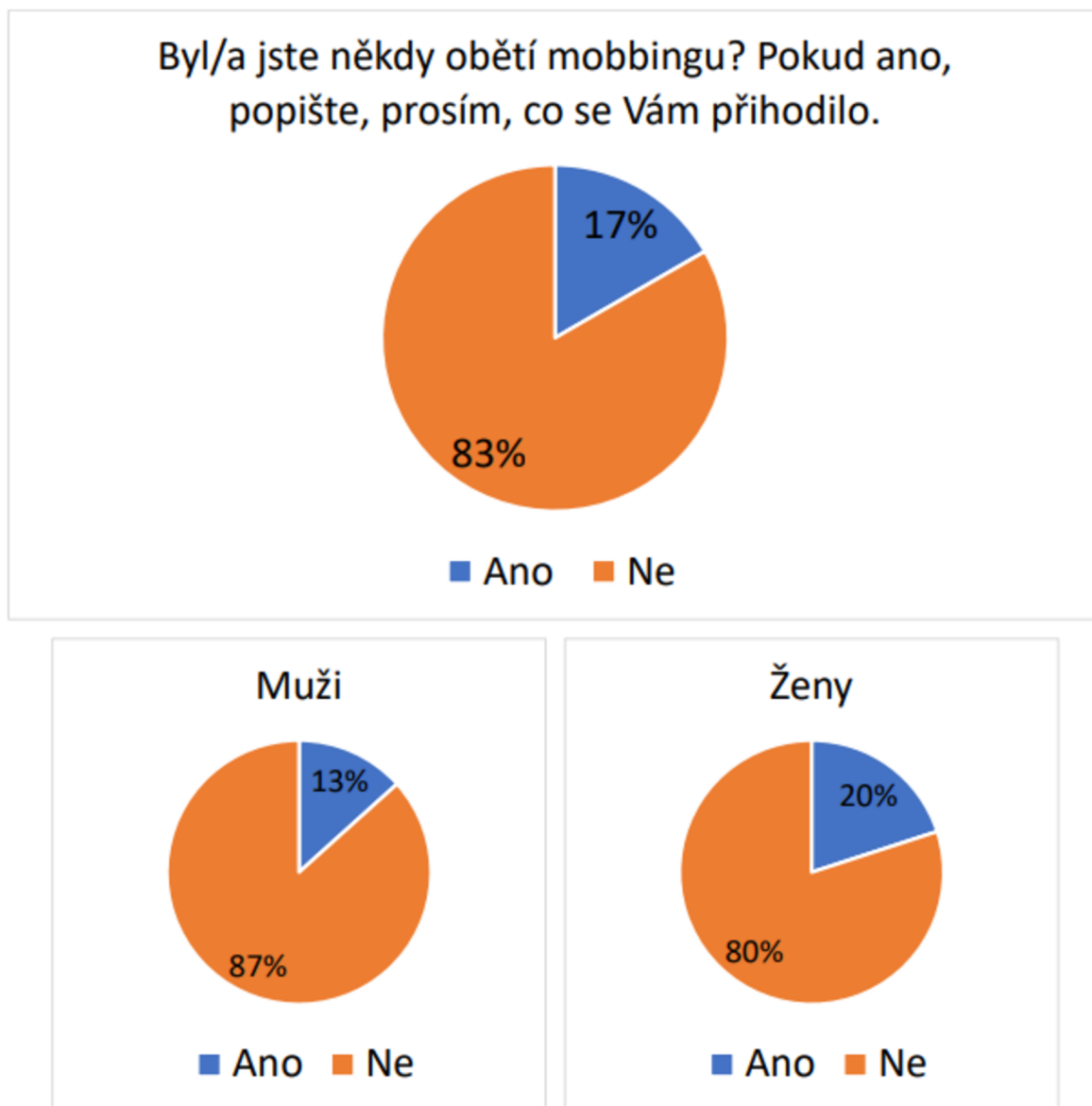
U všech respondentů byly odpovědi zcela jednotné. Jednání spočívalo ve slovním napadání svých spolupracovníků, posměšky a dělání si naschválů, zesměšňování před nadřízeným pracovníkem a dodávali jedincovi pocit méněcennosti.

Graf 10: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 11: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 12: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



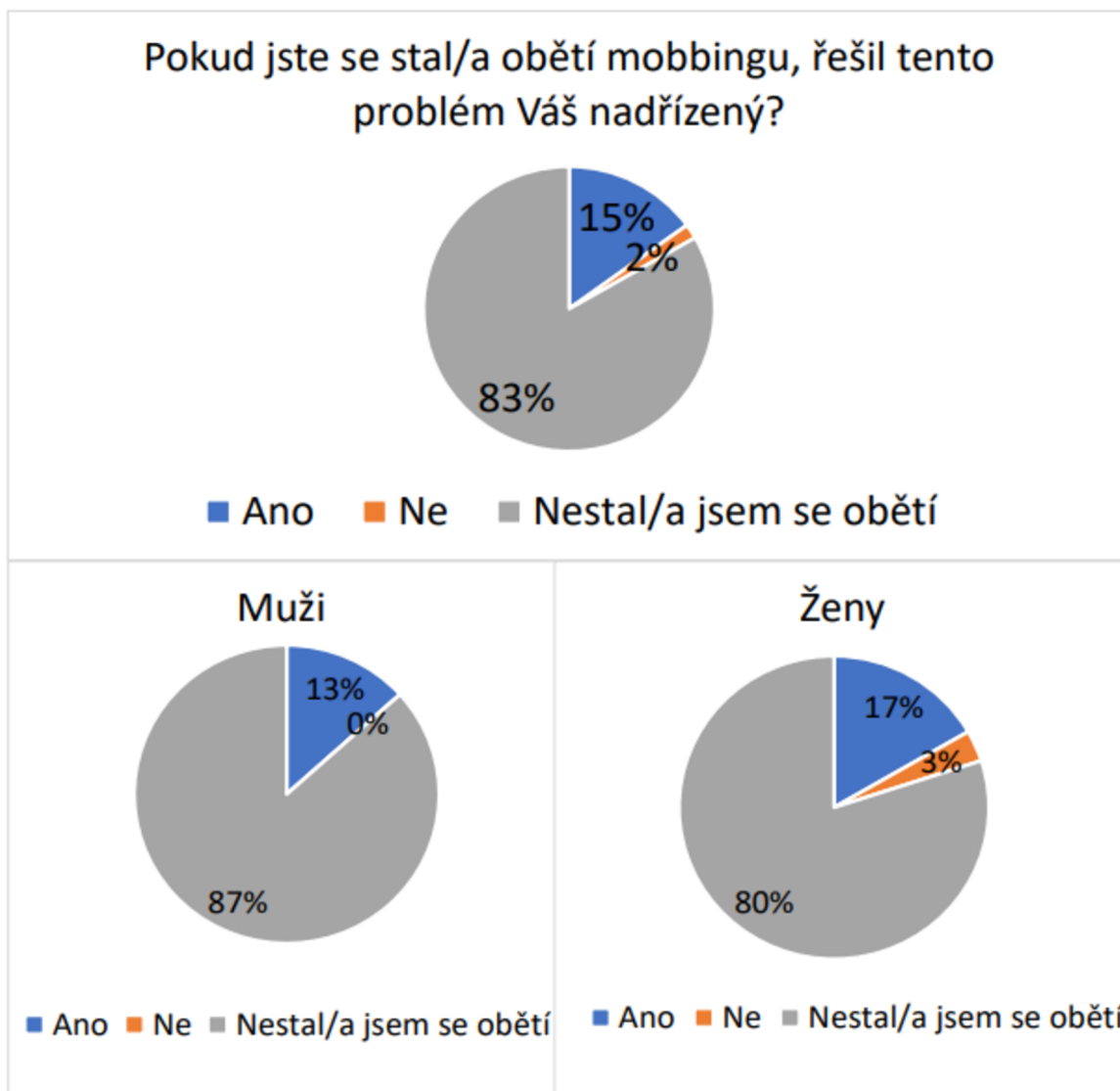
Celkem 10 respondentů uvedlo, že se stali obětí mobbingu. Šest žen a čtyři muži. Ženy uváděly nejčastěji pomluvy a vyčleňování z pracovního kolektivu. U mužů to byly nejčastěji nadávky a také vytlačování z pracovního kolektivu. Jedna respondentka uvedla, že byla dokonce donucena odejít ze svého zaměstnání, protože situace byla příliš náročná na její psychické zdraví.

Graf 13: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 14: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 15: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



V devíti případech nadřízený problém řešil. Ve 3 případech jedince s jeho souhlasem přeložil na jiné oddělení a tím zabránil kontaktu mezi agresorem a obětí. V dalších pěti případech se chování agresorů řešilo na HR, kde dostali pokárání a tím jejich chování ustalo. A dále se pracovalo na dobrých vztazích na pracovišti pomocí různých workshopů, které napomáhají správné komunikaci na pracovišti.

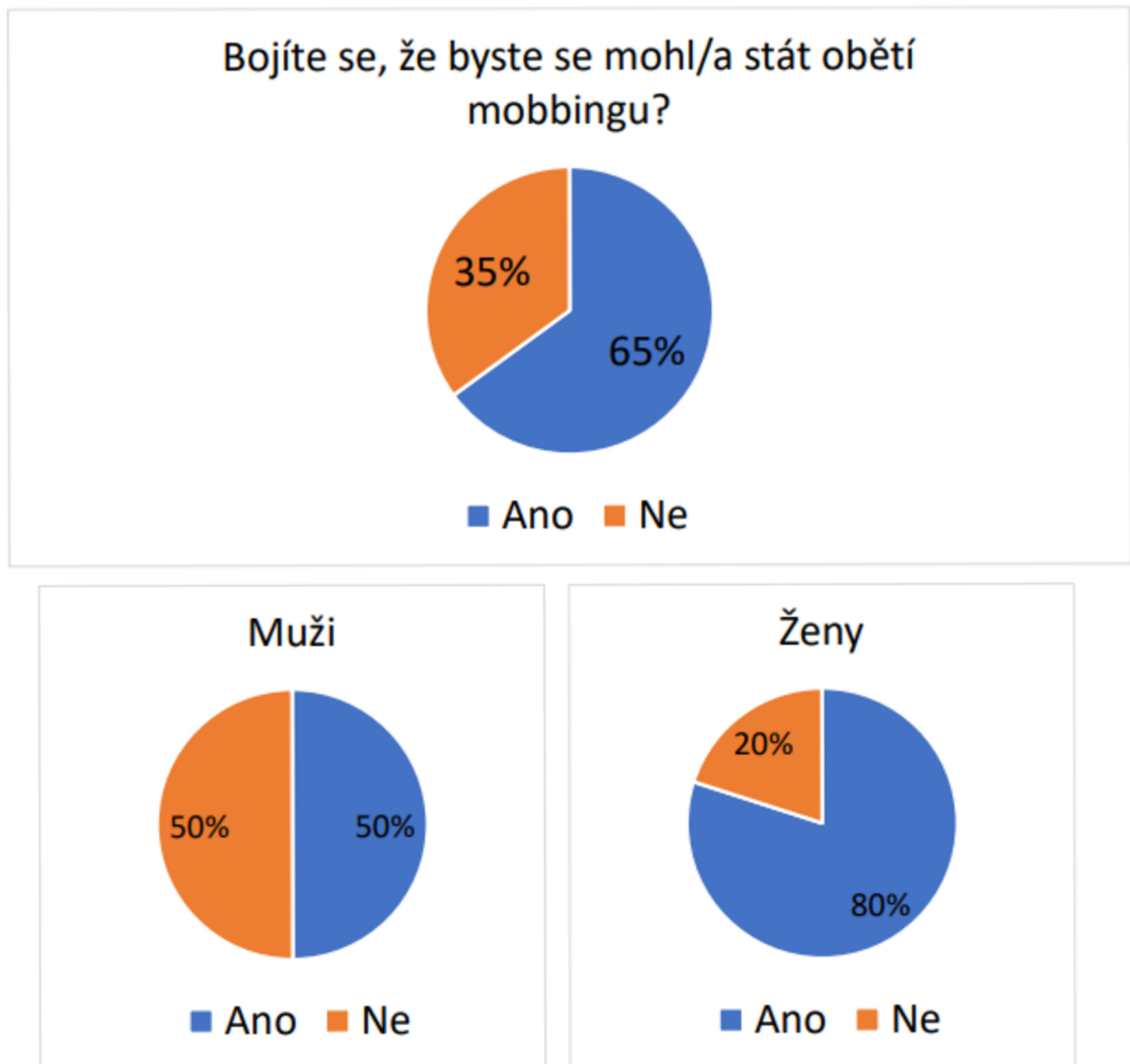
A v jednom případě, jak bylo již zmíněno, bohužel tento nežádoucí jev nadřízený neřešil žádným způsobem, a proto oběť opustila své zaměstnání kvůli svému psychickému zdraví.

Graf 16: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 17: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 18: Odpovědi respondentů z dotazníku

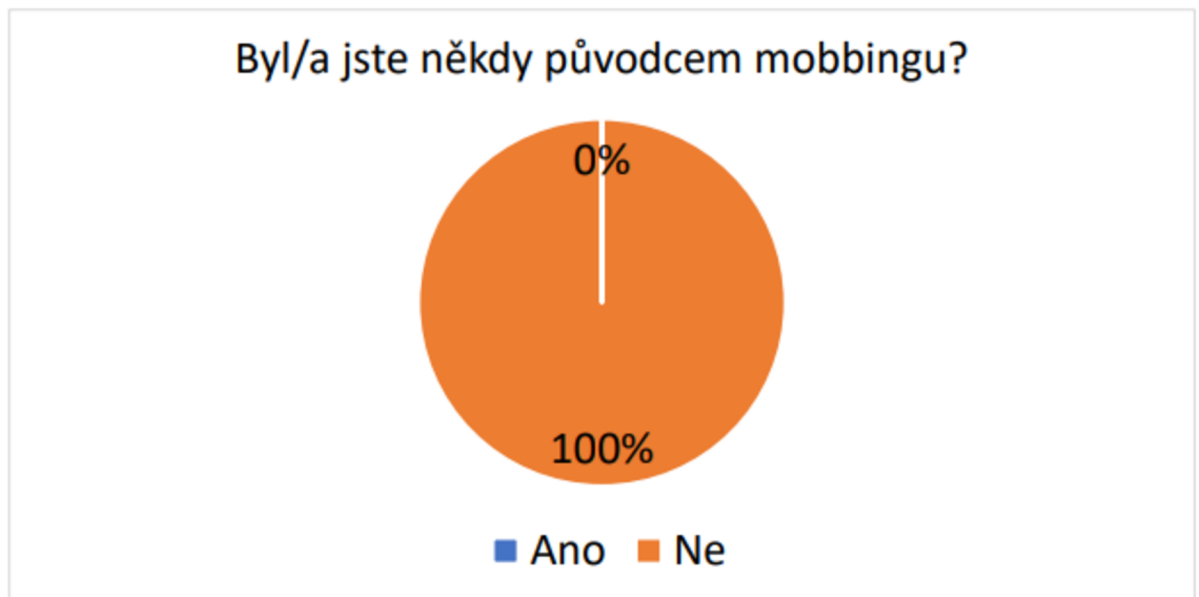
Zdroj: Vlastní průzkum



Na tuto otázku odpovědělo celkem 39 respondentů, že se tohoto jevu obávají. Více se mobbingu obávají ženy, kde kladně odpovědělo 24 žen, zatímco u mužů se mobbingu obává jen 15 mužů.

Graf 19: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



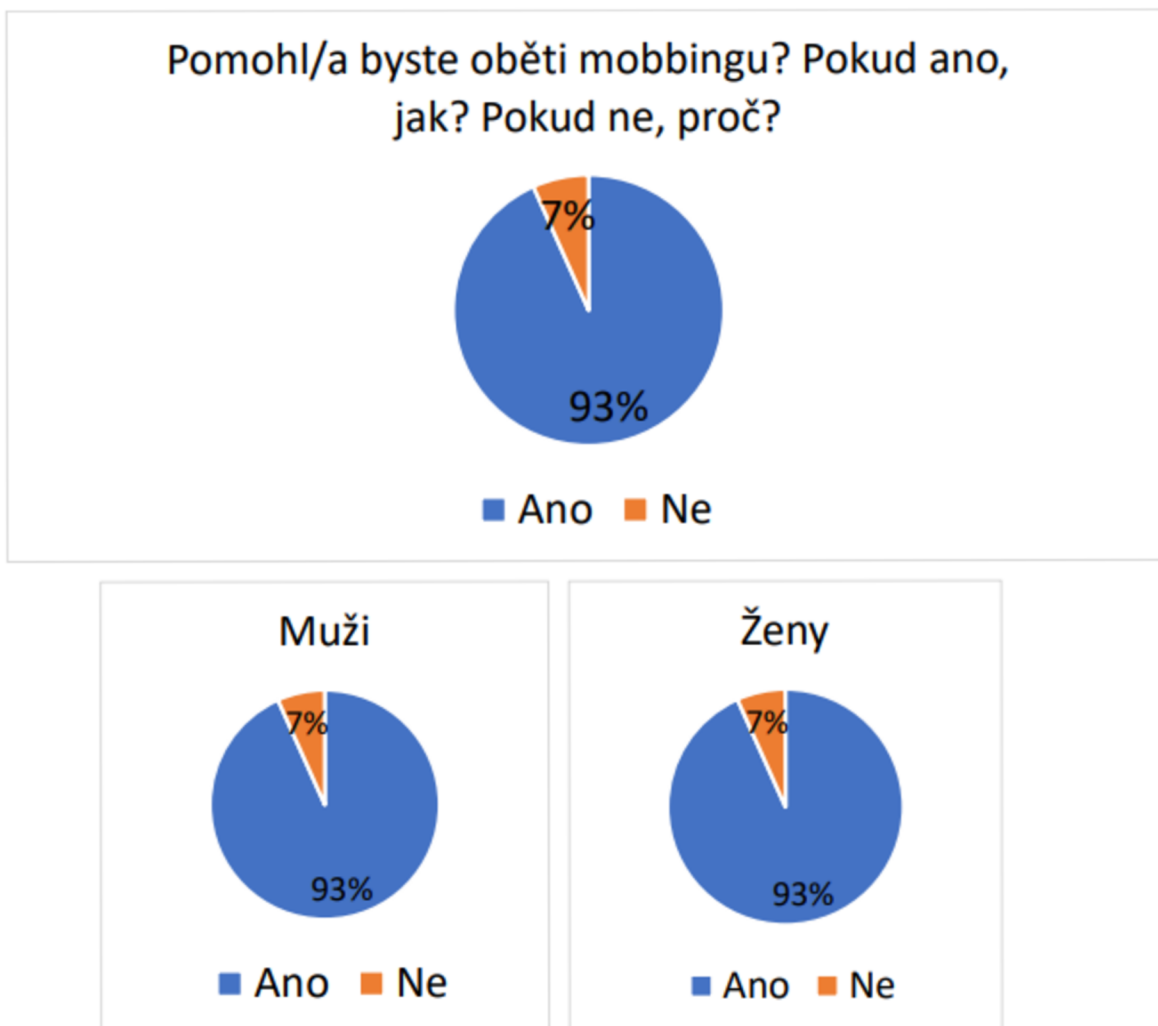
Všech 60 respondentů odpovědělo, že nikdy nebyli původcem mobbingu.

Graf 20: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 21: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 22: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



Na tuto otázku odpovědělo 56 odpovědělo kladně, že by oběti pomohlo. Všechny osoby odpověděli, že by to ohlásili svému manažerovi. Snažili by se jedincovi opravdu pomoci. Pouze 2 ženy a 2 muži odpověděli, že by oběti nepomohli.

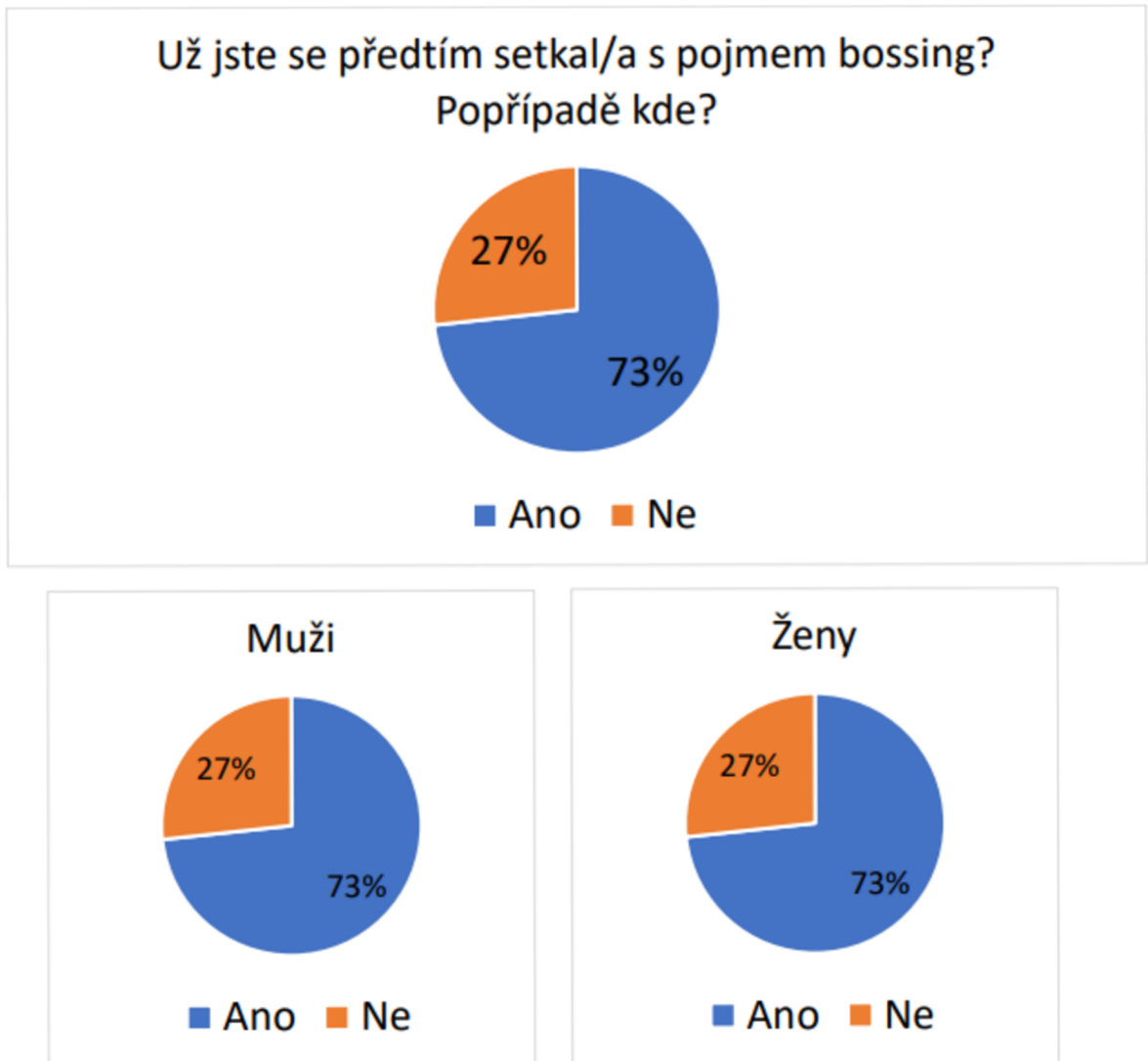
Jedna žena uvedla, že by se bála, že by se mohla stát sama obětí. A zbylí tři respondenti neuvedli důvod.

Graf 23: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 24: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 25: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



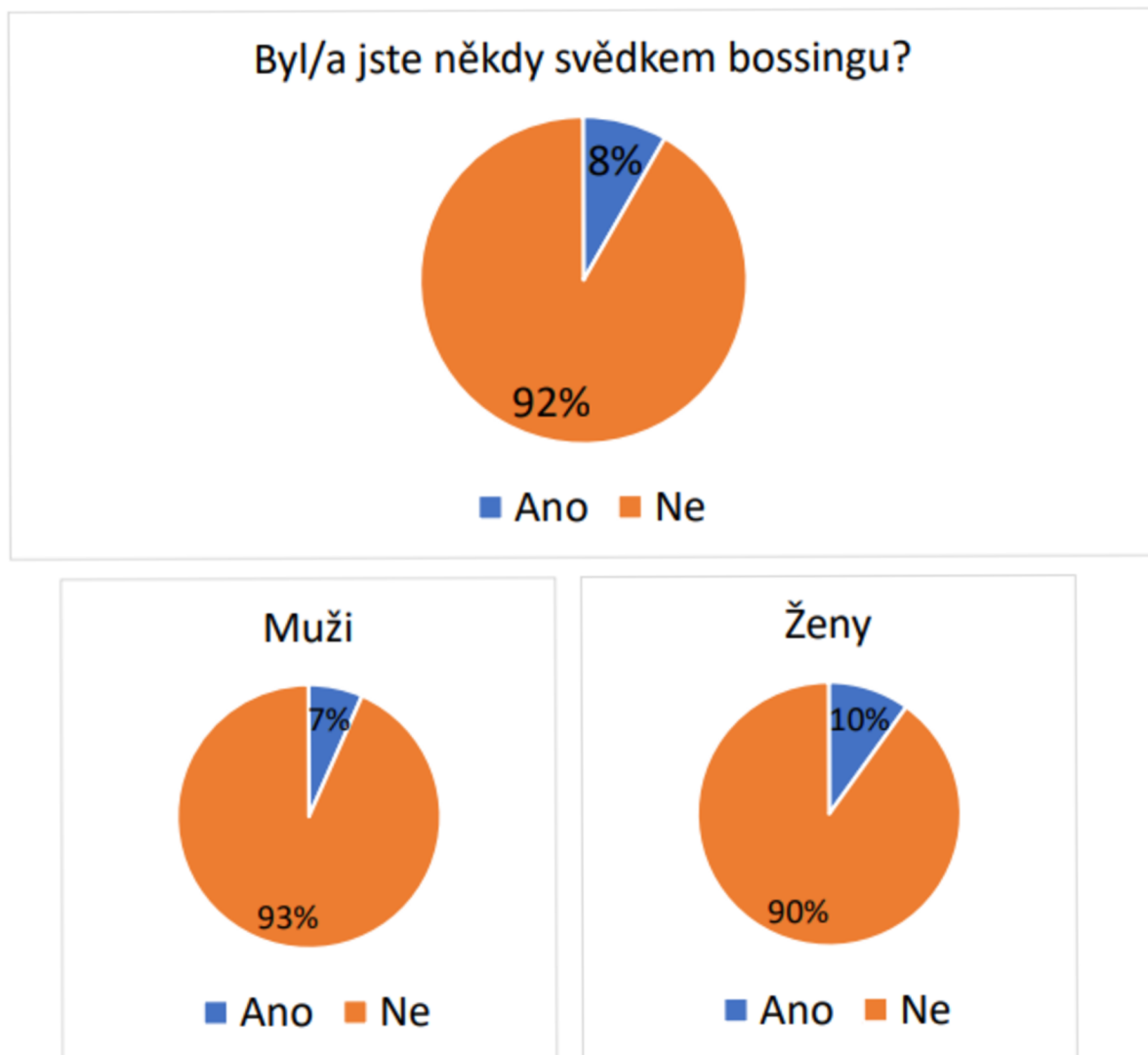
Celkem 44 respondentů se s pojmem bossing již setkalo. Jak u mužů, tak i u žen to bylo 22 osob. Byli s tímto pojmem seznámeni na svém pracovišti nebo se o něm dočetli na internetu. Zbýlých 16 respondentů o tomto pojmu doposud neslyšelo.

Graf 26: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 27: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 28: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



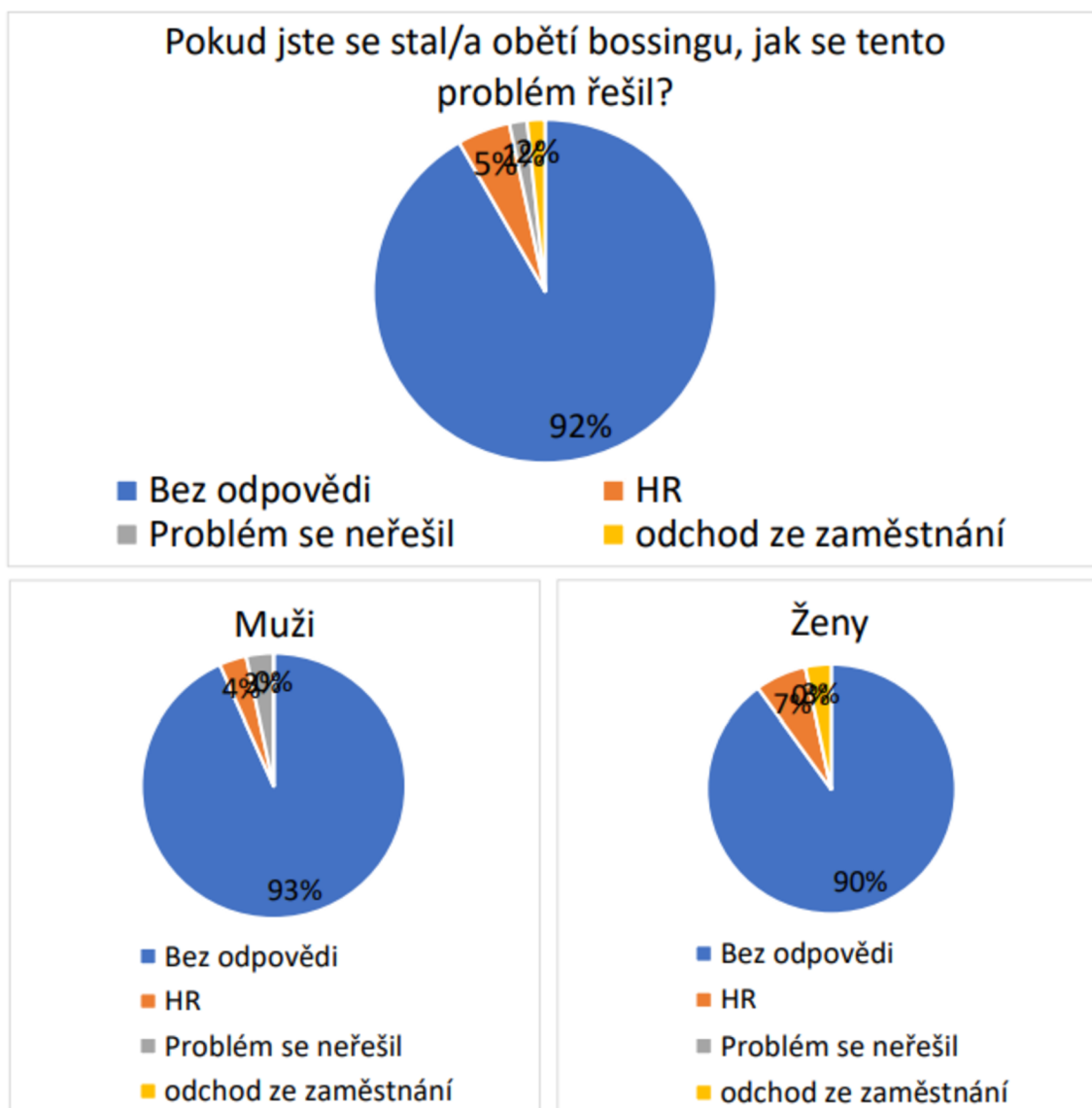
Celkem 5 respondentů bylo svědkem bossingu. A bohužel všech 5 osob bylo zároveň i obětmi. U mužského pohlaví se jednalo o 2 muže a u ženského to byly 3 ženy.

Graf 29: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 30: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 31: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



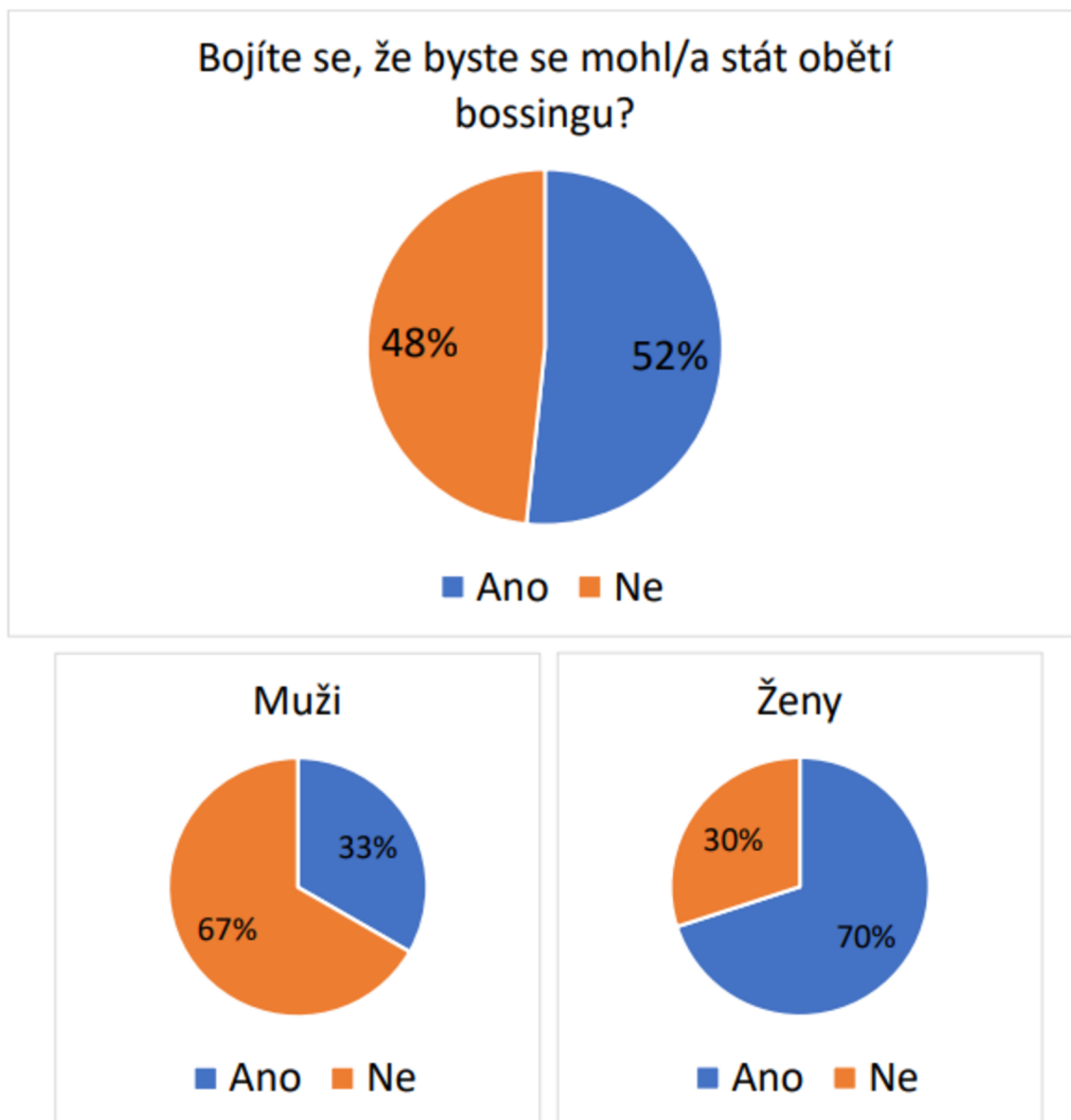
Valná většina respondentů odpověděla, že se obětí bossingu nestala. Pouze dva muži a tři ženy bossing zažili. U dvou mužů byl problém řešen s HR, kdy jedince přeřadili na jiné oddělení k jinému nadřízenému. U druhého muže se problém neřešil a prý se časem neshody vyřešily a vše se uklidnilo. U žen to byly 3 oběti, kdy jedna byla nucena odejít ze svého zaměstnání a další dvě tento problém řešily na HR.

Graf 32: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 33: Odpovědi respondentů z dotazníku

Graf 34: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



Celkově se bossingu bojí více než polovina respondentů, jedná se o 31 osob. Podle grafů, které rozdělují muže a ženy, tak je vidět, že se bossingu více obávají ženy než muži. U mužů je to 10 respondentů, kteří se tohoto jevu obávají, kdežto u ženského pohlaví je to 21 žen.

Graf 35: Odpovědi respondentů z dotazníku

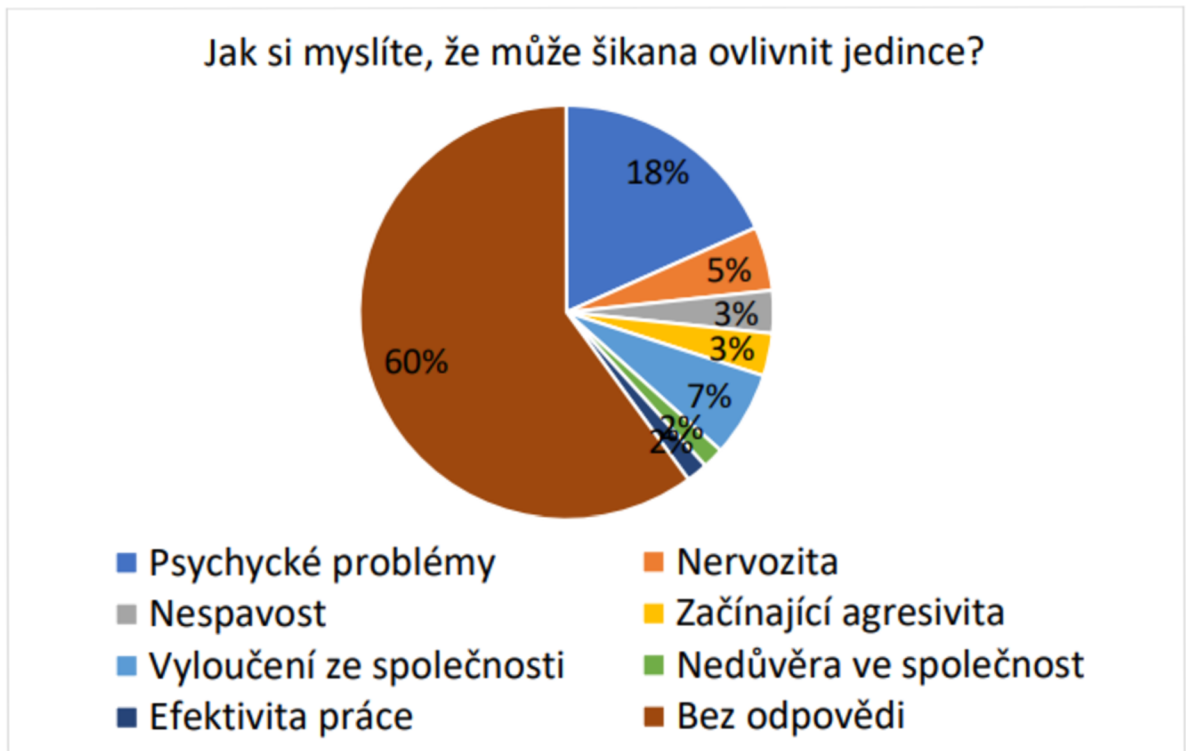
Zdroj: Vlastní průzkum



Respondenti měli možnost na tuto otázku odpovědět více možnostmi anebo nemuseli odpovídat vůbec. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou zde pomluvy. Které jsou bohužel na pracovišti běžné. Dále se 11 respondentů setkalo s izolováním jedinců na pracovišti. Další respondenti se setkali se slovními urážkami, nadměrným přetěžováním či zadáváním nesmyslných úkolů.

Graf 36: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum

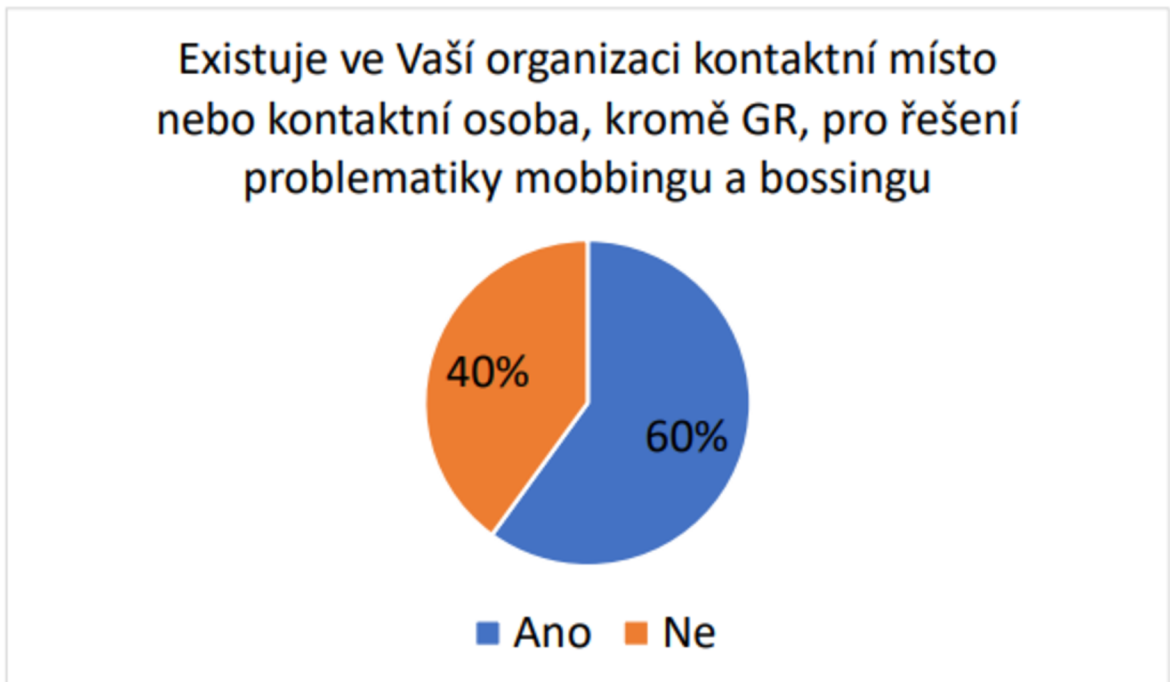


Tato otázka byla otevřená a bohužel na ni neodpověděli všichni respondenti. 36 respondentů neodpovědělo vůbec.

Největší podíl měly psychické problémy, které zvolilo celkem 11 respondentů. Další v pořadí bylo vyloučení z kolektivu, nervozita, nespavost a začínající agrese. Dále se objevovaly odpovědi jako dopad na efektivitu práce či nedůvěra v samotnou společnost.

Graf 37: Odpovědi respondentů z dotazníku

Zdroj: Vlastní průzkum



Z celkem 60 respondentů odpovědělo 36 osob, že v jejich zaměstnání je místo nebo kontaktní osoba pro řešení problematiky mobbingu a bossingu. Jsou jim nabízené různorodé workshopy na toto téma. Jde hlavně o ucelení a posílení týmu, také aby se lidé naučili navzájem tolerovat a společně fungovat jako tým. Dalších 24 osob takové možnosti ve své organizaci nemá anebo o tom alespoň neví.

17.4 Závěr praktické části

Můj výzkum byl zaměřen na otázky mobbingu a bossingu a jeho vnímání u žen a mužů. To v sobě obsahovalo povědomí o tomto tématu, prevence, přítomnost těchto jevů na pracovišti a jejich řešení.

Závěrem mého dotazování je, že se o této problematice ve společnosti hovoří a snaží se těmto nežádoucím jevům předejít.

Podle mého názoru a zkušeností se v dnešní době zaměstnavatelé snaží předejít těmto jevům pomocí pravidelných meetingů a utužování vztahů na pracovišti, ale zároveň si také myslím, že to zatím není dostatečné. Protože jak jsem zmínila v poslední otázce, tak 36 respondentů z celkových šedesáti má na svém pracovišti možnost workshopů na utužování kolektivu. Ale věřím, že do budoucna se tyto možnosti rozšíří i na další pracoviště.

Dále je z mého dotazování zřejmé že ženy se těmto jevů obávají mnohem více než muži. A také se stávají častěji oběťmi než muži.

Domnívám se, že to může být i z důvodu, že na svém pracovišti nemají dobré vztahy a důvěru, která by jim dala pocit bezpečí.

ZÁVĚR

V rámci této bakalářské práce jsem podrobně analyzovala problematiku pracovněprávních vztahů s důrazem na téma šikany na pracovišti. Zkoumala jsem, jak vznikají pracovněprávní vztahy a jaké jsou povinné náležitosti pro jejich zřízení a případné ukončení. Dále jsem rozebírala celkový pojem šikany a jeho různé formy, které mohou na pracovišti nastat. V práci jsem se také zabývala možnostmi řešení tohoto jevu, jeho následky a právní úpravou.

V praktické části jsem použila metodu dotazníkového šetření, která umožnila získání konkrétních informací od respondentů ohledně jejich zkušeností s šikanou na pracovišti. Výsledky tohoto výzkumu jsem zpracovala a prezentovala formou grafů, které poskytují ucelený pohled na rozsah a povahu šikany v reálném pracovním prostředí.

Snažila jsem se celou svou práci vést srozumitelně tak, aby čtenář, který se s těmito pojmy posud nesetkal, pochopil vše jednoznačně. Avšak jsem se stále snažila udržet ve své práci odbornost.

SEZNAM LITERATURY A ZDROJŮ

Knižní zdroje

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

BĚLINA Miroslav a kol., Pracovní právo vznik a změny pracovního poměru, 3. vydání Praha: C. H. Beck, 2007, 496 s., ISBN 978-80-7400-283-0.

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

DUFFY, M. & SPERRY, L., 2014. Overcoming Mobbing: A Recovery Guide for Workplace Aggression and Bullying. místo neznámé: Oxford University Press. ISBN 978-0199929559.

GALVAS Milan, GREGOROVÁ Zdeňka a HRABCOVÁ Dana, Základy pracovního práva Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 303 s., ISBN 978-80-7380-243-1.

HUBER, Brigitte. Psychický teror na pracovišti: Mobbing. Přeložil Alena LUKÁČOVÁ. Neografie: Martin, 1995, 143 s. Rádce. ISBN 80-85186-62-4.

HŮRKA Petr a kol., Pracovní právo, 3. aktual. vydání, vydavatelství Aleš Čeněk, 2020, str. 186-187

CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 213 s. (Právní rukověť). ISBN 978-807-4785-528.

Kratz, H. J. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. ISBN 978-80-7261-127-0.

PAUKNEROVÁ, Daniela. Psychologie pro ekonomy a manažery. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2006. Manažer. ISBN 80-247-1706-9.

PAVLÁTOVÁ Jarmila, Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-507-4

RUIZ GIPPINI, M.C, RODRÍGUEZ LAGARES, R., LLANES ÁLVAREZ, C.& BLANCO DORADO, C., 2019. Bullying. Atencion primaria, 51(4), s. 198.

SVOBODOVÁ, Lenka. Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. 108 s. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-2474-4

TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8.

WAGNEROVÁ, I a kolektiv. Psychologie práce a organizace – nové poznatky. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2011. 155 s. ISBN 978-80-247-3701-0.

Právní předpisy

Zákon č. 2/1991 Sb. Zákon o kolektivním vyjednávání

Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce

Zákon č. 198/2009 Sb., Antidiskriminační zákon

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod

Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník

Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti

Internetové zdroje

<https://ppropo.mpsv.cz/III2Zamestnanec>

Šikana - Policie České republiky

Co je mobbing a bossing a jak se projevují? | Zapojmevšechny.cz

(zapojmevsechny.cz)

JELÍNKOVÁ, Pavla, 2011 Když se řekne bossing. [online]. 13.3.2011 [cit.

2019-04-13]. Dostupné z: <https://www.dobrysalek.cz/kdyz-se-rekne-bossing/>

<https://www.randstad.cz/clanky/pruvodce-zamestnanim/jak-se-branit-sikane-v-praci/>

<https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php/Staffing>

<https://blog.mojra.cz/clanek/sikana-v-praci-jak-se-branit>

<https://ebozp.vubp.cz/wiki/index.php?title=Chairing>

<https://www.bozp.cz/aktuality/sexualni-obtezovani-na-pracovisti>

<https://www.penize.cz/pracovni-pomer/423345-vypoved-a-odstupne-prehled-pravidel>

Seznam grafů

- Graf 1: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 44
Graf 2: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 45
Graf 3: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 45
Graf 4: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 46
Graf 5: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 46
Graf 6: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 46
Graf 7: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 47
Graf 8: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 47
Graf 9: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 47
Graf 10: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 48
Graf 11: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 48
Graf 12: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 48
Graf 13: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 49
Graf 14: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 49
Graf 15: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 49
Graf 16: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 50
Graf 17: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 50
Graf 18: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 50
Graf 19: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 51
Graf 20: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 52
Graf 21: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 52
Graf 22: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 52
Graf 23: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 53
Graf 24: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 53
Graf 25: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 53
Graf 26: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 54
Graf 27: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 54
Graf 28: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 54
Graf 29: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 55
Graf 30: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 55
Graf 31: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 55
Graf 32: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 56

- Graf 33: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 56
Graf 34: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 56
Graf 35: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 57
Graf 36: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 58
Graf 37: Odpovědi respondentů z dotazníku – str. 59