

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2016-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Dominika Polášková

Konflikty, šikana a diskriminace na pracovišti

Praha 2019

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2016-2019

BACHELOR THESIS

Dominika Polášková

Conflicts, bullying and discrimination in the workplace

Prague 2019

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Marie Vacínová, CSc.

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 13. února 2019

Dominika Polášková

Poděkování

Děkuji PhDr. Marii Vacínové, CSc. za odborné vedení a rady, které mi poskytla při zpracování bakalářské práce.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou konfliktů, šikany a diskriminace na pracovišti. Teoretická část práce je zaměřena na charakteristiku konfliktů na pracovišti, šikany na pracovišti, zejména mobbing, bossing, staffing, sexuální obtěžování, diskriminaci na pracovišti a právní ochranu před těmito negativními vjemy. Praktická část práce je založena na výzkumu, pomocí dotazníkového šetření, který vede ke zjištění, jak je šikana na pracovišti rozšířená.

Klíčová slova

Bossing, diskriminace, konflikt, mobbing, staffing, šikana

Annotation

The bachelor thesis deals with issues of conflicts, bullying and discrimination in the workplace. The theoretical part is focused on the characteristics of conflicts at the workplace, in particular mobbing, bossing, staffing and sexual harassment, discrimination in the workplace and legal protection against these negative perceptions. The practical part of the thesis is based on research using a questionnaire survey, which leads to finding out how bullying in the workplace is widespread.

Keywords

Bossing, bullying, conflict, discrimination, mobbing, staffing

| | |
|---|-----------|
| ÚVOD..... | 9 |
| TEORETICKÁ ČÁST..... | 11 |
| 1 KONFLIKTY NA PRACOVIŠTI..... | 11 |
| 1.1 Příčiny vzniku konfliktů | 12 |
| 1.2 Základní druhy konfliktů | 13 |
| 1.3 Zvláštní typy konfliktů..... | 13 |
| 1.4 Typy strategií řešení konfliktů..... | 14 |
| 2 ŠIKANA NA PRACOVIŠTI..... | 15 |
| 2.1 Mobbing..... | 15 |
| 2.1.1 Pachatelé mobbingu | 17 |
| 2.1.2 Fáze mobbingu..... | 19 |
| 2.2 Bossing..... | 20 |
| 2.2.1 Příčiny bossingu..... | 21 |
| 2.3 Staffing..... | 22 |
| 2.4 Sexuální obtěžování | 23 |
| 3 DISKRIMINACE NA PRACOVIŠTI..... | 24 |
| 3.1 Přímá diskriminace | 25 |
| 3.2 Nepřímá diskriminace | 25 |
| 3.3 Projevy diskriminace na pracovišti..... | 26 |
| 4 ČESKÉ ZÁKONY | 27 |
| 4.1 Listina základních práv a svobod..... | 27 |
| 4.2 Zákoník práce | 28 |
| 4.3 Antidiskriminační zákon..... | 28 |
| 4.4 Trestní zákoník | 29 |
| PRAKTICKÁ ČÁST | 31 |
| 5 VÝZKUM | 31 |
| 5.1 Cíle, metody a stanovení hypotéz | 31 |
| 5.2 Výběr respondentů..... | 33 |
| 5.3 Vlastní výzkum | 38 |
| 5.4 Shrnutí výzkumu..... | 48 |

| | |
|--|-----------|
| ZÁVĚR | 51 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ..... | 53 |
| SEZNAM ZKRATEK | 56 |
| SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ | 57 |
| SEZNAM PŘÍLOH..... | 59 |

ÚVOD

Téma této bakalářské práce je „Konflikty, šikana a diskriminace na pracovišti“. V zaměstnání trávíme velkou část svého života, proto je důležité, abychom se v ní cítili spokojeně a bezpečně. Důležitou roli proto hrají dobré mezilidské vztahy na pracovišti. V současné době se mezilidské vztahy velmi zhoršují, a dochází tak k častým konfliktním situacím mezi zaměstnanci, což se odráží v pracovních vztazích. V souvislosti pracovních vztahů se často skloňují slova mobbing, šikana mezi zaměstnanci a slovo bossing, šikana vedoucím či nadřízeným pracovníkem.

Šikana na pracovišti se v dnešním světě objevuje čím dál více, jedná se o dlouhodobé a cílevědomé zejména psychické ubližování druhým lidem, které provádějí konkrétní pracovníci v zaměstnání. Často se jedná o šíření pomluv, ponižování, přehlížení, urážky, obviňování, zesměšňování, zahanbování, zastrasování, finanční újmy, ústrky a podobně.

Šikana na pracovišti se může týkat každého z nás. Někdo je mobberem, jiný obětí a většina je pasivním či aktivním spoluúčastníkem. Mobbing neurčuje žádné pravidlo, podle kterého by byli oběti šikany na pracovišti vybíráni, to znamená, že nikdo si nemůže být jist, že se mu to nikdy netane.

Cílem této práce je analyzovat problematiku konfliktů, šikany a diskriminace na pracovišti, objasnit základní pojmy jako je mobbing, bossing, staffing, sexuální obtěžování, příčiny vzniku mobbingu a bossingu, přímá a nepřímá diskriminace, možnosti ochrany před šikanou na pracovišti.

Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická část práce je zaměřena na vysvětlení základních pojmů, které se týkají konfliktů, šikany a diskriminace na pracovišti. První kapitola se zabývá problematikou konfliktů na pracovišti, příčiny vzniku konfliktů, popisuje základní druhy konfliktů, jaké jsou zvláštní typy konfliktů a typy strategií řešení konfliktů. Druhá kapitola pojednává o šikaně na pracovišti. Setkáváme se zde s pojmem mobbing, kdo jsou pachatelé mobbingu a jaké jsou fáze mobbingu. Je vysvětlen pojem bossing a příčiny bossingu. Vysvětlen je také pojem staffing a sexuální obtěžování. Třetí kapitola této bakalářské práce je zaměřena na diskriminaci na pracovišti. Diskriminace je rozdělena na přímou a nepřímou. V této kapitole jsou také uvedeny příklady, jak se diskriminace může na pracovišti projevat.

Čtvrtá kapitola je věnovaná českým zákonům, které se zabývají touto problematikou, jedná se o listinu základních práv a svobod, zákoník práce, antidiskriminační zákon a trestní zákoník.

Praktická část je zaměřena na výzkumu, který má za cíl zjistit, zda se mobbing vyskytuje na pracovišti více než bossing, zda jsou šikanování na pracovišti více ženy než muži, zda šikana ovlivňuje kvalitu výkonu práce a zda šikana ovlivňuje soukromý život osob. K vypracování praktické části práce byla použita metoda dotazníkového šetření. Tento výzkum považuji také za informovanost zaměstnanců, kteří se s pojmy jako je mobbing či bossing doposud neseťkali.

V případě potvrzení některé ze stanovených hypotéz, budu s výsledkem provedeného výzkumu pracovat i nadále v praxi, to znamená, že s touto skutečností seznámím vedení organizace a budu se snažit, aby k takovému negativnímu jednání již nedocházelo.

TEORETICKÁ ČÁST

1 KONFLIKTY NA PRACOVIŠTI

Každý člověk je jiný, má různé názory, záliby, mínění, potřeby, hodnoty a preference. Otázkou zůstává, jak si s těmito rozdíly člověk poradí. Může jim dovolit, aby se mu postavily do cesty a staly se tak zdrojem konfliktů, nebo za ně bude rád a bude se je snažit kreativně využívat. Konflikty narušují běžný, každodenní chod práce a vyvolávají dočasnou dezorientaci. V konfliktní situaci zaměstnanci nemohou být uvolnění, naopak pociťují napětí, stres a jsou nuceni jednat pod tlakem. K plnění každodenních cílů je nutné konflikty vyřešit, aby došlo ke shodě mezi stranami konfliktu. Konflikt nepředstavuje pouze velkou ztrátu pro danou osobu, ale poškozuje zejména celou firmu. Výzkumy uvádějí, že manažer stráví zpravidla až 25% času denně tím, že je nucen řešit konflikty na pracovišti. Na produktivní a tvůrčí práci mu tak zbývá o to méně času.

Slova, která vycházejí z našich úst, jsou odpovědi na otázku, jak konflikty vyřešit. „Slova nám umožňují budovat mosty, nebo naopak stavět bariéry.

Slova mohou:

- *Léčit nebo zraňovat,*
- *Spojovat nebo rozdělovat*
- *Vytvářet konflikt nebo soulad.*¹

Spouštěcím mechanismem vzniku mobbingu je podle odborníků vždy konflikt.

„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.“²

¹ MCCONNON, S & M. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 16. ISBN 978-80-247-3003-5.

² KRATZ, J. H. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 25. ISBN 80-8261-127-5.

Konflikt vnímáme většinou jako negativní vjem, lze ho vnímat ale i pozitivně.

„Konflikt má pozitivní účinek pouze tehdy, jestliže jeho výsledkem je: posílení vztahu, lepší vzájemné porozumění, větší ochota splnit potřeby druhého člověka, posílení důvěry, odstranění zdroje budoucích konfliktů, získání širšího pohledu na problém.“³

„Většinu konfliktů, ke kterým ve firmách dochází, nelze z dlouhodobého hlediska „vyhrát“. Lze je však vyřešit.“⁴

1.1 Příčiny vzniku konfliktů

Velké množství konfliktů vzniká z nedorozumění. Stačí, pokud člověk něco špatně pochopí, informace se vytrhne z kontextu či se objeví informační šumy. To vše se dá lehce vyřešit, pokud člověk zachová klidnou hlavu a s kolegou či šéfem si vše vysvětlí. Nejčastější příčiny vzniku konfliktů jsou:

Srovnávání mzdy a benefitů

Nejvyšší riziko vzniku konfliktů ovlivňuje vyjádření výše mzdy, bonusů či jiných benefitů. Tyto informace zajímají snad každého, být lépe ohodnocen s porovnáním s kolegou je silná touha. V tomto případě se nabízejí dvě možnosti řešení. Prvním řešením je tyto důvěrné a citlivé informace maximálně chránit, zpřístupnit pouze oprávněným lidem a dát najevo, že únik těchto informací bude tvrdě potrestán. Druhým řešením je snaha mít systém odměňování, např. mzdové třídy a benefitů např. vozová politika.

Problémy v týmu

Často se konflikty vážou k pracovnímu výkonu. Proč by měl tým odevzdat projekt pozdě kvůli jednomu lenochovi a přijít tak o odměny. V této situaci je vhodné nejdříve s kolegou pohovořit a snažit se mu pomoci, pochopit a motivovat jej. V případě, že se nic nezmění, zapojit tak nadřízeného. Nejhorší je problém neřešit a mlčky trpět.⁵

³ MCCONNON, S. & M. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 40-41. ISBN 978-80-247-3003-5.

⁴ BEDNÁŘ, V. *Konflikty ve firmách: příčiny, následky, řešení*. Praha: Management Press, 2015, s. 16. ISBN 978-80-7261-347-2.

⁵ KEJVAL, J. *Naučte se hasit nejčastější konflikty na pracovišti reagovat správně* [online]. [cit. 2014-05-19]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/jak-resit-konflikty-v-praci.A140417_2057285_podnikani_zuk

1.2 Základní druhy konfliktů

Intrapersonální konflikty

Intrapersonální konflikt se odehrává v rámci jednoho člověka. Můžeme ho také nazvat osobním vnitřním konfliktem. Nejčastěji se projevuje u introvertů.

Interpersonální konflikty

Interpersonální konflikt je nesoulad mezi spolupracovníky, blízkými přáteli nebo členy rodiny. Lidé jsou určitým způsobem spojení a slovo spojení zdůrazňuje povahu interpersonálního konfliktu, tj. skutečnost, že postoj jednoho člověka ovlivňuje druhou osobu. Jedná se tedy o konflikty, k nimž dochází mezi dvěma a více osobami. Extroverti mají největší sklony pro tento typ konfliktu, dávají najevo své názory a postoje.

Skupinové konflikty

Konflikty se odehrávají v rámci jedné skupiny lidí. O skupinový konflikt se jedná, pokud se například pracovní skupina nedohodne na postupu pro dosažení daného cíle.

Meziskupinové konflikty

Jedná se o konflikty, které se odehrávají mezi dvěma a více skupinami. Může se jednat o konflikty z různých důvodů, např. problémy v komunikaci, omezené zdroje peněz na vybavení, pracovní místa, rozdílné zájmy skupin (např. staří x mladí), rozdílné přístupy a vnímání apod.⁶

1.3 Zvláštní typy konfliktů

Genderový konflikt

Jedná se o konflikt, který probíhá mezi pohlavími, který je dán tím, že se osoby různých pohlaví domnívají, že mají omezená oprávnění právě kvůli pohlaví. Příkladem vzniku tohoto konfliktu může být např. nástup ambiciózní manažerky do mužského kolektivu, viditelná změna v poměru žen a mužů v pracovním kolektivu, výrazná změna

⁶ DŽOB. Konflikty na pracovišti a jejich řešení [online]. Dostupné z: <http://www.dzob.cz/aktuality/konflikty-na-pracovisti-a-jejich-reseni>

pravomocí mezi pohlavími či výrazný posun zdrojů. Ideálním řešením tohoto problému je snaha využívat pozitivních vlastností obou pohlaví pro práci.

U genderového konfliktu záleží vždy na konkrétní situaci, neexistuje na jeho řešení žádný univerzální recept.

Generační konflikt

Tento zvláštní typ konfliktů je přirozeným konfliktem mezi mladšími a staršími lidmi. Mladí pracovníci většinou přinášejí do firmy inovace a snaží se, aby získali pracovní místo starších, starší pracovníci si snaží udržet své postavení v organizaci a způsob své práce. Tím mohou vznikat nepříjemné konflikty. Tento typ konfliktu lze řešit jasně vymezením pracovního místa v organizaci jak mladším tak starším pracovníkům, a stanovit podmínky k jejich vzájemné spolupráci. Například mladšímu pracovníkovi umožnit realizovat změny v organizaci, využívat jeho ochoty ke změnám, od staršího pracovníka využívat jeho znalosti, můžeme jej učinit mentorem.

Generační konflikt není problémem lidí, kterých se týká, ale je problémem nezvládnutého managementu.⁷

1.4 Typy strategií řešení konfliktů

Strategie spolupráce – uplatňuje se, pokud účastníci otevřeně představí své cíle a zájmy, berou ohled na druhé lidi a mají ochotu najít uspokojivé řešení konfliktů.

Strategie konfrontace – použije se, pokud jeden z účastníků přistupuje k dosažení cílů bez ohledu na důsledky, které by mohli ovlivnit ostatní. Strategie se vyznačuje typem výhra – prohra. Konfrontace může vést k pocitu nepřátelství a odplaty, přesto z krátkodobého hlediska je účinek rázného zásahu velice efektivní, ale z hlediska dlouhodobého může vést k napětí, snížení ochoty akceptovat příkazy, skrytému odporu apod.

Strategie kompromisu – nastává, pokud se účastníci vzdávají konfliktu ve prospěch dohody. Řešení konfliktu je založen na částečném upuštění z jednotlivých cílů,

⁷ BEDNÁŘ, V. a kol. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, s. 98-99. ISBN 978-80-247-4211-3.

ve prospěch společného přijatelného zájmu a cíle. Strategie kompromisu se vyznačuje středním stupněm spolupráce a sebezprosažení.

Strategie vynucování – vyznačuje se nízkým stupněm spolupráce a vysokým stupněm prosazování. Účastníkovi konfliktu záleží pouze na dosažení svého cíle. Tato strategie je neefektivní z dlouhodobého hlediska, v současnosti manažeři začínají stále více upřednostňovat efektivnější strategii spolupráce.

Strategie přizpůsobení – tato strategie se vyznačuje vysokým stupněm spolupráce, a naopak nízkým stupněm sebezprosažení. Jeden účastník ustoupí, přizpůsobí se a usiluje o uspokojení požadavků druhé strany. V některých případech může tato strategie přinášet náznak manipulace.

Strategie argumentace – způsob ovlivňování lidí, přičemž účinek je závislý na přesvědčování, osobnostních charakteristikách a kontextu situace. Řešení konfliktu je založen na přesvědčování prostřednictvím důvěryhodnosti, emocionálních výzev a logického zdůvodnění.⁸

2 ŠIKANNA NA PRACOVIŠTI

„Šikana je ubližování někomu, kdo se nemůže nebo nedovede bránit. Obyčejně mluvíme o šikaně tehdy, když jde o opakované jednání, ve velmi závažných případech označujeme za šikanu i jednání jednorázové, s hrozbou opakování.“⁹

2.1 Mobbing

Pojem mobbing pochází z anglického slovesa „to mob“, které lze přeložit do českého jazyka jako: utlačovat, vrhat se na někoho, urážet nebo napadat. Ve Velké Británii se prosadil pro mobbing spíše používanější termín „bullying“ a v USA termín „employee abuse“.

⁸ URBAN, J. *Přestaňte se v práci stresovat. 44 doporučení pro ty, kteří nechťejí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016, s. 64-66. ISBN 978-80-247-5820-6.

⁹ ŘÍČAN, P., JANOŠOVÁ, P. *Jak na šikanu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 21. ISBN 978-80-247-2991-6.

Pavel Beňo mobbing charakterizuje jako „*nedostatečnou schopnost komunikovat, nedostačující osobnost, znevažování a aroganci, závist, špatné způsoby chování a jednání s druhými, neschopnost řešit konflikty a otevřeně k nim přistupovat, sociální nejistota.*“¹⁰

Svobodová L., uvádí ve své knize, že „*Mobbing je přesně vymezená forma teroru. Jedná se o opakované, nesmyslné chování vůči zaměstnanci, které znehodnocuje pracovní atmosféru a ohrožuje jeho zdraví a bezpečnost. Útoky jsou vedeny jedním směrem a opakují se po delší dobu, nezřídka až do „zničení“ konkrétní osoby, či alespoň do jejího odstranění z pracoviště.*“¹¹

Kratz, H., ve své knize Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit říká že „*Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).*“¹²

Profesor Heinz Leymann popsal 45 způsobů chování, které označil jako mobbing. Tyto způsoby poté rozdělil do 5 kategorií:

- I. Útoky na možnost vyjádřit se či se někomu svěřit
- II. Útoky na vztahy sociální
- III. Útoky s dopadem na úctu, pověst, vážnost
- IV. Útoky na životní situace a na kvalitu pracovní situace
- V. Útoky na zdraví

Mobbing je způsoben především:

- Pracovním stresem
- Pracovním přetížením
- Nevhodnou organizací práce – špatné vztahy v organizaci, mezi kolegy a mezi vedením a podřízenými, náhlé organizační změny
- Špatnou personální politikou

¹⁰ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: ERA, 2003, s. 9. ISBN 80-86517-34-9.

¹¹ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy: Mobbing – skrytá hrozba.* Praha: Grada Publishing, 2008, s. 26. ISBN 978-80-247-4.

¹² KRATZ, J. H. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit.* Praha: Management Press, 2005, s. 16. ISBN 80-7261-127-5.

- Nudou a nevytížeností – umožňuje trávit čas pronásledováním spolupracovníků
- Konkurenčním tlakem
- Strachem z nezaměstnanosti
- Nízkou schopností vypořádat se s konfliktem
- Nedostatečnou kvalifikací pro vedení lidí
- Nedostatečnou tolerancí¹³

2.1.1 Pachatelé mobbingu

Pachatel mobbingu se většinou vyznačuje určitými znaky, např. nezralost, nejistota, sklony odreagovat se na jiném člověku, který je slabší, pocity méněcennosti.

Pachatelé mobbingu lze rozdělit na strůjce, náhodné pachatele a spoluúčastníky. Strůjce je ten, který vymýšlí útoky na jiné osoby a také je uskutečňuje za podpory druhých lidí. Náhodný pachatel může být ten, který má s jeho obětí nevyřešený spor a vede tak k dlouhodobému konfliktu. Spoluúčastník aktivně podporuje strůjce či naopak dělá, že se nic neděje.¹⁴

Mobbing se týká jak žen, tak i mužů, ale každé pohlaví má jiné typické praktiky, které uplatňuje při šikanování. Ženy praktikují aktivní formy mobbingu, tedy konkrétně šíření drbů a pomluv, posměšky, neustálé přerušování hovoru oběti, znepokojování oběti nekonkrétními narážkami atd. Muži upřednostňují spíše pasivní formy mobbingu, tedy vyhrožování oběti (často i násilím), shazování oběti před ostatními spolupracovníky, nepřímé úkolování oběti, ignorování oběti apod.¹⁵

„Mobber má snahu se prosazovat a nadřazovat, často za každou cenu. Touží získat dominantní pozici, druhého ovládnout, kontrolovat jeho pocity i chování. Ambiciózní člověk, který sleduje jen své osobní cíle a za každou cenu se snaží deklarovat svoji

¹³ HUBÍNKOVÁ, M. a kol. Psychologie a sociologie ekonomického chování. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 210-211. ISBN 978-80-247-1593-3.

¹⁴ WAGNEROVÁ, I. a kol. *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. ISBN 978-80-247-31701-0.

¹⁵ HUBEROVÁ, B. Mobbing, psychický teror na pracovišti. Slovensko: Neografika, a.s., 1995, s. 24-25. ISBN 80-85186-62-4.

převahu. Ve snaze zvládat vlastní obavy úmyslně odvádí pozornost od svých nedostatků. Vyznačuje se také přehnanou kritičností. Na všech vidí nedostatky, podezírá druhé, má sklon na nich neustále hledat nějaké chyby.“¹⁶

Podle Fielda (2007) je pachatel mobbingu člověk, který se navenek jeví jako dospělá osoba, ale uvnitř je stále dítětem. Pachatel, odmítá přijmout zodpovědnost, která souvisí s využíváním výhod dospělého světa.

Zvláštní formou prevence proti mobbingu může být kolektivní smlouva mezi zaměstnavatelem a podnikovou radou. Obě tyto strany touto písemnou dohodou dokládají, že zamezí následkům šikany v organizaci. Hlavní body, které by měly být zahrnuty do tzv. „kolektivní smlouvy o ochraně zaměstnankyň a zaměstnanců před mobbingem“:

- oblast působnosti (zahrnují se všichni pracovníci, studenti i praktikanti)
- definice pojmu mobbingu a objasnění rozdílu mezi mobbingem a občanskými konflikty
- zákaz mobbingu
- upozornění na možnost podat stížnosti podle podnikové ústavy, včetně práva získávat informace o průběhu řízení
- seznam ochranných opatření proti mobbingu, který musí zavést zaměstnavatel a podniková rada v rámci urovnávání sporů, poradenství a školení
- zřízení podnikového centra pro boj proti mobbingu
- popis postupu, pokud nějaký pracovník požádá centrum o pomoc
- pro osoby dopouštějících se mobbingu, výčet případných pracovně právních důsledků
- závazek podniku pokusit se o urovnávání konfliktu a závazek pracovníků, že se zúčastní smířčího řízení
- doba platnosti kolektivní smlouvy¹⁷

¹⁶ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegu. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 47. ISBN 978-80-247-4.

¹⁷ KRATZ, J. H. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.

2.1.2 Fáze mobbingu

Leymann (Huberová, 1995) definuje 3 fáze mobbingu:

1. **Fáze nástupu psychického teroru** – jedná se o fázi, kdy se konflikt nevyřeší, oběť se často stává terčem útoků. Fyzický stav oběti se v této fázi viditelně zhoršuje.
2. **Fáze, kdy se případ stává oficiálním** – nastává konkrétní napadání, k útokům, ubližování, křivým obviněním či k podceňování. Vedení společnosti se většinou o případu dozvídá v této fázi, a pokud nezasáhne, dává najevo svůj souhlas k takovému jednání či chování.
3. **Fáze vyloučení** – v této poslední fázi oběť ztrácí možnost bránit se. Oběť je nyní zdrcená a vykazuje často znaky chování, které mu byly od počátku vytýkány. Zaměstnavatel řeší situaci např. výpovědí, výstrahami, odstupným, přeřazením na jiné pracovní místo. Často se stává, že samotná oběť nátlak neunes a pracovní poměr ukončí na vlastní žádost.¹⁸

Lidé z mobbingu mohou onemocnět jak psychicky tak i fyzicky. Psychologové práce Heiner Dunckel a Dieter Zapf, ve své knize s názvem Psychický stres na pracovišti (Kolín 1986) zjišťují, že: „*Zdraví osob podléhajících sociálnímu stresu je ohroženo více... U přibližně dvojnásobného počtu, na které působí silný sociální stres, se ve srovnání s osobami podléhajícími malému stresu projeví závažné psychosomatické obtíže ... Mnohé výzkumy dokázaly, že společenská podpora na pracovišti, zvláště pak ze strany spolupracovníků (a rovněž tak i nadřízených) omezuje stresové reakce a potažmo i míru depresí, nespokojenosti, ale také fyzických symptomů, jakými jsou např. žaludeční vředy.*“¹⁹

¹⁸ HUBEROVÁ, B. Mobbing, psychický teror na pracovišti. Slovensko: Neografika, a.s., 1995. ISBN 80-85186-62-4.

¹⁹ HUBEROVÁ, B. Mobbing, psychický teror na pracovišti. Slovensko: Neografika, a.s., 1995, s. 13. ISBN 80-85186-62-4.

Důsledky mobbingu lze rozdělit do dvou hlavních skupin:

- **Psychické následky:** jedná se např. o poruchy koncentrace, pochybnosti o sobě samém, deprese, stavy úzkosti, psychiatrické syndromy a myšlenkami na sebevraždu
- **Psychosomatické následky:** zahrnují například bolesti hlavy, bolesti zad nebo šíje, srdeční poruchy, poruchy krevního oběhu, onemocnění zažívacího traktu či onemocnění kožní

Heinz Leymann uvádí o následcích mobbingu, že má „*mobbing často závažné důsledky, jako je deprese, posttraumatická stresová porucha a podobné příznaky, které jsou spojené s úzkostí. Tyto příznaky lze léčit, a proto je důležité hledat pomoc.*“²⁰ „²¹

2.2 Bossing

Pojem bossing lze definovat jako mobbing provozovaný nadřízeným. Nadřízený pracovník používá různé druhy šikanování a jde mu především o využití své moci a svého postavení, které zastupuje.

Jedna z definic bossingu zní: „*Vykonává-li vedoucí pracovník na svého podřízeného tlak, aby si vynutil buď jeho přizpůsobení a poslušnost, nebo aby ho vypudil z jeho pracovního místa, označují se tyto nefér útoky jako „bossing“ („mobbing provozovaný nadřízeným“).*“²²

O bossing se jedná, pokud nadřízený pracovník zneužívá svého postavení v organizaci, zastrahuje či ponižuje svého podřízeného. Bossing představuje např. posmívání, zesměšňování, neodůvodněné kritizování, podceňování, nekomunikování, ignorace, ironické poznámky, zadávání nesplnitelných pracovních úkolů, bezdůvodné

²⁰ Mobbing often has serious consequences, like depression, PTSD and similar anxiety related symptoms. These symptoms can be treated, which is why it is important that you seek help.

²¹ LEYMAN, H. The Mobbing Encyclopaedia: Introduction to the concept of mobbing [online]. Dostupný z [www: http://www.leymann.se/English/frame.html](http://www.leymann.se/English/frame.html)

²² KRATZ, H. J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 16. ISBN 80-7261-127-5.

trestání, neustálé přerušování při mluvení, podceňování, pomlouvání, vytváření překážek při práci, pronásledování, sexuální obtěžování nebo vyhrožování fyzickým násilím.²³

„Bossing bývá signálem, že váš vedoucí má nějaký problém.“²⁴

2.2.1 Příčiny bossingu

Brigitte Huberová v knize *Mobbing, psychický teror na pracovišti* uvádí 5 příčin, které mohou způsobit nebezpečný boj o moc:

- **Hněv na organizaci** – nesprávná obvinění se začnou vznášet, jakmile se vyskytnou těžkosti v průběhu normální práce. Než aby nadřízený hledal skutečné řešení problému, stanoví raději své podřízené zodpovědnými za veškeré problémy. Většinou se tak stává, pokud podnik mění svou strukturu.
- **Tlak shora** – i v tomto případě platí zásada poslušnosti. Většina nadřízených přenáší tlak shora, kterému musí sami čelit, dolů, na své podřízené pracovníky. Často tato situace postihne celý kolektiv. Za určitých situací se může stát, že se nadřízený zaměří pouze na jednoho pracovníka a udělá si z něj svého obětního beránka.
- **Touha po moci** – pokud je zaměstnanec organizace obyčejným řadovým pracovníkem, vychází se všemi většinou dobře. Stane se s ním velká změna, pokud je takový zaměstnanec povýšen a cítí příležitost stoupat stále. Využívá své nabyté moci a bezohledně vystrčí lokty.
- **Osobní důvody** – způsob chování nadřízených vůči podřízeným, závisí na mezilidských vztazích. Příčinou může být cokoli. Může se jednat o osobní výhrady nadřízeného k podřízenému pracovníkovi, může mít odlišné vzdělání nebo odlišné chování. Také se může jednat například o žárlivost na jeho spokojený život, na jeho oblíbenost mezi lidmi. Může se ale také jednat o pouhé nesympatie mezi nadřízeným a podřízeným.

²³ BEZPEČNOST PRÁCE, *Šikana na pracovišti. Jak jí rozeznat a jak se jí úspěšně bránit?* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti/>

²⁴ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel.?* Brno: ERA, 2003, s. 74. ISBN 80-86517-34-9.

- **Strach** – strach v různých podobách, nejzávažnější a nejčastější příčina, která vede nadřízené k bossingu. Může se jednat o:
 - *Strach ze ztráty kontroly*. Nadřízený je nepřetržitě zodpovědný za své podřízené pracovníky, za jejich pracovní výkony a má obavy, že může kdykoli ztratit přehled. Především pokud se cítí být v izolované pozici jako většina vedoucích zaměstnanců. Pokud hrozí pasivní odpor celé skupiny či týmu, strach nadřízeného se stane ještě hrozivějším. Počítá totiž s tím, že pokud se proti němu spolupracovníci otevřeně seskupí, pak jsou jeho dny sečteny.
 - *Strach z převahy*. Nadřízený může cítit hrozbu, pokud je jeho podřízený tvůrčím typem a má velký přehled, zvláště pokud je nadřízený pracovník mladý a nezkušený, nebo naopak starší a vzdálený od aktuálních odborných znalostí. Nadřízený má strach, že bude nucen ustoupit lepšímu, nápaditému, kompetentnímu, spontánnímu či vitálnějšímu pracovníkovi.
 - *Strach z nevyřčených myšlenek*. V každém člověku se nachází touha po uznání. Navenek si může být nadřízený jist úctou ostatních pracovníků, ale jejich opravdový názor může pouze tušit. Nadřízený je znepokojen, pokud ho spolupracovníci nehodnotí dobře, opovrhují jím či se mu smějí.²⁵

2.3 Staffing

Jedná se o útoky zaměstnanců na vedoucí pracovníky či vedení organizace. Cílem „staffingu“ je zničení nadřízeného pracovníka nebo vedení podniku. V podstatě se jedná o opak bossingu.

Staffing se na pracovišti vyskytuje méně často než mobbing nebo bossing, jelikož se spolupracovníkům nedostává potřebné moci a ní spojené možnosti. Nebezpečí často hrozí, kdy:

- vedoucí pracovník podřízenými oblíben
- pracovní kolektiv je sehranou a pevnou skupinou
- vedoucí pracovník je mladý, a proto není podřízenými brán jako zkušená a kompetentní autorita

²⁵ HUBEROVÁ, B. *Mobbing, psychický teror na pracovišti*. Slovensko – Neografika, a.s., 1995, s. 98-100. ISBN 80-85186-62-4.

- nadřizený má nad sebou další nadřizené, stojí sám na hierarchickém žebříčku
- podřízený s místem nadřizeného počítali nebo by si přáli jiného nadřizeného
- nadřizený má vyšší či jiné vzdělání, na rozdíl od svých podřízených

2.4 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování na pracovišti je velkým problémem nejen z pohledu závažnosti možných uskutečněných případů, ale také z hlediska jeho častého výskytu. V drtivé většině jsou v případech sexuálního obtěžování ženy a pachateli či iniciátory jsou muži.²⁶

Kratz definuje pojem sexuální obtěžování jako: „Zdánlivě neúmyslné doteky, ohmatávání, sexuální narážky nebo verbální sexuální nabídky, porušují zákon nedotknutelnosti a degradují šikanovanou osobu na pouhé „zboží“.“²⁷

Barbel Meschutatová, Monika Holzbecherová a Gudrun Richterová vysvětlují ve své knize Strategie proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti (Kolín 1993) následující definici:

„ U sexuálního obtěžování jde především o způsoby chování:

- *Které si ženy nepřejí,*
- *Které ženy urážejí a ponižují,*
- *Které překračují hranice ženami vymezené,*
- *Při kterých musí ženy, jakmile odmítnou či se kriticky vyjádří, počítat s negativními následky.*“²⁸

²⁶ KRÍŽKOVÁ, A. Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. ISBN 807330090-7.

²⁷ KRATZ, J. H. Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005, s. 31. ISBN 80-7261-127-5.

²⁸ HUBEROVÁ, B. *Mobbing, psychický teror na pracovišti*. Slovensko: Neografika, a.s., 1995, s. 81. ISBN 80-85186-62-4.

Lze rozlišit dvě obecné kategorie sexuálního obtěžování na pracovišti:

- 1) **Quid pro quo** – z latinského překladu „něco za něco“. Jsou zde nabízené určité výhody, například povýšení, zaměstnání, zvýšení platu, výměnou za sexuální službu. Naopak hrozí různé negativní následky v případě, že nebude poskytnuta sexuální služba.
- 2) **Obtěžující nepřátelské prostředí** – zahrnuje veškeré sexuální chování (neverbální i verbální), které člověka obtěžuje. Obtěžující nepřátelské prostředí vytváří např. vyprávění sexuálních vtipů nebo příběhů, používání sexuálně zaměřený spouštěč monitoru, vyvěšování sexuálně zaměřené obrázky na nástěnce, používání sexuálního a ponižujícího výrazu či gesta apod.²⁹

3 DISKRIMINACE NA PRACOVIŠTI

Pojem diskriminace je odvozen z latinského slova *discriminare*, což v překladu znamená rozdělovat, rozlišovat. Pojem diskriminace lze definovat jako jakoukoli situaci, ve které je s daným člověkem zacházeno jinak, než s ostatními lidmi z důvodu:

1. etnického původu nebo rasy, národnosti, sexuální orientace, pohlaví, zdravotního postižení, věku, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru; 2. z jiného důvodu, například politického či jiného smýšlení, jazyka, činnosti v politických stranách či politických hnutích, sociálního původu, zdravotního stavu, genetických znaků, rodu, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině.

Pojem diskriminace definovat lze jako „*nerovné rozhodování mezi dvěma či více lidmi na základě vrozených kvalit, které bezprostředně ovlivňují jejich zapojení do nějaké činnosti.*“³⁰

Boučková o diskriminaci říká že: „*Člověk ve své vrozené důstojnosti je především jedinečnou, nezaměnitelnou bytostí. Ve specifických souvislostech ochrany lidských práv je diskriminace považována za obzvláště nepřijatelnou zejména proto, že zasahuje*

²⁹ DEVITO, J. A. Základy mezilidské komunikace. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 138. ISBN 978-80-247-2018-0.

³⁰ MATĚJKA, M., VIDLÁŘ, P. *Vše o přijímacím pohovoru*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, s. 62. ISBN 978-80-247-1972-6.

*základy lidské důstojnosti. Namísto toho, aby s člověkem bylo zacházeno jako s jednotlivcem, který musí být posuzován na základě svých jedinečných kvalit, je jediným důvodem nevýhodného zacházení stereotypní, předsudečné očekávání, typicky podle vnějších etnických znaků nebo přisuzovaných genderových rolí.*³¹

V pracovněprávních vztazích se diskriminace definuje podle rozdělení na přímou a nepřímou diskriminaci.

3.1 Přímá diskriminace

Za přímou diskriminaci se rozumí „takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru...“³²

V přímé diskriminaci se upravuje znevýhodnění z důvodu věku, pohlaví, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru apod. Příkladem přímé diskriminace z důvodu pohlaví se může jednat o rozdíl v odměňování práce žen a mužů.

3.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se rozumí „takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého důvodu uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.“³³

³¹ BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, s. 123. ISBN 978-80-87284-02-5.

³² KVASNICOVÁ, J. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

³³ KVASNICOVÁ, J. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

Příkladem nepřímé diskriminace může být znevýhodnění žen před muži, osoby se zdravotním postižením před osobami zdravými, rodiče vůči bezdětným lidem, matky vůči svobodným ženám atd.

3.3 Projevy diskriminace na pracovišti

S diskriminací na pracovišti se můžeme setkat již při samotném přijímacím pohovoru. Manažeři by se při výběrovém řízení měli řídit pravidly, že nesmí být brán zřetel na pohlaví, věk, sexuální orientaci, náboženské vyznání, rodinný stav či počet dětí. Mnohdy se setkáváme s pozicemi, kde preferují více muže než ženy, středoškoláky před vysokoškoláky, jelikož je berou jako možné ohrožení vlastních pozic.

Také pro samotný pracovní proces platí zákaz diskriminace a jejích náznaků. Mělo by zde platit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, které upravuje Antidiskriminační zákon, který je platný od září roku 2009. Existuje také legislativní úprava činností, které se za diskriminaci nepovažují, aby nedocházelo v případě neshod ke stěžování si na zaměstnavatele.

Průzkumy ukazují, že k diskriminaci v organizacích dochází. Častými projevy diskriminace jsou platové podmínky mezi ženami a muži nebo upřednostňování určitého pohlaví pro určitou pracovní pozici.³⁴

Za diskriminaci se považuje i obtěžování, včetně sexuálního obtěžování, navádění k diskriminaci, pokyn k diskriminaci a pronásledování.

Obtěžováním se rozumí takové chování, jehož důsledkem či záměrem je ztráta důstojnosti druhé osoby a vytvoření nepřátelského, zastrašujícího, urážlivého nebo ponižujícího prostředí. Obtěžováním se rozumí také jednání, které může být chápáno jako podmínka daného rozhodnutí. Pokud má obtěžování povahu sexuální, jedná se o sexuální obtěžování.

³⁴ INTEGRA CENTRUM, s.r.o., *Nejčastější projevy diskriminace na pracovišti* [online]. [cit. 2013-06-01]. Dostupné z: <https://www.integracentrum.cz/aktuality/nejcastejsi-projevy-diskriminace-na-pracovisti-30>

Navádění k diskriminaci se dopouští ten, kdo přesvědčuje či podněcuje někoho, aby diskriminoval jinou osobu. Za navádění k diskriminaci se v právním slova smyslu nepovažuje např. přemlouvání svého potomka, aby si nebral za manželku/manžela osobu která má tmavou barvu pleti.

Pokyn k diskriminaci znamená zneužití podřízené osoby k diskriminaci třetí osoby. Příkladem může být jednání ředitele, který dá závazný pokyn pracovníkovi personálnímu oddělení, aby nepřijímal do organizace Romy).

Pronásledování je nepříznivé zacházení, znevýhodnění či postih jako reakce na to, že daná osoba uplatnila své právo dle antidiskriminačního zákona. Příkladem je, že zaměstnanec je postihnut zaměstnavatelem za to, že podal žalobu na diskriminaci.³⁵

4 ČESKÉ ZÁKONY

4.1 Listina základních práv a svobod

Ústavní zákon č. 2/1993, Listina základních práv a svobod, ve znění novel.

V článku 1 se píše: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva jsou nezadatelná, nezcizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná.*“³⁶

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 rodinného života.*

(3) *Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.*“³⁷

³⁵ OMBUDSMAN, *Co je – co není diskriminace?* [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

³⁶ Ústava ČR: Listina základních práv a svobod ; *Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů ; Volba prezidenta : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. ISBN 978-80-7488-289-0.

³⁷ Ústava ČR: Listina základních práv a svobod ; *Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů ; Volba prezidenta : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. ISBN 978-80-7488-289-0.

4.2 Zákoník práce

Důležitou roli zastane také Zákoník práce, 262/2006 Sb., který v § 16 říká že

- (1) *„Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*
- (2) *V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, 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 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, vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodu uvedených v antidiskriminačním zákonu.“³⁸*

4.3 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Tento zákon byl schválen 23. 4. 2009, v platnost vstoupil 29. 6. 2009 a účinnosti nabyl 1. 9. 2009.

³⁸ Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014. ISBN 978-80-87974-02-5.

Zákon v § 2 uvádí:

- (1) *„Pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků.*
- (2) *Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*
- (3) *Přímou diskriminaci se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.*
- (4) *Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.“³⁹*

„Tento zákon je zákonem zvláštním, speciální k občanskému zákoníku a použije se všude tam, kde půjde o nerovné zacházení.“⁴⁰

4.4 Trestní zákoník

Trestní zákoník řeší pomluvy a vydírání:

§ 184 – (1) Kdo o jiném 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

³⁹ KVASNICOVÁ, J. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

⁴⁰ ZUNT, T., LYSONKOVÁ, T., MÚKA, O. *Ochrana práv občanů a diskriminační problematika*. Občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o.s., 2018, s. 27.

potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 tiskem, filmem, rozhlasem, televizi, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo jiným obdobně účinným způsobem. A v § 175 – (1) Kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta nebo peněžitým trestem. (2) Odnětím svobody na dvě léta až osm let bude pachatel potrestán.

- a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 jako člen organizované skupiny,*
- b) spáchá-li takový čin nejméně se dvěma osobami,*
- c) spáchá-li takový čin se zbraní,*
- d) způsobí-li takovým činem značnou škodu,*
- e) spáchá-li takový čin na svědkovi, znalci nebo tlumočnickovi v souvislosti s výkonem jejich povinnosti, nebo*
- f) spáchá-li takový čin na jiném pro jeho skutečnou nebo domnělou rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, politické přesvědčení, vyznání nebo proto, že je skutečně nebo domněle bez vyznání.*

(3) Odnětím svobody na pět až dvanáct let bude pachatel potrestán,

- a) Způsobí-li takovým činem těžkou újmu na zdraví,*
- b) Spáchá-li takový čin v úmyslu umožnit nebo usnadnit spáchání trestného činu vlastizrady (§ 309), teroristického útoku (§ 311) nebo teroru (§ 312), nebo*
- c) Způsobí-li takovým činem škodu velkého rozsahu.*

(4) odnětím svobody na osm až šestnáct let bude pachatel potrestán, způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 smrt. (5) Příprava je trestná.⁴¹

⁴¹ *Úplné znění zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Vydání: deváté. Praha: Armex Publishing, 2018. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-56-4.*

PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM

5.1 Cíle, metody a stanovení hypotéz

Výzkum byl prováděn kvantitativní metodou – pomocí dotazníku a byl zcela anonymní. Tuhle metodu jsem zvolila především proto, že umožňuje za relativně krátkou časovou dobu získat větší množství dat. Před distribucí dotazníků byl proveden předvýzkum u pěti respondentů, proto, abych zjistila, zda respondenti rozumí otázkám a pojmům jako je mobbing a bossing. Poté jsem otázky upravila a přidala definice těchto pojmů, jelikož pro většinu respondentů byly tyto pojmy neznámé. Dotazník byl v tištěné podobě osobně předán 70 respondentům, z nichž bylo vráceno 70, to znamená 100% návratnost. Výhodou bylo osobní seznámení respondentů s otázkami. Výzkum byl prováděn ve státní organizaci Ředitelství silnic a dálnic ČR, jelikož v této firmě pracuji. Respondenti měli možnost odpovídat na otázky ze svých vlastních zkušeností s šikanou na pracovišti nejen ze svého současného zaměstnání ale také ze svých předešlých zaměstnání. Dotazník byl převážně sestaven z uzavřených otázek, kdy respondenti volili odpovědi z definované škály, dále dotazník obsahoval dvě doplňující otázky a jednu otázku otevřenou.

Dotazník obsahoval celkem 18 otázek:

- 5 úvodních otázek byli identifikační, týkaly se pohlaví respondenta, věku, nejvyššího ukončeného vzdělání, délky zaměstnání u firmy Ředitelství silnic a dálnic ČR a pracovní pozice.
- První část otázek se týkala mobbingu a bossingu, zda respondent byl někdy svědkem šikany na pracovišti nebo se stal sám obětí mobbingu či bossingu.
- Druhá část otázek se týkala osobní zkušeností se šikanou na pracovišti, jak se šikana projevovala, zda měla šikana vliv na výkon práce respondenta, jakými konkrétními způsoby byl výkon práce negativně ovlivněn a zda někdy respondent uvažoval, že odejde ze zaměstnání z důvodu šikany na pracovišti.
- Poslední otázky se týkali soukromého života respondenta, zda došlo někdy ke konfliktu na pracovišti kvůli jeho soukromému životu a zda následkem šikany došlo ke změně jeho chování v soukromém životě.

Cílem výzkumu, bylo zjistit, zda se mobbing vyskytuje na pracovišti více než bossing, zda jsou šikanováni na pracovišti více ženy než muži, zda šikana ovlivňuje kvalitu výkonu práce a zda šikana ovlivňuje soukromý život osob.

Na základě výše uvedeného cíle jsem stanovila tyto hypotézy:

Hypotéza č. 1: Na pracovišti se vyskytuje více mobbing než bossing.

Hypotéza č. 2: Šikaně na pracovišti jsou vystaveny více ženy než muži.

Hypotéza č. 3: Šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce.

Hypotéza č. 4: Šikana na pracovišti ovlivňuje soukromý život osob.

Otázky, které byly stanoveny k hypotéze č. 1:

1. Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti mobbing?
2. Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti bossing?

Otázky, které byly stanoveny k hypotéze č. 2:

1. Pokud jste se setkal/a s šikanou na Vašem pracovišti, uveďte konkrétní způsob.
2. Byl/a, nebo jste obětí mobbingu, bossingu na svém pracovišti?
3. Pokud jste se někdy stal/a obětí šikany na pracovišti, napište, jak se konkrétně tato šikana projevovala?

Otázky, které byly stanoveny k hypotéze č. 3:

1. Pokud jste byl/a obětí mobbingu, bossingu, mělo to negativní vliv na kvalitu výkonu Vaší práce?
2. Uveďte konkrétní způsob, jak byl Váš výkon práce negativně ovlivněn?

Otázky, které byly stanoveny k hypotéze č. 4

1. Dostal/a jste se někdy do konfliktu na pracovišti kvůli Vašemu soukromému životu?
2. Došlo následkem mobbingu, bossingu ke změně Vašeho chování v soukromém životě?

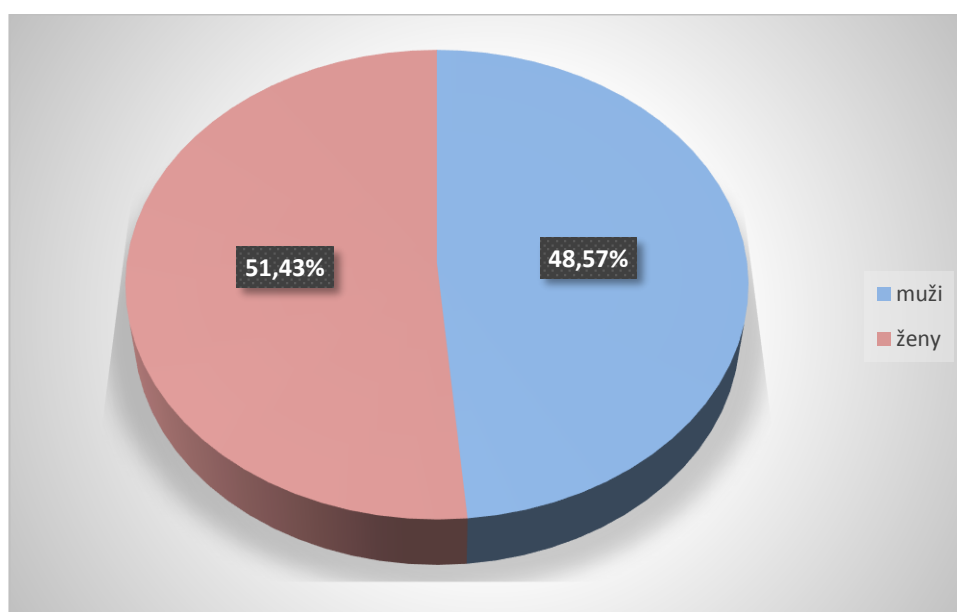
5.2 Výběr respondentů

Tabulka 1: Pohlaví respondentů

| Pohlaví | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|---------------|-------------------|-----------------------|
| muži | 34 | 48,57 |
| ženy | 36 | 51,43 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 1: Pohlaví respondentů



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

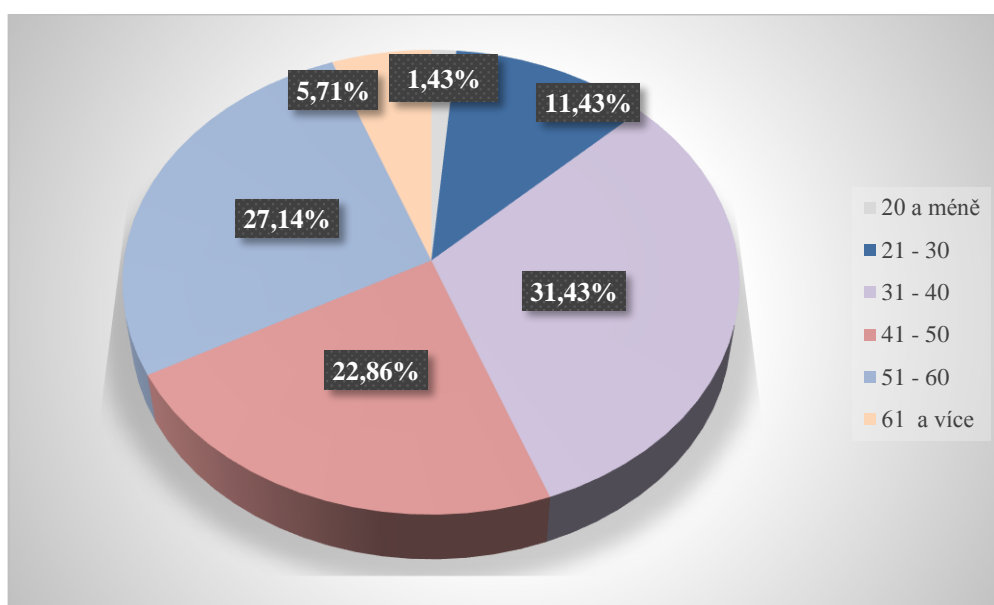
Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 34 (48,57 %) mužů a 36 (51,43 %) žen.

Tabulka 2: Věk respondentů

| Věk | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|---------------|-------------------|-----------------------|
| 20 a méně | 1 | 1,43 |
| 21 - 30 | 8 | 11,43 |
| 31 - 40 | 22 | 31,43 |
| 41 - 50 | 16 | 22,86 |
| 51 - 60 | 19 | 27,14 |
| 61 a více | 4 | 5,71 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 2: Věk respondentů



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

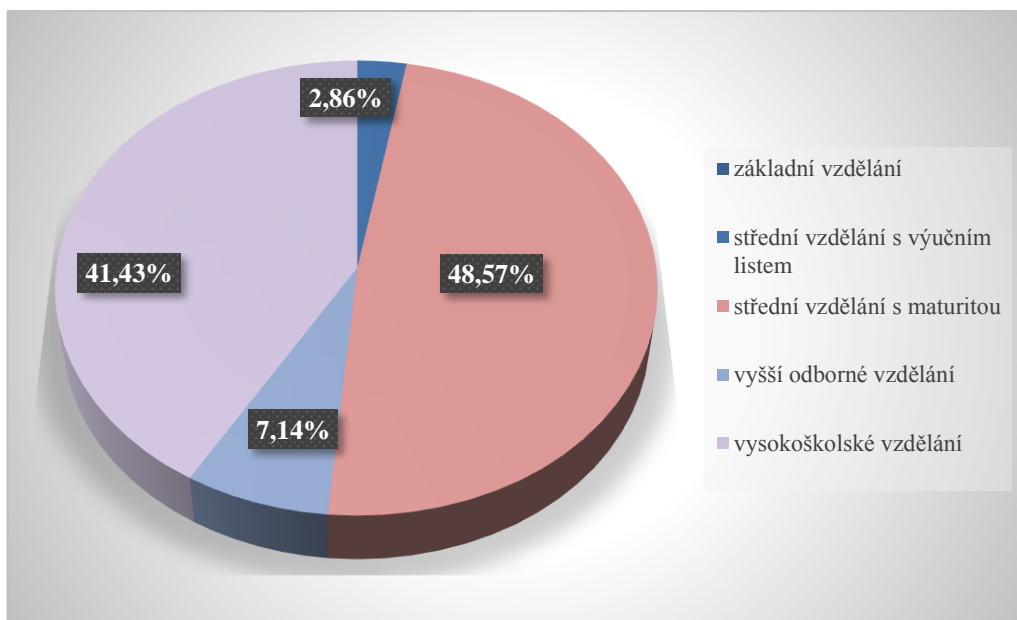
U věkové struktury byla nejvíce zastoupena věková kategorie 31-40 let, celkem 22 (31,43 %) osob, jako druhá kategorie 51-60 let, celkem 19 (27,14 %) respondentů. Nejméně byla zastoupena věková kategorie 20 a méně let, celkem 1 (1,43 %) osoba.

Tabulka 3: Nejvyšší ukončené vzdělání

| Nejvyšší ukončené vzdělání | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|-----------------------------------|-------------------|-----------------------|
| základní vzdělání | 0 | 0 |
| střední vzdělání s výučním listem | 2 | 2,86 |
| střední vzdělání s maturitou | 34 | 48,57 |
| vyšší odborné vzdělání | 5 | 7,14 |
| vysokoškolské vzdělání | 29 | 41,43 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 3: Nejvyšší ukončené vzdělání



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

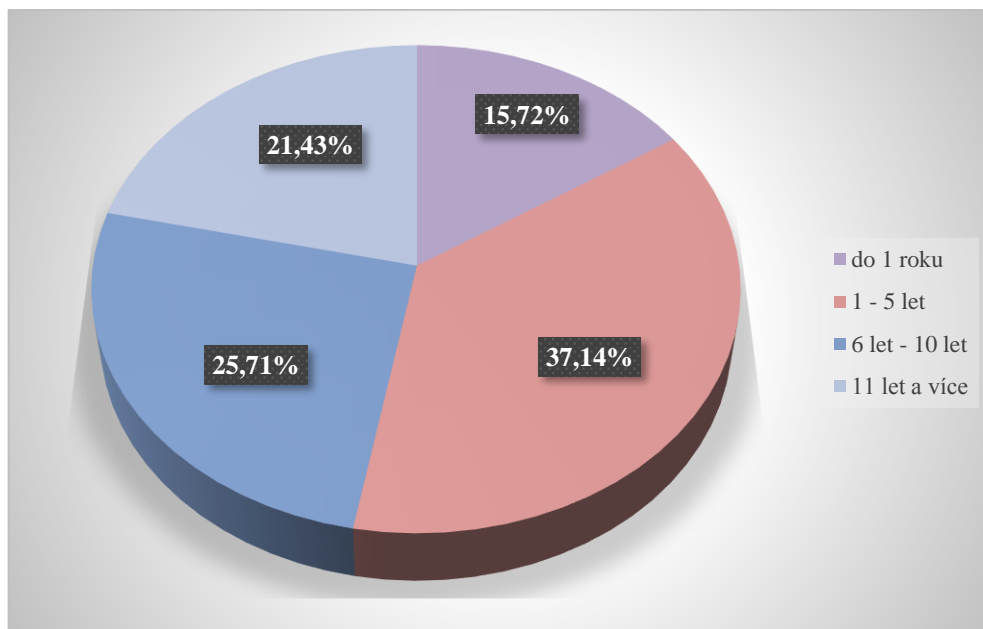
V kategorii nejvyššího ukončeného vzdělání má 34 (48,57 %) respondentů střední vzdělání s maturitou, 29 (41,43 %) respondentů uvedlo jako své nejvyšší ukončené vzdělání vysokoškolské. Nevyskytl se zde žádný respondent se základním vzděláním.

Tabulka 4: Délka zaměstnání ve firmě ŘSD ČR

| Délka zaměstnání ve firmě ŘSD ČR | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|-------------------------------------|-------------------|-----------------------|
| do 1 roku | 11 | 15,72 |
| 1 - 5 let | 26 | 37,14 |
| 6 let - 10 let | 18 | 25,71 |
| 11 let a více | 15 | 21,43 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 4: Délka zaměstnání ve firmě ŘSD ČR



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

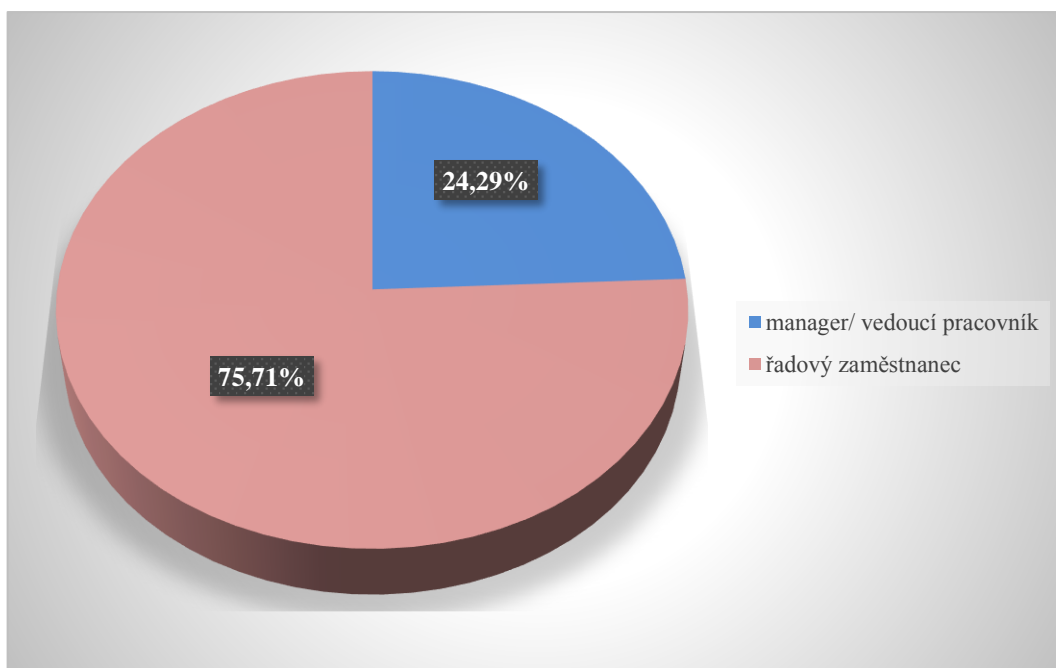
Délku svého zaměstnání ve firmě Ředitelství silnic a dálnic ČR uvedlo 26 (37,14 %) respondentů 1-5 let, 18 (25,71 %), 18 (25,71 %) respondentů u organizace pracuje 6-10 let, 11 let a více jako délku svého zaměstnání uvedlo 15 (21,43 %) respondentů, a 11 (15,72 %) osob uvedlo délku do 1 roku.

Tabulka 5: Pracovní pozice na pracovišti

| Pracovní pozice | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|----------------------------|-------------------|-----------------------|
| manager/ vedoucí pracovník | 17 | 24,29 |
| řadový zaměstnanec | 53 | 75,71 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 5: Pracovní pozice na pracovišti



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Z pohledu pracovní pozice bylo 53 (75,71 %) řadovým zaměstnancem a 17 (24,29 %) respondentů managerem/vedoucím pracovníkem.

5.3 Vlastní výzkum

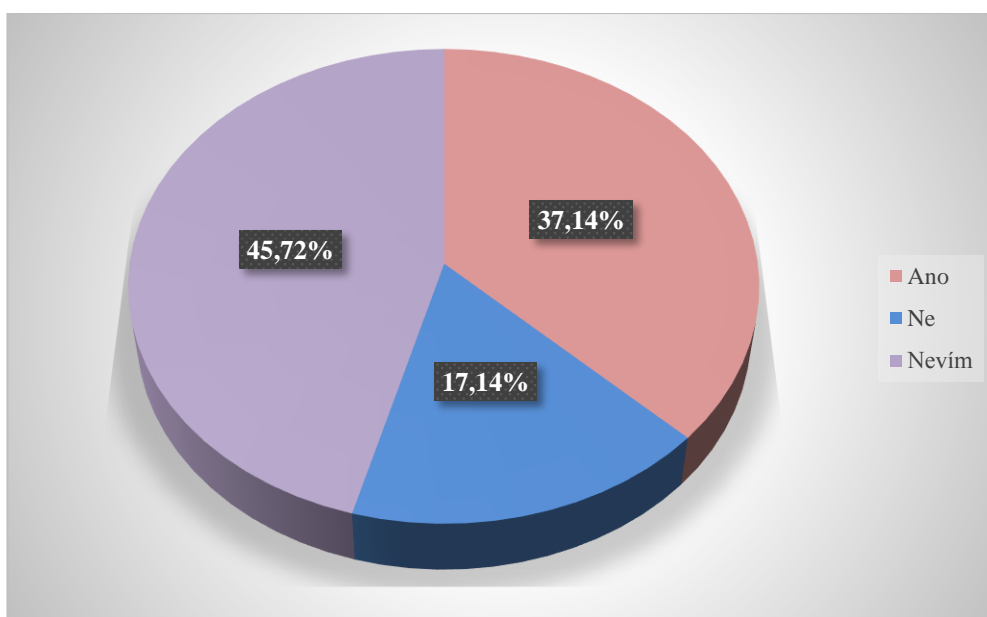
Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti mobbing?

Tabulka 6: Výskyt mobbingu na pracovišti

| Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti mobbing? | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|---|-------------------|-----------------------|
| Ano | 26 | 37,14 |
| Ne | 12 | 17,14 |
| Nevím | 32 | 45,72 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 6: Výskyt mobbingu na pracovišti



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

V otázce č. 4 jsem zjišťovala, zda se na pracovišti respondentů v současné době vyskytuje mobbing. 26 (37,14 %) osob uvedlo, že se mobbing na jejich pracovišti vyskytuje.

12 (17,14 %) respondentů odpovědělo, že se mobbing na jejich současném pracovišti nenachází vůbec a zbylých 32 (45,72 %) osob neví, zda se mobbing na jejich pracovišti nachází či nenachází.

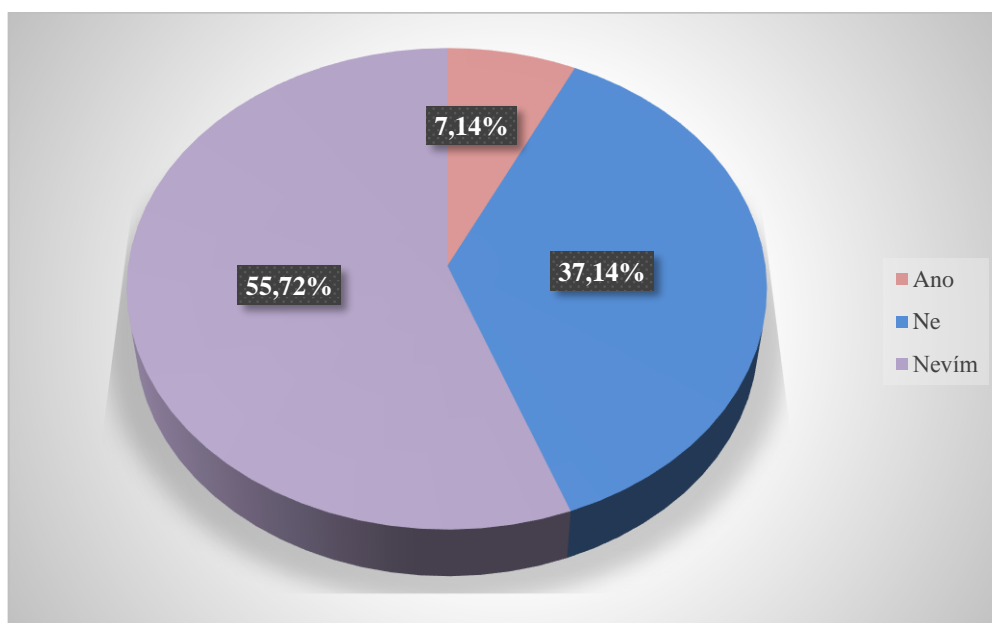
Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti bossing?

Tabulka 7: Výskyt bossingu na pracovišti

| Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti bossing? | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|---|-------------------|-----------------------|
| Ano | 5 | 7,14 |
| Ne | 26 | 37,14 |
| Nevím | 39 | 55,72 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 7: Výskyt bossingu na pracovišti



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Zda se v současné době na pracovišti nachází bossing byli respondenti dotázáni v otázce č. 5. Pouze 5 (7,14 %) respondentů odpovědělo ano. 26 (37,14 %) si je jisto, že se v současné době na jejich pracovišti bossing nenachází. Zbýlých 39 (55,72 %) tedy většina, odpověděla, že neví.

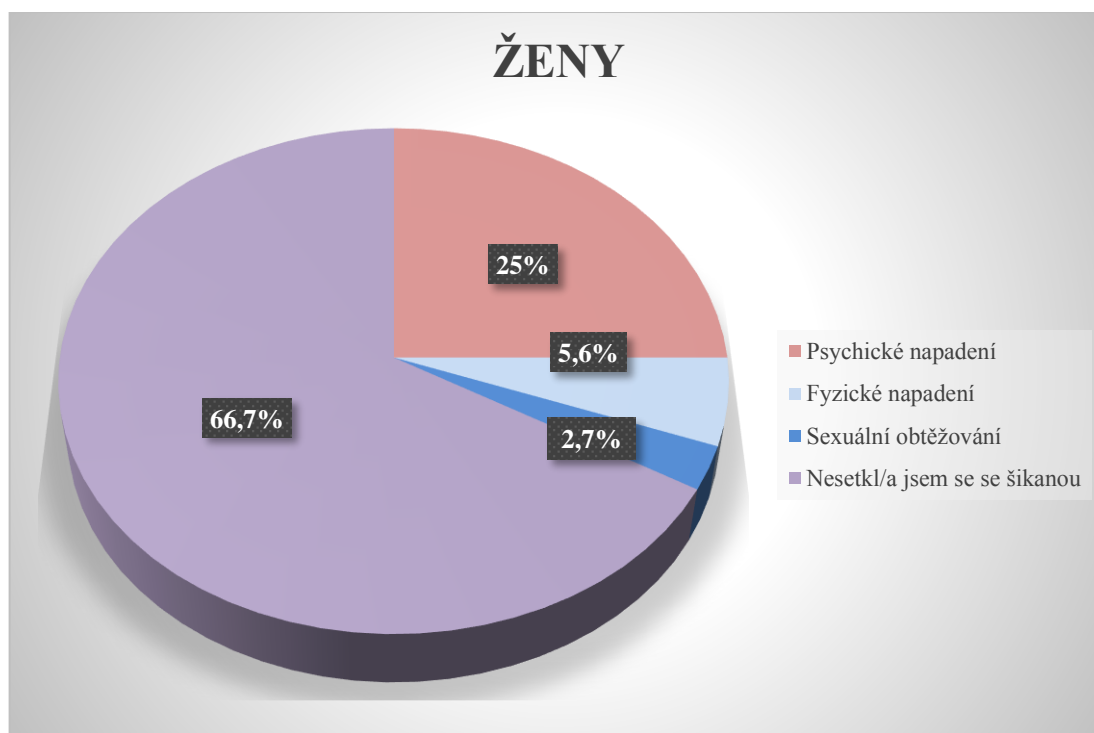
Pokud jste se setkal/a s šikanou na Vašem pracovišti, uveďte konkrétní způsob:

Tabulka 8: Způsob šikany na pracovišti

| Pokud jste se setkal/a s šikanou na Vašem pracovišti, uveďte konkrétní způsob | absolutní četnost ŽENY | relativní četnost v % ŽENY | absolutní četnost MUŽI | relativní četnost v % MUŽI |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|
| Psychické napadení | 9 | 25 | 4 | 11,76 |
| Fyzické napadení | 2 | 5,6 | 0 | 0 |
| Sexuální obtěžování | 1 | 2,7 | 0 | 0 |
| Nesetkal/a jsem se se šikanou | 24 | 66,7 | 30 | 88,24 |
| Celkem | 36 | 100 | 34 | 100 |

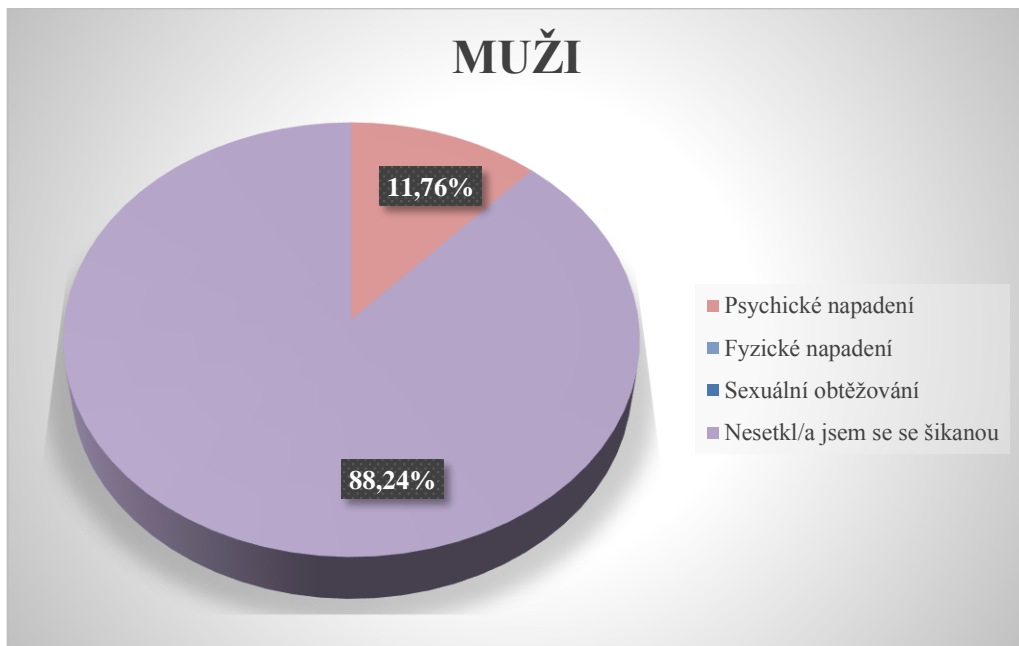
Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 8: Způsob šikany na pracovišti – odpovědi ženy



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 9: Způsob šikany na pracovišti – odpovědi muži



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Cílem této otázky bylo zjistit, jakým způsobem se respondenti setkali s šikanou na pracovišti. Otázku jsem rozdělila na odpovědi od žen a mužů, abych otázku mohla použít ve stanovené hypotéze č. 2 „Šikaně na pracovišti jsou vystaveny více ženy než muži“. Nejčastěji se respondenti setkali se způsobem šikany psychické napadení a to 9 (25 %) žen a 4 (11,76 %) muži. S fyzickým napadením se setkaly 2 (5,6 %) žen a žádný muž. Obětí sexuálního obtěžování na pracovišti byla pouze 1 (2,7 %) žena. Nejčastější odpověď však byla, že se respondenti s šikanou na pracovišti nesetkali, a to 24 (66,7 %) žen a 30 (88,24 %) mužů.

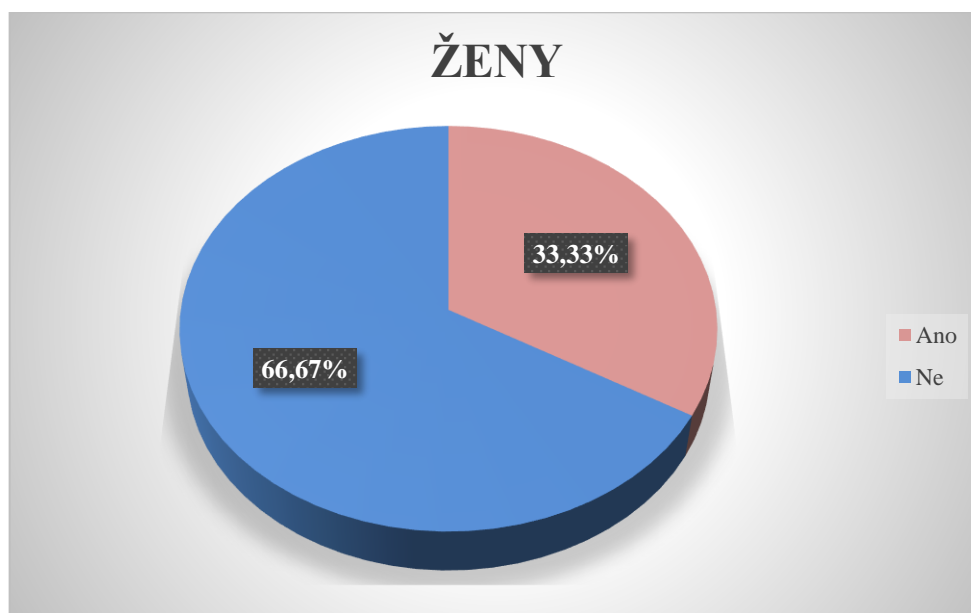
Byl/a nebo jste obětí mobbingu, bossingu na svém pracovišti?

Tabulka 9: Oběť mobbingu, bossingu na pracovišti

| Byl/a nebo jste obětí mobbingu, bossingu na svém pracovišti? | absolutní četnost ŽENY | relativní četnost v % ŽENY | absolutní četnost MUŽI | relativní četnost v % MUŽI |
|--|------------------------|----------------------------|------------------------|----------------------------|
| Ano | 12 | 33,33 | 4 | 11,76 |
| Ne | 24 | 66,67 | 30 | 88,24 |
| Celkem | 36 | 100 | 34 | 100 |

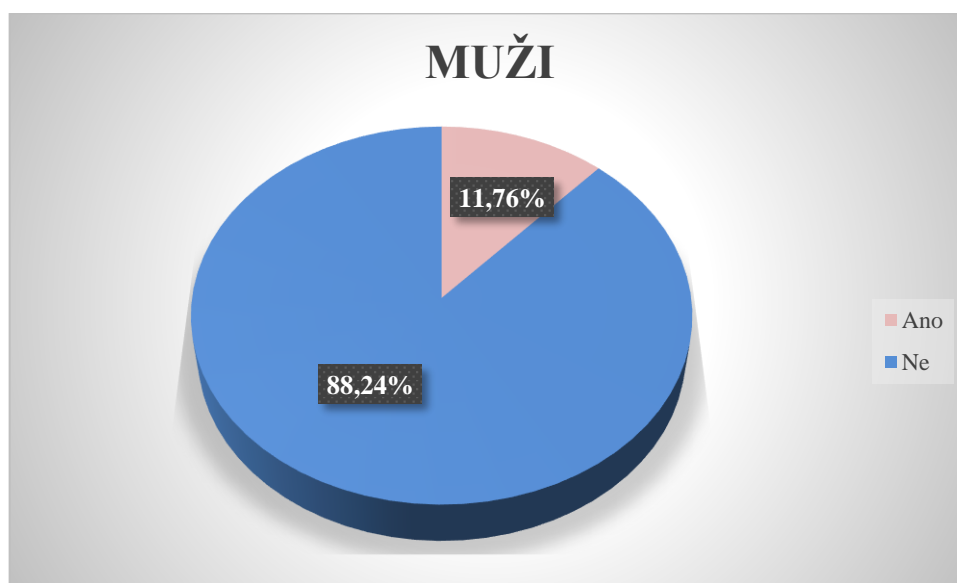
Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 10: Oběť mobbingu, bossingu na pracovišti – odpovědi ženy



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 11: Oběť mobbingu, bossingu na pracovišti – odpovědi muži



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázku č. 7 zda respondenti jsou nebo byli obětí mobbingu, bossingu na svém pracovišti jsem rovněž rozdělila na odpovědi žen a mužů. 12 (33,33 %) žen odpovědělo ano, většina tedy 24 (66,67 %) žen odpovědělo ne. Pouze 4 (11,76 %) muži odpověděli, že jsou nebo někdy byli oběťmi mobbingu či bossingu na svém pracovišti. Ostatních 30 (88,24 %) mužů odpovědělo ne.

Pokud jste se někdy stal/a obětí šikany na pracovišti, napište, jak se konkrétně tato šikana projevovala?

Otázka č. 8 byla otázkou otevřenou. Respondenti zde měli možnost uvést konkrétní případy, jak se šikana projevovala, pokud se někdy stali oběťmi šikany na pracovišti.

Na otázku č. 8 odpovědělo celkem 16 (22,86 %) respondentů, z toho 12 (17,14 %) žen a 4 (5,71 %) muži. Zbýlých 54 (77,14 %) respondentů odpovědělo, že se s šikanou na pracovišti nesešlo nebo odpovědi zůstali prázdné.

Nejčastější odpovědi žen byly pomluvy, zesměšňování, ponižování, obviňování, urážky, psychický stres, nejmenší odměny, rozdílné oceňování vykonané práce, vyhrožování, zastrasování.

Odpovědi mužů byli znemožnění podepisování se pod vlastní práci, zmrazení osobního příplatku, zesměšňování před ostatními pracovníky, srážení autority.

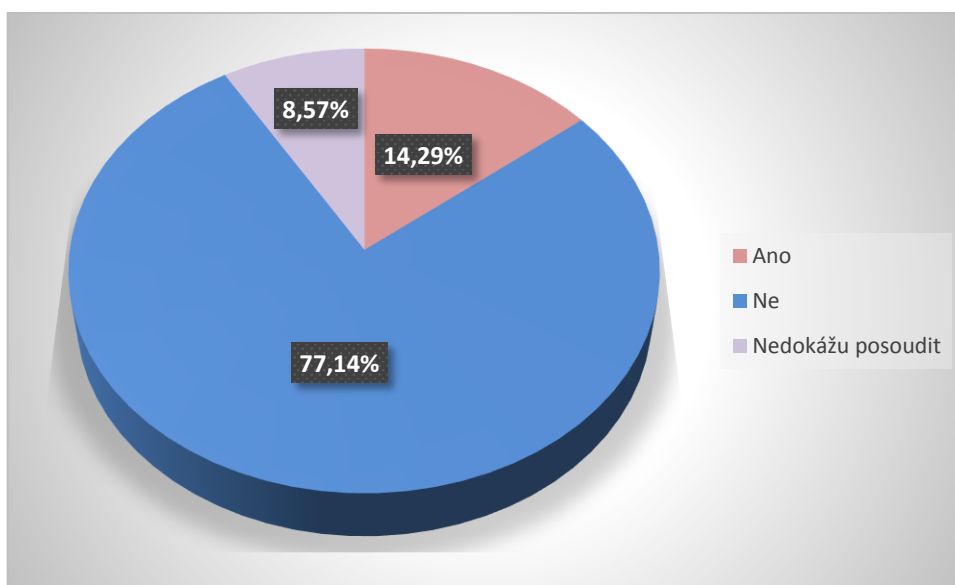
Pokud jste byl/a obětí mobbingu, bossingu, mělo to negativní vliv na kvalitu výkonu Vaší práce?

Tabulka 10: Šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce

| Pokud jste byl/a obětí mobbingu, bossingu, mělo to negativní vliv na kvalitu výkonu Vaší práce? | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|--|--------------------------|------------------------------|
| Ano | 10 | 14,29 |
| Ne | 54 | 77,14 |
| Nedokážu posoudit | 6 | 8,57 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 12: Šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č. 9 měla za úkol zjistit, zda šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce. 10 (14,29 %) respondentů odpovědělo ano. Tuto skutečnost nedokáže posoudit 6 (8,57 %) respondentů a většina konkrétně 54 (77,14 %) respondentů odpovědělo, že šikana na pracovišti neměla negativní vliv na výkon jejich práce, jelikož uvedli, že nebyli oběťmi šikany na pracovišti.

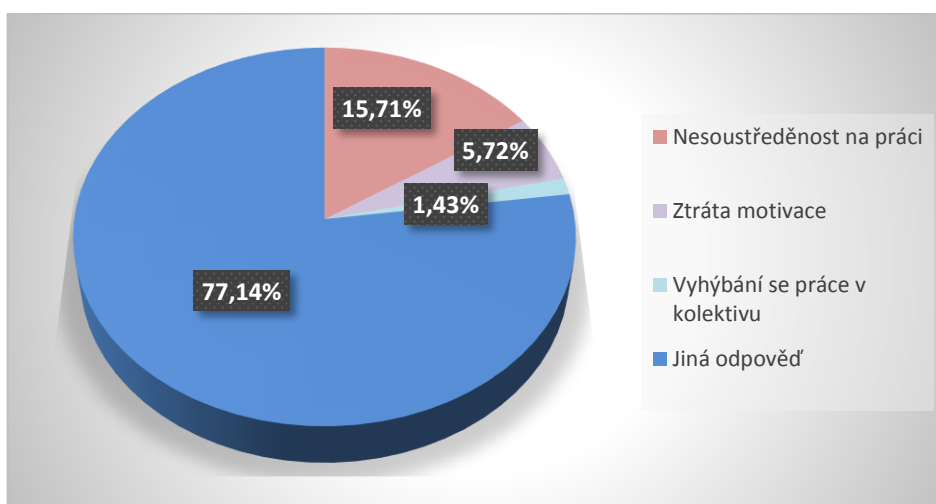
Uveďte konkrétní způsob, jak byl Váš výkon práce negativně ovlivněn?

Tabulka 11: Konkrétní způsob, který ovlivňuje výkon práce

| Uveďte konkrétní způsob, jak byl Váš výkon práce negativně ovlivněn? | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|--|-------------------|-----------------------|
| Nesoustředěnost na práci | 11 | 15,71 |
| Ztráta motivace | 4 | 5,72 |
| Vyhýbání se práci v kolektivu | 1 | 1,43 |
| Jiná odpověď | 54 | 77,14 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 13: Konkrétní způsob, který ovlivňuje výkon práce



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Otázka č. 10, měla za úkol zjistit, které konkrétní způsoby mají negativní vliv na výkon práce. Nejčastějším způsobem byla respondenty zvolena možnost a) nesoustředěnost na práci a to 11 (15,71 %) osob. Dalším způsobem byla ztráta motivace, kterou zvolilo 4 (5,71 %) respondentů, a možnost vyhýbání se práci v kolektivu zvolil pouze 1 (1,43 %) respondent. Čtvrtá odpověď umožnila respondentům napsat svou vlastní odpověď, a to jaký konkrétní způsob měl negativní vliv na výkon jejich práce. Nesetkala jsem se zde s žádnou odpovědí, pouze že se respondent s šikanou na pracovišti nesetkal či odpověď zůstala prázdná.

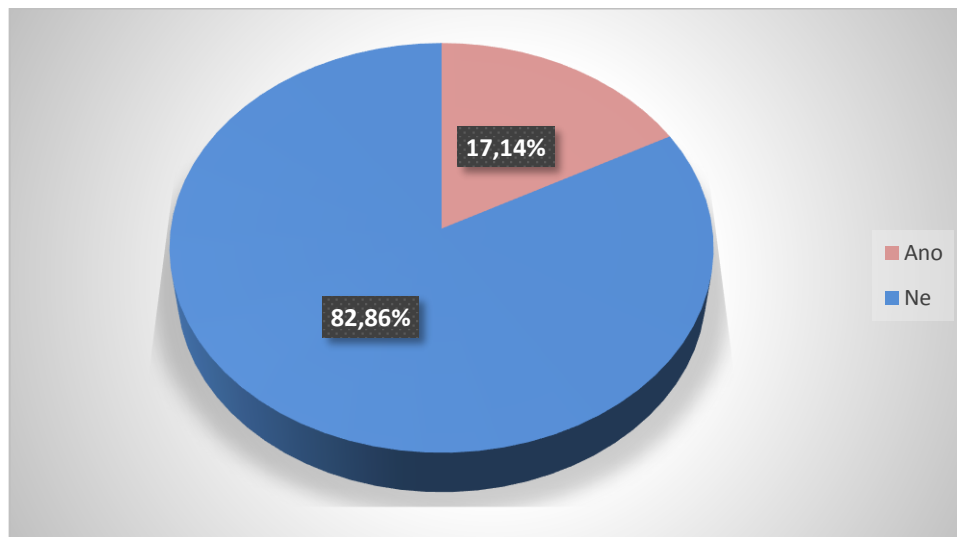
Dostal/a jste se někdy do konfliktu na pracovišti kvůli Vašemu soukromému životu?

Tabulka 12: Konflikt kvůli soukromému životu

| Dostal/a jste se někdy do konfliktu na pracovišti kvůli Vašemu soukromému životu? | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|---|-------------------|-----------------------|
| Ano | 12 | 17,14 |
| Ne | 58 | 82,86 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 14: Konflikt kvůli soukromému životu



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Na otázku č. 11, zda se respondenti někdy dostali do konfliktu na pracovišti kvůli svému soukromému životu, odpovědělo 12 (17,14 %) osob, že ano. Většina respondentů odpovědělo ne, a to celkem 58 (82,86 %) osob.

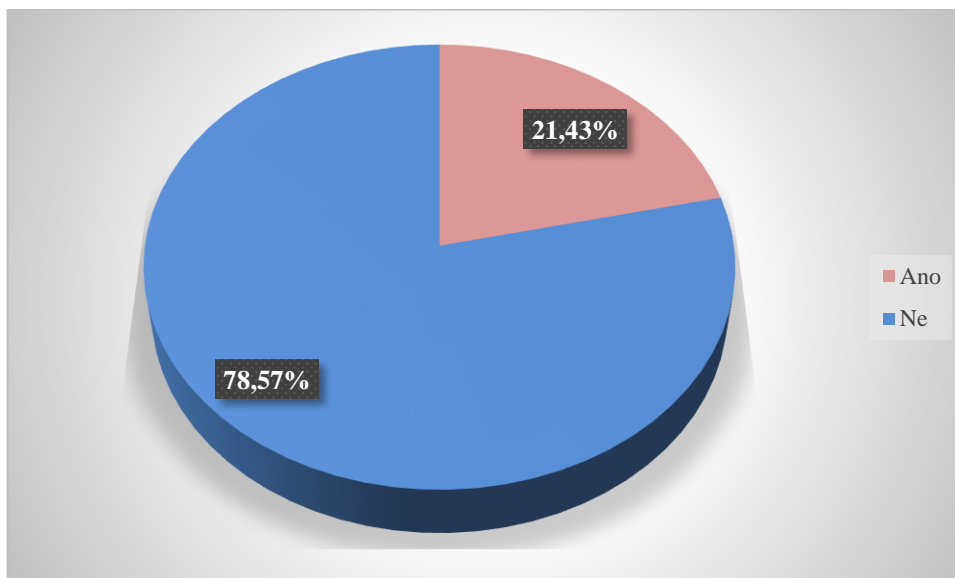
Došlo následkem mobbingu, bossingu ke změně Vašeho chování v soukromém životě?

Tabulka 13: Změna chování v soukromém životě následkem šikany

| Došlo následkem mobbingu, bossingu ke změně Vašeho chování v soukromém životě? | absolutní četnost | relativní četnost v % |
|--|-------------------|-----------------------|
| Ano | 15 | 21,43 |
| Ne | 55 | 78,57 |
| Celkem | 70 | 100 |

Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

Graf 15: Změna chování v soukromém životě následkem šikany



Zdroj: autor práce, 2019 (vlastní šetření)

V otázce poslední č. 12 jsem zjišťovala, zda došlo následkem mobbingu či bossingu ke změně chování v soukromém životě dotazovaných osob. Pouze 15 (21,43 %) respondentů uvedlo jako svou odpověď ano. Zbýlých 55 (78,57 %) zvolilo odpověď ne.

5.4 Shrnutí výzkumu

Výzkumný soubor tvořilo 70 respondentů, z toho 34 mužů (48,57 %) a 36 (51,43 %) žen. Nejčastěji byli respondenti ve věku 31-40 let a to přesně 22 (31,43 %) respondentů. Na otázku týkající se vzdělání respondentů, odpovědělo nejčastěji 34 (48,57 %) že jejich nejvyšším ukončeným vzděláním je střední škola s maturitou. Nejdéle zaměstnání ve firmě Ředitelství silnic a dálnic ČR jsou nejčastěji osoby mezi jedním až pátým rokem a to 26 (37,14%) respondentů. Řadovými zaměstnanci bylo celkem 53 (75,71 %) osob a vedoucím pracovníkem 17 (24,29 %) osob. Dotazník, který byl určen pro respondenty, měl potvrdit nebo vyvrátit 4 stanovené hypotézy.

Hypotéza č. 1: Na pracovišti se vykytuje více mobbing než bossing.

Zda se na pracovišti vyskytuje více mobbing než bossing mapovaly otázky

č. 4: „Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti mobbing?“ a otázka

č. 5: „Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti bossing?“

26 (37,14 %) respondentů uvedlo, že se na jejich současném pracovišti mobbing vyskytuje. Pouze 5 (7,14 %) osob uvedlo, že se na pracovišti vyskytuje bossing.

Hypotéza č. 1 se potvrdila.

Hypotéza č. 2: Šikaně na pracovišti jsou vystaveny více ženy než muži.

Hypotéza č. 2 měli potvrdit či vyvrátit otázky č. 6: „Pokud jste se setkal/a s šikanou na Vašem pracovišti, uveďte konkrétní způsob.“, otázka č. 7: „Byl/a, nebo jste obětí mobbingu, bossingu na svém pracovišti?“ a otevřená otázka č. 8: „Pokud jste se někdy stal/a obětí šikany na pracovišti, napište, jak se konkrétně tato šikana projevovala?“.

Ženy odpověděli na otázku č. 6 jako nejčastější způsob šikany psychické napadení a to celkem 9 (25 %) žen. Fyzické napadení pouze 2 (5,6 %) žen a 1 (2,7 %) žena sexuální obtěžování. Zbýlých 24 (66,7 %) se nesešlo s šikanou na pracovišti. Pouze 4 (11,76 %) muži uvedli jako způsob šikany psychické napadení, zbylých 30 (88,24 %) uvedlo, že se s šikanou na pracovišti nesešli. V otázce č. 6 je tedy zřejmé, že jsou na pracovišti šikaně vystaveny více ženy než muži. Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Na otázku č. 7, ženy v počtu 12 (33,33 %) uvedly, že byly nebo jsou obětí mobbingu, bossingu na pracovišti, zbylých 24 (66,67 %) žen zvolily odpověď ne. Pouze 4 (11,76 %) muži odpověděli na otázku č. 7 ano, zbylých 30 (88,24 %) mužů, zvolilo odpověď ne,

nebyli a nejsou oběťmi mobbingu či bossingu na svém pracovišti. To znamená, že otázka č. 7 potvrzuje, že šikaně na pracovišti jsou vystaveny více ženy než muži. Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Otázka č. 8 byla otázkou otevřenou, to znamená, že respondenti zde mohli uvést konkrétní způsob, jak se šikana na pracovišti projevovala, pokud jí byli vystaveni.

Na tuto otázku odpovědělo 12 (17,14 %) žen a 4 (5,71 %) muži. Zbýlých 54 (77,14 %) uvedlo, že se s šikanou na pracovišti nesetkali nebo odpověď zůstala nevyplněná. Ženy jako konkrétní způsob šikany uvedlo pomluvy, urážení, psychický stres, nejmenší odměny, rozdílné oceňování vykonané práce, vyhrožování, zastrašování. Muži uvedli jako konkrétní způsob šikany znemožnění podepisování se pod vlastní práci, zmrazení osobního příplatku, zesměšňování před ostatními pracovníky, srážení autority. Otázka č. 12 tedy potvrzuje hypotézu č. 2, šikaně na pracovišti jsou vystaveny více ženy než muži.

Hypotéza č. 2 se potvrdila.

Hypotéza č. 3: Šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce.

Tato hypotéza byla ověřena na základě otázek č. 9 a č. 10. Otázka č. 9: „Pokud jste byl/a obětí mobbingu, bossingu, mělo to negativní vliv na kvalitu výkonu Vaší práce?“ měla za úkol potvrdit či vyvrátit hypotézu č. 3. Odpověď ano zvolilo 10 (14,29 %) respondentů. Odpověď ne zvolila většina respondentů, konkrétně 54 (77,14 %) osob. Tuto skutečnost nedokáže posoudit 6 (8,57 %) respondentů.

Otázka č. 10: „Uveďte konkrétní způsob, jak byl Váš výkon práce negativně ovlivněn?“. Zde měli respondenti na výběr konkrétní způsoby. Nejčastěji zvolili odpověď

a) nesoustředěnost na práci a to 11 (15,71 %) respondentů. Ostatní zvolili ztrátu motivace 4 (5,71 %) osob a vyhýbání se práce v kolektivu pouze 1 (1,43 %) osoba. Respondenti měli možnost také zvolit jinou, vlastní odpověď, nesetkala jsem se zde ale s žádnou odpovědí, pouze že respondenti se s šikanou na pracovišti nesetkali, tudíž nemohou odpovědět na tuto otázku.

Hypotéza č. 3 se nepotvrdila.

Hypotéza č. 4: Šikana na pracovišti ovlivňuje soukromý život osob.

Tato hypotéza se vztahuje k otázce č. 11: „Dostal/a jste se někdy do konfliktu na pracovišti kvůli Vašemu soukromému životu?“ a k otázce č. 12: „Došlo následkem mobbingu, bossingu ke změně Vašeho chování v soukromém životě?“.

Pouze 12 (17,14 %) respondentů ze sedmdesáti odpovědělo na otázku č. 11, že se někdy dostali do konfliktu na pracovišti kvůli svému osobnímu životu. Na otázku č. 12 odpovědělo 15 (21,43 %) respondentů, že následkem mobbingu či bossingu došlo ke změně jejich chování v soukromém životě. Většina odpověděla záporně. Z toho vyplývá, že se hypotéza č. 4 nepotvrdila.

Hypotéza č. 4 se nepotvrdila.

ZÁVĚR

Cílem práce bylo analyzovat problematiku konfliktů, šikany a diskriminace na pracovišti.

V teoretické části práce byly popsány a vysvětleny základní pojmy týkající se konfliktů, šikany a diskriminace na pracovišti pomocí odborné literatury, která se věnuje této problematice a za pomoci právní úpravy České republiky. První kapitola popisovala problematiku konfliktů na pracovišti, jaké jsou příčiny vzniku konfliktů, základní druhy konfliktů, zvláštní typy konfliktů a typy strategií řešení konfliktů. Druhá kapitola teoretické části práce byla věnována šikaně na pracovišti. Vysvětleny byly pojmy jako je mobbing, bossing, staffing a sexuální obtěžování. Třetí kapitola se zabývala diskriminací na pracovišti, přímou a nepřímou. Byly uvedeny také příklady, jak se diskriminace na pracovišti může projevovat. Poslední kapitola této části práce byla zaměřena na právní úpravu, která se zabývá danou problematikou.

V praktické části práce byl proveden samotný výzkum, který měl potvrdit či vyvrátit čtyři stanovené hypotézy, zda se na pracovišti vyskytuje více mobbing než bossing, zda jsou šikaně na pracovišti vystaveny více ženy než muži, zda šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce a zda šikana na pracovišti ovlivňuje soukromý život osob.

S výsledky výzkumu jsem byla velmi překvapena, jelikož jsem se obávala, že se šikana na pracovišti bude objevovat ve větší míře. Setkala jsem se ale častěji s odpověďmi, že se respondenti s šikanou na pracovišti neseťkali ať už jako oběť nebo přihlížející. Přesto výsledky provedeného výzkumu potvrdily, že se mobbing a bossing v zaměstnání vyskytují. Ze čtyř stanovených hypotéz se dvě hypotézy potvrdily a to, že se mobbing vyskytuje více než bossing a že jsou šikaně na pracovišti vystaveny více ženy než muži. Naopak se dvě hypotézy nepotvrdily a to, že šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu pracovního výkonu a že šikana na pracovišti ovlivňuje soukromý život osob.

Dle výsledků dotazníku se mobbing na pracovišti vyskytuje na třicet sedm procent a bossing na sedm procent. Za nejčastější mobbingové či bossingové jednání bylo respondenty uváděno zesměšňování, obviňování, pomluvy, ponižování, psychický stres, vyhrožování, zastrasování, rozdílné oceňování vykonané práce, nejmenší odměny, srážení autority, zmrazení osobního příplatku, znemožnění podepisování se pod vlastní práci. Taková jednání se shodují s projevy mobbingu a bossingu, které byly popsány v teoretické části této práce.

Šikana na pracovišti může pro někoho být citlivým tématem, proto je v tomto případě samozřejmostí, že ne všichni dotazovaní respondenti, byli při vyplňování dotazníku upřímní, i přesto, že se jednalo o dotazník anonymní. Mnohdy člověk nedokáže ani sám sobě připustit, že by se jeho takové jednání mohlo týkat.

I přesto, že se šikana na pracovišti v tomto případě objevuje v menší míře, není ideální, že k takovému negativnímu chování dochází, jelikož šikana na pracovišti může mít za následek duševní trápení.

Díky zpracované tematice šikany na pracovišti, by si snáze měli budoucí zaměstnanci, stávající zaměstnanci a manažeři uvědomit, že dobré mezilidské vztahy hrají velmi důležitou roli v podniku a je potřeba eliminovat problematické situace. Každé osobě se pracuje mnohem lépe, pokud panuje v organizaci příjemná přátelská atmosféra a nevznikají konflikty. Každá organizace, by ve svých zaměstnancích měla vybudovat jistotu, že pro takové nežádoucí chování jako je šikana na pracovišti, zde není místo.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BEDNÁŘ, V. *Konflikty ve firmách: příčiny, následky, řešení*. Praha: Management Press, 2015, 152 s. ISBN 978-80-7261-347-2.

BEDNÁŘ, V a kol. *Sociální vztahy v organizaci a jejich management*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013, 224 s. ISBN 978-80-247-4211-3.

BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: ERA, 2003, 181 s. ISBN 80-86517-34-9.

BOUČKOVÁ, P. *Rovnost a sociální práva*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2009, 198 s. ISBN 978-80-87284-02-5.

DEVITO, J. A. *Základy mezilidské komunikace*. 6. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 512 s. ISBN 978-80-247-2018-0.

HUBEROVÁ, B. *Mobbing, psychický teror na pracovišti*. Slovensko: Neografika, a.s., 1995, 143 s. ISBN 80-85186-62-4.

HUBÍNKOVÁ, M. a kol. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, 280 s. ISBN 978-80-247-1593-3.

KRATZ, J. H. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, 131 s. ISBN 80-7261-127-5.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů. Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. 156 s. ISBN 807330090-7.

KVASNICOVÁ, J. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015, Komentáře (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-879-6.

MATĚJKA, M., VIDLAŘ, P. *Vše o přijímacím pohovoru*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, 216 s. ISBN 978-80-247-1972-6.

MCCONNON, S & M. *Jak řešit konflikty na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2009, 144 s. ISBN 978-80-247-3003-5.

ŘÍČAN, P., JANOSHOVÁ P. *Jak na šikanu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, 160 s. ISBN 978-80-247-2991-6.

SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou: Mobbing – skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2008, 112 s. ISBN 978-80-247-4.

Úplné znění zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. Vydání: deváté. Praha: Armex Publishing, 2018. Edice kapesních zákonů. ISBN 978-80-87451-56-4.

URBAN, J. *Přestaňte se v práci stresovat. 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2016, 160 s. ISBN 978-80-247-5820-6.

Ústava ČR: Listina základních práv a svobod ; *Parlament, volby, Ústavní soud, Ombudsman, ministerstva ; Antidiskriminační zákon, Zákon o Sbírce zákonů ; Volba prezidenta : redakční uzávěrka ..* Ostrava: Sagit, 1995. ÚZ. ISBN 978-80-7488-289-0.

WAGNEROVÁ, I. a kol. *Psychologie práce a organizace: Nové poznatky*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, 160 s. ISBN 978-80-247-31701-0.

ZUNT, T., LYSONĚKOVÁ, T., MÚKA, O. *Ochrana práv občanů a diskriminační problematika*. Občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o.s., 2008.

Zákoník práce: zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2014, 112 s. ISBN 978-80-87974-02-5.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

LEYMANN, H. The Mobbing Encyclopaedia: Introduction to the concept of mobbing [online]. Dostupný z [www: <http://www.leymann.se/English/frame.html>](http://www.leymann.se/English/frame.html).

Seznam použitých internetových zdrojů

BEZPEČNOST PRÁCE, *Šikana na pracovišti. Jak jí rozeznat a jak se jí úspěšně bránit?* [online]. [cit. 2018-05-29]. Dostupné z: <https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti/>

DŽOB. *Konflikty na pracovišti a jejich řešení* [online]. Dostupné z: <http://www.dzob.cz/aktuality/konflikty-na-pracovisti-a-jejich-reseni>

INTEGRA CENTRUM, s.r.o., *Nejčastější projevy diskriminace na pracovišti* [online]. [cit. 2013-06-01]. Dostupné z: <https://www.integracentrum.cz/aktuality/nejcastejsi-projevy-diskriminace-na-pracovisti-30>

KEJVAL, J. *Naučte se hasit nejčastější konflikty na pracovišti reagovat správně* [online]. [cit. 2014-05-19]. Dostupné z: https://www.idnes.cz/finance/prace-a-podnikani/jak-resit-konflikty-v-praci.A140417_2057285_podnikani_zuk

OMBUDSMAN, *Co je – co není diskriminace?* [online]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

SEZNAM ZKRATEK

apod. – a podobně

atd. – a tak dále

č. - číslo

např. – například

tj. – to je

tzv. – tak zvaný

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Pohlaví respondentů | 33 |
| Tabulka 2: Věk respondentů | 34 |
| Tabulka 3: Nejvyšší ukončené vzdělání | 35 |
| Tabulka 4: Délka zaměstnání ve firmě ŘSD ČR | 36 |
| Tabulka 5: Pracovní pozice na pracovišti | 37 |
| Tabulka 6: Výskyt mobbingu na pracovišti | 38 |
| Tabulka 7: Výskyt bossingu na pracovišti | 39 |
| Tabulka 8: Způsob šikany na pracovišti | 40 |
| Tabulka 9: Oběť mobbingu, bossingu na pracovišti | 42 |
| Tabulka 10: Šikana na pracovišti ovlivňuje kvalitu výkonu práce | 44 |
| Tabulka 11: Konkrétní způsob, který ovlivňuje výkon práce | 45 |
| Tabulka 12: Konflikt kvůli soukromému životu | 46 |
| Tabulka 13: Změna chování v soukromém životě následkem šikany | 47 |

Seznam grafů

| | |
|--|----|
| Graf 1: Pohlaví respondentů | 33 |
| Graf 2: Věk respondentů | 34 |
| Graf 3: Nejvyšší ukončené vzdělání | 35 |

| | |
|---|----|
| Graf 4: Délka zaměstnání ve firmě ŘSD ČR..... | 36 |
| Graf 5: Pracovní pozice na pracovišti..... | 37 |
| Graf 6: Výskyt mobbingu na pracovišti..... | 38 |
| Graf 7: Výskyt bossingu na pracovišti..... | 39 |
| Graf 8: Způsob šikany na pracovišti – odpovědi ženy..... | 40 |
| Graf 9: Způsob šikany na pracovišti – odpovědi muži..... | 41 |
| Graf 10: Oběť mobbingu, bossingu na pracovišti – odpovědi ženy..... | 42 |
| Graf 11: Oběť mobbingu, bossingu na pracovišti – odpovědi muži..... | 43 |
| Graf 12: Konflikt kvůli soukromému životu..... | 46 |
| Graf 13: Změna chování v soukromém životě následkem šikany..... | 47 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|-----------------------------------|----------|
| Příloha A - Dotazník | I |
|-----------------------------------|----------|

Příloha A - Dotazník

Dotazník

Dobrý den,

Jmenuji se Dominika Polášková a jsem studentkou bakalářského studia oboru Řízení lidských zdrojů na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze. Dovoluji si Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku, který bude součástí mé bakalářské práce na téma „Konflikty, šikana a diskriminace na pracovišti“.

Dotazník je anonymní a shromážděná data budou využita výhradně pro zpracování této bakalářské práce. Vyplněné dotazníky odevzdejte prosím nejpozději do **19. 12. 2018**, na podatelně Závodu Praha.

Předem velice děkuji za Vaši ochotu a čas, který vyplnění věnujete.

Označte, prosím, křížkem odpovídající variantu následujících otázek:

Identifikační údaje:

Jakého jste pohlaví?

- a) Muž
- b) Žena

Kolik Vám je let?

- a) 20 a méně
- b) 21-30 let
- c) 31-40 let
- d) 41-50 let
- e) 51-60 let
- f) 61 a více

Nejvyšší ukončené vzdělání:

- a) Základní vzdělání
- b) Střední vzdělání s výučním listem
- c) Střední vzdělání s maturitou
- d) Vyšší odborné vzdělání
- e) Vysokoškolské vzdělání

Jak dlouho pracujete ve firmě Ředitelství silnic a dálnic ČR?

- a) Do 1 roku
- b) 1 rok – 5 let
- c) 6 let – 10 let
- d) 11 let a více

Jaká je Vaše pozice na pracovišti?

- a) Manager/ vedoucí pracovník
- b) Řadový zaměstnanec

Pro vyplnění dotazníku je vhodné vysvětlit tyto pojmy:

Mobbing: druh rafinované šikany na pracovišti. Mobbing může mít celou paletu podob a různou intenzitu – může jít např. o ponižování, obviňování, podceňování, zesměšňování apod.

Bossing: druh šikany, které se dopouští na svém podřízeném nadřízený pracovník. Jedná se tedy o chování nadřízeného, které poškozuje podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci. Za šikanu (bossing) může být považováno např. zesměšňování před kolegy, slovní urážky, nemožnost vyjádřit svůj názor apod.

1. Jste v práci spokojen/á?

- a) Ano
- b) Ne, proč?

.....
.....
.....
.....

2. Dostal/a jste se někdy do konfliktní situace s kolegou, nadřízeným nebo podřízeným?

- a) Ano
- b) Ne

3. Byl/a jste někdy svědkem šikany na Vašem pracovišti?

- a) Ano
- b) Ne

4. Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti mobbing?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

5. Vyskytuje se v současné době na Vašem pracovišti bossing?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nevím

6. Pokud jste se setkal/a s šikanou na Vašem pracovišti, uveďte konkrétní způsob?

- a) Psychické napadení
- b) Fyzické napadení
- c) Sexuální obtěžování
- d) Nasetkal/a jsem se se šikanou

7. Byl/a, nebo jste obětí mobbingu, bossingu na svém pracovišti?

- a) Ano
- b) Ne

8. Pokud jste se někdy stal/a obětí šikany na pracovišti, napište, jak se konkrétně tato šikana projevovala?

.....

.....

.....

.....

9. Pokud jste byl/a obětí mobbingu, bossingu, mělo to negativní vliv na kvalitu výkonu Vaší práce?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nedokážu posoudit

10. Uved'te konkrétní způsob, jak byl Váš výkon práce negativně ovlivněn?

- a) Nesoustředěnost na práci
- b) Ztráta motivace
- c) Vyhýbání se práce v kolektivu
- d) Jiná odpověď

11. Uvažoval/a jste někdy, nebo uvažujete, že odejdete ze současného zaměstnání z důvodu šikany na pracovišti?

- a) Ano
- b) Ne

12. Dostal/a jste se někdy do konfliktu na pracovišti kvůli Vašemu soukromému životu?

- a) Ano
- b) Ne

13. Došlo následkem mobbingu, bossingu ke změně Vašeho chování v soukromém životě?

- a) Ano
- b) Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Dominika Polášková

Obor: Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Konflikty, šikana a diskriminace na pracovišti

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 59

Celkový počet stran příloh: 4

Počet titulů českých použitých zdrojů: 20

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: PhDr. Marie Vacínová, CSc.