

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta

a

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Bakalářská práce

2012

Jana Tůmová

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta

a

Vysoká škola ekonomická v Praze
Fakulta managementu v Jindřichově Hradci

Šikana a jiné druhy diskriminace na pracovišti
a právní prostředky jejího řešení

Autor: Jana Tůmová

Vedoucí práce: Doc. Dr. JUDr. Jan Hejda, Ph.D.

Studijní program: B 7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Datum odevzdání: 31. března 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že bakalářskou práci na téma

„Šikana a jiné druhy diskriminace na pracovišti a právní prostředky jejího řešení“

jsem zpracoval (a) samostatně, že jsem vyznačil (a) prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpal (a) způsobem ve vědecké práci obvyklým.

Dále prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č.111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG, provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce.

Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz, provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

Jindřichův Hradec, dne 31. 3. 2012

.....

podpis

Anotace

Bakalářská práce se zabývá problematikou šikany a dalších druhů diskriminace na pracovišti a právní úpravou v rámci ČR.

Cílem práce je navržení doporučení k ochraně oběti dle právního řádu ČR a vymezení návrhů de lege ferenda k posílení práv šikanovaných zaměstnanců.

Obsahem práce je analýza jednotlivých druhů šikany a diskriminace a komparace právní úpravy v ČR s právní úpravou ve vybraných zemích Evropské unie. Ke zjištění právní pomoci obětem šikany a diskriminace je zde shrnuta činnost konkrétních organizací, které se uvedenou problematikou zabývají a řeší ji z právního hlediska – specializované nevládní organizace, státní orgány a soudy a orgány inspekce práce.

Annotation

This thesis deals with bullying and other forms of discrimination in the workplace and legislation in the CR.

The aim is to propose recommendations for the protection of victims by the legal system of defining and de lege ferenda proposals to strengthen the rights of harassed employees.

The thesis is an analysis of different types of bullying and discrimination and comparison of legislation in the CR legislation in selected EU countries. To find legal aid for victims of bullying and discrimination is a summary of activities of specific organizations mentioned issue and solve it from a legal point of view – a specialized non-governmental organizations, state authorities and the courts and labor inspection authorities.

Poděkování

Za cenné rady bych chtěla poděkovat Doc. JUDr. Janu Hejdovi, Ph.D., za poskytnuté informace a materiály k problematice šikany a diskriminace na pracovišti Mgr. Lucii Zálahové, Ing. Aleně Švecové, Bc. Tereze Lysoňkové.

OBSAH:

ÚVOD	9
I. TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Mobbing	12
1.1 Procesy globalizace a partikularizace jako možný faktor vzniku mobbingu	13
1.2 Polemika mezi pojmy šikana a mobbing	14
1.2.1 Pojem šikany z hlediska práva – JUDr. PhDr. Oldřich Chuděra	14
1.3 Pojem a definice mobbingu.....	15
1.4 Další podoby mobbingu	16
1.5 Mobbing ve spojení s disociální osobností	17
1.5.1 Mobbing ve spojení s násilím a agresí.....	17
1.5.2 Mobbing ve spojení se stresem.....	18
1.6 Stres při práci	18
1.7 Výskyt mobbingu – vybrané země Evropské unie.....	19
1.8 Výskyt mobbingu – Česká republika	22
2 Sexuální obtěžování	24
3 Násilí na pracovišti	26
4 Dopad mobbingu na oběť	27
5 Druhy diskriminace	29
5.1 Diskriminační důvody dle antidiskriminačního zákona.....	29
5.2 Zásada rovnosti	31
5.3 Diskriminace na trhu práce	32
6 Právní úprava v rámci platných právních předpisů České republiky	34
6.1 Platné právní normy	35
6.2 Specializované nevládní organizace	39
7 Právní úprava Evropské unie	41
7.1 Přehled komunitární právní úpravy.....	41
7.2 Vybrané směrnice Evropské unie.....	41
7.3 Obecně k postavení evropských soudů	42
7.4 Autonomní rámcové dohody.....	42
7.5 Vybrané právní úpravy ve státech Evropské unie.....	43
7.6 Sdružení na pomoc obětem mobbingu	44

8	Vymezení návrhů de lege ferenda	46
8.1	Práce kontrolních činností správních orgánů a soudů.....	46
8.2	Činnost orgánů inspekce práce.....	47
8.3	Komparace přístupu Evropského soudního dvora a českých soudů	48
8.4	Faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání.....	49
8.5	Závěry a doporučení.....	51
II.	PRAKTICKÁ ČÁST	53
9	Údaje získané dotazováním.....	53
9.1	Státní úřad inspekce práce Praha.....	53
9.2	Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu.....	55
9.3	Centrum sociálních služeb Český Krumlov	56
9.3.1	Analýza diskriminačních jevů v českokrumlovském regionu	56
9.3.1.1	Úvod a zdůvodnění, stanovení hypotézy	56
9.3.1.2	Nástroje monitoringu, cílová skupina, rozsah	57
9.3.1.3	Výstupy z dotazníků pro veřejnost	60
9.3.1.4	Výstupy od organizací	62
9.3.1.5	Výstupy z právní poradny.....	69
9.3.1.6	Výstupy ze soudních sporů	65
9.3.1.7	Celkové vyhodnocení	67
9.3.1.8	Závěr	69
	ZÁVĚR	70
	LITERATURA.....	75

ÚVOD

Šikana na pracovišti, mobbing, je v posledních letech velmi často diskutované i psané téma. Přesto je tento fenomén v současnosti bohužel stále aktuální v takové míře a závažnosti, že jsem se rozhodla problém šikany znovu otevřít a rozšířit ho o další formy přímé a nepřímé diskriminace na pracovišti.

Obsahem práce je analýza šikany a dalších druhů diskriminace na pracovišti, její dopad na oběť, cílem bude navržení doporučení vedoucích k ochraně oběti dle právního řádu ČR. Dalším úkolem mé práce je provedení komparace s vybranými státy Evropské unie a ověření teoretických poznatků, získaných z prostudované literatury a z doporučených publikací, v praxi, v práci konkrétních organizací, které se uvedenou problematikou zabývají a řeší ji z právního hlediska – specializované nevládní organizace, státní orgány a soudy a orgány inspekce práce. Na tomto základě budou vymezeny návrhy de lege ferenda k posílení práv šikanovaných zaměstnanců, což je dalším cílem této práce.

Na základě prostudované literatury a výsledků šetření na uvedených inspektorátech práce chci zmapovat činnost inspektorátů práce v této oblasti a činnost soudů, respektive možnosti ochrany oběti dle právního řádu ČR, též na základě přijetí antidiskriminačního zákona, a zjistit možnosti ochrany oběti v případě vedení soudního sporu. V závěru bude provedena komparace s vybranými státy EU, zhodnotím činnost orgánů EU ohledně mobbingu a diskriminace na pracovišti, uvedu základní smlouvy, dohody a opatření vydané EU. Na tomto základě a dle výsledků uvedeného šetření budou vymezeny návrhy de lege ferenda k posílení práv šikanovaných zaměstnanců.

Práce je členěna na teoretickou a praktickou část. V první části práce uvedu problémy globalizace a partikularizace jako možného faktoru vzniku mobbingu, vysvětlím polemiku mezi pojmy šikana a mobbing a pojem šikany z hlediska práva, pojem a definice mobbingu a další podoby mobbingu – bossing, staffing, chairing, stalking a kyberšikanu, mobbing ve spojitosti s disociální osobností, s násilím a agresí, se stresem, s čímž úzce souvisí diskutovaný pojem stres při práci. Dle vybraných zemí Evropské unie zmapuji výskyt mobbingu v porovnání s výskytem mobbingu v České republice a uvedu dopady mobbingu na oběť. Analyzuji diskriminační důvody, které jsou Evropskou unií považovány za základní – pohlaví, rasu a etnický původ, národnost, věk, zdravotní postižení, sexuální orientaci, náboženství a víru. Na základě antidiskriminačního zákona vysvětlím pojmy

přímá a nepřímá diskriminace, diskriminace z důvodu pohlaví, diskriminace z důvodu zdravotního postižení, obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci, diskriminace z důvodu rasy a etnického původu, diskriminace z důvodu náboženství a z důvodu sexuální orientace, diskriminace z důvodu věku, diskriminace z důvodu zdravotního postižení a pojem pozitivní diskriminace. Uvedu základní zásady rovnosti – rovnost příležitostí, rovnost ve výsledcích a materiální rovnost, zásady rovnosti mužů a žen, zásady rovného odměňování, pracovních podmínek, kariérního postupu či přístupu k profesnímu vzdělání. Přiblížím též možnosti diskriminace na trhu práce – diskriminaci při přijímání do zaměstnání, diskriminaci při přijímacím pohovoru a diskriminaci v inzerci při hledání nového zaměstnání. Též zmíním prozaičtější důvody diskriminace, kterými může být například nedostatek sympatie zaměstnavatele k zaměstnanci či schopnost zaměstnance mít svůj vlastní názor. Tato část mé práce je podložena prostudováním uvedené literatury s uvedením použitých citací.

Na základě zjištěných a uvedených informací ohledně statistického výskytu mobbingu v ČR dle dostupné literatury jsem se rozhodla svou práci rozšířit o **analýzu šikany a diskriminačních jevů na pracovišti v českokrumlovském regionu u ohrožených cílových skupin**, např. lidí se zdravotním postižením, matek s dětmi, Romů a jiných etnických menšin, seniorů a dalších. Informace o tomto výzkumu jsem získala od Bc. Terezy Lysoňkové, z organizace Centrum sociálních služeb Český Krumlov za ICOS Český Krumlov, která mi na základě mého dotazování tuto analýzu poskytla. Z výzkumu jsem vybrala informace týkající se problému šikany a diskriminace na pracovišti a použila jsem tento ojedinělý monitoring pro doplnění dané problematiky. Výzkum je uveden v praktické části mé práce.

V druhé části je provedena **komparace právní úpravy** diskriminace v České republice a v Evropské unii a ve vybraných zemích Evropské unie. Seznamuje s právní úpravou diskriminace dle platného právního řádu České republiky, obsahuje uvedené ústavní předpisy, antidiskriminační zákon, zákon o veřejném ochránci práv a oblast pracovně právní zaměstnanosti. Zároveň obsahuje přehled komunitární právní úpravy Evropské unie, vybrané směrnice Evropské unie a vybrané rámcové dohody evropských sociálních partnerů. Je podáno vysvětlení pojmů primárního a sekundárního práva a rolí Evropského soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva. Uvádím základní údaje ohledně sexuálního obtěžování, diskriminace na základě pohlaví a ohledně platové diskriminace ve vybraných zemích Evropské unie, význam přijatého antimobbingového zákona

a antimobbingových ujednání a důležitou roli mnoha sdružení na pomoc obětem mobbingu v uvedených zemích Evropské unie. Údaje k této části jsem čerpala z dostupné uvedené literatury, dále ze Zákoníku práce 2010 v praxi od Jaroslava Jakubky a z publikace Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce, která mi byla doporučena na základě mého šetření a dotazování Bc. Terezou Lysoňkovou.

V poslední části mé práce, která již zasahuje do praktické oblasti, mám za cíl vymezit návrhy de lege ferenda k posílení práv šikanovaných zaměstnanců. Naznačím možnosti řešení diskriminace mimosoudní cestou, jako je mediace a podání podnětu k veřejnému ochránci práv, vysvětlím činnost inspektorátů práce, zákon o inspekci a kompetence orgánů inspekce práce s dalším možným řešením, a to podáním podnětu k provedení kontroly u zaměstnavatele. Tuto část jsem doplnila **o údaje získané šetřením a dotazováním u Státního úřadu inspekce práce v Praze a Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu**. Údaje jsou uvedeny v praktické části práce.

Abych zjistila možnosti ochrany oběti před diskriminací při podání soudní žaloby, zařadila jsem na závěr této části formy aplikace evropského práva českými soudy a doplnila ji o faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání, jako je finanční náročnost soudního procesu, časové hledisko a sociální tlak při vedení soudního procesu, a o základní závěry a doporučení na ochranu obětí před diskriminací. Informace k této části jsem čerpala převážně z publikace Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce, dále z údajů Státního úřadu inspekce práce v Praze, poskytnutých Mgr. Lucií Zálohovou, a z údajů Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, poskytnutých Ing. Alenou Švecovou.

Praktická část prezentuje údaje získané dotazováním u Státního úřadu inspekce práce v Praze, Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu a výzkum Centra sociálních služeb v Českém Krumlově. Projekt realizovalo v období od února 2007 do března 2008 občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s. a jeho projektová pracoviště Centrum sociálních služeb a Centrum ochrany lidských práv ve spolupráci s Českým helsinským výborem. Projekt byl spolufinancován Evropskou unií v rámci programu NROS Transtion Facility 2005 – Podpora implementace antidiskriminačního zákona a antidiskriminačního acquis nestátními neziskovými organizacemi. Na kofinancování projektu se podílelo Ministerstvo práce a sociálních věcí a město Český Krumlov.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 Mobbing

V ČR je šikanováno na svých pracovištích stále více zaměstnanců. Psychické týrání zažívají prodavačky a prodavači různých hypermarketů, dělníci nadnárodních i českých firem, administrativní zaměstnanci soukromých firem i zaměstnanci státní správy. Rozšiřují se zejména skryté formy šikany, které se těžko dokazují. Nadřizení práci svých podřízených neustále kritizují a navrhují opatření, která sahají hluboko pod hranici lidské důstojnosti. Někteří čeští manažeři se snaží v pracovních vztazích obcházet vše, co si mohou i nemohou dovolit. Dosud nepochopili, že by bylo mnohem přínosnější vychovat kádr lidí, na které by se mohli spolehnout, než opakovaně propouštět a vzápětí přijímat nové zaměstnance. Těžko posoudit, zda je to filozofie firmy nebo zda to český management české či zahraniční firmy realizuje sám. Mé osobní zkušenosti s ženou, manažerkou dceřiné zahraniční společnosti, která měla silně vyhraněné ambice být lepší než její zahraniční kolega, nebyly rozhodně příjemné. Ne nadarmo se některým dnešním manažerům přezdívá „hadi v oblecích.“

Bohužel existuje málo informací přímo od těch, kteří byli a jsou diskriminováni, protože se bojí ztráty zaměstnání. Lidé mají tak velký strach z propouštění a z nejisté budoucnosti, že přistupují na podmínky, které jsou pod jejich důstojnost i akceptovatelnou lidskou úroveň. Dalším negativním mezníkem je fakt, že se obávají jít do soudního sporu ohledně těžkého a problematického dokazování existence mobbingu a zároveň se související finanční náročností mnohdy vleklého soudního procesu. Jak tuto situaci ovlivní přijetí antidiskriminačního zákona, který vyšel v platnost 29. 6. 2009 a jehož účinnost je od 1. 9. 2009, ukáže budoucnost.

Biologický základ vidí v šikaně Pavel Beňo z Občanského sdružení Práce a vztahy. *„Všichni živočichově, zejména ti, kteří žijí ve skupinách, mají tendenci ty slabší vytěsnit na okraj a nějakým způsobem z nich potom buď profitovat, nebo si na jejich úkor něco přivlastnit. U zvířat je to jasné, tam ten nejsilnější jde ke kořisti a ostatní musí čekat. Otázkou je, v jaké formě se to dá u lidí držet na uzdě, civilizovat.“*

1.1 Procesy globalizace a partikularizace jako možný faktor vzniku mobbingu

Současné společenské klima, sociální podmínky, direktivní a autoritativní styl řízení i problematika právních norem zvyšují možnosti a rizikové faktory výskytu v mobbingu v organizacích.

Negativně vnímám i postoj českých politiků, kteří považují novou legislativu za zbytečnou a problematickou, v mnoha případech jsou antidiskriminační opatření na legislativní úrovni odmítána, a přistupují k ní pouze z povinnosti ze vstupu České republiky do Evropské unie.

Procesy globalizace a současné partikularizace zahrnují řadu pozitivních, ale i negativních důsledků. Společnost nebývá schopna včas a dostatečně účinně rozpoznat podstatu těchto jevů a není připravena jim efektivně předcházet. Uvedené jevy narůstají postupně a téměř nepostřehnutelně. Teprve jejich frekventovanost vyvolá pozornost odborníků, kteří na tyto jevy upozorní, nicméně jejich sociální či legislativní řešení je velmi zdlouhavý proces. Mezi těmito jevy bezesporu nepříznivě vyniká zejména mobbing, který zahrnuje četné formy diskriminace a obtěžování. (Kratz, 2005, s. 8)

V samotném pracovním prostředí se proces globalizace projevuje řadou specifických znaků. Globální prostředí zvyšuje nároky na interkulturní komunikaci jak v rámci firmy, tak i ve vztahu k okolí. Podniková kultura musí odrážet aspekty jak národních specifik, tak globální strategie, jedná se tedy o zvláštní typ podnikové kultury nadnárodních společností. (Hubinková a kol., 2008, s. 55)

„V žádném případě nelze přesně postihnout současný stav vědecké diskuze a mnohvrstevné projevy mobbingu ze sociologického, psychologického, medicínského, sociálně etického a právního hlediska, protože by se tím jen zvýšil počet víceméně akademických úvah.“ (Kratz, 2005, s. 7)

„Eliminována je výměna zkušeností, vzájemné porozumění a ochota pomáhat si, oslabuje se sociální podpůrné zázemí ze strany pracovní skupiny. To může být příčinou nežádoucích sociálních jevů v podobě enormně vzrůstající vzájemné rivality, konfliktů, vytváření podmínek pro pracovní šikanu či mobbing.“ (Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011, s. 187)

Záleží na vnějších sociálních podmínkách, zda se mobbing projeví. V tomto směru se na mobbingu nepříznivě podílí makrosociální prostředí a právě management,

jak na úrovni celospolečenské, tak i v konkrétních podnicích, a pochopitelně i neexistence právně zakotvených norem. (Kratz, 2005, s. 9)

1.2 Polemika mezi pojmy šikana a mobbing

Někdy se slovo mobbing překládá jako šikana, není to však úplně přesné. Než se termín mobbing u nás vžil, sdělovací prostředky pro tyto ponižující a potupné taktiky používaly termín „*šikana na pracovišti*.“ Obecně by se dalo říci, že mobbing je zvláštní druh šikany. Zatímco šikana je snáze rozpoznatelná a navíc často doprovázená fyzickým násilím, mobbing je dlouhodobý, skrytý a rafinovaný. „*Mobbing je charakteristický vysokým výskytem psychologických útoků a ve velké většině případů je doménou inteligentnějších jedinců*.“ (Svobodová, 2008, s. 20, 21)

Samotné slovo šikana má poté svůj původ ve francouzském slově „*chicane*“, a označuje „*zlomyslné obtěžování, sužování, pronásledování, ale také naprosté lpění na předpisech*“ (ať už vůči podřízeným nebo občanům) apod. (Říčan, 1995, s. 25)

„*V české terminologii se šikany na pracovišti nejčastěji týká pojem mobbing, zatímco zejména v anglosaské jazykové oblasti má dominantní místo pojem bullying*.“ (Wagnerová a kol., 2011, s. 129)

1.2.1 Pojem šikany z hlediska práva – JUDr. PhDr. Oldřich Chuděra

Platná právní úprava pojem šikana nebo šikanování nepoužívá. Slovník cizích slov (Klimeš, L.: *Slovník cizích slov*. Státní pedagogické nakladatelství, Praha, 1981, s. 704) definuje pojem šikanování jako hovorový výraz pro pronásledování, záměrné, zbytečné obtěžování, nespravedlivé obviňování, trestání, týrání.

Stejně jako Akademický slovník cizích slov (Petráčková, V. /Kraus, J. a kolektiv: *Akademický slovník cizích slov*, Academia, Praha, 1995, s. 732) definuje pojem šikanování jako hovorový výraz pro pronásledování, záměrné, zbytečné obtěžování, nespravedlivé obviňování, trestání, týrání.

V právní praxi bývá pojem šikana používán jako synonymum pro úmyslné jednání, které je namířeno proti jinému subjektu a které útočí na jeho lidskou důstojnost. (Kolář, 1997, s. 118)

1.3 Pojem a definice mobbingu

O mobbingu jako specifické formě šikany se začalo hovořit v 80. letech minulého století. Průkopníkem teorie mobbingu se stal švédský profesor sociologie Heinz Leymann. (Hubinková a kol., 2008, s. 210)

Pojem pochází z anglického slova „*to mob*“, což znamená urážet, utlačovat, útočit, napadat, vrhat se na někoho. (Kratz, 2005, s. 15)

„Abychom mohli mluvit o mobbingu, musí platit jedno zásadní kritérium – mobbing se děje tam, kde existuje systém, který zvolenou oběť trvale poškozuje“. (Kallwass, 2007, s. 17)

Mobbing lze také definovat takto: *„Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednatel nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně).“* (Kratz, 2005, s. 16)

Dnes, v době silící nejistoty, pokud jde o pracovní místa, v době, kdy lidé ztrácejí práci v důsledku systémových změn, v době, kdy vládne vysoká nezaměstnanost a obavy z hospodářsky horších časů, které možná přijdou, se mobbing šíří v dosud nevídaných rozměrech. Heinz Leymann, který se problematikou mobbingu zabývá, jej definoval takto: *„Mobbing je komunikačně negativní jednání zaměřené proti určité podřízené osobě. Obvykle se děje často a trvá delší dobu. Tyto znaky zřetelně poukazují na vztah oběti a pachatele.“* (Kallwass, 2007, s. 19)

Mobbing je definován také jako sociální stres. *„Mobbing je proces, v kterém jedna nebo více osob cílevědomě útočí alespoň jedenkrát týdně, a to nejčastěji po dobu šesti měsíců na postiženého.“* (Haškovcová, 2004. s. 69)

Stručně řečeno, mobbing zahrnuje systematické, cílevědomé a především opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osobu. Nepřátelská a neetická komunikace má za cíl dotlačit jedince do defenzivní pozice, vyloučit ho z kolektivu, ponížit, znevážit a donutit ho k odchodu z pracoviště. Útoky často bývají bez náležité příčiny a většinou se nevztahují ke konkrétní činnosti oběti. 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. (Svobodová, 2008, s. 18)

Všechny definice mobbingu mají jistě své opodstatnění. Není pro mne však přijatelná uváděná doba, kdy se jedná o mobbing, a to o dobu trvání nejméně půl roku, kdy oběť již může být psychicky i fyzicky poškozena. O mobbing by se mělo podle mne jednat

při prvních náznacích tohoto destruktivního jednání, kdy je potřeba situaci začít urychleně řešit, a pokud neexistuje naděje na úspěšné řešení, i za cenu okamžitého odchodu oběti z pracoviště.

1.4 Další podoby mobbingu

Mobbing může mít i další podoby. Vykonává-li vedoucí pracovník na svého podřízeného tlak za účelem vynucení poslušnosti nebo jeho vypuzení z pracovního místa, označujeme tyto útoky jako „*bossing*“, neboli „*mobbing provozovaný nadřízeným*.“

Útoky zaměstnanců na vedoucí pracovníky nebo vedení se nazývají „*staffing*“, čili „*mobbing provozovaný podřízeným*.“ Cílem „*staffingu*“ je úplné zničení nadřízeného nebo vedení či veškeré personální a podnikové politiky. (Kratz, 2005, s. 16)

Někteří autoři, především v USA, užívají pro souhrnné označení mobbingu a bossingu výraz „*bullying*“. Kromě toho se můžeme setkat v různé literatuře s termíny „*emotional abuse*“, „*whistleblowing*“, „*defaming*“, „*chairing*“, „*stalking*“ a mnoha jinými. (Svobodová, 2008, s. 19)

Výraz „*chairing*“ se používá pro neférové metody, jež uplatňují vedoucí pracovníci v boji o vedoucí pozici.

Mezi agresivní útoky patří pojem „*stalking*“. Jde o způsob pronásledování a obtěžování prostřednictvím telefonického teroru, vyhrožování násilím a veřejné slovní napadání. (Wagnerová a kol., 2011, s. 130)

„*Kyberšikana*“ spočívá v tom, že se na internetu zveřejňují o oběti pomluvy nebo i pravdivé choulostivé informace z jejího soukromí, včetně obrazového materiálu. (Říčan, Janošová, 2010, s. 24)

Hyriqoyen (2002) nebezpečnost těchto jevů zdůrazňuje slovním spojením „*psychická vražda*“. Jihoafričanky Marais a Herman dokonce lidi provozující mobbing přirovnávají k divokým hyenám (kniha *Corporate Hyenas at Work*), Wyatt a Hare ve své knize „*Work abuse*“ hovoří o moderní choleře či moru a konstatují, že psychické týrání na pracovišti dosahuje epidemických rozměrů. (Svobodová, 2008, s. 19)

Těžko posoudit, která z forem mobbingu je nejvíce zákeřná, ale dle výzkumů a statistických šetření druhá nejčastější, a proto nebezpečná, je forma mobbingu, který je provozován nadřízeným pracovníkem na zaměstnance, a to z pozice moci,

případně forma v kombinaci s mobbingem mezi zaměstnanci, která má dle statistických průzkumů nejvyšší zastoupení a je uváděná na prvním místě.

1.5 Mobbing ve spojení s disociální osobností

V posledních letech se ve spojení s mobbingem často diskutuje o disociálních osobnostech na vedoucích pozicích – „*psychopatech*“, „*hadech v oblecích*“.

Psychiatr Robert Hare a organizační psycholog Paul Babiak na tuto okolnost upozorňují již několik let. Svoje poznatky shrnuli v knize „*Sakes in suits*“ (Hadi v oblecích).

„Disociální porucha osobnosti zahrnuje amorální, antisociální, asociální, psychopatickou a sociopatickou osobnost. Všechny tyto typy spojuje lhostejnost k společenským pravidlům a závazkům, nedostatek citu a chladný nezájem o ostatní“. (Pavlovský a kol., 2009, s. 202)

„Pojem psychopatické osobnosti prošel složitým vývojem až do svého současného pojetí, kdy je převážně chápán jako asociální osobnostní porucha. Jeho egocentrismus, neschopnost empatie, emoční a sociální nevyzrálост přímo souvisejí s jeho neschopností prožívat pocit viny“. (Němec, 1993, s. 13, 14)

„Lze pozorovat široké diskuze nejen o smysluplnosti pojmu psychopatie, ale i o specifikaci projevů, které charakterizují tuto osobnostní poruchu“. (Němec, 1993, s. 13)

Američtí psychiatři zdůrazňovali u psychopatů jisté, sociálním okolím vnímané kouzlo osobnosti a rozvinuté sociální dovednosti, tedy znaky, které vytvářely matoucí masku normality. Renesance zájmu o psychopatii nastala mezi odborníky poté, co Hare publikoval „*Škálu na měření psychopatie*“ (1980) a její revidovanou verzi (1991). (Čermák, 1998, s. 74)

1.5.1 Mobbing ve spojení s násilím a agresí

Výskyt mobbingu velmi úzce souvisí s nárůstem násilí a agrese ve společnosti.

Ve společnosti se nejrůznější projevy násilí objevovaly vždycky, jejich výskyt však různou měrou kolísal. Podle sociologa Ivo Možného, který popsal současnou českou společnost „v číslech“, je alarmující nárůst trestných činů. Zatímco v 70. letech minulého století připadal jeden trestný čin na 100 tisíc obyvatel ročně, v roce 1990 to byly již dva, a v roce 1992 dokonce tři trestné činy. V roce 1997 dosáhl počet trestných činů alarmující číslo 4 na 100 tisíc obyvatel. Podle stejného zdroje však více než polovina pachatelů trestné činnosti zůstává nepotrestána. (Haškovcová, 2004, s. 11)

„Agrese je chování, které způsobuje záměrné ubližování a způsobování negativních důsledků. Velmi důležitým znakem agrese je její cílevědomý charakter a právě formou agrese je násilí a mobbing“. (Výrost, Slaměník, 2008, s. 268)

Agrese je někdy chápána jako *„nutný základ intelektuálního vývoje člověka“*, *„nezbytný předpoklad k získání nezávislosti a hrdosti“* (Berkowitz, 1994). Jindy je agrese pojímána jako *„chování bez motivace“*, tj. jako udílení škodlivých stimulů druhému člověku (Buss, 1961). Albert Bandura (1971) tvrdí, že mnoho lidí označuje za agresivní chování, které *„není v souladu se schvalovanými sociálními pravidly“*. James T. Tedeschi a Richard B. Felson (1994) mluví spíše než o agresi *„o donucovacích způsobech jednání“*. *„Primárním cílem takového jednání je získání moci nad druhým člověkem, ovlivnit ho nebo si například potvrdit vlastní hodnotu“*. (Čermák, 1998, s. 9)

Patrně nejobecněji definovala násilí Světová zdravotnická organizace, která je již v roce 1996 popsala jako: *„úmyslné použití či hrozbu fyzické síly nebo moci proti sobě, jiné osobě, proti skupině či komunitě, a to síly (moci), která má, nebo s vysokou pravděpodobností bude mít, za následek poranění, smrt, psychickou újmu, poruchu vývoje či osobnosti.“* (Haškovcová, 2004, s. 13)

1.5.2 Mobbing ve spojení se stresem

„Slovo stres bylo do češtiny přijato z angličtiny a znamená tíseň, nesnáž, tlak“. (Mayerová, 1997, s. 49)

Sociální stresové faktory, které způsobuje mobbing, působí na oběť zvláště intenzivně. Kvalita života osoby, která musí snášet ustavičný mobbing, se velice snižuje. *„Mobbing trvale poškozují fyzicky i psychicky, závažně poškozují naše sebehodnocení“.* (Kratz, 2005, s. 34, 35)

„Typickou odpovědí na mobbing jsou psychosomatické choroby, dlouhodobý psychický stres a trauma“. (Novák, Capponi, 1996, s. 82)

1.6 Stres při práci

Požadavky organizací na zaměstnance jsou neadekvátní a extrémně náročné a v kombinaci s náročným životním stylem je toto tempo mnohdy neúnosné a vražedné. Stres na pracovišti má samozřejmě hospodářský dopad i na organizace samotné, je tedy nebezpečný nejen po stránce morální, ale i právní.

„Mobbing může být způsoben i zvýšenou úrovní pracovního stresu jako takového a přetížením – extrémními požadavky na práci.“ (Hubinková a kol., 2008, s. 210)

„Pracovní přetížení se projevuje tehdy, jestliže požadavky organizace přesahují kapacitu jedince. Mnoho lidí příliš pracovně zatížených, s nedostatkem času na odpočinek, může pociťovat a prožívat pracovní činnost jako stresující.“ (Mayerová, 1997, s. 61)

Silně se zvyšující výskyt stresu budí zájem politiků v hospodářsky vyspělých zemích i v rychle se rozvíjejících ekonomikách ve světě. Stres je v první řadě drahá záležitost. Mnoho dní pracovní neschopnosti má příčiny v nejrůznějších psychosomatických problémech a difuzních potížích různého druhu, souvisejících často se syndromem vyhoření a s depresí. (Kallwass, 2007, s. 33)

„Všeobecně se předpokládá, že nejen mimořádné stavy, ale i náročné tempo moderního života, doprovázené častými změnami, podporují vznik této choroby.“ (Mayerová, 1997, s. 74)

1.7 Výskyt mobbingu – vybrané země Evropské unie

Mnohé zahraniční studie již přes dvacet let dokazují, že mobbing existuje prakticky všude. Liší se dle výskytu v jednotlivých zemích a pohybuje se od 5 do 50 %. Nejlépe zmapovaný a především legislativně ošetřený je mobbing ve Skandinávii, Velké Británii, Holandsku, Německu, Austrálii a USA. První výzkumy byly prováděny hlavně v severských zemích (Norsko, Švédsko, Finsko) a posléze ve střední Evropě. (Svobodová, 2008, s. 21)

Švédsko

Výzkum mobbingu ve Švédsku z roku 1992 byl proveden na vzorku 2400 jedinců (Leymann, 1996). Výsledky hovoří o tom, že 3,5 % respondentů mělo osobní zkušenost s mobbingem. To znamená, že 154 tisíc pracujících osob z celkového počtu 4,4 milionu se stalo obětí mobbingu. Ve studii zdravotního stavu zaměstnanců švédských poštovních služeb bylo zjištěno, že si na mobbing stěžovalo 16 % žen (Voss a kol., 2001). Studie, které byly provedeny na pacientech švédských tzv. mobbingových klinik (jde o kliniky, které založil dr. Leymann speciálně pro oběti mobbingu), ukazují zvýšený výskyt obětí z oblasti škol, univerzit, nemocnic, dětských pečovatelských center a církevních organizací. Téměř tři čtvrtiny těchto pacientů byly ženy. To může být ovšem vysvětleno tím, že většina zaměstnanců těchto organizací jsou právě ženy. Ve 44 % případů jsou aktéry mobbingu stejně postavení kolegové, ve 37 % nadřízení a v 9 % mobbují

podřízení. Ve zbylých 10 % jsou aktéry mobbingu jiné osoby. (Wagnerová a kol., 2011, s. 134)

Dle dalších výsledků švédského průzkumu bylo zjištěno, že se zdravotně postižení setkávají s mobbingem pětkrát častěji, než jejich spolupracovníci bez zdravotního omezení. (Kratz, 2005, s. 22)

Německo

V Německu (Zapf, Knorz, Kulla, 1996) výskyt mobbingu pozitivně koreloval s výskytem pracovní nespokojenosti, se špatným sociálním prostředím a se špatným duševním stavem pracovníků. Zjištění naznačila, že čím více sociální podpory poskytl nadřízený, tím méně obětí uvedlo, že jsou terčem kritiky, slovní agrese či ústních výhrůžek. Čím více se obětem dostalo sociální podpory od kolegů, tím méně byli sociálně izolováni a tím méně se aktéři mobbingu vysmívali jejich soukromému životu. Co se týče způsobů mobbingu, nejčastěji se objevovalo šíření pomluv, po něm následovala sociální izolace a hned po ní slovní agrese. Další na řadě bylo napadání soukromého života oběti, napadání jejích postojů a na posledním místě bylo fyzické násilí. (Wagnerová a kol., 2011, s. 135)

Z dalších výzkumů vyplývá, že mobbingu je v Německu vystaveno v zaměstnání asi 800 000 lidí. (Kratz, 2005, s. 18)

Například v Německu je okolo 1,5 milionu zaměstnanců, kteří jsou dennodenně vystaveni důsledkům mobbingu. Nejčastěji přicházejí útoky z řad kolegů (44 %), ale i nadřízený tímto způsobem zneužívají svoji mocenskou pozici (37 %). V deseti procentech případů podnikají kolegové a nadřízený kroky společně, aby zaměstnance šikanovali, v devíti procentech případů jsou to podřízení, kteří tímto způsobem útočí na nadřízeného. (Possehl, Kittel, 2007, s. 140)

V přepočtu na délku výdělečné činnosti byla v Německu v průběhu zaměstnání alespoň jednou šikanována přibližně každá devátá osoba v produktivním věku. Mobbing v Německu zabere přibližně 3,1 % pracovní doby, což dělá asi 1,7 miliardy pracovních hodin ročně. Asi 20 % sebevražd lze v Německu přičíst na vrub mobbingu. Mobbing zde dále způsobuje národohospodářskou škodu ve výši 15 – 50 miliard eur ročně, podnikům tak vznikají náklady ve výši 17 500 až 50 000 eur ročně na jednoho šikanovaného zaměstnance. (Kratz, 2005, s. 12)

Norsko

Publikovaná data z norské studie (Einarsen, Skogstad, 1996) byla sekundárně shromážděna ze 14 různých výzkumů, které ukázaly, že mobbing na pracovišti je v norském pracovním životě velmi rozšířen. Z celkového počtu 7787 respondentů 669 uvedlo (8,6 %), že byly v posledním půlroce mobbovány. Z toho celkem 469 obětí násilníky identifikovalo. Na 38 % dotázaných uvedlo, že byli mobbováni kolegy ve vlastní pracovní skupině nebo profesi, 23 % přiznalo mobbování kolegou z jiné pracovní skupiny. Dohromady 54 % obětí bylo mobbováno jedním nebo více kolegy. Dalších 25 % uvedlo, že aktérem byl manažer pracoviště a 28 % informovalo, že aktérem byl jejich přímý nadřízený. Celkem 20 % obětí bylo mobbováno současně kolegy i nadřízenými. Častěji se mobbing vyskytoval v soukromých firmách. Nejčastěji byly oběti zaměstnány v průmyslových odvětvích (17,4 %). Nejnižší výskyt byl u psychologů a zaměstnanců univerzit. (Wagnerová a kol., 2011, s. 135)

Finsko

Ve Finsku (Vartia, 1996) byly dotazníky rozeslány celkem 1577 městským úředníkům na jejich domácí adresy. Do výzkumu bylo nakonec zařazeno 949 zaměstnanců. Výzkumy ve Finsku potvrzují, že problém mobbingu se vyskytl tam, kde převládalo autoritativní, direktivní řízení, a kde se problémy řešily z pozice moci. Mobbing se naopak neprojevil v prostředí, kde převládal demokratický styl řízení, a problémy se řešily diskuzí.

Celkem se obětí mobbingu cítilo být 10,1 % respondentů, 8,7 % bylo přihlížejících a 81,1 % se s mobbingem neseťkalo vůbec. Zastoupení obětí mezi muži a ženami bylo stejné. Jako hlavní důvody ke vzniku mobbingu byly vnímány závist, slabost nadřízeného, soupeření a odlišnost oběti. Pracovní atmosféru ve firmách, kde se mobbing objevil, charakterizovaly oběti jako nepřirozenou, nervózní, kompetitivní a s cílem uspokojovat jen vlastní zájmy jednotlivých pracovníků. Problémy se řešily direktivně, autoritativně a z pozice moci.

Z hlediska psychologických aspektů pracovního prostředí byl nedostatek možnosti ovlivnit záležitosti, které se týkaly pracovníků, nedostatečná informovanost, chybějící ústní komunikace týkající se úkolů a cílů. Z hlediska osobnostních charakteristik obětí mobbing pozitivně koreloval s neuroticismem a negativně se sebeúctou. (Wagnerová a kol., 2011, s. 135)

Velká Británie

Studie Mezinárodní organizace práce ohledně mobbingu a produktivity autorů Hoela, Sparks a Coopera (2004) ukázala, že 25 % pracujících je v současnosti mobbováno a přibližně stejné množství obětí udává, že byly obětí mobbingu v posledních pěti letech. (Wagnerová a kol., 2011, s. 135)

Z druhého evropského průzkumu věnovaného pracovním podmínkám vyplývá, že 8 % (12 milionů) všech zaměstnanců v EU je vystaveno zastrašování a šikanování. (Kratz, 2005, s. 18)

1.8 Výskyt mobbingu – Česká republika

V ČR není situace výskytu mobbingu příliš zmapovaná, můžeme se opřít o výzkumy agentury Gfk Praha, která od roku 2001 provádí každé dva roky opakované šetření. Společnost Gfk Praha provedla šetření výskytu mobbingu v české společnosti v roce 2001 prostřednictvím vícetematického šetření na vzorku 633 osob, které byly v pracovním poměru a tudíž mohly mít s tímto problémem osobní zkušenost. Celkem se s mobbingem setkalo 16 % osob. Nejčastěji se projevoval jako kritika či nedoceňování práce oběti nadřízeným, ukládání nekvalifikované práce či zadávání nesmyslných pracovních úkolů. Dále byly oběti vystavovány neustálému přerušování v řeči nebo byly ostatními zesměšňovány. Jen výjimečně docházelo k fyzickému násilí. (Wagnerová a kol., 2011, s. 136)

Z výsledků výzkumu agentury Gfk Praha vyplynulo, že „osobní zkušenost se šikanou má v současné době 16% populace starší 14 let“ a dále, že „více než čtvrtina postižených je některé z forem mobbingu vystavována alespoň jednou týdně, téměř polovina všech (45 %) pak po dobu delší než jeden rok.“ (Svobodová, 2008, s. 21, 22)

Stejným způsobem byl proveden výzkum v roce 2003 na vzorku 693 pracujících osob. Obětí mobbingu bylo 28 % dotázaných. Jako nejčastější mobbingové strategie uváděli zadávání nesmyslných pracovních úkolů, ukládání nekvalifikované práce, nedoceňování již provedené činnosti, zesměšňování a pomlouvání v rámci pracovního kolektivu, časté okřikování, podrobování jejich práce neustálé kritice. K fyzickému násilí docházelo opět v minimální míře. Počet respondentů, kteří uváděli osobní zkušenost s mobbingem ve srovnání s rokem 2001, vzrostl o 12 %. (Wagnerová a kol., 2011, s. 136)

Výzkumný ústav bezpečnosti práce provedl mapování násilí na pracovišti v oblasti sociálních a zdravotnických služeb v letech 2004 – 2005. Dotazníkové šetření (1286 osob) ukázalo, že 13 % respondentů má osobní zkušenost s mobbingem, 12 % s fyzickým násilím, a dokonce 38 % zkoumaných osob se slovním napadáním. (Svobodová, 2008, s. 22)

Výsledky ankety uspořádané na stránkách pracovního serveru Job 3000 ukazují velmi překvapivá čísla. S mobbingem se setkala skoro 80 % odpovídajících (z toho se řešilo pouze necelých 20 %, zbytek skončil pracovní výpovědí či hůře). Těžko nalézt pravý důvod těchto šokujících dat, ale anketa zřejmě vyzněla tímto způsobem proto, že pracovní servery jsou navštěvovány spíše lidmi s průměrnými nebo nižšími příjmy, kteří se s mobbingem na pracovišti setkávají mnohem častěji. (Svobodová, 2008, s. 22)

S posledním uvedeným názorem Svobodové si dovoluji polemizovat. Z různých současných aktuálních studií, statistických šetření i dle mých osobních poznatků a zkušeností dosáhne většina zaměstnanců se středoškolským, vyšším odborným i vysokoškolským vzděláním pouze na podprůměrný plat. Bezmála 60 % domácností má ve skutečnosti příjem výrazně nižší, než činí uváděný průměrný příjem za celou ČR. Celorepublikové statistické průměry o skutečných životních podmínkách v ČR vypovídají zkresleně, protože stačí nepočetná skupina obyvatel, která má nadstandardně vysoké příjmy, a která zcela nereálně zvedne průměr ostatním.

2 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování stojí stranou klasického mobbingu, někteří autoři jej do mobbingu nezahrnují a staví ho vedle mobbingu na stejnou úroveň. Někteří sem také řadí fyzické násilí na pracovišti – **rozlišují tedy tři typy šikany na pracovišti - mobbing, sexuální obtěžování a fyzické násilí.**

„Sexuální obtěžování je explicitně definováno jako diskriminace a zároveň je tento termín uveden i v zákoníku práce ČR. I přesto, že je v české společnosti sexuální obtěžování žen závažným společenským problémem, zůstává na okraji zájmu relevantních vládních institucí“. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 86)

Sexuální obtěžování bylo v legislativě EU upraveno v roce 2002. Jak u nás, tak v EU, je považováno za diskriminaci na základě pohlaví. V novele zákoníku práce (zákon 46/2004 Sb.) byly mobbing i sexuální obtěžování legislativně definovány. Taktéž byly stanoveny sankce pro organizace, kde se podobné jevy vyskytnou. (Wagnerová a kol., 2011, s. 130)

Podle schváleného antidiskriminačního zákona se za diskriminaci v právním slova smyslu považuje rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty člověka. Právní pojetí diskriminace na základě zmiňovaného antidiskriminačního zákona vymezuje přímou a nepřímou diskriminaci a za diskriminaci považuje i obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 86)

Článek 26 Evropské sociální charty se zabývá sexuálním obtěžováním na pracovišti a je zde požadováno dodržování ochrany důstojnosti u všech pracovníků v práci. (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

*„**Sexual harassment** je také druhem hostilního a neetického chování na pracovišti. Někteří odborníci považují sexuální obtěžování za druh mobbingu“.* (Wagnerová a kol., 2011, s. 130)

„Obtěžování mívá formu dvojsmyslných řečí, nenápadných návrhů, až nátlaku, významných pohledů, doteků, ale může mít i formu tvrdého sexuálního tělesného obtěžování nebo dokonce znásilnění“. (Miluláščík, 2003, s. 207)

Zdánlivé neúmyslné doteky, ohmatávání, sexuální narážky nebo verbální sexuální nabídky porušují zákon nedotknutelnosti a degradují šikanovanou osobu na pouhé „zboží“. (Kratz, 2005, s. 31)

Z výzkumu oddělení Gender a sociologie Sociologického ústavu AV ČR vyplývá, že se sexuálním obtěžováním na pracovišti se osobně setkalo 13,2 % žen a 3,9 % mužů a zprostředkovaně pak 14,5 % žen a 17,7 % mužů. V letech 2008 – 2009 se jako velmi závažné téma začíná otevírat také sexuální obtěžování studujících vyučujícími a odbornými pracovníky na vysokých školách. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 86)

Na základě průzkumů, které byly dělány v USA v 80. letech, odpovědělo více než 75 % žen, že pocítily nějakou formu sexuálního obtěžování. (Mikuláščík, 2003, s. 207)

V naší společnosti převládá tendence téma sexuálního obtěžování zlehčovat a většina lidí ho považuje za model převzatý z Ameriky. Problém při posuzování sexuálního obtěžování je v tom, že jeho míru vnímá každý jinak. Záleží především na dotyčné osobě, aby určila meze a míru toho, co již považuje za obtěžující. V tom případě je potřeba naznačit nepříjemnost tohoto chování, důrazně se ohradit k vyřešení celé záležitosti. Řešením určitě není přehlížet a trpět tento problém. Pokud snaha o vyřešení selže, je možné se obrátit na nadřízeného či kompetentní osoby. Řešení tohoto sporu soudní cestou, pokud nepřesahuje „obvyklé“ meze, by mělo následovat až po vyčerpání všech dostupných možností.

3 Násilí na pracovišti

Problém psychického a fyzického násilí na pracovišti se stává významnou příčinou krizí firem, snížení kvality výroby a služeb, ale i kvality pracovního života. Agresivita a násilí negativně ovlivňuje každé pracoviště a všechny zaměstnance. Některé sektory a skupiny jsou vystaveny většímu riziku. Nízká úroveň organizace a řízení, pracovní podmínky a pracovní prostředí vystavují pracovníky nebezpečí obtěžování a násilí na pracovišti. Na procesu minimalizace násilí se musí podílet management formou zkvalitňování řízení, zlepšením komunikace, vytvářením vhodných pracovních podmínek, prosazováním kultury ve firmách, samozřejmě i zaměstnanci dodržováním norem a pravidel.

„Násilí vyvolává trauma, zraňující zážitek, který ovlivňuje vztah člověka k sobě samému, k jiným a ke světu. Trauma je důsledkem dynamiky vztahu mezi obětí a násilníkem“. (Čermák, 1998, s. 137)

„Psychické násilí je někdy též označované jako emocionální újma. Může mít další formy, které je obtížné detekovat zejména proto, že je pachatelé volí s ohledem na citlivá místa oběti. Nejčastěji se jedná o ponižování a zesměšňování. Agresor používá tzv. verbální agrese, tedy nadávky, urážky, výsměchy, hrozeb a zastrašování“. (Haškovcová, 2004, s. 22)

Výzkumný ústav bezpečnosti práce provedl mapování násilí na pracovišti v letech 2004 a 2005. Dotazníkové šetření (1286 osob) ukázalo, že 12 % respondentů má zkušenost s fyzickým násilím na pracovišti. (Svobodová, 2008, s. 22)

„Fyzická újma má celou řadu forem. Může se jednat o poranění, zranění většího rozsahu, těžké ublížení na zdraví či dokonce smrt“. (Haškovcová, 2004, s. 22)

Na základě alarmujících výsledků v oblasti násilí na pracovišti se dohodli evropští sociální partneři – Evropská odborová konference (EOK) na straně odborů a Konfederace evropského podnikání (BUSINESSEUROPE dříve UNICE), Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) na straně zaměstnavatelů – že mohou na základě Smlouvy o Evropských společenstvích uzavírat dohody a další dokumenty, které zavazují jejich členy. Vznikla tak **Rámcová dohoda o práci na dálku** (2002), **Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací** (2004) a **Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti** (2007). (Drbalová, Málková, 2007)

4 Dopad mobbingu na oběť

Obětí mobbingů se stávají z velké části lidé, kteří jsou něčím výjimeční. Nemusí se jednat o odlišnost rasovou, náboženskou nebo etnickou, cílem mobbujících se stávají lidé většinou něčím odlišní - introvertní nebo inteligentní zaměstnanci, kteří jsou schopnější, vzdělanější než ostatní pracovní kolektiv, noví zaměstnanci nebo lidé, kteří si „dovolí mít vlastní názor.“ Oběť se samozřejmě začne pod tlakem cítit frustrována, trpí úzkostí, nízkým sebevědomím, jsou dokonce případy, že nalezne řešení své zoufalé situace i v sebevraždě.

V zaměstnání jsem zažila mobbing na pracovišti ze strany nadřízených v nadnárodní společnosti, kteří vědomě a úmyslně porušovali zákoník práce. Při neuposlechnutí nám bylo vyhrožováno výpovědí. Zároveň na tomto pracovišti docházelo i k mobbingu mezi podřízenými zaměstnanci, který byl vedením podporován. Situace zde byla psychicky neúnosná a docházelo k opakované velké fluktuaci zaměstnanců.

Z těchto a mnoha dalších zkušeností mohu potvrdit následky psychického dopadu mobbingu i „neschopnost“ a „nevědomost“ zaměstnavatelů tuto situaci řešit. Při konzultaci na inspektorátu práce mi bylo sděleno, že zaměstnanců s tímto problémem neustále přibývá a drtivá většina nemá šanci uspět z důvodu neprokazatelnosti mobbingu.

Nepochybně existuje značný nepoměr mezi pozorností, která je věnována pachatelům násilí a jejich obětem. Ten má celou řadu příčin. Jisté je, že medializovat oběť je eticky sporné, neboť zveřejněný a následně „propíraný“ osud by ještě prohloubil utrpení, kterému byla vystavena. Přesto, nebo právě proto vznikla speciální disciplína, které se jmenuje viktimologie, a která je definována jako nauka o obětech trestných činů. (Haškovcová, 2004, s. 27)

Psychologická viktimologie je věda o tom, proč se někteří lidé stávají obětí agrese, jak jsou touto agresí a vším, co po ní následuje, psychicky poškozeni - reakcemi okolí, vyšetřováním, publicitou. To je primární viktimizace, kdy postižený utrpí určité ztráty, bolest, trauma. Stěžejí je lze předem popsat a odstranit. Sekundární viktimizace je na první pohled skrytá, může být ale přinejmenším stejně závažná. Jde o nejrůznější sociální škody, újmy na pověsti, nepříjemné prožitky související bezprostředně s tím, co se stalo, ale ne o ty, které bezprostředně zavinil pachatel. (Novák, Capponi, 1996, s. 69)

Lidé z mobbingu onemocní psychicky i fyzicky. Psychické následky – deprese, poruchy koncentrace, pochybnosti o sobě, stavy úzkosti až po psychiatrické syndromy

s myšlenkami na sebevraždu. Psychosomatické následky – poruchy srdeční, poruchy krevního oběhu, svíravé pocity při dýchání, bolesti hlavy, šíje, zad, kožní onemocnění, onemocnění zažívacího traktu. (Huberová, 1995, s. 12, 13)

Mobbing nutně vede k ubližování a rovněž poškozuje naše zdraví, neboť jestliže je napadena duše, trpí i tělo, které reaguje psychosomatickými symptomy a onemocněními. Přímé následky podobných útoků, jako jsou bolesti hlavy a tělesné potíže se dají většinou lépe snášet než nepřímé důsledky. Závažným faktorem se zde ukazuje být především strach. Postižený trpí pocitem, že je utiskován a z pracovního kolektivu vyčleňován. Jeho sebevědomí je do značné míry narušeno. Strach může rychle přerůst v pocit, který ho naprosto ovládne, což vede k depresím a k trvalému pocitu strachu. Takový člověk zásadně změní své chování tím, že je neustále ve střehu, neodvažuje se již svobodně vyjadřovat a stává se z něj osamělý podivín, který se stále více uchyluje do ústraní, následkem čehož je stále častějším terčem útoků. (Huberová, 1995, s. 71)

5 Druhy diskriminace

5.1 Diskriminační důvody dle antidiskriminačního zákona

Evropskou unií jsou za základní diskriminační důvody považovány **pohlaví, rasa a etnický původ, národnost, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženství a víra**. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 71)

Diskriminace zahrnuje vymezení situací jako je přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné. (Jakubka, 2009, s. 16)

„Diskriminace vyjadřuje behaviorální aspekt mezietnických vztahů. Jde při ní o rozlišování lidí podle etnicity/rasy a zacházení s nimi na tomto základě (obvykle znevýhodňování)“. (Výrost, Slaměnik, 2008, s. 365)

„Slovo diskriminace vyjadřuje i podmínky ve společnosti, které umožňují podceňování a zneužívání určitých skupin lidí v tom smyslu, že určitá skupina lidí může být nespravedlivě oceňována menšími možnostmi ke kariérovému růstu a sníženým mzdovým oceňováním“. (Mikuláščík, 2003, s. 206)

Dle antidiskriminačního zákona (antidiskriminační zákon, ze dne 1. 9. 2009) se **přímou diskriminací** 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.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Za **diskriminaci z důvodů pohlaví** se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.

V praxi jsou z tohoto důvodu nejčastěji diskriminovány ženy, a to hlavně v pracovní právní sféře. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 3)

Rozdílné zacházení na základě pohlaví je přípustné například tehdy, pokud je pohlaví z důvodu povahy vykonávané činnosti nebo podmínek jejího vykonávání jejím neopominutelným předpokladem. (Frenzel, 2009, s. 28)

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

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Diskriminace z důvodu rasy a etnického původu se týká hlavně oblasti pracovněprávní, školství, oblasti bydlení, přístupu ke zboží, službám a kultuře. V praxi jsou z tohoto důvodu nejvíce diskriminováni Romové, Vietnamci, Číňané, Ukrajinci, Arabové, Afričané. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 3)

Problematické situace a překážky v integraci, které se dotýkají migrantek žijících na území ČR, přesahují do oblastí jako přístup ke zdravotní péči a jejich postavení na trhu práce. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 91)

Diskriminace z důvodu náboženství patří mezi nejméně zastoupené. Česká republika patří mezi nejateističtější zaměřené země na světě. Dochází k diskriminaci sekt a menších církví. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 3)

Diskriminace z důvodu sexuální orientace – z tohoto důvodu jsou diskriminováni gayové, lesbičky, transsexuálové. V praxi jsou odmítáni tam, kde jde o výchovu dětí. Diskriminace existuje i v zařízeních spravovaných církví (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 3)

1. července 2006 vstoupil v platnost zákon o registrovaném partnerství, který umožnil párům stejného pohlaví uzavírat oficiální svazky. Přesto však tyto osoby nemají stejná práva a postavení jako osoby vstupující do manželství (například nárok na vdovský důchod). Též podle zákona nemohou adoptovat dítě nejen jako pár, ale ani individuálně. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 90)

Diskriminace z důvodu věku – v praxi se setkáváme s diskriminací věkem při přijímání do zaměstnání, lidé kolem 40 let a nad 40 let mají problémy s přijetím do práce, také při propouštění jsou starší lidé častěji propouštěni. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 3)

Ačkoliv se termín věková diskriminace (ageismus) užívá hlavně k označení předsudků vůči starším lidem, může se také vztahovat na předsudky vůči jiným věkovým skupinám. (DeVito, 2008, s. 136)

Diskriminace z důvodu zdravotního postižení – stále ještě se pohlíží na zdravotně postižené při přijímání do zaměstnání jako na neviditelné. Obava přijmout je na místě, kde je obsahem práce častý kontakt s lidmi, zůstává stále velká. Zdravotně postižení nemají šanci být přijati z důvodu snížení prestiže firmy v očích klientů. Pro zdravotně postižené nejsou v praxi takové podmínky, které by jim umožnily kvalitně žít (bezbariérový přístup do veřejných staveb, akustické označení křižovatek, označení úřadů Braillovým písmem, ozvučení bankomatů apod.). Nejde jen o diskriminaci lidí s pohybovým a smyslovým postižením, ale jde i o diskriminaci duševně nemocných a lidí s vnitřním postižením. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 72)

Pozitivní diskriminace

Diskriminace však nemusí být pouze negativní, ale i pozitivní. Pozitivní diskriminace je nazývána afirmativní akcí (affirmative action) a znamená kladné (potvrzující) úsilí, které podporuje členy menšinové skupiny a hájí jejich zájmy. (Ivanová, 2005, s. 32)

Jde o veřejná opatření, která mají pomoci eliminovat minulou a současnou diskriminaci založenou na rase, barvě pleti, náboženství, pohlaví, národnostním původu. Spočívá v jistém zvýhodňování lidí z diskriminovaných skupin při přístupu k některým zdrojům – zejména v oblasti vzdělávání a zaměstnanosti, například uplatňováním kvót nebo měkkých kritérií. Má původ v USA na začátku 60. let minulého století a vedou se diskuze o jejím smyslu a přínosech se stanovisky pro i proti. (Výrost, Slaměník, 2008, s. 365)

5.2 Zásada rovnosti

Zásada rovnosti má různé podoby a roviny svého dosahu, je zde garantována **rovnost příležitostí**. Každému přísluší stejné výchozí postavení, možnosti a způsoby následných postupů, z nichž si pak jedinci volí vlastní cestu. Pojetí rovnosti přináší i **rovnost ve výsledcích**, tj. i shodnou finální pozici. Též se hovoří o konceptu tzv. **materiální rovnosti** (rovnosti de facto), tedy takového stavu, kdy rovnost se projevuje

v praxi a je dodržována v rámci lidského chování, aniž by nutnou podmínkou bylo právní zakotvení. Na rozdíl od tzv. **rovnosti formální** (rovnosti de jure), jež má svůj základ v právních normách, je právem stanovena a vynucována, nicméně v chování členů společnosti nemusí být samozřejmostí. (Pláničková, Deňová, Krutina, Múka, Špaček, 2008, s. 7)

„V zaměstnání by se neměla opomenout zásada rovných možností mužů i žen, zásady rovného odměňování, pracovních podmínek, kariérního postupu či přístupu k profesnímu vzdělávání.“ (Faltová, Zunt, 2008, s. 6)

5.3 Diskriminace na trhu práce

Zřejmě nejčastěji se s diskriminací můžeme setkávat na trhu práce. I když diskriminačním jednáním na pracovním trhu jsou některé skupiny obyvatel postiženy více (starší občané, etnické menšiny, osoby po propuštění z výkonu trestu a další), nevyhýbá se ani ostatním občanům.

Nejčastěji se diskriminace na trhu práce projevuje při přijímání do zaměstnání, často se jedná o nepřímou diskriminaci.

S diskriminačním přístupem se můžeme setkat při přijímacím pohovoru, kdy jsou od uchazeče vyžadovány informace, na něž zaměstnavatel nemá právo, v některých případech vykazují diskriminační znaky i některé pracovní inzeráty.

Shrnutí

Problematika šikany na pracovišti, mobbingu a diskriminace, je téma velmi obsáhlé a nelze postihnout a popsat všechny aspekty a souvislosti, které s ní souvisí.

Provedla jsem analýzu základních typů šikany na pracovišti – mobbingu, sexuálního obtěžování a násilí na pracovišti. V této části mé práce jsem přiblížila problémy globalizace a partikularizace jako možného faktoru vzniku mobbingu, vysvětlila polemiku mezi pojmy šikana a mobbing a pojem šikany z hlediska práva. Osvětlnila jsem pojem a definice mobbingu a další podoby mobbingu – bossing, staffing, chairing, stalking a kyberšikany, poukázala jsem na mobbing ve spojitosti s disociální osobností, s násilím a agresí, se stresem, s čímž úzce souvisí diskutovaný pojem stres při práci.

Dle vybraných zemí Evropské unie jsem zmapovala výskyt mobbingu v porovnání s výskytem mobbingu v České republice a uvedla dopady mobbingu na oběť. Na základě zjištěných a uvedených informací ohledně statistického výskytu mobbingu v ČR dle dostupné literatury a dle různých informačních serverů jsem se rozhodla svou práci rozšířit o **analýzu šikany a diskriminačních jevů na pracovišti v českokrumlovském regionu u ohrožených cílových skupin**. Výzkum je uveden v praktické části.

V další části jsem analyzovala diskriminační důvody, které jsou Evropskou unií považovány za základní – pohlaví, rasu a etnický původ, národnost, věk, zdravotní postižení, sexuální orientaci, náboženství a víru. Na základě antidiskriminačního zákona jsem vysvětlila pojmy přímá a nepřímá diskriminace, diskriminace z důvodu pohlaví, diskriminace z důvodu zdravotního postižení, pokyn a navádění k diskriminaci, diskriminace z důvodu rasy a etnického původu, diskriminace z důvodu náboženství a sexuální orientace, diskriminace z důvodu věku, diskriminace z důvodu zdravotního postižení a pojem pozitivní diskriminace.

Uvedla jsem základní zásady rovnosti – rovnost příležitostí, rovnost ve výsledcích a materiální rovnost, zásady rovnosti mužů a žen, zásady rovného odměňování, pracovních podmínek, kariérního postupu či přístupu k profesnímu vzdělání.

Přiblížila jsem též možnosti diskriminace na trhu práce – diskriminaci při přijímání do zaměstnání, diskriminaci při přijímacím pohovoru a diskriminaci v inzerci při hledání nového zaměstnání.

Tato část mé práce je podložena prostudováním uvedené literatury s uvedením použitých citací. Pokud jsem cítila potřebu, uvedla jsem k některým skutečnostem své vlastní názory.

6 Právní úprava v rámci platných právních předpisů České republiky

Obrana proti mobbingu a bossingu je v praxi velmi obtížná. Vyžaduje notnou míru osobní statečnosti (v současné době často diskutovaný termín tzv. civilcourage) a také vytrvalosti.

Pokud jde o právní nástroje obrany proti mobbingu a bossingu, pak jsou v podstatě totožné s nástroji obrany proti diskriminaci.

Problémové chování mezi dospělými jedinci existuje od doby, co se lidská společnost rozvrstvila a začala fungovat na základě určitých pravidel. Ale ve 20. století, díky vývoji techniky a mezilidských vztahů, bylo zapotřebí korigovat mezilidské vztahy tak, aby jedinci, kteří jsou slabší, nebyli primitivním způsobem likvidováni, ale měli nad sebou určitou zákonnou úpravu, která je bude chránit. V roce 1958 přijala Mezinárodní organizace práce (ILO) Úmluvu o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání. Na základě této iniciativy signatářské země postupně zakomponovaly v různé podobě do svých pracovněprávních ustanovení problematiku diskriminace na pracovišti. (Hubinková a kol., 2008, s. 210)

Obecný zákaz diskriminace můžeme nalézt na nejvyšším místě hierarchicky uspořádané pyramidy českého právního řádu, a to v čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Ochranu před diskriminací upravuje řada mezinárodních úmluv, kterými je Česká republika vázána, například Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace. V zákonné rovině je ochrana před diskriminací nejlépe upravena ve sféře pracovního práva (zákoník práce, služební zákon, zákon o zaměstnanosti, zákon o mzdě, zákon o platu, zákon o vojácích z povolání, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů). Podle zákona o přestupcích je diskriminační jednání, jímž je druhému způsobena újma, pokládáno za přestupek. (Kelnarová, Matějková, 2009, s. 73)

„Pro Českou republiku, jako člena Evropské unie, je závazné v pracovněprávních vztazích dodržování Evropské sociální charty, která se týká povinností a práv u zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti ochrany zdraví, bezpečnosti práce, důstojnosti v práci“. (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

6.1 Platné právní normy

Z hlediska zákona se jedná o problém, který se dá v platném českém právním řádu řešit těmito platnými právními normami:

Ústavní předpisy

Zákon č.1/1993 Sb., Ústava České republiky

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

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů

Zákon o veřejném ochránci práv

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších právních předpisů

Oblast pracovně-právní a zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších právních předpisů

Ostatní

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších právních předpisů

Zákon č. 141/1961 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů

Listina základních lidských práv a svobod – Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb. je součástí ústavního řádu České republiky a zakotvuje zákaz diskriminace (Hubinková a kol, 2008. s. 218)

Alespoň stručný přehled relevantních právních předpisů českého právního řádu je nutno započít již v ústavněprávních normách, konkrétně v Listině základních práv a svobod v č. 3 („*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“). (Pláničková, Deňová, Krutina, Múka, Špaček, 2008, s. 33)

Antidiskriminační zákon – zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů byl schválen 23. 4. 2009, platný je od 29. 6. 2009 a účinný je od 1. 9. 2009. Tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a na vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, blíže vymezuje právo na rovné zacházení. Zákon stanovuje jednotlivé formy diskriminace a nastoluje tak jistotu do právních vztahů. Zavádí nový institut zvláštní žaloby jako ochranu před diskriminačním jednáním. Důležitým je přesné vymezení případů, kdy je rozdílné zacházení přípustné a nejedná se tedy o diskriminaci.

„Tento zákon je zákonem zvláštním, speciální k občanskému zákoníku a použije se všude tam, kde půjde o nerovné zacházení.“ (Zunt, Lysoňková, Múka, 2008, s. 27)

Podle schváleného antidiskriminačního zákona se za diskriminaci v právním slova smyslu považuje rozlišování mezi lidmi na základě určité kategorie bez ohledu na osobní hodnoty člověka. Právní pojetí diskriminace na základě zmiňovaného antidiskriminačního zákona vymezuje přímou a nepřímou diskriminaci a za diskriminaci považuje i obtěžování a sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 86)

Antidiskriminační zákon za účelem odstraňování diskriminace umožňuje pozitivní akce, které přispívají k aktivnímu řešení a předcházení diskriminačních situací. Oproti předešlé právní úpravě diskriminace obsažené především v pracovním právu (zákoník práce, zákon o zaměstnanosti) je nový zákon komplexnější a umožňuje přímé žaloby na diskriminaci, rovněž rozšiřuje oblasti, v kterých je diskriminace zakázána. Na základě zkušeností

odborníků, ale i soudců se dá také předpokládat, že zákon může působit **preventivně**, protože se zaměstnavatelé budou snažit vyhnout potencionálním sankcím. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 87)

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších právních předpisů – je přesně napsáno, že nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Vedoucí pracovníci mají povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu při práci vykonávané podle smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní řád. (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným a samozřejmým zásadám zákoníku práce a pracovněprávních vztahů. Zákoník práce vychází z principu rovného zacházení zaměstnavatele se všemi zaměstnanci a ze zákazu jakékoliv diskriminace (zvýhodnění či znevýhodnění) z důvodů spočívajících ve vymezených diskriminačních znacích, které odpovídají čl. 3 Listiny základních práv a svobod, zákonu o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminačnímu zákonu), Úmluvě č. 111 MOP, o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání, a směrnicím Evropských společenství. Zákoník práce stanoví jako základní zásadu v § 13, že zaměstnavatelé jsou povinni zajistit **rovné zacházení** se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoliv diskriminace zaměstnanců. Musí dodržovat zásadu poskytování **stejně mzdy nebo platu** a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, popřípadě odměny za sjednanou práci a za práci stejné hodnoty. V § 16 zákoníku práce se pak opakuje, že 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 příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se podle § 16 odst. 3 zákoníku práce nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je předcházení vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně. (Jakubka, 2009, s. 16, 17)

K základním výkladovým pravidlům v pracovněprávních vztazích patří princip, podle něhož výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. **Rozpor s dobrými mravy** (contra bonos mores) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti. **Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i mobbing**, jakož i postih zaměstnance nebo rozdílné zacházení se zaměstnancem za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Podle této zásady by měly postupovat i soudy. Zásada, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy, je v souladu s rezolucí Rady 90/C/157/02, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti, a s doporučením Komise 92/131/EHS. Zde je výraz mobbing používán pro určitý typ vzájemných vztahů či chování na pracovišti, který se velmi úzce dotýká lidské důstojnosti a vytváří negativní a nepřátelskou atmosféru vůči konkrétnímu zaměstnanci či skupině zaměstnanců. **Obrana proti takovému jednání je velmi obtížná a okamžité účinné řešení obvykle neexistuje, neboť lze jen velmi těžko konstatovat porušení konkrétního ustanovení právního předpisu.** Zákaz mobbingu v zaměstnání proto v sobě zahrnuje ustanovení § 14 odst. 1 zákoníku práce a vyjadřuje jej pomocí principu „*dobrých mravů*“. (Jakubka, 2009, s. 18, 19)

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů – fyzická osoba má právo na **ochranu své osobnosti**, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

Ustanoveními § 11 a násl. občanského zákoníku je chráněna osobnost jednotlivce všude tam, kde se nejedná o právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace nebo se jedná o oblast, na níž se nevztahuje antidiskriminační zákon. (Zunt, Lysoňková, Múka, 2008, s. 29)

Nároky dotčené osoby – v případech, kdy došlo k zásahu do osobnosti (mobbing a další formy zneužívání práv a povinností zaměstnavatele či konflikty se zaměstnanci a zaměstnavatelem s diskriminací nesouvisející) přísluší dle § 13 občanského zákoníku nároky prakticky totožné s tím, že v těchto případech je dle § 15 občanského zákoníku

umožněna tzv. **postmortální ochrana**, tj. že po smrti fyzické osoby přísluší uplatňovat právo na ochranu její osobnosti manželu nebo partnerovi a dětem, a není-li jich, jejím rodičům. (Zunt, Lysoňková, Múka, 2008, s. 33)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů – definuje požadavky na rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání v souladu se směrnicemi Evropských společenství analogicky jako zákoník práce v § 13 odst. 2 písm. b) a v § 16. Směrnice požadují na členských státech, aby stanovily základní rámec pro boj s diskriminací na základě rozdílnosti pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální orientace, pokud jde o zaměstnání nebo výkon povolání. Z hlediska právní ochrany lze v praxi (na základě analogie) využít ustanovení § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, i na pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce podle § 13 odst. 2 písm. b) zákoníku práce a § 16 zákoníku práce. (Jakubka, 2009, s. 17)

Zákon č. 141/1961 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších právních předpisů (40/2009 Sb.) – **útlak** je definován tak, že pachatel nutí jiného, zneužívá jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

Některá jednání zasahující do osobnosti jednotlivce mohou být **trestným činem pomluvy** dle § 184 trestního zákoníku. Má-li postižená osoba důvodné podezření, že byl spáchán trestný čin, může podat u policejního oddělení či přímo příslušnému oddělení služby kriminální policie a vyšetřování trestní oznámení. (Zunt, Lysoňková, Múka, 2008, s. 36)

6.2 Specializované nevládní organizace

V současné době patří mezi nejdůležitější a největší poskytovatele právní pomoci a právního poradenství v **České republice specializované nevládní organizace**. Změna se nechystá ani s příchodem nového antidiskriminačního úřadu působícího v rámci působnosti veřejného ochránce práv, těžiště základní právní pomoci, poradenství a dalších doprovodných služeb bude i nadále spočívat na neziskových organizacích. S tím však zákon ani vládní strategie financování boje proti diskriminaci nepočítají. Protože zdroje plynoucí nevládním neziskovým organizacím jsou projektového typu, jsou velmi nestabilní a nejisté, hrozí, že kvalitní pomoc obětem diskriminace bude v budoucnu ohrožena. Vedle toho neziskové organizace provozují **právní poradny**, které poskytují odpovědi na základní právní otázky a přispívají tak k rozvoji právní vzdělanosti a povědomí v České republice. (Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 87)

Specializované nevládní organizace se snaží pomáhat obětem individuálně, ale chtějí problém šikany a diskriminace řešit i plošně. Zejména medializací problému a informování veřejnosti o tomto fenoménu.

Jejich cílem je vytvořit záchranou síť, na kterou se mohou obrátit oběti i jejich blízcí. V této oblasti bohužel chybí finanční prostředky, psychologové, právníci a další odborníci k poskytování pomoci postiženým.

Dalším cílem je provádění kontrol stavu šikany v české společnosti, o tomto stavu informovat společnost i zodpovědné osoby, trvale monitorovat výskyt šikany a mobbingu na pracovištích. Jejich snahou je i realizace pravidelných plošných akcí, které budou sloužit jako prevence proti šikaně a iniciovat širokou diskuzi odborníků se zapojením veřejnosti.

7 Právní úprava Evropské unie

„Antidiskriminační právo je nutně reakcí na konkrétní projevy nerovnosti zabudované hluboko do historického a politického kontextu dané společnosti.“

„Antidiskriminační zákony jsou účinné pouze tehdy, pokud řeší nerovnosti vzniklé v té společnosti, kde tyto zákony platí.“ (Fredman, 2007, s. 27)

7.1 Přehled komunitární právní úpravy

Primární právo Evropských společenství, resp. Evropské unie, jako nadnárodního celku založeného zejména za účelem ekonomické integrace, nejprve vedle deklarovaného zákazu diskriminace na základě státní příslušnosti obsahovalo pouze úpravu zásady rovného odměňování mužů a žen za práci stejné hodnoty (článek 119/141/Smlouvy o založení Evropských společenství (SES). Podstatnou změnu přinesla Amsterodamská smlouva, která umožňuje přijímání antidiskriminačních opatření (čl. 13 Amsterodamské smlouvy). Tato pravomoc znamená přihlášení se k principu nediskriminace na všech polích společenského života, tedy i v pracovněprávních vztazích. Významným krokem dále bylo přijetí Charty základních práv EU v Nice v roce 2000, jež obsahuje široký katalog práv.

Na základě primárního práva je přijímáno tzv. **právo sekundární**. Jedním z nástrojů sekundárního práva jsou **směrnice**, které předpokládají promítnutí obsažené úpravy do vnitrostátních právních řádů členských států. (Pláničková, Deňová, Krutina, Múka, Špaček, 2008, s. 7, 8)

7.2 Vybrané směrnice Evropské unie

Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy pokud jde o přístup k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, a pracovní podmínky

Směrnice Rady a Parlamentu 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky

Směrnice Rady a Parlamentu 2006/54 ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění)

Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

7.3 Obecně k postavení evropských soudů

Evropský soudní dvůr se sídlem v Lucemburku je jedním z orgánů Evropská unie. Zásadní rozdíl mezi činností Evropského soudního dvora a činností českých soudů je ten, že Evropský soudní dvůr dotváří komunitární právo. Rozhodnutí Evropského soudního dvora sice nemají charakter pramene práva, ale jsou pro výklad práva a směřování evropské legislativy určující a zásadní.

Evropský soud pro lidská práva se sídlem ve Štrasburku byl založen roku 1959. Evropský soud pro lidská práva dohlíží na dodržování Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, ve znění pozdějších protokolů.

7.4 Autonomní rámcové dohody

Na základě alarmujících výsledků v oblasti násilí na pracovišti se dohodli evropští sociální partneři – Evropská odborová konference (EOK) na straně odborů a Konfederace evropského podnikání (BUSINESSEUROPE dříve UNICE), Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) na straně zaměstnavatelů – že mohou na základě Smlouvy o Evropských společenstvích uzavírat dohody a další dokumenty, které zavazují jejich členy.

Na tomto základě vznikly tzv. **autonomní rámcové dohody**, které mají za povinnost realizovat členové organizací evropských sociálních partnerů.

Vznikla tak **Rámcová dohoda o práci na dálku** (2002), **Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací** (2004) a **Autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti** (2007).

Cílem dohod je zvýšit u zaměstnavatelů, pracovníků a jejich zástupců povědomí a porozumění stresu spojenému s prací a zaměřit jejich pozornost na příznaky, které by mohly naznačovat problémy stresu spojeného s prací. Dohody poskytují

zaměstnavatelům a pracovníkům rámec pro identifikaci, prevenci a případného zvládnutí problémů stresu spojeného s prací a s problematikou obtěžování a násilí na pracovišti.

7.5 Vybrané právní úpravy ve státech Evropské unie

Pro soudy a sociální partnery je určen k ustanovení dané Evropskou sociální chartou také **Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování** (1991) a **Doporučení podniknout opatření k zamezení sexuálního obtěžování**, které mají být důležitými interpretačními vodítky pro soudní rozhodování a kolektivní vyjednávání.

Země Evropské unie na základě řady doporučení zakomponovaly do svých zákonných opatření nejen problematiku šikany na pracovišti, ale i specificky sexuální obtěžování v práci. (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

Sexuální obtěžování bylo v legislativě EU upraveno v roce 2002. Jak u nás, tak v EU je považováno za diskriminaci na základě pohlaví. Taktéž byly stanoveny sankce pro organizace, kde se podobné jevy vyskytnou. (Wagnerová a kol., 2011, s. 130)

Článek 26 Evropské sociální charty se zabývá sexuálním obtěžováním na pracovišti a je zde požadováno dodržování ochrany důstojnosti u všech pracovníků v práci. (Hubinková a kol., 2008, s. 218)

Na rozdíl od ČR již některé země mají tzv. **antimobbingové zákony** – například Francie nebo Švédsko – nebo alespoň tzv. **antimobbingová ujednání** – například Německo. Rovněž je běžné, například ve Švýcarsku, že firmy mají ustanovenu konkrétní osobu, která vzniklé mobbingové situace pomáhá na pracovišti řešit. (Svobodová, 2008, s. 89)

Od 1. 8. 2002 smějí v Německu zaměstnanci žádat od zaměstnavatele **přiměřené bolestné**, pokud neučinil vše pro to, aby ve svém podniku zabránil **zdravotním poškozením způsobeným mobbingem**, nebo jim předešel. Zaměstnanec má navíc nárok na **náhradu vzniklé hmotné škody**. Jinými slovy, zaměstnavatel ručí také za nevhodné chování svých zaměstnanců. Toto ručení vzniká současně s uzavřením pracovní smlouvy, v níž se zaměstnavatel zavazuje chránit zaměstnance před újmami. Do 1. 8. 2002 odpovídali zaměstnavatelé pouze za vlastní chybné chování. (Kratz, 2005, s. 47)

Diskriminace dle pohlaví. V roce 1989 ve Velké Británii pracovalo 20 % žen v manažerských funkcích, ale ne ve vrcholových funkcích (tam pouze 4 %). V anglickém parlamentu ve funkci stálé tajemnice nebyla ani jedna žena. (Miluláščík, 2003, s. 206)

Je pravda, že ženy na vedoucích místech a zejména ve špičkovém managementu jsou dosud jen vzácným jevem. Ve Švýcarsku se ženy na ředitelských místech považují za jevy až exotické. V amerických organizacích se ženy vyskytují na vrcholových pozicích jen ve 3 % z celkového počtu zaměstnaných pracovníků. Podobně je tomu ve Švédsku, kde je vysoká zaměstnanost žen a je kladen velký důraz na jejich emancipaci, přesto jsou v řízení společnosti zastoupeny jen dvěma procenty. Ženy se většinou zemí uplatňují spíše na střední úrovni řízení, ve Švýcarsku je asi 10 % žen ve funkci manažerky na střední pozici, v Rakousku však jen 5 %. Jejich malý podíl na řízení ve vyšších pozicích nebo v politice je až překvapující. (Mayerová, 1997, s. 15)

Diskriminace na základě platu. Neplatí, že za stejnou práci dostávají ženy stejné peníze jako muži. Ve Francii dostávají ženy za stejnou práci 77 %, ve Velké Británii 70 % finančního ohodnocení mužů. V mnoha zemích EU tvoří ženy 40 % pracovní síly. Většina žen ve věku mezi 25 – 49 lety se stává pracovně aktivní i tehdy, když má malé děti. Ve Španělsku, v Belgii, v Dánsku a Francii pracuje na částečný úvazek 25 % žen. V Německu je to třetina žen a ve Velké Británii 42 % žen. (Mikuláščík, 2003, s. 206)

7.6 Sdružení na pomoc obětem mobbingu

Sdružení, která poskytují pomoc obětem mobbingu, je ve vyspělých zemích Evropy velké množství. Dále postiženým pomáhají **právníci, psychoterapeuti, církve** a samozřejmě **odbory**. Občanské iniciativy, ale také samy oběti mobbingu, které si to nenechávají líbit, zakládají vlastní webové stránky a při nich chat, kde se oběti mohou navzájem informovat a radit. Nejdále jsou s takzvaným antimobbingem zřejmě ve Švédsku. Mohlo by to být zčásti způsobeno také skutečností, že ve Švédsku a ještě ve Francii již existuje i takzvaný antimobbingový zákon. S mobbingem pracovníci bojují po svém i ve Spojených státech amerických, kde například existují horké linky pro zaměstnance, se kterými jejich šéfové špatně zacházejí.

Shrnutí

V této části je provedena **komparace právní úpravy** diskriminace v České republice a v Evropské unii a ve vybraných zemích Evropské unie. Seznamuje s právní úpravou diskriminace dle platného právního řádu České republiky, obsahuje uvedené ústavní předpisy, antidiskriminační zákon, zákon o veřejném ochránci práv a oblast pracovně právní zaměstnanosti.

Zároveň obsahuje přehled komunitární právní úpravy Evropské unie, vybrané směrnice Evropské unie a vybrané rámcové dohody evropských sociálních partnerů. Je podáno vysvětlení pojmů primárního a sekundárního práva a rolí Evropského soudního dvora a Evropského soudu pro lidská práva.

Uvedla jsem zde některé údaje ohledně sexuálního obtěžování, diskriminace na základě pohlaví a ohledně platové diskriminace, ve vybraných zemích Evropské unie, zdůraznila jsem význam přijatého antimobbingového zákona, antimobbingových ujednání a důležitou roli mnoha sdružení na pomoc obětem mobbingu v uvedených zemích Evropské unie.

Z pracovněprávního hlediska je obrana proti mobbingu dle českého práva značně obtížná a okamžitá a účinná řešení, které by takovému jednání zamezilo, zpravidla není k dispozici, neboť lze jen velmi těžko konstatovat porušení konkrétního ustanovení právního předpisu.

Zákeřnost mobbingu spočívá v tom, že osoba, která se tohoto jednání dopouští, formálně neporušuje žádný právní předpis a vlastní prokázání existence mobbingu je velmi složité z důvodu neexistence důkazů nebo složitého dokazování. Mobbing není řádně zakomponována do právní úpravy České republiky, proto nemůže být právně řádně řešen.

I v případě přijetí antidiskriminačního zákona je důležité pro budoucí novelizace přehodnotit a případně navýšit pravomoci a zdroje veřejného ochránce práv, posílení sankcí v tomto zákoně v oblasti nápravy a náhrady nemajetkové újmy a možnost bezplatného právního zastupování prostřednictvím nevládních neziskových organizací.

Údaje k této části jsem čerpala z dostupné uvedené literatury, dále ze Zákoníku práce 2010 v praxi od Jaroslava Jakubky a z publikace Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce.

8 Vymezení návrhů de lege ferenda

8.1 Práce kontrolních činností správních orgánů a soudů

Odborníci na diskriminaci považují **soudní řešení diskriminace** za krajní způsob – více než ¾ sporů se řeší mimosoudní cestou. Ani po přijetí antidiskriminačního zákona se neočekává zásadní navýšení soudních sporů (**hovoří se zhruba o 4 – 10 sporech ročně**). Odborníci zdůrazňují problematičnost zdlouhavých soudních řízení a z hlediska kvality také hovoří o velmi sporných judikaturách, které problematizují řešení soudních případů v České republice. Diskriminační spory jsou vedeny v řádu několika let, což snižuje účinnost ochrany oběti před diskriminací z hlediska nápravných opatření a také neúměrně zvyšuje vynaložené zdroje na vedení případů – nejde jen o přímé náklady na advokáty (které v mnoha případech zajišťují specializované nevládní organizace), ale jde i o hrozbu zaplacení soudních poplatků a nákladů protistraně v případě prohraného sporu. Náklady na soudní poplatky se mohou dostat až do statisíkových částek. České soudy navíc podle odborníků rozhodují velmi nepředvídatelně a mnohem častěji záleží na místní příslušnosti soudu než na okolnostech případů a vystavení argumentace. V neprospěch postavení oběti diskriminace v soudním řízení působí i silná důvěra české společnosti a potažmo i soudů v nadřazenost práv zaměstnavatele. Přednost a pochopení získává absolutní svoboda zaměstnavatele rozhodovat o zaměstnancích. Nedostatek důkazů působí opět v neprospěch oběti u soudního dokazování. Soudy často takové případy považují za smyšlené a staví se na stranu zaměstnavatelů a dalších žalovaných stran, aniž by daly šanci dalšímu dokazování. Neexistence písemných důkazů je často důvodem, který vede k rozhodnutí řešit případ jinou než soudní cestou. Na druhou stranu je však třeba poznamenat, že pro advokáty a soudy je tematika diskriminace nová a učí se s ní pracovat. Vzhledem k nedostatku času se soudci seznamují s obsahem antidiskriminačních norem až v momentě aktuálních soudních případů a současně se také poprvé seznamují s řadou evropských judikatur v této oblasti.

Mediace je dalším možným krokem, kterým se dají některé spory účinně řešit bez zásahu soudu. Mediací je možné řešit různé konflikty. Cílem mediace je za pomoci speciálně vyškoleného odborníka – mediátora – vyřešení sporu vzájemnou dohodou obou stran. Výstupem tohoto procesu je uzavření mediační dohody, která nově upraví vzájemné vztahy do budoucna. V porovnání se soudním sporem má mediace určitě výhodu v daleko rychlejším řešení, navíc uzavřená dohoda odpovídá dobrovolné vůli obou stran.

Podnět k veřejnému ochránci práv

Na veřejného ochránce práv (ombudsmana) se mohou obrátit osoby, které nejsou spokojeny s jednáním úřadů a dalších institucí. Pokud je toto jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné, provádí ochránce kontroly a doporučení k nápravě. V oblasti diskriminace je úkolem ochránce přispívat k prosazování práva na rovné zacházení. Za tím účelem poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace, provede právní vyhodnocení situace a nabídne nejvhodnější možnosti dalšího postupu, poradí nebo nabídne spolupráci při zajištění důkazů, provádí výzkum v oblasti diskriminace, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícími s diskriminací, zajišťuje výměnu informací s evropskými institucemi pro rovné zacházení, zjišťuje, zda úřady v souladu se zákonem samy odhalují a postihují diskriminační jednání. (Jakubka, 2009, Zunt, Lysoňková, Múka, 2008, Kubálková, Čáslavská, 2010)

8.2 Činnost orgánů inspekce práce

Důležitou kontrolní institucí v oblasti diskriminace na trhu práce jsou **inspektoráty práce**. Ti disponují sankčními i kontrolními pravomocemi v případech, kdy zjistí diskriminační jednání u zaměstnavatele. Pokuty se mohou pohybovat do částky 1 milionu Kč, v praxi však nejsou v této výši uplatňovány. Problematika diskriminace však stojí na samém okraji zájmů inspektorátů práce. Negativní zkušenosti s jejich kontrolní činností vyslovují jak odborníci z této oblasti, tak oběti diskriminace. Mezi důvody nízkého zájmu ze strany inspektorátů je podceňování dopadů diskriminace, ale také nedostatek lidských a finančních zdrojů těchto kontrolních institucí a nedostatečné metodické vedení ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí.

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, upravuje v § 11 skutkovou podstatu přestupku na úseku rovného zacházení a v § 24 skutkovou podstatu správního deliktu na úseku rovného zacházení. Zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.

Inspektoři oblastních inspektorátů práce se při provádění kontrol zaměřují na plnění povinností vyplývajících z ustanovení § 3 odst. 1 písm. a), b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnanec, který se domnívá, že zaměstnavatel nedodržuje pracovněprávní předpisy, může využít osobně poradenských dnů na oblastním inspektorátu práce, může zaslat dotaz prostřednictvím elektronické pošty nebo může podat **podnět k provedení kontroly**.

Vyhodnocení závažnosti podnětu a stanovení termínu případné kontroly je plně v kompetenci příslušného oblastního inspektorátu práce. Zákon orgánům inspekce práce neukládá provádět kontroly u všech zaměstnavatelů, na něž obdržely podnět ke kontrole, ani jim k případně prováděným kontrolám nestanovuje žádné lhůty. Snahou oblastních inspektorátů práce je prošetřit co možná největší počet podnětů, v co možná nejkratších lhůtách, s přihlédnutím k závažnosti obsahu podnětu a k jejich personální kapacitě. Kontrolní činnost prováděná oblastními inspektoráty práce nemusí donutit zaměstnavatele k plnění zákonem stanovených povinností. Kontrolní činností se zjišťuje, zda zaměstnavatel dodržuje pracovněprávní předpisy, při porušení zákona se ukládají nápravná opatření a za zjištěná porušení je možno zaměstnavateli ukládat pokuty. V praxi se často stává, že zaměstnavatel i přes vydané opatření k odstranění zjištěných nedostatků a uložení pokuty, neuvede zjištěné nedostatky do souladu se zákonem. V tomto případě se zaměstnanec může domáhat svých práv pouze prostřednictvím žaloby u soudu a pouze soud je kompetentní rozhodnout individuální spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Zaměstnanec v tomto případě může podat žalobu u soudu nebo může podat podnět u veřejného ochránce práv. (Zákon o inspekci práce, ze dne 1. 7. 2005)

8.3 Komparace přístupu Evropského soudního dvora a českých soudů

Pokud jde o **srovnání přístupu ESD a českých soudů** k problematice diskriminace v oblasti trhu práce, ale i diskriminace jako takové, převážně lze konstatovat spíše vzájemnou shodu v obecném přístupu k posuzování diskriminačních jednání. Stejně jako u rozhodnutí ESD i drtivá většina rozhodnutí českých soudů v dané oblasti končí verdiktem, kterým je **zamítnut návrh** dotčeného subjektu. Jestliže bychom měli hodnotit takovou míru převážně neúspěšných žalob podaných u českých soudů, důvody tohoto stavu spočívají nejčastěji jednak v relativně **nízkém právním vědomí** široké veřejnosti, kdy je určité jednání subjektivně vnímáno jako diskriminační, ačkoliv se o diskriminaci nejedná a nezanedbatelnou úlohu sehrává i skutečnost, že relativně velké množství diskriminačních kauz se do **stadia soudního projednávání ani nedostane** (ať už z důvodu mimosoudního vyrovnání, či, a to je častěji, z důvodu obtížnosti přístupu k soudu ze strany postižené osoby). Jak u ESD, tak u českých soudních instancí lze zaznamenat i určitá

sporná rozhodnutí, nicméně je nutno konstatovat, že samotné rozhodování diskriminačních sporů je velice obtížné. Zároveň se jedná o důkazně velice složité záležitosti, kdy i přes uváděný přesun důkazního břemene na žalovaného, žalobce není často schopen prokázat svá elementární tvrzení a ve sféře důkazních prostředků je často odkázán pouze na svědecké výpovědi. K samotné aplikaci norem evropského práva a promítnutí judikatury ESD do judikatury českých soudů pak prakticky bohužel nedochází. Lze konstatovat, že český soudce vychází **striktně z platných právních předpisů** a zákonů publikovaných ve sbírce zákonů, **aniž by výslovně (či vůbec) reflektoval i normy evropského práva**, které jsou rovněž součástí českého právního řádu, natož pak ustálenou judikaturu ESD. Právní předpisy komunitárního práva se tak v soudních rozhodnutích odráží pouze sekundárně, a to zpravidla až v případě, kdy je příslušná směrnice implementována do tuzemské právní normy, kterou následně tuzemský soud na daný případ aplikuje. (Pláničková, Deňová, Krutina, Múka, Špaček, 2008)

8.4 Faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání

V současnosti, po překonání poměrně krátkého období na počátku nového tisíciletí, kdy byly diskriminační spory pro soudce určitou novinkou, jsou již soudci s touto problematikou poměrně dobře seznámeni (s výhradou již uvedené neochoty reflektovat při svém rozhodování přímo i předpisy komunitárního práva a judikaturu ESD). **Přesto současný stav nelze ve vztahu k legislativním ani faktickým podmínkám považovat za zcela optimální.**

Určité problémy v praxi vytváří i nejasná příslušnost soudů právě ve sporech o diskriminaci ve věcech pracovních. Není neobvyklá taková praxe soudů, kdy jsou tyto spory, snad ze setrvačnosti dřívější soudní praxe, v prvním stupni rozhodovány ve smyslu § 9 odst. 2 občanského soudního řádu jako spory ve věcech **ochrany osobnosti podle občanského zákoníku**. Takový názor je dle našeho mínění **nesprávný**, když i v těchto diskriminačních kauzách se jedná o spor ve věcech pracovních, nikoli ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Prvním negativním faktorem soudního procesu je nepochybně již sama **finanční stránka**. Soudní řízení je zpoplatněno soudním poplatkem, jehož výše se, jestliže žalobce nepožaduje pouze omluvu jako přiměřenou satisfakci, kdy výše soudního poplatku činí 1.000,- Kč, přímo odvíjí od požadované částky peněžité satisfakce (4 % žalované částky). Zároveň, pro případ, že je protistrana zastoupena advokátem,

je žalobce pro případ prohry ve sporu zpravidla povinen k úhradě náhrad nákladů soudního řízení, což bývá obvykle částka čítající i několik desítek tisíc korun. Navíc, ačkoliv v těchto věcech není povinné advokátní zastoupení, je v praxi nemyslitelné, aby se postižená osoba pustila do sporu v této poměrně obtížné problematice sama, bez právního zastoupení advokáta, odborně vzdělaného ve věcech práva hmotného i procesního.

Nezanedbatelnou úlohu hraje i **časové hledisko**. Soudní řízení je zpravidla zdlouhavý proces, zejména ve sporech diskriminačních probíhá mnoho jednání s výpověďmi jednotlivých svědků. Úvahy o vydání předběžného opatření, které jsou i v diskriminačních kauzách velice často namístě, výrazně limituje povinnost složení jistiny v celkové výši 50.000,-Kč. Výše uvedené skutečnosti vytvářejí, samozřejmě i s případným **sociálním tlakem** okolí, výrazný stresový faktor. Diskriminovaný objekt je přitom často sociálně slabšího postavení a bez jakékoli pomoci není schopen soudním sporem ani adekvátním vyjednáváním s protistranou vůbec projít. Lze proto důvodně předpokládat, že existuje stále mnoho případů, které se k projednávání před soudem vůbec nedostanou.

Zaměstnanci, kteří se cítí poškozeni v důsledku diskriminace či neuplatnění zásady stejného zacházení, se mohou domáhat svých práv **soudní cestou**. Přejedání důkazního břemene podle § 133a občanského soudního řádu na žalovaného ulehčil obětem diskriminačního jednání důkazní situaci, neboť tvrdí-li fyzická osoba, že byla přímo či nepřímo diskriminována, má to soud ve stanovených případech za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Žalujícímu však nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání. Tato osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací. Tuto motivaci však již prokazovat nemusí. Žalovaná strana však nezůstává bez obrany. Může tvrzení o motivaci vyvrátit, prokáže-li se opak, tj. prokáže-li, že znevýhodňující jednání bylo motivováno jinou než diskriminační pohnutkou. Zaměstnanec, vůči němuž je porušeno rovné zacházení nebo který je diskriminován, se může domáhat postupně těchto opatření – upuštění od porušování, odstranění následků porušování, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, náhrady nemajetkové újmy v penězích, pokud byla ve značné míře snížena lidská důstojnost fyzické osoby, přičemž výši náhrady určí soud. (Jakubka, 2009, Zunt, Lysoňková, Múka, 2008, Pláničková, Deňová, Krutina, Múka, Špaček, 2008)

8.5 Závěry a doporučení

Zvyšování právního povědomí veřejnosti, které přispěje ke správnému chápání pojmu diskriminace a také znalosti možností právní obrany proti takovému protiprávnímu jednání, využívání informačních a osvětových kampaní zaměřených na různé cílové skupiny (oběti diskriminace, odborníky, soudy) a rovněž nadužívání tohoto pojmu.

Posilování spolupráce různých subjektů v oblasti odstraňování projevů diskriminace – nevládních neziskových organizací, státu, veřejné správy a samosprávy, sociálních partnerů, akademické obce a dalších.

Stát by měl převzít aktivizační roli v oblasti antidiskriminačních opatření a stanovit **jasný a transparentní systém financování nevládních neziskových organizací**, které jsou hlavními poskytovateli služeb pro diskriminované osoby.

Novelizace antidiskriminačního zákona (po vyhodnocení jeho ročního působení) za účelem posílení opatření proti diskriminaci a zlepšení podmínek obětí diskriminace při vymáhání zákona.

Zvyšování dostupnosti právní pomoci a kapacit právních poraden.

Důsledný mainstreaming antidiskriminace.

(Kubálková, Čáslavská, 2010, s. 92)

Shrnutí

V poslední části mé práce, která má za cíl vymezit návrhy de lege ferenda k posílení práv šikanovaných zaměstnanců, jsem naznačila možnosti řešení diskriminace mimosoudní cestou, jako je mediace a podání podnětu k veřejnému ochránci práv. Přiblížila jsem činnost inspektorátů práce, zákon o inspekci a kompetence orgánů inspekce práce s dalším možným řešením, a to podáním podnětu k provedení kontroly u zaměstnavatele.

Tuto část jsem doplnila **o údaje získané šetřením a dotazováním u Státního úřadu inspekce práce a Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu**. Údaje jsou uvedeny v praktické části mé práce.

Abych zjistila možnosti ochrany oběti před diskriminací při podání soudní žaloby, zařadila jsem na závěr této části formy aplikace evropského práva českými soudy a doplnila ji o faktické problémy soudní ochrany proti diskriminačnímu jednání, jako je finanční náročnost soudního procesu, časové hledisko a sociální tlak při vedení soudního procesu.

Současný stav ve vztahu k legislativním podmínkám není uspokojivý. Většina projednávaných sporů se řeší v řádu několika let, z důvodu neexistence písemných důkazů se většina případů nedostane ani do stadia soudního projednávání. Soudy v případech mobbingu a diskriminace návrhy zamítají nebo činí sporná rozhodnutí. Ve většině sporů prakticky nereflektují normy evropského práva, které mají být zakomponovány do právní úpravy států Evropské unie. Také časová náročnost, finanční stránka soudního procesu a sociální tlak znemožňují obětem právo na obranu.

Orgány inspekce práce mají problémy s prokazováním šikany a diskriminace převážně plynoucí z nedostatku finančních a lidských zdrojů, ale též z nedostatečného metodického vedení ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí. Podávají sice průběžně legislativní návrhy na změny zákonů, aby nebylo možné jejich znění obcházet, ale tyto nejsou legislativními orgány akceptovány.

Informace k této části jsem čerpala převážně z doporučené publikace Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce a z výsledků zjištěných šetřením a dotazováním na Státním úřadu inspekce práce v Praze a Oblastním inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

9 Údaje získané dotazováním

9.1 Státní úřad inspekce práce Praha

Mgr. Lucie Zálohová, inspektorka odboru pracovních vztahů a podmínek

Informace je souhrnem za celý systém inspekce práce v České republice.

Orgány inspekce práce (Státní úřad inspekce práce a 8 oblastních inspektorátů práce) ročně obdrží několik tisíc podnětů poukazujících na porušování pracovněprávních předpisů na pracovišti, z toho necelých **5 %** podnětů poukazuje na možné nerovné zacházení se zaměstnanci, diskriminaci, případně šikanu na pracovišti. Orgánům inspekce práce se podaří prokázat oprávněnost asi **40 %** takovýchto podnětů ke kontrole. Nejčastěji se zaměstnavatelé dopouštějí porušení na úseku rovného zacházení v oblasti odměňování, kdy za práci stejné hodnoty neposkytují zaměstnancům stejnou mzdu, plat či odměnu. Nerovné zacházení rovněž bylo prokázáno na úseku poskytování různých zaměstnaneckých benefitů (např. stravenky, příspěvek na penzijní pojištění apod.).

Orgány inspekce práce provádějí u zaměstnavatelů kontroly dodržování pracovněprávních předpisů dle zákona o inspekci práce, neprovádějí ale u zaměstnavatelů vyšetřování jednotlivých sporů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, k tomuto nemáme kompetence. Při zjištění nedodržování pracovněprávních předpisů v oblasti rovného zacházení (v zákoně o inspekci práce jsou přesně vymezeny 4 skutkové podstaty), můžeme zaměstnavateli uložit pokutu až do výše 400 000,- Kč. Důkazy, o které lze opřít zjištění z kontroly, musí být získány kontrolou našeho inspektora (případně jiného státního orgánu). **Z jiných důkazů vycházet nelze.**

Pokud vycházíme z toho, že mobbingem jsou nejrůznější formy znepríjemňování života na pracovišti, kterému je zaměstnanec vystaven alespoň 1x týdně po dobu 6 měsíců, kdy ve většině případů nejde o diskriminaci (tak jak ji popisuje antidiskriminační zákon a kdy neobsahuje jeden z diskriminačních důvodů), je **jedinou možností pro orgány inspekce práce prokázání nerovného zacházení**. Inspektoři se mohou dotazovat zaměstnanců na situaci na pracovišti (a zároveň mají povinnost mlčenlivosti o tom, kdo podal podnět ke kontrole) a snaží se získat listinné důkazy dokladující možné nerovné zacházení na pracovišti. Často se ale inspektoři dostávají do **důkazní nouze**, kdy prostě takového porušení zaměstnavateli nelze prokázat (navíc u šikany se tak nejčastěji děje

za zavřenými dveřmi, spoluzaměstnanci odpovídat na dotazy inspektorů nechtějí a donucovací prostředky inspektoři k tomuto nemají).

Možnosti obrany

Pokud by se jednalo o zaměstnance, který je diskriminován na pracovišti, lze podat **žalobu k soudu** podle tohoto zákona (dokazování je postaveno na principu sdíleného důkazního břemene). Metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace poskytuje **úřad ombudsmana**. Orgány inspekce práce mohou zaměstnavatelům, kteří diskriminují zaměstnance, rovněž udělovat **pokuty** (důkazní břemeno ale nese kontrolní orgán).

Pokud se jedná o zaměstnance, se kterým je na pracovišti **zacházeno nerovně** (v oblasti pracovních podmínek, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odborné přípravy a příležitostí dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání), má zaměstnanec možnost podat žalobu na **ochranu osobnosti dle občanského zákoníku** (důkazní břemeno nese žalobce). Orgány inspekce práce mohou i v těchto situacích udělovat pokuty zaměstnavatelům, kteří zacházejí se zaměstnanci nerovně (důkazní břemeno nese kontrolní orgán).

Zaměstnanci, kteří jsou na svém pracovišti **šikanováni** (a zaměstnavatel tak nečiní na základě diskriminačního důvodu, ani se nejedná o nerovné zacházení dle zákoníku práce), má zaměstnanec možnost podat žalobu na **ochranu osobnosti dle občanského zákoníku**. Orgány inspekce práce těmto zaměstnavatelům udělovat pokuty nemohou.

Podněty na bossing či mobbing na pracovišti dostáváme velice docela často ze školství, případně ze státní správy. Je to zvláštní, ale je to tak. Inspektor pak má velmi nepříjemnou úlohu, neboť prokázání něčeho takového je hodně složité, do procesu často vstupují stěžovatelé a jiní zaměstnanci s rozdílnými popisy situací. Speciálně ve školství má určitou kontrolní pravomoc i Česká školní inspekce. Inspektor musí vystupovat zcela nestranně, není možné, aby zaujímal jakýsi osobní postoj k věci a snažil se obhajovat jednu ze stran.

Na závěr lze uvést, že jsme si vědomi tohoto celospolečenského problému (statistiky uvádějí, že až 8% zaměstnanců je vystaveno na pracovišti nějakému druhu šikany), naše **kompetence dané zákonem jsou ale mnohdy limitující**. S tímto se setkávají i jiné orgány inspekce práce ve světě.

Nejúčinnějším právním prostředkem v boji proti šikaně na pracovišti se jeví podání žaloby k soudu, případně opuštění pracoviště.

9.2 Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu

Ing. Alena Švecová, vedoucí odboru pracovněprávních vztahů

Zákon o inspekci práce nám neumožňuje podávat informace takového druhu nezúčastněným osobám, ale obecně lze říci, že pokud se zaměstnanci s problematikou šikany na nás obrací, **není možné ve většině případů tuto věc prokázat**, protože neexistují písemné a průkazné doklady. Inspektorát není vyšetřovací orgán a **nemá možnost prokazovat ústní formu šikany**, o kterou se údajně většinou jedná, navíc podávajícího nelze jmenovat. Odkazujeme podávající na **soudy**, které mohou využít svědky, a existuje u nich opačná forma prokazování. Podání v této oblasti jsou však v minimálním počtu cca **0,01 z celkového množství podání**.

Potřebná by byla podstatná legislativní změna - zpřesnění znění zákonů, aby nebylo možné znění zákonů obcházet. Návrhy na změny jsou průběžně podávány, ale legislativními orgány nebyly dosud akceptovány.

9.3 Centrum sociálních služeb Český Krumlov **Bc. Tereza Lysoňková, sociální pracovníce**

9.3.1 Analýza diskriminačních jevů v českokrumlovském regionu

Projekt realizovalo v období od února 2007 do března 2008 občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s. a jeho projektová pracoviště Centrum sociálních služeb a Centrum ochrany lidských práv ve spolupráci s Českým helsinským výborem.

OBSAH:

9.3.1.1 Úvod a zdůvodnění, stanovení hypotézy

9.3.1.2 Nástroje mobbingu, cílová skupina, rozsah

9.3.1.3 Výstupy z dotazníků pro veřejnost

9.3.1.4 Výstupy od organizací

9.3.1.5 Výstupy z právní poradny

9.3.1.6 Výstupy ze soudu

9.3.1.7 Celkové vyhodnocení

9.3.1.8 Závěr

9.3.1.1 Úvod a zdůvodnění, stanovení hypotézy

Cílem monitoringu situace v regionu z pohledu diskriminace bylo prvotní soustavné a systematické sledování situace diskriminačních jevů u diskriminací ohrožených cílových skupin v regionu Českokrumlovsko za úzké spolupráce s místními organizacemi, které pracují s ohroženými cílovými skupinami. V regionu se jedná o **ojedinělý monitoring**. Získané informace budou dále použity pro interní potřeby organizace a její právní poradny.

Cílem tohoto monitoringu nebylo realizovat hloubkové výzkumné šetření, a to především z důvodu problematičnosti řešeného tématu. Předpokládali jsme, že téma diskriminace bude pro monitoring poměrně obtížné, a to především z toho důvodu, že se jedná o problematiku, která je velmi osobní a citlivá, legislativně není ve společnosti přesně a jasně definována a tudíž jsme předpokládali, že lidé nebudou příliš ochotni informace o tématu diskriminace sdělovat. Tuto skutečnost jsme se však snažili ošetřit vhodně zvoleným způsobem sběru dat.

Před vlastním monitoringem **byla stanovena tato hypotéza: více než 10 % respondentů, kteří se zapojili do monitoringu, se cítí být diskriminováno.**

9.3.1.2 Nástroje monitoringu, cílová skupina, rozsah

Pro zjišťování informací pro vlastní monitoring jsme využili nástroje výzkumného šetření – **dotazníku**:

- dotazník pro veřejnost
- dotazník pro organizace
- dále informací z vlastního poskytování právních služeb v oblasti diskriminace

Dotazník pro veřejnost – anonymní dotazník

Hlavní důvod pro zvolení tohoto nástroje je především téma. Volba techniky byla také ovlivněna otázkou finanční náročnosti a oslovení velkého počtu osob.

Konstrukce dotazníku byla přizpůsobena cílové skupině – většina otázek je konstruována jako polozavřené otázky s možností zaškrtování zvoleného pole – tato volba vychází z požadavku co největší jednoduchosti a přehlednosti dotazníku.

Dotazník se skládá ze 4 částí:

- zda se respondent cítí diskriminován, a pokud ano, v jaké oblasti
- důvod, o kterém se domnívají respondenti, že vedl k diskriminaci
- popis situace, při níž došlo k diskriminaci
- identifikační údaje respondenta – věk a pohlaví

Cílová skupinou, na kterou bylo výzkumné šetření zaměřeno, byla skupina lidí, kteří jsou či mohou být ohroženi diskriminací, např. lidé se zdravotním postižením, matky s dětmi, Romové a jiné etnické menšiny, senioři, atd.

Dotazník byl fyzicky distribuován v celkovém nákladu cca 3500 ks.

Místa, kde bylo možné dotazník vyplnit:

- Centrum sociálních služeb - projektové pracoviště o. s. ICOS
- Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje
- Centrum pro pomoc dětem a mládeži o. p. s. Český Krumlov
- Komunitní centrum Romů, o.p.s. Český Krumlov - KOCERO
- Sdružení pro rodinu a dítě Český Krumlov
- Městský úřad Český Krumlov - odbor sociálních věcí
- Úřad práce Český Krumlov, Kaplice
- Psychiatrická léčebna Červený dvůr
- Domy s pečovatelskou službou o. p. s. Český Krumlov

Další možnosti jak vyplnit dotazník byly tyto:

- prostřednictvím periodika Zpravodaj, kde vyšel dotazník v tiskové podobě
- prostřednictvím internetových stránek – www. diskriminace. krumlov. cz, kde respondenti mohli dotazník vyplnit – upozornění vyšlo v tištěném periodiku Zpravodaj, který je distribuován do 6 000 českokrumlovských domácností

V prvotní fázi monitoringu byly dotazníky distribuovány s tím, že ho respondenti, které dotazník sám zaujme, či ho na něj upozorní pracovníci dané organizace, vyplní a ponechají přímo v organizacích. Pravděpodobně v důsledku citlivosti tématu o vyplnění dotazníku, projevilo zájem jen velmi málo respondentů. Na základě tohoto zjištění bylo ve spolupráci s ostatními spolupracujícími organizacemi přijato opatření, kdy sami pracovníci organizace vybízeli své klienty k vyplnění anonymního dotazníku.

Dotazník pro organizace působící v sociálních a obdobných službách

Pro ucelenější představu o situaci z pohledu diskriminace v regionu jsme prostřednictvím tohoto nástroje chtěli získat adekvátní informace i od organizací, které pracují se skupinami obyvatel, které jsou či mohou být ohrožené diskriminací. Navíc je pravděpodobné, že respondenti ohrožení diskriminací budou tento problém řešit spíše tam, kde již kontakty mají a kde pracovníkům důvěřují.

Tyto dotazníky poskytly informace o tom, zda se obrazejí klienti na organizace v regionu a jakým způsobem organizací případy řeší.

Dotazník pro organizace se skládá z 12 částí, které se dají tematicky rozdělit do tří oblastí:

- identifikace organizace, rozsah a zaměření jejich služeb, cílová skupina
- diskriminační jevy, se kterými se na ně obrací jejich klienti, diskriminační důvody
- praktické zkušenosti v oblasti diskriminace – s čím se setkali, jak situaci řešili

Tento dotazník byl distribuován prostřednictvím emailové korespondence následujícím organizacím:

- Městský úřad Český Krumlov - odbor sociálních věcí
- Městský úřad Kaplice - odbor sociálních věcí
- Úřad práce Český Krumlov a Kaplice
- Okresní správa sociálního zabezpečení Český Krumlov
- Domy s pečovatelskou službou o. p. s.

- Domov důchodců Kaplice
- Domov důchodců Horní Planá
- Centrum pro zdravotně postižené Jihočeského kraje
- Centrum pro pomoc dětem a mládeži o. p. s.
- Informační centrum pro mládež
- K - Centrum
- Občanské sdružení Spirála
- Dům na půl cesty
- Městská charita Kaplice
- Psychiatrická léčebna Červený dvůr
- Probační a mediační služba Český Krumlov
- Komunitní centrum Romů - KOCERO
- Sdružení pro rodinu a dítě
- Obecní úřad Horní Planá
- Obecní úřad Vyšší Brod
- Obecní úřad Přídolí
- Obecní úřad Velečín

9.3.1.3 Výstupy z dotazníků pro veřejnost

Celkový počet oslovených respondentů z řad veřejnosti, kteří měli možnost dotazník dobrovolně anonymně vyplnit je cca 10 000, což je zároveň **základní soubor výzkumného šetření**.

- fyzicky bylo distribuováno cca 3500 ks dotazníků
- prostřednictvím periodika Zpravodaj bylo osloveno cca 6000 domácností
- prostřednictvím webových stránek cca 500 respondentů

Celkový počet navrácených dotazníků je celkem 262 - ačkoliv se jedná o nízký počet navrácených dotazníků, domníváme se, že pro účel (interní potřeba zpracovatel) tohoto výzkumného šetření, se jedná o dostatečný výběrový vzorek.

Zastoupení žen a mužů

Z celkového počtu 262 získaných dotazníků bylo:

- od žen 29
- od mužů 122
- neidentifikováno 111

Průměrný věk respondentů byl 34 let.

Z celkového počtu 262 vyplněných dotazníků se 73 respondentů domnívalo, že jsou diskriminováni.

K tomuto počtu dále připočítáváme dalších 6 respondentů, kteří ačkoliv na otázku, zda se cítí být diskriminováni, odpověděli, že ne, v dalších odstavcích vyplnili oblasti, v kterých se domnívají, že jsou diskriminováni. Celkově to tedy znamená, že **třetina respondentů se cítí být diskriminována.**

Z počtu 79 respondentů, kteří se domnívali, že jsou diskriminováni, se:

- 67 respondentů domnívá, že k diskriminaci dochází v pracovní oblasti
- 38 respondentů domnívá, že k diskriminaci dochází v oblasti obtěžování
- 6 respondentů domnívá, že k diskriminaci dochází v jiných oblastech života

Pozn.: respondenti mohli zvolit více variant

Pracovní oblast

Respondenti zaškrtovali konkrétní situace, v nichž se domnívají, že jsou diskriminováni.

Nejčastěji se respondenti s diskriminací setkali při získávání nového místa, případně v konkrétních nepřiměřených požadavcích na uchazeče o zaměstnání. Jako třetí nejčastěji označovaná oblast diskriminace v pracovní sféře je oblast odměňování.

Oblast obtěžování

Respondenti zaškrtovali konkrétní situace, v nichž se domnívají, že jsou diskriminováni.

Respondenti se cítí být nejvíce obtěžováni nemístnými poznámkami, vtipy apod. Dále se respondenti cítí být obtěžováni v situacích, ve kterých dochází k šikaně. Za další projevy obtěžování respondenti označili sexuální obtěžování a obtěžování při pohovoru.

Diskriminační důvody

Respondenti mohli v dotazníku zvolit více důvodů, pro které se domnívají, že jsou sami diskriminováni.

Za nejčastější diskriminační důvod označili respondenti zdravotní stav či zdravotní omezení. Druhým nejčastěji označovaným diskriminačním důvodem je věk. Následují diskriminační důvody sociální původ, rasa, etnický původ, národnost. Třemi nejméně častými diskriminačními důvody jsou náboženství, politické smýšlení a členství v politických stranách, sexuální orientace.

9.3.1.4 Výstupy od organizací

Celkem bylo osloveno **21 organizací** (v konkrétních případech mohla jedna organizace vyplnit více dotazníků v případě, že poskytuje více služeb či provozuje více pracovišť).

Vyplněných dotazníků se navrátilo celkem 12, tzn. 57 % návratnost.

Z navrácených dotazníků vyllynulo následující:

Na otázku odhadu, **kolik procent klientů je podle zkušeností pracovníků jednotlivých organizací diskriminováno či diskriminací ohroženo:**

- 5 organizací nedokázalo odhadnout
- ostatní organizace odhadovali od 1% až po 60% svých klientů, a to v závislosti na typu cílové skupiny

Největší podíl diskriminovaných či diskriminací ohrožených je odhadováno u cílových skupin:

- lidé se zdravotním postižením, nezaměstnaní, Romové

Procentuelní průměr odhadu organizací, které svůj odhad vyplnily - 26 % klientů je diskriminováno či diskriminací ohroženo, a to z cílové skupiny 4407 klientů.

Tematické oblasti, ve kterých k diskriminaci dochází podle odhadu organizací:

Odpovědělo 7 organizací, jejichž cílová skupina obsahuje 4407 klientů.

Organizace měly k dispozici 100 %, které rozdělovaly mezi oblasti, kde jsou podle jejich odhadu klienti nejvíce diskriminováni či diskriminací ohroženi.

Oblasti, ve kterých dochází k diskriminaci, jsou zastoupené následovně – nejvíce ohrožující oblastí je oblast pracovní, oblast společenského života, poté oblast obtěžování.

Odhad zástupců organizací

V jakých konkrétních situacích jsou jejich klienti v jednotlivých oblastech života diskriminováni. Jedná se o podrobnější analýzu jednotlivých oblastí, ve kterých k diskriminaci dochází či může nejčastěji docházet.

Pozn.: organizace mohly volit více variant.

V pracovní oblasti se jako nejčastější diskriminační situací jeví situace při získávání pracovního místa, jako další nejohroženější situace organizace označily situaci pohovoru a kladení nepřiměřených požadavků na uchazeče o zaměstnání.

V **oblasti obtěžování** organizace jednoznačně odhadovaly, že nejvíce diskriminujícím jevem jsou nemístné poznámky, vtipy.

Diskriminační důvody

Z uvedených možností v dotazníku mohly organizace volit podle svých zkušeností nejčastější diskriminační důvody. Organizace, i přesto, že škála důvodů byla širší, nejčastěji volily důvody rasa, etnický původ, národnost. Tento důvod převažoval.

Druhý nejčastější diskriminační důvod je podle organizací zdravotní stav či zdravotní omezení.

Hodnocení situace v oblasti diskriminační problematiky z pohledu organizací

Nejčastěji organizace hodnotí situaci jako spíše méně problematickou.

„Jen“ jedna organizace hodnotí situace v regionu jako nejhorší.

Faktory ovlivňující výskyt diskriminačního jednání

Od organizací jsme také chtěli zjistit, co by podle jejich zkušeností mohlo příznivě ovlivnit diskriminační jednání v regionu. Nejčastěji se organizace domnívají, že je potřeba více a cíleně informovat ohrožené cílové skupiny.

Konkrétní případy diskriminace, se kterými se organizace setkali

- na nerovné zacházení si často stěžují matky s dětmi
- šikana Romů ze strany majoritní společnosti
- při přijímání do zaměstnání z důvodu vyššího věku klienta či barvy pleti

Způsob pomoci klientům ohroženým diskriminací

V dotazníku jsme také sledovali, jakým způsobem organizace klientům, kteří se cítí být diskriminováni, pomáhají. Organizace mohly zaškrtnout více variant.

Ze získaných dat vyplynulo, že nejčastěji organizace doporučují těmto klientům službu bezplatného právního poradenství, které zajišťuje Centrum sociálních služeb – projektové pracoviště ICOS Český Krumlov, o. s. Nejčastěji je toto doporučení kombinováno s vlastním poradenstvím v příslušné organizaci.

9.3.1.5 Výstupy z právní poradny

Na centrum se během konání a poskytování právních služeb v rámci projektu (duben 2007 - březen 2008) obrátilo s diskriminačním problémem celkem 64 klientů. Mnozí již při prvním kontaktu tvrdili, že jsou nějakým způsobem diskriminováni. Někteří z nich byli informováni o tom, že jejich problém nemá diskriminační tendence a bylo jim sděleno, jakým způsobem mají postupovat.

Nejvíce klientů přišlo s problémy v pracovně právních vztazích, celkem v 45%.

Ve výčtu diskriminačních důvodů se podobně objevovaly problémy v mezích sociálního původu a zdravotního stavu.

Z celkového počtu 64 klientů, kteří byli zařazeni do diskriminační tematiky, bylo 21 řešeno mimosoudně. Jejich případy byly řešeny prostřednictvím advokáta nebo sociálního pracovníka prostřednictvím korespondenční cesty, 42 klientských případů bylo řešeno konzultací se sociálním pracovníkem a 2 případy jsou řešené soudní cestou. Oba dva případy se týkají pracovněprávních vztahů. Konkrétnější témata diskriminačních oblastí, se kterými se na nás klienti obrátili: nedodržování zákoníku práce ze strany malých firem, nerovnost při získávání zaměstnání u lidí, kterým je více než 50 let nebo mají změněnou pracovní schopnost, problémy s úřady práce, kdy si dotazovaní myslí, že jsou diskriminováni jednáním s úřady (nabízení nevhodného zaměstnání hlavně ze zdravotních důvodů).

9.3.1.6 Výstupy ze soudních sporů

Případ č. 1.:

Popis diskriminačního jednání zaměstnavatele, a to z důvodu uplatňování práv zaměstnancem

Klientka byla zaměstnána u společnosti zabývající se poskytováním služeb v oblasti pohostinství a hoteliérství. V roce 2007 s ní byl okamžitě zrušen pracovní poměr, a to z důvodu, že zvlášť hrubým způsobem porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů, vztahující se k ní vykonávané práci.

Ze strany zaměstnavatele mělo docházet k vydírání zaměstnanců za účelem odrazení uplatnit svá práva vyplývající z pracovního poměru. Klientce byla poskytnuta součinnost se sepsáním trestního oznámení. **Prošetřování tohoto oznámení stále probíhá, policejní orgán doposud nepřijal ve věci rozhodnutí** (počátek ledna 2008).

Klientka dále popsala atmosféru na pracovišti, kterou charakterizovala jako velice nepříznivou s prvky obtěžování zaměstnanců (bossing) a ponižování lidské důstojnosti zaměstnanců. Rovněž mělo docházet k prodlení s plněním povinností vůči zaměstnancům (v případě klientky nebyla vyplacena mzda po dobu 2 měsíců). Advokát popsané jednání zaměstnavatele vůči klientce klasifikoval jako podezření z diskriminačního jednání zaměstnavatele, a to z důvodu uplatňování práv zaměstnancem.

Z těchto důvodů (zejména z okolností, z nichž lze dovozovat neplatnost rozvázání pracovního poměru) advokát v zastoupení klientky podal žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a určení trvání pracovního poměru.

V předmětném sporu nebylo doposud nařízeno jednání.

Klientka se dožaduje uznání neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu nesplnění zákonných podmínek pro takový postup. Z důvodu finanční tísně podala klientka v říjnu 2007 výpověď zaměstnavateli, aby si jako samozivitelka zajistila přístup k podpoře v nezaměstnanosti. V této souvislosti bude nutné pozměnit petit žaloby, protože klientka s ohledem na učiněný krok nebude požadovat, že pracovní poměr trvá. Na podané žalobě ovšem z důvodu vyhlídek uplatnění na trhu práce trvá (očistění jména, specifika regionálních pracovních příležitostí).

Případ č. 2

Popis diskriminačního jednání zaměstnavatele proti zaměstnanci – ochrana osobnosti

Klientka byla zaměstnána u společnosti zabývající se poskytováním služeb v oblasti pohostinství a hoteliérství na pozici hlavní kuchařky. V pracovní smlouvě měla však napsánu pozici jako pomocná síla do kuchyně. V roce 2007 nastoupila pracovní neschopnost, jelikož už nemohla fyzicky pracovat. Klientka chodila do práce každý den po dobu 8 měsíců. Během pracovní neschopnosti se klientka rozhodla, že u zaměstnavatele již pracovat nechce a chtěla podat výpověď. Tuto výpověď zaměstnavatel uznal jen z části a nevyplatil klientce mzdu a zakázal klientce výběr dovolené.

Klientka se na naši organizaci obrátila s tím, že chce svou situaci řešit a chtěla se se zaměstnavatelem domluvit. Ten však nereagoval, pouze klientce oznámil, že jí zaplatí část vyplacené mzdy, s čímž klientka nesouhlasila.

Proto klientka prostřednictvím naší organizace podala žalobu na zaplacení dlužné částky a na ochranu osobnosti. Klientka požaduje také písemnou omluvu.

Prozatím je vše v soudním řízení.

9.3.1.7 Celkové vyhodnocení

Ačkoliv realizátor předpokládal, že v případě dotazníkového šetření mezi veřejností bude získání dat problematické, **neočekával tak nízký zájem, respektive tak nízkou ochotu se k tématu diskriminace vyjádřit.**

Realizátor tuto skutečnost předpokládal do určité míry, a to především z důvodu problematičnosti tématu diskriminace – jedná se o téma velmi citlivé, osobní až intimní. A na základě toho zvolil odpovídající metody výzkumu – anonymní dotazník volně přístupný v různých místech.

I přes dobře zvolenou metodu výzkumného šetření, na distribuovaný dotazník odpovědělo méně respondentů, než realizátor očekával. Tato skutečnost je ovlivněna několika faktory:

- jedná se o téma citlivé, osobní
- jedná se o téma, o kterém existuje obecně málo informací
- jedná se o téma, které je mnohdy bagatelizováno
- jedná se o téma velmi choulostivé v menším regionu
- lidé se často bojí či stydí za svůj problém, a tudíž ho nechtějí řešit

I přesto, že sebraných vyplněných dotazníků bylo méně, než realizátor očekával, zpracování těchto informací k účelu potřeb realizátora je **dostatečné.**

K informacím získaných od veřejnosti i od organizací

Z dotazníkového šetření pro veřejnost vyplynulo, že **30 % respondentů se cítí být diskriminováno.** Toto číslo samo o sobě je dosti vysoké a znamená, že diskriminační jevy se ve společnosti skutečně objevují ve vysoké míře.

Tento stav potvrzuje i vyhodnocení dotazníků od organizací. Jednotlivé organizace se ve svých odhadech na otázku, kolik klientů jejich organizace je diskriminováno či diskriminací ohroženo, značně lišily.

Odhady byly od 1% až po 60 %. Procentuelní průměr činil 26 % klientů ze 4407 klientů. Což potvrzuje údaje zjištěné z řad veřejnosti.

Tato skutečnost je spíše negativně překvapující - **realizátor očekával, že procento diskriminovaných či diskriminací ohrožených bude mezi 10 – 15 %.** Zjištěnou skutečnost je nutno chápat jako alarmující a dále v regionu pokračovat s aktivitami na podporu antidiskriminačních opatření.

Zastoupení jednotlivých oblastí, kde k diskriminaci dochází, promítá skutečné problémy, se kterými se lidé v životě setkávají.

Z dotazníkového šetření pro veřejnost vyplynulo, že nejčastěji se cítí respondenti diskriminovaní v oblasti pracovní. Tato skutečnost je potvrzována zkušenostmi realizátora – nejvíce případů v rámci služby bezplatného právního poradenství v oblasti diskriminace bylo poskytnuto právě v pracovní oblasti.

Odhad organizací na oblasti, kde nejvíce dochází k diskriminaci, opět částečně koresponduje s názory samotných respondentů - i organizace odhadly, že **k diskriminaci dochází nejčastěji v oblasti pracovních vztahů.**

V konkrétních možnostech, kde k diskriminaci dochází v oblasti pracovního práva nejčastěji, respondenti označovali situace při získávání nového pracovního místa, nepřiměřených požadavků na uchazeče o práci a nerovnost při odměňování. Toto naprosto koresponduje s odhadem organizací.

Tyto skutečnosti odráží celospolečenský přístup k pracovním vztahům – **ačkoliv legislativa ošetřuje pracovníprávní vztahy, neexistují jasná a v praxi zavedená pravidla nediskriminace. Zároveň je v současnosti málo známých případů obrany, kdy se diskriminovaný brání a zaměstnavatelé se tedy dále drží starých nerovných stereotypů.**

Jak respondenti z řad veřejnosti, tak organizací upozornili na **oblast obtěžování**, která se nejčastěji projevuje nemístnými poznámkami a vtipy. **Větší informovanost** je zároveň nejsilnější nástroj snižování diskriminačních projevů podle názoru organizací. Mezi další nástroje, které pomohou snížit výskyt těchto jevů, podle organizací patří **odbourávání předsudků, větší zájem o řešení této problematiky, větší důraz na rovné zacházení.**

Mezi nejčastější diskriminační důvody, podle názorů respondentů, jsou zdravotní stav, věk, sociální původ, rasa, etnický původ a národnost.

Ačkoliv v jiném procentuelním zastoupení, odhad organizací na nejvýznamnější diskriminační důvody odpovídá názorům respondentů, avšak organizace ještě zahrnuly důvod pohlaví. Tyto důvody nejsou překvapující - jedná se o ohrožené cílové skupiny, které je potřeba dále podporovat, a to jak na úrovni individuální, tak na úrovni komunitní a legislativní.

9.3.1.8 Závěr

Cíle monitoringu situace v regionu z pohledu diskriminace bylo dosaženo, to znamená, že byly získány informace jak od zástupců veřejnosti prostřednictvím anonymního dotazníkového šetření, tak od organizací, které pracují s ohroženými cílovými skupinami.

Největším překvapením v negativním smyslu je, že **30 % respondentů se cítí být diskriminováno.**

Z toho a z následujících výše uvedených zjištění dovozujeme, že je potřeba dále pokračovat v soustavné a systematické nabídce jednotlivých aktivit zaměřených na snižování diskriminačního jednání, a to jak **aktivit informačních** (veřejné diskuze, semináře, přednášky), tak **poradenských**, včetně **poskytnutí advokátního zastupování**, tak zpracování podkladů pro **kvalitnější legislativní zázemí.**

ZÁVĚR

Na základě uvedené prostudované literatury, doporučených publikací a na základě výsledků šetření a dotazování u příslušných organizací jsem došla k těmto závěrům.

Šikana a jiné druhy diskriminace na pracovišti nejsou v České republice rozhodně novodobou záležitostí, nicméně ochrana obětí a řešení této problematiky zůstává stále v počátcích. Došlo sice, a to díky snahám Evropské unie, k určitým změnám – přijetí antidiskriminačního zákona, naplňování a uskutečňování rámcových dohod a směrnic Evropské unie, ale ochrana oběti dle právního řádu České republiky je stále velmi nedostačující a v zásadě neřeší tento pronikavý problém.

Některých úspěchů bylo dosaženo u forem diskriminace klasifikovaných Evropskou unií, a to diskriminace na základě pohlaví, rasy a etnického původu, národnosti, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace, náboženství a víry, ale co se týče forem klasického mobbingu a šikany na pracovišti, jako je mobbing mezi zaměstnanci, který je uváděn dle uvedených statistických výzkumů na prvním místě, a mobbing provozovaný nadřízeným jako druhý v pořadí, není tento v podstatě řádně zakomponován do právní úpravy České republiky, čili nemůže být právně řádně řešen.

Velice často dochází k tomu, že zaměstnanec je znevýhodněn proto, že se domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Řada zaměstnanců je diskriminována nikoliv pro věk, etnický původ, náboženské vyznání, ale z prozaičtějších důvodů – například pro nedostatek sympatie mezi vedoucím zaměstnancem a jeho podřízeným, pro schopnost mít svůj vlastní názor nebo proto, že se domáhá svého správného mzdového zařazení. Tato běžná diskriminační jednání jsou zatím „pod rozlišovací schopností“ inspektorátů práce i soudů.

Dle různých statistických šetření a výzkumů se mobbing v České republice vyskytuje od 12 % do 23 %, dle dalších regionálních šetření a pracovních serverů je udáváno i procento vyšší – 30 % až 80 %, což potvrdil i výzkum Centra sociálních služeb v Českém Krumlově.

Projekt realizovalo v období od února 2007 do března 2008 občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s. a jeho projektová pracoviště Centrum sociálních služeb a Centrum ochrany lidských práv ve spolupráci s Českým helsinským výborem.

Dle výsledků provedeného výzkumu se prokázalo, že počet lidí, kteří se cítí být nějakým způsobem diskriminováni, se neustále zvyšuje a je vyšší, než udávají dostupná šetření. Na základě tohoto výzkumu byl počet lidí ohrožených diskriminací 30%, dle odhadu organizací až 60 %, což předčilo i očekávání realizátorů, kteří stanovili hypotézu v rozmezí 10 % až 15 %. Výsledky jsou alarmující, a to i přesto, že mnoho lidí mělo obavy se tohoto průzkumu zúčastnit.

Dle těchto šetření je též prokázáno, že mobbing již dávno nepatří do kategorie dělnických povolání a do kategorie lidí s nižším vzděláním, ale naopak se přesouvá do kategorie vyšší, mobbingem jsou pronásledováni středoškolsky a vysokoškolsky vzdělaní lidé.

Na základě šetření a dotazování v orgánech, které se zabývají právním řešením šikany a diskriminace (orgány inspekce práce a soudy), jsem taktéž zjistila, že řešení tohoto problému je velmi nedostačující a problematické.

Co se týče šetření na inspektorátech práce, konkrétně Státního úřadu inspekce práce v Praze a Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu, kde mi byly poskytnuty souhrnné informace za celý systém inspekce práce v České republice, podaří se prokázat oprávněnost asi u 40 % podaných podnětů ke kontrole, a to na úseku porušení rovného zacházení, nejčastěji v oblasti odměňování. Ale pokud se jedná o prokázání klasické formy mobbingu, kterému je zaměstnanec vystaven alespoň 1 x týdně po dobu 6 měsíců, a kdy ve většině případů nejde o diskriminaci dle antidiskriminačního zákona, je jedinou možností pro orgány inspekce práce prokázání nerovného zacházení. Inspektoři se na tomto úseku však dostávají do důkazní nouze, kdy takovéto porušení nelze dokázat, protože neexistují písemné a průkazné důkazy. Inspektorát není vyšetřovací orgán a nemá možnost prokazovat ústní formu šikany, o kterou se údajně většinou jedná, a zaměstnanci odmítají odpovídat na dotazy inspektorů, protože se bojí ztráty zaměstnání.

Dalším podstatným problémem v dokazování na úseku rovného zacházení se zaměstnanci a v dokazování šikany na pracovišti se jeví i forma podání žaloby na ochrany osobnosti dle občanského zákoníku, neboť se jedná o spor ve věcech pracovních, čili takového řešení není správné.

Orgány inspekce práce dále odkazují podávající na soudy, které mohou využít svědky, a existuje u nich opačná forma prokazování. Podání v této oblasti jsou však v minimálním počtu, přibližně 0,01 z celkového množství podání.

Orgány inspekce práce udávají, že jejich kompetence jsou velmi limitující, a s tímto problémem se setkávají i orgány inspekce práce ve světě. Dále uvádějí, že k jejich úspěšné práci by byla potřebná podstatná legislativní změna a zpřesnění zákonů, které by nebylo možné obcházet. Návrhy na tyto změny jsou orgány inspekce práce průběžně podávány, nicméně legislativními orgány nebyly dosud akceptovány. Nejúčinnějším právním prostředkem dle orgánů inspekce práce se přesto jeví podání žaloby u soudu, případně opuštění pracoviště.

Také na základě výsledků šetření ohledně práce soudů není situace optimální. Velká většina rozhodnutí českých soudů končí zamítnutím návrhů, značnou úlohu sehrává i skutečnost, že se relativně velké množství kauz do stadia soudního projednávání vůbec nedostane. U českých soudních instancí lze zaznamenat i některá sporná rozhodnutí.

České soudy vychází striktně z platných právních předpisů a v podstatě vůbec nereflktují normy evropského práva.

Nesprávná je i výše zmíněná praxe ve sporech ve věci ochrany osobnosti dle občanského zákoníku, poněvadž se jedná o spor ve věcech pracovních.

Dalšími negativními významnými faktory soudního řízení jsou finanční stránka soudního procesu, zdlouhavost, čili časová stránka soudního procesu, a nezanedbatelný sociální tlak na oběť soudního procesu. Případy ze soudní praxe, které uvádím v praktické části mé práce, a které vycházejí z výzkumu Centra sociálních služeb v Českém Krumlově, jsou stále ve stadiu soudního řízení nebo v předmětném sporu nebylo dosud nařízené jednání.

V současné době patří mezi nejdůležitější a největší poskytovatele právní pomoci a právního poradenství specializované nevládní organizace. Zdroje k činnosti těchto organizací jsou projektového typu, jsou velmi nestabilní a nejisté, proto hrozí, že kvalitní pomoc obětem diskriminace bude v budoucnu ohrožena. Mezi tyto organizace patří i občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s., jeho projektová pracoviště Centrum sociálních služeb a Centrum ochrany lidských práv, a Český helsinský výbor, jejichž analýzu diskriminačních jevů v českokrumlovském regionu jsem použila ke zmapování situace v oblasti diskriminace.

Na základě všech zjištěných skutečností, které jsou obsaženy v mé práci, doporučuji tyto návrhy k posílení práv šikanovaných zaměstnanců:

Zvyšování právního povědomí veřejnosti, znalost možností právní ochrany, využívání informačních a osvětových kampaní zaměřených na různé cílové skupiny – oběti diskriminace, odborníky, soudy.

Posilování spolupráce různých subjektů v oblasti diskriminace – nevládních neziskových organizací, státu, veřejné správy a samosprávy, sociálních partnerů, akademické obce a dalších.

Aktivizační role státu v oblasti antidiskriminačních opatření, stanovení jasného a transparentního systému financování nevládních neziskových organizací.

Novelizace antidiskriminačního zákona po vyhodnocení jeho ročního působení za účelem posílení opatření proti diskriminaci, zlepšení podmínek obětí diskriminace při vymáhání zákona.

Důležité pro budoucí novelizace patří přehodnocení a případné **navýšení pravomoci a zdrojů veřejného ochránce práv, posílení role sankcí v antidiskriminačním zákoně, též v oblasti nápravy a náhrady nemajetkové újmy.**

Zvyšování dostupnosti právní pomoci a kapacit právních poraden, zvyšování možnosti bezplatného právního zastupování obětí diskriminace, umožnění podání hromadných žalob.

Důsledný mainstreaming antidiskriminace, provádění a zveřejňování výzkumů ohledně šikany a diskriminace na pracovišti, zveřejňování soudních procesů a dalších výsledků ohledně výstupů tohoto problému – pozitivních i negativních.

Přijetí antimobbingových zákonů, antimobbingových ujednání, ustanovení konkrétní nezávislé osoby, která vzniklé mobbingové situace pomáhá na pracovišti řešit, snaha o odstranění autoritativního a direktivního řízení v organizacích.

Aplikace norem evropského práva a promítnutí judikatury Evropského soudního dvora do judikatury českých soudů.

Zavádění autonomních rámcových dohod evropských sociálních partnerů na konkrétní pracoviště, řešení stížností, přijetí opatření od disciplinárního řízení až po propuštění iniciátorů šikany na pracovišti.

Provádění podstatných legislativních změn, zpřesnění znění zákonů, zajistit nemožnost jejich obcházení.

Akceptace legislativních orgánů na provádění legislativních změn.

Zvyšování kompetencí orgánů inspekce práce.

Zavedení většiny těchto opatření do praxe je podmíněno změnou náhledu současné české politické scény na tuto problematiku, která jako poslední v Evropské unii přijala antidiskriminační normu, jejíž komplexnost usnadňuje postavení obětí diskriminace, a kterou jsou antidiskriminační opatření na legislativní úrovni odmítána.

Současná ekonomická situace v České republice i ve světě zhoršuje situaci v oblasti lidských práv. Lidská práva nejsou plně respektována v oblasti sociálního zabezpečení ani v podmínkách důstojného života. Je proto velmi důležité svá práva prosazovat a uplatňovat. Česká republika se zavázala k uplatňování těchto práv, takže pomoc v jejich dodržování by měla být vládní prioritou a měla by vést k viditelným výsledkům.

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

LITERATURA

- ČERMÁK, I.: *Lidská agrese a její souvislosti*. Praha: nakladatelství Fakta, 1998, ISBN 80-902614-1-8.
- De VITO, J. A.: *Základy mezilidské komunikace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-2018-0.
- FALTOVÁ, M., ZUNT, T.: *Malý průvodce diskriminační problematikou*. Občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s., 2008.
- FREDMAN, S.: *Antidiskriminační právo*. Praha: multikulturní centrum ve spolupráci s Poradnou pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, ISBN 978-80-254-1054-7.
- FRENZEL, R.: *Poprvé šéfm*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, ISBN 978-80-247-2841-4.
- GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ, M. a kol.: *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, ISBN 978-80-247-2798-1.
- HAŠKOVCOVÁ, H.: *Manuálek o násilí*. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotních oborů, 2004, ISBN 80-7013-397-X.
- HUBEROVÁ, B.: *Psychický teror na pracovišti*. Praha: Neografia, a.s., 1995, ISBN 80-85186-62-4.
- HUBINKOVÁ, Z. A kol.: *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-1593-3.
- IVANOVÁ, K.: *Multikulturní ošetrovatelství*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005, ISBN 80-247-1212-1.
- JAKUBKA, J.: *Zákoník práce 2010 v praxi. Komplexní průvodce s řešením problémů. Právní stav k 1. 1. 2010*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, ISBN 978-80-247-2113-2.
- KALLWASS, A.: *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*. Praha: Portál, s.r.o., 2007, ISBN 978-80-7367-299-7.
- KELNAROVÁ, J., MATĚJKOVÁ, E.: *Psychologie a komunikace pro zdravotnické asistenty: 4 ročník*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, ISBN 978-80-247-2831-5.
- KOLÁŘ, M.: *Skrytý svět šikanování ve školách*. Praha: Portál, 1997, ISBN 80-7178-123-1.
- KRATZ, H-J.: *Mobbing. Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, ISBN 80-7261-127-5.

- KUBÁLKOVÁ, P., ČÁSLAVSKÁ, T.: *Ženy a česká společnost*. Otevřená společnost o.p.s., 2010, ISBN 978-80-87110-19-5.
- MAYEROVÁ, M.: *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada Publishing, 1997, ISBN 80-7169-425-8.
- MIKULÁŠTÍK, M.: *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2003, ISBN 978-80-247-2339-6.
- NĚMEC, J.: *Psychopatie a kriminalita*. Praha: vydavatelství a nakladatelství MV ČR Centurion, 1993, ISBN 80-901121-7-X.
- NOVÁK, T., CAPPONI, V.: *Sám proti agresi*. Praha: Grada Publishing, 1996, ISBN 80-7169-253-0.
- PAVLOVSKÝ, P. a kol.: *Soudní psychiatrie a psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009, ISBN 978-80-247-2618-2.
- PLÁNIČKOVÁ, Z., DEŇOVÁ, R., KRUTINA, M., MÚKA, O., ŠPAČEK, J.: *Soudní praxe v oblasti diskriminace na trhu práce*. Občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s., 2008.
- POSSEHL, G., KITTEL, F.: *Jak se prosadit a přesvědčit ostatní*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-2677-9.
- ŘÍČAN, P.: *Agresivita a šikana mezi dětmi. Jak dát dětem ve škole pocit bezpečí*. Praha: Portál, 1995, ISBN 80-7178-049-9.
- ŘÍČAN, P., JANOŠOVÁ, P.: *Jak na šikanu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, ISBN 978-80-247-2991-6.
- SVOBODOVÁ, L.: *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada Publishing, 2008, ISBN 978-80-247-2474-4.
- VÝROST, J., SLAMĚNÍK, I.: *Sociální psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, ISBN 978-80-247-1428-8.
- WAGNEROVÁ, I. a kol.: *Psychologie práce a organizace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011, ISBN 978-80-247-3701-0.
- ZUNT, T., LYSONKOVÁ, T., MÚKA, O.: *Ochrana práv občanů a diskriminační problematika*. Občanské sdružení ICOS Český Krumlov, o. s., 2008.

Zákony

Česko. Zákon ze dne 1. 7. 2005 zákon o inspekci práce. In *Sbírka zákonů Česká republika*. 2005.

Česko: Zákon ze dne 1. 9. 2009 zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In *Sbírka zákonů Česká republika*. 2009. Dostupný také z www: http://lidskaprava.poradna-prava.cz/folder05/zakon_do_psp.pdf

Internetové zdroje

DRBALOVÁ, V., MÁLKOVÁ, H. *Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů* [online]. Srpen 2007. Praha: Sondy, srpen 2007 [cit. 2011-11-08] dostupné z www:

<http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskyeh_SP.pdf>