

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, O. P. S., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**MOBBING A BOSSING JAKO JEDNA Z FOREM
ŠIKANY**

Autor práce: Luboš Stáňa, DiS.

Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. Bc. Milan Veselý

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2016

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Bc. Milanovi Veselému, za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

STÁŇA, L. *Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2016. 72 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Bc. Milan Veselý.

Klíčová slova: mobbing, bossing, šikana, konflikty na pracovišti, agresivita, násilí

Bakalářská práce pojednává o problematice mobbingu a bossingu, čili šikaně na pracovišti, vysvětluje význam daných pojmů, uvádí jejich formy a typy, možnosti prevence a zkoumá úroveň právní pomoci pro oběti šikany v zaměstnání, což je obsahem vedlejšího cíle práce. Hlavní cíl je zjistit četnost výskytu mobbingu a bossingu v Jihomoravském kraji pomocí dotazníkového šetření. Jako vedlejší výzkumná metoda byla použita kazuistika oběti bossingu pro příklad, co taková osoba prožívá.

ABSTRACT

STÁŇA, L. *Mobbing and Bossing as a Form of Bullying: Bachelor thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2016. 72 p. Supervisor: Mgr. Bc. Milan Veselý.

Key words: mobbing, bossing, bullying, conflicts at work, aggression, violence

Bachelor thesis deals with the issue of mobbing and bossing, or workplace bullying, explains the importance of these concepts and discusses their forms and types, prevention and explores the level of legal aid for victims of bullying in the workplace, which is the content of the secondary objectives of the work. The main objective is to determine the incidence of mobbing and bossing in South Moravia using questionnaires. As a secondary research method was used casuistry victims bossing for example, what that person is experiencing.

Obsah

Úvod.....	8
1 Cíl a metodika bakalářské práce	9
2 Konflikty na pracovišti.....	10
2.1 Typy pracovních konfliktů.....	11
2.2 Řešení mezilidských konfliktů	13
3 Agresivita a násilí na pracovišti.....	14
3.1 Definice, formy a fáze agresivity	14
3.2 Definice násilí obecně a násilí na pracovišti, druhy.....	16
4 Šikana	18
4.1 Fáze šikany	18
5 Mobbing	20
5.1 Příčiny vzniku mobbingu.....	21
5.2 Průběh mobbingu	22
5.3 Možnosti prevence mobbingu.....	24
5.4 Formy mobbingu	25
6 Bossing	28
6.1 Příčiny bossingu.....	29
7 Právní úprava mobbingu a bossingu	32
7.1 Vymezení pojmu diskriminace	33
7.2 Pracovněprávní rovina (Zákoník práce).....	34
7.3 Občanskoprávní rovina (Občanský zákoník, Listina základních práv a svobod) .	36
7.4 Trestněprávní rovina (Trestní zákoník)	39
8 Výzkumná část – metodika práce	44
8.1 Cíl a hypotézy dotazníkového průzkumu	45
8.2 Charakteristika výzkumného souboru	46
9 Presentace výzkumného šetření.....	48

9. 1 Hlavní hypotéza (H): Nejméně 20 % respondentů z Jihomoravského kraje se stalo obětí mobbingu či bossingu.....	49
9. 2 H1: Obětmi šikany se častěji stávají lidé s nižším dosaženým vzděláním.	50
9. 3 H2: Ve způsobu šikanování na pracovišti převažuje psychické napadání oběti. .	51
9. 4 H3: Více se šikana vyskytuje na pracovištích s větším poměrem žen.	52
9. 5 H4: Zkušenost s mobbingem nebo bossingem většinu obětí ovlivnila negativním způsobem.	53
10 Diskuze výsledků	54
11 Kazuistika	56
Závěr	61
Seznam použitých zdrojů	64
Seznam zkratk.....	68
Seznam grafů, obrázků a tabulek.....	69
Přílohy	70

Úvod

V současném hektickém stylu života, který se vyznačuje tvrdým konkurenčním bojem ve všech jeho oblastech, se jistě každý z nás setkal nebo byl skrytým či očitým svědkem sporu: mezi ženou a mužem, v rodině, ve společenském nebo politickém životě a především v zaměstnání. Být zaměstnán a pracovat v kolektivu s sebou nese nutnost každodenní mezilidské komunikace, spolupráce s nadřízenými pracovníky nebo spolupracovníky. Každý člověk je samostatně myslící individualita, má jiné komunikační nadání a rozdílnou schopnost začleňování do pracovního kolektivu. V důsledku řešení pracovních konfliktů, které se bezvýhradně objevují na každém pracovišti, dochází k narušení vzájemných pracovních vztahů. Jejich řešení může přinést vznik patologického chování, které v nejhorším případě může vyústit až v psychické týrání, jak mezi vedoucími pracovníky a zaměstnancem nebo zaměstnanci samotnými vzájemně.

Máme možná často pocit, že o problémech na pracovišti okolí mlčí a nechce je řešit nebo ze strachu z negativní reakce okolí se nechce k situaci vyjadřovat. Přestože je psychické týrání v zaměstnání velmi starým a známým jevem, teprve na počátku devadesátých let bylo veřejně označeno jako velmi negativní jev, který snižuje produktivitu práce a značně poškozuje pracovní prostředí. Psychické týrání nemá samozřejmě vliv jen na funkčnost pracovního prostředí, ale pochopitelně i na samotného člověka, který je tímto jednáním postižen. Psychické týrání může mít nedozírné následky, v nejednom případě i léčení na specializovaných psychiatrických pracovištích nebo spáchání sebevraždy.

Na každém pracovišti jsou individuálně nastaveny pracovní vztahy, všichni nemusí být přátelé nebo kamarádi. Je však nutné, aby se dodržovala určitá vzájemná pravidla a platily zásady slušného chování.

Představením těchto nežádoucích společenských jevů bych chtěl upozornit na projevy patologického chování některých lidí, kteří pracovně působí na vedoucích místech, a svým jednáním znemožňují svým zaměstnancům dobře vykonávat svou práci a být v zaměstnání spokojeni.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit četnost výskytu mobbingu a bossingu v Jihomoravském kraji. V práci bude navrženo několik podnětů na řešení mobbingu, bossingu a zhodnocena úroveň právní pomoci pro oběti šikany v zaměstnání, což bude obsahem vedlejšího cíle práce.

V práci bude předložen komplexní pohled na problematiku násilného chování v pracovně-právních vztazích. V jednotlivých kapitolách bude postupováno od vzniku konfliktů na pracovišti, které mohou vyústit v různé formy násilí, dále bude zmíněna obecná definice šikany, mobbingu, a jeho formě – bossingu, se bude věnováno podrobněji. Práce uvádí důvody vzniku mobbingu a bossingu, jejich formy a strategie, charakteristiky oběti a agresora, důsledky, vliv na lidskou psychiku a fyziologické změny lidského organismu. Pokusí se předložit několik podnětů na řešení bossingu a právní pomoc pro oběti šikany v zaměstnání.

V empirické části bude použita metoda kazuistiky zaměřená na bossing, přičemž technikou sběru dat je interview. Kazuistika je autentická, kdy pro oběť bylo připraveno několik otázek k danému tématu. Dále k dosažení hlavního cíle byla zvolena kvantitativní metoda dotazování s výzkumným nástrojem dotazníkem. Vytvořený dotazník, který je zaměřen na četnost výskytu mobbingu a bossingu a zjišťuje okolnosti a důsledky takové šikany, byl rozeslán respondentům pomocí internetového portálu, je tak zachována anonymita, což je u takto citlivého tématu na místě. Dotazník obsahuje šestnáct otázek, z toho tři analytické (pohlaví, věk, dosažené vzdělání), zbytek otázek je meritorních. Dále respondenti odpovídají na třináct uzavřených a tři polouzavřené otázky.

Na závěr budou získaná data vyhodnocena pomocí frekvenčních grafů a četnost proměnných udávaných v procentech. Dále v interpretaci výsledků odpovíme na předem stanovené výzkumné otázky.

K vypracování bakalářské práce byla užita analýza odborné literatury zaměřené na problematiku mobbingu a bossingu i na šikanu v širším slova smyslu. Bylo zahrnuto také studium aktuálních článků, kterých ale mnoho není, jelikož je téma nepřiliš medializované, poněvadž mnoho obětí šikanu nepřizná a mnoho svědků nenahlásí.

2 Konflikty na pracovišti

Všude, kde lidé nějakým způsobem pracovní spolupracují, musí nutně docházet k drobným, či větším konfliktům, které negativně ovlivňují výsledky práce. Každý člověk má na řešení pracovních úkolů jiný názor. Konflikty patří mezi naprosto normální průvodní jevy společenského života, které se objevují v životě rodinném, občanském a samozřejmě i pracovním.

Názorové střety v zaměstnání mohou mít velmi negativní, ale i pozitivní dopad na pracovní výkonnost zaměstnanců. Někteří si z poukázaných chyb vezmou ponaučení a jejich práce je výkonnější a kvalitnější.

Čím více se existenci zejména vnitřních konfliktů bráníme, čím více je popíráme, odkládáme jejich řešení, tím více se tyto neřešené konflikty promítají do našeho chování a stávají se zdrojem konfliktů interpersonálních.¹

Na každém pracovišti mohou být konflikty pravidelnou součástí každého pracovního dne. Pokud ovšem řešení konfliktů přejde v psychický teror, který je cílevědomě veden proti jednomu nebo malé skupině zaměstnanců, jedná se již o šikanu.

Konflikt můžeme definovat jako ostrý spor, střet verbální či brachiální, srážku, rozkol, nesouhlas, neshodu, rozpor protichůdných tendencí a nutnost volby mezi nimi. Situaci tvoří celkový stav, komplex hmotných a nehmotných okolností v daném časovém úseku, dané psychické a sociální rozpoložení.²

Definicí, které vysvětlují pojem konflikt, je mnoho, můžeme však najít společné rysy, tedy určitý střet jednotlivce s vnějším prostředím, činy jedné strany na zmaření snahy jiné strany.

Konflikt je například definován jako proces, v němž jedna strana vynakládá vědomé úsilí ve formě blokačních činů na zmaření snahy jiné strany, s cílem znemožnit dosažení jejich záměrů nebo sledování jejich záměrů.³

¹ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*, Praha: Eurounion 1996, s. 30.

² KOHOUTEK, R. *Sociální psychologie*, Brno: Bonny Press, 2004, s. 6.

³ ČAKRT, M. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. Praha: Management PRESS, 2000, s. 11.

Samotné slovo konflikt je latinského původu, *conflictus* znamená v překladu srážka. Předponu „con“ má význam spolu, s něčím. Kořen, který je odvozen od slovesa „fligo“, je překládán takto – udeřit, uhodit, někoho něčím zasáhnout.

2.1 Typy pracovních konfliktů

Můžeme rozlišovat dvě skupiny konfliktů:

1. INTRAPERSONÁLNÍ (vnitřní konflikty)

Doktor Spurný⁴ uvádí, že takové konflikty vznikají vždy, když se máme rozhodovat mezi dvěma stejně hodnotnými cíli nebo také vždy, kdy jsme něčím zároveň přitahováni i odpuzováni. Síla konfliktu závisí na tom, jaké představy či tendence se v našem rozhodování střetávají. Nejmírnější konflikt vzniká mezi dvěma přitažlivými hodnotami, střední sílu konfliktu vytváří již zmíněné přitahování a odpuzování (například je-li pro mě něco lákavého a současně nebezpečného) a nejsilnější konflikt vzniká u dvou odpudivých tendencí (je to nepříjemné, ale musím).

Existence vnitřních konfliktů se obvykle stává zdrojem chyb v naší percepci (vnímání), komunikaci či jednání. K vysvětlení chyb, kterých se dopouštíme ve vnímání chování kolegů, nadřízených, obzvláště u vypjatých emočních situací, přispívá teorie tzv. „*kognitivní disonance*“.⁵ Podle této teorie vznikne konflikt v nás (vyvolán střetem našich hodnot – viz výše) a my ho dále řešíme nepřijetím informací, které podvědomě vybereme jako rozporné s našimi zkušenostmi či představami. Tím řešíme svůj vnitřní konflikt vyvolaný zcela jiným chováním.

Mnoho konfliktů vzniká proto, že si je člověk dostatečně jasně neuvědomuje. Spurný doporučuje proti vzniku intrapersonálních konfliktů několik rad, stačí „pouze“:

- ❖ *„Vidět sám sebe objektivně, nepopírat svoje potřeby.*
- ❖ *Vidět objektivně svoji situaci.*
- ❖ *Přijmout rozpornost životních podnětů.*

⁴ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 33.

⁵ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 33-34.

- ❖ *Přijmout riziko při rozhodování.*
- ❖ *Nepřecenit subjektivní závažnost konfliktu.*
- ❖ *Snášet tíhu své svobody.*
- ❖ *Umět překonávat paniku.*
- ❖ *Vědět, co a jak na nás může při vnitřním konfliktu působit.*
- ❖ *Snížit subjektivní vyčerpání.*
- ❖ *Snížit psychickou tenzi.*⁶

Při bližším zamyšlení jsou to doporučení, která mají své opodstatnění, dopracovat se i k nim je často obtížné – kdo nechce vidět, nevidí.

2. INTERPERSONÁLNÍ

Interpersonální konflikt můžeme definovat jako **situaci, kdy se jedinec střetává s vnějším prostředím**, a to buď:

- skupinové konflikty – uvnitř dané skupiny lidí,
- meziskupinové konflikty – mezi dvěma skupinami lidí.⁷

Jsou-li tedy do konfliktu zahrnuti více než dva lidé, vytvářejí se tzv. kliky, koalice. Mezi způsoby boje takové frakce patří například odstraňování lidí, o které by se mohl nadřizený opírat, prosazování „vlastních“ lidí, uvedení vedoucího v omyl falešnými údaji nebo maskované sabotování příkazů, aby měl vedoucí neúspěch.⁸

Nejčastěji se vyskytujícím interpersonálním konfliktem je verbální spor – hádka, kdy dochází k poruše komunikace mezi aktéry. Dochází k tomu, že původní základ hádky se přesune z věcného dohadování do roviny vztahové (interpersonální), což se projevuje kritikou vlastností, chování a jednání „protivníka“. Původní problém se tak vytrácí a s ním i schopnost jeho vyřešení. A to vše způsobuje naše neschopnost aktivně naslouchat druhému.

⁶ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 35-37.

⁷ KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: Avicenum, 1973, s. 28.

⁸ KOHOUTEK, R. *Sociální psychologie*, Brno: Bonny Press, 2004, s. 89-90.

2.2 Řešení mezilidských konfliktů⁹

Konfrontace

Jedna strana se snaží dosáhnout svých cílů bez ohledu na důsledky, které mohou nastat pro ostatní. Jsou to situace, kdy zisk jednoho je roven ztrátě druhého. Prostředky jsou formální autorita, fyzická hrozba, manipulace, intriky nebo arogantní ignorování požadavku protistrany. Vede ke vzniku pocitů nepřátelství a touhy po odplatě.

Vyhýbání

Přístup, který nerespektuje vlastní zájmy ani zájmy ostatních. Jde o přesvědčení, že jakýkoliv konflikt škodí. Aktéři raději ustoupí anebo konflikt, ať už vědomě či nevědomě, potlačí.

Ústup

Skupiny nebo jednotlivci, kteří se neumí prosadit, i když vidí, že je ostatní využívají k dosažení svých cílů. Lidé mají nízké sebevědomí a sebehodnocení, špatně reagují a jednají.

Kompromis

Obě strany se vzdávají části svých zájmů ve prospěch dohody. Jde o obětování něčeho ve prospěch společného cíle.

Spolupráce

Lidé pracují společně a berou ohled na zájmy druhých. Chování je zaměřeno především na řešení problému, na vyjasnění stanovisek. Strany prozkoumají řadu variant, otevřeně prodiskutují své rozdíly a podobnosti, analyzují příčiny konfliktu a hledají společné zájmy.

⁹ ČAKRT, M. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. Praha: Management Press, 2000, s. 69-74.

3 Agresivita a násilí na pracovišti

Celá řada teoretiků zabývajících se agresí poukazuje na nutnou a zákonitou přítomnost agrese v každém živém organismu, je chápána jako podmínka dalšího přežití a hraje v životě člověka pozitivní roli. Agresivní chování je vyvoláno spouštěcími mechanismy, které mohou mít charakter jak vrozený, tak i získaný. Takovými podněty mohou být například obrana před nepřítelem, ochrana majetku či území apod. Ovšem nedojde-li k objevení určitého mechanismu ke spuštění agresivního chování, dochází zpravidla ke hromadění agresivní energie. Ta se může pak projevit i bez přítomnosti jakéhokoliv podnětu zvnějšku.¹⁰

V životě se můžeme setkat s různými projevy násilí – fyzické, psychické, násilí na majetku... O tom, jak se bránit násilí v jakékoli formě, vznikají různé odborné i neodborné diskuze. Vznikl i nový vědní obor – sindefendologie – nauka o možnostech účinné obrany před násilím, který se teprve rozvíjí.¹¹

Násilí a agrese jsou pojmy velmi příbuzné a nelze je oddělovat. Každý člověk, jak už bylo výše řečeno, má jistou míru agresivity vrozenou, ale tak, jako předpoklady k jiným schopnostem a vlastnostem, je tato míra velmi individuální. Závisí na historických okolnostech života, sociálních a kulturních tradicích.

3.1 Definice, formy a fáze agresivity

„Agresí rozumíme destruktivní chování, směřující k fyzickému (brachiálnímu), slovnímu (urážka, pomluva) nebo symbolickému (pomocí gest) útoku vůči jinému jedinci (předmětu)“¹² Beňo¹³ ve své publikaci rozlišuje pojem agrese od agresivity. Agresivitu definuje jako připravenost k útoku či boji, zatímco pojmem agrese bývají v současném pojetí označovány útočné a nepřátelské postoje a chování živého organismu. Dále uvádí, že zvýšená míra agresivity obecně panuje u mužského pohlaví.

¹⁰ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 29-30.

¹¹ KOHOUTEK, R. *Sociální psychologie*. Brno: Bonny Press, 2004, s. 7.

¹² SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 17.

¹³ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 29-30.

„Agresivní chování je velmi pestré, od slovního „nevinného“ špičkování, přes nadávky a výhrůžky, agresi proti podnětům, až po fyzické násilí vůči osobám.“¹⁴ Můžeme mluvit o agresi *otevřené, přímé* (proti osobě, proti které agresor něco má), *nepřímé* (proti hodnotám významných pro jedince), *přesunutou* (vybití si zlosti a vzteku na „náhradním“ objektu), popřípadě *imitativní* (například šikanování nováčků jako napodobování svých předchůdců) nebo *invertovanou* (autoagrese, jejíž extrémní formou je sebevražda).¹⁵ Agresi můžeme dělit z mnoha hledisek, a to také například dle časové osy na krátkodobou a dlouhodobou. Agrese primitivní a krátkodobá se projevuje afektivním pudovým jednáním, kdy chybí schopnost ujasnit si rozsah, cíl a motivační souvislosti vlastní agrese. Zdrojem dlouhodobé agrese může být racionálně promyšlené, plánované jednání proti morálním zásadám. Vlohy k agresi nejsou u všech lidí stejné. Na rozvoji agresivity se podílí také společenské klima. Člověk má tendenci reagovat agresivně, pokud v některé oblasti silně strádá, nebo má pocit, že nepříznivá situace trvá příliš dlouho. Agresivní jednání může být i prostředkem k odreagování.¹⁶

Fáze agrese:¹⁷

- ❖ Eskalační fáze – přímá cesta k útočnému chování, jednání agresora se vychyluje z normy a jeho reakce jsou neadekvátní. Oběť v této fázi nereaguje zcela promyšleně.
- ❖ Krizová fáze – útočník je fyzicky, citově i psychicky vzrušen, přestává se ovládat a stačí nepatrný podnět k tomu, aby oběť napadl.
- ❖ Fáze uklidnění – agresor je zaskočen, vztek se zmírní a nejrady by zapomněl, co se stalo. Přetrvává u něj zvýšená hladina adrenalinu až devadesát minut po útoku.
- ❖ Fáze postkrizové deprese – agresor trpí pocitem rozrušení, úzkosti, viny a zoufalství, objevují se prosby o odpuštění nebo obhajuje a zdůvodňuje své chování.

¹⁴ ČERMÁK, I. *Lidská agrese a její souvislosti*. Žďár nad Sázavou: Fakta, 1999, s. 9, 13.

¹⁵ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 18.

¹⁶ ČERMÁK, I. *Lidská agrese a její souvislosti*. Žďár nad Sázavou: Fakta, 1999, s. 1-8.

¹⁷ PONĚŠICKÝ, J. *Agrese násilí a psychologie moci*. Praha: Triton, 2005, s. 93-9.

3.2 Definice násilí obecně a násilí na pracovišti, druhy

Obecně psychologie chápe násilí jako „*patologický způsob interakce konkrétního jedince (skupiny) s okolím. Řadíme sem všechny aktivity, pomocí nichž si jedinec či skupina (subjekt, aktér) vytváří a reguluje vztahy vůči sociálnímu okolí způsobem, který je vnímán jako agresivní či manipulativní.*“¹⁸

Jednotlivé formy násilí jsou závislé na objektu, aktérech, prostředí a dalších okolnostech jeho páchaní. Mohou se vyskytovat v různých kombinacích, a proto se Chromý¹⁹ domnívá, že na základní klasifikační úrovni je vhodnější mluvit o druzích násilí, než o jeho formách, ačkoliv odborná literatura si obvykle vystačí s odkazem na formy násilí.

Mezi základní druhy násilí řadíme fyzické, sexuální a psychické násilí.

- ❖ Fyzické násilí pokrývá strkání, fackování, bití pěstmi, kopání, škrcení, útok zbraní, odpírání jídla či spánku atd.
- ❖ Sexuální násilí zahrnuje nedobrovolný pohlavní styk, vynucování pohlavního styku násilím a jiné praktiky s pohlavním podtextem proti vůli oběti (dotyky, plácání, líbání aj.), včetně sexuálního obtěžování.
- ❖ Psychické násilí zahrnuje slovní nadávky, podezírání, zesměšňování, ponižování, zastrašování, rozkazování, vyhrožování atd.

Jako u definice násilí obecně, nelze ani u specifikace místa, kde násilí probíhá, a to v našem případě u násilí na pracovišti, nalézt přesné vymezení tohoto pojmu. Lze konstatovat, že zpočátku bylo násilí na pracovišti pojímáno úzce, neboť zahrnovalo jen fyzické útoky, které se vyskytovaly na pracovišti a souvisely s pracovní činností. Jednotlivé definice násilí na pracovišti se odvíjejí i podle toho, jaká je charakteristika prostředí, v němž se násilí zkoumá, zda jde o vnitřní násilí na pracovišti, nebo o vnější násilí na pracovišti (jeden z aktérů násilí nemá předepsaný vztah k tomuto prostředí). Ovšem ztotožníme-li se s pohledem Chromého, uvedl vysvětlení násilí na pracovišti takto: „*Násilím na pracovišti tedy rozumíme negativní incident, jako je slovní útok (zesměšnění, urážka, pomluva apod.), šikana (manipulace, naschvály, vydírání apod.),*

¹⁸ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 7.

¹⁹ CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 18.

*fyzický útok (facka, úder pěstí, kopání apod.), vyhrožování fyzickým útokem, vynucený sexuální styk nebo pokus o vynucený sexuální styk anebo jiné sexuální obtěžování (nevhodné komentáře, osahávání, obnažení apod.), pokud je spáchán na pracovišti nebo jiném místě určeném k výkonu práce, resp. související s výkonem práce, a jehož pachateli i oběťmi jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci nebo jiné osoby při výkonu povolání a při odborné přípravě k němu.*²⁰

Dalšími druhy násilí z hlediska prostředí, kde probíhá, můžeme mluvit o domácím násilí (mezi partnery) či o školním násilí (v edukačním procesu).

²⁰ CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 23.

4 Šikana

Pojem šikana pochází z francouzského slova „chicane“, co je překládáno jako zlomyslné obtěžování, týrání a pronásledování. K šikaně dochází ve všech věkových i sociálních skupinách. V právnické literatuře se šikana posuzuje jako druh zneužití práva druhého. Barancová²¹ analyzuje vztah šikany a mobbingu, kdy podle ní vyplývá, že mobbing je širším pojmem, jelikož na rozdíl od šikany může obsahovat i protiprávní jednání, které ne vždy naplňují pojem šikany. A jaké je tedy přesné vymezení šikany?

Slovenský významný právník Štefan Luby definoval šikanu takto: „...šikana je *z pôsobenie ujmy vykonávaním práva zámerne preto, aby sa inému spôsobila škoda...*“²²

Ve Spurného publikaci²³ se o šikaně píše jako o projevu patologie interpersonálních vztahů, a to takových, které u oběti obvykle vyvolávají dlouhodobější stupňující se psychické zatížení.

Motivem útočníka k takovému jednání bývá nejčastěji odplata za křivdy způsobené v minulosti, ať už je za ně oběť přímo zodpovědná nebo ne, dále nevyřešený vnitřní konflikt nebo vlastní traumatizující zkušenost, kdy byl agresor sám v roli šikanovaného jedince a tímto způsobem se tak snaží vše ventilovat. Ať tak či tak, agresor se snaží šikanováním získat výhody, dominanci a uspokojení.²⁴

4.1 Fáze šikany

Kolář²⁵ uvádí pět stupňů šikany, tato stádia se aplikují spíše u školní šikany, ale do jisté míry se dají aplikovat i na šikanování v širším smyslu. První stupeň nazval Kolář „zrod ostrakismu“, což je považováno za vznik šikany, stačí, aby se v kolektivu objevili slabší jedinci, ale také ti, kteří něčím vynikají. V první fázi jde převážně o psychické formy násilí (ostatní členové jej vyčleňují, pomlouvají, posmívají se...). První stupeň je velice těžko pozorovatelný. Ve druhé fázi psychický nátlak přerůstá ve

²¹ BARANCOVÁ H. *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 37.

²² LUBY, Š. *Prevenencia a zodpovednosť v občianskom práve*. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958, s. 335.

²³ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 113-114.

²⁴ ŘÍČAN, P. JANOTOVÁ, Pavlína. *Jak na šikanu*. Praha: Grada, 2010, s. 67.

²⁵ KOLÁŘ, M. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2005, s. 35-44.

fyzickou agresi, také se přitvrzuje manipulace s obětí. Agresorovi se zalíbí zážitek jak chutná moc, jaké uspokojení mu přináší, když ubližuje, ponižuje, týrá. Jestliže v tomto stádiu nezareaguje pozitivní jádro skupiny, neexistují-li přátelské vztahy, pak dochází k prolomení posledních morálních zábran, šikana se rozjíždí ve větším rozsahu. Třetí stupeň je rozhodující, je stále možnost vzniku silné pozitivní skupiny, která by mohla oslabit vliv agresorů. Pakliže nikdo nezasáhne, k agresorům se přidají další jednotlivci. U čtvrtého stupně normy agresorů přejímá celá skupina. Další jedinci se přidají k týrání obětí, protože sami mají strach, aby se oni nestali těmi týranými. U pátého stupně už nastupuje dokonalá šikana. Agresori jsou chápáni jako vůdci. V této fázi oběť šikany často utíká, například má mnoho absencí ve škole aj. V nejhorším případě končí psychickým zhroucením nebo pokusem o sebevraždu.

Obecně proces šikanování probíhá obvykle ve čtyřech na sebe navazujících fázích:²⁶

- prvotní konflikt, kdy agresor zjišťuje či ověřuje vhodnost jedince interakce stát se obětí šikany, potvrzením vstupní „diagnózy“ je když oběť prokáže strach, stáhne se či reaguje pasivně;
- pak prochází do druhé fáze pojmenované psychický teror, kdy útoky vůči oběti nabývají na intenzitě, sebedůvěra rapidně klesá a postižená osoba se stále stahuje do sebe;
- ve třetí fázi se případ stává známým v nejbližším okolí, pokud je reakce okolí neutrální, či dokonce podporuje projevy šikany, pocity deprese oběti se prohlubují a zvyšuje se její neschopnost se aktivně bránit;
- to už nastupuje čtvrtá fáze izolace, psychické selhání oběti s následkem emocionální újmy, která často přetrvává a je nutné vyhledat odbornou pomoc.

²⁶ SPURNÝ, J. *Psychologie násilí*. Praha: Eurounion, 1996, s. 115-116.

5 Mobbing

Při zmínkách o původu tohoto z angličtiny přejatého názvu („to mob“ = napadat, útočit, urážet, utlačovat) bezesporu narazíme na dvě jména: Konrad Lorenz a Heinz Leymann. Rakouský etolog (Etologie je věda hledající podobnosti a příbuznosti mezi chováním člověka a jiných živočišných druhů.) a nositel Nobelovy ceny Konrad Lorenz výrazem mobbing označoval útok zvířecí tlupy na vetřelce, do oboru lidského chování jej převedl v 60. letech 20. století švédský chirurg Peter-Paul Heinemann a v roce 1993 v Německu, zásluhou švédského psychologa Heinze Leymanna, se mobbing stal velmi frekventovaným pojmem.²⁷

Přesná a jednotná definice opět neexistuje, ale odborníci se ve vyznačení významu vesměs shodují, pouze užívají pro totéž odlišných slov. Tak například Beňo ho vymezil takto: „*Mobbing je nedostatečná schopnost komunikovat, nedostačující osobnost, znevažování a arogance, závist, špatné způsoby chování a jednání s druhými, neschopnost řešit konflikty a otevřeně k nim přistupovat, sociální nejistota...*, dále si již tuto definici smíte doplňovat sami.“²⁸ Německý psycholog Hans-Jürgen Kratz mimo jiné ještě poukázal na důležitý časový údaj: „*Mobbing je řada negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednotlivec nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu (nejméně půl roku a alespoň jednou týdně.*“²⁹ , který je důležitý k tomu, aby nebyl mobbingem nazýván kdejaký konflikt na pracovišti, protože zkrátka všude, kde spolu lidé pracují delší dobu, dochází k neshodám. Nesympatie dvou či více kolegů ještě nutně nemusí znamenat šikanu ve formě mobbingu, každodenní konflikt se silným emocionálním nábojem ještě nevzbuzuje obavy, i když je stresovou situací, ale jak píše Kratz: „*když se kácí les, létají třísky*“³⁰

Výzkumy Evropské Unie ukazují, že ženy jsou ve větší míře oběťmi šikany a mobbingu než muži a že šikana vůči ženám má odlišné formy jako šikana vůči mužům.³¹ „*Ženy tak mnohem častěji preferují metody pasivně agresivní, tj. šíření pomluv, emoční vydírání, kritiku, narážky. Muži se naopak projevují agresivně, a to jak*

²⁷ KRATZ, H-J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 15.

²⁸ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 8.

²⁹ KRATZ, H-J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 16.

³⁰ KRATZ, H-J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 15.

³¹ BARANCOVÁ H. *Šikana a mobbing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 14.

*fyzicky, tak i verbálně (cynické poznámky, vyhrožování, ignorace).*³² V roce 1996 se podle Evropského parlamentu stalo až 12 milionů zaměstnanců (v Evropě) terčem šikany na pracovišti a statistické údaje uvádí, že v uplynulých dvaceti letech se počet obětí zvyšuje.³³ Asi nejčastěji se mobbing vyskytuje mezi osobami stejně postavenými. Ve Švédsku proběhl výzkum, kdy 44% dotazovaných udalo, že byli „mobbováni“ kolegy, 37% trápili nadřízení a 9% podřízení. Každá desátá oběť dokonce bojovala proti skupině složené z kolegů i vedoucích pracovníků.³⁴

5.1 Příčiny vzniku mobbingu

*„...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.“*³⁵ Náležitou příčinou opravdu často není, troufám si říct téměř nikdy, avšak „nenáležitých“ důvodů ke vzniku mobbingu na pracovišti může být celá řada.

Beňo³⁶ shrnul několik nejčastějších spouštěčů:

- ❖ Nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí.
- ❖ Nízká schopnost vypořádat se s konfliktem.
- ❖ Permanentní tlak na zvyšování výkonů a snižování nákladů.
- ❖ Nízká úroveň etiky ve firemní kultuře.
- ❖ Nedostatky uvnitř podnikových struktur.
- ❖ Strach před ztrátou zaměstnání (napjatá ekonomická situace).

³² DOBEŠOVÁ, M. Mobbing, specifická šikana na pracovišti aneb „zvíře v nás“. In Pro Fair Play [online]. Praha: Lagardere Active ČR 2015 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.profairplay.cz/mobbing-specifika-sikana-na-pracovisti-aneb-zvire-v-nas/>>.

³³ Usnesení Evropského parlamentu o mobbingu na pracovišti (2001/2339 (INI) ze dne 16. května 2001, s. 12 .

³⁴ HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 11.

³⁵ SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy: Mobbing - skrytá hrozba*. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 18.

³⁶ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 59.

- ❖ Závist a konkurenční vztahy.
- ❖ Podstatné rozdíly v míře (nedostatek tolerance).
- ❖ Ničivé zacházení s chybami či omyly.
- ❖ Struktura osobnosti oběti, ale také agresora.

Hlavní a prvotní roli při vzniku mobbingu hraje agrese ze strany sociálně nepřizpůsobivého jedince. A když se snoubí s „vhodnými“ podmínkami jako je pracoviště s nízkou úrovní etiky, kde převládají především intriky, pomluvy, psychický nátlak na pracovníka či špatné pracovní klima a pracovní atmosféra, nejde se v podstatě konfliktu vyhnout. Mobbing se vzácně vyskytuje na pracovišti, které preferuje spolupráci a platí stejná pravidla jako pro zaměstnance, tak pro vedoucí pracovníky.

5.2 Průběh mobbingu

Ať už je důvodem mobbingu cokoliv z výše uvedeného a jsou aktéry manažeři, učitelé, vojáci, vedoucí banky či například zdravotní pracovníci, probíhá psychický teror podle stejného schématu. Výhodou takového rozdělení je, že lze podle těchto charakteristik případnou šikanu na pracovišti odhalit a zabránit přechodu do dalších úrovní. Odborníci mobbingový proces rozdělili do čtyř fází:

FÁZE PRVNÍ: nevyřešený konflikt

Jak už bylo zmíněno, na počátku je vždy konflikt a většinou banální (například špičkování mezi kolegy, jízlivé vtípky apod.). Většina těchto sporů se vyřeší a může vést naopak k pozitivním změnám a inovacím. Ovšem pokud se zpočátku nevýznamný konflikt neurovná, prosadí se silnější a situace se zvrhne do další fáze mobbingu.³⁷

FÁZE DRUHÁ: psychický teror

³⁷ HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 35.

Projevy zlomyslnosti zatím byly jen skryté před okolím, nyní přerůstají v cílený a systematický psychoteror. Oběti mobbingu jsou omezovány ve svých kompetencích, šípy útoků přilétají v častějších a pravidelných intervalech. Zhoršuje se fyzický i psychický stav mobbovaného, sebevědomí mu rapidně klesá, až se dostává do narůstající sociální izolace, čímž usnadňuje práci mobbujícího.³⁸

FÁZE TŘETÍ: reaguje vedení, případ se stává oficiálním

U daného stupně už dávno citlivý šéf rozezná šikanu, jelikož logicky ustavičný mobbing snižuje pracovní výkon. Postižená osoba již není schopna pracovat naplno. Agresorovy metody ve druhé fázi přinesly výsledky, nikdo už není ochoten spolupracovat s šikanovanou osobou. Původci týrání se podařilo to, co celou dobu zamýšlel – vyřadit oběť z kolektivu, protože už ji nikdo neakceptuje ani nerespektuje. Klesne pracovní výkon celého oddělení a vedení je přinuceno zasáhnout. Ovšem velmi často to oběť vezme za špatný konec, a tak časté absence a hádky jsou důkazem na čí straně je vina. Rozpoznat pravého původce konfliktu vyžaduje značnou míru profesionality v oblasti vedení lidí.³⁹

FÁZE ČTVRTÁ: vyloučení

Je nutné se zbavit nepohodlného pracovníka. V lepším případě navrhne personální oddělení, popřípadě vedoucí pracovník, přeložení na jiné pracoviště. Pokud ani přeložení problém nevyřeší, mají personalisté jasno: oběť mobbingu je pro podnik dále neúnosná a je třeba ji propustit, aby nedošlo k větším škodám. Tomu však brání právní předpisy, protože důvody mnohdy nestačí, aby mohl „neúnosný“ zaměstnanec dostat výpověď, a tak mu naznačí, aby odešel dobrovolně s příslibem kladného posudku. Oběť, jelikož je vyčerpaná, k tomu svolí. Pokud šikanovaná osoba není ochotna dát výpověď, je uvnitř firmy odstavena na vedlejší kolej. Dostává plat včas, ale nejsou jí přidělovány žádné úkoly, je například odpojena od telefonu apod. Pod takovým tlakem většinou nakonec přistoupí na rozvázání pracovního poměru dohodou. Zatímco v podniku si vydechnou, když odhodí „nepříjemnou zátěž“, oběť se často dostává na pokraj sociální existence, případně se u ní objeví nějaké onemocnění vyvolané mobbingem, v nejhorším případě oběť podlehne sebevraždě.⁴⁰

³⁸ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 45-46.

³⁹ KRATZ, H-J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 31-32.

⁴⁰ KRATZ, H-J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 33-34.

Ten, kdo si projde celý proces mobbingu, od začátku až do trpkého konce, se ocitne ve slepé uličce, pokud jde o získání nového zaměstnání ať z důvodu psychických či fyzických problémů nebo negativních posudků (někdy i neoficiálních) na svou osobu.

5.3 Možnosti prevence mobbingu

Jak je všeobecně známo, prevence je lepší než léčba. Totéž platí také u problematiky mobbingu (i jiné formy šikany). Ještě bych takové „krédo“ doplnil o slovíčko „informovanost“ je lepší než léčba. Značným problémem je skutečnost, že se zatím o mobbingu pořád málo ví a málo se o něm mluví. Proto je důležité **dostat do povědomí veřejnosti informace o mobbingu** – pořádat **školení s tématem mobbingu** a šířit řešení vzniklých konfliktů jak ze strany odborů, personalistů a v neposlední řadě vedení podniku. Dále je nutné **zahrnout do podnikových předpisů antimobbingová opatření**, popřípadě jmenovat preventistu zabývající se mobbingem. Ale hlavně **vybudovat**, jako pilíř prevence, **náležitě právní povědomí** a příslušné zákony postihující agresory. Na západ od České republiky již v některých firmách funguje dohoda mezi zaměstnancem a managementem firmy, kde získá informace co učinit v případě setkání se s mobbingem. U nás je tomu, bohužel, zatím zcela naopak a pro většinu odborářských funkcionářů je mobbing zcela neznámým pojmem. *„Klasickému mobbingu (minimálně šestiměsíčnímu a prováděnému alespoň jednou týdně) se v českých podmínkách zatím příliš nedaří, spíše má rysy specifické pro současnou českou společnost: šikanující si víc dovolují a situaci řeší rázněji čili bezohledněji, oběti vydrží méně, čili se neumějí moc bránit. Ti první nejsou připraveni dodržovat zákony, ti druzí nejsou připraveni hájit svá práva“⁴¹*

Další kamínkem do mozaiky prevence mobbingu jsou **dobré mezilidské vztahy**. Pracovní klima je sice v každém kolektivu jiné, nutnost vzájemného slušného chování však platí ve všech soukromých firmách, státních podnicích a obecně vzato na všech místech zeměkoule. **Chovejme se proto tak, jak si přejeme, aby se druzí chovali k nám**. Určitý způsob prevence mobbingu může být konkrétněji, v dnešní době

⁴¹ ŽBODÁKOVÁ, A. Neviditelné násilí: mobbing: šikana v zaměstnání. Týden, 2000, roč. 7, č. 18, s.12-17.

stále více prosazovaný a využívány, „teambuilding“ (Program zaměřený na cílené, promyšlené a strukturované budování a rozvíjení pracovních týmů a jejich tvůrčího a výkonového potenciálu.⁴²).

Ať se člověk snaží sebevíc, stresu se zcela vyhnout nejde. Někteří jedinci jsou odolní vůči stresu více a déle, jiní méně. Proto důležitou obranou proti negativním vlivům nátlaku, je naučit se relaxovat. Existují zpracované **relaxační techniky**, které slouží ke zklidnění, sebeovládání a ke snížení dopadů problémů. *„Jednou z cest, jak zvládat vnitřní napětí, je naučit se relaxaci. Máte ji vždy s sebou, pro řadu technik nepotřebujete žádné zvláštní pomůcky ani moc času. Umění relaxovat se vám bude hodit nejen k rozmělnění aktuálních stavů napětí. Ani u řady technik prohlubujících sebezpoznání to bez nich opravdu nejde. Všechny relaxační techniky pracují s relativně vědomým uvolňováním svalstva. Protože, jak jsme již uvedli, člověk je jeden celek, a stejně jako psychické napětí vede ke zvýšenému svalovému napětí, platí to i naopak. Podaří-li se nám snížit svalovou tenzi, sníží se i psychické napětí. Takže stav uvolnění má psychohygienický účinek sám o sobě a jsou lidé, kteří se s tímto spokojí. Kdo chce jít dál, může stavu relaxace využít k dalším cvičením, která prohlubují sebezpoznání a zvyšují psychickou (a tím i fyzickou) kondici. I zde to totiž platí oběma směry – nejen tedy „ve zdravém těle zdravý duch“, ale i „zdravý duch má zdravé tělo.“⁴³ Relaxační techniky je lépe nacvičovat pod vedením odborníka, ale není to podmínkou. Někdo se zrelaxuje například u četby výborné knihy a k tomu trenéra jógy ani rehabilitačního pracovníka nepotřebujeme.*

5.4 Formy mobbingu

Jak bylo v předchozí kapitole zmíněno, bývá šikana na pracovišti označována termínem mobbing. Termín mobbing je běžně užíván ve Skandinávských zemích, zatímco anglicky mluvící část světa užívá pro označení té samé formy šikany termín bullying. V české odborné literatuře najdeme oba dva pojmy, mobbing pro označení šikany na pracovišti a bullying pro označení ostatních forem šikany (například šikany ve školách, v domovech důchodců a jinde). Proč nejsou obě formy šikany nazývány shodným termínem, když mají stejný základ? To je vysvětlováno rozdílností prostředí, kde se šikana odehrává. Dále mírou užívání fyzického násilí během šikany (v případě

⁴² SVATOŠ, V.; LEBEDA, P.: *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy*. Praha: Grada Publishing a.s., 2005. s. 68-69.

⁴³ NOVÁK, T. CAPPONI, V. *Sám sobě psychologem*. Praha: Grada Publishing, 2003, s. 67-68.

mobbingu je fyzické násilí užíváno jako prostředek šikany minimálně, zatímco ve školním prostředí je fyzické násilí jako součást šikany „běžným“ jevem). A nakonec také jinými účastníky (dospělí nebo děti). Svou roli zde hraje i historie. Výzkumy šikany ve školách začaly probíhat dříve, výzkumy šikany na pracovišti až v posledních letech. Oba jevy tak byly považovány na sobě nezávislé.⁴⁴

Mobbing i šikana mohou mít více podob či forem:⁴⁵

BOSSING

Jde o formu mobbingu vyjadřující situaci, kdy nadřízený šikanuje podřízeného. Nadřízený je rozhodující osobností každého pracovníka, má autoritu spojenou s poměrně značnými pravomocemi nadřízeného, které jsou mu právně vytvořeny a objeví-li konflikt mezi „šéfem“ a jeho zaměstnancem, živná půda pro bossing je tu.

Více budeme o bossingu mluvit v následující kapitole.

STALKING

Uvedená forma mobbingu se vyznačuje častým telefonickým terorem, e-maily, chaty, skype, veřejným slovním napadáním nebo opakovaným cíleným sledováním osoby, kdy agresor vyhrožuje násilím a snaží se u oběti vyvolat pocit strachu.

BULLYING

Podle odborné literatury se rozdíl mezi mobbingem a bossingem vyznačuje v tom, že bullying se uskutečňuje mezi dvěma osobami a při mobbingu je často důležitá skupina lidí, kteří se snaží svou oběť psychoterorem zničit.

OBTĚŽOVÁNÍ

Situace, kdy dochází k vytváření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího prostředí, jehož úmyslem je ohrozit lidskou svobodu a důstojnost. Obtěžování má formu mobbingu pokud trvá déle a útoky na oběť jsou časté.

SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ (SEXUAL HARASSMENT)

Je konání jakékoli sexuální povahy, které je vnímáno jako nevhodné a urážlivé. „B. Meschutová, M. Holzbecherová a G. Richterová uvádějí v knize *Strategie proti*

⁴⁴ VÝROST, J. SLAMĚNÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Grada Publishing, 2001, s. 182.

⁴⁵ BARANCOVÁ H. *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 20-22.

sexuálnímu obtěžování na pracovišti (Kolín 1993) definici: U sexuálního chování jde především o způsoby chování:

- Které si ženy nepřejí.*
- Které ženy urážejí a ponižují.*
- Které překračují hranice ženami vymezené.*
- Při kterých musí ženy, jakmile odmítnou či se kriticky vyjádří, počítat s negativními následky.⁴⁶*

⁴⁶ HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Geografie, 1995, s. 81.

6 Bossing

Na tento pojem upozornil norský autor S. Kile, který takto označoval ve svých šetřeních „*systematické šikanování ze strany vedoucích*“.⁴⁷ Bossing (z anglického *boss* – šéf) je formou mobbingu, někdy se o něm mluví jako o „mobbingu shora“. Můžeme se také setkat s označením německého slova *Rufmord*, německé slovo Mord – vražda, Ruf – pověst. Doslovný překlad zní „*zdraví poškozující vedení*“. Dá-li se posoudit, je bossing dokonce zákeřnější než mobbing, jelikož u mobbingu lze pomoc získat právě u nadřízeného, zde nikoliv.

Společným jmenovatelem těchto negativních jevů je násilí. K takovému chování mají někteří z nás větší, jiní zase menší sklony (dědičnost, výchova, atd.). Přechody mezi těmito dvěma formami agrese a teroru bývají často nezřetelné a nikterak ostré. Beňo⁴⁸ vyhledal na www.igemetall.de (největší německá odborová centrála) statistiku, podle které:

- ❖ se mobbing ve 44 % případů objevuje ze strany kolegů,
- ❖ přichází mobbing ve 37 % ze strany nadřízeného (bossing),
- ❖ se v 10 % na mobbingu podílí kolegové i nadřízení,
- ❖ byli v 9 % případů dokonce iniciátory podřízení.

Pro bossing bývají charakteristické následující formy chování nadřízeného:

Oběť bývá veřejně zostuzována před týmem svých kolegů.

Jsou jí přidělovány činnosti a úkoly, které jsou buďto značně nad její síly nebo naopak hluboce pod jejími schopnostmi.

Tým kolegů získává od šéfa signály, že daný pracovník je nežádoucí, a tím je vlastně oběť vydána napospas.

Vedoucí vezme oběti výhody či privilegia, které byly doposud běžné (služební auto, volnější příchody a odchody, atd.).

⁴⁷ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 10 a 61.

⁴⁸ BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: Era, 2003, s. 64.

Je obviňována za chyby, které zjevně nemohla zapříčinit.

Je zbavena informací, které potřebuje ke své práci.

Je tedy zjevné, že sama oběť bossingu nedokáže ze své pozice situaci změnit nebo mu uniknout a výsledkem je poté opět strach, frustrace a stres, jako u většiny forem násilí a agrese.

6.1 Příčiny bossingu

Bossing vzniká z podobného důvodu jako mobbing, a to jestliže je podřízený vzdělanější a kreativnější než jeho vedoucí, může nastat problém. Oběťmi bývají zpravidla právě nejschopnější jedinci. Nadřízený se začne cítit být ohrožen a začne jednat. Nebo může být základem psychického teroru nadřízených, již několikrát zmíněný, neřešený konflikt, který může vyvolat nebezpečný boj o moc.

Nejčastějšími příčinami bossingu jsou:⁴⁹

Hněv na organizaci

Mnoho šéfů raději hodí zodpovědnost za veškeré problémy na podřízeného, než aby kreativně vyhledali vhodné řešení. To se děje hlavně obvykle když firma mění svou strukturu. Například: nový nadřízený chce stejně naladěnou sekretářku, ale neví, co se starou, tak ji začne šikanovat, než z toho sama nevyvodí závěry, tedy výpověď.

Tlak shora

Je to taková řetězová reakce – mnozí nadřízení také musí čelit nátlaku shora a přenáší ho dále dolů na své podřízené. Někdy tato posloupnost postihne celý kolektiv pracovníků, ale často si vedoucí udělá obětního beránka pouze z jednoho podřízeného a na toho se zaměří.

⁴⁹ HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti*. Martin: Geografie, 1995, s. 98-100.

Touha po moci

Pokud je pracovník povýšen a cítí šanci stoupat výše, stává se někdy velká změna. Povýšený zapomíná, jak se všemi vycházel jako řadový zaměstnanec a využívá své nabyté moci včetně použití neférových metod.

Osobní důvody

Příčinou poruch mezilidských vztahů může být zkrátka cokoliv. Často je původcem „obyčejná“ závist či žárlivost. Nadřízenému může vadit například osobní výhrady vůči zaměstnanci nebo má odlišné vzdělání či chování. Dále může žárlit na jeho šťastný soukromý život nebo oblíbenost mezi ostatními. Takových důvodů bychom našli nespočet.

Strach

Strach je nejčastější a nejzávažnější příčinou bossingu, a to v nejrůznějších podobách:

- *Strach ze ztráty kontroly.* Nadřízený se obává, že ztratí přehled nad svými zaměstnanci a ti se stáhnou do vnitřní skupiny a otevřeně se proti němu seskupí, vedoucí se ocitne v izolované pozici a je konec.
- *Strach z převahy* je snad nejčastější příčinou konfliktu, který dále přeroste v teror. Podřízený má větší přehled, volí vhodnější metody či je dokonce mladší se spoustou aktuálních informací... zde nastává oprávněná obava ze sesazení.
- *Strach z nevyřčených myšlenek.* Touha po uznání je v každém člověku ukotvená, a tak vystávají vedoucímu na mysli otázky jako: Jak hodnotí moji způsobilost, způsob vedení či lidské kvality? Nadřízený, který se obává špatného hodnocení byť od jednoho zaměstnance, je v důsledku silně znepokojen.

Doporučuje se vystupovat vůči vedoucímu tak, aby chování zmírňovalo jeho strach, to ale ovšem neznamená se dobrovolně podceňovat. Vztahem beze strachu je myšleno více přímých rozhovorů apod. U některých šéfů se bohužel setkáváme s nulovou

vstřícností. Nadřízený, který se uchýlí k bossingu, si tak vlastně odkrývá záda, neboť je jasné, že se svými obavami neumí naložit čestně.

7 Právní úprava mobbingu a bossingu

Osobní zkušenost se šikanou na pracovišti má v České republice podle občanského sdružení Práce a vztahy každý šestý zaměstnanec. Podle výzkumné agentury GfK se terčem psychoteroru v práci poslední dobou stávají především zaměstnanci středních a starších věkových kategorií, nejčastěji pak ženy nad 45 let.⁵⁰

K soudu se ovšem dostane jen velmi malý podíl případů, oběti se většinou dávají na ústup v podobě výpovědi ze zaměstnání. Dokazování mobbingu či bossingu je složité, jelikož je to mnohdy tvrzení proti tvrzení, proto je nutné, aby se oběť takové šikany pojistila a schraňovala možné důkazy, které by posléze mohly pomoci k potrestání mobbéra či bosséra. Mohou to být pracovní smlouvy s náplní práce a všemi dodatky, pověření či zápis o převzetí tzv. hmotné zodpovědnosti, odpovědnosti za škody, osobní ohodnocení, tvořit kopie docházkových listů, výplatních pásek atd. Dále by si měla oběť zapisovat situace, kdy k šikaně došlo.⁵¹

České soudy nemají se skrytým terorem na pracovišti příliš zkušeností. Přímo jej ani neupravuje žádný zákon, zákaz všech forem šikany a diskriminace lze ovšem vyvodit z jiných ustanovení (viz níže v dalších podkapitolách). Zvláště u příslušníků bezpečnostních sborů se mobbing a bossing dokazuje velmi obtížně. Důvodem je zákon o služebním poměru a podle něhož musí příslušník uposlechnout a splnit rozkaz nadřízeného. Výjimkou je pouze, pokud by byl rozkaz v rozporu se zákonem a mohl by naplňovat skutkovou podstatu trestného činu. Pokud ale příslušník cítí, že se stal obětí mobbingu nebo bossingu na pracovišti, může se obrátit na odbory, nadřízeného a v neposlední řadě na generální inspekci bezpečnostních sborů.

Pokud jde obecně o právní obranu proti mobbingu a bossingu, pak je v podstatě totožná s nástroji obrany proti diskriminaci, popřípadě si lze vzít na pomoc základní právní dokument České republiky, a to Listinu základních práv a svobod spolu s Občanským zákoníkem či Trestní zákoník nebo Zákoník práce.

⁵⁰ DOČKALOVÁ, K. Úřednice žaluje radnici za šikanu kvůli odmítnutí sexu s šéfem (mobbing). In *Ministerstvo vnitra – odbor prevence kriminality* [online]. Praha, 2010 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <www.mvcr.cz/soubor/2010-is-duben-pdf.aspx>.

⁵¹ SVOBODOVÁ, L., *Nenechte se šikanovat kolegou*. Praha: Grada, 2008, s. 99-103.

7.1 Vymezení pojmu diskriminace

„Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními lidmi z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii.“⁵²

Můžeme hovořit buďto o diskriminaci:

- a. *přímé* – jednání, kdy je s osobou zacházeno ve srovnatelné situaci méně výhodným způsobem než s osobou jinou, a to z důvodu etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství, politického či jiného smýšlení, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.
- b. *nepřímé* – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí je určitá osoba znevýhodněna oproti ostatním.

Naváděním k diskriminaci rozumíme chování osoby, která jiného přesvědčuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Diskriminací **není**:

- rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze práce nebo činnosti a požadavky jsou tomu přiměřené,
- rozdílné zacházení za účelem ochrany žen, osob mladších 18 let a osob se zdravotním postižením,
- rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženství, pokud jsou prostředky takového zacházení přiměřené a odůvodněné.

⁵² Bez autora. Kancelář ombudsmana Ministerstva vnitra. Diskriminace. In *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha, 2013 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW:<<http://www.mvcr.cz/clanek/sekce-a-kancelare-kancelar-ombudsmana-ministerstva-vnitra.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>>.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušení práv a povinností, které vyplývají z práva na rovné zacházení, má zaměstnanec právo se domáhat:

- aby bylo upuštěno od diskriminace,
- aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu,
- aby mu bylo dáno přiměřeného zadostiučinění (například omluva),
- na náhradu nemajetkové újmy v penězích, zejména když byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst oběti nebo její důstojnost; výši náhrady určí soud, přičemž přihledne k závažnosti újmy.⁵³

7.2 Pracovněprávní rovina (Zákoník práce)

1. ledna roku 2007 byl zákon č. 65/1965 Sb. nahrazen zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce⁵⁴. Jde již o základní právní předpis, jímž je zaměstnavatel povinen se řídit a v uvedených paragrafech lze dle mého názoru najít určité definice a znaky mobbingu a bossingu bez toho, aby tyto pojmy byly konkrétně zmiňovány. Možnost užití při obraně proti mobbingu a bossingu nabízí ustanovení zařazená:⁵⁵ Hlava I. – §1a a v Hlavě IV – §16, 17.

§1a)

„(1) Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména:

a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,

b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,

c) spravedlivé odměňování zaměstnance,

⁵³ Bez autora. Kancelář ombudsmana Ministerstva vnitra. Diskriminace. In *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha, 2013 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/sekce-a-kancelare-kancelar-ombudsmana-ministerstva-vnitra.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>>.

⁵⁴ ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupné také z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694>>. ISSN 1211-1244. Ve znění pozdějších předpisů.

⁵⁵ ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupné také z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694>>. ISSN 1211-1244. Ve znění pozdějších předpisů.

d) *řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,*

e) *rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*

(2) Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek“

§16

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

(2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

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

§ 17

„Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“

Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb. pojednává o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. Například:⁵⁶

§ 10 odst. 1, 2 a 3

„(1) Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.“

Antidiskriminační zákon ve výše uvedených odstavcích řeší náhradu či satisfakci pro oběť, což je až konečnou fází řešení prokázaného mobbingu a bossingu.

7.3 Občanskoprávní rovina (Občanský zákoník, Listina základních práv a svobod)

Při šikaně, ať už na pracovišti či kdekoliv, dochází v první řadě k ponižování oběti, a dochází tak k porušení práva na zachování lidské důstojnosti, kterou mimo jiné právně upravuje Listina základních práv a svobod, a to například články 1, 3, 7 a 10:⁵⁷

⁵⁶ ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23.4.2009, Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In *Sbírka zákonů*. 2009, částka 58. Dostupné také z WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>>. ISSN 1211-1244.

⁵⁷ ČESKO. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod. In *Sbírka zákonů*. 1992, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupné také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>>. ISSN 1211-1244.

Článek 1

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

Článek 3 udává, že základní práva a svobody jsou garantovány všem a nikomu nesmí být způsobena jejich ztráta. **V článku 7** se Listina zavazuje, že *„Nikdo nesmí být mučen, ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu.“*

Článek 10

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

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

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

Práva jedince chrání také Občanský zákoník, zákon č. 40/1964 Sb., který byl 1. ledna 2014 nahrazen zákonem č. 89/2012 Sb., občanským zákoníkem. Hlavním cílem novelizace bylo sjednocení všech úprav občanskoprávních vztahů do jediného právního předpisu,⁵⁸ což dle mého úsudku způsobuje pro laika a řadového občana nepřehlednost a zmatek ve vyhledávání potřebných informací.

Občanský zákoník více konkretizuje Listinu základních práv a svobod – uvádí možnosti náhrady škody poškozenému, pokud je prokázána odůvodněná souvislost mezi porušením povinností a vznikem škody. O výši náhrady rozhoduje soud dle svého uvážení, přičemž je ale soud povinen zohlednit všechny skutečnosti a okolnosti, za kterých došlo k porušení práv. Oběť mobbingu či bossingu může žádat především o zanechání chování agresora a omluvu, popřípadě náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Pomocí při dokazování šikany na pracovišti by mohly býti podnikové dohody. Na každém pracovišti by měl platit interní právní předpis, který by přesně vymezoval,

⁵⁸ ZÁKONY. PENÍZE. Nový občanský zákoník. 2014 [online]. Zákony. Peníze. [cit. 2016-01-4]. Dostupné z: <<http://zakony.penize.cz/novy-obcansky-zakonik-2014>>.

jaký druh jednání se považuje za šikanu, a jasně by tak definoval hranici mezi povinnostmi pracovníka a překročením pravomocí nadřízených.

Ochranou osobnosti při mobbingu či bossingu se věnuje zákon č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník, který byl novelizován a je účinný od 1. 1. 2014.

Z mého pohledu byl občanský zákoník z roku 1964 lépe přehledný. V novelizovaném zákoníku se nachází velké změny a to ve více než tři tisíc paragrafů, což mně připadá pro obyčejného člověka složité. Také orientace je v tak obsáhlém zákoně nelehká. Novelizace splnila svůj cíl a sjednotila úpravy občanskoprávních vztahů do jediného právního předpisu.

Ustanovení, která se věnují ochraně osobnosti, jsou uvedeny v §11 – 13:⁵⁹

§ 11

„Obecná ustanovení o vzniku, změně a zániku práv a povinností ze závazků v části čtvrté tohoto zákona se použijí přiměřeně i na vznik, změnu a zánik jiných soukromých práv a povinností.“

§ 12

„Každý, kdo se cítí ve svém právu zkrácen, může se domáhat ochrany u orgánu vykonávajícího veřejnou moc (dále jen "orgán veřejné moci"). Není-li v zákoně stanoveno něco jiného, je tímto orgánem veřejné moci soud.“

§ 13

„Každý, kdo se domáhá právní ochrany, může důvodně očekávat, že jeho právní případ bude rozhodnut obdobně jako jiný právní případ, který již byl rozhodnut a který se s jeho právním případem shoduje v podstatných znacích; byl-li právní případ rozhodnut jinak, má každý, kdo se domáhá právní ochrany, právo na přesvědčivé vysvětlení důvodu této odchylky.“

Náhrada při újmě na obvyklých právech člověka je uvedena:⁶⁰

⁵⁹ ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012, Občanský zákoník. In *Sbírka zákonů*. 2012, částka 33, usnesení parlamentu České republiky. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. Ve znění pozdějších předpisů.

§ 2957

„Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.“

7.4 Trestněprávní rovina (Trestní zákoník)

Šikana na pracovišti může někdy při závažnějším jednání agresora vykazovat znaky trestného činu a oběť by se měla obrátit na orgány činné v trestném řízení. Orgány činnými v trestním řízení jsou dle ustanovení §12 odst. 1 trestního řádu⁶¹, soud, státní zástupce a policejní orgán, a ty shledají, zda dané chování má trestněprávní aspekt a postoupí pak případ justici. Vybral jsem trestné činy, u kterých se domnívám, že by k nim mohlo nejčastěji docházet při mobbingu a bossingu. Zajisté stojí za zmínku zákon č. 40/2009 Sb., do něžž spadá:⁶²

§ 171 omezování osobní svobody,

§ 175 trestný čin vydírání,

§ 177 trestný čin útisku,

⁶⁰ ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012, Občanský zákoník. In *Sbírka zákonů*. 2012, částka 33, usnesení parlamentu České republiky. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. Ve znění pozdějších předpisů.

⁶¹ ČESKO. Zákon č. 141/1961 Sb. ze dne 9.12.1961, o trestním řízení soudním (trestní řád). In *Sbírka zákonů*. 1961, částka 66, usnesení Národní shromáždění Československé socialistické republiky. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=141/1961&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. Ve znění pozdějších předpisů.

⁶² ČESKO. Zákon č. 40/2009 Sb. ze dne 8. ledna 2009, Trestní zákoník. In *Sbírka zákonů*. 2009, částka 11, usnesení parlamentu České republiky. Dostupné také z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=68040>>. ISSN 1211-1244. Ve znění pozdějších předpisů.

- § 180 trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji,
- § 182 porušení tajemství dopravovaných zpráv,
- § 184 trestný čin pomluvy,
- § 352 násilí proti skupině obyvatelů a proti jednotlivci,
- § 354 nebezpečné pronásledování,
- § 358 výtržnictví.

U některých trestných činů bude uvedena skutková podstata trestného činu a nejčastější jednání agresora.

§ 171

„(1) Kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.

(2) Odnětím svobody až na tři léta bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 v úmyslu usnadnit jiný trestný čin.

(3) Odnětím svobody na dvě léta až osm let bude pachatel potrestán,

a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 jako člen organizované skupiny,

b) spáchá-li takový čin na jiném pro jeho skutečnou nebo domnělou rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, politické přesvědčení, vyznání nebo proto, že je skutečně nebo domněle bez vyznání,

c) způsobí-li takovým činem fyzické nebo psychické útrapy,

d) způsobí-li takovým činem těžkou újmu na zdraví, nebo

e) spáchá-li takový čin v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného značný prospěch.

(4) Odnětím svobody na tři léta až deset let bude pachatel potrestán,

a) způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 smrt, nebo

b) spáchá-li takový čin v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného prospěch velkého rozsahu. “

U trestného činu dle § 171 se jedná například o zamčení jedince v místnosti.

§ 175

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

(2) Odnětím svobody na dvě léta až osm let bude pachatel potrestán,

a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 jako člen organizované skupiny,

b) spáchá-li takový čin nejméně se dvěma osobami,

(...)

e) spáchá-li takový čin na svědkovi, znalci nebo tlumočnickovi v souvislosti s výkonem jejich povinnosti, nebo f) spáchá-li takový čin na jiném pro jeho skutečnou nebo domnělou rasu, příslušnost k etnické skupině, národnost, politické přesvědčení, vyznání nebo proto, že je skutečně nebo domněle bez vyznání.

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

a) způsobí-li takovým činem těžkou újmu na zdraví,

(...)“

U trestného činu dle § 175 je typické jednání násilné nucení k osobnímu kontaktu, držení, omezování pohybu, nucení k určitým úkonům pod pohrůžkou násilí nebo újmy na zdraví.

§ 177

„(1) Kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo zákazem činnosti.

(2) Odnětím svobody na šest měsíců až tři léta bude pachatel potrestán,

a) způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 značnou škodu, nebo

b) spáchá-li takový čin v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného značný prospěch.

(3) Odnětím svobody na jeden rok až pět let nebo peněžitým trestem bude pachatel potrestán,

a) způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1 škodu velkého rozsahu, nebo

b) spáchá-li takový čin v úmyslu získat pro sebe nebo pro jiného prospěch velkého rozsahu.“

U trestného činu dle § 177 je charakteristické jednání nucení, aby někdo něco konal, opominul nebo trpěl za současného zneužívání závislosti podřízeného vůči nadřízenému. Uvedené ustanovení ochraňuje volnost rozhodování jedince.

U trestného činu dle § 182 porušení tajemství dopravovaných zpráv je nejčastější jednání, neoprávněné zasahování do uzavřených listů a elektronické komunikace, prozrazení tajemství, o kterém se agresor dověděl z písemnosti, telefonického hovoru nebo přenosem elektronických komunikací. Tajemstvím je ochraňován obsah písemností nebo zpráv bez zřetele, jakou mají hodnotu pro příjemce, odesílatele či pachatele.

§ 184

„(1) Kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.

(2) Odnětím svobody až na dvě léta nebo zákazem činnosti bude pachatel potrestán, spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 tiskem, filmem, rozhlasem, televizí, veřejně přístupnou počítačovou sítí nebo jiným obdobně účinným způsobem.“

U trestného činu dle § 184 je typické jednání zveřejnění nepravdivého údaje (jehož pravdivost se dá ověřit), který může ohrozit vážnost osoby, poškodit jej v zaměstnání nebo narušit rodinné vztahy.

Trestní zákoník definuje konkrétně vymezenou podstatu spáchaného skutku a tím následuje odpovídající trest za dané jednání. Problematika šikany (mobbingu a bossingu) je velmi složitě prokazatelná, kdy v mnoha případech je důkazní nouze. Jen velmi zřídka se dostane k soudu v takovém stádiu zpracování, aby na ni šlo použít a aplikovat paragrafové znění trestního zákoníku.

V nedávné době byl projednán Nejvyšším soudem ČR případ pracovně právního sporu, který se týkal šikany. Tento spor projednal Nejvyšší soud ČR a ukončil ho rozsudkem ze dne 15. dubna 2010 spis. zn. 21 Cdo 1288/2009. (Podle rozsudku Nejvyššího soudu spis. zn. 21 Cdo 2842/2004 ze dne 15. srpna 2005).

Zde bych chtěl uvést z použitelné judikatury Nejvyššího soudu ČR k danému tématu:

„Protože výkon práva vylučuje protiprávnost (stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím), je třeba, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik určité újmy (majetkové, popř. nemajetkové) na straně dalšího účastníka právního vztahu.

Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, zákoník práce nepřipouští.“⁶³

Dalším možným zákonem, kterým se mohou oběti chránit je například z. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti⁶⁴.

⁶³ Bez autora. Právní informační systémy. Soudní rozhodnutí Nejvyššího soudu Sp.zn. 21 Cdo 1288/2009. In *Zákony.cz* [online]. 2010 [cit. 2016-01-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/nejvyssi-soud/2009/101/judikat-ns-21-Cdo-1288-2009-GNS20091837/>>.

⁶⁴ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 23. Července 2004, o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, částka 143, usnesení parlamentu České republiky. Dostupné také z WWW: <http://www.sbcz.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SSBCA4/SBCA4143.HTM;ca435_2004_00>.

8 Výzkumná část – metodika práce

Teoretickým východiskem pro zpracování bakalářské práce a realizaci vlastního výzkumu se stala celá řada různých zdrojů informací, a to jak českých, tak i zahraničních autorů, v tištěné i elektronické podobě. Převážná část teoretické přípravy spočívala ve studiu odborných publikací a zákonů zabývajících se problematikou šikany, konkrétně mobbingu a bossingu. Velký důraz byl kladen na aktuálnost všech použitých informací, například většina zákonů týkajících se této problematiky byla novelizována.

Praktická část bakalářské práce je formována dotazníkovým šetřením. Soustředil jsem se na respondenty, kteří již několik let působí v pracovním právním vztahu a kteří již měli možnost se s tak závažnou problematikou šikany ve formě mobbingu a bossingu setkat. Dotazníkové šetření bylo prováděno na území Jihomoravského kraje. Dotazníkový průzkum probíhal od 27. 12. 2015 do 25. 01. 2016.

Dotazník byl anonymní, kdy byl vyvěšen prostřednictvím internetového portálu „vypnto.cz“⁶⁵. Dotazník byl z důvodu objektivitě uzamčen a byl neveřejný. Šetření k problematice mobbingu a bossingu bylo zaměřeno na Jihomoravský kraj a tak byly odkazy na dotazník předány organizacím a osobám žijícím a pracujícím v daném kraji.

V úvodní části dotazníku jsem vysvětlil pojmy mobbing a bossing, protože někteří respondenti s těmito pojmy nemuseli dojet do styku. Pojem „šikana na pracovišti“ je všeobecně známější. Dotazník byl složen z 16 otázek, z kterých 13 otázek bylo uzavřených, a 3 otázky polootevřené. V prvních 8 otázkách dotazníku jsem se zajímal o základní informace respondenta (věk, pohlaví, nejvyšší dosažené vzdělání, v jakém pracovním sektoru pracuje, jaká je jeho pozice na pracovišti, kolik vede podřízených, jak velká je organizace, v které je zaměstnán a jaký je poměr žen či mužů na pracovišti). Dále jsem v otázce č. 9, která byla polootevřená, zjišťoval, jestli se setkal na pracovišti (i minulém, nejen současném) s jakoukoliv formou šikany, ať už jako svědek nebo přímý účastník. V otázce č. 9 poté mohl respondent vypsát, s jakou formou šikany se setkal. Otázka č. 10 zjišťovala konkrétní způsob šikany, s kterou se setkal.

⁶⁵ Stáňa, L. – *Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany (výsledky průzkumu)* [online]. 2016, [cit 10. 3. 2016]. Dostupné z WWW: <<https://mobbing-a-bossing-jako-jedna.vypnto.cz>>.

Druhá část dotazníku byla sestavena z otázek týkajících se problematiky mobbingu a bossingu. Otázka č. 11-12 směřovala ke zjištění, zda je nebo byl obětí mobbingu či bossingu na pracovišti a kdo byl strůjcem útoků. Otázka č. 11 byla v dotazníku stěžejní, neboť respondenti odpovídající kladně byli pro vyhodnocení dotazníku nejdůležitější. Otázka č. 13 zjišťovala pohlaví útočníka. Otázka č. 14 byla polouzavřená a zjišťovala, jak respondent reagoval na daný incident. Otázka č. 15 byla uzavřená, zde jsem se ptal, jaký měl mobbing či bossing vliv na kvalitu odvedené práce. Poslední otázka č. 16 zjišťovala, zda ovlivnila zkušenost s mobbingem či bossingem respondenta v soukromém životě.

V druhé části praktické části jsem položil několik otázek ženě středního věku, která osobně zažila bossing a z pochopitelných důvodů chtěla zůstat v anonymitě. Tato forma průzkumu byla osobnější a autentičtější než sběr dat pomocí dotazníku.

8.1 Cíl a hypotézy dotazníkového průzkumu

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit četnost výskytu mobbingu a bossingu v Jihomoravském kraji. Ke zjištění daného cíle jsem použil jednu hlavní hypotézu a čtyři dílčí hypotézy:

Hlavní hypotéza (H)

Nejméně 20 % respondentů z Jihomoravského kraje se stalo obětí mobbingu či bossingu.

Hypotéza č. 1 (H1)

Obětmi šikany na pracovišti se častěji stávají lidé s nižším dosaženým vzděláním.

Hypotéza č. 2 (H2)

Ve způsobu šikanování na pracovišti převažuje psychické napadání oběti.

Hypotéza č. 3 (H3)

Více se šikana vyskytuje na pracovištích s větším poměrem žen.

Hypotéza č. 4 (H4)

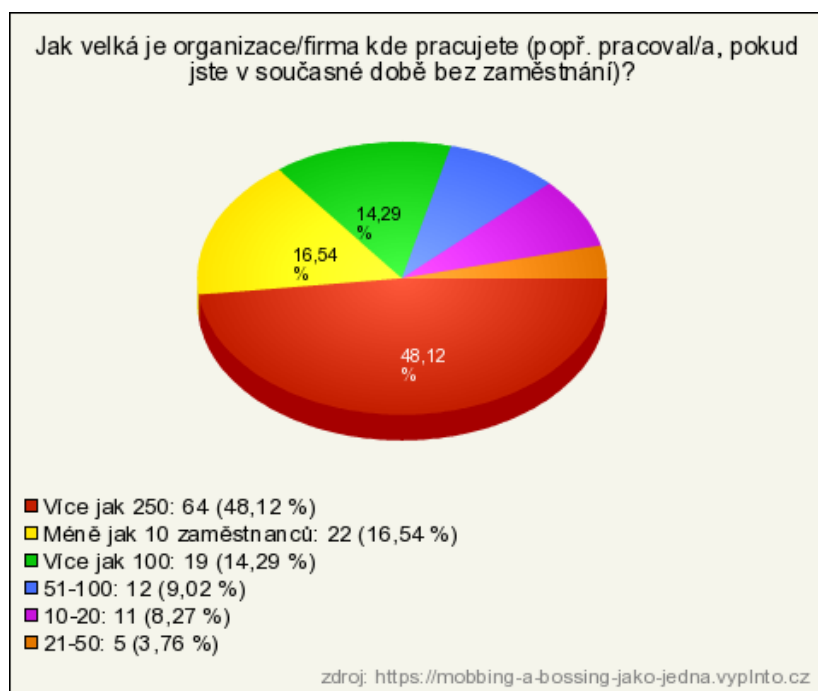
Zkušenost s mobbingem nebo bossingem většinu obětí ovlivnila negativním způsobem.

8.2 Charakteristika výzkumného souboru

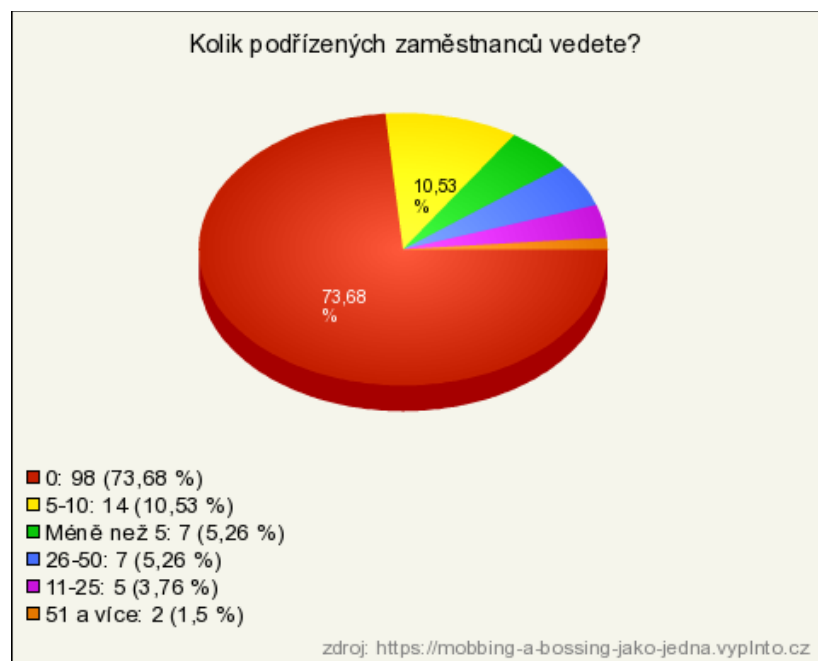
Dotazník byl rozeslán 176 respondentům, z toho jej vyplnilo 133 lidí, návratnost je tedy 75 % (všechna uvedená procenta zaokrouhlena na jednotky). Podíl genderového rozdělení byl 58 % pro ženy a 42 % pro muže. Převahu získal státní sektor nad soukromým v poměru 59 % ku 41 %. Pokud se jedná o dosažené vzdělání dotazovaných, dopadlo rozdělení následovně: nejvíce, tedy 48 % respondentů, uvedlo středoškolské vzdělání s maturitou, 35 % dosáhlo vysokoškolského titulu, 9 % dotazovaných lidí označilo vyšší odborné vzdělání, 6 % mělo střední školu bez maturity a 2 % bylo se základním vzděláním. Pokud bychom vzali v úvahu věkové rozdělení dotazovaných, nejvíce se jich pochybuje v rozmezí 31 - 40 let (45 %), 22 % zařadilo svůj věk do kategorie 21 - 30 let, 51 - 60 letých bylo 12 %, 11 % uvedlo stáří 41 - 50 let a věk 61 a více vyplnilo 9 % respondentů.

Zajímala mě také pozice dotazovaných v zaměstnání, zda pracují ve vedoucí pozici či jako řadoví zaměstnanci – z celkového počtu bylo 71 % podřízených a 29 % nadřízených. V souvislosti se zaměstnáním jsem se také ptal na velikost organizace, kde respondenti pracují a také kolik podřízených pracovníků vedou. Výčet byl následovný:

„Obrázek č. 1: Graf výsledků u otázky č. 7 z dotazníku“⁶⁶



„Obrázek č. 2: Graf výsledků u otázky č. 6 z dotazníku“⁶⁷



⁶⁶ Stáňa, L. – *Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany (výsledky průzkumu)* [online]. 2016, [cit 10. 3. 2016]. Dostupné z WWW: <<https://mobbing-a-bossing-jako-jedna.vyplnto.cz>>.

⁶⁷ Stáňa, L. – *Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany (výsledky průzkumu)* [online]. 2016, [cit 10. 3. 2016]. Dostupné z WWW: <<https://mobbing-a-bossing-jako-jedna.vyplnto.cz>>.

9 Prezentace výzkumného šetření

V následující kapitole zhodnotím výsledky výzkumu pomocí výše stanovených hypotéz. Pro přehlednost uvedená data shrnu do tabulek či grafů. Jsem si vědom toho, že výsledky nemusí být naplno objektivní, poněvadž na území Jihomoravského kraje žije přibližně 1 milion lidí a pro potřeby výzkumu bylo užito pouze 133 vyplněných dotazníků.

9. 1 Hlavní hypotéza (H): Nejméně 20 % respondentů z Jihomoravského kraje se stalo obětí mobbingu či bossingu.

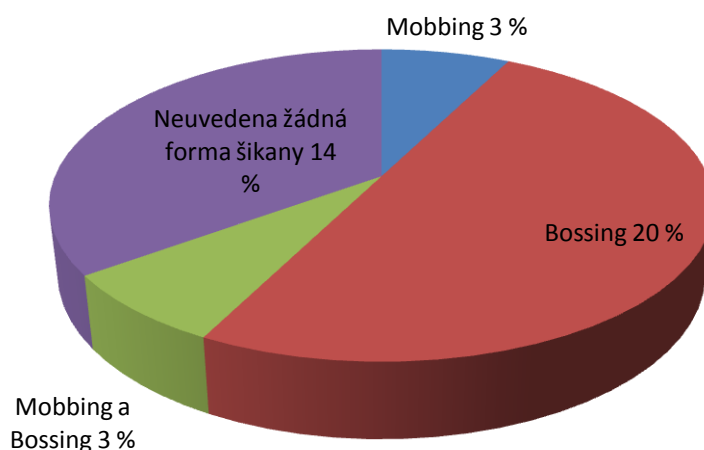
Server Stem/mark⁶⁸ uvádí statistiku (z roku 2015) lidí, kteří se stali obětí jakékoliv šikany na pracovišti. Celorepublikový průměr činí 23 %, proto se domnívám, že Jihomoravský kraj bude mít téměř stejný podíl šikanovaných.

Hypotéza se mi potvrdila, 60 % dotazovaných se se šikanou na pracovišti nesetkalo, tudíž 40 % ano, a to je dokonce jedenkrát více než v průměru všech krajů.

Z těchto šikanovaných uvedlo 20 %, že bylo nejčastěji obětmi svých nadřízených (bossing), u 3 % byly agresory kolegové (mobbing) a 3 % se setkala s oběma formami šikany na pracovišti. 14% nenapsalo žádnou možnost.

„Graf č. 1: Byl/a nebo jste obětí mobbingu, bossingu na Vašem pracovišti?“⁶⁹

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



⁶⁸ Bez autora. *Mobbing* [online]. 2015 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.stemmark.cz/mobbing-22015/>>.

⁶⁹ „Vlastní zdroj.“

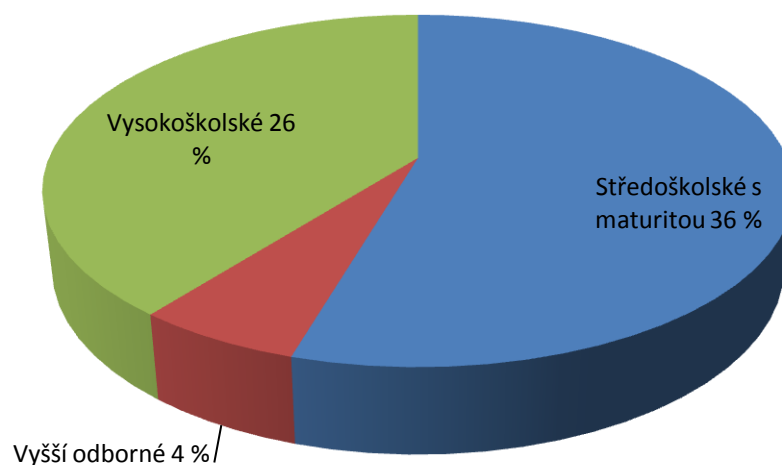
9. 2 H1: Oběťmi šikany se častěji stávají lidé s nižším dosaženým vzděláním.

U této hypotézy jsem byl sám zvědav, zda se potvrdí či vyvrátí. Dle mého názoru by mohli být zaměstnanci s nižším vzděláním častěji šikanováni, protože tím pádem vykonávají podřadnější práci a mají omezené možnosti se bránit, aby nepřišli o zaměstnání.

Hypotéza se potvrdila a procentuálně vyšla následovně:

„Graf č. 2: Oběti šikany podle dosaženého vzdělání“⁷⁰

Oběti šikany podle dosaženého vzdělání



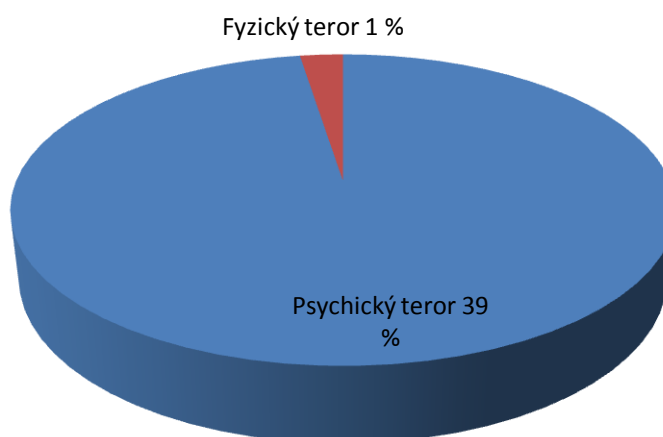
⁷⁰ „Vlastní zdroj.“

9. 3 H2: Ve způsobu šikanování na pracovišti převažuje psychické napadání oběti.

Uvedená dílčí hypotéza se mi zdála logickým vyústěním, jelikož fyzické týrání může být okem viditelné, a tak více nápadné. Očekávaně se potvrdila. Ze zmíněných 40 % dotazovaných, kteří uvedli, že se stali obětí mobbingu či bossingu, celých 39% uvedlo jako způsob agrese psychický teror. Pouhé 1% mobbovaných a bossovaných označilo fyzické napadnutí.

„Graf č. 3: Poměr mezi psychickým a fyzickým terorem oběti“⁷¹

Poměr mezi psychickým a fyzickým terorem oběti



⁷¹ „Vlastní zdroj.“

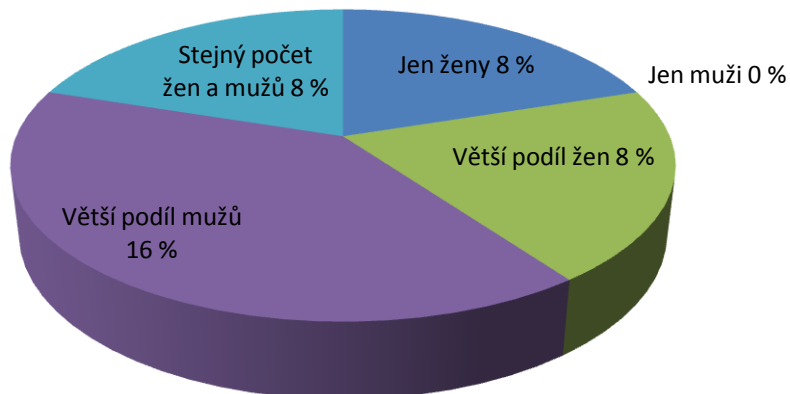
9. 4 H3: Více se šikana vyskytuje na pracovištích s větším poměrem žen.

Z mého pohledu jsou ženy ve styku s ženami od přírody více konfliktní a muži spory řeší častěji klidným způsobem. V odpovědích dotazníku došlo k zajímavým výsledkům. Poněvadž respondenti volili mezi možnostmi: jen ženy, jen muži, více žen, více mužů, poměr je vyrovnan.

V kolektivu, kde pracují, jen ženy docházelo k mobbingu nebo bossingu v 8 % případů šikany. U mužů („jen muži“) je skóre mnohem pozitivnější – 0 %. Organizace skládající se „z většího podílu žen“ má 8 % šikanovaných, kde je zaměstnáno „více mužů“ naopak dochází k mobbingu či bossingu v 16 %. Možnost „stejný podíl žen a mužů“ ve firmě uvedlo šikana 8 % tazatelů. Tím bych hypotézu bral za nepotvrzenou.

„Graf č. 4: Podíl žen a mužů na pracovištích šikanovaných“⁷²

Podíl žen a mužů na pracovištích šikanovaných



⁷² „Vlastní zdroj.“

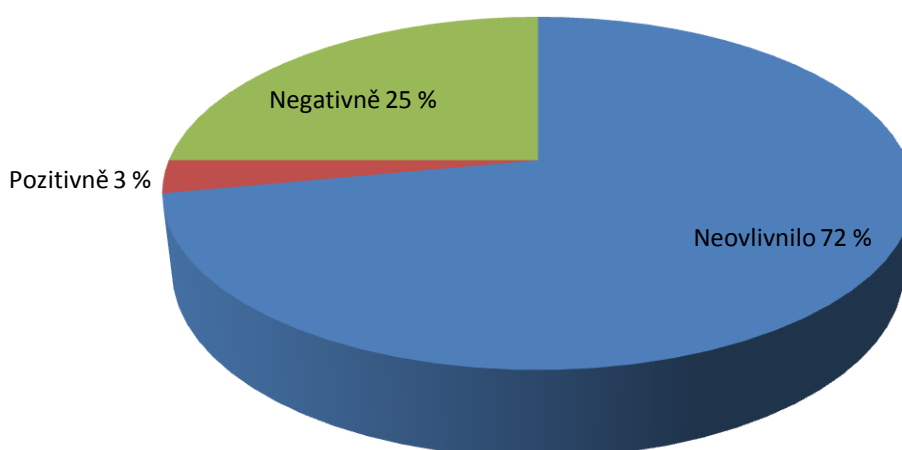
9.5 H4: Zkušenost s mobbingem nebo bossingem většinu obětí ovlivnila negativním způsobem.

Šikana je zajisté velkou zátěží na psychiku oběti a může způsobit jisté následky. Pokud se jedná o citlivou osobu, hůře zvládající zátěž, lehce vzniknou psychická onemocnění jako deprese apod. Existují ovšem také lidé, kteří na psychický teror agresora reagují opačně – zkušenost se šikanou posílí jejich osobnost. Ovšem domnívám se, že takových osob je méně.

Poslední hypotéza se mi nepotvrdila, 72 % dotazovaných šikana neovlivnila vůbec, zbývajících 28 % ano. Už neovlivnění šikanou považuji za pozitivní, jelikož dle mého názoru to zásah do psychiky je. Z ovlivněných mobbingem či bossingem pak pozitivně (v podobě „více přemýšlím nad podnikáním“, „zkušenost k nezaplacení“, „odolnější vůči stresovým situacím, posílila mě“) 3 % a negativně 25 % (s uvedenými formami problémů: „stres“, „ztráta přátel, rozchod s partnerem“, „nesoustředěnost a přemýšlení co zas bude“, „potence“).

„Graf č. 5: Způsob ovlivnění obětí mobbingu a bossingu“⁷³

Způsob ovlivnění obětí mobbingu a bossingu



⁷³ „Vlastní zdroj.“

10 Diskuze výsledků

Shrnutí potvrzení či nepotvrzení stanovených hypotéz uvádím v tabulce, viz níže. Ve většině případu mé odhady dopadly dle očekávání, ovšem už například **u potvrzené hlavní hypotézy (H)** mě překvapil podíl osob, které se ve svém zaměstnání setkali s mobbingem nebo bossingem, a to celých 40%. Jak už bylo výše řečeno, průměrně je v České republice šikanováno 23 % lidí starších 15 let, výsledek mého výzkumu byl tedy dvojnásobný k obecnému průměru. V údiv mě uvedla také **první hypotéza (H1)**, ta se sice **potvrdila** (nejvíce, 36 %, byli šikanováni zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou), ovšem překvapil mě celkem vysoký počet šikanovaných vysokoškoláků (26 %). Tím se také potvrzuje informace serveru Stem/mark⁷⁴, že mobbing a bossing postihuje jedince různorodého vzdělání, věku i pohlaví. **Druhá hypotéza (H2) vyšla podle očekávání**, že převažuje psychický teror (39 %) nad fyzickým (1 %). **U třetí hypotézy (H3)** není odpověď jednoznačná, zda byla potvrzena či vyvrácena. Související otázku č. 8 z dotazníku (viz příloha č. 1) jsem položil ne zcela ideálním způsobem, a tak jsem vytvořil dvojí porovnání: v organizaci, kde pracují „jen ženy“ docházelo u dotazovaných k šikaně v 8 %, v ryze mužském kolektivu je nulová (0%). Druhé hledisko porovnává výskyt mobbingu či bossingu u firem genderově smíšených, ale buďto s převahou žen nebo mužů: více žen 8 %, více mužů 16 %. Zhodnotil bych hypotézu jako spíše **nepotvrzenou** s přihlédnutím k okolnostem. Poslední **hypotéza (H4)** zůstala taktéž **nepotvrzena**, 72 % mobbing nebo bossing neovlivnil žádným způsobem, což je z mého pohledu úspěch, jelikož nedošlo k žádnému poškození na psychice oběti, oproti tomu „pouze“ 25 % označilo naprosto negativní ovlivnění jako potence, rozchod s partnerem, rozepře s přáteli aj.

⁷⁴ Bez autora. *Mobbing* [online]. 2015 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.stemmark.cz/mobbing-22015/>>.

„Tabulka č. 1: Porovnání výsledků stanovených hypotéz“⁷⁵

	Potvrzeno	Vyvráceno
Nejméně 20 % respondentů z Jihomoravského kraje se stalo obětí mobbingu či bossingu.	x	
H1: Oběťmi šikany se častěji stávají lidé s nižším dosaženým vzděláním.	x	
H2: Ve způsobu šikanování na pracovišti převažuje psychické napadání oběti.	x	
H3: Více se šikana vyskytuje na pracovištích s větším poměrem žen.		x
H4: Zkušenost s mobbingem nebo bossingem většinu obětí ovlivnila negativním způsobem.		x

⁷⁵ „Vlastní zdroj.“

11 Kazuistika

Kazuistika tohoto případu bossingu je stará necelé tři roky. Níže popisovanou oběť jsem neznal, ale na její prožitý problém jsem byl upozorněn v rodinném kruhu, když jsem pátral po materiálech pro svoji práci. Při nabídce na rozhovor zpočátku kategoricky nesouhlasila, ale později svolila s vědomím, že by tím mohla někomu pomoci. Připravil jsem osm otázek, ve kterých monitorovala celý svůj prožitý bossing.

Oběť: žena 40 let, státní zaměstnanec

Vysokoškolské vzdělání technického směru.

Vdaná, tři děti.

Agresor: muž 53 let, státní zaměstnanec – vedoucí odboru

Vysokoškolské vzdělání humanitního směru.

Svobodný, bezdětný, žijící s partnerem.

1. *Jaké pocity jste měla, když jste si začala uvědomovat, že jste obětí bossingu?*

Pocity jsou těžko popsitelné. Pomalu jsem si uvědomovala, že jednání mého vedoucího je nějaké divné, že asi dělám něco špatně, když na mě zvyšuje hlas a dává mi úkoly, které jsem dříve nemusela plnit. Najednou jsem měla velmi divný pocit, když si mě vedoucí zavolal do kanceláře, takové vnitřní svírání, za co mi zas vynadá. Stále dokola a dokola jsem kontrolovala výkazy a písemnosti, které jsem mu předkládala ke schválení. Mám samostatnou práci (na poli prevence rizikového chování mládeže a věnuji se projektům a školám), do které můj vedoucí ani neviděl a nerozuměl jí.

Nastupoval u mě pocit, že dělám svou práci špatně, když jsem se zeptala, co se mu nelíbí, odpovídal neurčitě, že jsem moc aktivní a mám se víc soustředit na práci. Odpovědím jsem nerozuměla. Potom následoval pocit, že mu vadím jako žena, byla známa jeho odlišná sexuální orientace, jeho výtky začaly být i osobního rázu. Několik měsíců trvalo, než mi úplně došlo, že se asi cítí ohrožený výsledky mé práce, sehnala jsem docela vysoké finanční dotace a začala jsem mít pocit beznaděje, že co udělám, je špatně.

2. *Jak se psychický teror projevoval?*

Nejvíce se vedoucí projevoval v osobním styku, kdy nebyl nikdo jiný z kolegů přítomen. Na veřejnosti potom povídal, jak mě musel zase domluvit a „postavit do latě“. Záměrně třeba posunul čas zahájení porady oddělení a mně to neřekl, když jsem přišla pozdě, komentoval to tím, že se mám naučit poznávat hodiny, že stará jsem na to dost. Docela často se mi stávalo, že jsem odevzdala písemnost s určitými daty v elektronické podobě a ven z jeho kanceláře odešla data pozměněná. Když jsem si začala tisknout kopie, vynadal mi, že plýtvám papírem, ale zanechal toho. Nejvíce jsem šikanu pocítila v období, kdy jsem z ministerského projektu získala miliónové dotace na stavbu skateparku, byla jsem za to vedením města pochválená a při dotazu, jestli mi vedoucí byl nápomocen, jsem popravdě řekla, že ne. Potom s útoky začal i před ostatními spolupracovníky a stále narážel, že jsem „paní samostatná a přemoudřelá“. Kolegové se mě zastávali, ale tak, aby to neslyšel, měli strach. V té době zrovna začínalo personální snižování stavů a každý měl strach o svou práci. Dával si velký pozor, aby neměl žádný písemný důkaz, věděl, že kolegové nic ze strachu neřeknou. Když jsem začala mít zdravotní problémy, všude vykládal, že jsem simulantka a „to se to marodí, za státní peníze“. Několikrát se stalo, že práce, která příslušela do mých kompetencí, najednou byla přidělena někomu jinému, prý bych to nezvládla. Dotyčný si s tím pochopitelně nevěděl rady a musela jsem mu stejně pomáhat. Několikrát jsem se ohradila a chtěla vysvětlení, co jsem udělala, že musím tak trpět, řekl, že to se mi zase něco zdá. Upozornila jsem ho, že si budu stěžovat, řekl mi, že ať klidně jdu, že je zvědavý, jak to dokážu.

3. *Svěřila jste se někomu?*

Zpočátku jsem nikomu nic neřekla, měla jsem obavu, že se mi budou smát a vtípkovat. Samozřejmě doma manžel začal něco tušit, protože já jsem bývala veselá povaha. Když mě musel několikrát napomenout, že na děti křičím nebo je nevrle odbudu, což jsem nikdy předtím nedělala, tak mi řekl ať „vysypu“ co se děje. Myslel si, že jsem si našla nového muže a nevím, jak z toho ven. Po přiznání pravdy, že asi v zaměstnání trpím psychickým terorem, chtěl okamžitě řešit situaci osobně. Dlouho mi trvalo, než jsem ho přesvědčila, že to zkusím vyřešit sama, manžel by asi nezůstal jen u ústních domluv a ještě by to situaci zkomplikovalo.

Svěřila jsem se několika kamarádkám a po přemlouvání jsem dala na rady kamarádky, která má vystudovanou psychologii rizikového chování. Přesvědčila mě, že se musím bránit, zajít za nadřízeným mého vedoucího a samotnému vedoucímu pohrozit udáním na policii, pohrozit soudem.

4. *Co Vaše psychika v průběhu bossingu?*

Snažila jsem se své pocity potlačovat, po příchodu ze zaměstnání jsem doma uklízela, vařila, ale teď vím, že jsem pro okolí byla nesnesitelná. Nikdo nevěděl co se děje a já denně pekla, prala a utírala prach. Stejně se mi stále dokola promítaly situace z práce a o nich jsem musela přemýšlet. V noci jsem spávala jen chvíli a bloumala po bytě. Bez prášku na spaní bych asi brzy zkolabovala vyčerpáním. Byla jsem nesoustředěná a roztřesená, před každým setkáním s vedoucím jsem byla uzlíček nervů. Stále se mi honilo hlavou, že to přece musím vyřešit a třeba i odejít ze zaměstnání, ale mám rodinu a tři děti ve školách. Docela mi pomohla situace, kdy si chování vedoucího začali všimnat nejbližší kolegové v zaměstnání, soucítili se mnou a snažili se mi můj problém usnadnit. Doma manžel dětem řekl, že mám nějaké problémy v zaměstnání, a ať chodí své potřeby řešit s ním a moc nezlobí. Moc mě podržel, vymýšlel program na víkendy, abych se odreagovala. Až po dlouhé době jsem se dozvěděla, že si byl promluvit s nadřízeným mého vedoucího.

5. *Co Vaše zdraví?*

Zpočátku mě trápila nespavost a bolesti hlavy, které pochopitelně vycházely z únavy a nevyspání. Řešila jsem to léky proti bolestem hlavy a občas práškem na spaní, ale to nešlo každý den, nebylo mi po nich dobře od žaludku. Dalším docela nepříjemným důsledkem bylo nechutenství a bolesti žaludku. Měla jsem takové dvě fáze, jednou jsem snědla vše a velké množství, zejména sladké, a váha šla okamžitě nahoru, za týden jsem nemohla jíst nic a měla sevřený žaludek. Tyto váhové a stravovací výkyvy mi přivodily rozhození funkce štítné žlázy, v noci jsem se moc potila, cítila jsem se stále unavená a ospalá. V jednání s lidmi jsem byla podrážděná a nesoustředěná. Tyto potíže mě dovedly do odborné lékařské péče, doslala jsem léky na srovnání funkce štítné žlázy, lékař mi sdělil, že na tuto nemoc mají velký vliv stresové situace. Dalším zdravotním problémem, který se mi v té době objevil, bylo zhoršení pleti a vznik atopického ekzému ve tváři. Nikdy jsem problémy s pletí neměla, snad jen v pubertě, ale teď to bylo velmi nepříjemné, jak vzhledově, tak pocit svědění.

Opět následovala návštěva odborného lékaře další mastičky a léky. Když jsem šla k lékaři, snažila jsem se objednávat na mimopracovní dobu, ale někdy to nešlo a já jsem musela za vedoucím pro propustku. Ty chvíle byly asi nejhorší, jeho řeči, že nemoci si vymýšlím, vypadám až moc zdravě a to se to léčí za státní peníze.

Když se problém s vedoucím v zaměstnání vyřešil a všechno trápení ze mě spadlo, zdravotní potíže ustupovaly, až úplně vymizely a já nemusím jíst žádné léky. Asi největším zlem, které mi zůstalo z těchto mých krušných dob je kouření, nejsem silná kuřačka, vykouřím asi 3 cigarety denně a postupně chci přestat úplně. Téměř vždy, když si zapaluji cigaretu, vzpomenu si, jak se mi třepaly ruce v době stresu a trápení.

6. *Jak jste bossing řešila?*

Na počátku vlastně nijak. Styděla jsem se, že jsem asi neschopná, když dělám tolik pracovních chyb, ale to jsem si snad ještě ani neuvědomovala, o co jde. V období, kdy jsem své pocity skrývala a nevěděli nic doma ani spolupracovníci, jsem si stále myslela, že se „to“ nějak vyřeší samo. Opak byl pravdou, jen se frekvence útoků zvyšovala. Jak jsem již uvedla, až v době, kdy jsem veřejně řekla, že mi s velkým projektem vůbec nepomáhal a vše jsem napsala sama, nabralo jeho terorizování i otevřenou formu před spolupracovníky. Zesměšňoval mě a kritizoval veřejně před nimi, tehdy mi kolegové začali radit, co mám udělat, a že se musím bránit.

Nyní si uvědomuji, že hrozná situace byla i v mé rodině, dlouho nic netušili, jen viděli velkou změnu mého chování. Manžel to ale vše „kočíroval“ a řídil celý chod domácnosti.

Pár pokusů o odpor bylo, ohradila jsem se před spolupracovníky a obhajovala svoji práci. Po mém zvážení, že je situace pro mě již neúnosná, jsem si domluvila schůzku u jeho nadřízených, tedy u vedení města. Samozřejmě jsem o tomto svém kroku těsně před schůzkou veřejně řekla svému vedoucímu. Obecně řečeno, byla moje stížnost jen kamínkem v mozaice, kterou již jeho nadřízení skládali. Vedení mě vyslechlo, jen se podívali, proč jsem čekala tak dlouho a nepřišla již dřív. Po mém jednání s vedením města nastalo období „klidu před bouří“, všichni čekali nějakou reakci a výbuch vedoucího. Měl jen úsečné poznámky, ale ty nesměřoval jen na mě, ale na všechny okolo něj. Někteří spolupracovníci začali mít obavy, aby nezačal s terorizováním jiných, když viděl, že jsem se konečně ozvala a začala bojovat.

7. *Jak dlouho Vaše trápení trvalo?*

V celkové časové ose asi rok a půl. Období, kdy jsem útoky brala jako mé selhávání v práci, trvalo asi půl roku. Následně se začaly jeho výpady stupňovat, já to oznámila doma a své kamarádce, tato doba trvala asi 4 měsíce. Potom nastalo nejtvrdší období teroru, začala jsem mít zdravotní potíže a uvědomila jsem si, že tak to dál nejde. To nejhorší trvalo asi dva měsíce, ale už bych je zažít nechtěla a nikomu to nepřeji. Poslední asi tři měsíce, kdy vedoucí tušil, že se nad ním „stahují mraky“, už se dal celkem snést, byl jen nepříjemný vedoucí.

8. *Jak se celý bossing vyřešil?*

Můj vedoucí měl zřejmě i osobní problémy, protože několikrát přišel do práce nebo na jednání pod vlivem alkoholu a slovně urážel všechny v okolí. Stížnosti na jeho chování se hromadily, pracovně nestíhal plnit své úkoly. Poslední kapkou, kdy vedení města asi došla trpělivost, byla nepříjemná scéna s mužem na vysokém pracovním postu, která se odehrála na výjezdním zasedání. Dostal výpověď a do dvou měsíců se odstěhoval i z našeho města

Ten rok a půl mého života se snažím vymazat z paměti a už na něj nechci ani vzpomínat, nyní to bylo naposled.

Závěr

Ač se mohou mobbing a bossing jevit jako termíny nové, jejich podstata a definice je, troufám si tvrdit, stará téměř jako lidstvo samo. Můžeme sáhnout daleko do historie, kde jsou známy případy, kdy si zdánlivě silnější jedinci vybíjejí své komplexy a problémy na těch „slabších“ či neomaleně prosazují svoje teorie a přístupy přes nesouhlas druhých a jsou porušovány základní práva jedince. Již takové chování je možné považovat za šikanu na pracovišti. Skutečnost je bohužel taková, že se v dnešní době stává na pracovištích stále aktuálnější, a proto je potřeba tuto problematiku řešit, nejlépe již prevencí vzniku.

Věřím, že mnozí, ať už respondenti či nezávislí čtenáři této bakalářské práce, zmíněné pojmy mobbing a bossing, slyšeli poprvé, a proto se v teoretické části věnuji definicím výše jmenovaných termínů, přičemž postupuji od počátku problému – vzniku jakéhosi konfliktu. Pokud jedinci konflikt neřeší, může nastat další fáze – agresivita, která může přejít až v samotnou šikanu, té je věnována další kapitola teoretické části. Dále popisuji samotné pojmy mobbing a bossing, přičemž se věnuji příčinám vzniku, průběhu a prevenci takové šikany na pracovišti. Poslední kapitolou této části práce je právní řešení mobbingu a bossingu, kde jsem se pokusil naplnit jeden z cílů mé práce – navrhnout určité právní řešení problematiky šikany na pracovišti. Neexistuje totiž žádný samostatný zákon, který by jasně vymezil právní postih. Po prostudování občanského zákoníku, zákoníku práce a trestní zákoníku, jsem se snažil vybrat paragrafové ustanovení zabývající se omezováním svobody osob, psychickým terorem apod. Pokud se už spáchané skutky stanou trestním činem, uvedl jsem pro představu trestní sazby stanové již zmíněným trestním zákoníkem.

Praktická část si kladla za úkol splnit hlavní cíl bakalářské práce, zjistit četnost výskytu mobbingu a bossingu v Jihomoravském kraji. Byla užita kvantitativní metoda výzkumu – dotazování. Jako výzkumná nástroj jsem zvolil dotazník. Ten byl následně „vyvěšen“ na serveru [vyplnto.cz](https://www.vyplnto.cz)⁷⁶ a odkaz na něj rozeslán do organizací, u kterých název z důvodu anonymity u tak citlivého tématu neuvádím. Dále byly ověřovány dílčí cíle formulované pomocí hypotéz. Potvrzení či vyvrácení daných hypotéz dopadlo

⁷⁶ *Stáňa, L. – Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany (výsledky průzkumu)* [online]. 2016, [cit 10. 3. 2016]. Dostupné z WWW: <<https://mobbing-a-bossing-jako-jedna.vyplnto.cz>>.

následovně (podrobné výsledky naleznete v jednotlivých podkapitolách kapitoly 9
Prezentace výzkumného šetření):

Hlavní hypotéza (H) „*Nejméně 20 % respondentů z Jihomoravského kraje se stalo obětí mobbingu či bossingu.*“ měla za úkol splnit hlavní cíl práce, a to zjistit četnost mobbingu a bossingu v Jihomoravském kraji. Z výzkumu vyplynulo, že v daném kraji je frekvence výskytu šikany na pracovišti o téměř polovinu vyšší, než celorepublikový průměr (23 %), tedy 40 %. Hypotéza (H) tedy zůstala potvrzena.

Hypotéza č. 1 (H1) „*Oběťmi šikany se častěji stávají lidé s nižším dosaženým vzděláním.*“ se taktéž potvrdila, přičemž nejčastěji označený stupeň vzdělání těch, kdo se setkali s šikanou na pracovišti, byl střední škola s maturitou.

Hypotéza č. 2 (H2) „*Ve způsobu šikanování na pracovišti převažuje psychické napadání obětí.*“ byla jednoznačně potvrzena. Otázkou zůstává, zda je toto pozitivní výsledek. Zajisté není v pořádku, že vůbec mobbingu a bossingu dochází, ale když už vznikne, domnívám se, že psychické týrání může mít mnohem závažnější dopad než to fyzické. Rány na těle se mohou zahojit (pokud nejsou trvalé), ovšem duše se dává do pořádku mnohem obtížněji a déle, zdali vůbec někdy.

Hypotéza č. 3 (H3) „*Více se šikana vyskytuje na pracovištích s větším poměrem žen.*“ přinesla zajímavé vyhodnocení – zůstala nepotvrzená, ale překvapením pro mě byl výsledek šikany na pracovišti v ryze mužském kolektivu, který byl nulový (0 %). Vysvětluji si to tak, že ženy jsou od přírody mnohem konfliktnější než muži. V organizacích se smíšeným pohlavím ovšem vedou spory tam, kde je větší poměr mužů, proto hypotéza nepotvrzena. Možností může být fakt, že muži o menší poměr žen v jejich firmě bojují, a proto jsou více konfliktní. Dalším zajímavým předmětem zkoumání by tedy bylo zjišťování, mezi kým spory nastávají – muži s muži, muži s ženami atp.

Hypotéza č. 4 (H4) „*Zkušenost s mobbingem nebo bossingem většinu obětí ovlivnila negativním způsobem.*“ se stala také nepotvrzenou, jelikož celých 72 % respondentů odpovědělo, že je mobbing či bossing neovlivnil žádným způsobem, a to již považují za pozitivní.

Dalším bodem empirické části mé bakalářské práce byla kazuistika bossingu, kdy jsem vytvořil několik otázek pro oběť šikany ze strany vedoucího, která opět z pochopitelných důvodů zůstává nejmenována.

Z mého i celorepublikového výzkumu vyplývá, že obětí šikany na pracovišti se může stát každý z nás. Jak už jsem zmínil výše, než řešit pak důsledky mobbingu nebo bossingu, je lepší zaměřit se na prevenci. Myslím si, že každá organizace, ať už je malá či velká, by měla mít vypracované ve svých předpisech antimobbingová opatření, pověřené vzdělané osoby, na které by se mohli případné oběti či svědkové šikany obrátit, rozvíjet komunikaci mezi spolupracovníky a šéfy, vytvářet příjemné pracovní klima a hlavně trénovat empatii, která se pro člověka, zdá se, stává více a více obtížnější.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7502-036-9.
2. BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: Era group spol. s.r.o., 2003. 181 s. ISBN: 80-86517-34-9.
3. ČERMÁK, I. *Lidská agrese a její souvislosti*. Žďár nad Sázavou: Fakta, 1999. Bez ISBN.
4. ČERNOCH, F., a kolektiv. *Šikaně stop!* Praha: Ministerstvo obrany ČR – Avis, 1999. 94 s. ISBN 80-86049-14-0.
5. ČAKRT, M. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. Praha: Management Press, 2000. 181 s. ISBN 80-85943-81-6.
6. HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Neografia, 1995. 143 s. ISBN: 80-85186-62-4.
7. CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 216 s. ISBN 978-80-7478-552-8.
8. KOHOUTEK, H. *Základy sociální psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o., 1998. 181 s. ISBN: 80-7204-064-2.
9. KOHOUTEK, R. *Sociální psychologie*. Brno: Bonny Press, 2004. Bez ISBN.
10. KOLÁŘ, M. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2005. 256 s. ISBN: 80-7367-014-3.
11. KRATZ, H. – J. *Mobbing, jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. 129 s. ISBN: 80-7261-127-5.
12. KŘIVOHLAVÝ, J. *Konflikty mezi lidmi*. Praha: AVICENUM, 1973. 304 s. ED: 73713 735 221-08/31.
13. LUBY, Š. *Prevencia a zodpovednosť v občianskom práve*. Bratislava: Slovenská akadémia vied, 1958. 661 s. (bez ISBN).
14. NOVÁK T., CAPONNI, V. *Sám sobě psychologem*. Praha: Grada Publishing, 2014. 192 s. ISBN 978-80-247-4825-2.
15. PONĚŠICKÝ, J. *Agrese násilí a psychologie moci*. Praha: Triton, 2005. 226 s. ISBN: 80-7454-953-0.

16. ŘÍČAN, P., JANOTOVÁ, P. *Jak na šikanu*. Praha: Grada, 2010. 160 s. ISBN: 978-80-247-2991-6.
17. SPURNÝ, J. *Psychologie násilí. O psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. Praha: Eurounion, 1996. ISBN 80-85858-30-4.
18. SVATOŠ, V., LEBEDA, P. *Outdoor trénink pro manažery a firemní týmy*. Praha: Grada publishing a.s., 2005. ISBN 80-247-0318-1.
19. SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou: Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada Publishing, 2008. 112 s. ISBN: 978-80-2474-4.
20. VYROST, J., SLAMĚNÍK I. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0042-5.
21. ŽBODÁKOVÁ, A. *Neviditelné násilí: mobbing: šikana v zaměstnání*. Týden, 2000, roč. 7, č. 18, s. 12 – 17.

Elektronické zdroje

1. DOBEŠOVÁ, M. Mobbing, specifická šikana na pracovišti aneb „zvíře v nás“. In *Pro Fair Play* [online]. Praha: Lagardere Active ČR 2015 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.profairplay.cz/mobbing-specifika-sikana-na-pracovisti-aneb-zvire-v-nas/>>.
2. BĚTÍKOVÁ, D. Násilí na pracovišti (mobbing, bossing ...). In *Občanské sdružení Práce a vztahy* [online]. Praha, 2014 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://praceavztahy.cz/archive/nasili-na-pracovsiti-mobbing-bossin-bc-dagmar-betikova>>.
3. Bez autora. Psychopaté na pracovišti. In *Občanské sdružení Práce a vztahy* [online]. Praha, 2012 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://praceavztahy.cz/archives/psychopate-na-pracovisti>>.
4. Bez autora. Místo činu: Pracoviště. In *Občanské sdružení Práce a vztahy* [online]. Praha, 2012 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://praceavztahy.cz/archives/misto-cinu-pracoviste-tatort-arbeitsplatz-ceske-titulky>>.
5. DOČKALOVÁ, K. Úřednice žaluje radnici za šikanu kvůli odmítnutí sexu s šéfem (mobbing). In *Ministerstvo vnitra – odbor prevence kriminality* [online]. Praha, 2010 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <www.mvcr.cz/soubor/2010-is-duben-pdf.aspx>.

6. Bez autora. Kancelář ombudsmana Ministerstva vnitra. Diskriminace. In *Ministerstvo vnitra České republiky* [online]. Praha, 2013 [cit. 2015-12-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/sekce-a-kancelare-kancelar-ombudsmana-ministerstva-vnitra.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>>.
7. ZÁKONY. PENÍZE. Nový občanský zákoník 2014 [online]. Zákony. Peníze. [cit. 2016-01-4]. Dostupné z WWW: <<http://zakony.penize.cz/novy-obcansky-zakonik-2014>>.
8. Bez autora. Právní informační systémy. Soudní rozhodnutí Nejvyššího soudu Sp.zn. 21 Cdo 1288/2009. In *Zákony.cz* [online]. 2010 [cit. 2016-01-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.zakony.cz/soudni-rozhodnuti/nejvyssi-soud/2009/101/judikat-ns-21-Cdo-1288-2009-GNS20091837/>>.
9. Stáňa, L. – Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany (výsledky průzkumu) [online]. 2016, [cit 10. 3. 2016]. Dostupné z WWW: <<https://mobbing-a-bossing-jako-jedna.vyplnto.cz>>.
10. Bez autora. *Mobbing* [online]. 2015 [cit. 2016-02-10]. Dostupné z WWW: <<http://www.stemmark.cz/mobbing-22015/>>.

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006, Zákoník práce. In *Sbírka zákonů*. 2006, částka 84. Dostupné také z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62694>>. ISSN 1211-1244. Ve znění pozdějších předpisů.
2. ČESKO. Zákon č. 40/1964 Sb. ze dne 26. února 1964, Občanský zákoník. In *Sbírka zákonů*. 1964, částka 19. Dostupné také z WWW: <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonStruct.jsp?idBiblio=30446&recShow=4&rpp=15#parCnt>>. ISSN 0322-8037. Ve znění pozdějších předpisů.
3. ČESKO. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb. ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod. In *Sbírka zákonů*. 1992, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupné také z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>>. ISSN 1211-1244.
4. ČESKO. Zákon č. 40/2009 Sb. ze dne 8. ledna 2009, Trestní zákoník. In *Sbírka zákonů*. 2009, částka 11. Dostupné také z WWW:

- <<http://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=68040>>. ISSN 1211-1244. Ve znění pozdějších předpisů.
5. ČESKO. Zákon č. 550/1991 Sb. České národní rady ze dne 6. prosince 1991 o všeobecném zdravotním pojištění. In *Sbírka zákonů České a Slovenské federativní republiky*. 1991, částka 104, s. 2722-2727. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/1991/sb104-91.pdf>>. ISSN 1210-0005.
 6. ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 23.4.2009, Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In *Sbírka zákonů*. 2009, částka 58. Dostupné také z WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>>. ISSN 1211-1244.
 7. ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb. ze dne 3. února 2012, Občanský zákoník. In *Sbírka zákonů*. 2012, částka 33, usnesení parlamentu České republiky. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=89/2012&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. Ve znění pozdějších předpisů.
 8. ČESKO. Zákon č. 141/1961 Sb. ze dne 9.12.1961, o trestním řízení soudním (trestní řád). In *Sbírka zákonů*. 1961, částka 66, usnesení Národní shromáždění Československé socialistické republiky. Dostupné také z WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=141/1961&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy>. Ve znění pozdějších předpisů.
 9. ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 23. Července 2004, o zaměstnanosti. In *Sbírka zákonů*. 2004, částka 143, usnesení parlamentu České republiky. Dostupné také z WWW: <http://www.sbcr.cz/cgi-bin/khm.cgi?typ=1&page=khm:SSBCA4/SBCA4143.HTM;ca435_2004_00>.

Seznam zkratk

apod. – podobně

atd. – a tak dále

aj. – a jiné

resp. – respektive

tj. – to je

atp. – a tak podobně

Seznam grafů, obrázků a tabulek

Seznam grafů

Graf č. 1: Byl/a nebo jste obětí mobbingu, bossingu na Vašem pracovišti?

Graf č. 2: Oběti šikany podle dosaženého vzdělání.

Graf č. 3: Poměr mezi psychickým a fyzickým terorem obětí.

Graf č. 4: Podíl žen a mužů na pracovištích šikanovaných.

Graf č. 5: Způsob ovlivnění obětí mobbingu a bossingu.

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Graf výsledků u otázky č. 7 z dotazníku.

Obrázek č. 2: Graf výsledků u otázky č. 6 z dotazníku.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Porovnání výsledků stanovených hypotéz.

Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník

Vážené kolegyně, kolegové,

Jmenuji se Luboš Stáňa a v současné době si zvyšuji kvalifikaci na Vysoké škole evropských a regionálních studií v Příbrami. V rámci závěrečné bakalářské práce s názvem „Mobbing a bossing jako jedna z forem šikany“ se na Vás obracím s prosbou o vyplnění dotazníku, který (snad) **nezabere více než 5 minut**. Chtěl bych podotknout, že dotazník je zcela **anonymní** a získané informace budou použity výhradně pro studijní účely.

Předem Vám děkuji za Vaši ochotu a čas, který budete mému dotazníku věnovat.

Luboš Stáňa, DiS.

Pro vyplněním dotazníku je dobré si objasnit, popř. upřesnit, tyto pojmy:¹

¹ BEŇO, P. Můj šéf, můj nepřítel? Šlapanice: Era, 2003. 200 s. ISBN 80-86517-34-9.

SPURNÝ, J. Psychologie násilí. Praha: Eurounion, 1996. ISBN 80-85858-40-4.

Mobbing je systematické intrikování, šikanování a celkově **psychický teror na pracovišti**, který probíhá **mezi kolegy stejného postavení** s cílem způsobit určité osobě nějakou škodu. O takovém způsobu šikany lze hovořit pouze v případě, probíhá-li pravidelně a delší dobu (alespoň jednou týdně, minimálně půl roku), nejde o jednorázové konflikty nebo střety.

Bossing je **psychický teror na pracovišti** způsobovaný **ze strany vedoucích pracovníků** (nadřízený škodí podřízenému). Jedná se o formu mobbingu, kdy dochází k zesměšňování, podceňování, vyjadřování neúcty k podřízenému, pokládání „kontrolních“ otázek či k pověřování nesplnitelných úkolů apod.

Instrukce k vyplnění dotazníku:

 označte Vámi zvolenou odpověď křížkem do příslušného políčka,

 zaškrtněte u každé otázky pouze JEDNU možnost,

 popřípadě prosím doplňte slovní odpověď u příslušných otázek.

1. Jaký je Váš věk?

- 20 a méně
- 21-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 60 a více

2. Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Středoškolské bez maturity
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

4. Pracujete v sektoru:

- Státním
- Soukromém

5. Jaká je vaše pozice na pracovišti?

- Vedoucí pracovník/ nadřízený
- Řadový zaměstnanec/ podřízený

6. Kolik podřízených zaměstnanců vedete?

- 0
- Méně než 5
- 5-10
- 11-25
- 25-50
- 50 a více

7. Jak velká je organizace/firma kde pracujete (popř. pracoval/a, pokud jste v současné době bez zaměstnání)?

- Méně jak 10 zaměstnanců
- 10-20 zaměstnanců
- 20-50
- 50-100
- Více jak 100 zaměstnanců
- Více jak 250 zaměstnanců

8. Je v kolektivu větší poměr žen či mužů?

- JEN ženy
- JEN muži
- Více žen
- Více mužů
- Poměr je vyrovnan

9. Setkal/a jste se někdy na Vašem pracovišti (i minulém, nejen současném) s jakoukoliv formou šikany, ať už jako svědek nebo přímý účastník?

- Ano
- Ne

Pokud ANO, uveďte formu (mobbing, bossing, jiné):

10. Pokud jste se setkal/a se šikanou na pracovišti, uveďte konkrétní způsob:

- Fyzické napadení
- Psychické napadení
- Sexuální obtěžování
- Neseťkal/a jsem se se šikanou

11. Byl/a nebo jste obětí mobbingu, bossingu na Vašem pracovišti?

- Ano
- Ne

12. Kdo Vás/někoho šikanoval?

- Spolupracovník
- Vedoucí pracovník
- Podřízený pracovník
- Skupina spolupracovníků
- Nikdo

13. Pohlaví útočníka?

- Žena
- Muž
- Nikdo

14. Jak jste reagoval/a na takový incident (ať jste byl/a obětí či svědkem)?

- Nikomu jsem nic neřekl/a
- Nevěděl/a jsem, co mám dělat
- Snažil/a jsem se aktivně řešit situaci
- Vyhledal/a jsem odbornou pomoc
- Uvažuji o odchodu ze zaměstnání
- Jiné, vypište:

15. Pokud jste byl/a obětí mobbingu, bossingu, mělo to vliv na kvalitu Vaší vykonané práce?

- Ano, pozitivní vliv (kvalitněji vykonaná práce)
- Ano, negativní (dělal/a jsem častěji chyby)
- Ne, šikana mě v kvalitě práce neovlivnila
- Nebyl jsem obětí

16. Ovlivnila Vás zkušenost s mobbingem, bossingem v soukromém životě?

- Ano, vypište prosím jak:
- Ne

Děkuji za vyplnění.