

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

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**PRÁVNÍ ASPEKTY ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI**

**Autor práce:** Michaela Smržová  
**Studijní obor:** Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě  
**Forma studia:** Kombinovaná  
**Vedoucí práce:** Mgr. František Šnitr  
**Katedra:** Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

**2022**

VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH STUDIÍ, z. ú.  
Žižkova tř. 6, 370 01 České Budějovice

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Michaela Smržová

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: České Budějovice

**Název bakalářské práce: Právní aspekty šikany na pracovišti**

**Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Legal Aspects of Workplace Bullying**

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

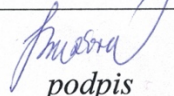
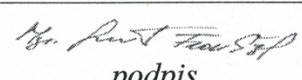
Vedoucí bakalářské práce: Mgr. František Šnitr

Datum zadání bakalářské práce: duben 2021

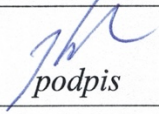


Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem bakalářské práce bude teoretické vymezení šikany jako vážného problému na pracovišti a reflexe této problematiky v právním řádu České republiky.

Vedlejším cílem bude vyhodnocení případové studie zaměstnanců ve vybrané firmě, kteří se setkali se šikanou na pracovišti.

Student: Michaela Smržová	25. 4. 2021 datum	 podpis
Vedoucí práce: Mgr. František Šnitr	25. 4. 2021 datum	 podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	25. 5. 2021 datum	 podpis
Prorektorka pro studium a vnitřní záležitosti: RNDr. Růžena Ferebauerová	26. 5. 21 datum	 podpis
Pověřený rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	31. 5. 2021 datum	 podpis



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

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

.....

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Mgr. Františku Šnitrovi za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

## ABSTRAKT

SMRŽOVÁ, M. Právní aspekty šikany na pracovišti: bakalářská práce. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2022. 53 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. František Šnitr.

**Klíčová slova:** šikana, pracoviště, zaměstnanec, mobbing, bossing.

Práce se zabývá šikanou na pracovišti na teoretické úrovni, zejména pak jejím právním řešením napříč právním řádem České republiky. Praktická část zahrnuje případovou studii čtyř respondentů, kteří zažili neadekvátní chování ze strany nadřízeného v jedné firmě.

## **ABSTRACT**

SMRŽOVÁ, M. Legal Aspects of Workplace Bullying: Bachelor Thesis. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2022. 53 p. Supervisor: Mgr. František Šnitr.

**Key words:** Workplace Bullying, Workplace, Employee, Mobbing, Bossing.

This bachelor thesis deals with workplace bullying at the theoretical level, especially its legal solution across the law of the Czech Republic. The practical part includes a case study of four respondents who experienced inappropriate of a superior in one company.

## Obsah

<b>ÚVOD</b> .....	<b>8</b>
<b>1 CÍL A METODIKA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE</b> .....	<b>9</b>
<b>2 VYMEZENÍ ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI</b> .....	<b>10</b>
2.1 DŮSTOJNÁ PRÁCE .....	10
2.2 NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI .....	12
2.3 MOBBING .....	14
2.3.1 Fáze .....	14
2.4 BOSSING .....	16
2.4.1 Průběh a fáze .....	16
2.5 AGRESOR .....	18
2.6 OBĚŤ .....	21
<b>3 ŠIKANA NA PRACOVÍŠTI V PRÁVNÍM ŘÁDU ČESKÉ REPUBLIKY</b> .....	<b>23</b>
3.1 ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI DLE ÚSTAVY A ZÁKONU Č. 198/2009 SB. ANTIDISKRIMINAČNÍHO ZÁKONA .....	24
3.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI .....	26
3.3 OBČANSKOPRÁVNÍ ASPEKTY ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI .....	29
3.4 SPRÁVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI .....	29
3.5 TRESTNĚPRÁVNÍ ASPEKTY ŠIKANY NA PRACOVÍŠTI .....	31
3.6 VYBRANÁ JUDIKATURA .....	33
<b>4 EMPIRICKÁ ČÁST</b> .....	<b>35</b>
4.1 RESPONDENTI .....	35
4.2 KONKRÉTNÍ PŘÍPADY .....	36
4.3 SHRNUŤÍ PŘÍPADOVÉ STUDIE .....	41
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>45</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>52</b>
<b>PŘÍLOHA Č. I</b> .....	<b>53</b>

## Úvod

Šikana na pracovišti je fenomén, který do nedávné doby nebyl v povědomí populace, přestože se nejedná o jev nový. Šikana na pracovišti je naopak tak stará, jako je práce samotná. V několika posledních letech se však dostala do popředí a společnost o tomto problému začala hovořit veřejně jako o jevu nežádoucím a začala hledat možnosti, jak se mu bránit.<sup>1</sup>

Nebezpečnost šikany na pracovišti stále stoupá, protože je tento problém mnohem více rozšířený, než je společnost ochotna uznat, a v mnoha ohledech je stále velmi podceňovaný. Nebezpečí však stále stoupá, jelikož každý z nás může být kdykoli a jakkoli vtažen do této nebezpečné hry, ať už v roli agresora, oběti nebo nevinného přihlížejícího. Nikdy nikdo nemůže s jistotou říci, že jeho se to nikdy týkat nebude. Proto je nutné, aby tento druh násilí nebyl přehlížen a společnost byla informována, jak taková šikana na pracovišti probíhá, kdo může být potenciální obětí a kdo útočníkem, a jak se v takovém případě zachovat.<sup>2</sup>

Patologické vztahy na pracovišti významně ovlivňují bezpečnost a zdraví na pracovišti a příčiny tohoto jevu mohou být zakotvené nejen v osobnosti útočníka, ale i ve firemní kultuře, nesprávné organizaci a ve stylu řízení. Dopad šikany nese nejen samotná oběť, ale i celá firma. Proto by mělo být v zájmu organizace, aby se šikaně na jejím pracovišti předcházelo a pokud by vznikla, tak aby se rychle vyřešila, neboť následkem může být změna motivace a postoje k práci, poruchy koncentrace, které mohou vést k zvýšenému výskytu selhání, chyb a úrazů. I přestože může být pro zaměstnavatele kolikrát těžké si všimnout a uvědomit si, že se na jeho pracovišti odehrává šikana, jelikož si například nedokáže připustit, že někdo z jeho podřízených by byl schopen se dopustit takového násilí, je nutné, aby nezavíral oči a netvářil se, že takový jev neexistuje.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti. [online]. Praha: Práce a mzda. [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.

<sup>2</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegu. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008b, s 15.

<sup>3</sup> SVOBODOVÁ, L. Mobbing a jeho vliv na bezpečnost práce. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA). [online]. 2008, roč. 1, č. 1 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z WWW: <<https://www.bozpinfo.cz/o-casopise-josra>>.



# 1 Cíl a metodika bakalářské práce

Hlavním cílem bakalářské práce bude vymezit a definovat šikanu na pracovišti, její průběh a fáze a typizovat účastníky. Tato část shrne obecné poznatky, na které bude navazovat druhá část teoretické analýzy, a to právní aspekty šikany na pracovišti. V této části se bude bakalářská práce zabývat jednotlivými ustanoveními předem určených pramenů práva (Ústava, antidiskriminační zákon, zákoník práce, občanský zákoník, trestní zákoník a správněprávní rovina) ve snaze najít právní řešení pro oběti šikany na pracovišti.

Teoretická část vychází z informací dostupných v odborných knižních a elektronických publikacích a člancích, především pak ze zákonů a předpisů. Celá empirická část je zaměřena na případovou studii jedné konkrétní situace. Informace byly získány osobními pohovory s jednotlivými respondenty, z nichž vznikly zápisky nejdůležitějších informací potřebných k práci. Cílem empirické části je hodnocení, zdali se jednalo o případ šikany na pracovišti, pokud ano, o jakou šikanu se jednalo, jaká práva byla porušena a jak by (ne)šlo situaci řešit. Při hodnocení případové studie jsou využity poznatky z teoretické části bakalářské práce.

## 2 Vymezení šikany na pracovišti

Základní prvek demokratické společnosti stojí na rovnoprávnosti vztahů mezi jejími členy a skupinami. Jakmile se rovnoprávnost vztahů jakkoli naruší tím, že silnější a mocnější jedinec, nebo skupina zneužívá slabšího, a tím omezuje jeho práva, jedná se o jev zvaný šikana.<sup>4</sup>

Šikanu lze definovat jako **ublížování někomu, kdo se nemůže nebo nedovede bránit**, běžně se jedná o jev opakovaný, ale i jednání jednorázové s hrozbou opakování. Mezi agresorem a obětí je asymetrický vztah moci, tzn. že oběť ví, kdo jí ubližuje, a bojí se ho. Šikanu lze v základním pojetí rozdělit na šikanu přímou a nepřímou. Do přímé šikany se řadí chování, které se vztahuje přímo od agresora k oběti, např. působení fyzické bolesti (bití, kopání, aj.), ponižující tělesná manipulace (obnažování, nucení sníst něco odporného, aj.), poškozování a braní osobních věcí, slovní napadení nebo zotročování. Nepřímá šikana naopak nezahrnuje osobní konfrontaci mezi agresorem a obětí, ale spočívá v sociální izolaci oběti, kterou druzí neberou na vědomí, s níž se nekomunikuje a je vyloučena ze skupiny.<sup>5</sup>

Tento fenomén je v dnešní době znám především ze školního prostředí mezi studenty, mezi studenty a učiteli, nebo z dřívějších dob, kdy byla povinná vojenská služba, tedy z prostředí vojenského.<sup>6</sup> Šikanu je však možné potkat již mnohem dříve a na bližší úrovni. Poprvé se s ní lze setkat již v rodinách mezi sourozenci a partnery (domácí násilí), dále se objevuje např. v nemocnicích, mezi nájemníky domu nebo v domovech pro seniory.<sup>7</sup> Proto není divu, že se šikana objevuje i v pracovním prostředí mezi dospělými lidmi, kde by se dalo očekávat, že tento sociálně patologický jev rozhodně není.<sup>8</sup>

### 2.1 Důstojná práce

Každý zaměstnanec příchodem do jakéhokoli pracovního prostředí má právo na důstojnou práci. S tímto myšlenkovým modelem přišla mezinárodní organizace práce ILO (International Labour Organization) v devadesátých letech 20. století.<sup>9</sup> Jde

---

<sup>4</sup> KOLÁŘ, M. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2001, s. 17.

<sup>5</sup> ŘÍČAN, P., JANOŠOVÁ, P. *Jak na šikanu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010, s. 21-22.

<sup>6</sup> PUGNEROVÁ, M. *Kapitoly z psychologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 67.

<sup>7</sup> KOLÁŘ, M. *Bolest šikanování*. Praha: Portál, 2001, s. 17.

<sup>8</sup> PUGNEROVÁ, M. *Kapitoly z psychologie práce*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006, s. 67.

<sup>9</sup> BEŇO, P. *Šarmantní násilníci. Antimobbingová příručka*. Praha: Portál, s.r.o., 2015, s. 42.

o specializovanou agenturu při OSN, která má za úkol zlepšovat pracovní a životní podmínky, čehož docílí mezinárodními smlouvami s jednotlivými státy a jejich doporučeními. Jedná se o minimální standardy v oblasti mezd, pracovní doby, podmínek zaměstnávání, sociálních jistot, nezaměstnanosti, chudoby a ochrany pracujících.<sup>10</sup>

Primárním cílem ILO je podpora všech příležitostí pro ženy a muže získat důstojnou a produktivní práci v podmínkách:

- a) svobody
- b) rovnosti
- c) bezpečnosti
- d) lidské důstojnosti.

Tento koncept byl uveden v platnost v roce 1999 na Mezinárodní konferenci práce. Ve stejné zprávě generálního ředitele ILO z téhož roku byly také stanoveny pilíře, které důstojnou práci představují:

- a) zaměstnanost
- b) sociální ochrana
- c) práva pracovníků
- d) sociální dialog.

Zaměstnanost v tomto případě představuje práci všeho druhu, ať už se jedná o pracovníky v soukromé sféře, tak i veřejné, osoby samostatně výdělečně činné a pracovníky pracující z domova. Odkazuje také na přiměřené pracovní příležitosti, odměnu, bezpečnost práce a zdraví neohrožující pracovní podmínky. Sociální ochrana a práva pracovníků zahrnují sociální vztahy pracovníků – svobodu sdružování, nediskriminaci v práci, absenci nucené práce a dětské práce. Posledním pilířem je sociální dialog, který dává právo pracovníkům vyjadřovat svůj názor, který mohou prezentovat,

---

<sup>10</sup> MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR. *ILO – Mezinárodní organizace práce* [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR [cit. 2021-06-30]. Dostupné z WWW: <[https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizacich/ilo\\_mezinarodni\\_orga\\_organ\\_i\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizacich/ilo_mezinarodni_orga_organ_i_prace/index.html)>.

hájit své zájmy a zapojovat se do diskuzí při jednáních o pracovních záležitostech se zaměstnavateli a úřady.<sup>11</sup>

Problémem tohoto konceptu, který nastavilo ILO, je interpretace v praxi, jak zmiňuje Pavel Beňo.<sup>12</sup> Jak lze určit, jaká je míra toho, co se může od zaměstnavatele očekávat, aby byly splněny podmínky rovnosti, svobody, bezpečí, jistoty a lidské důstojnosti? Např. při nástupu do nového zaměstnání by měli noví zaměstnanci očekávat stejná práva jako ti, kteří tam pracují mnohonásobně více let a organizaci již něco přinesli? A co strohý a jasný příkaz od nadřízeného, který má být splněn v krátkém časovém úseku, jedná se v tomto případě o porušení svobody? Na tyto otázky bakalářská práce nedokáže najít odpověď, ale v kontextu s tématem je možné tvrdit, že důstojná práce je taková, kde se neobjevuje psychické ani fyzické násilí neboli šikana na pracovišti.

## 2.2 Násilí na pracovišti

Pojem násilí pochází z latinského slova *violentia*. Význam tohoto slova je uplatnění síly, moci, převahy k překonání někoho.<sup>13</sup> Definice slova násilí je o něco složitější. Co autor, to jiný náhled a jiná definice pro obory vědy. Obecně lze však shrnout, že násilí je zpravidla označováno jako zásah do porušení tělesné integrity (dle Občanského zákoníku tělesná integrita je nedotknutelnost a právní ochrana i po smrti člověka), nebo její porušení, a dále poškození lidského organismu.<sup>14</sup>

**Násilí na pracovišti** se považuje za speciální formu násilí odehrávající se v pracovním prostředí, souvisí s výkonem práce a lze ji **charakterizovat** třemi společnými ukazateli:

- a) **místo činu** – místem činu je, jak již bylo řečeno, pracoviště nebo jiné místo určené k výkonu práce. Je to prostor, kde zaměstnanec vykonává přidělenou práci zaměstnavatelem, ať už se jedná o pracoviště pravidelné, nebo nepravidelné, jako je např. místo, kam je vyslán zaměstnanec na pracovní cestu;

---

<sup>11</sup> GHAI, D. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review* [online]. 2003, roč. 142, č. 2 [cit. 2021-07-01]. ISSN 1564-913X. Dostupné z WWW: <<https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>>.

<sup>12</sup> BEŇO, P. *Šarmantní násilníci. Antimobbingová příručka*. Praha: Portál, s.r.o., 2015, s. 43-44.

<sup>13</sup> HARTL, P., HARTLOVÁ, H. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál, 2010, s. 333.

<sup>14</sup> PINDEŠ, M., a kol. *Prevence násilí a zvládání krizové situace*. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2012, s.14.

- b) **pachatel** – pachatelem je jakákoli osoba v jakémkoli pracovněprávním vztahu při výkonu práce nebo při odborné přípravě k němu. Může to být tedy zaměstnavatel, zaměstnanec nebo jiná osoba v pracovněprávním vztahu;
- c) **oběť** – obětí může být stejná osoba, která byla definována v bodě č.2 - pachatel. Je to zaměstnanec, zaměstnavatel nebo kdokoli jiný při výkonu práce nebo při přípravě k ní.

K násilí na pracovišti se tedy řadí jakýkoli negativní incident (slovní útok, šikana, fyzický útok, vyhrožování fyzickým útokem, vynucení sexuálního styku anebo sexuální obtěžování), který se odehrál na pracovišti nebo jiném místě určeném k výkonu práce dotýkající se zaměstnavatele, zaměstnance, nebo jiné osoby při výkonu práce nebo při její přípravě.<sup>15</sup>

Národní poradenská komise pro lidská práva v Paříži v roce 2000 rozlišila 4 formy šikany na pracovišti:

- a) **horizontální** – jedná se o formu ze strany kolegů, kdy se většinou jedná o vyloučení jedince ze skupiny spolupracovníků. Důvody, proč se tomu tak děje, může být několik, např. jakákoli odlišnost oběti – jiné náboženství, kultura, tělesný vzhled, původ apod., nebo i rivalita mezi dvěma kolegy o práci, postup, či uznání.

Odborná terminologie pro tyto šikany na pracovišti se nazývá **mobbing**.

- b) **vertikální klesající** – tato forma poukazuje na zneužití moci nadřízeného vůči podřízenému. Odborná terminologie pro tento typ šikany na pracovišti se nazývá **bossing**.
- c) **smíšené** – tento typ šikany je založen na principu „obětního beránka“. Oběť je terčem šikany od kolegů, ale i ze strany vedení. Nakonec se docílí toho, že tato osoba je zodpovědná za všechno, co se nepodaří.

V této formě se prolíná **mobbing** i **bossing**.

- d) **vertikální stoupající** – útoky v tomto typu jsou opakem bossingu. Skupina podřízených směřuje své útoky na svého nadřízeného, ať už z důvodu neuznání, nebo diskreditace dané osoby.

---

<sup>15</sup> CHROMÝ, J., *Násilí na pracovišti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 24-26.

Odborná terminologie pro tento typ šikany na pracovišti se nazývá **staffing**.<sup>16</sup>

## 2.3 Mobbing

Pojem mobbing se odvozuje od anglického slova „to mob“, v překladu utlačovat, urážet, utiskovat, napadat a srocovat se. Ve Velké Británii se pro mobbing ujal jiný název, „bullying“, a v USA pak „employee abuse“. Termín mobbing byl prvně použit rakouským etologem Konradem Lorenzem, který tím označil ochranu vlastního teritoria zvířecí tlupy před vetřelci.<sup>17</sup> V 60. letech švédský chirurg Peter-Paul Heinemann užil poprvé mobbing v souvislosti s lidským chováním. Zabýval se chováním skupin dětí během školních přestávek, kde vznikala šikana proti jednotlivcům, kteří v některých případech byli dohnáni i k sebevraždě. Nejvýznamnější představitel mobbingu, tak jak je znám dnes, byl v 90. letech švédský psycholog prof. Heinz Leyman, který systematicky rozpracoval mobbing ve společenských vědách.<sup>18</sup>

Ačkoli termín mobbing není v různých zemích zcela jednotný, v české terminologii je vymezován jako specifická forma šikanování, která je mezi jedinci v přibližně stejné nebo podobné pracovní linii, jinými slovy mezi kolegy.<sup>19</sup>

### 2.3.1 Fáze

Mobbing má několik fází, které mohou trvat různě dlouho, a ne vždy jednotlivý případ musí projít všemi fázemi, může být utnut mnohem dříve z jakéhokoli důvodu a z jakékoli strany. Vše záleží na typu osoby oběti, agresora, jak silný je útok, technika mobbingu, aj. Nejčastěji se však rozlišují čtyři základní fáze:

- a) konflikt
- b) systematický psychický teror
- c) zveřejnění případu a zásah nadřízeného
- d) vyloučení.<sup>20</sup>

---

<sup>16</sup> ČECH, T. *Škola a zdraví. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011, s. 29.

<sup>17</sup> KRATZ, H. J. *Mobbing jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 15.

<sup>18</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 11-12.

<sup>19</sup> ČECH, T. *Škola a zdraví. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011, s. 23.

<sup>20</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008b, s. 40.

Počáteční fázi mobbingu bývá zpravidla nějaký nevyřešený **konflikt**. Toto stadium je vcelku nenápadné a plíživé, zahrnující vtipy a popichování. Avšak osoba, proti které je následně útok veden, už v této fázi znejistí a stává se terčem pro jednoho, nebo více kolegů. Počínající konflikt je možné efektivně zastavit, ať už zveřejněním daného konfliktu, nebo samotným vyříkáním mezi zúčastněnými osobami. Jestliže se z jakéhokoli důvodu takto neděje (nadřizený se nahlášeným konfliktem nezabývá, konflikt se vůbec nezveřejní apod.) „silnější“ strana získává přesilu a má navrch. V tomto okamžiku končí nevinná legrace a začíná závažný začátek mobbingu.<sup>21</sup>

Druhou fázi je **systematický psychický teror**. Zpočátku se nejedná o časté ani silné útoky, ale mobber (útočník) prozkoumává situaci a možnosti, kam až může zajít. Jestliže konflikt vznikl z nějakého konkrétního důvodu, v této fázi upadá v zapomnění a šikanovaná osoba se stává v plné roli obětí. Následkem je, že oběť je více a více zranitelnější, což se projevuje nejen v pracovním nasazení, ale i ve zdravotním stavu (úzkosti, deprese, psychosomatické onemocnění).<sup>22</sup> Také je systematicky vytěsňována z kolektivu. Všechny tyto projevy mají za následek, že oběť se pro okolí stává zvláštní a především konfliktní. Výsledkem je, že oběť začne být vnímána negativně.<sup>23</sup> Navenek může mobbing vypadat jako nevinné vtipy a legrace, ale ve skutečnosti se již jedná o zásadní problém.<sup>24</sup>

Ve třetí fázi je již teror oficiální a není o něm pochyb. Mobber útočí na oběť krutěji, zálučněji a s mnohem větší intenzitou. Oběť si je mobbingu plně vědoma a je jím zcela zotročena. Stává se terčem, osobou, která za všechno může a která se pro danou práci nehodí. V této fázi se k útočnickovi mohou přidat i další, doposud nezúčastnění kolegové. Jestliže nejsou kolektivní útoky včas zastaveny, může nastat stav „všichni na jednoho“ a mobbing se může stát „zábavou“. Mobbing s větší intenzitou však již **nelze přehlížet a nadřizení by měli reagovat**. Bohužel někteří nadřizení chtějí mobbing přehlížet, nebo jej nechtějí řešit, či dokonce se přidají na stranu mobbera a tímto mobbing přechází do čtvrté fáze.<sup>25</sup>

---

<sup>21</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 45.

<sup>22</sup> BEZPEČNÝ PODNIK. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2021-08-14]. Dostupné z WWW: <<https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mobbing-nebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>>.

<sup>23</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegové. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008b, s. 41.

<sup>24</sup> BEZPEČNÝ PODNIK. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby* [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2021-08-14]. Dostupné z WWW: <<https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mobbing-nebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>>.

<sup>25</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegové. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008b, s. 42.

Poslední fází je **vyloučení oběti** z kolektivu, firmy nebo organizace. V lepším případě je oběť přeřazena na jiné oddělení/pracoviště, ale to se moc často nestává. Častějším případem je oficiální ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel však nemá mnoho možností, jak zákonně ukončit pracovní poměr z jeho strany, proto je častěji vynaložen nátlak, aby oběť podala výpověď sama, nebo odešla tzv. na „dohodu“, což je pro zaměstnavatele ta nejekonomičtější varianta.<sup>26</sup>

## 2.4 Bossing

Autorem pojmu bossing je norský profesor Svein Kile, který ve své práci tímto termínem označoval „systematické šikanování ze strany vedoucího“ a tím poukázal na tento negativní jev. Někdy je možné se setkat s jiným označením, a to „rufmord“ z německého jazyka, které je těžko přeložitelné do jazyka českého (Mord = vražda, Ruf = pomluva). Existuje i popisný překlad „zdraví poškozující vedení“.<sup>27</sup>

Oficiálním vymezením bossingu v české terminologii je, když nadřízený zneužívá svého postavení a šikanuje svého podřízeného. Je zde však nutné podotknout, že se nesmí zaměňovat za pravomocné používání moci nadřízeného vůči podřízenému.<sup>28</sup>

### 2.4.1 Průběh a fáze

Průběh a fáze bossingu jsou obdobné jako u mobbingu, avšak v tomto případě nadřízený využívá zcela jiné zbraně, a to nástroje moci a jeho postavení. Většina případů se zakládá na nepřiměřeném a přehnaném výkonu moci, či jeho zneužívání vůči podřízené osobě neboli oběti. Začátkem bossingu však bývá, jak tomu bylo u mobbingu, zpravidla nějaký neřešený konflikt a boj o moc z důvodů:

- a) **Hněvu na organizaci** – jestliže se v průběhu běžné práce vyskytuje opakovaně nějaký problém, na který je potřeba najít odpověď, začnou se objevovat nesprávná obvinění. Nadřízený raději označí svého podřízeného za viníka za všechny problémy, než aby hledal skutečné řešení.

<sup>26</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 47.

<sup>27</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 10.

<sup>28</sup> MAGAZÍN BEZPEČNOST PRÁCE. Šikana na pracovišti. Jak jí rozeznat a jak se jí úspěšně bránit? *Digito.cz* [online]. © 2013-2020 [cit. 2021-09-04]. Dostupné z WWW: <<https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti//>>.



- b) **Tlaku shora** – I v tomto případě platí, že vyvíjený tlak na nadřízeného ze shora se přenáší posloupně na podřízené. Může postihnout buď celý tým, nebo se nadřízený zaměří jen na jedinou osobu.
- c) **Touhy po moci** – Řadoví zaměstnanci většinou dobře vycházejí se svými kolegy, to se ale může změnit, když jsou povýšeni a cítí šanci stoupat výše. Zde pak využívají veškerých svých mocenských prostředků, aby se tak stalo, a řídí se heslem „teď jsem u kormidla já“.
- d) **Osobních důvodů** – Každý pracovník si nese s sebou to, co ho život naučil, a u nadřízeného to není jinak. Jeho chování k podřízeným vychází z mezilidských vztahů, které může narušit prakticky cokoli – odlišné vzdělání, osobní problém s danou osobou, žárlivost, aj.
- e) **Strachu** – Nejčastějším a nejzávažnějším důvodem bossingu je strach, ať už ze ztráty kontroly (nadřízený je zodpovědný za pracovní výkon celého svého týmu a může se obávat, že ztratí přehled, nebo že se podřízení uzavrou do své skupiny a následně proti němu vystoupí), z převahy (podřízený může mít větší přehled a je všude znát, může představovat pro nadřízeného hrozbu, jelikož on sám nedosahuje takových znalostí jako jeho podřízený), nebo z nevyslovených myšlenek (nadřízený má strach, co si o něm podřízený myslí, jaký má na něj názor a jeho práci a obává se, že podřízení neuznávají jeho práci a nehodnotí ho dobře, či jím opovrhují).<sup>29</sup>

Jak tomu je u mobbingu, tak i bossing nemusí být zprvu zjevný. Útoky se však časem stupňují tak, že oběť je na veřejnosti znevažována a zostuzována. Jsou jí přidělovány práce, které jsou viditelně pod jejími schopnostmi a možnostmi. Dalším krokem nadřízeného je tzv. předhození oběti šelmám. Tým dostane zjevné a určité signály, že je oběť určena „na odstřel“. Následně vedoucí zbaví zaměstnance veškerých privilegií a nadstandardů, které do této doby užíval, např. vrácení služebního vozu, omezení volnějších příchodů a odchodů, home officu apod. Jeden z posledních vyvrcholení bossingu je označení oběti jako viníka za všechny problémy, které nastaly a které zjevně daná osoba nemohla způsobit. Nakonec nadřízený oběť zcela odstřihne od veškerých informací, které jsou k její práci potřeba.<sup>30</sup>

<sup>29</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 94-100.

<sup>30</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 65.

Finální fáze je stejná jako je popsána u mobbingu. Jedná se o vyloučení jedince buď na jiné oddělení v té samé firmě, nebo sama oběť je dohnána k tomu, aby podala výpověď.

Bossing však může vzniknout i bez zjevného důvodu, jen jako přidružení k mobbingu. Nadřízení hrají velmi důležitou, dost často až rozhodující úlohu při zveřejnění mobbingu. Jak již bylo zmíněno v podkapitole 2.3.1. Fáze mobbingu, autorka L. Svobodová<sup>31</sup> zmiňuje, že v třetí fázi mobbingu, kdy se k mobberovi mohou přidat další nezúčastněné osoby, může dojít i k prolnutí těchto dvou jevů. Jednou z osob může být právě i nadřízený, čímž se z dané situace najednou stává mobbing a zároveň i bossing.

## 2.5 Agresor

Tam, kde jsou narušené pracovní vztahy a narušené pracovní prostředí, tam se šikaně daří zpravidla nejvíce. Jak zmiňuje Havlík<sup>32</sup>, existuje zde jednoduchá rovnice – problémové osobnosti = problémové pracovní vztahy.

Definici typického útočníka mobbingu a bossingu dle většiny autorů není možné určit. V některých případech samotný útočník vůbec nevnímá své chování jako škodlivé, většinou má pocit, že k tomuto jednání byl donucen okolnostmi. Pojmenování jednotlivých typů agresorů jsou autentická od autora. Co autor, to jiný pohled, rozdělení a pojmenování.

Například Stibalová<sup>33</sup> zmiňuje rozdělení agresorů do tří základních kategorií:

- a) **Strůjce** – útočník, který zcela záměrně od počátku vymýšlí, jak oběti co nejvíce znepríjemnit působení na pracovišti.
- b) **Náhodný pachatel** – ten se většinou zrodí u nevyřešeného konfliktu, který následně přerostl v trvalý spor. Tento pachatel využívá nevyřešený spor jako důvod pro další terorizování.

---

<sup>31</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegou. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008b, s. 42.

<sup>32</sup> HAVLÍK, K. *Obana proti psychoteroru na pracovišti má šanci* [online]. Praha: Personál, s. 32–34 [cit. 2021-08-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.bozpinfo.cz/obrana-proti-psychoteroru-na-pracovistich-ma-sanci>>.

<sup>33</sup> STIBALOVÁ, K. *Mobbing – šikana na pracovišti* [online] Bratislava: Prohuman [cit. 2021-08-28]. Dostupné z WWW: <<https://www.prohuman.sk/mobbing-sikana-na-pracovisti>>.

- c) **Nevinní aktéři** – neboli spoluúčastníci, ať už s aktivním jednáním (aktivně se podílejí na útocích), nebo s pasivním jednáním (přihlížejí, nezasahují, ale ani nijak se nesnaží oběti pomoci).

Beňo<sup>34</sup> své dělení více specifikoval a rozdělil agresory na šest základních typů:

- a) **Klasický boss** – tento typ osoby útočí jen proto, že má moc a potřebuje se v ní utvrzovat, aby bylo jasné na první pohled, kdo v kolektivu velí a je na prvním místě. Většinou má v organizaci velmi dobré místo a správné konexe.
- b) **Závistivec** – jak název napovídá, tato osoba závidí své oběti něco, co má a on sám ne. Může to být vzdělání, znalosti, popularita, osobní vztahy apod.
- c) **Zbabělec** – strach a nedostatek sebevědomí, to jsou vlastnosti, které může oběť v útočnickovi vyvolat, a tím iniciovat celý problém.
- d) **Škodolibec** – šikanování druhých tohoto agresora baví a dělá mu to radost. Má pocit, že vždy musí označit někoho za viníka, jinak by jím byl v očích ostatních on sám.
- e) **Tradicionalista** – ochraňování zvyků a již zajetých tradic je pro tohoto útočnicka nejdůležitější. Jakmile je někdo poruší, je problém. Častým terčem jsou noví zaměstnanci, kteří o zvyklostech zatím nic neví.
- f) **„Ušlechtilý pomocník“** – na první oko se útočník tváří, jako by se snažil oběti pomoci, seznámit ho s kýmkoli a s čímkoli. Skrytý záměr však spočívá v manipulaci a ovládnutí oběti.

Svobodová<sup>35</sup> ve své práci útočníky rozdělila velmi podrobně, a to na osm kategorií:

- g) **Tyran a manipulátor** – nedokáže respektovat druhé, šikanování ho baví a má z něho potěšení (při šikanování a i následně když o něm mluví). Znevažuje druhé, útočí na sebevědomí a nenápadně rozeštvává lidi kolem sebe.

---

<sup>34</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 75-76.

<sup>35</sup> SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegy. Mobbing – skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008b, s. 50-53.

- h) **Diktátor** – moc, to je to, co ho zajímá. Touha vládnout a být nadřazen. Má potřebu mít vše pod kontrolou, rozhodovat a potřebuje uznání od ostatních.
- i) **Ničitel konkurence** – základem tohoto typu šikany je ziskuchtivost. Oběť je v tomto případě konkurence neboli soupeř v postupu kariéry. Útoky jsou cílené na znalosti a vědomosti oběti, aby znehodnotily odbornost a potřebu zaměstnance pro organizaci.
- j) **Nespokojený útočník** – agresor je nejistý, frustrovaný, má zraněné ego, veškeré nedostatky, chyby a potíže svaluje na ostatní. Všechnu svou nenávist převádí na ostatní, tedy na potencionální oběti.
- k) **Stresovaný útočník** – se nedokáže snadno vyrovnat se stresem a zátěží a způsob jak „upouští páru“ je napadání druhých. Hledá si obětní beránky, kteří ponесou to, co on sám nezvládne.
- l) **Znuděný útočník** – špatná organizace práce může způsobit nudu a stereotyp, což umožňuje dostatek času na to, aby útočník vymýšlel, jak se zabavit, a to může vést k počáteční agresi k druhým.
- m) **Útočník bývalá oběť** – tak jak tomu bývá často u školní šikany, tak i zde se vyskytuje vzrůstající efekt. Bývalá oběť šikany má většinou pocit, že ji někdo neustále pronásleduje a chce ji ublížit. Na základě své předchozí zkušenosti ví, že jediná cesta k přežití je, aby on sám útočil a našel si viníka.
- n) **Útočník středobod vesmíru** – tento útočník využívá moci sebelítosti a vyvolává u ostatních lítost vůči jeho osobě, tzv. se vydává za chudáka. Cílem je dohnat oběť k nějakému konfliktu, aby následně mohl být opět litován. Snaží se, aby oběť byla vnímána za tu špatnou, která může za všechno.

Muži vs. ženy. Nabízí se zde otázka, kdo je horší mobber/bosser? Odpověď však není vůbec jednoduchá. Je ale viditelné, že šikana častěji probíhá mezi stejným pohlavím, tzn. ženy si častěji vybírají za své oběti jiné ženy a muži šikanují častěji muže.<sup>36</sup> Technika šikanování mezi pohlavími je též odlišná – jinak šikanují muži a jinak ženy. Mezi typické rysy šikany u mužů je ignorování, neustálé upozorňování na slabé stránky a vyhrožování.

---

<sup>36</sup> SVOBODOVÁ, L. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 53.

Ženy naopak útočí slovně, a to posmíváním, vytvářením koalic za zády oběti, nadměrnou kritikou a přerušováním řeči oběti.<sup>37</sup>

Ani zmapování všech technik a způsobů, které používají agresori, nikdy nemůže být úplné. Přímá komunikace agresora a oběti je většinou nemožná, jelikož agresor se snaží normální rozhovor zablokovat – oběť pak neví, čemu věřit a jak se chovat. Verbálních technik je však mnoho. Počínaje vyhýbání se přímým odpovědím, dále různé mlhavé náznaky, dvojsmysly, okřikování, přerušování, skákání do řeči, ponižování, zesměšňování apod.<sup>38</sup>

## 2.6 Oběť

Asi tak jako není možné mluvit o typickém agresorovi, tak nikdy není možné do budoucna přesně určit, kdo se přesně stane obětí šikany, jelikož typická oběť neexistuje. Může se jí stát kdokoli, ale přesto u některých lidí je vyšší náchylnost než u jiných. Nejohroženější skupinou zaměstnanců jsou ti, kteří se od kolektivu v zaměstnání něčím odlišují, ať už fyzicky, nebo psychicky.<sup>39</sup>

Havlík<sup>40</sup> zařadil typy obětí do dvou kategorií – ti, co jsou snazší oběti, a ti, co jsou stresově odolnější. V první kategorii je oběť, je snadnějším terčem šikany na pracovišti, obvykle nátlaku špatně odolává a snáze se nervově hroutí. Taková osoba je většinou introvert, která je emotivní, poddajná, submisivní, pasivnější oproti ostatním zaměstnancům a je závislejší. Naopak má vlastnosti, které mohou nad ostatními vyčnívat – pracovitost, kreativita, vytrvalost, poctivost. Vlastně něčím vyčnívá z průměru, což nemusí být vždy v kolektivu bráno dobře.

Naopak oběti, které jsou opakem první kategorie, jsou stresově odolnější a jsou schopné najít slabinu agresora a útoky na nějaký čas odrážet. Taková osoba je spíše extrovert, který je přizpůsobivější, průbojnější, cílevědomý, emotivně stabilní a celkově

---

<sup>37</sup> STIBALOVÁ, K. *Mobbing – šikana na pracovišti* [online]. Bratislava: Prohuman [cit. 2021-08-28]. Dostupné z WWW: <<https://www.prohuman.sk/mobbing-sikana-na-pracovisti>>.

<sup>38</sup> SVOBODOVÁ, L. Kolega je tyran. *Psychologie Dnes* [online]. 2008a, roč. 14, č. 2 [cit. 2021-09-02]. ISSN 1212-9607. Dostupné z WWW: <<https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/85191/kolega-je-tyran>>.

<sup>39</sup> SVOBODOVÁ, L. *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 13-18.

<sup>40</sup> HAVLÍK, K. *Obana proti psychoteroru na pracovišti má šanci* [online]. Praha: Personál, s. 32–34 [cit. 2021-08-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.bozpinfo.cz/obrana-proti-psychoteroru-na-pracovistich-ma-sanci>>.

vybočuje z davu svojí vychytralostí. I tato osoba může působit nebezpečí u svých kolegů, ale i nadřízených. Kariéristé nejsou nikde moc vítáni.

Huberová<sup>41</sup> zastává stejný názor jako většina autorů, že šikana může postihnout kohokoli bez rozdílu, zdali je to muž nebo žena. Přesto sestavila 4 skupiny osob, které jsou podle ní nejohroženější:

- a) **Osamocení** – podle výzkumu samotné ženy v ryze mužském kolektivu, na který donedávna (nebo stále je) nahlíženo jako na výhradně mužskou profesi, jsou mnohem náchylnější k útokům. To samé platí i v opačném případě, například zdravotní bratr mezi sestřičkami v nemocnici.
- b) **Nápadní** – ten, kdo patří mezi menšinu, je odjakživa náchylnější k vyloučení z kolektivu a je častěji šikanován. Tato skutečnost se uplatňuje jak v běžném životě, tak bohužel i na zaměstnaneckém poli.
- c) **Úspěšní** – osoby, které byly povýšené, se mohou stát obětí šikany, i když byly předtím v kolektivu oblíbení. Bývalí spolupracovníci mohou být závistiví, nebo dokonce se cítit ukřivdění, že oni sami nedostali tuto šanci na povýšení.
- d) **Noví** – ti, kteří přichází do již utvořeného kolektivu, a to především pokud jsou inteligentnější než agresor, nebo mají vyšší vzdělání, mají vysokou šanci, že se stanou terčem šikany. Další příčinou může být závist stávajících zaměstnankyň na mladší kolegyně apod.

Obecně lze říct, že oběť, která je šikanována svým nadřízeným, se většinou ocitá v situaci, která jej ohrožuje více, než kdyby byl šikanován svým kolegou. Vedle napadení společenských vztahů a osobní identity se především jedná o ohrožení odborné identity, kariéry a velmi často i z ekonomického hlediska ohrožení vlastní existence.<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 21.

<sup>42</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 94-95.

### 3 Šikana na pracovišti v právním řádu České republiky

Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě shrnulo ve Zprávě o reálném stavu ochrany před násilím na pracovišti v ČR <sup>43</sup> data z různých průzkumů výzkumných firem Data Collect, GfK Czech a STEM/MARK pod vedením Barbory Večerkové coby autorky šetření v letech 2001 až 2019 a šetření Univerzity Palackého v Olomouci (UPOL) autorů Panajotise Cakirpaloglu a kolektivu. Z výsledků (viz příloha č. I) vyplývá, že šikana na pracovišti rozhodně není jev ojedinělý, ale jedná se o věc závažnou, která postihuje poměrně velkou část osob. Další výsledky, které byly šetřením zjištěny, jsou:

- ženy jsou častější obětí šikany na pracovišti než muži,
- dříve byly častěji šikanovány osoby s nižším vzděláním, v poslední době tomu tak není a šikana se přesouvá mezi zaměstnance se středoškolským a vysokoškolským vzděláním,
- šikana se týká okolo jedné pětiny osob,
- zaměstnanci jsou nejčastěji šikanováni ze strany zaměstnavatele, nebo kolegy,
- nejmladší věkové skupiny jsou nejohroženější.

Jestliže selže nejdůležitější faktor bojující proti šikaně na pracovišti, a to prevence, která by měla být poskytnuta zejména ze strany zaměstnavatele a manažerů firem, je potřeba zasáhnout jiným způsobem. Šikanovaný zaměstnanec má možnost šikanu řešit třemi způsoby: lidskou domluvou, žádostí o pomoc u zaměstnavatele nebo jiného vedoucího pracovníka, anebo v krajním případě právně.

Jak ukázal průzkum v projektu Důstojné pracoviště, šikana na pracovišti není ojedinělým jevem, naopak jevem, který je běžně na pracovním poli zastoupen a na který je, dle mého hlediska, potřeba upozornit a snažit se takovému problému předejít, a především ho řešit. Ochrana zaměstnanců proti takto specifickému násilí není v České republice doposud nijak upravena zvláštním právním předpisem. Nejčastěji se vychází ze

---

<sup>43</sup> ŠIMEČKOVÁ, M., VEČERKOVÁ, B., ŠVEJDOVÁ, M., *Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích v ČR* [online]. Praha: Důstojné pracoviště [cit. 2021-07-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/zprava-o-realnem-stavu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovistich-v-cr.pdf>>.

zákoníku práce, který však v sobě neobsahuje žádný z pojmů jako je mobbing, bossing, násilí na pracovišti apod. Jaké jsou tedy právní aspekty šikany na pracovišti?<sup>44</sup>

### 3.1 Šikany na pracovišti dle Ústavy a zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminačního zákona

Na **ústavní rovině** nalezneme právní rovinu této problematiky především v Listině základních práv a svobod (dále jen LZPS). Na začátek lze uvést čl. 1 LZPS, který zaručuje svobodu a rovnost v důstojnosti i v právech pro všechny lidi. V čl. 3 LZPS je ukotvená obecná antidiskriminační klauzule, která je pak následně rozvinuta v zákoně č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon. Dle čl. 7 LZPS je každá osoba nedotknutelná, nesmí být mučena, ani podrobena krutému, nelidskému a ponižujícímu zacházení a její soukromí je zaručeno.<sup>45</sup>

Zákaz šikany na pracovišti lze odvodit také od zaručeného práva na ochranu důstojnosti podle čl. 10 LZPS, který říká, že<sup>46</sup> „... každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno ... právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života ... právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě.“<sup>47</sup>. Dále vedle práva na svobodné rozhodnutí volby povolání, které je zaručeno čl. 26 odst. 1 LZPS, je nutné zmínit i čl. 28 LZPS, který stanovuje<sup>48</sup> „Zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky...“<sup>49</sup>. Uspokojivé pracovní podmínky jsou pak následně rozšířeny v zákoníku práce.<sup>50</sup>

---

<sup>44</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, s.r.o., 2015, s. 44.

<sup>45</sup> TRITOVÁ, M. *Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR* [online]. Praha: Důstojné pracoviště [cit. 2022-01-18]. Dostupné z WWW: <<https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/pravni-analyza-sikana-v-cr.pdf>>.

<sup>46</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.

<sup>47</sup> ČESKO. PŘEDSEDNICTVO ČESKÉ NÁRODNÍ RADY. Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů*. 1993, roč. 2, částka 1, s.17-23.Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>>.

<sup>48</sup> ČECH, T. *Škola a zdraví. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011, s. 209.

<sup>49</sup> ČESKO. PŘEDSEDNICTVO ČESKÉ NÁRODNÍ RADY. Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: *Sbírka zákonů*. 1993, roč. 2, částka 1, s.17-23.Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>>.

<sup>50</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.



Mobbing, především pak bossing, z hlediska našeho právního řádu, se mnohými znaky mohou jevit jako **diskriminace**, která je předmětem **zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminačního zákona**. K tomu dopomáhá § 1 odst. 1 písm. c) zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, vymezující rovné zacházení a zákaz diskriminace druhé osoby v oblasti pracovního a služebního poměru a jeho odměňování. Je zde však ale nutné podotknout, že je potřeba rozlišovat co je a co není diskriminace na pracovišti.<sup>51</sup>

Obecným pojmem diskriminace se zaobírá § 2 zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, který podle odst. 2 rozlišuje dvě varianty, a to: „Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.“ Hlavní definici však uvádí odst. 3, který považuje diskriminaci za „takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, ...“. Odst. 4 doplňuje zákaz diskriminace z důvodu spojené s dítětem – těhotenství, mateřství a otcovství.<sup>52</sup>

Obtěžováním se pak zabývá § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, který uvádí jako definici „obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3“ písm. a) „jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí,“ a písm. b) „nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.“<sup>53</sup> Prolínání mezi šikanou na pracovišti a diskriminací se v prvním případě (§ 4 odst. 1 písm. a) zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, může uvést příklad, kdy je zaměstnanci romského původu přiřazovaná podřadná práce bezdůvodně. V druhém případě (§ 4 odst. 1 písm. b) zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon, je diskriminace postavena na situaci „něco za něco“, příkladem může být vyhrožování nezvýšením mzdy/snížením mzdy v případě s nesouhlasem se sexuálními požadavky

---

<sup>51</sup> ČECH, T. *Škola a zdraví. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011, s. 208.

<sup>52</sup> ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupné z WWW: < <https://www.mvcr.cz/soubor/sb058-09-pdf.aspx>>.

<sup>53</sup> ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupné z WWW: < <https://www.mvcr.cz/soubor/sb058-09-pdf.aspx>>.

mezi zaměstnankyní a nadřízeným. Pakliže má chování sexuální povahu, lze ho přiřadit k sexuálnímu obtěžování dle § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb. Antidiskriminační zákon.<sup>54</sup>

Souhrnně lze říct, že o diskriminaci se při šikaně na pracovišti jedná pouze v případě, pokud je možné doložit, že jednání s obětí bylo pro ni méně výhodné než pro jinou osobu (tzv. komparátor neboli srovnávaná osoba). To je třeba zjevně viditelný příklad, kdy nadřízený opakovaně uděluje jednomu podřízenému značně menší odměnu než druhému za stejně provedenou práci, aniž by k tomu měl ospravedlnitelný důvod. Naopak o diskriminaci se nejedná u velmi běžných situací, kdy spolupracovník cíleně pomlouvá toho druhého.<sup>55</sup>

V oblasti diskriminace hrají hlavní roli především soudy, které mohou jako jediné pravomocně rozhodnout, zdali se v jednotlivé kauze jednalo o diskriminaci, a přiznat oběti adekvátní kompenzace (do určité míry mohou sekundující správní orgány za zjištěnou diskriminaci udělit pokuty). Podle evropských směrnic se také předpokládá, že každý členský stát bude mít tzv. „equality body“, jehož úkolem bude proaktivní přístup a rozmanité aktivity v oblasti rovného zacházení. V České republice je tímto úkolem pověřen **veřejný ochránce práv** neboli ombudsman. Jeho úkolem je provádění výzkumu, zveřejnění zpráv a vydávání doporučení k otázkám diskriminace. Především však poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc na základě stížností. Například v roce 2019 se k ombudsmanovi dostalo na 403 stížností, přičemž oblast práce a zaměstnání představovala nejčastější oblast – celkem 132 stížností. Je však nutné zmínit, že názor veřejného ochránce práv není nijak právně závazný pro soudy, nebo správní řády, či nemůže sám udělit zaměstnavateli pokutu. Avšak jeho zprávy mají velmi vysokou odbornou úroveň a je pravděpodobné, že soudy, nebo správní orgány by došly ke stejnému závěru.<sup>56</sup>

### 3.2 Pracovněprávní aspekty šikany na pracovišti

Jak již bylo několikrát zmíněno, šikana na pracovišti, konkrétně mobbing a bossing, není nikterak zakotvena v zákonu č. 262/2006 Sb. zákoník práce, který je základním právním předpisem upravující vztah mezi zaměstnancem, zaměstnavatelem

<sup>54</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.

<sup>55</sup> ČECH, T. *Škola a zdraví. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011, s. 208.

<sup>56</sup> TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020, s. 27-28.

v pracovněprávních vztazích.<sup>57</sup> Přesto lze říct, že zákaz šikany na pracovišti vyplývá primárně z § 1a písm. a), b), c), e) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, které říkají že „Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, spravedlivé odměňování zaměstnance, ... a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.“<sup>58</sup> Všechny tyto zmíněné zásady pak stvrzuje § 1a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, zmiňující, že se jedná o hodnoty, které vyjadřují veřejný pořádek („souhrn společenských vztahů, které vznikají, rozvíjejí se a zanikají na místech veřejných a veřejnosti přístupných, jsou upraveny právními i neprávními normativními systémy a jejich zachování je významné pro zajištění klidného a bezporuchového chodu společnosti.“<sup>59</sup>).

Mezi základní právní povinnosti zaměstnavatele dle zákoníku práce směřující k prevenci šikany na pracovišti jsou ustanovení § 101 až § 108 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce.<sup>60</sup> Bezpečnost a ochrana zdraví při práci patří k historicky základním pracovním podmínkám vztahujícím se na všechny osoby, které se zdržují na pracovišti zaměstnavatele. Ten je povinen vytvářet a zlepšovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky ve všech činnostech a na všech úrovních řízení. Tomu může docílit vhodnou organizací práce a systémem opatření k prevenci rizik předcházející vzniku a odstraňování rizik, a tam kde to není možné, rizika minimalizovat.<sup>61</sup>

Janšová<sup>62</sup> dovozuje zákaz šikany na pracovišti mezi kolegy z povinnosti vzájemné spolupráce podle § 301 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, „zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a **spolupracovat s ostatními zaměstnanci**“ a podle písm. d) nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

---

<sup>57</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 71.

<sup>58</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

<sup>59</sup> MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Veřejný pořádek*. [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR. [cit. 2021-10-01]. Dostupné z WWW: <<https://www.mvcr.cz/clanek/verejny-poradek.aspx>>.

<sup>60</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.

<sup>61</sup> ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. *Zákoník práce 2020*. Se stručnými souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2019 a k 1. 1. 2020. 16. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2020, s. 66.

<sup>62</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.

Zaměstnanci jsou nadále povinni podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, „oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení.“ To platí i pro vedoucí zaměstnance, kteří jsou podle § 302 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, povinni „vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.“<sup>63</sup> Cakirpaloglu<sup>64</sup> pak doplňuje ještě ustanovení § 301 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, které zavazuje „využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly“<sup>65</sup> Podle něj toto ustanovení sice výslovně nezmiňuje zákaz šikany na pracovišti, nicméně se domnívá, že je možné zákaz odvodit, pokud by šikanující osoba porušovala povinnost využívat pracovní dobu k výkonu svěřené práce, a to k činnosti zakázané.

V neposlední řadě Cakirpaloglu<sup>66</sup> zmiňuje § 265 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, který z hlediska dobrých mravů ukládá zaměstnavateli povinnost „nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.“<sup>67</sup>

V případě bossingu bych zde ještě zmínila § 110 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, zabývající se odměnou za vykonanou práci, kdy odst. 1 říká, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“<sup>68</sup> V opačném případě by se mluvilo o porušení zákoníku práce, ale i samotné diskriminaci, která byla popsána v podkapitole 3.1.

---

<sup>63</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

<sup>64</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 72.

<sup>65</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

<sup>66</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 72.

<sup>67</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

<sup>68</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

### 3.3 Občanskoprávní aspekty šikany na pracovišti

Jednou z možností, jak se bránit proti násilí na pracovišti, je podat žalobu dle zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, a to konkrétně žalobu na ochranu osobnosti, která je definována §81 až 117 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník.<sup>69</sup> Významným ustanovením obrany proti šikaně na pracovišti je §81 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník, který zdůrazňuje že osobnost člověka je chráněna, a to především „... život a důstojnost, zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, vážnost, čest, soukromí a projevy osobní povahy“.<sup>70</sup> Tuto žalobu má právo podat kdokoli, kdo se, cítí že se v jeho případě jednalo o neoprávněný zásah do osobní a mravní nedotknutelnosti člověka, snižující jeho důstojnost, vážnost a čest a tento zaměstnanec<sup>71</sup> podle §82 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník „... má právo domáhat se, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno a aby byl odstraněn jeho následek.“<sup>72</sup>

Občanský zákoník umožňuje další dva prostředky ochrany nároků vyplývajících z práva na ochranu osobnosti, a to **žalobu zdržovací a odstraňovací**. Předpokladem pro žalobu zdržovací je, aby negativní situace v době zásahu trvala, nebo hrozilo, že se bude opakovat. Odstraňovací žaloba má pak za cíl odstranit závadný stav vzniklý porušením osobnostního práva. V případě šikanózního chování by se použila ta žaloba, která by se zaměřovala na zdržení se negativního jednání, odstranění následků, a i náhradu nemajetkové újmy v penězích, která je obsažena v ustanovení §2956 zákona č. 89/2012 Sb. občanský zákoník. Výše odškodnění nemajetkové újmy se určuje s přihlédnutím na závažnost vzniklé újmy a duševní útrapy a k okolnostem, za nichž k nim došlo. Vždy se však musí jednat o úmyslné způsobení újmy.<sup>73</sup>

### 3.4 Správněprávní aspekty šikany na pracovišti

Řešit násilí na pracovišti soudní cestou nemusí být pro každého vždy tou pravou cestou. Ať už jsou důvody jakékoli (např. konkrétní případ se dle predikce jeví jako

---

<sup>69</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, s.r.o., 2015, s. 82.

<sup>70</sup> ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>>.

<sup>71</sup> KUBÍČKOVÁ, A. *Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti* [online]. Praha: EPRAVO.CZ – Sbíрка zákonů, judikatura, právo [cit. 2021-10-11]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-bossing-obrana-proti-sikane-na-pracovisti-95949.html>>.

<sup>72</sup> ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>>.

<sup>73</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, s.r.o., 2015, s. 82-83.

riskantní, nebo může být pro danou osobu soudní řízení nákladné nebo namáhavé), i zde se nachází jiná možnost, kterou se vydat, a to cesta správního trestání.<sup>74</sup>

Pracovní právo, které zakotvuje práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance, je tzv. hybridní, to znamená, že nese znaky jak soukromého práva, tak i veřejného práva. Tento fakt umožňuje úřadům zasahovat do toho, zdali zaměstnavatelé plní své povinnosti, a pokud tomu tak není, úřady jej mohou postihnout v rámci odpovědnosti za přestupek. V oblasti diskriminace je to zejména Státní úřad inspekce práce, který postupuje podle zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce.<sup>75</sup> Konkrétně může postupovat podle § 11 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce „Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce)“ a § 11a odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce zabývající se přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců tím „... že neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce“.<sup>76</sup>

Za protiprávní jednání lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. Je však nutné podotknout, že se jedná pouze o maximální hranici, nikde není uvedena hranice minimální, a ani povinnost úřadů pokutu uložit. Pokud však zaměstnavatel spolupracuje a snaží se o zajištění nápravy, úřad nemusí k pokutě vůbec přistoupit. Jestliže přistoupí, musí zohlednit situaci zaměstnavatele, tak aby pokuta byla účinná, avšak nikoli likvidační.<sup>77</sup>

Šimečková a Jordánová<sup>78</sup> uvádí jako další alternativní možnost v rámci správněprávní odpovědnosti zákon č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích<sup>79</sup>. Chování agresora by bylo možné postihnout i podle § 7 zákona č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích, jako přestupek proti občanskému soužití v odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích „Fyzická osoba se dopustí přestupku tím,

---

<sup>74</sup> TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020, s. 147.

<sup>75</sup> TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020, s. 147.

<sup>76</sup> ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb. O inspekci práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2005, částka 94, s. 5118-5136. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4692>>.

<sup>77</sup> TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020, s. 147.

<sup>78</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, s.r.o., 2015, s. 85.

<sup>79</sup> Šimečková a Jordánová ve své publikaci uvádějí zákon č. 200/1990 Sb. o České národní radě a přestupcích, a to konkrétně § 49 zabývající se přestupky proti občanskému soužití. Publikace byla vydána v roce 2015, proto jsem v textu zákon č. 200/1990 Sb. aktualizovala platným zákonem č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích a vyzdvihla § 7.

že jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí“ a odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích „úmyslně naruší občanské soužití tak, že jinému vyhrožuje újmou na zdraví, ... se vůči jinému dopustí schválnosti, nebo se vůči jinému dopustí jiného hrubého jednání.“<sup>80</sup> V praxi by se mohlo jednat například o pomluvy, nadávky, fyzické napadení, nebo vyhrožování.<sup>81</sup> Podle odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích lze uložit pokutu do hodnoty 10 000 Kč a za porušení odst. 1 písm. c) pokutu do výše 20 000 Kč.<sup>82</sup> Šimečková a Jordánová se dále domnívají, že tento zákon se v praxi nebude příliš aplikovat na oblast násilí na pracovišti, jelikož zmíněná chování a jednání se odehrávají v uzavřeném prostředí u zaměstnavatele, nikoli na veřejnosti, tzn. že sám zaměstnavatel by měl být ten, kdo bude sankcionovat agresora. Přesto by tato varianta měla být zmíněna jako další možnost, jak postihnout mobbera/bossera, a tím částečně chránit oběť.

### 3.5 Trestněprávní aspekty šikany na pracovišti

Jak již bylo zmíněno, šikana na pracovišti není nijak specificky upravena v trestním zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník) a lze ji ošetřit pouze ustanoveními vztahujícími se k vymezeným případům násilného jednání. Pomyslně je lze rozdělit do 4 kategorií s vybranými trestnými činy.

#### a) Trestné činy proti životu a zdraví

V kategorii ohrožení života a zdraví oběti patří mezi nejzávažnější trestné činy vražda oběti podle §140 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, která je považována za úmyslné usmrcení, nebo její zabití, ať už v afektu, nebo důsledkem zavrženíhodného jednání oběti. Častějším projevem šikany je však §146 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, ublížení na zdraví, nebo §145 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, těžké ublížení na zdraví.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> ČESKO. Zákon č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích. In Sbírká zákonů, Česká republika. 2016, částka 98, s. 3748-2751. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-251/zneni-20180816#p7>>.

<sup>81</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, s.r.o., 2015, s. 85.

<sup>82</sup> ČESKO. Zákon č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích. In Sbírká zákonů, Česká republika. 2016, částka 98, s. 3748-2751. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-251/zneni-20180816#p7>>.

<sup>83</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., COUFALOVÁ, D. Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice. *Inflow: Psychologie a její kontexty* [online]. 2016, 7 (1) [cit. 2022-01-18]. ISSN 1805-9023. Dostupné z WWW: <[https://psychkont.osu.cz/fulltext/2016/Cakirpaloglu-et-al\\_2016\\_1.pdf](https://psychkont.osu.cz/fulltext/2016/Cakirpaloglu-et-al_2016_1.pdf)>.

## **b) Trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství**

Sem lze zařadit trestný čin podle § 171 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, omezování osobní svobody znemožňující svobodný pohyb a omezení svobodného rozhodnutí. V horším případě omezení či zbavení svobody takovým způsobem, který by se dal kvalifikovat podle § 170 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, zbavení osobní svobody neboli neoprávněné uvěznění. Dále § 175 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, vydírání, ať už násilím nebo pod pohrůžkou násilí (zde stačí jen pohrůžka např. dopisem, telefonicky apod.), nebo jiné těžké újmy. U trestného činu § 177 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, útisk pachatel využívá mírnějších prostředků nátlaku a zneužívá tísně nebo závislosti u dotčené osoby. A nakonec trestný čin § 184 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, pomluva neboli sdělení nepravdivého údaje, který musí být značnou měrou způsobilý ohrozit vážnost jiného a spoluobčanů.<sup>84</sup>

## **c) Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti**

Tato skupina zahrnuje trestné činy podle § 185 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, znásilnění a další, neméně závažný trestný čin § 186 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, sexuální nátlak, který zahrnuje nátlak k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování, nebo jinému srovnatelnému chování.<sup>85</sup>

## **d) Trestné činy narušující soužití lidí**

Do této kategorie jsou vybrány dva trestné činy. Trestný čin §353 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, nebezpečné vyhrožování, které musí směřovat k usmrcení, těžké újmě na zdraví nebo jiné těžké újmě a musí vzbudit důvodnou obavu. A trestný čin §354 zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, nebezpečné pronásledování, nazývaný jako stalking. Podstatou je fixace pachatele na konkrétní osobu, kterou systematicky obtěžuje. Jedná se o dlouhodobé a opakované jednání a tím může ohrožovat psychickou i fyzickou integritu oběti. Jedná se o osobní kontakt, vytrvalý kontakt elektronickou komunikací, písemnou formou nebo jiným způsobem.<sup>86</sup>

<sup>84</sup> CHROMÝ, J. Násilí na pracovišti. Praha: Wolter Kluwer, 2014, s. 111–131.

<sup>85</sup> CAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ CAKIRPALOGLU, S., COUFALOVÁ, D. Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice. *Inflow: Psychologie a její kontexty* [online]. 2016, 7 (1) [cit. 2022-01-18]. ISSN 1805-9023. Dostupné z WWW: <[https://psychkont.osu.cz/fulltext/2016/Cakirpaloglu-et-al\\_2016\\_1.pdf](https://psychkont.osu.cz/fulltext/2016/Cakirpaloglu-et-al_2016_1.pdf)>.

<sup>86</sup> CHROMÝ, J. Násilí na pracovišti. Praha: Wolter Kluwer, 2014, s. 136-141.



### 3.6 Vybraná judikatura

Pro názornou ukázkou byla vybraná dvě rozhodnutí, která se zabývala případem šikany na pracovišti. V prvním případě se jednalo o rozhodnutí kladné ve prospěch stěžovatele, jelikož předložené důkazy byly dostačující k tomu, aby prokázaly toto jednání. V druhém případě se jedná o rozhodnutí, které stěžovateli nevyhovělo z důvodu neshledání dostatečných důvodů k prokázání šikanózního chování.

#### Okamžité zrušení pracovního poměru

JUDr. Jakub Tomšej, Ph.D.,<sup>87</sup> ve své publikaci uvádí příklad, kdy krajský soud v Ostravě vydal rozhodnutí 16 Co 114/2010 a tím potvrdil platné okamžité zrušení pracovního poměru vedoucí zaměstnankyně jedné firmy, která zneužívala svého postavení a tím zasahovala svým podřízeným do soukromí. Nutila je, aby s ní trávili čas, jednu zaměstnankyni nutila, aby tančila břišní tance, jinému zaměstnanci uložila za úkol, aby sledoval jejího přítele a vykonával práce mimo jeho pracovní dobu a pracovní náplň, aj. Šikana dle všeho trvala jeden rok a čtyři měsíce. Soud po předložení důkazů shledal, že došlo k velmi závažným porušením pracovních povinností, které vedlo k oprávněnému okamžitému zrušení pracovního poměru.

#### Nemajetková újma podle OZ

Nejvyšší soud ČR rozhodoval o případu, kdy zaměstnanec firmy požadoval přes 1 000 000,- Kč jakožto zaplacení nemajetkové újmy v důsledku zasažení do osobnostních práv dle OZ v rámci šikany na pracovišti. V tomto případě se mělo jednat o bossing, kdy byl stěžovatel psychicky deptán a šikanován. Z tohoto důvodu podal výpověď bez udání důvodu a následně se léčil v psychiatrické léčebně. V odůvodnění žaloby tvrdil, že ho nadřízení nutili vykonávat práce za chybějící pracovníky a při snaze řešení personálního obsazení mu bylo opakovaně nadřízenými vyhrožováno, že bude propuštěn.<sup>88</sup>

V řízení však nebylo zjištěno z výslechu svědků, že by ze strany nadřízených byl vyvíjen jakýkoli tlak na stěžovatele a že by mu bylo vyhrožováno výpovědí, proto soudy nepovažovaly za prokázané, že by žalobce byl na pracovišti šikanován svými nadřízenými. Žaloba byla zamítnuta, přestože nebyly pochyby o tom, že poměry na pracovišti vedly k trvalému napětí a obavě, jak budou pracovní úkoly plněny. Žalobce

---

<sup>87</sup> TOMŠEJ, J. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020, s. 126.

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 2011, sp. zn.: 30 Cdo 92/2011. Dostupné z WWW: <<http://kraken.slv.cz/30Cdo92/2011>>.

však dostatečně neprokázal takové kladení překážek vůči jeho osobě, které by bylo možné označit jako neoprávněný zásah do osobnostních práv.<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, s.r.o., 2015, s. 83-84.

## 4 Empirická část

Empirická část se zabývá případovou studií, a to vztahem mezi jedním nadřízeným a čtyřmi podřízenými v jedné vybrané firmě. Na základě výpovědí respondentů pracujících ve firmě ve stejnou dobu pod stejným nadřízeným tato práce vyhodnocuje, zdali se jednalo o šikanu na pracovišti, a to konkrétně bossing, a zdali by bylo možné tento případ řešit právní cestou.

Příběhy byly vyprávěné osobně, z jejich zápisu byly použity výpisky toho nejdůležitějšího. Ke zveřejnění případové studie byl dán souhlas, avšak kompletní přepis rozhovoru si respondenti nepřáli zveřejnit, proto pro účel práce byly vyňaty pouze pasáže související s bakalářskou prací. Všem respondentům byly položeny stejné otázky, které zahrnovaly základní informace o respondentovi, dále pracovní zařazení a následný příběh. V závěru pak následuje shrnutí celé kauzy jako celku, dále z hlediska právního řádu a možné řešení situace.

### 4.1 Respondenti

Případ se odehrává v jedné firmě zabývající se řemeslnou výrobou a kontrolou kvality, konkrétně na oddělení Human Resources (lidské zdroje neboli personální), mzdové účetní a školicího střediska. Celé oddělení vedl nadřízený, který v hierarchii měl nad sebou pouze ředitele firmy a ten byl zároveň i jejím majitelem. Firma se v době případové studie potýkala s existenčními potížemi, které však ustála, ale následkem byl velký propad sociální spokojenosti ze strany zaměstnanců. Příběh případové studie vyprávějí čtyři respondenti.

#### Respondent A

Respondent A vystudoval humanitní vědy, absolvoval kurz personalistiky s akreditací MŠMT a hledal místo v této oblasti. Do této firmy byl nakonec přijat jako asistent mzdové účetní bez předchozích zkušeností a v průběhu jeho působení ve firmě se vypracoval až na samotného mzdového účetního. V době případové studie bylo respondentovi mezi 25 až 30 lety.

#### Respondent B

Respondent B vystudoval účetnictví, ale měl více jak 10 let praxi v oboru mezd a personalistiky. Do firmy se dostal na pozici mzdového účetního s příslibem postupného

zaučení do personalistiky. V době případové studie bylo respondentovi mezi 30 až 35 lety.

### **Respondent C**

Respondent C vystudoval obchodní akademii a do firmy nastoupil jako obchodní manažer pod jiným nadřízeným. Po cca 5 letech změnil pracovní pozici na asistenta školicího střediska a tím se dostal na oddělení pod vedení nadřízeného HR, mezd a školicího střediska. V době případové studie bylo respondentovi 35 až 40 let.

### **Respondent D**

Respondent D vystudoval všeobecné gymnázium a bez jakékoli praxe nastoupil do firmy na pozici asistenta ředitele firmy. Po 3 měsících při reorganizaci se dostal na personální oddělení, kde zastával práci personalisty a referenta školení. V době případové studie mu bylo mezi 20–25 lety.

## **4.2 Konkrétní případy**

Tato podkapitola se zabývá situací odehrávající se v době případové studie, která je následně hodnocena. Každý respondent odvyprávěl dle svého vlastního zážitku a pohledu, co se tenkrát stalo.

### **Respondent A**

Ze začátku měl respondent ve firmě jiného vedoucího, se kterým si velmi rozuměl. Vlivem reorganizace vnitřní struktury se dostal k nadřízenému, který je středem zájmu této práce. Na první pohled se nadřízený zdál velmi profesionální, reprezentativní a měl výborné komunikační schopnosti, proto ze začátku respondent nezpozoroval žádné náznaky špatného chování, i přestože ho předcházela špatná pověst ve firmě. Po čase si respondent začal všimnout špatných signálů – nadřízený využíval svého postavení a své převahy a s podřízenými manipuloval ku obrazu svému, jednal s nimi téměř nelidsky a velmi rád jednotlivé pracovníky podroboval velmi nepříjemným výsledkům, u nichž se vyslýchaný cítil velmi nepříjemně.

Zadávání úkolů podřízeným byl jeden velký chaos, jeden den řekl věc A, druhý den řekl věc B, ale nikdy nepřiznal svou chybu. Vždy byla chyba na straně podřízeného, za kterou pak následně platil. Při jakémkoli problému, který se naskytl, nadřízený vždy svalil vinu na své podřízené a pomluvil je u vedení firmy. To následně vedlo k tomu, že

pověst podřízených v očích vedení firmy šla od desíti k pěti, což mělo pak své následky. Při úspěchu podřízeného si zásluhu přivlastnil vždy jen nadřízený a prezentoval jeho práci za svou.

Vstoupení do místnosti/kanceláře bez předchozího zaklepaní byla maličkost, která se za dveřmi odehrávala. Nadřízený rozvracel kolektiv zevnitř, a to cíleně tak, že dával každému pocit, že těm ostatním nemůže věřit, kromě něj samotného. Snažil se působit velmi důvěryhodně, až přátelsky, ale cokoli podřízený zmínil důvěrně, nadřízený toho zneužil ve svůj prospěch a překrucoval slova tak, jak se mu v té dané věci hodilo. Veškerá manipulace a pomluvy docílily toho, že respondent A odmítl prodloužit smlouvu a rozhodl se s firmou rozloučit. Ještě před odchodem se pokusil promluvit si s vedením osobně o svých problémech a pocitech vůči nadřízenému. Rozhovor mu byl umožněn poté, co před ním navštívil vedení jeho nadřízený. Diskuze byla velmi krátká, jelikož mu po chvíli bylo sděleno, že nadřízený jednal dle svých kompetencí, a že naopak respondent A nevykonával práci dle potřeby a je vlastně dobře, že se rozhodl pro změnu práce.

### **Respondent B**

Respondent B vykonával ve firmě mzdového účetního. V pracovní náplni mu bylo přislíbeno postupné zapojení do personálních věcí, avšak reálně se to tak nikdy tak neuskutečnilo. Již od začátku svého působení vnímal respondent B napětí mezi ostatními kolegy z oddělení a jejich nadřízeným. Následně si i on začal všimnout ze strany nadřízeného přetvářek, protirečení, nepředvídatelnosti a náladovosti. Pochopil, že nadřízený se vždy chová nejlépe k novým k zaměstnancům a po určité době se jeho chování zcela změní. Respondent B si ihned na začátku všiml, že jakožto vedoucí personálního oddělení nadřízený nemá vůbec žádné odborné znalosti v této oblasti, což byl velký problém. S nadřízeným nebylo možné řešit jakýkoli problém, respondent B si vždy musel poradit sám, a když tak udělal, byl vystaven slovnímu útoku od nadřízeného.

Respondentovi B byl zakázán jakýkoli styk s ostatními kolegy z personálního oddělení, přestože jako mzdový účetní potřeboval znát informace z personálního oddělení. Nadřízený intrikařil napříč celým oddělením a firmou, pomlouval své podřízené především u vedení firmy, poštvával kolegy proti sobě, a když se mu to nedařilo, označil oddělení za „toxické“. Po postupných odchodech z jeho oddělení (celkem jich za tříleté působnosti nadřízeného bylo 9) izoloval personální oddělení od celé firmy i mzdové účtárny. Vedení prezentoval práci svých podřízených za svou a pomlouval své podřízené,

že mu chtějí přebrat pracovní místo, snaží se poškodit firmu a vynášejí interní informace, což byla všechno lež.

Nikdy nepředával důležité informace k vykonání práce. V době pracovní neschopnosti vyžadoval práci z domova, neustále respondentovi B volal a kontroloval, zdali pracovní úkol plní bez jakéhokoli finančního ohodnocení. Po návratu z pracovní neschopnosti uvažoval respondent B o ukončení pracovního poměru z důvodu tohoto jednání. Za to mu nadřízený za to bylo sebral osobní ohodnocení a prémie. Toto nepřiměřené chování řešil s finančním ředitelem a následně i ředitelem firmy. U obou respondent B shledal pochopení. Týden po incidentu byl respondent B opět pozván k řediteli, kde za přítomnosti nadřízeného mu bylo řečeno, že i on je „toxickým“ pro firmu a že se všichni spikli proti nadřízenému. Bylo mu naznačeno, že by měl z firmy odejít. Tak se i stalo.

### **Respondent C**

První náznaky respondent C zaznamenal cca půl roku předtím, než se dostal pod vedení nadřízeného. Po firmě kolovaly zvěsti o špatném zacházení a jednání s ostatními kolegy a jinými vedoucími. Po přestupu mezi odděleními, kdy se respondent C dostal na oddělení HR, mezd a školicího střediska, vycházel s nadřízeným velmi dobře, přestože silně vnímal egocentričnost a nadřazenost nadřízeného. Celý problém a uvědomění si, že zde byl nějaký problém, nastal, když nadřízený převzal pod své vedení 2 personalisty, k nimž se choval neprofesionálně a veřejně o nich prohlašoval, že je chce z firmy „vyštípat“. Po cca měsíci se mu to povedlo. Oba personalisti ze dne na den podali výpověď a okamžitě byli v pracovní neschopnosti.

Samotný teror na oddělení, který respondent C zažil, nastal, když sdílel kancelář s respondentem D a třetím personalistou, který v případové studii nechtěl vystupovat, jelikož doteď je to pro něj velmi stresující záležitost se špatnými vzpomínkami, přestože ve firmě nepracuje již 3. rokem. Tato sestava kolegů trvala necelý rok, než jeden po druhém podali výpověď měsíc po měsíci.

Chování nadřízeného dle slov respondenta C bylo jako chování zaujatého pana učitele, který zkouší své podřízené a cíleně na nich hledá chyby, aby je mohl podrazit a využít ke svému prospěchu. Rozvracel kolektiv tak, aby všichni na sebe donášeli pomluvy. Touha po moci a lačnost po manipulaci s lidmi docílily toho, že několikrát se podřízení museli mezi sebou prohazovat v kancelářích. Nakonec to dopadlo tak, že

respondent C na dobu určitou sdílel kancelář s respondentem A, přestože respondent C nikdy neměl ve smlouvě uzavřenou povinnost mlčenlivosti o zpracování personálních dat zaměstnanců firmy. Tímto uspořádáním nadřízený porušil nařízení ohledně GDPR a mlčenlivosti o citlivých datech. Respondent A pravděpodobně nezapadal do představy nadřízeného, proto po firmě chodil a vyprávěl o něm, že je jako „malá americká žabička, co kolem sebe střílí jed a otravuje lidi“ (tím myslel, že respondent A poštvává lidi proti nadřízenému), respondent C byl svědkem tohoto nařknutí.

Podle respondenta C nadřízený vytvářel zbytečně „toxické“ prostředí tím, že roznášel pomluvy o podřízených a před podřízenými o ostatních pracujících zaměstnancích. Několikrát se k němu dostaly informace, co vše o něm a jeho kolezích nadřízený říká na poradách s vedením. Před ředitelem je pomlouval takovým způsobem, že jejich pověst po firmě byla velmi špatná a zabránila možnosti kterémukoli z nich změnit pracovní zařazení v rámci firmy. Před vedením si nadřízený vždy postěžoval, jak je na všechno sám, protože má neschopný tým, který nic nezařídí a nezvládne a na druhou stranu se k němu donesly informace o tom, jak si přebírá zásluhy za jeho práci a snahu.

Jednou byl respondent C svědkem, kdy za nadřízeným přišel jeden z podřízených, který žádal o zvýšení mzdy a uvedl důvody, proč by tomu tak mělo být. Nadřízený se mu jen vysmál a povrchně mu odpověděl, že až bude umět tolik jazyků jako on (pozn. nadřízený vystudoval 3 cizí jazyky v rámci tlumočnictví), tak potom nebude ani zdaleka na jeho úrovni a že nemá právo žádat o zvýšení mzdy (pozn. firma se zabývá strojírenským odvětvím, zmíněný podřízený byl technický školitel a specialista na roboty a 3 cizí jazyk nikdy ke své práci nepotřeboval).

Každý odchod z práce domů se musel nadřízenému předem nahlašovat. Dle zkušenosti respondenta C vždy nadřízený zaslal 30 min před plánovaným odchodem e-mail plný úkolů, které se musely stihnout ještě ten den, a vždy tak zabránil dřívějšímu odchodu podřízeného, přestože se vždy jednalo o věci, které neměly značku priority a mohly počkat do druhého dne.

Nadřízený se vždy nějakým způsobem snažil zabránit jakémukoli sociálnímu kontaktu podřízených s jinými zaměstnanci, ani v době zákonně povinné přestávky. Dokonce jeden z jeho požadavků zněl, že podřízení by měli v době obědové pauzy a při vaření kávy být vždy potichu a nemluvit mezi sebou.

Své působení respondent C ve firmě ukončil výpovědí. I on měl snahu si před odchodem promluvit s ředitelem firmy a nastítnit mu situaci a důvod ukončení pracovního poměru. Ani v jeho případě nebyla shledána snaha vyslechnout. Ředitel firmy měl svou představu o zaměstnancích daného oddělení na základě pomluv od nadřízeného a tím to pro něj bylo zcela bezvýznamné.

Respondent C na svou pracovní zkušenost vzpomíná velmi zahořkle se staženým žaludkem. I přesto, že se jedná o věc, která se stala před 3 lety, doteď se nestýká s žádným bývalým kolegou, jelikož mu připomíná místo, kde trávil své nejhorší období v životě. Dle jeho slov ho tato nepříjemná zkušenost poznamenala psychicky a při výběru povolání se vždy bojí toho, jaký bude kolektiv a jeho nadřízený. Důvěra v pracovní prostředí zcela zmizela.

### **Respondent D**

Na začátku působení ve firmě pod vedením nadřízeného byl respondent D spokojený a vděčný za udržení práce a získání možnosti se realizovat v oboru, který ho zajímá. I vztah s nadřízeným, na rozdíl od zbytku týmu, byl ze začátku lepší. Nadřízený se k němu choval mile a přívětivě, nasliboval mu ochranu a zaučení. Po pár měsících však začal vnímat přesný opak. Nadřízený si ho zval častěji do své kanceláře, aby vyzvídal „drby“ na spolupracovníky a cíleně s ním manipuloval. Nadřízený cíleně vyhrocoval každou špatně zvládnutou situaci a vždy nařknul respondenta D i jeho kolegy za chyby. Nadřízený si nechával otevřené dveře do kanceláře k podřízeným, aby vždy slyšel vše, co si mezi sebou řeknou. Neodbornost a nedodržování GDPR v rámci složek všech zaměstnanců je další z mnoha pochybení nadřízeného, který respondent D pozoroval.

Mezi konkrétní případy, které respondentovi D utkvěly v paměti, bylo nedovolené a předem neohlášené sledování pracovníků kamerami. V pracovní době respondent D s respondentem C odešli z jedné firemní budovy do druhé v rámci plnění pracovní náplně s tím, že si na čipovém přístroji navolili odchod mezi budovami, který se nezaznamenával do docházkového systému (na pokyn oddělení, který za tento systém nesl odpovědnost). Jednoho dne však za tuto situaci dostali výtku na základě informace o odchodu a příchodu z kamerového systému, který nebyl vykázan v docházce. Další pochybení vidí v tom, že byl nucen dělat přesčasy bez konkrétního pracovního důvodu, ale jen proto, že nadřízený vždy v jeho přítomnosti musel mít plnou kancelář svých podřízených. Jen nadřízený mohl



odejít první, přestože pracovní řád firmy umožňoval zaměstnancům pohyblivou pracovní dobu.

Jako personalista měl respondent D přístup k informacím o mzdách a náplních práce u jiných zaměstnanců firmy. Jiní zaměstnanci podřízení jinému nadřízenému s velmi podobnou náplní práce měli výrazně vyšší mzdové ohodnocení než respondenti na HR oddělení. Další případ, kterým byl respondent D rozhořčen, bylo nařízení o tom, že musel zůstat 31. 12. 20xx v práci od 8:00 do 16:30, které nadřízený reprezentoval jako „vedení nařídilo“. V onen den se však respondent D dozvěděl, že ředitel firmy nařídil celofiremní placené volno pro každého.

Své působení ve firmě, které trvalo necelý rok, byl kvůli nadřízenému respondent D nucen ukončit, jelikož další psychickou šikanu již dál neunesl. Každý den byl pro něj velký stres, od kterého si nebyl schopen odpočinout ani ve volných dnech. Při odchodu z firmy se snažil respondent D promluvit si s majitelem firmy, aby mu otevřel oči, ale posléze mu bylo sděleno, že nadřízený ho natolik pomluvil, proto s ním nikdo nechce jednat, a že byl pro firmu velkou přítěží.

### 4.3 Shrnutí případové studie

Případová studie se zabývá výpovědi 4 respondentů, kteří v letech 2018–2019 zažívali nepříjemné zacházení ze strany nadřízeného. Z jednotlivých výpovědí si dovoluji usoudit, že se v jejich případě zcela určitě jednalo o neadekvátní chování nadřízeného vůči podřízeným. Ve všech případech respondenti zmiňují téměř stejný scénář – nadřízený přijme nového zaměstnance, ke kterému se chová pěkně, ale po čase se vzorec chování změní. Ve výpovědích se velmi nápadně objevovalo slovní spojení „toxické prostředí“, které pravděpodobně bylo skutečným vyjádřením nadřízeného o prostředí mezi jeho podřízenými.

V teoretické části je vymezena definice šikany na pracovišti a dle mého názoru lze konkrétní případovou studii označit jako šikanu na pracovišti, jelikož se jednalo o ubližování někomu, kdo se nemůže nebo nedovede bránit, dále se jednalo o jev opakovaný a mezi podřízenými a nadřízeným byl asymetrický vztah moci. V tomto případě je na místě označení **bossing**, jelikož nadřízený využíval svého postavení k tomu, aby šikanoval své podřízené. Vyvrcholením bossingu bylo označování podřízených jako

viníků za všechny problémy vzniklé na oddělení a jejich odstřihnutí od veškerých informací, které ke své práci potřebovali, což splňuje podmínky, které uvádí Beňo.<sup>90</sup>

Důvody bossingu v tomto případě vystihuje Huberová.<sup>91</sup> Domnívám se, že nadřízený měl **strach ze ztráty kontroly** v důsledku své nedostatečné odbornosti a praxe v oblasti personalistiky a mezd, kdežto jeho podřízení pravděpodobně měli daleko větší znalosti, a proto nadřízený měl paranoidní představu, že podřízení chtějí jeho funkci a postavení ve firmě. Dalším důvodem mohla být **touha po moci** a s tím spojené pomluvy u vedení firmy a prezentování prací podřízených za práci nadřízeného. Samozřejmě zde mohou být i důvody jako tlak shora, či osobní důvody, ale to v tomto případě není možné posoudit.

Zhodnocení nadřízeného a jeho zařazení podle Beňo<sup>92</sup> bych kvalifikovala jako **klasického bossera**, který útočí jen proto, že má moc a potřebuje se v ní utvrzovat, nebo **závistivec**, jelikož mohl závidět např. odbornost a popularitu podřízených. Podle rozdělení agresorů se nabízí i **tyran a manipulátor**, který nedokáže respektovat, znevažuje druhé a rozeštvává lidi kolem sebe.

Přestože se jednalo o šikanu na pracovišti, primárně psychickou, nikoli fyzickou, řešení z právního hlediska by bylo podle mě dost složité, jelikož šikana na pracovišti nemá své ustanovení v právním řádu České republiky. Přesto bych zde mohla uvést porušení např.:

- **LZPS podle čl. 10** - který zaručuje zachování lidské důstojnosti, osobní čest a dobrou pověst.
- **Zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, § 1a písm. c), e)**, které stanovuje spravedlivé odměňování zaměstnance a rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Dále **§110 odst. 1** zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, zaručující stejnou mzdu u téhož zaměstnavatele pro zaměstnance vykonávající stejnou práci stejné hodnoty. Ve věci monitorování respondentů C a D bylo porušeno ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 316 odst. 2 “Zaměstnavatel **nesmí bez závažného důvodu** spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele **narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích**

---

<sup>90</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 65.

<sup>91</sup> HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti: Mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 94-100.

<sup>92</sup> BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA, 2003, s. 75-76.

a ve **společných prostorách zaměstnavatele** tím, že podrobuje zaměstnance **otevřenému nebo skrytému sledování**, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci.“<sup>93</sup>

- Ve správněprávní rovině by mohlo být monitorování porušením zákona č. 251/2005 Sb. o inspekci práce § 11a odst. 1 písm. b) zabývající se přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců tím, že „neinformoval své zaměstnance o kontrole, jejím rozsahu a způsobu provedení. Tím se dopustil přestupku porušením ustanovení zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce § 316 odst. 3“<sup>94</sup>, které říká „Jestliže je u zaměstnavatele dán **závažný důvod** spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů podle odstavce 2, je zaměstnavatel **povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění**.“<sup>95</sup>
- Dle trestního zákoníku zde mohlo dojít opakovaně k porušení ustanovení zákona č. 40/2009 Sb. trestní zákoník § 184 pomluva, jelikož nadřízený opakovaně o svých podřízených šířil pomluvy, které jim znemožnily jakoukoli obhajobu své vlastní osoby před vedením firmy a možnost setrvat ve firmě se změnou pracovního zařazení. Otázkou zde však zůstává, zdali se jednalo o takové nepravdivé údaje, které značně ohrozily vážnost dané osoby.

O právní pomoci respondenti ani na chvíli neuvažovali. Pro ně bylo nejdůležitější, aby se dostali ven z „toxického“ prostředí a zapomněli. Ani důkazního materiálu nebylo moc. Veškeré střety se odehrávaly za zavřenými dveřmi, většinou mezi čtyřma očima. Možná by se dle jejich slov „našel nějaký e-mail“, který by nastínil šikanózní chování, ale s odchodem zaměstnanců se žádný materiální důkaz nedochoval, nehledě na to, že si nadřízený vždy dával velký pozor na to, co dal černě na bílém.

---

<sup>93</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

<sup>94</sup> ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb. O inspekci práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2005, částka 94, s. 5118-5136. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4692>>.

<sup>95</sup> ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: < <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

I přestože špatná pověst nadřízeného předcházela, firma o špatném zacházení s podřízenými s největší pravděpodobností musela vědět, jelikož všichni respondenti při odchodu o svých problémech s vedením chtěli mluvit, přesto ředitel firmy nepodnikl žádný krok k nápravě a ani neprojevil snahu situaci zmapovat, zhodnotit a následně vydat nějaké rozhodnutí.

Dle mého úsudku toto jednání bylo zcela neprofesionální, zahrnovalo spoustu chyb a mělo by být řešeno buď nějakým interním postihem spolu s adekvátním řešením pro všechny zúčastněné strany, nebo možností obrátit se na příslušné úřady, které by situaci posoudily.

## Závěr

Na základě shrnutí případové studie v předchozí kapitole se domnívám, že případová studie by u soudu obstála obdobně jako druhý příklad z vybrané judikatury. Kdyby k soudnímu sporu došlo ihned po skončení jednotlivých pracovních vztahů, a ne teď s odstupem času, možná by byla šance k dohledání důkazního materiálu, který by dokazoval porušení zmíněných ustanovení ve shrnutí případové studie. Přesto se však obávám, že ani v tomto případě důkazní materiál byl příliš slabý, jestli vůbec nějaký, protože podle výpovědí si nadřízený dával velký pozor, aby nezanechal po svém neadekvátním chování doložitelné důkazy. Samozřejmě nemohu ani s jakoukoli jistotou říct, že by svědecká výpověď kolegů na pracovišti byla natolik slabá, že by soud žalobu zamítl, ale většinou by se jednalo o slovo proti slovu. Největší úskalí vidím v to, že téměř nikdy nebyla přítomna třetí nezávislá osoba u incidentu mezi nadřízeným a jeho podřízenými. Z těchto důvodů se domnívám, že kdyby se respondenti rozhodli podat žalobu vůči jejich nadřízenému, u **soudního řízení by pravděpodobně neuspěli**.

Do bakalářské práce byly záměrně vybrány dva příklady z české judikatury, aby demonstrovaly, v jakém případě je možné se bránit proti šikaně na pracovišti a v jakém ne, a co je k tomu potřeba. V prvním případě se dle mého hlediska jednalo o takové chování, které mělo nejen spolehlivé svědecké výpovědi, ale i písemné důkazy o tom, že se jednalo o porušení práv ze strany nadřízeného. Druhý příklad, kdy byla žaloba zamítnuta, by se dal demonstrativně srovnat s případovou studií této práce. Šikana, která dle stěžovatele proběhla, neměla dostatečný základ v důkazních prostředcích. Svědecké výpovědi se neshledaly jako usvědčující a písemné důkazy buď neexistovaly, nebo neprokazovaly takové chování.

Kdyby se zaměstnanec přece jen rozhodl věc řešit soudní cestou, je dobré zmínit, že v případě diskriminačních důvodů se přesouvá důkazní břemeno na žalovaného zaměstnavatele, který musí prokázat soudu, že k zakázanému nerovnému chování nedošlo. Naopak v případě šikany nemotivované některým z diskriminačních důvodů leží důkazní břemeno na žalobci – zaměstnanci, tzn. že žalobce musí veškerá svá tvrzení důkladně podpořit důkazy, což bývá obtížné.<sup>96</sup>

---

<sup>96</sup> JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.

V roce 2002 průzkumy odhadovaly, že napříč Evropou se již přes 40 milionů pracujících lidí setkalo minimálně s jednou formou šikany na pracovišti.<sup>97</sup> S faktem, který průzkumy potvrdily, že šikana je dlouhodobým a poměrně častým jevem, začalo pracovat na úrovni právního řádu již od roku 1990 několik průmyslově vyspělých států (např. Švédsko, Nizozemí, Velká Británie). Ty začaly definovat šikanu na pracovišti jako trestný čin. Tato právní definice se shoduje s Listinou základních práv Evropské unie, zejména právo každého na svobodu a rovnost, včetně práva zaměstnance na důstojné pracovní podmínky.<sup>98</sup> Zemím, které jsou členy EU, nemající nijak přesněji definovaný tento problém v právním řádu jako trestný čin, je ponechána možnost, aby soudní řízení vycházelo z obecnějších zákonů dané země, které se vztahují k bezpečnosti, ochraně zdraví a rovnému zacházení.<sup>99</sup> I přesto by měla Česká republika pozitivně následovat země s implementací násilí na pracovišti do právního řádu, jako odezvu na boj proti tomuto negativnímu fenoménu. Budoucí zákon by se měl především zaměřit na oblast:

1. Ochrany osob, které čelí šikaně;
2. Uložení povinnosti zaměstnavateli k aktivnímu vyhledávání chyb směřující k nevyhovujícímu pracovnímu prostředí a neprodlené nápravě;
3. Uložení povinnosti zaměstnavateli, aby přijali opatření pro vyhledávání šikany, její nezaujaté šetření a poskytnutí pomoci oběti;
4. Uložení trestu zaměstnavateli v případě neplnění zákona proti šikaně na pracovišti;
5. Zahájení soudního řízení s původcem šikany na pracovišti.<sup>100</sup>

Po zpracování bakalářské práce a vyhodnocení případové studie jsem došla k názoru, že složitost dokazování šikany na pracovišti je natolik obtížná, že by se tím česká legislativa měla zabývat. Domnívám se, že velké procento případů je bez odezvy a šikana na pracovišti projde bez povšimnutí, jelikož oběť nemá v našem systému velké možnosti řešení. Sice se lze opírat o některá ustanovení v jednotlivých zákonech, ale

---

<sup>97</sup> MOLÉ, N. J. *Labor Disorders in neoliberal Italy*. Indiana: Indiana University Press, 2012, s. 5.

<sup>98</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 69.

<sup>99</sup> MILCZAREK, M., EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA) [online] *Workplace violence and harassment: a European picture*. Luxembourg: Publications Office of the European Union [cit. 2021-07-17]. 2010, s. 28. Dostupné z WWW: <<https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view>>.

<sup>100</sup> ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. *Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, s. 69 – 70.

běžná šikana psychického rázu nemá velké zastoupení. Jedná se o díru v právním řádu České republiky, která by měla být co nejdříve vyplněna. Vždyť Česká republika se může inspirovat u pokročilých států a definovat pojem šikana na pracovišti jako trestný čin, nebo přestupek a tím zvýšit ochranu zaměstnance. Než se tomu tak stane, je dobré mít na vědomí, že pokud dojde k podobnému chování a krácení na právech, je potřeba si již od začátku zajistit především písemné důkazy o existenci šikany, např. deníky, e-maily, dopisy, textové zprávy apod. I svědecké výpovědi jsou velmi důležité, přestože po vyhodnocení případové studie je nemožno označit jako spolehlivý zdroj důkazů. Jen díky důkaznímu materiálu se může oběť domáhat svých práv před zaměstnavatelem, u soudního řízení nebo jinými orgány.

## Seznam použitých zdrojů

### Literární zdroje

1. BEŇO, P. Můj šéf, můj nepřítel? Šlapanice: ERA, 2003. 181 s. ISBN 80-86517-34-9.
2. BEŇO, P. Šarmantní násilníci. Antimobbingová příručka. Praha: Portál, s.r.o., 2015. 198 s. ISBN 978-80-262-0938-6.
3. ČAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ ČAKIRPALOGLU, S., ZIELINA, M. Šikana na pracovišti v České republice. Teorie, výzkum a praxe. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. 175 s. ISBN 978-80-244-5080-3.
4. ČECH, T. Škola a zdraví. Mobbing jako negativní fenomén v prostředí škol. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD, 2011. 255 s. ISBN 978-80-7392-153-8.
5. HARTL, P., HARTLOVÁ, H. Velký psychologický slovník. Praha: Portál, 2010. 797 s. ISBN 978-80-7367-686-5.
6. HUBEROVÁ, B. Psychický teror na pracovišti: Mobbing. Martin: Neografia, 1995. s. 143. ISBN 80-85186-62-4.
7. CHROMÝ, J. Násilí na pracovišti. Praha: Wolter Kluwer, 2014. 213 s. ISBN 978-80-7478-552-8.
8. KOLÁŘ, M. Bolest šikanování. Praha: Portál, 2001. 255 s. ISBN 80-7178-513-X.
9. KRATZ, H. J. Mobbing jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. 131 s. ISBN 80-7261-127-5.
10. MOLÉ, N. J. Labor Disorders in neoliberal Italy. Indiana: Indiana University Press, 2012. s. 228. ISBN 978-0-253-35639-0.
11. PINDEŠ, M., a kol. Prevence násilí a zvládání krizové situace. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2012. 216 s. ISBN 978-80-87306-08-6.
12. PUGNEROVÁ, M. Kapitoly z psychologie práce. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. 83 s. ISBN 80-244-1421-X.
13. ROUČKOVÁ, D., SCHMIED, Z. Zákoník práce 2020. Se stručnými souhrnným komentářem k jednotlivým oblastem právní úpravy, s některými nejnovějšími judikáty Ústavního soudu a Nejvyššího soudu, včetně změn účinných v roce 2019 a k 1. 1. 2020. 16. aktualizované vydání. Praha: ANAG, 2020. 175 s. ISBN 978-80-7554-247-2.
14. ŘÍČAN, P., JANOŠOVÁ, P. Jak na šikanu. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 160 s. ISBN 978-80-247-2991-6.
15. SVOBODOVÁ, L. Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. 28 s. 978-80-86973-66-1.
16. SVOBODOVÁ, L. Nenechte se šikanovat kolegou. Mobbing – skrytá hrozba. Praha: Grada, 2008b. 108 s. ISBN 978-80-247-2474-4.



17. ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J. Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie. Praha: Leges, s.r.o., 2015. 191 s. ISBN 978-80-7502-070-3.
18. TOMŠEJ, J. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, a.s., 2020. 176 s. ISBN 978-80-271-1014-8.

### **Elektronické zdroje**

1. BEZPEČNÝ PODNIK. Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby [online]. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce [cit. 2021-08-14]. ISBN 978-80-87676-21-9. Dostupné z WWW: <<https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mobbing-nebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>>.
2. GHAI, D. Decent work: Concept and indicators. International Labour Review [online]. 2003, roč. 142, č. 2 [cit. 2021-07-01]. ISSN 1564-913X. Dostupné z WWW: <<https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf>>.
3. HAVLÍK, K. Obana proti psychoteroru na pracovišti má šanci [online]. Praha: Personál [cit. 2021-08-27]. Dostupné z WWW: <<https://www.bozpinfo.cz/obrana-proti-psychoteroru-na-pracovistich-ma-sanci>>.
4. JANŠOVÁ, M. Šikana a obtěžování zaměstnanců na pracovišti [online]. Praha: Práce a mzda [cit. 2021-11-04]. Dostupné z <<https://www.praceamzda.cz/clanky/sikana-obtezovani-zamestnancu-na-pracovisti>>.
5. KUBÍČKOVÁ, A. Mobbing, bossing – Obrana proti šikaně na pracovišti [online]. Praha: EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo [cit. 2021-10-11]. Dostupné z: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-bossing-obrana-proti-sikane-na-pracovisti-95949.html>>.
6. MILCZAREK, M., EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK (EU-OSHA) [online]. Workplace violence and harassment: a European picture. Luxembourg: Publications Office of the European Union [cit. 2021-07-17]. 2010. 155 s. ISSN: 1830-5946. Dostupné z WWW: <<https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture/view>>
7. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. Veřejný pořádek [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR [cit. 2021-10-01]. Dostupné z WWW: <<https://www.mvcr.cz/clanek/verejny-poradek.aspx>>.
8. MINISTERSTVO ZAHRANIČNÍCH VĚCÍ ČR. ILO – Mezinárodní organizace práce [online]. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR [cit. 2021-06-30].

- Dostupné z WWW:  
<[https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni\\_vztahy/cr\\_v\\_mezinarodnich\\_organizaci\\_ch/ilo\\_mezinarodni\\_organizaci\\_prace/index.html](https://www.mzv.cz/jnp/cz/zahranicni_vztahy/cr_v_mezinarodnich_organizaci_ch/ilo_mezinarodni_organizaci_prace/index.html)>.
9. MAGAZÍN BEZPEČNOSTPRÁCE. Šikana na pracovišti. Jak jí rozeznat a jak se jí úspěšně bránit? Digito.cz [online]. © 2013-2020 [cit. 2021-09-04]. Dostupné z WWW: <<https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti/>>.
  10. STIBALOVÁ, K. Mobbing – šikana na pracovišti [online] Bratislava: Prohuman [cit. 2021-08-28]. Dostupné z WWW: <<https://www.prohuman.sk/mobbing-sikana-na-pracovisti>>.
  11. SVOBODOVÁ, L. Kolega je tyran. Psychologie Dnes [online]. 2008a, roč. 14, č. 2 [cit. 2021-09-02]. ISSN 1212-9607. Dostupné z WWW: <<https://nakladatelstvi.portal.cz/casopisy/psychologie-dnes/85191/kolega-je-tyran>>.
  12. SVOBODOVÁ, L. Mobbing a jeho vliv na bezpečnost práce. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (JOSRA) [online]. 2008, roč. 1, č. 1 [cit. 2022-02-08]. Dostupné z WWW: <<https://www.bozpinfo.cz/o-casopise-josra>>.
  13. TRITOVÁ, M. Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR [online]. Praha: Důstojné pracoviště [cit. 2022-01-18]. Dostupné z WWW: <<https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/pravni-analyza-sikana-v-cr.pdf>>.
  14. ŠIMEČKOVÁ, M., VEČERKOVÁ, B., ŠVEJDOVÁ, M., Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích v ČR [online]. Praha: Důstojné pracoviště [cit. 2021-07-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/zprava-o-realnem-stavu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovistich-v-cr.pdf>>.
  15. CAKIRPALOGLU, P., ŠMAHAJ, J., DOBEŠOVÁ CAKIRPALOGLU, S., COUFALOVÁ, D. Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice. Inflow: Psychologie a její kontexty [online]. 2016, 7 (1) [cit. 2022-01-18]. ISSN 1805-9023. Dostupné z WWW: <[https://psychkont.osu.cz/fulltext/2016/Cakirpaloglu-et-al\\_2016\\_1.pdf](https://psychkont.osu.cz/fulltext/2016/Cakirpaloglu-et-al_2016_1.pdf)>.

### **Legislativní dokumenty**

1. ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2006, částka 84, s. 3146-3242. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>.

2. ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb. O inspekci práce. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2005, částka 94, s. 5118-5136. Dostupné z WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4692>>.
3. ČESKO. Zákon č. 251/2016 Sb. o některých přestupcích. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2016, částka 98, s. 3748-2751. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-251/zneni-20180816#p7>>.
4. ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sbírka zákonů, Česká republika. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupné z WWW: <<https://www.mvcr.cz/soubor/sb058-09-pdf.aspx>>.
5. ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb. Občanský zákoník. In Sbírka zákonů, Česká republika. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>>.
6. ČESKO. PŘEDSEDNICTVO ČESKÉ NÁRODNÍ RADY. Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky. In: Sbírka zákonů. 1993, roč. 2, částka 1, s.17-23. Dostupné z WWW: <<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>>.

### **Judikatura**

1. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 2011, sp. zn.: 30 Cdo 92/2011. Dostupné z WWW: <<http://kraken.slv.cz/30Cdo92/2011>>.

## **Seznam zkratk**

EU – Evropská unie

ILO – International Labour Organization (Mezinárodní organizace práce)

LZPS – Listina základních práv a svobod

OSN – Organizace spojených národů

OZ – Občanský zákoník

## Příloha č. I

Přehled výzkumů v oblasti šikany na pracovišti včetně základních výsledků.<sup>101</sup>

	<b>Osoby vystavené některé z forem šikany</b>	<b>Nejvíce šikanovaná cílová skupina</b>	<b>Šikana alespoň 1x týdně</b>	<b>Šikana déle než 1 rok</b>
2001 (GfK)	16 %	Ženy, osoby do 29 let, osoby s nižším stupněm vzdělání	38 %	58 %
2003 (GfK)	28 %	do 29 let, osoby s nižším stupněm vzděláním	25 %	54 %
2005 (GfK)	17 %	ženy ve věku 30–44 let	33 %	47 %
2007 (GfK)	16 %	ženy ve věku 45 a starší	31 %	45 %
2009 (STEM/MARK)	27 %	ženy, osoby do 29 let, pracující padesátníci	40 %	42 %
2011 (STEM/MARK)	19 %	ženy, osoby do 29 let	45 %	59 %
2013 (STEM/MARK)	21 %	všichni rovnoměrně	55 %	63 %
2015 (STEM/MARK)	23 %	ženy	43 %	54 %
2017 (GfK)	19 %	ženy, osoby 40–49 let	41 %	34 %
2019 (Data Collect)	36 %	osoby nad 29 let	46 %	42 %
2015 (UPOL)	20 %	kolem 40 let, vyšší vzdělání, státní sektor	x	x

<sup>101</sup> ŠIMEČKOVÁ, M., VEČERKOVÁ, B., ŠVEJDOVÁ, M., *Zpráva o reálném stavu ochrany před násilím na pracovištích v ČR* [online]. Praha: Důstojné pracoviště [cit. 2021-07-17]. Dostupné z WWW: <<https://www.dustojnpracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/zprava-o-realnem-stavu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovistich-v-cr.pdf>>.