

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

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**MOBBING A JEHO PRÁVNÍ POSTIH V RÁMCI
TRESTNÍHO PRÁVA V ČESKÉ REPUBLICCE**

Autor práce: Marek Pavlík, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. František Šnitr

Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2025

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

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení studenta: Marek Pavlík, DiS.

Studijní program: Bezpečnostně právní činnost

Forma studia: Kombinovaná

Místo studia: Příbram

Název bakalářské práce: Mobbing a jeho právní postih v rámci trestního práva v České republice

Název bakalářské práce v anglickém jazyce: Mobbing and Its Legal Sanction under Criminal Law in the Czech Republic

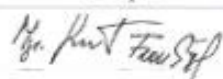
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

Vedoucí bakalářské práce (jméno a příjmení, včetně titulů): Mgr. František Šnitr

Datum zadání bakalářské práce (měsíc, rok): prosinec 2024

Cíl bakalářské práce:

Hlavním cílem bakalářské práce je zhodnotit problematiku mobbingu z pohledu trestního práva České republiky, identifikovat právní nástroje k jeho postihu a posoudit jejich efektivitu v praxi. Vedlejším cílem práce je navrhnout doporučení na zlepšení právní úpravy a efektivitu postihování mobbingu.

Student: Marek Pavlík, DiS.	23.12.2024 datum	 Podpis
Vedoucí práce: Mgr. František Šnitr	23.12.2024 datum	 Podpis

Schvaluji zadání bakalářské práce:

Vedoucí katedry: doc. JUDr. Roman Svatoš, Ph.D.	20.1.2025 datum	 Podpis
Prorektor pro studium a vnitřní záležitosti: doc. PhDr. Miroslav Sapík, Ph.D.	21.1.2025 datum	 Podpis
Rektor: doc. Ing. Jiří Dušek, Ph.D.	27.1.2025 datum	 Podpis



Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracoval 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 vedoucího 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. Františkovi Šnitrovi za cenné rady,
připomínky a metodické vedení práce.

ABSTRAKT

PAVLÍK, M. *Mobbing a jeho právní postih v rámci trestního práva v České republice: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2025. 57 s. Vedoucí bakalářské práce: Mgr. František Šnitr

Klíčová slova: bossing, mobbing, ochrana zaměstnanců, pracovní prostředí, právní rámec, prevence, psychické obtěžování

Tato bakalářská práce se zaměřuje na problematiku psychického obtěžování na pracovišti, zejména ve formě mobbingu a bossingu, které představují závažný sociální a právní problém. Cílem práce je analyzovat příčiny, projevy a důsledky psychického obtěžování na pracovišti, a to nejen z pohledu obětí, ale i zaměstnavatelů a celé společnosti. Na základě případových studií z České republiky i zahraničí práce ilustruje konkrétní dopady těchto jevů na duševní a fyzické zdraví zaměstnanců a na fungování organizací. Práce rovněž zkoumá současný právní rámec v České republice ve srovnání se zahraničními právními úpravami, například ve Švédsku či Francii. Na základě této analýzy jsou navržena doporučení na zlepšení právní úpravy v České republice, včetně zavedení explicitní definice psychického obtěžování a účinnějších preventivních opatření. Závěrem práce zdůrazňuje význam prevence a vytváření zdravé pracovní kultury, která respektuje důstojnost a práva zaměstnanců.

ABSTRACT

PAVLÍK, M. *Leadership Mobbing and Its Legal Sanction under Criminal Law in the Czech Republic: Bachelor Thesis*. České Budějovice: The College of European and Regional Studies, 2025. 57 pgs. Supervisor: Mgr. František Šnitr

Key words: bossing, employee protection, environment, legal framework, mobbing, preventiv, psychological harassment, workplace

This bachelor's thesis focuses on the issue of psychological harassment in the workplace, particularly in the forms of mobbing and bossing, which represent a significant social and legal issue. The aim of the thesis is to analyze the causes, manifestations, and consequences of workplace harassment, not only from the perspective of the victims but also of employers and society as a whole. Based on case studies from the Czech Republic and abroad, the thesis illustrates the specific impacts of these phenomena on the mental and physical health of employees as well as on organizational performance. Additionally, the thesis examines the current legal framework in the Czech Republic in comparison to foreign legal systems, such as those in Sweden and France. Based on this analysis, recommendations are proposed to improve Czech legislation, including the introduction of an explicit definition of psychological harassment and more effective preventive measures. In conclusion, the thesis emphasizes the importance of prevention and the establishment of a healthy workplace culture that respects the dignity and rights of employees.

Obsah

Úvod.....	10
1 Cíl a metodika bakalářské práce	11
2 Pojem mobbing a jeho charakteristika	13
2.1 Pojem mobbing v právním kontextu	13
2.2 Rozdíl mezi mobbingem a bossingem.....	14
2.3 Mezinárodní perspektiva	14
3 Znaky a formy mobbingu.....	15
3.1 Znaky mobbingu.....	15
3.2 Formy mobbingu	16
4 Projevy, fáze a důsledky mobbingu	19
4.1 Projevy.....	19
4.2 Fáze mobbingu	21
4.3 Shrnutí	23
4.4 Důsledky mobbingu	23
4.5 Shrnutí	26
4.6 Prevence	26
4.7 Shrnutí	29
5 Trestněprávní důsledky mobbingu.....	30
5.1 Trestněprávní úprava mobbingu v České republice	30
5.1.1 Trestný čin vydírání (§ 175 TZ).....	30
5.1.2 Trestný čin nebezpečného vyhrožování (§ 353 TZ)	30
5.1.3 Trestný čin pomluvy (§ 184 TZ).....	31
5.1.4 Trestný čin ublížení na zdraví (§ 146 TZ)	31
5.1.5 Ochrana podle antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.).....	31
5.2 Trestněprávní úprava mobbingu ve světě.....	31
5.2.1 Francie: Harcèlement moral.....	31
5.2.2 Německo: Pracovní právo a trestní ochrana.....	32

5.2.3	Švédsko: Arbetsmiljölagen	32
5.3	Srovnávací analýza	32
5.4	Shrnutí	32
6	Relevantní právní úprava v České republice.....	34
6.1	Relevantní právní předpisy zaměřené na ochranu před mobbingem.....	34
6.1.1	Listina základních práv a svobod (zákon 2/1993 Sb.)	34
6.1.2	Trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.)	36
6.1.3	Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)	36
6.1.4	Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.).....	36
6.2	Antidiskriminační zákon a jeho význam	36
6.2.1	Druhy diskriminace podle zákona.....	38
6.2.2	Právní prostředky ochrany	38
6.2.3	Antidiskriminační zákon v kontextu mobbingu.....	39
6.2.4	Diskriminační prvky mobbingu	39
6.2.5	Právní ochrana obětí mobbingu v rámci antidiskriminačního zákona	39
6.2.6	Limity a potřeba rozšíření ochrany	40
6.2.7	Srovnání s právní úpravou v zahraničí.....	40
6.2.8	Shrnutí	40
7	Možnosti právní obrany proti mobbingu v České republice.....	42
7.1	Možnosti interní ochrany u zaměstnavatele	42
7.1.1	Podání stížnosti nebo oznámení zaměstnavateli	42
7.1.2	Role odborových organizací a zaměstnaneckých rad	43
7.2	Právní obrana prostřednictvím správních orgánů.....	43
7.2.1	Inspekce práce	44
7.2.2	Veřejný ochránce práv (ombudsman)	44
7.3	Obrana prostřednictvím soudů	44
7.3.1	Žaloba na ochranu osobnosti.....	44
7.3.2	Náhrada škody.....	45

7.3.3	Trestní oznámení	45
7.4	Alternativní možnosti řešení	45
7.4.1	Mediace a smírčí řízení	45
7.4.2	Psychologická a sociální pomoc	46
7.5	Shrnutí a doporučení	46
8	Případové studie a judikatura	47
8.1	Česká judikatura	47
8.2	Zahraniční judikatura	49
8.3	Případové studie	50
8.3.1	Popis případu č.1: Mobbing na pracovišti ve výrobní společnosti (ČR) ..	50
8.3.2	Popis případu č.2: Psychické obtěžování v bankovním sektoru (ČR)	52
8.3.3	Popis případu č. 3: Psychické obtěžování ve školství (Švédsko).....	52
	Závěr	54
	Seznam použitých zdrojů	57

Úvod

Psychologické násilí na pracovišti, známé pod pojmem mobbing, je fenoménem, který v současnosti nabývá na významu. Tento jev, spočívající v systematickém psychickém obtěžování či šikaně jednotlivce ze strany kolegů nebo nadřízených, může mít závažné důsledky nejen na psychické a fyzické zdraví obětí, ale také na fungování pracovních kolektivů a celkovou atmosféru na pracovišti. Komplexnost a závažnost problematiky vyžaduje nejen odborné psychologické, ale i právní zkoumání, jehož cílem je efektivní ochrana obětí a nastavení odpovídajících právních postihů pro pachatele.

Cílem této bakalářské práce je analyzovat mobbing jako závažný společenský problém a zaměřit se na jeho právní postih v rámci trestního práva České republiky. Práce se soustředí na zhodnocení současného právního rámce, který se zabývá ochranou proti mobbingu, jakož i na identifikaci možností právní obrany obětí. Součástí práce je rovněž analýza konkrétních případů a judikatury, která přibližuje praktické uplatnění práva v této oblasti.

Metodicky je práce založena na kombinaci teoretických a praktických přístupů. Hlavními metodami jsou analýza právních předpisů, studium odborné literatury a případových studií, jakož i zkoumání relevantní judikatury. Tyto přístupy umožňují postihnout danou problematiku v celé její šíři a hloubce.

Struktura práce je rozdělena do několika kapitol. Úvodní část se věnuje vymezení cílů a metod použitých při zpracování tématu. Následující kapitoly se zaměřují na definici pojmu mobbing, jeho formy, znaky a důsledky. Další část se věnuje právním aspektům mobbingu, včetně trestněprávních důsledků a možností právní obrany. Závěrečná kapitola obsahuje analýzu konkrétních případů a judikatury, která ilustruje praktické dopady právní regulace na řešení problematiky mobbingu.

Téma mobbingu a jeho právního postihu je aktuální nejen z hlediska ochrany zaměstnanců, ale i z hlediska prevence jeho negativních důsledků na pracovní prostředí. Tato práce si klade za cíl přispět k lepšímu pochopení této problematiky a přinést podněty pro případné zlepšení legislativních opatření v České republice.

1 Cíl a metodika bakalářské práce

Cílem této bakalářské práce je analyzovat problematiku mobbingu, jeho projevy, důsledky a zejména jeho právní postih v rámci trestního práva České republiky. Práce si klade za úkol popsat, jakým způsobem je mobbing upraven v českém právním řádu, jaké nástroje právní obrany jsou k dispozici obětem a jaký význam má antidiskriminační zákon v této oblasti. Součástí cíle je zhodnotit efektivitu současné právní úpravy a navrhnout možná opatření vedoucí k lepší ochraně obětí mobbingu.

Objektem zkoumání jsou především projevy a formy mobbingu v pracovním prostředí a jejich právní důsledky. Zkoumání se zaměřuje na právní rámec České republiky, tedy na trestněprávní aspekty mobbingu, včetně relevantní judikatury a antidiskriminačních opatření. Pozornost je věnována také možnostem právní obrany obětí, včetně konkrétních případů, které demonstrují současnou situaci v oblasti právního postihu mobbingu.

Práce je zpracována na základě analyticko-deskriptivního přístupu, což zahrnuje:

1. **Analýzu odborné literatury** – Základním krokem bylo studium odborných publikací, článků a knih, které se věnují problematice mobbingu z hlediska psychologického, sociálního a právního.
2. **Studium právních předpisů** – Klíčovou částí bylo zkoumání právních norem, zejména trestního zákoníku, antidiskriminačního zákona a dalších souvisejících právních předpisů.
3. **Rešerše judikatury** – Součástí práce je analýza případových studií a relevantních rozsudků českých soudů, které se zabývaly mobbingem a diskriminací, včetně právního postihování.
4. **Srovnávací analýza** – Práce obsahuje i stručné srovnání právní úpravy mobbingu v jiných státech, aby bylo možné zhodnotit přístup České republiky v mezinárodním kontextu.

Při vyhodnocování výsledků byly využity kvalitativní metody analýzy textu a právních dokumentů. Práce postupuje podle těchto kroků:

1. **Kategorizace dat** – Získané informace byly rozděleny do tematických celků odpovídajících jednotlivým kapitolám práce, např. formy mobbingu, právní postih či možnosti obrany.
2. **Interpretace judikatury** – Rozsudky soudů byly podrobeny interpretaci s cílem zjistit, jaké argumenty a právní normy byly aplikovány na konkrétní případy.
3. **Kritické zhodnocení právní úpravy** – Práce hodnotí efektivitu současné právní úpravy a identifikuje případné nedostatky nebo oblasti, které by vyžadovaly doplnění či změnu.
4. **Syntéza poznatků** – Na základě analýzy a interpretace získaných dat byly formulovány závěry a doporučení, která by mohla přispět k lepšímu řešení problematiky mobbingu.

Pozornost je věnována důsledkům mobbingu, zejména jeho vlivu na pracovní prostředí a psychický stav jednotlivců. Na základě získaných poznatků je následně provedena právní analýza dané situace.

2 Pojem mobbing a jeho charakteristika

Mobbing je termín označující cílené a opakované psychické šikanování jednotlivce skupinou osob nebo jednotlivcem v rámci pracovního prostředí. Tento fenomén byl poprvé popsán švédským psychologem Heinzem Leymannem v 80. letech 20. století. Leymann definoval mobbing jako hostilní a neetické komunikační vzorce, které jsou systematicky zaměřeny na konkrétní oběť¹. Zásadním rysem mobbingu je jeho dlouhodobost, opakování a cílevědomost, což jej odlišuje od ojedinělých konfliktů nebo neúmyslné hrubosti na pracovišti.

Podle Heleny Barancové je mobbing komplexním jevem, který zahrnuje různé formy psychického nátlaku, například ignorování, ponižování, verbální napadání, izolaci oběti nebo šíření pomluv². Jedná se o zneužití moci, které často souvisí s hierarchickými vztahy na pracovišti. Typickými projevy mobbingu jsou zastrašovací taktiky nebo manipulace s cílem psychicky zlomit oběť a vyřadit ji z pracovního kolektivu. Mobbing přitom nemusí být vždy směřován jen od nadřízeného k podřízenému, ale může se také objevovat mezi kolegy na stejné úrovni (tzv. horizontální mobbing) nebo dokonce směrem „zdola nahoru“, kdy skupina zaměstnanců záměrně manipuluje nadřízeným³.

Hans-Jürgen Kratz zdůrazňuje, že mobbing má výrazné psychologické dopady na oběť. Mezi nejčastější patří deprese, ztráta sebedůvěry, úzkosti nebo somatické problémy, jako jsou chronické bolesti hlavy či nespavost. Tyto následky mohou vést k výraznému snížení pracovního výkonu, pracovní neschopnosti a v krajních případech až k úplnému odchodu oběti z pracovního prostředí⁴.

2.1 Pojem mobbing v právním kontextu

Pojem mobbingu není v českém právním řádu explicitně definován, ale jeho projevy mohou být postihovány prostřednictvím jiných právních institutů. Barancová upozorňuje, že mobbing lze částečně řešit pomocí antidiskriminační legislativy, která zakazuje nerovné zacházení na základě pohlaví, věku, zdravotního stavu, rasy či

¹ LEYMANN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993, s. 12.

² BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti: právní problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 26.

³ Tamtéž, s. 26–27.

⁴ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 35.

sexuální orientace⁵. Rovněž trestní právo může poskytovat ochranu obětem mobbingu, například prostřednictvím ustanovení o pomluvě nebo nebezpečném vyhrožování⁶.

Důležitou součástí problematiky je také nejednoznačnost pojmu mobbing. Pavel Beňo upozorňuje, že je často obtížné odlišit systematické šikanování od běžných konfliktů, které se na pracovišti mohou vyskytnout. Tato nejasnost může být překážkou nejen při prevenci, ale také při právním řešení případů mobbingu⁷.

2.2 Rozdíl mezi mobbingem a bossingem

Specifickou formou mobbingu je tzv. **bossing**, kdy šikanování vychází od nadřízeného vůči podřízenému. Lenka Svobodová zdůrazňuje, že bossing se často projevuje jako systematické zneužívání autority a moci, což může zahrnovat zadávání nesplnitelných úkolů, neustálou kritiku či ignorování úspěchů podřízeného⁸. Zatímco mobbing obecně zahrnuje širší spektrum aktérů, bossing je úzce spjatý s hierarchickou pozicí nadřízeného.

2.3 Mezinárodní perspektiva

V zahraničí je mobbing uznáván jako významný problém, který má nejen psychologické, ale také ekonomické dopady. Například v Německu, Švédsku nebo Francii jsou případy mobbingu často řešeny v rámci pracovněprávních sporů, přičemž některé státy přijaly konkrétní legislativu zaměřenou na boj proti tomuto jevu. Česká republika zatím obdobnou legislativu nepřijala, což může být jedním z důvodů, proč se mobbing obtížně právně postihuje.

Mobbing představuje závažný sociální a právní problém, který ovlivňuje nejen jednotlivé oběti, ale také celkové pracovní klima a produktivitu organizací. Jak upozorňuje Svobodová, prevence a osvěta jsou klíčovými nástroji pro redukci výskytu mobbingu⁹. Je důležité nejen posílit právní ochranu obětí, ale také zvýšit porozumění tomuto fenoménu na úrovni zaměstnavatelů a zaměstnanců.

⁵ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti: právní problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 45.

⁶ Tamtéž, s. 130.

⁷ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* Šlapanice: ERA group, 2003, s. 8.

⁸ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 38.

⁹ Tamtéž, s. 88.

3 Znaký a formy mobbingu

Rozvedení znaků a forem mobbingu je klíčové pro hlubší pochopení tohoto fenoménu, který má významné dopady na pracovní prostředí i psychické a fyzické zdraví obětí.

3.1 Znaký mobbingu

- **Systematičnost a dlouhodobost**

Mobbing není jednorázový konflikt nebo incident. Podle odborné literatury, například Heleny Barancové¹⁰, je mobbing definován jako dlouhodobý a systematický tlak vůči oběti, který trvá minimálně šest měsíců a zahrnuje pravidelně se opakující negativní jednání.

Jde o neustálé jednání, kdy jsou oběti opakovaně vystavovány nežádoucímu chování, což má za následek psychické a fyzické vyčerpání.

Dlouhodobost je zásadní faktor, který odlišuje mobbing od jednorázových konfliktů nebo ojedinělých napjatých situací mezi kolegy.

- **Cílenost**

Jednání agresora bývá záměrné a směřuje k dosažení konkrétního cíle, například odstranění oběti z kolektivu, snížení její pracovní výkonnosti nebo narušení jejího profesionálního postavení. Podle Lenky Svobodové¹¹ lze systematické útoky vůči oběti chápat jako formu strategie, která má za cíl destabilizovat její postavení ve firmě.

- **Asymetrie moci**

Jedním z klíčových znaků mobbingu je nerovné postavení mezi agresorem a obětí. V praxi to často znamená situaci, kdy:

- Agresor je nadřízený, který využívá svého mocenského postavení k ponižování podřízeného (tzv. bossing).
- Jedinec je cílem kolektivu (horizontální mobbing), kdy mobbing vede k sociální izolaci oběti.

¹⁰ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti: právní problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 29–30.

¹¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 64.

- Oběť je znevýhodněna svou pozicí, například kvůli věku, pohlaví, rase, odlišným názorům či jiným charakteristikám, které ji činí náchylnější k útokům.

- **Psychická agrese**

Podle H.-J. Kratze¹² mobbing představuje zejména formu psychické agrese, která se projevuje nepřímým, avšak záměrným způsobem. Jedná se například o:

- Verbální útoky.
- Manipulaci pracovním prostředím.
- Ignoraci nebo dehonestaci oběti.

- **Důsledky pro oběť**

Dlouhodobé vystavení mobbingu může způsobit závažné zdravotní komplikace, například depresi, úzkosti nebo posttraumatickou stresovou poruchu. Podle odborníků může systematický nátlak, pokud trvá delší dobu, vést k rozvoji chronických problémů, které negativně ovlivňují schopnost člověka fungovat v pracovním i osobním životě¹³.

3.2 Formy mobbingu

Mobbing představuje komplexní a záměrné chování, které má za cíl negativně ovlivnit psychickou, profesní nebo sociální situaci oběti. Jednotlivé formy mobbingu se mohou často prolínat, což ztěžuje jejich identifikaci a řešení. Jak uvádí Hans-Jürgen Kratz, podstata mobbingu spočívá v dlouhodobém a opakovaném jednání, jehož výsledkem je systematické ponižování nebo poškozování oběti¹⁴. Níže jsou uvedeny hlavní formy mobbingu, jak je popisují významné odborné zdroje.

- **Verbální agrese**

Verbální mobbing zahrnuje nepřiměřenou kritiku, ponižování, posměšky nebo zastrašování. Podle Lenky Svobodové jsou typickými projevy této formy například

¹² KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 15–17.

¹³ LEYMAN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993, s. 34.

¹⁴ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 27.

urážky, zesměšňování názorů oběti či záměrné vyvolávání konfliktů na pracovišti¹⁵. Cílem je snížit sebevědomí oběti a znevážení jejího profesního postavení.

- **Sociální izolace**

Další častou formou mobbingu je sociální izolace, která se projevuje vyloučením oběti z pracovního kolektivu. Jak upozorňuje Jakub Chromý, může jít o ignorování oběti, vynechávání z důležitých pracovních schůzek nebo záměrné opomíjení při rozhodovacích procesech¹⁶. Takové chování má negativní dopad na psychickou pohodu oběti a její schopnost navázat kvalitní vztahy na pracovišti.

- **Manipulace pracovním prostředím**

Manipulace pracovním prostředím zahrnuje záměrné vytváření podmínek, které oběti ztěžují výkon její pracovní činnosti. Tato forma může zahrnovat přetěžování úkoly, poskytování nesplnitelných termínů nebo zadržování důležitých informací potřebných k práci¹⁷. Podle Krystyny Andruszkiewicz bývá tato forma mobbingu obzvláště zákeřná, jelikož je často obtížné ji jednoznačně dokázat¹⁸.

- **Profesní poškozování**

Profesní mobbing je zaměřený na záměrné zhoršení pověsti oběti, což může vést k dlouhodobým následkům na její kariéru. To se může projevit například šířením pomluv, zpochybňováním odborných schopností oběti nebo přisuzováním chyb, za které nenese odpovědnost. Tento typ mobbingu je často spojen s manipulací ze strany nadřízených nebo kolegů.

- **Bossing**

Specifickou formou mobbingu je bossing, tedy šikana ze strany nadřízeného. Bossing zahrnuje zneužívání moci k ponižování, diskriminaci či vytváření nepřátelského pracovního prostředí. Bossing má nejen přímý dopad na oběť, ale rovněž oslabuje morálku celého týmu a narušuje pracovní kulturu.

¹⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 65.

¹⁶ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 49.

¹⁷ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 28–31.

¹⁸ ANDRUSZKIEWICZ, Krystyna. *Smak mobbingu*. Gdynia: Novae Res, 2017, s. 74.

- **Kybernetický mobbing**

V moderní době se stále častěji setkáváme s kybernetickým mobbingem, který probíhá prostřednictvím elektronické komunikace, například e-mailů nebo sociálních sítí. Oběť je vystavována urážkám, pomluvám či zveřejňování citlivých informací, což může mít stejně závažné důsledky jako tradiční formy mobbingu¹⁹.

Formy mobbingu na pracovišti jsou rozmanité a často se navzájem překrývají. Základním rysem je cílenost a dlouhodobost tohoto jednání, které může mít vážné dopady na psychické i profesní zdraví oběti. Identifikace konkrétních projevů mobbingu je klíčovým krokem k jeho efektivnímu řešení.

¹⁹ ČERNÁ, Alena et al. *Kyberšikana: průvodce novým fenoménem*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 20–21.

4 Projevy, fáze a důsledky mobbingu

Projevy mobbingu na pracovišti mohou být zpočátku nenápadné a snadno zaměnitelné za běžné pracovní konflikty, což ztěžuje jejich včasné rozpoznání. Postupem času se však mohou vyvinout v systematický vzorec chování, který výrazně narušuje psychické i profesní zdraví oběti. Lze je rozdělit do několika skupin podle jejich charakteru a zaměření, přičemž každá z nich zachycuje jiný aspekt tohoto problému.

4.1 Projevy

Projevy mobbingu na pracovišti mohou být na začátku nenápadné a snadno zaměnitelné s běžnými konflikty či problémy mezi kolegy. Tato nejednoznačnost často ztěžuje jejich včasné odhalení. Postupně však toto chování přechází do systematické podoby, kdy je cílem oslabit oběť, narušit její psychickou stabilitu a izolovat ji od kolektivu. Takové jednání nejen negativně ovlivňuje psychickou pohodu oběti, ale také výrazně zhoršuje její profesní výkonnost a celkový pocit bezpečí na pracovišti.

Níže jsou vymezeny některé z projevů, se kterými se lze setkat:

- **Útoky na komunikaci**

Jedním z prvních projevů mobbingu bývá narušování komunikace mezi obětí a ostatními členy pracovního kolektivu. To může zahrnovat například:

- Ignorování oběti a vyhýbání se jakékoli přímé komunikaci.
- Přerušování, zesměšňování nebo zpochybňování názoru oběti během pracovních schůzek.
- Zadržování informací, které jsou potřebné pro výkon pracovní činnosti.

Podle Jakuba Chromého tyto praktiky vedou k pocitu izolace, nejistoty a frustrace²⁰.

- **Znevažování osobnosti oběti**

Mobbér se často snaží podřývat sebevědomí oběti a zpochybňovat její schopnosti. Projevy této kategorie zahrnují:

- Kritiku osobního vzhledu, povahy nebo chování oběti.

²⁰ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 46.

- Zesměšňování oběti před kolegy.
- Šíření pomluv nebo nepravdivých informací o osobním životě či pracovním výkonu oběti.

Lenka Svobodová upozorňuje, že takové útoky mohou oběť dlouhodobě psychicky destabilizovat a vést k postupné ztrátě sebedůvěry²¹.

- **Profesní znevýhodňování**

Cílem mobbingu může být také narušení profesního postavení oběti. Mezi projevy tohoto typu patří:

- Omezování pracovních příležitostí, například zamezování účasti na projektech nebo školeních.
- Přidělování nesplnitelných úkolů nebo naopak monotónní a nedůstojné práce.
- Kritika pracovních výsledků bez objektivního důvodu.

Jak uvádí Krystyna Andruszkiewicz, dlouhodobé profesní znevýhodňování může vést k demotivaci a snížení pracovního výkonu oběti²².

- **Sociální izolace**

Dalším typickým projevem mobbingu je vyloučení oběti z kolektivu. To zahrnuje:

- Ignorování oběti v neformálních i formálních situacích.
- Vyhýbání se kontaktu s obětí, například na obědech či společenských akcích.
- Záměrné vynechávání oběti při týmové spolupráci.

Jak upozorňuje Hans-Jürgen Kratz, sociální izolace má obzvláště silný dopad na psychickou pohodu oběti a její schopnost začlenit se zpět do pracovního kolektivu²³.

- **Přímé ohrožení zdraví a bezpečnosti**

V krajních případech může mobbing zahrnovat jednání, které přímo ohrožuje fyzické nebo psychické zdraví oběti. Tyto projevy mohou zahrnovat:

²¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 83.

²² ANDRUSZKIEWICZ, Krystyna. *Smak mobbingu*. Gdynia: Novae Res, 2017, s. 52.

²³ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 28.

- Výhrůžky fyzickým násilím.
- Poškozování pracovního majetku nebo osobních věcí oběti.
- Záměrné vytváření stresujících a nepřátelských podmínek, které vedou k psychickému vyčerpání.

Dlouhodobé vystavení takovým praktikám může u oběti vyvolat vážné zdravotní problémy, jako jsou deprese, úzkostné poruchy nebo dokonce posttraumatická stresová porucha.

Projevy mobbingu jsou rozmanité a často se záměrně maskují jako běžné pracovní konflikty nebo neshody. Klíčem k jejich efektivnímu řešení je schopnost je včas rozpoznat a správně vyhodnotit. Identifikace těchto praktik je nezbytná nejen pro ochranu oběti, ale také pro vytvoření zdravého pracovního prostředí.

4.2 Fáze mobbingu

Mobbing na pracovišti se zpravidla neobjevuje náhle, ale postupuje ve specifických fázích, které lze pozorovat a analyzovat. Podle odborníků, jako je Heinz Leymann²⁴, lze mobbing rozdělit do několika vývojových etap. Tyto fáze charakterizují dynamiku konfliktu a jeho eskalaci až do bodu, kdy se situace stává kritickou pro psychické i profesní zdraví oběti.

• Počáteční konflikt

První fáze mobbingu začíná zdánlivě nevinným konfliktem, který však není vhodně řešen. Tento konflikt může vzniknout z různých důvodů, jako jsou odlišné názory, pracovní rivalita nebo rozdílné přístupy k úkolům. V této fázi ještě není jasné, zda se jedná o mobbing, nebo běžnou pracovní neshodu. Neřešený konflikt však často vytváří prostor pro posilování negativního chování.

• Stigmatizace oběti

Jakmile konflikt přejde do druhé fáze, začínají se objevovat první známky systematického chování směřujícího k izolaci oběti. Mezi typické projevy této fáze patří:

²⁴ LEYMAN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993, s. 48.

- Kritika chování oběti a nadsazování jejích chyb.
- Šíření pomluv a zpochybňování její kompetence.
- Ignorování oběti ostatními členy týmu.

Oběť v této fázi často začne pociťovat ztrátu sebevědomí a nejistotu při výkonu své práce. Podle Kratze²⁵ je stigmatizace velmi důležitým bodem, kdy se z běžného konfliktu stává systematické obtěžování.

• **Eskalace**

Ve třetí fázi získává mobbing na intenzitě a jeho dopad na oběť začíná být závažnější. Dochází k cílenému narušování její profesní i osobní integrity prostřednictvím:

- Přidělování nesplnitelných nebo nedůstojných úkolů.
- Verbálních útoků a manipulace pracovním prostředím.
- Sociální izolace, kdy je oběť zcela vyloučena z kolektivu.

V této fázi se pro oběť situace stává neudržitelnou a často dochází k vážným psychickým problémům, jako jsou úzkost, deprese či syndrom vyhoření.

Lenka Svobodová upozorňuje, že právě tato fáze může vést k tomu, že oběť začne zvažovat např. odchod z pracovního prostředí²⁶.

• **Institucionalizace problému**

Pokud mobbing dosáhne této fáze, často již překračuje hranice pracovního prostředí a zasahuje do oficiálních procesů, jako jsou disciplinární řízení, hodnocení oběti nebo dokonce výpověď. V této fázi dochází k:

- Oficiálním stížnostem oběti, které však bývají zlehčovány nebo ignorovány.
- Podpoře agresora ze strany kolegů nebo nadřízených, kteří situaci podceňují nebo podporují nevhodné chování.

²⁵ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 27.

²⁶ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 75.

- Riziku, že oběť opustí organizaci, často z důvodu zdravotních problémů nebo psychického vyčerpání.

Podle Chromého²⁷ tato fáze představuje vrchol mobbingu, kdy se situace stává prakticky neřešitelnou, pokud není zasáhnuto zvenčí.

- **Ztráta pracovní pozice a její důsledky**

Poslední fáze mobbingu se vyznačuje tím, že oběť ztrácí svou pracovní pozici. To může být způsobeno buď výpovědí iniciovanou obětí, která již není schopna nadále situaci snášet, nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele, která často vychází z manipulace ze strany mobbera. Tato fáze má pro oběť nejzávažnější důsledky, včetně:

- Dlouhodobé nezaměstnanosti v důsledku ztráty sebedůvěry a stigmatizace.
- Chronických zdravotních problémů, jako jsou deprese nebo posttraumatická stresová porucha.
- Sociální izolace a obtíží při opětovném zařazení do pracovního kolektivu.

Oběti mobbingu na pracovišti často čelí nedostatku podpory ze strany vedení nebo kolegů, což vede k tomu, že jejich problémy nejsou adekvátně řešeny. To může mít za následek zpoždění při vyhledávání odborné pomoci. Podle evropských výzkumů, které zahrnují také Českou republiku, se šikana na pracovišti dotýká významného procenta zaměstnanců, přičemž oběti často trpí dlouhodobými psychickými i fyzickými následky.

4.3 Shrnutí

Fáze mobbingu přinášejí důležitý vhled do dynamiky tohoto jevu, který se postupně vyvíjí od zdánlivě neškodného konfliktu až po závažné psychické a pracovní důsledky pro oběť. Identifikace jednotlivých fází je klíčová pro pochopení, kdy a jak efektivně zasáhnout, aby se předešlo eskalaci situace.

4.4 Důsledky mobbingu

Důsledky mobbingu jsou velmi závažné a projevují se na několika úrovních – od individuálních dopadů na oběť až po negativní vliv na celkovou atmosféru pracoviště a efektivitu organizace. Tyto důsledky se mohou objevit jak na psychické a fyzické

²⁷ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 51.

úrovni, tak i v rovině sociální a právní. Následující kapitola analyzuje jednotlivé aspekty dopadů mobbingu na základě odborné literatury a relevantních výzkumů.

- **Psychické důsledky**

Dlouhodobý mobbing má devastující vliv na psychický stav oběti. Mezi nejčastější projevy patří:

- **Stres a úzkost:** Oběti často vykazují příznaky nadměrného stresu spojeného s pracovními úkoly a interakcemi s kolegy.
- **Deprese:** Opakované ponižování a izolace mohou vést ke ztrátě sebevědomí a rozvoji depresivních stavů.
- **Posttraumatická stresová porucha (PTSD):** Pokud je oběť vystavena dlouhodobému psychickému tlaku, může si trauma odnést i do svého osobního života, což je typické zejména při neřešeném mobbingu.

Podle Heinze Leymanna²⁸ dlouhodobý mobbing způsobuje psychické potíže u 80 % obětí, přičemž mnohé z nich vyžadují odbornou psychologickou nebo psychiatrickou pomoc.

- **Fyzické důsledky**

Psychický tlak způsobený mobbingem se často přenáší do fyzické roviny. Mezi nejčastější fyzické důsledky patří:

- **Somatické obtíže:** Například bolesti hlavy, poruchy spánku, zvýšený krevní tlak nebo žaludeční problémy.
- **Chronické onemocnění:** Dlouhodobý stres může přispět k rozvoji kardiovaskulárních onemocnění nebo oslabení imunitního systému.
- **Syndrom vyhoření:** Oběti mobbingu často vykazují příznaky vyčerpání a ztráty motivace vykonávat svou práci, což je typické pro syndrom vyhoření.

Ačkoli fyzické důsledky mobbingu bývají často podceňovány, jejich vliv může být stejně závažný jako psychické problémy.

²⁸ LEYMANN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993, s. 63.

- **Profesní důsledky**

Mobbing výrazně narušuje pracovní výkonnost oběti a její profesionální dráhu. Mezi hlavní důsledky patří:

- **Snížená produktivita:** Strach a nejistota na pracovišti snižují schopnost oběti plnit úkoly efektivně.
- **Ztráta pracovní pozice:** Vyloučení z kolektivu nebo cílené znevážení schopností oběti často vede k jejímu odchodu nebo výpovědi.
- **Narušení profesní pověsti:** Pomluvy a dehonestace oběti mohou poškodit její dobré jméno i mimo současné pracoviště, což komplikuje hledání nové práce.

Podle Svobodové²⁹ se oběti mobbingu často ocitají v situaci, kdy jsou nuceny změnit zaměstnání, přestože k tomu neměly původně žádný důvod, což vede k jejich profesní stagnaci.

- **Sociální důsledky**

Mobbing neovlivňuje pouze pracovní prostředí, ale má dopad i na osobní život oběti. Mezi hlavní sociální důsledky patří:

- **Izolace:** Oběť se často straní kolegů i přátel, aby se vyhnula dalšímu ponižování nebo vysvětlování své situace.
- **Narušení rodinných vztahů:** Psychický stres a frustrace si oběti často přinášejí domů, což může vést k napětí v rodinných vztazích.
- **Ztráta důvěry ve společenské instituce:** Pokud oběť neuspěje při hledání pomoci u vedení firmy nebo jiných institucí, může ztratit důvěru v možnost spravedlivého řešení.

Jak upozorňuje Chromý³⁰, dlouhodobé sociální důsledky mobbingu mohou oběť značně omezit i v jejím osobním životě, což zhoršuje její celkovou kvalitu života.

- **Důsledky pro organizaci**

²⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 42–43.

³⁰ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 50.

Dopady mobbingu nejsou omezeny pouze na oběť, ale ovlivňují také samotnou organizaci, ve které k mobbingu dochází. Mezi negativní důsledky pro firmu patří:

- **Snížení produktivity:** Mobbing narušuje pracovní klima a snižuje efektivitu celého týmu.
- **Zvýšená fluktuace zaměstnanců:** Oběti i ostatní zaměstnanci, kteří nejsou spokojeni s neřešením situace, často odcházejí z organizace.
- **Poškození pověsti:** Organizace, kde dochází k mobbingu, riskuje ztrátu dobrého jména, což může ovlivnit její konkurenceschopnost.

Organizace, které neřeší projevy mobbingu, se často potýkají s vyššími náklady způsobenými zvýšenou fluktuací zaměstnanců a zhoršenou morálkou v pracovním kolektivu.

4.5 Shrnutí

Důsledky mobbingu jsou komplexní a ovlivňují jak jednotlivce, tak pracovní prostředí a společenské vztahy. Identifikace a řešení mobbingu v počátečních fázích jsou klíčové k minimalizaci jeho dopadů. Organizace by měly zavádět preventivní opatření a poskytovat podporu obětem, aby se předešlo vážným důsledkům, které mobbing může mít.

4.6 Prevence

Prevence mobbingu je klíčovým aspektem k zajištění zdravého a bezpečného pracovního prostředí. Předejít mobbingu je možné prostřednictvím systematických opatření zaměřených na podporu otevřené komunikace, respektu mezi zaměstnanci a efektivního řešení konfliktů. Následující kapitola shrnuje kroky, které mohou zaměstnavatelé i jednotlivci přijmout, aby zabránili vzniku mobbingu.

- **Vytvoření zdravé pracovní kultury**

Zdravá pracovní kultura je jedním z nejúčinnějších způsobů, jak předejít mobbingu. Zaměstnavatelé by měli vytvářet pracovní prostředí, které podporuje vzájemný respekt a spolupráci. Mezi klíčová opatření patří:

- **Definování etických pravidel:** Zavedení etického kodexu, který jasně stanoví nepřipustnost jakéhokoli druhu šikany nebo diskriminace.

- **Podpora inkluze a diverzity:** Respektování odlišností a podpora týmové spolupráce, v níž jsou oceňovány různé perspektivy a schopnosti.
- **Otevřená komunikace:** Povzbuzování zaměstnanců k tomu, aby otevřeně sdíleli své názory a obavy, aniž by se obávali negativních důsledků.

Podle Svobodové³¹ je právě otevřená komunikace základem prevence konfliktů, které by se mohly přerodit v mobbing.

- **Školení zaměstnanců a vedení**

Zaměstnavatelé by měli zajistit pravidelná školení zaměřená na rozpoznání, prevenci a řešení mobbingu. Tato školení by měla zahrnovat:

- **Rozpoznání varovných signálů:** Školení zaměstnanců, aby dokázali identifikovat mobbing ve svých počátečních fázích.
- **Výuka komunikačních a mediátorských dovedností:** Školení, která zaměstnancům a vedoucím pracovníkům pomohou efektivně řešit konflikty ještě před tím, než eskalují.
- **Právní povědomí:** Informování zaměstnanců o jejich právech v oblasti ochrany před mobbingem, včetně právních kroků, které mohou podniknout.

Jak uvádí Kratz³², dobře informovaní zaměstnanci a vedoucí pracovníci jsou mnohem lépe připraveni čelit problémům, které mohou vést k mobbingu.

- **Nastavení jasných procesů pro řešení konfliktů**

Efektivní prevence mobbingu zahrnuje vytvoření mechanismů pro rychlé a spravedlivé řešení konfliktů. Organizace by měly:

- **Zřídit anonymní kanál:** Umožnit zaměstnancům hlásit případy mobbingu anonymně, aby se předešlo obavám z odvety.
- **Zavést jasný postup řešení stížností:** Stanovit transparentní proces, jakým způsobem bude stížnost prošetřena a řešena.

³¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 90–91.

³² KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 39.

- **Jmenovat důvěrníka nebo ombudsmana:** Osoba pověřená přijímáním a řešením stížností na mobbing, která poskytne obětem podporu a rady.

Podle Chromého³³ je klíčové, aby zaměstnanci věděli, že organizace bere jejich stížnosti vážně a že mají možnost se bránit bez rizika negativních důsledků pro jejich kariéru.

- **Pravidelné hodnocení pracovního prostředí**

Aby se předešlo mobbingu, je důležité pravidelně monitorovat pracovní prostředí a identifikovat potenciální problémy. Mezi osvědčené metody prevence patří:

- **Průzkumy spokojenosti:** Pravidelné dotazníky mezi zaměstnanci, které hodnotí pracovní atmosféru a možnosti zlepšení.
- **Analýza fluktuace zaměstnanců:** Vyhodnocování důvodů, proč zaměstnanci odcházejí, může odhalit skryté problémy, jako je mobbing.
- **Externí audit:** Nezávislé organizace mohou poskytnout objektivní pohled na pracovní prostředí a identifikovat rizika.

Podle Leymanna³⁴ pravidelné hodnocení pracovního prostředí pomáhá nejen předcházet mobbingu, ale také zlepšuje celkovou produktivitu a spokojenost zaměstnanců.

- **Podpora obětí mobbingu**

V neposlední řadě je důležité poskytovat podporu obětem mobbingu, aby se cítily bezpečně a mohly se bránit. Mezi formy podpory patří:

- **Psychologická pomoc:** Nabídka konzultací s odborníky, kteří pomohou oběti vyrovnat se s psychickou zátěží.
- **Právní poradenství:** Poskytnutí informací o možnostech právní obrany a případném uplatnění nároků na odškodnění.
- **Přesun na jinou pozici:** Pokud je to možné, nabídnout oběti možnost pracovat v jiném týmu nebo na jiné pozici.

³³ CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 63.

³⁴ LEYMAN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993, s. 71.

Svobodová zdůrazňuje, že oběti mobbingu se často cítí izolované, a proto by jim měla být aktivně nabízena pomoc a podpora, kterou by mohli využít³⁵.

4.7 Shrnutí

Prevence mobbingu na pracovišti vyžaduje komplexní přístup zaměřený na vytvoření zdravého pracovního prostředí, podporu otevřené komunikace a zavedení efektivních mechanismů pro řešení konfliktů. Zaměstnavatelé, kteří investují do prevence, chrání nejen své zaměstnance, ale také zvyšují efektivitu a stabilitu organizace. Klíčové je, aby všichni zaměstnanci věděli, že mobbing není tolerován, a aby měli důvěru v to, že mohou v případě potřeby získat pomoc a podporu.

³⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 97.

5 Trestněprávní důsledky mobbingu

Trestněprávní důsledky mobbingu představují významný nástroj ochrany před negativními dopady tohoto nežádoucího jednání. Zatímco v České republice není mobbing explicitně definován jako samostatný trestný čin, některé jeho projevy jsou postihovány prostřednictvím konkrétních ustanovení trestního zákoníku. V jiných zemích, například ve Francii nebo Švédsku, je právní úprava více přímá a explicitní. Tato kapitola se zaměřuje na analýzu trestněprávní úpravy mobbingu v České republice, její srovnání s vybranými zahraničními právními systémy a na možnosti aplikace právních předpisů v této oblasti.

5.1 Trestněprávní úprava mobbingu v České republice

Český právní systém nemá mobbing jako samostatný pojem zakotvený v trestním zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb.), nicméně jeho jednotlivé projevy spadají pod různé skutkové podstaty trestných činů. Níže jsou uvedeny některé trestné činy, které lze aplikovat na situace, jež souvisí s mobbingem.

5.1.1 Trestný čin vydírání (§ 175 TZ)

Vydírání je definováno jako čin, při kterém pachatel násilím, pohrůzkou násilí nebo jiné těžké újmy nutí jiného, aby něco konal, opominul nebo trpěl³⁶. V kontextu mobbingu se může jednat například o situaci, kdy je oběť pod nátlakem donucena přijmout nepříznivé pracovní podmínky, nebo je jí vyhrožováno ztrátou zaměstnání. Za tento trestný čin hrozí trest odnětí svobody od 6 měsíců do 4 let, v závažnějších případech až 12 let.

5.1.2 Trestný čin nebezpečného vyhrožování (§ 353 TZ)

Nebezpečné vyhrožování je trestným činem, pokud pachatel vyhrožuje usmrcením, těžkou újmou na zdraví nebo jinou závažnou újmou, což může vyvolat u oběti důvodnou obavu z realizace takových hrozeb³⁷. V rámci mobbingu může jít o situace, kdy pachatel záměrně zastrašuje oběť, například výhrůžkami poškození profesní pověsti či sociální izolace. Trestem může být odnětí svobody až na 1 rok nebo zákaz činnosti.

³⁶ ČESKO. *Trestní zákoník č. 40/2009 Sb.* Sbírka zákonů České republiky [online]. 2009 [cit. 2025-01-27]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.

³⁷ ČESKO. *Trestní zákoník č. 40/2009 Sb.* Sbírka zákonů České republiky [online]. 2009 [cit. 2025-01-27]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.

5.1.3 Trestný čin pomluvy (§ 184 TZ)

Pomluva je relevantní v případech, kdy pachatel šíří o oběti nepravdivé informace, které mohou poškodit její pověst nebo ji znevážit v očích veřejnosti³⁸. Tento trestný čin se často objevuje v rámci mobbingu, kdy je cílem poškodit kariéru oběti. Trestní sazba zahrnuje odnětí svobody až na 2 roky nebo peněžitý trest.

5.1.4 Trestný čin ublížení na zdraví (§ 146 TZ)

Psychické obtěžování a dlouhodobý tlak na oběť může vést k vážným zdravotním problémům, jako je deprese či úzkostné poruchy. Pokud jsou tyto zdravotní problémy způsobeny mobbingem, může být jednání kvalifikováno jako trestný čin ublížení na zdraví. Tento trestný čin může být trestán odnětím svobody až na 3 roky nebo jinými alternativními tresty³⁹.

5.1.5 Ochrana podle antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.)

Pokud mobbing vyplývá z diskriminačních důvodů, jako je věk, pohlaví, náboženství, rasa nebo sexuální orientace, může být aplikován antidiskriminační zákon⁴⁰. Tento zákon umožňuje obětem domáhat se ochrany a náhrady škody, i když se přímo nejedná o trestněprávní předpis.

5.2 Trestněprávní úprava mobbingu ve světě

Zatímco česká legislativa řeší mobbing nepřímo prostřednictvím obecného rámce trestního zákoníku, některé země přijaly explicitní a specializované právní normy, které se přímo zabývají tímto problémem.

5.2.1 Francie: *Harcèlement moral*

Francie upravuje mobbing přímo v trestním zákoníku jako „morální obtěžování“ (*harcèlement moral*). Podle čl. 222-33-2 francouzského trestního zákoníku jde o „opakované jednání, jehož cílem je zhoršit pracovní podmínky oběti tak, aby poškodilo její důstojnost nebo fyzické a duševní zdraví“⁴¹. Za tento trestný čin hrozí až

³⁸ ČESKO. *Trestní zákoník č. 40/2009 Sb.* Sbírka zákonů České republiky [online]. 2009 [cit. 2025-01-27]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.

³⁹ Tamtéž

⁴⁰ ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2009 [cit. 2025-01-27]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.

⁴¹ FRANCIE. *Code pénal. Article 222-33-2* [online]. Paříž: Légifrance, [cit. 2025-01-28]. Dostupné z WWW: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGIARTI000029336939.

2 roky odnětí svobody nebo pokuta do výše 30 000 EUR⁴². Francouzská legislativa klade důraz na odpovědnost zaměstnavatele za vytvoření bezpečného pracovního prostředí.

5.2.2 Německo: Pracovní právo a trestní ochrana

V Německu není mobbing definován jako samostatný trestný čin, nicméně jeho projevy lze postihnout na základě § 223 (ublížení na zdraví) nebo § 240 (nátlak) německého trestního zákoníku⁴³. Německé pracovní právo rovněž ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit bezpečné pracovní podmínky podle zákona o ochraně zaměstnanců (*Arbeitsschutzgesetz*).

5.2.3 Švédsko: Arbetsmiljölagen

Švédsko je považováno za průkopníka v oblasti legislativy týkající se mobbingu. Zákon o pracovním prostředí (*Arbetsmiljölagen*) ukládá zaměstnavatelům povinnost předcházet jakémukoli psychickému nátlaku na pracovišti a poskytovat zaměstnancům podporu při řešení konfliktů⁴⁴. Zaměstnavatel, který této povinnosti nedostojí, může čelit sankcím v podobě vysokých pokut.

5.3 Srovnávací analýza

V České republice je mobbing řešen nepřímo prostřednictvím různých ustanovení trestního zákoníku. Naproti tomu ve Francii a Švédsku existují specifické právní úpravy, které explicitně definují mobbing jako trestný čin. Francouzský přístup poskytuje obětem právní jistotu a možnost snadnějšího uplatnění svých práv. Švédská legislativa, která se zaměřuje na prevenci a povinnosti zaměstnavatelů, představuje model pro efektivní předcházení mobbingu.

5.4 Shrnutí

Trestněprávní důsledky mobbingu jsou důležitým nástrojem ochrany obětí a prevence tohoto nežádoucího jednání. Zatímco český právní systém poskytuje

⁴² FRANCIE. *Code pénal. Article 222-33-2* [online]. Paříž: Légifrance, [cit. 2025-01-28]. Dostupné z WWW:

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGIARTI000029336939.

⁴³ NĚMECKO. *Strafgesetzbuch (StGB)* [online]. Dejure.org, ©2023 [cit. 2025-01-30]. Dostupné z WWW: <https://dejure.org/gesetze/StGB>.

⁴⁴ ŠVÉDSKO. *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*. *Svensk författningssamling* [online]. [cit. 2025-01-30]. Dostupné z WWW: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/.

dostatečné prostředky k postihu konkrétních skutků, přijetí specifické legislativy, podobné té ve Francii, by mohlo přispět k lepší ochraně obětí a celkové prevenci mobbingu.

6 Relevantní právní úprava v České republice

Problematika mobbingu a ochrany před diskriminací v pracovním prostředí je v České republice řešena prostřednictvím několika oblastí práva, zejména trestního, pracovního a antidiskriminačního. Přestože český právní systém neobsahuje zvláštní předpis, který by mobbing jako takový přímo reguloval, jeho jednotlivé projevy, jako je psychické nebo fyzické obtěžování, mohou být postihnuty skrze obecné instituty. Tato kapitola proto nejprve popisuje relevantní právní rámec obecně a následně se zaměřuje na specifickou úpravu antidiskriminačního zákona, který má klíčový význam v ochraně před nerovným zacházením na pracovišti. Antidiskriminačnímu zákonu je proto věnována zvláštní pozornost.

6.1 Relevantní právní předpisy zaměřené na ochranu před mobbingem

Mobbing (opakované a systematické šikanózní chování na pracovišti) je v České republice postihován nepřímo prostřednictvím několika právních předpisů, které poskytují obecnou ochranu zaměstnancům v případě závažného porušování jejich práv. Mezi klíčové právní normy patří zejména Listina základních práv a svobod, trestní zákoník, zákoník práce a antidiskriminační zákon.

6.1.1 Listina základních práv a svobod (zákon 2/1993 Sb.)

(dále jen „Listina“). Tato část českého ústavního pořádku garantuje základní lidská práva a svobody a zároveň poskytuje právní rámec, na nějž je možné odkazovat při ochraně obětí mobbingu.

Jedním z klíčových ustanovení je článek 10 odst. 1 Listiny, který stanoví: *„Každý má právo na zachování lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a na ochranu svého jména“*⁴⁵. Mobbing narušuje tuto ústavní garanci, neboť systematické šikanózní jednání útočí na důstojnost oběti. Pokud je zaměstnanec vystaven urážkám, ponižování, veřejnému zesměšňování nebo šíření nepravdivých tvrzení, která poškozují jeho dobrou pověst, dochází k závažnému zásahu do jeho osobní integrity. Tento článek tedy poskytuje zásadní právní základ pro ochranu zaměstnanců, kteří se stali obětí mobbingu, zejména pokud má šikanózní chování charakter ponižování či útoků na čest a důstojnost.

⁴⁵ ČESKO. *Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)*. In: *Zákony pro lidi* [online]. 1993 [cit. 2025-02-02]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>.

Dalším relevantním ustanovením je článek 1 Listiny, podle kterého „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“⁴⁶. Mobbing často vychází z nerovného zacházení na pracovišti, kdy je jedna osoba cíleně izolována, šikanována nebo jinak diskriminována. Takové jednání je v přímém rozporu se zásadou rovnosti zakotvenou v tomto článku. S tím souvisí také článek 3 odst. 1 Listiny, jenž zakazuje diskriminaci na základě pohlaví, věku, národnosti, sociálního původu, politického přesvědčení a dalších důvodů⁴⁷.

Mobbing má rovněž významné dopady na právo na ochranu zdraví, které je garantováno článkem 31 Listiny, podle něhož „*každý má právo na ochranu zdraví a na bezplatnou zdravotní péči na základě veřejného pojištění*“⁴⁸. Systematické šikanování na pracovišti způsobuje závažné psychické problémy, jako jsou deprese, úzkostné poruchy, syndrom vyhoření nebo posttraumatická stresová porucha. Neochráněná oběť mobbingu je tak vystavena vážnému riziku narušení svého psychického a fyzického zdraví, což útočí na její základní právo garantované tímto ustanovením.

Další významnou zárukou ochrany zaměstnanců je článek 7 odst. 2 Listiny, podle kterého „*nikdo nesmí být podroben mučení ani nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestu*“⁴⁹. Mobbing, zejména pokud má podobu dlouhodobého a intenzivního psychického nátlaku, může být považován za ponižující zacházení, což je v přímém rozporu s tímto článkem. Tento článek chrání jednotlivce před nelidským a dehumanizujícím jednáním, které mobbing často představuje.

V neposlední řadě narušuje mobbing právo na spravedlivé pracovní podmínky, které je zakotveno v článku 28 Listiny. Toto ustanovení zajišťuje zaměstnancům právo na spravedlivé odměňování za práci a rovněž na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky⁵⁰. Mobbing zásadně narušuje pracovní prostředí, protože oběť nemá rovné příležitosti pro kariérní rozvoj, je systematicky izolována a vystavena šikanóznímu chování, čímž jsou její pracovní podmínky výrazně zhoršeny. Zaměstnavatelé mají podle zákoníku práce povinnost zajistit důstojné pracovní podmínky, což zahrnuje i prevenci mobbingu. Pokud tuto povinnost nesplní, může být zaměstnavatel činen právně odpovědným.

⁴⁶ ČESKO. *Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)*. In: *Zákony pro lidi* [online]. 1993 [cit. 2025-02-02]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>.

⁴⁷ Tamtéž

⁴⁸ Tamtéž

⁴⁹ Tamtéž

⁵⁰ Tamtéž

Listina základních práv a svobod tak poskytuje široký právní základ pro ochranu obětí mobbingu, a to zejména prostřednictvím ustanovení týkajících se důstojnosti, rovnosti, ochrany zdraví a spravedlivých pracovních podmínek.

6.1.2 Trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.)

Trestní zákoník nabízí právní prostředky k ochraně obětí mobbingu v případech, kdy dojde k naplnění skutkových podstat trestných činů, které zahrnují prvky šikany, nátlaku nebo jiné formy obtěžování. Situace, které mohou být klasifikovány jako mobbing jsou uvedeny v kapitole 5 této práce. I když trestní zákoník neřeší mobbing jako celek, nabízí prostředky k postihu nejzávažnějších forem tohoto chování.

6.1.3 Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)

Zákoník práce upravuje povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, včetně ochrany před nevhodným chováním na pracovišti. Podle § 16 ZP musí zaměstnavatelé zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a chránit je před diskriminací, obtěžováním nebo jinými formami systematického nátlaku⁵¹. Zákoník práce také ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky, což zahrnuje i ochranu před psychickým nátlakem a konflikty na pracovišti.

V případech mobbingu může zaměstnanec využít institut okamžité výpovědi, pokud zaměstnavatel závažným způsobem poruší své povinnosti, například tím, že neřeší stížnosti na šikanu na pracovišti (§ 56 ZP)⁵².

6.1.4 Občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.)

Občanský zákoník poskytuje doplňkový právní rámec k ochraně osobnosti jednotlivce (§ 81 a násl. OZ). Pokud mobbing zasahuje do důstojnosti, cti nebo dobré pověsti zaměstnance, může se oběť domáhat ochrany a odškodnění podle těchto ustanovení⁵³.

6.2 Antidiskriminační zákon a jeho význam

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací) je klíčovou právní normou České

⁵¹ ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006 [cit. 2025-02-03]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.

⁵² Tamtéž

⁵³ ČESKO. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2012 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

republiky, která stanoví pravidla pro ochranu jednotlivců před diskriminací na základě takzvaných „chráněných znaků“. Přestože zákon přímo neupravuje problematiku mobbingu jako specifického jevu, jeho ustanovení poskytují důležitý právní rámec pro případy, kdy mobbing zahrnuje prvky diskriminace. Tato kapitola se zabývá analýzou antidiskriminačního zákona obecně i v jeho aplikaci na případy mobbingu.

Antidiskriminační zákon vznikl jako odpověď na požadavky harmonizace českého práva s evropskými směrnicemi, které stanovují zásady rovného zacházení a ochrany před diskriminací. Zákon č. 198/2009 Sb. vstoupil v platnost dne 1. září 2009 a upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v několika oblastech, mezi které patří mimo jiné:

- přístup k zaměstnání,
- pracovní podmínky,
- odměňování,
- přístup ke vzdělání,
- zdravotní péče a sociální ochrana⁵⁴.

Zákon definuje diskriminaci jako nepřípustné jednání z důvodu chráněných znaků, mezi něž patří:

- **pohlaví,**
- **věk,**
- **rasa a etnický původ,**
- **zdravotní stav,**
- **náboženské vyznání nebo víra,**
- **sexuální orientace⁵⁵.**

⁵⁴ ČESKO. *Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2009 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.

⁵⁵ Tamtéž

Antidiskriminační zákon je vykládán v souladu s evropskými směnicemi, zejména Směrnicí Rady 2000/43/ES o rasové rovnosti⁵⁶ a Směrnicí Rady 2000/78/ES o rovném zacházení v zaměstnání a povolání⁵⁷.

6.2.1 Druhy diskriminace podle zákona

Zákon identifikuje různé formy diskriminace, které mohou nastat v pracovním prostředí:

- **Přímá diskriminace:** Situace, kdy je s jednotlivcem zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě chráněného znaku (§ 2 odst. 3).
- **Nepřímá diskriminace:** Jednání, které se na první pohled jeví jako neutrální, ale ve skutečnosti znevýhodňuje osoby s určitým chráněným znakem (§ 3 odst. 1).
- **Obtěžování:** Nežádoucí chování související s některým z chráněných znaků, které má za cíl nebo důsledek snížení důstojnosti osoby a vytvoření nepřátelského či ponižujícího prostředí (§ 4).
- **Sexuální obtěžování:** Specifická forma obtěžování vycházející z nežádoucího sexuálního chování (§ 4 odst. 2)⁵⁸.

6.2.2 Právní prostředky ochrany

Zákon poskytuje obětem diskriminace několik právních prostředků, jak se bránit:

- **Žaloba na ochranu před diskriminací:** Oběť může podat žalobu k soudu, požadovat odstranění diskriminačního jednání, zdržení se tohoto jednání a náhradu nemajetkové újmy. Soud může přiznat i přiměřené finanční zadostiučinění (§ 10).

⁵⁶ EVROPSKÁ UNIE. *Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ*. Úřední věstník Evropské unie [online]. L 180, 19. 7. 2000, s. 22–26 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

⁵⁷ EVROPSKÁ UNIE. *Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání*. Úřední věstník Evropské unie [online]. L 303, 2. 12. 2000, s. 16–22 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>.

⁵⁸ ČESKO. *Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2009 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

- **Podpora veřejného ochránce práv:** Ombudsman má zákonem danou pravomoc poskytovat pomoc obětem diskriminace, včetně poskytování právních rad a doporučení (§ 21).
- **Inspekce práce:** V rámci pracovního práva může být diskriminace na pracovišti řešena prostřednictvím inspekce práce, která může provádět kontrolu a uložit pokuty zaměstnavatelům porušujícím zásady rovného zacházení.

6.2.3 Antidiskriminační zákon v kontextu mobbingu

Mobbing, tedy opakované a systematické psychické obtěžování na pracovišti, může být v některých případech považován za specifickou formu diskriminace, zejména pokud je zaměřen na jednotlivce z důvodu jeho chráněného znaku. Antidiskriminační zákon tak poskytuje právní rámec pro řešení mobbingu, který má diskriminační motiv.

6.2.4 Diskriminační prvky mobbingu

Mobbing se často zaměřuje na slabší nebo jinak odlišné jedince v pracovním kolektivu, což může zahrnovat:

- **Znevýhodnění starších zaměstnanců:** Starší pracovníci mohou být vystaveni mobbingu kvůli jejich věkovým omezením nebo stereotypům vztahujícím se k jejich menší flexibilitě.
- **Etnická nebo rasová diskriminace:** Zaměstnanci z menšinových etnických skupin se mohou stát terčem šikany na základě svého původu.
- **Diskriminace žen:** Ženy, zejména ve vedoucích pozicích nebo v tradičně mužských oborech, mohou čelit mobbingu motivovanému genderovými stereotypy.
- **Zdravotní stav:** Zaměstnanci s chronickými onemocněními nebo jinými zdravotními omezeními mohou být mobbingem vytlačováni z kolektivu nebo znevýhodňováni při výkonu práce⁵⁹.

6.2.5 Právní ochrana obětí mobbingu v rámci antidiskriminačního zákona

Pokud mobbing zahrnuje diskriminační prvky, může být zaměstnanec chráněn prostřednictvím následujících mechanismů:

⁵⁹ ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Sbírka zákonů České republiky [online]. 2009 [cit. 2025-02-06]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

- **Podání žaloby:** Zaměstnanec, který prokáže, že byl vystaven mobbingu na základě chráněného znaku, může požadovat právní ochranu a odškodnění za nemajetkovou újmu.
- **Podpora ombudsmana:** Veřejný ochránce práv může oběti diskriminace, včetně diskriminačního mobbingu, pomoci ve sporu se zaměstnavatelem nebo jinými nadřízenými osobami.
- **Zásah inspekce práce:** Kontrolní orgán může prověřit, zda zaměstnavatel neporušil své povinnosti při prevenci diskriminace a obtěžování na pracovišti.

6.2.6 Limity a potřeba rozšíření ochrany

Antidiskriminační zákon je významným právním nástrojem, ale jeho použití v případech mobbingu je omezené pouze na situace, kdy je mobbing motivován diskriminačními důvody. V případech mobbingu bez diskriminačního základu (např. z osobních důvodů, konkurenční rivality nebo organizačního tlaku) ochranu neposkytuje. Tento limit může vést k tomu, že některé oběti mobbingu zůstávají bez právní ochrany.

6.2.7 Srovnání s právní úpravou v zahraničí

V některých zemích je právní úprava obtěžování na pracovišti explicitnější. Například ve Francii je psychické obtěžování (*harcèlement moral*) upraveno trestním zákoníkem, kde je zakotveno jako trestný čin. Tento trestní předpis mimo jiné zajišťuje ochranu pracovníků před zhoršováním pracovních podmínek v důsledku systematického nátlaku nebo šikany⁶⁰. Švédsko naopak prostřednictvím zákona o pracovním prostředí (*Arbetsmiljölagen*) ukládá zaměstnavatelům jasnou povinnost vytvářet bezpečné a zdravé pracovní prostředí a aktivně předcházet jakémukoliv druhu šikany či obtěžování na pracovišti⁶¹.

6.2.8 Shrnutí

Antidiskriminační zákon představuje důležitý právní nástroj pro ochranu před diskriminačními projevy mobbingu. I když jeho použití na mobbing není univerzální,

⁶⁰ FRANCIE. *Code pénal. Article 222-33-2*. Légifrance [online]. [cit. 2025-02-09]. Dostupné z WWW: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282?i nit=true&page=1&query=222-33-2&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000029336939#LEGIARTI000029336939.

⁶¹ ŠVÉDSKO. *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*. Svensk författningssamling [online]. [cit. 2025-02-09]. Dostupné z WWW: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/.

poskytuje klíčový rámec pro řešení situací, ve kterých je mobbing motivován diskriminačními důvody. Další vývoj české legislativy by se měl zaměřit na explicitní úpravu mobbingu jako samostatného fenoménu, aby bylo zajištěno komplexní pokrytí všech forem tohoto nežádoucího chování.

7 Možnosti právní obrany proti mobbingu v České republice

Právní obrana proti mobbingu zahrnuje širokou škálu prostředků, které lze rozdělit na preventivní mechanismy, řešení konfliktů na úrovni zaměstnavatele a obranu prostřednictvím soudů či jiných orgánů. Vzhledem k tomu, že český právní systém neobsahuje samostatnou právní normu zaměřenou na mobbing, je nutné při právní obraně využít kombinaci několika právních předpisů a institutů. Tato kapitola se zaměřuje na praktické možnosti ochrany obětí mobbingu a jejich konkrétní využitelnost ve specifických případech.

7.1 Možnosti interní ochrany u zaměstnavatele

Interní ochrana u zaměstnavatele hraje klíčovou roli v zajištění bezpečného a respektujícího pracovního prostředí, které je základem pro prevenci mobbingu a dalších forem nežádoucího chování. Jde o soubor opatření a procesů, jejichž cílem je podpořit zaměstnance v řešení problémů přímo v rámci organizace, a to bez obav z negativních důsledků. Zásadní je vytvoření jasných pravidel a mechanismů, které umožňují zaměstnancům bezpečně nahlásit nevhodné jednání a zajistit spravedlivé a transparentní řešení.

Důraz by měl být kladen nejen na technické nástroje, jako jsou anonymní podněty, ale především na rozvoj organizační kultury podporující otevřenou komunikaci a vzájemný respekt. Dobře fungující interní ochrana nejen pomáhá předcházet konfliktům, ale také posiluje důvěru mezi zaměstnanci a vedením, zvyšuje pracovní pohodu a chrání zaměstnavatele před reputačními či právními následky. Dlouhodobý rozvoj těchto opatření pak přispívá k celkové stabilitě a spokojenosti na pracovišti.

7.1.1 Podání stížnosti nebo oznámení zaměstnavateli

Podle zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb.) má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečné pracovní prostředí a chránit zaměstnance před obtěžováním nebo jinými formami nevhodného chování. Oběť mobbingu může podat stížnost zaměstnavateli nebo přímo požádat o zásah. Zaměstnavatel je povinen stížnost prošetřit a přijmout opatření k nápravě.

Mezi efektivní opatření zaměstnavatele patří:

- Přerozdělení pracovních úkolů nebo změna pracovního kolektivu.
- Zavedení interních pravidel prevence a postupu při řešení mobbingu.
- Poskytování psychologické podpory nebo mediace mezi stranami konfliktu.

7.1.2 Role odborových organizací a zaměstnaneckých rad

Mnoho velkých zaměstnavatelů spolupracuje s odborovými organizacemi nebo zaměstnaneckými radami, které mohou zastupovat zájmy obětí mobbingu. Podle zákoníku práce mají odbory právo jednat se zaměstnavatelem o pracovních podmínkách a řešení případů šikany.

Například v Německu jsou odborové organizace klíčovým aktérem při řešení mobbingu, což by mohlo být inspirací i pro české prostředí.

7.2 Právní obrana prostřednictvím správních orgánů

Právní ochrana zaměstnanců prostřednictvím správních orgánů představuje důležitou součást systému řešení konfliktů a ochrany práv na pracovišti. Pokud zaměstnavatel nedokáže efektivně vyřešit stížnosti zaměstnanců nebo sám porušuje právní předpisy, mohou se zaměstnanci obrátit na správní orgány, které mají pravomoc situaci nezávisle posoudit a rozhodnout. V České republice hrají v této oblasti klíčovou roli instituce jako Státní úřad inspekce práce (SÚIP), Úřad pro ochranu osobních údajů nebo veřejný ochránce práv, které se specializují na ochranu zaměstnanců v různých oblastech.

Správní orgány mají pravomoc provádět šetření, vyžádat si důkazní materiály a v případě prokázaného porušení práv zaměstnanců uložit zaměstnavateli povinnost problém napravit, případně udělit sankce. Tento postup umožňuje zaměstnancům řešit spory rychleji a méně nákladně než prostřednictvím soudního řízení. Klíčové je, aby zaměstnanec podal jasný a konkrétní podnět, který správní orgán může posoudit na základě dostupných důkazů. Tato forma obrany je obzvláště důležitá v případech, kdy dochází k systematickému porušování pracovněprávních předpisů nebo když jsou zaměstnanci vystaveni diskriminaci, šikaně či jinému nežádoucímu zacházení.

7.2.1 Inspekce práce

Oběť mobbingu může podat podnět k Oblastnímu inspektorátu práce (OIP). Inspekce práce má povinnost provést šetření na základě podnětu zaměstnance a zjistit, zda zaměstnavatel dodržuje právní předpisy týkající se ochrany před šikanou, diskriminací nebo mobbingem. Pokud inspekce zjistí nedostatky, může zaměstnavateli uložit pokutu nebo doporučit nápravná opatření.

Tento postup je vhodný zejména v případech, kdy zaměstnavatel sám situaci ignoruje nebo ji odmítá řešit.

7.2.2 Veřejný ochránce práv (ombudsman)

Ombudsman je pověřen poskytováním právní ochrany obětem diskriminace, která je upravena antidiskriminačním zákonem (zákon č. 198/2009 Sb.). Pokud je mobbing motivován diskriminačními důvody, může postižený zaměstnanec požádat ombudsmana o odbornou radu nebo podporu při uplatnění svých práv.

Mobbing na pracovišti často zůstává neřešeným problémem, protože oběti se mnohdy neorientují ve svých právních možnostech nebo se obávají negativních důsledků, jako je ztráta zaměstnání nebo poškození kariéry. Kromě nedostatečné informovanosti zaměstnanců o jejich právech hraje roli i strach z odvety ze strany kolegů nebo nadřízených. Tento stav podporuje přehlížení problému a umožňuje přetrvávání nevhodného chování na pracovištích, což má negativní dopad na psychické i fyzické zdraví obětí a celkovou atmosféru v organizaci.

7.3 Obrana prostřednictvím soudů

Přestože soudní proces může být náročný z hlediska času i nákladů, poskytuje možnost prosadit spravedlnost a zajistit nápravu, například formou finanční kompenzace či potvrzením neplatnosti výpovědi. Tento způsob obrany přispívá k ochraně práv zaměstnanců a posiluje odpovědnost v pracovněprávních vztazích.

7.3.1 Žaloba na ochranu osobnosti

Pokud mobbing zasahuje do osobnostních práv oběti, například její důstojnosti, cti nebo psychického zdraví, může být podána žaloba na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb.). V rámci této žaloby může oběť požadovat:

- **Stažení pomluvy nebo omluvy:** Pokud mobbing zahrnuje šíření nepravdivých informací.
- **Finanční zadostiučinění:** Za ztrátu pracovní pověsti nebo psychickou újmu.
- **Zdržení se protiprávního jednání:** Požadavek na ukončení šikanózního chování.

7.3.2 Náhrada škody

Pokud mobbing vedl k prokazatelné újmě, například ke ztrátě příjmu, nákladům na zdravotní péči nebo ke zhoršení zdravotního stavu, může být podána žaloba na náhradu škody. Tento postup je však často komplikovaný, protože je nutné prokázat příčinnou souvislost mezi mobbingem a vzniklou škodou.

7.3.3 Trestní oznámení

Pokud mobbing naplňuje skutkovou podstatu trestného činu, může oběť podat trestní oznámení. V praxi jde například o případy:

- **Nebezpečného vyhrožování (§ 353 TZ).**
- **Pomluvy (§ 184 TZ).**
- **Ublížení na zdraví (§ 146 TZ).**

Trestní oznámení je nejvhodnější v případech, kdy mobbing zahrnuje fyzické násilí, vážné psychické poškození oběti nebo dlouhodobé pronásledování.

7.4 Alternativní možnosti řešení

Kromě formálních postupů, jako je obrana prostřednictvím správních orgánů nebo soudů, existují i alternativní způsoby, jak řešit konflikty na pracovišti, včetně šikany a mobbingu. Tyto metody se zaměřují na nalezení smírného a efektivního řešení situace bez nutnosti zdlouhavého právního řízení, což může být pro obě strany přínosné.

7.4.1 Mediace a smírčí řízení

Alternativní metoda řešení konfliktů zahrnuje mediaci nebo smírčí řízení. Mediátor funguje jako neutrální prostředník, který pomáhá stranám konfliktu dosáhnout

dohody. Tento postup je vhodný zejména v případech, kdy obě strany chtějí pokračovat ve spolupráci, ale potřebují nalézt způsob, jak vyřešit konflikt.

7.4.2 Psychologická a sociální pomoc

Právní obrana proti mobbingu by měla být doplněna psychologickou podporou, protože mobbing má často výrazné dopady na psychické zdraví oběti. Organizace zaměřené na podporu zaměstnanců, jako jsou Linka bezpečí nebo poradny pro oběti mobbingu, mohou poskytnout potřebnou psychologickou a právní pomoc.

7.5 Shrnutí a doporučení

Možnosti právní obrany proti mobbingu jsou v České republice rozmanité, avšak stále ne zcela dostatečně systematické. Kombinace interních postupů, podání stížností správním orgánům a soudní ochrany umožňuje obětem získat právní ochranu, avšak žádá si značnou aktivitu ze strany postižených. Doporučení zahrnují:

1. Zavedení specifické právní úpravy pro mobbing.
2. Posílení prevence prostřednictvím povinných školení zaměstnavatelů.
3. Zvýšení povědomí zaměstnanců o jejich právech.

8 Případové studie a judikatura

Případové studie a judikatura jsou přínosnými zdroji informací, které pomáhají lépe pochopit problematiku šikany a mobbingu na pracovišti a ukazují, jak jsou tyto situace řešeny v praxi. Analyzováním příkladů z Česka i zahraničí lze identifikovat nejen právní přístupy k těmto případům, ale i preventivní opatření a strategie, které pomáhají zaměstnavatelům i zaměstnancům.

8.1 Česká judikatura

V české judikatuře se problematika šikany a diskriminace na pracovišti často týká povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečné pracovní prostředí v souladu se zákoníkem práce (§ 1a a § 16 zákoníku práce).

- **Rozsudek nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020**

Žalobkyně podala žalobu proti společnosti Š. A., v níž tvrdila, že byla vystavena diskriminaci a bossingu ze strany své nadřízené K. Á. v období od ledna 2014 do září 2015. Popsala, že byla cíleně podrobována přehnané kontrole, arogantnímu chování, nepřiměřeným výtkám a sankcím, které nebyly u jiných zaměstnanců aplikovány. Taktéž uvedla, že její nadřízená šířila negativní hodnocení její práce mezi kolegy a nadřízenými, což mělo výrazný dopad na její důstojnost, pracovní podmínky a kariérní postup.

Okresní soud shledal, že žalobkyně byla obětí bossingu, nikoliv však diskriminace na základě chráněného důvodu (např. pohlaví). Bossing spočíval zejména ve vytýkání drobných prohřešků, které byly u ostatních tolerovány, nepřiměřeném snížení osobního ohodnocení (z 15 % na 10 %) a systematickém hodnocení žalobkyně na základě subjektivních a negativních úsudků nadřízené. Dále uznal, že vyšší management společnosti tento přístup toleroval a nereagoval na stížnosti žalobkyně, což vedlo k dlouhodobému znevýhodňování a zhoršení pracovních podmínek. Soud proto přiznal žalobkyni omluvu zveřejněnou v interním periodiku a náhradu nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč.

Odvolací soud potvrdil závěr o bossingu, avšak omezil některé výroky omluvy a snížil náhradu nemajetkové újmy na 10 000 Kč, přičemž argumentoval, že jednání nadřízené nelze plně spojovat s jednáním celé společnosti. Zohlednil také, že žalobkyně

nadále pracuje u žalované na jiné pozici. Diskriminaci odvolací soud odmítl, protože nebyl prokázán diskriminační důvod, jako je pohlaví, věk či jiný chráněný znak.

Nejvyšší soud souhlasil s tím, že žalobkyně nebyla diskriminována na základě chráněných znaků, ale potvrdil, že byla obětí dlouhodobého bossingu, který představoval porušení zásady rovného zacházení. Dovolací soud také zdůraznil, že nerovné zacházení mělo závažné důsledky pro žalobkyni, včetně stagnace v kariérním růstu a zhoršení její pracovní pověsti. Nesouhlasil se snížením náhrady nemajetkové újmy na 10 000 Kč, protože považoval tuto částku za nepřiměřeně nízkou vzhledem k intenzitě a délce trvání bossingu. Rozhodnutí odvolacího soudu změnil a náhradu zvýšil na původních 100 000 Kč.

V rámci rozsudku byly tedy potvrzeny zásahy do práv žalobkyně v podobě bossingu a nerovného zacházení, avšak nebyla uznána diskriminace podle antidiskriminačního zákona z důvodu absence chráněného důvodu⁶².

Případ zdůrazňuje, že zaměstnavatelé musí vždy zacházet se zaměstnanci spravedlivě a nepoužívat odlišné měřítko pro různé skupiny zaměstnanců (např. na základě věku, pohlaví apod.). Jakákoli odlišnost v zacházení musí být objektivně a jasně odůvodněná.

Tento případ zdůrazňuje význam rozlišení mezi bossingem a diskriminací. Zatímco bossing, tedy systematická šikana zaměstnance nadřízeným, představuje porušení zásady rovného zacházení, nemusí být vždy posuzován jako diskriminace, pokud není prokázán chráněný důvod (například pohlaví, věk či jiný znak). Potvrzuje také, že zaměstnavatel nese odpovědnost za zajištění rovného zacházení na pracovišti, a to i prostřednictvím svých vedoucích zaměstnanců. Pokud vedoucí pracovníci zneužívají své postavení k zaujatému nebo selektivnímu hodnocení zaměstnanců, zaměstnavatel musí aktivně řešit podněty k nápravě. Bossing může mít závažné důsledky, včetně poškození profesní pověsti, důstojnosti a kariérního postupu zaměstnance, což zakládá nárok na omluvu a přiměřené zadostiučinění.

Při stanovování náhrady nemajetkové újmy je nutné zohlednit intenzitu, délku trvání a následky protiprávního jednání, aby byla náhrada přiměřená. Výše náhrady by

⁶² ČESKO. Nejvyšší soud. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020. Sbírka soudních rozhodnutí a stanovisek [online]. 2019. [cit. 2025-02-16]. Dostupné z WWW: <https://sbirka.nsoud.cz/sbirka/21061/>.

měla reflektovat způsobené zásahy do osobnostních práv zaměstnance i jejich dlouhodobý dopad. Zároveň je důležité, aby omluva nebo jiná forma satisfakce měla preventivní význam, nejen pro samotného poškozeného, ale také pro širší pracovní kolektiv.

Zaměstnavatelům lze doporučit preventivní opatření, jako je zavedení efektivního mechanismu pro řešení stížností na bossing a školení vedoucích pracovníků, aby tyto situace dokázali předcházet a adekvátně řešit. Důležité je zajistit rovný a spravedlivý přístup ke všem zaměstnancům bez selektivního hodnocení a zajistit konzistenci v postupech. Zaměstnanci by naopak měli v případech, kdy se cítí být obětí šikany nebo nerovného zacházení, dokumentovat konkrétní případy a v případě selhání interního řešení se obrátit na soud. Tento případ tak potvrzuje zásadní význam ochrany rovného zacházení na pracovišti a nutnost efektivního řešení stížností na bossing s cílem chránit důstojnost a práva zaměstnanců.

8.2 Zahraniční judikatura

- **Francie: Případ „Harcèlement moral“ (Psychické obtěžování)**

Zaměstnanec podal žalobu na zaměstnavatele a tvrdil, že byl vystaven psychickému obtěžování (mobbingu) ze strany svého nadřízeného. Oběť pravidelně čelila ponižování, degradaci pracovních úkolů a přehnanému dohledu, což vedlo ke zhoršení jejího duševního zdraví.

Francouzský kasační soud rozhodl, že zaměstnavatel je odpovědný za psychickou šikanu na pracovišti, pokud nezajistí ochranu zaměstnanců před takovým chováním. Zaměstnavatel byl povinen odškodnit oběť za újmu způsobenou mobbingem, protože nesplnil svou zákonnou povinnost zajistit důstojné pracovní podmínky⁶³.

Tento případ je důležitý, protože uznal mobbing jako specifickou formu obtěžování na pracovišti a zdůraznil povinnost zaměstnavatelů aktivně předcházet takovému chování.

⁶³ FRANCIE. Cour de cassation. Chambre sociale. Arrêt ze dne 6. června 2012, č. 10-23.343. *Cour de cassation* [online]. [cit. 2025-02-17]. Dostupné z WWW: <https://www.courdecassation.fr/decision/6079b9329ba5988459c56f50#:~:text=Peuvent%20caract%C3%A9riser%20un%20harc%C3%A8lement%20moral%20les%20m%C3%A9thodes%20de,une%20d%C3%A9gradation%20des%20conditions%20de%20travail%20susceptibles%20>.

- **Rozhodnutí Spolkového pracovního soudu (Bundesarbeitsgericht) – Az. 8 AZR 593/06 (2007)**

Zaměstnanec tvrdil, že byl dlouhodobě vystaven ponižování, vyloučení z kolektivu a neustálé kritice ze strany kolegů i nadřízených. Následkem mobbingu bylo zhoršení jeho zdravotního stavu vedoucí k pracovní neschopnosti. Zaměstnanec podal žalobu na náhradu nemajetkové újmy a odškodnění za vzniklou psychickou újmu.

Spolkový pracovní soud rozhodl, že zaměstnavatel je odpovědný za chování kolegů, pokud nezasáhne proti mobbingu na pracovišti. Soud přiznal žalobci náhradu škody na základě § 823 německého občanského zákoníku (ochrana osobnostních práv)⁶⁴.

Případ zdůraznil odpovědnost zaměstnavatele za ochranu osobnostních práv zaměstnanců a stanovil precedent pro uznání mobbingu jako důvodu k odškodnění.

8.3 Případové studie

Případové studie představují cenný nástroj sloužící k hlubšímu pochopení konkrétních problémů a situací prostřednictvím detailní analýzy reálných událostí. V oblasti pracovního práva a etiky jsou případové studie využívány k ilustrování dopadů různých forem nevhodného chování na pracovišti, jako je mobbing, šikana nebo psychické obtěžování. Prostřednictvím konkrétních příkladů popisují, jak bylo dané chování identifikováno, jaké mělo důsledky a jakým způsobem byly problémy řešeny. Díky tomu slouží jako efektivní nástroj pro osvětu, prevenci a zlepšení pracovního prostředí, a zároveň poskytují inspiraci pro právní praxi či rozhodování zaměstnavatelů při řešení podobných situací.

8.3.1 Popis případu č.1: Mobbing na pracovišti ve výrobní společnosti (ČR)

V roce 2018 se v jedné středně velké výrobní společnosti v České republice řešil případ dlouhodobého psychického nátlaku, známého jako mobbing. Zaměstnankyně, pracující na pozici vedoucí linky, byla po dobu několika měsíců cílem psychického obtěžování ze strany svého přímého nadřízeného. Ten ji opakovaně ponižoval před ostatními zaměstnanci, záměrně zlehčoval její pracovní úspěchy a kritizoval její

⁶⁴ NĚMECKO. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein. Rozsudek ze dne 5. června 2014, sp. zn. 3 Sa 401/13. *OpenJur.de* [online]. [cit. 2025-02-17]. Dostupné z WWW: <https://openjur.de/u/172231.html>.

rozhodnutí v přítomnosti týmu. Současně jí přiděloval nesplnitelné úkoly, které byly mimo rámec jejích běžných povinností.

Kromě systematického podkopávání její autority byl také opakovaně zjištěn nedostatek podpory od jejího nadřízeného při řešení problémů, které nastaly na pracovišti. Zaměstnankyně čelila veřejné kritice a výsměchu, což ji vedlo k pocitům izolace a selhání. Tato situace měla výrazný dopad na její psychické zdraví – vyústila v úzkosti, poruchy spánku a dlouhodobé pocity bezmoci. Po několika měsících neúspěšných snah komunikovat situaci s vedením společnosti se rozhodla prostřednictvím výpovědi ukončit své zaměstnání.

- **Řešení případu**

Po odchodu ze společnosti podala zaměstnankyně podnět k Státnímu úřadu inspekce práce (SÚIP). Inspektorát práce při prošetření případu zjistil, že zaměstnavatel porušil § 101 zákoníku práce, který ukládá povinnost zajistit bezpečné a zdravé pracovní prostředí pro všechny zaměstnance. Inspekce práce nařídila společnosti přijmout konkrétní preventivní opatření, včetně zavedení mechanismů pro anonymní hlášení stížností zaměstnanců, a povinného školení vedoucích pracovníků zaměřeného na prevenci mobbingu.

Zaměstnankyně se také rozhodla podat žalobu na zaměstnavatele u okresního soudu. Soud rozhodl v její prospěch a uznal, že dlouhodobý mobbing na pracovišti vedl k vážnému poškození jejího zdraví. Zaměstnavatel byl odsouzen k náhradě nemajetkové újmy a byl také upozorněn na nutnost zavést systematická opatření proti opakování podobných případů.

- **Význam případu**

Tento případ slouží jako důležitý varovný signál pro zaměstnavatele, kteří podceňují rizika psychického obtěžování na pracovišti. Absence preventivních opatření vedla nejen k fyzickému a psychickému poškození zaměstnankyně, ale také ke značnému poškození reputace firmy. Rozhodnutí soudu a zásah inspekce práce vytvořily precedens, který zdůrazňuje důležitost ochrany duševního zdraví zaměstnanců v pracovním prostředí.

8.3.2 Popis případu č.2: Psychické obtěžování v bankovním sektoru (ČR)

V jedné z českých bank se v roce 2020 odehrál případ psychického obtěžování zaměstnance, který pracoval jako klientský poradce. Manažer, který měl na starosti jeho tým, na něj vyvíjel nepřiměřený pracovní tlak. Pravidelně mu stanovoval nereálné cíle, které zahrnovaly překročení běžného objemu prodeje finančních produktů. Při nesplnění těchto cílů byl zaměstnanec veřejně kritizován na týmových poradách.

Kromě této kritiky čelil další formě psychického obtěžování – manažer jej často označoval za „neperspektivního a nekompetentního“, a to jak na poradách, tak v interní komunikaci prostřednictvím e-mailů. Zaměstnanec byl rovněž přetěžován prací, která nespádala do jeho pracovní náplně, a jeho žádosti o pomoc nebo zmírnění náročnosti pracovních úkolů byly ignorovány. Dlouhodobý stres a tlak vedly ke zhoršení jeho zdravotního stavu, který vyústil v hospitalizaci kvůli akutnímu vyčerpání.

- **Řešení případu**

Po neúspěšné snaze vyřešit situaci interně se zaměstnanec obrátil na **Státní úřad inspekce práce (SÚIP)**. Inspekce konstatovala, že banka porušila zákonné povinnosti zaměstnavatele zajišťovat bezpečné pracovní podmínky a chránit důstojnost zaměstnanců. Zaměstnavatel byl pokutován částkou 200 000 Kč a bylo mu nařízeno zavést preventivní opatření na ochranu zaměstnanců před psychickým obtěžováním.

Zaměstnanec mezitím podal žalobu na zaměstnavatele. V soudním řízení okresní soud rozhodl v jeho prospěch a přiznal mu náhradu nemajetkové újmy. Rozhodnutí soudu zároveň zdůraznilo důležitost ochrany zaměstnanců před nadměrným pracovním tlakem a nutnost respektování důstojnosti zaměstnanců.

- **Význam případu**

Tento případ zdůrazňuje nebezpečí psychického nátlaku na pracovišti, zejména v sektorech s vysokými pracovními nároky, jako je bankovníctví. Slouží jako varování pro zaměstnavatele, že ignorování psychického zdraví zaměstnanců může vést k vážným finančním, právním i reputačním důsledkům.

8.3.3 Popis případu č. 3: Psychické obtěžování ve školství (Švédsko)

V roce 2019 byla ve švédském školství odhalena kauza psychického obtěžování učitelky ze strany ředitele střední školy. Učitelka byla dlouhodobě vystavena

ponižování a znevážení svého profesního postavení. Ředitel školy ji pravidelně kritizoval před kolegy, například při poradách, kde poukazoval na její údajné pedagogické nedostatky. Rovněž záměrně přiděloval učitelce neoblíbené předměty a třídy, čímž jí znepríjemňoval pracovní podmínky.

Navzdory opakovaným žádostem o pomoc a profesní rozvoj ředitel na její požadavky nereagoval. Tato situace vedla k tomu, že učitelka začala trpět úzkostmi a musela vyhledat odbornou lékařskou pomoc. Když se situace nezlepšila, rozhodla se obrátit na švédského ombudsmana pro rovnost (*Diskrimineringsombudsmannen*).

- **Řešení případu**

Švédský ombudsman potvrdil, že škola porušila zákon o pracovním prostředí (*Arbetsmiljölagen*), který zaměstnavatelům ukládá povinnost zajistit bezpečné pracovní podmínky. Ředitel školy byl odvolán z funkce, učitelce bylo přiznáno odškodnění ve výši 120 000 SEK (přibližně 280 000 Kč) a bylo doporučeno zavést preventivní opatření pro boj se šikanou na školách.

- **Význam případu**

Tento případ poukázal na rizika hierarchického uspořádání zaměstnaneckých vztahů ve školství a zdůraznil význam nezávislých institucí, jako je ombudsman, při ochraně práv zaměstnanců.

Závěr

Psychické obtěžování na pracovišti, zahrnující mobbing a bossing, představuje závažný problém nejen z hlediska ochrany lidské důstojnosti, ale také z hlediska zdravotních a ekonomických důsledků, kterým čelí oběti, zaměstnavatelé i celá společnost. Tato práce poskytla hlubší vhled do konkrétních případových studií, které ilustrují, jak destruktivní mohou být dopady psychického obtěžování na jednotlivce a jejich pracovní prostředí. Zároveň odráží skutečnost, že právní rámec v České republice, přestože obsahuje některé relevantní prvky, stále nedosahuje úrovně, která by umožňovala efektivní prevenci a řešení těchto situací.

Na základě analyzovaných případových studií v České republice i zahraničí je zřejmé, že psychické obtěžování na pracovišti má několik společných rysů. Typicky zahrnuje systematické ponižování, sociální izolaci, přetěžování nesplnitelnými úkoly a znevážení pracovních schopností oběti. Tyto praktiky mají často devastující dopady na duševní zdraví obětí, jako jsou úzkosti, deprese nebo syndrom vyhoření, a mohou způsobit i vážné fyzické obtíže. Zároveň takové chování přináší zaměstnavatelům negativní důsledky v podobě ztráty produktivity, poškození reputace firmy a právních postihů.

Zahraniční praxe, například ze Švédska či Francie, ukazuje, že dobře koncipovaný právní rámec s důrazem na prevenci a ochranu zaměstnanců může výrazně přispět k řešení těchto problémů. Ve Švédsku funguje zákon o pracovním prostředí (*Arbetsmiljölagen*), který klade na zaměstnavatele přísné požadavky na vytvoření zdravého pracovního prostředí. Ve Francii jsou psychické obtěžování a šikana explicitně zakotveny v trestním zákoníku, což jasně definuje jejich právní postih. Tyto příklady naznačují, že právní ukotvení nejen práv obětí, ale i povinností zaměstnavatelů, je klíčovým prvkem efektivní ochrany.

Ačkoli český zákoník práce obsahuje ustanovení o povinnosti zaměstnavatelů zajistit bezpečné pracovní prostředí (§ 101) a antidiskriminační zákon chrání zaměstnance před nerovným zacházením, explicitní právní rámec, který by se přímo zaměřil na boj proti psychickému obtěžování, stále chybí. Na základě provedené analýzy a zahraniční inspirace lze navrhnout následující opatření:

- **Zakotvení psychického obtěžování do zákoníku práce i trestního zákoníku**
Doporučujeme explicitně definovat psychické obtěžování a mobbing jako formu protiprávního jednání. Tato definice by měla zahrnovat opakované jednání, které má za cíl nebo následek narušení důstojnosti zaměstnance, zhoršení pracovních podmínek nebo ohrožení jeho zdraví. Současně by bylo vhodné zavést přísnější trestněprávní odpovědnost za závažné případy psychického obtěžování, zejména pokud by došlo k poškození zdraví obětí.
- **Zavedení povinných preventivních opatření pro zaměstnavatele**
Český právní rámec by měl klást větší důraz na prevenci. Zaměstnavatelé by měli být povinni pravidelně provádět školení vedoucích pracovníků, zavádět mechanismy pro anonymní hlášení případů obtěžování a vytvářet interní směrnice, které by jasně stanovily, jak se mobbingem a šikanou zabývat. Tyto povinnosti by měly být zakotveny v zákoníku práce a jejich nedodržení by mělo být spojeno s právními sankcemi.
- **Posílení role inspekce práce a ombudsmana**
Státní úřad inspekce práce by měl získat větší pravomoci v oblasti ochrany zaměstnanců před psychickým obtěžováním. To zahrnuje možnost provádět důkladnější šetření na základě anonymních podnětů a ukládat vyšší pokuty zaměstnavatelům, kteří selhávají v zajištění bezpečného pracovního prostředí. Zároveň by měl být zřízen nezávislý orgán (podobný švédskému ombudsmanovi), který by se specializoval na řešení případů obtěžování.
- **Zajištění ochrany oznamovatelů**
V českém prostředí stále chybí dostatečná ochrana zaměstnanců, kteří se odváží upozornit na psychické obtěžování. Doporučujeme proto přijmout legislativu chránící oznamovatele, která by jim poskytla právní jistotu a ochranu před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele.
- **Podpora obětí prostřednictvím poradenství a kompenzace**
Součástí právních změn by měla být možnost obětí psychického obtěžování získat nárok na odbornou podporu, například ve formě hrazeného psychologického či právního poradenství. Rovněž by měly být stanoveny minimální standardy pro kompenzaci obětí včetně přiznání náhrady za způsobenou psychickou újmu.

Implementace výše uvedených doporučení by nejen posílila ochranu zaměstnanců před psychickým obtěžováním, ale také vedla k celkovému zlepšení pracovního prostředí v České republice. Kultura důstojnosti, respektu a prevence by měla být základním pilířem každého pracovního prostředí. Zavedení jasných právních pravidel a mechanismů by nejen usnadnilo řešení již existujících případů, ale především by působilo preventivně a minimalizovalo pravděpodobnost opakování podobných situací.

Psychické obtěžování by nemělo být považováno za „běžnou součást pracovního života“ nebo za problém, který si oběti musejí vyřešit samy. Je odpovědností celé společnosti – legislativy, zaměstnavatelů i jednotlivců – vytvořit prostředí, které je bezpečné, spravedlivé a respektující. Tyto kroky posílí nejen pracovní podmínky, ale i celkovou efektivitu a spokojenost zaměstnanců, což je v konečném důsledku přínosem pro celou společnost.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. ANDRUSZKIEWICZ, Krystyna. *Smak mobbingu*. Gdynia: Novae Res, 2017. 120 s. ISBN 978-83-8083-529-0.
2. BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti: právní problémy*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7502-036-9.
3. BEDRNOVÁ, Eva. *Moc, vliv, autorita*. Praha: Management Press, 2001. 128 s. ISBN 80-7261-053-8.
4. BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vydání. Šlapanice: ERA group, 2003. 181 s. ISBN 80-86517-34-9.
5. ČERNÁ, Alena et al. *Kyberšikana: průvodce novým fenoménem*. Vyd. 1. Praha: Grada Publishing, 2013. 150 s. ISBN 978-80-247-4577-0.
6. CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 213 s. ISBN 978-80-7478-552-8.
7. HIRIGOYEN, Marie-France. *Psychické násilí v rodině a v zaměstnání*. Praha: Academia, 2002. 230 s. ISBN 8020009949.
8. KLEIN, Hans-Michael a Albrecht KRESSE. *Psychologie - základ úspěchu v práci*. Praha: Grada, 2008. Manažer. ISBN 978-80-247-2444-7.
9. KOSEK, Jan. *Člověk jako (ne)tvor společenský: kapitoly ze sociální psychologie*. 1. vyd. Praha: Argo; Dokořán, 2004. 253 s. ISBN 80-7203-591-6.
10. KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005. 131 s. ISBN 80-7261-127-5.
11. KRAUS, Blahoslav a Jolana HRONCOVÁ. *Sociální patologie*. 2. vydání. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. 326 s. ISBN 978-80-7435-080-1.
12. LEYMAN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1993. 187 s. ISBN 978-3-499-13351-0.
13. NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresi*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-253 0.
14. PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5646-2.
15. SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou, mobbing: skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 112 s. ISBN 978-80-247-2474-4.

16. ŠIMEČKOVÁ, Eva a Jitka JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, 192 s. ISBN 978-80-7502-070 3.
17. ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. 1. vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011. 240 s. ISBN 978-80-7380-277-6.

Elektronické zdroje

1. FRANCIE. Cour de cassation. Chambre sociale. Arrêt ze dne 6. června 2012, č. 10-23.343. *Cour de cassation* [online]. [cit. 2025-02-17]. Dostupné z WWW: <https://www.courdecassation.fr/decision/6079b9329ba5988459c56f50#:~:text=P euvent%20caract%C3%A9riser%20un%20harc%C3%A8lement%20moral%20es%20m%C3%A9thodes%20de,une%20d%C3%A9gradation%20des%20conditions%20de%20travail%20susceptibles%20>
2. FRANCIE. *Code pénal*. Article 222-33-2. Légifrance [online]. [cit. 2025-02-09]. Dostupné z WWW: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGISCTA000006165282?init=true&page=1&query=222-33-2&searchField=ALL&tab_selection=all&anchor=LEGIARTI000029336939#LEGIARTI000029336939
3. ŠVÉDSKO. *Arbetsmiljölagen (1977:1160)*. *Svensk författningssamling* [online]. [cit. 2025-02-09]. Dostupné z WWW: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/
4. ČESKO. Nejvyšší soud. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. listopadu 2018, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020. Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek [online]. 2019. [cit. 2025-02-16]. Dostupné z WWW: <https://sbirka.nsoud.cz/sbirka/21061/>
5. FRANCIE. Cour de cassation. Chambre sociale. Arrêt ze dne 6. června 2012, č. 10-23.343. *Cour de cassation* [online]. [cit. 2025-02-17]. Dostupné z WWW: <https://www.courdecassation.fr/decision/6079b9329ba5988459c56f50#:~:text=P euvent%20caract%C3%A9riser%20un%20harc%C3%A8lement%20moral%20es%20m%C3%A9thodes%20de,une%20d%C3%A9gradation%20des%20conditions%20de%20travail%20susceptibles%20>

6. NĚMECKO. Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein. Rozsudek ze dne 5. června 2014, sp. zn. 3 Sa 401/13. *OpenJur.de* [online]. [cit. 2025-02-17]. Dostupné z WWW: <https://openjur.de/u/172231.html>

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. *Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.)*. In: *Zákony pro lidi* [online]. 1993 [cit. 2025-02-02]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
2. ČESKO. *Trestní zákoník č. 40/2009 Sb. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2009 [cit. 2025-01-27]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.
3. ČESKO. *Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2009 [cit. 2025-01-27]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.
4. ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006 [cit. 2025-02-03]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>.
5. ČESKO. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2012 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.
6. FRANCIE. *Code pénal. Article 222-33-2* [online]. Paříž: Légifrance, [cit. 2025-01-28]. Dostupné z WWW: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006070719/LEGIARTI000029336939.
7. NĚMECKO. *Strafgesetzbuch (StGB)* [online]. Dejure.org, ©2023 [cit. 2025-01-30]. Dostupné z WWW: <https://dejure.org/gesetze/StGB>.
8. ŠVÉDSKO. *Arbetsmiljölagen (1977:1160). Svensk författningssamling* [online]. [cit. 2025-01-30]. Dostupné z WWW: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/.
9. EVROPSKÁ UNIE. *Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ. Úřední věstník Evropské unie* [online]. L 180, 19. 7. 2000, s. 22–26 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>

10. EVROPSKÁ UNIE. *Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání*. Úřední věstník Evropské unie [online]. L 303, 2. 12. 2000, s. 16–22 [cit. 2025-02-05]. Dostupné z WWW: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078>

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování bakalářské práce využity následující materiály:

- INTERNÍ ZDROJE. *Případové studie zaměstnanců*. Konsultace s právníky a HR specialisty společnosti XY (konkrétní názvy neuvedeny z důvodu ochrany identity subjektů).
- VLASTNÍ ANALÝZA. Na základě rešerší relevantních soudních případů, odborné literatury a právních dokumentů.