

Šikanu na pracovišti zažívá podle odhadů 20 % Čechů. Jak se lze bránit?

Zaměstnavatelé jsou dle zákoníku práce povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování, či příležitosti. Přesto se v prostředí českých firem objevuje chování, které je v rozporu nejen s morálkou, ale také s pracovněprávními předpisy.

Česká republika se již několik let objevuje na předních příčkách žebříčků zemí s nejvyššími procenty šikany na pracovišti. Podle studie Evropské nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek se tak více než 20 % zaměstnanců se šikanou na pracovišti setkala¹, přičemž podle výzkumu univerzity Palackého v Olomouci jde nejčastěji o pracovníky veřejného sektoru (73,8 %)². Zaměstnancům může pomoci nejen znalost jejich práv, sesbírání potřebných důkazů, ale i kvalitní zastoupení u případného soudního sporu.

Co si představit pod pojmem šikana na pracovišti?

Šikana je systematické negativní chování, které se na pracovišti nejčastěji projevuje v podobě posměšků, urážek, šíření pomluv, odmítání spolupracovat, znepríjemňování plnění pracovních úkolů, fyzického nebo slovního napadání, sexuálního obtěžování, svalování viny či naschválů. Dále se může jednat i o neumožnění vybrat si směnu či dovolenou, zatímco další zaměstnanci s tím problémem nemají. V pracovním prostředí se šikana dále rozlišuje podle toho, kdo je na straně agresora, a kdo figuruje jako oběť. Podle toho se tak můžeme setkat s *bossingem* (šikana od nadřízeného), *mobbingem* (šikana od kolegů) či *staffingem* (šikana od podřízených), které mohou vést až k sociální izolaci.

„Šikana na pracovišti probíhá dlouhodobě a soustavně – šikanující používá různých intrik, které navenek vypadají banálně a neškodně – je proto také těžko dokazatelná. Toto chování postupně vede ke ztrátě sebevědomí a psychickým, ale i fyzickým problémům. Bohužel tyto situace nejsou ojedinělé,“ říká Tomáš Smolík z D.A.S. pojišťovny právní ochrany. Oběť šikany navíc často svou situaci z důvodu obav ze ztráty zaměstnání nebo pozice nijak neřeší a ve většině případů nakonec sama ze zaměstnání odejde, čímž dojde k naplnění cíle šikany.

Jak se lze šikaně na pracovišti bránit?

Pokud je zaměstnanec vystaven šikaně ze strany kolegů nebo vedení, jako první by se měl s problémem svěřit svým blízkým. Dále je ale nutné řešit celou záležitost se zaměstnavatelem. *„O problému by měl zaměstnanec informovat vedení, případně personální oddělení, které by měly problém řešit. Jestliže se tím nechtějí zabývat, je možné se obrátit i na odbory (pokud u vás fungují) nebo o situaci informovat inspektorát práce,“* radí Tomáš Smolík. Pro úspěšné řešení situace je však velmi důležité shromáždit veškeré důkazy a svědky, které má oběť šikany k dispozici. *„Poškozený by si měl zajistit co nejvíce důkazů – e-mailovou komunikaci, výpovědi svědků, soupis situací či urážek apod., protože v případě uplatňování újmy vůči zaměstnavateli je nutné vinu prokázat. Jedinou výjimkou je diskriminace – v takovém případě je na zaměstnavateli, aby prokázal svou nevinu. Na závěr doporučujeme, aby poškozený zvážil možnost obrátit se na psychologa či psychiatra, který mu pomůže vyrovnat se s celou situací,“* doplňuje Tomáš Smolík.

Zákon proti šikaně v Česku neexistuje

V zahraničí je šikana na pracovišti někdy legislativně upravována tzv. antimobbingovými zákony. „V České republice takový samostatný zákon neexistuje, proto je řešení odvozováno od zákonů, které selektivně upravují jednotlivé problémy a následky. Nejčastěji je tak zákaz šikany stanovován antidiskriminačním zákonem, zákoníkem práce, občanským zákoníkem či zákony plynoucími ze správního práva. V závažnějších případech poté i ustanoveními trestního zákoníku,“ dodává Tomáš Smolík z D.A.S. pojišťovny právní ochrany.

Výše zmíněné vyplývá také například z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. 5. 2018, který uvedl, že pokud byl příčinou psychického onemocnění zaměstnance dlouhodobý stres v důsledku chování nadřízeného, který se vůči zaměstnanci choval přezíravě, hrubě a vulgárně, odpovídá zaměstnavatel dle § 265 zákoníku práce za vzniklou škodu.

Obdobně bylo rozhodnuto i rozhodnutím Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4394/2014 ze dne 24. 3. 2016, ve kterém bylo posuzováno šikanózní jednání ze strany kolegů i nadřízených (zejména docházelo ke změně pracovní doby, přidělování práce neodpovídající pracovnímu zaměření apod.).

Zdroje:

- Eurofound (2015), Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Dublin (k dispozici >>> [zde](#))
- K dispozici >>> [zde](#).
- K dispozici >>> [zde](#).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Legal Innovation Day 2026: Praktické využití umělé inteligence v právní praxi](#)
- [Prémiový rezidenční komplex Bakers Court přináší na realitní trh komfortní bydlení s 5* službami](#)
- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)
- [Novela stavebního zákona, transparentní odměňování a AI v právní praxi: zveme na odborné konference Wolters Kluwer](#)
- [Zásady a principy soukromého práva jako základ moderní právní praxe. Proč má studium LLM smysl nejen pro právníky](#)
- [Kmenové listy v s.r.o. - právní rámec, převod a praktické dopady](#)