

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

## **Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti - lze se proti nim bránit?**

Zjevnému porušování pracovněprávních předpisů na pracovišti se lze bránit poměrně snadno a s úspěchem, ať už - zřejmě spíše v těch jednodušších případech - s pomocí odborů, působí-li u zaměstnavatele, nebo státních orgánů - inspekce práce či soudní cestou. O poznání těžší je obrana v případě tzv. mobbingu a bossingu. Výrazy z anglického jazyka - mobbing a bossing se nazývá jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměstnance (v prvním případě kolegy - spoluzaměstnanci a ve druhém případě dokonce nadřízeným - vedoucím pracovníkem), které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah u zaměstnavatele.

Oběť je systematicky znejišťována a vyřazována z kolektivu. Součástí takového jednání je rovněž postih či znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv (ochrany) vyplývající z pracovněprávního vztahu.[1] Definice bývají různé, každopádně jde o jednání v rozporu s pracovněprávními předpisy a dobrými mravy.[2] V praxi jde o jednání dlouhodobé, soustavné. Šikanující používají různých, zpravidla rafinovaných, intrik, které navenek vypadají banálně a neškodně. Takové jednání je proto těžko dokazatelné.

### **Formy šikany**

Mobbing může mít celou paletu podob a různou intenzitu - může jít o ponižování, osočování, ironizování, podceňování, obviňování a jiné rušivé a závadné jednání. Pokud je iniciátorem psychického nátlaku nadřízený, pak hovoříme o bossingu. Jde v podstatě o shodný scénář, který je ovšem s ohledem na poměrně značné pravomoci nadřízeného, jež mu dávají právní předpisy a jichž může využít (zneužít), o to nebezpečnější. Vedoucí může oběť přetěžovat prací nebo jí zadávat úkoly, které objektivně není schopna zvládnout. Poměrně časté je i naopak pověřování činnostmi, které jsou hluboko pod úrovní kvalifikace postiženého. Vše pochopitelně doprovází příslušné, zpravidla ironické, zdůvodnění; pak následuje kritické a degradující hodnocení vykonané práce.[3] Šikanování se projevuje pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrahováním, ústrky, finanční újmou atd. [4]

Znevýhodňování zaměstnance může mít, při zvláště bossingu, ale i při mobbingu, také jiné podoby a projevovat se kupř. v oblasti odměňování, kdy oběť šikany přichází kupř. o různé nenárokové složky příjmu. Při poskytování mimořádných odměn, osobního příplatku[5] a jiných hmotných výhod, na něž není přímý právní nárok, vzniká v praxi velký prostor pro protiprávní diskriminaci (jež může souviset se šikanováním zaměstnance nebo být přímo cíleným projevem takové šikany) resp. naopak pro protekční zvýhodňování určitých zaměstnanců, kteří se tzv. kamarádíčkují s vedením, a pro něž není odměna ohodnocením přínosu jejich práce pro zaměstnavatele, nýbrž prémie za servilitu, pochlebování, donášení na spoluzaměstnance atp. [6]

### **Každá rada drahá...**

Obrana proti mobbingu a bossingu je v praxi velmi obtížná. Vyžaduje vedle dalšího notnou míru

osobní statečnosti a také vytrvalosti.

Pokud jde o právní nástroje obrany proti mobbingu a bossingu, pak jsou v podstatě totožné s nástroji obrany proti diskriminaci.[7] Jak ovšem výstižně uvedl J. Jakubka: „Velice často dochází k tomu, že zaměstnanec je znevýhodněn proto, že se domáhal svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Řada zaměstnanců je diskriminována nikoliv pro věk, etnický původ, náboženské vyznání atd., ale z prozaičtějších důvodů – například pro „nedostatek sympatie mezi vedoucím zaměstnancem a jeho podřízeným“, pro „schopnost mít svůj vlastní názor“ nebo proto, že se „domáhal svého správného mzdového zařazení“. Tato běžná diskriminační jednání jsou zatím „pod rozlišovací“ schopností inspektorátů práce i soudů.“ [8]

P. Kocábek a Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízejí sice jistě dobře míněný, leč poněkud naivní návod, jak se bránit šikaně: „Především odolat nátlaku a nedovolit jednotlivcům ovládat celý pracovní kolektiv. Nebýt lhostejný k tomu, co se děje na pracovišti. Je nutné najít v kolektivu kvalitní a čestné lidi. Na šikanu je třeba upozornit personální odbor a vyššího nadřízeného, protože jde o velice nebezpečnou záležitost, která může mít pro oběť i fatální následky. Oznámit šikanu na pracovišti má povinnost každý pracovník. Potom se skutečně projeví ta pravá kultura organizace.“ nebo: „Člověk není nikdy sám, čestní a slušní lidé se vždy najdou. S nimi získáváte víru, že má smysl bojovat. A nakonec je i legrace, protože šikanující smečka servilních kolegů je ve své ubohosti neskutečně komická.“[9] Takovým doporučujícím návodům řešení musím oponovat a zdůraznit, že šikanování opravdu není žádná legrace! Přestože se pachatelé nebo přihlížející opravdu mohou jevit komicky, jejich oběť zpravidla a pochopitelně smích přejde velmi brzy a veškerý smysl pro humor vůbec. Navíc podobné návody jsou nepoužitelné, když šikanujícím je právě vedoucí pracovník (a jde o bossing).

Stres způsobený šikanou zvyšuje stres pracovní, může způsobit stres celkový, narušit i soukromí, včetně rodinného zázemí, postiženého, v neposlední řadě může vyústit ve zdravotní obtíže. Přicházejí psychosomatické potíže jako např. trvalé bolesti hlavy, potíže se žaludkem a s trávením, chronická únava, poruchy spánku nebo srdeční potíže. Ruku v ruce s nimi obvykle přicházejí také poruchy koncentrace, strach ze selhání a ztráta sebejistoty a z toho plynoucí sociální izolace.

### **Začarovaný kruh**

Je zřejmé, že útoky, kterým musí oběť čelit, a s nimi spojený stres, se dříve či později odrazí také ve snížení pracovního výkonu a spolehlivosti zaměstnance, což bývá důvodem k jeho oprávněnému postihu, čímž je ovšem právě dosaženo cíle šikany.

Posléze přece i P. Kocábek a Ministerstvo práce a sociálních věcí strážlivě konstatují a víceméně se shodují s autorem tohoto článku: „Ve velké většině případů je oběť mobbingu stejně propuštěna z pracoviště, například z organizačních důvodů, pro nadbytečnost.“ (k tomu je však třeba dodat, že to v lepším případě... odchází oběť s odstupným; mnohdy je však nucena iniciovat ukončení zaměstnání sama) nebo „Propuštění ze zaměstnání se stane pro oběť nakonec úlevou a vysvobozením...“

Rozumnější a účinnější strategii řešení přináší později Ministerstvem práce a sociálních věcí prezentovaný materiál,[10] nicméně takové víceméně psychoterapeutické metody, jež se v něm prezentují, řeší spíše až následky šikany (mobbingu a bossingu) a z ní plynoucího stresu, nikoliv její příčinu; směřují k návratu oběti do „běžného pracovního života“.

**Richard W. Fetter**

-----  
[1] K otázce definování šikany resp. mobbingu a bossingu viz např.: Borská, I.: Mobbing a bossing - jak se bránit, Personální a sociální kartotéka č. 11/2005, Linde nakladatelství s.r.o. Na internetové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) je dostupný materiál: Kocábek, P.: Jak „přežít“ šikanu na pracovišti?, <http://www.mpsv.cz/cs/5162>, 25. února 2008. Šikana se definuje jako cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické ubližování, které provádějí konkrétní osoby na pracovišti. Posléze MPSV zveřejnilo materiál Jak se vypořádat s mobbingem na pracovišti?, <http://www.mpsv.cz/cs/8040>, 4. ledna 2010, který je ukázkou z knihy Syndrom vyhoření od nakladatelství Portál. Materiál vedle dalšího především popisuje fáze šikany v praxi a poukazuje na její absurdnost.

[2] Z judikatury Nejvyššího soudu ČR k výkonu práva a zneužití práva (šikaně): „Protože výkon práva vylučuje protiprávnost (stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím), je třeba, chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik určité újmy (majetkové, popř. nemajetkové) na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jednající sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, zákoník práce nepřipouští.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 2842/2004. ze dne 15. srpna 2005).

[3] Srovnej Borská, I.: Mobbing a bossing - jak se bránit, Personální a sociální kartotéka č. 11/2005, Linde nakladatelství s.r.o.

[4] Srovnej Kocábek, P.: Jak „přežít“ šikanu na pracovišti?, <http://www.mpsv.cz/cs/5162>, 25. února 2008.

[5] Viz ust. § 131 zákoníku práce.

[6] Tento prostor se podle mého názoru významně prohloubil u zaměstnavatelů, kteří odměňují své zaměstnance platem (viz ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce), od 1. ledna 2011. Viz ust. čl. V bodu 4. a zvláště 5. zákona č. [347/2010](http://www.zb.ceska-republika.cz/347/2010) Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, resp. ust. § 123 odst. 5 a zvláště ust. § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce (zákon č. [262/2006](http://www.zb.ceska-republika.cz/262/2006) Sb.), ve znění účinném od 1. ledna 2011.

[7] Viz zákon č. [198/2009](http://www.zb.ceska-republika.cz/198/2009) Sb., antidiskriminační zákon, ust. 133a písm. a) zákona č. [99/1963](http://www.zb.ceska-republika.cz/99/1963) Sb., občanský soudní řád, v platném znění. Z judikatury viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR spis. zn. 21 Cdo 1743/2009, ze dne 7. července 2010.

[8] Viz Jakubka, J.: Jak se bránit mobbingu z pohledu pracovního práva?, Pracovní právo, 9. srpna 2010, Verlag Dashöfer.

[9] Viz materiál uvedený v poznámce č. 4.

[10] Jak se vypořádat s mobbingem na pracovišti?, <http://www.mpsv.cz/cs/8040>, 4. ledna 2010.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)

- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)