

27. 11. 2014

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

Mobbing, bossing - Obrana proti šikaně na pracovišti

Šikana na pracovišti - problém, se kterým se v poslední době zaměstnanci setkávají stále častěji. Mnohdy to začíná u nevinných žertíků ze strany nadřízených či kolegů, které slouží jen pro odlehčení pracovní atmosféry v kolektivu, které však mohou přerůst v cílené ponižování či útlak. Uvedené chování a nevhodné, stresující pracovní prostředí tak může snadno vyústit ve zdravotní nebo i psychické problémy, které ovlivní postiženého zaměstnance nejen v profesním životě, ale mohou mít fatální následky i v soukromém životě a přetrvávat dlouho do budoucna. Pro uvedená jednání se vžily anglické pojmy mobbing a bossing.



Mobbingem rozumíme šikanu ze strany ostatních zaměstnanců, která se nejčastěji projevuje ponižováním, verbálním napadáním, šířením pomluv, vyloučením z kolektivu, zastrašováním, zesměšňováním vytvářením překážek a znepríjemňováním plnění pracovních úkolů.

V případě **bossingu** se jedná o nerovné zacházení a psychické pronásledování ze strany nadřízeného, který při svém jednání zneužívá svého vyššího postavení k tomu, aby vytvářel zaměstnancům nepříjemnou a ponižující pracovní atmosféru. Takovým chováním jednak rozumíme nerovné zacházení s některými zaměstnanci, zadávání nesplnitelných nebo ponižujících pracovních úkolů, kritické hodnocení ale například i sexuální obtěžování zaměstnance. Cílem zaměstnavatele je většinou uvedeným jednáním zaměstnance ponížít, ale často se objevují i případy, kdy chce zaměstnavatel tímto jednáním donutit zaměstnance k dobrovolnému rozvázání pracovního poměru dohodou nebo k podání výpovědi či používá bossing po podání výpovědi ze strany zaměstnance s cílem znepríjemnit zbývající dobu trvání pracovního poměru, či nátlakově zkrátit a přinutit zaměstnance podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru a odejít „na hodinu“.

Je-li zaměstnanec vystaven takovému jednání, může tato zkušenost dlouhodobě negativně ovlivnit jeho psychický stav. Časté jsou poruchy koncentrace, strach ze selhání a ztráta sebejistoty. Dalším projevem nepřátelského prostředí a problémů na pracovišti mohou být trvalé bolesti hlavy, poruchy spánku, chronická únava, deprese, potíže s trávením nebo žaludeční problémy. Obvyklým vyústěním těchto problémů je dobrovolné ukončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a pravidelná sezení v ordinaci psychoterapeuta nebo psychiatra.

Obrana proti takovému jednání ze strany nadřízeného nebo spolupracovníka není nijak jednoduchá. Rozpoznat hranici mezi „nevinným“ laškováním a útlakem je obtížné. Navíc, má-li zaměstnanec v úmyslu účinně se bránit, je nezbytné, aby měl k dispozici důkazy sloužící ke snadnějšímu prokazování tvrzených skutečností. Mezi takové důkazy mohou patřit výpovědi svědků, kolegů nebo alespoň soupis situací či urážek, které by mohly být proti zaměstnanci použity v případě, že žádný z kolegů není ochoten svědeckou výpověď poskytnout, dále pak mailová komunikace, či interní

nařízení adresována zaměstnanci za účelem plnění nesmyslných nebo dehonestujících činností a úkolů.

Proti samotné šikaně na pracovišti je možné se bránit pomocí antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon ovšem zajišťuje možnost obrany proti šikaně u soudu jen v případě, že je zaměstnanec diskriminován z důvodu rasy a etnického původu, národnosti, pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Světovým názorem rozumíme soubor individuálních přesvědčení a názorů každého jednotlivého člověka o základních filozofických, sociálních, politických etických a náboženských otázkách. Každý má právo své přesvědčení projevit navenek a na rozdíl od ostatních diskriminačních důvodů je možné jej změnit.

Zaměstnanec se může proti mobbingu bránit rovněž podáním stížnosti k nadřízenému nebo k zaměstnavateli s žádostí, aby tento sjednal nápravu.

Pokud je zaměstnanec obětí bossingu ze strany zaměstnavatele (resp. vedoucího zaměstnance), může o tomto chování podnětem informovat příslušný inspektorát práce. Inspektorát je povinen se podnětem zabývat a popřípadě provést kontrolu na pracovišti, aby ověřil, zda nedochází ze strany zaměstnavatele k šikaně a nerovnému zacházení vůči zaměstnancům. Pokud dojde k závěru, že chování zaměstnavatele vykazuje nežádoucí znaky, může zaměstnavateli uložit pokutu. Brání-li se takto zaměstnanec proti zaměstnavateli, zákon mu poskytuje ochranu s tím, že nesmí být za své počínání nijak znevýhodňován či snad postihován. Touto cestou by měl poškozený zaměstnanec dle platných právních předpisů dosáhnout toho, aby bylo upuštěno od nerovného zacházení, ale nelze tím žádat žádné přiměřené zadostiučinění nebo náhradu nemajetkové či majetkové újmy.

Další možností obrany proti šikaně na pracovišti je podání žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Tuto žalobu je oprávněn podat kdokoliv, kdo cítí, že bylo zasaženo do jeho práva na život a důstojnost, zdraví a práva žít v příznivém životním prostředí, vážnost, čest, soukromí a projevů osobní povahy. V případě šikany na pracovišti se tedy jedná o neoprávněný zásah do osobní a mravní nedotknutelnosti člověka, snižující jeho důstojnost, vážnost a čest a tento zaměstnanec má právo domáhat se, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno a aby byl odstraněn jeho následek. Jen pomocí žaloby je možné kromě upuštění od šikany a odstranění následků požadovat i přiměřené zadostiučinění majetkové i nemajetkové újmy.

Je třeba uvést, že případy mobbingu či bossingu se nevyhýbají ani vysoce postaveným zaměstnancům. Ve své praxi se s těmito případy setkávám stále častěji. Před nedávnem jsme se zabývali případem, kdy vedoucí české dceřiné společnosti velkého nadnárodního koncernu byl šikanován ze strany jednatele české společnosti, což vedlo až k rozvázání pracovního poměru zaměstnancem, který odmítl takové jednání snášet. K cílené šikaně docházelo nejen před podáním výpovědi ze strany klienta, ale poté ještě silněji. Jednatelovo jednání spočívalo ve vytváření nepříznivých podmínek pro obchodování se zákazníky, které vedlo k nižšímu zájmu zákazníků. Zaměstnanec tak nemohl kvalitně vykonávat práci, což vedlo k následnému nepříznivému až kritickému hodnocení vykonané práce, které se projevilo ve snížení finanční odměny a nevyplacení přiznaných prémie. U zaměstnance se projevily i psychické problémy, nespavost, hubnutí, skleslost až apatie v osobním životě - následky vyvolané ponižováním a snižováním zaměstnancových kvalit ze strany jednatele. Zmíněné chování se ale nedotklo pouze jednoho zaměstnance, ale projevilo se i vůči členům jeho týmu. Když chtěl vedoucí s jednatelem toto jeho jednání konzultovat, setkal se pouze s ignorací a bagatelizací daného problému. Proto se poškozený manažer rozhodl bránit se pomocí dostupných prostředků, které mu pomohou sjednat nápravu a odčinit psychické problémy, který si za dobu působení v této společnosti vytvořil.

Mobbing a bossing je závažné provinění proti zákonu, zásadám pracovněprávního vztahu, ale i

prosté lidské koexistence. Takové jednání nicméně není mnohdy nijak postihováno, neboť i sami zaměstnanci takové jednání mnohdy bagatelizují nebo jej neřeší a raději trpí ponižování z důvodu obav ze ztráty zaměstnání nebo jiných negativních dopadů (například snižování variabilní složky mzdy, odměn, prémie atp.).

Zásadně doporučujeme se v případě výskytu šikany na pracoviště nebát se bránit svá práva nebo práva šikanovaných kolegů, je nicméně nutno obrnit se velkou dávkou trpělivosti. Zaměstnavatelé většinou nejsou schopni svoji chybu připustit, a pokud si jsou svého jednání vědomi, nebudou se k němu snadno přiznávat.

Pro uvědomělé zaměstnavatele, kteří chtějí předcházet případům šikany na pracovišti ze strany středního a nižšího managementu, doporučujeme, aby vytvořily vnitřní předpisy regulující základní zásady, hodnoty a pravidla chování na pracovišti. Současně je vhodné doplnit uvedené pravidelnými rozhovory či anonymním dotazováním ze strany personalistů. Uvedené totiž přispívá k vytvoření přátelské atmosféry na pracovišti, což přirozeně vede i ke zvýšení produktivity zaměstnanců a posílení pozice společnosti na trhu.



Mgr. Alice Kubíčková, LL.M.

[LP Legal, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Žitná 1575/49
110 00 Praha 1

Tel.: +420 224 240 760
e-mail: office@lplegal.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | 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](#)