

19. 10. 2007

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

Se šikanou se poperte

Pokud se nám podaří uplatnit se v profesi, kterou jsme si vybrali, a navíc máme práci, jež nás baví, je to skvělé. Jak se říká, nic nemusí trvat věčně...

Skóre: 0.72

Název zdroje: Hospodářské noviny

Datum vydání: 19.10.2007

Nadpis: Se šikanou se poperte

Strana: 24

Mutace: komerční příloha

Rubrika: Zdraví

Autor: Eva Fišerová

Náklad: 60258

Oblast: Celostátní deníky

Zpracováno: 19.10.2007 05:23

Identifikace: DCHN20071019030010 cz

Klíčová slova: právní řád (2x), právně (2x), občanskoprávní (2x), právo, žalobu, soudu, Právní, trestní, trestný čin, pracovněprávním, trestním, zákoníku, právních

Pokud se nám podaří uplatnit se v profesi, kterou jsme si vybrali, a navíc máme práci, jež nás baví, je to skvělé. Jak se říká, nic nemusí trvat věčně...

Přestože se jedná o nebezpečný sociálně patologický jev, bude neúčinnější se s tím "poprat", než si zoufat a podléhat depresím a stavům beznaděje, jak doporučuje PhDr. Tomáš Limburský. Podle něj totiž šikana na pracovišti není nijak výjimečný stav, týká se u nás zhruba šestnácti procent lidí. Neměli bychom ji trpně přijímat, ale situaci řešit.

Šikana je nebezpečný jev, při němž je omezována osobní svoboda, svoboda rozhodování, je ponižována lidská důstojnost a čest, mnohdy je obětí ubližováno na zdraví i na majetku. Jedná se o složitý a komplexní problém, který není možno právně pojmut jako jeden celek, neboť svými znaky a důsledky zasahuje do různých právních odvětví. Přesto však šikanu náš právní řád nikde nezmiňuje. Přitom nemůže být pochyb o tom, že když někdo šikanuje jakýmkoliv způsobem s cílem nějakému jedinci ublížit, zastrašit ho nebo jej nějakým způsobem ohrozit, často opakovaně, dopouští se násilí. Nejčastěji proti někomu, kdo se neumí anebo z nějakého důvodu nemůže bránit.

Právní řešení šikany je poměrně dost problematické, nicméně šikana může vyústit v trestní stíhání agresora pro některý trestný čin (např. vydírání, ublížení na zdraví apod.). V tom případě bude mít oběť šikany postavení poškozeného s procesními právy v trestním řízení (např. právo na náhradu škody apod.). Pokud šikanující jedinec způsobí svým chováním materiální škody nebo morální újmu, lze využít občanskoprávní řízení a podat žalobu na náhradu škody nebo žalobu na ochranu osobnosti.

Je výpověď ze zaměstnání řešením?

Šikana alias osobní důvody mohou být příčinou odchodu ze zaměstnání. Pokud nás někdo trápí natolik, že získáváme odpor k pracovnímu prostředí, z něhož vyplývá nespokojenost, vzdáváme se pro určitý vnitřní klid i oblíbeného místa a raději odcházíme. "Měl jsem pacientku, která mi vyprávěla příběh o ředitelce jednoho úseku velké firmy, kvůli které se stal příslušný odbor tzv. průchodákem. Bohužel to nikoho z vrcholového managementu neudivilo ani nezajímalo. Z odborníků dělala neschopné lidi, ničila je slovně i snižováním finančních odměn, nastavením nízkých platů a chovala se celkově proti všem teoriím, jak by se měl chovat dobrý manažer. Lidem na nižších postech neodpovídala běžně na pozdravy a neuznala je za hodné např. představit novým kolegům, a to třeba i když k setkání došlo v jedné místnosti. Takoví lidé by neměli řídicí funkce zastávat. Všichni jsou nahraditelní a změna na jejím postu by bezesporu vnesla na pracoviště klidnější a přívětivější atmosféru, což by se odrazilo na výsledku práce," říká dr. Limburský.

Tlaku na pracovníky s cílem donutit je odejít, což skrývá navíc výhodu, že nedostanou žádné odstupné, se říká odborně mobbing - vlastně se udělá z oběti viník. Zatímco šikana je typická pro kolektivní prostředí, jako bývala vojna, nebo jsou školy a spolky, případně primitivnější společenství, a někdy může jít v počátku spíše o recesi, pak mobbing je mnohem rafinovanější a podstatně zákeřnější. Pokud někdo znepráhňuje někomu systematicky život alespoň jedenkrát týdně během šesti měsíců, už se může jednat o mobbing.

Nesnadná obrana

Bránit se šikaně v práci není vůbec snadné. Mnozí lidé ji psychicky neunesou a raději tzv. na dohodu co nejdříve zaměstnání opouštějí. Po právní stránce je vše v pořádku. Kdyby ostatně výpověď nedali, zaměstnavatel má v ruce trumfy některých ustanovení zákoníku práce, takže by je k odchodu stejně donutil, přesně podle pořekadla, kdo chce psa bít, hůl si vždy najde... Případné dokazování neplatnosti výpovědi na dohodu u soudu je následně docela tvrdý oříšek.

"Pokud se nedá situace řešit tak, že by byl nadřizený, jenž si libuje v mobbingu, "odejít", odcházejí zaměstnanci a hledat na jejich místo v takovém případě další schopné pracovníky nemusí být vůbec snadné. Pokud je člověk psychicky silnější jedinec, doporučuji mu dát na míru vah, zda má sílu vypořádat se s mobbingem a vydržet, nebo si připravit další krušné chvíle při domáhání se spravedlnosti u pomalého českého soudu. S řešením šikany na pracovišti, která patří k pracovněprávním problémům, by měly zaměstnancům pomoci úřady práce, případně odborové organizace a jejich svazy. Pokud má takový člověk psychické problémy, má několik možností, vyhledat psychologa nebo se obrátit na specializovaná pracoviště, např. Centrum duševní pohody Modrá laguna nebo Občanské sdružení proti šikaně. Rozhodně nikomu nepomůže zjištění, že se s šikanou na pracovišti denně setkává velké množství lidí," říká dr. Limburský.

Podobně postižena je značná část populace - téměř deset procent v západních zemích, u nás je procento zhruba o polovinu vyšší. Za zmínku stojí, že vytrvalý mobbing může lidi dohnat až k sebevraždě, a jak vyplývá ze statistiky, je příčinou pětiny všech sebevražd. V každém případě připravuje své oběti o sebevědomí a stopy v nich zůstávají dlouho.

Pokud se napadaný člověk nezačne okamžitě bránit, je to špatně. Někdy stačí zachovat se podle známého hesla, že nejlepší obranou je útok, a útočník se stáhne. Pokud ovšem patří ponižování lidí v okolí k jeho běžným praktikám, vždy si v týmu nějakou oběť najde.

-

Šikana zahrnuje:

fyzické útoky: - v podobě bití, vydírání, loupeže, poškozování věcí druhé osobě

slovní útoky: - nadávky, pomluvy, vyhrožování, ponižování

sexuální obtěžování až zneužívání

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)

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