

# Univerzita Karlova v Praze

## Právnická fakulta



## Fenomén šikany v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Autor: Markéta Srpová

Vedoucí diplomové práce: doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce: květen 2014

Prohlašuji, že jsem předkládanou diplomovou práci vypracovala samostatně, všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 5. 5. 2014

.....  
Markéta Srpová

V první řadě bych ráda poděkovala doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za cenné rady a podněty během tvorby mé diplomové práce, a dále svému příteli a rodině za podporu a trpělivost projevenou při studiu.

## Obsah

Úvod.....	6
1. Pracovněprávní vztahy .....	8
1.1. Pojem pracovněprávních vztahů a jejich kategorizace .....	8
1.2. Individuální pracovněprávní vztahy a jejich subjekty .....	9
1.3. Základní zásady pracovněprávních vztahů .....	11
1.4. Vznik, obsah a zánik individuálních pracovněprávních vztahů.....	12
2. Vymezení základních pojmů tématu .....	14
3. Mobbing .....	18
3.1. Příčiny .....	18
3.2. Fáze .....	19
3.3. Mobber a jeho oběť .....	20
3.4. Metody .....	22
3.5. Důsledky .....	23
3.6. Obrana .....	24
4. Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace .....	27
4.1. Mezinárodněprávní rovina .....	27
4.2. Ústavněprávní rovina .....	28
4.3. Zákoník práce.....	29
4.4. Antidiskriminační zákon .....	30
5. Právní prostředky ochrany před diskriminací a obrany proti šikaně (mobbingu) ...	39
5.1. Soukromoprávní prostředky ochrany .....	39
5.2. Veřejnoprávní prostředky ochrany.....	43
6. Statistika a příklady z praxe .....	47
Závěr .....	49
Seznam zkratek .....	52

Seznam použitých zdrojů.....	53
Literatura.....	53
Právní předpisy .....	54
Internetové zdroje .....	55
Resumé.....	56
Abstract.....	57

## Úvod

Tématem této práce je šikana v pracovněprávních vztazích, resp. mobbing. Psychické násilí se ve společnosti vyskytovalo vždy, avšak mobbing je poměrně novým fenoménem. Neustálý tlak na pracovní výkon, zvyšování nezaměstnanosti a celkové tempo dnešního života – to vše vede k neustále vzrůstající tendenci výskytu mobbingu. I přes tento fakt není tomuto jevu dosud věnována v naší zemi dostatečná pozornost, což je i důvod, proč jsem si vybrala právě toto téma ke zpracování. Celá práce by měla přinést komplexní pohled na problematiku mobbingu, ať už v psychosociální či právní rovině.

Předkládaný text je členěn do šesti kapitol, z nichž některé jsou dále rozděleny do jednotlivých podkapitol. Úvodní dvě kapitoly se zaměřují na stěžejní pojmy této práce. Prvá kapitola je věnována vymezení pracovněprávních vztahů, jejich rozdělení, subjektům, základním zásadám, obsahu, vzniku a zániku. Druhá kapitola nabízí definice známých i méně známých pojmů souvisejících se šikanou, přičemž se dotkne i problému vztahu mezi pojmy šikana a mobbing.

Ve třetí kapitole je uvedeno, jaké příčiny vedou k rozvoji mobbingu a jakými fázemi mobbing obvykle prochází. Odpověď na otázku, zda existuje typický pachatel mobbingu a jeho oběť zde lze rovněž nalézt. Tzv. hightech-mobbing je jednou z nejnovějších metod mobbingu. Co se pod tímto pojmem skrývá a jaké další rafinované metody mobbeři používají, je zpracováno ve čtvrté podkapitole. Důsledky šikany v pracovněprávních vztazích jsou závažné, a to nejen v katastrofálním dopadu na zdraví a rodinný život jedince, ale i na zaměstnavatele a potažmo na celou společnost. Na konci této kapitoly je věnována pozornost obraně proti mobbingu v rámci psychologického pojetí. Je zde nastíněno, jak by se měla oběť šikany zachovat, případně kde může hledat pomoc. Konečné rozhodnutí, zda se jedinec bude bránit, nebo z práce raději odejde, je však na každém jednotlivci. Neexistuje univerzální návod, jak mobbing, pokud již nastal, vymýtit.

Čtvrtá kapitola je věnována právní úpravě rovného zacházení a zákazu diskriminace. Jelikož v České republice neexistuje antimobbingový zákon, jako je tomu např. ve Skandinávských zemích, je tato kapitola rozčleněna podle jednotlivých právních předpisů, které můžeme na danou problematiku aplikovat. Zásadním právním

předpisem v této oblasti se nepochybně stal Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), jehož prosazení nebylo vůbec jednoduché a bylo nutné především s ohledem na právo Evropské unie.

V páté kapitole jsou uvedeny právní prostředky ochrany před diskriminací a obrany proti mobbingu. V této souvislosti je důležité si uvědomit, že mobbing je něco jiného než diskriminace. Mobbing lze postihnout podle antidiskriminačního zákona, pouze pokud je páčán z uvedených diskriminačních důvodů a v rámci působnosti tohoto zákona. Pokud tato podmínka splněna není, může se oběť bránit podáním žaloby na ochranu osobnosti dle Zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (dále jen „NOZ“ nebo též „občanský zákoník“). Zaměstnanec může zároveň podat podnět na příslušný oblastní inspektorát práce, jež může provést kontrolu na pracovišti a následně uložit zaměstnavateli pokutu či opatření k nápravě. V některých krajních případech může mobbing dosáhnout trestněprávní intenzity a pak je možné takové jednání postihnout dle Zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku (dále jen „trestní zákoník“).

Poslední kapitola práce je zaměřena na případy mobbingu z praxe, včetně statistiky. Ač takových případů šikany v pracovněprávních vztazích stále přibývá, soudních sporů v této oblasti je zatím minimum.

Stěžejními tituly z našeho prostředí pojednávajícími o mobbingu, a z kterých jsem převážně vycházela, jsou knihy od Pavla Beňa<sup>1</sup> a Lenky Svobodové.<sup>2</sup> Především Beňo podává vyčerpávající analýzu mobbingu, včetně příkladů z praxe, se kterými se osobně setkal, a to i se zajímavými přesahy do zvířecí říše. Důležitou publikací při rozboru antidiskriminačního zákona je nepochybně komentář k antidiskriminačnímu zákonu.<sup>3</sup> Nemałym úskalím při zpracovávání práce byla nová úprava ochrany osobnosti a statusových otázek v pracovněprávních vztazích v NOZ. V tomto ohledu mi byl mj. nápomocen stručný výklad v prvním díle učebnice NOZ.<sup>4</sup> Úplný výčet použitých zdrojů se nachází na konci práce.

Tato diplomová práce odpovídá právnímu stavu k 1. 5. 2014.

---

<sup>1</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003.

<sup>2</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008.

<sup>3</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010.

<sup>4</sup> DVOŘÁK, Jan, a kol.: *Občanské právo hmotné I - Díl první: obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.

# 1. Pracovněprávní vztahy

## 1.1. Pojem pracovněprávních vztahů a jejich kategorizace

Předmět úpravy Zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) nalezneme v jeho § 1, kde jsou výslovně uvedeny právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a dále z právních vztahů kolektivní povahy jen ty, které souvisejí s výkonem závislé práce. Tento výčet není zcela přesný, jelikož zmíněný zákon například některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů za pracovněprávní neoznačuje vůbec. Co se považuje za závislou práci, je uvedeno v § 2 zákoníku práce. Jejimi základními znaky jsou nadřízenost/podřízenost, osobní výkon práce, dle pokynů zaměstnavatele a jménem zaměstnavatele.

Obecně lze však říci, že *„pracovněprávní vztahy jsou právní (právem upravené) vztahy mezi určitými subjekty, účastníky pracovního procesu v extenzivním slova smyslu, jejichž obsahem jsou práva a povinnosti.“*<sup>5</sup>

Z hlediska předmětu lze pracovněprávní vztahy dělit na individuální a kolektivní. Předmětem pracovněprávního vztahu individuálního je konání závislé práce zaměstnancem za odměnu, a dále vztahy, které s těmito základními vztahy souvisejí, zatímco předmětem kolektivního pracovněprávního vztahu je především způsob a podmínky výkonu práce. Na rozdíl od individuálních pracovněprávních vztahů, kde je subjektem zaměstnanec, zde jím jsou orgány zastupující zaměstnance. Individuální pracovněprávní vztahy se dále dělí na základní pracovněprávní vztahy, pracovněprávní vztahy související se základními a další právní vztahy účasti na práci.

Mezi základní pracovněprávní vztahy patří dle zákoníku práce pouze pracovní poměry a pracovněprávní vztahy zakládané dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Do druhé výše uvedené skupiny spadají zejména vztahy sankční povahy. Mezi další právní vztahy účasti na práci se řadí ty vztahy, na které se vztahuje zákoník práce, pokud tak výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní

---

<sup>5</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 75.



předpis, a také ty vztahy, které se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak.<sup>6</sup> Do této kategorie spadají například služební vztahy.

Vedle individuálních a kolektivních pracovněprávních vztahů doplňují pracovní právo právní vztahy, jež vznikají na úseku zaměstnanosti. Tyto vztahy však postrádají soukromoprávní charakter a nejsou obsaženy v zákoníku práce, ale v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.<sup>7</sup>

## **1.2. Individuální pracovněprávní vztahy a jejich subjekty**

Z hlediska tématu své práce se zaměřím blíže na pracovněprávní vztahy individuální. Právě zaměstnanec se bohužel může stát terčem šikany v pracovněprávních vztazích. Zaměstnancem může být pouze osoba fyzická. Ustanovení § 4 zákoníku práce vymezuje vztah tohoto zákona a občanského zákoníku, přičemž občanský zákoník se na pracovněprávní vztahy použije subsidiárně, pokud zákoník práce nestanoví jinak. Ustanovení občanského zákoníku se tedy použije tehdy, jestliže zákoník práce použit nelze.<sup>8</sup> Zákoník práce se již nevěnuje statusovým otázkám, jako tomu bylo v minulosti, nýbrž ponechává toto vymezení NOZ. Dle § 23 NOZ má člověk právní osobnost od narození do smrti, což znamená, že je schopen být nositelem práv a povinností. Dle § 35 NOZ nezletilý, který dovršil patnáct let a ukončil povinnou školní docházku, se může zavázat k výkonu závislé práce podle jiného právního předpisu. Zákonný zástupce nezletilého, který nedosáhl věku šestnáct let, může rozvázat jeho pracovní poměr nebo smlouvu o výkonu práce zakládající mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem obdobný závazek, pokud to je nutné v zájmu vzdělávání, vývoje nebo zdraví nezletilého, způsobem stanoveným jiným právním předpisem. Drobnou změnou oproti předchozí právní úpravě je, že podmínkou platnosti smlouvy je dokončení povinné školní docházky potenciálního zaměstnance. Nelze již tedy sjednat pracovní smlouvu před dokončením povinné školní docházky s pozdějším sjednaným dnem nástupu do práce. Dle § 252 odst. 2 zákoníku práce lze však uzavřít dohodu o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat, až v den, kdy fyzická osoba dovrší 18 let věku. Pokud patnáctiletá osoba trpí

---

<sup>6</sup> Tamtéž, s. 72-77.

<sup>7</sup> HŮRKA, Petr, a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*, Olomouc: ANAG, 2014, s. 24.

<sup>8</sup> Tamtéž, s. 31-32.

duševní poruchou, jedná za ni do dosažení zletilosti její zákonný zástupce, přičemž tedy nemůže sama uzavřít pracovní smlouvu a zavázat se tak k výkonu závislé práce.<sup>9</sup>

Dalším subjektem individuálních pracovněprávních vztahů je zaměstnavatel, kterým může být jak fyzická, tak i právnická osoba. Člověk, jenž je právní osobností, může být zaměstnavatelem. Ne každý člověk je však dostatečně svéprávný k tomu, aby jako zaměstnavatel sám právně jednal. Pro takové případy za něj jedná zástupce, a to buď na základě zákona, nebo z rozhodnutí soudu. Nezletilý člověk, který není plně svéprávný, je způsobilý k právním jednáním, jež jsou co do povahy přiměřená rozumové a volní vyspělosti nezletilých jeho věku. Svéprávným se člověk zpravidla stává okamžikem zletilosti, což je dovršením 18. roku života, avšak může se jím stát i dříve. Novým institutem v NOZ je přiznání svéprávnosti dle § 37 NOZ. Nabytí svéprávnosti před 18. rokem života však nevede zároveň k nabytí zletilosti. Pouze zletilá osoba může být omezena ve svéprávnosti, pak za ni v rámci omezení musí jednat někdo jiný – nejčastěji opatrovník.<sup>10</sup> Častěji se vyskytujícím zaměstnavatelem, než osoby fyzické, jsou osoby právnické. Právní postavení zaměstnavatelů – právnických osob – vymezuje díl třetí (Právnické osoby) hlavy druhé (Osoby) NOZ. Právnická osoba má dle § 118 NOZ právní osobnost od svého vzniku do svého zániku. Významným zaměstnavatelem je samozřejmě také stát, za nějž jedná příslušná organizační složka státu, která jménem státu zaměstnance zaměstnává. Dle § 6 zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, je stát při vystupování v právních vztazích právnickou osobou. Jménem státu činí právní úkony vedoucí organizační složky, jíž se tyto úkony týkají.<sup>11</sup>

NOZ přináší důležité změny při posuzování právních úkonů, které za zaměstnavatele činí jejich zástupci. Právní úkony již zde nejsou definovány. Jsou legislativně nahrazeny pojmem „právní jednání“, která jsou zařazena mezi právní skutečnosti. Podle § 545 NOZ právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran. K platnosti právního jednání za zaměstnavatele učiněného v písemné formě se vyžaduje podpis jednajícího. Písemná forma je zachována i při

---

<sup>9</sup> Tamtéž, s. 76-79.

<sup>10</sup> Tamtéž, s. 60-62.

<sup>11</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 80.

takovém právním jednání, které je učiněno elektronicky nebo jinými technickými prostředky umožňujícími zachycení jeho obsahu a určení jednatelky osoby.<sup>12</sup>

Z hlediska bossingu je pro mou práci zásadní vymezení pojmu *vedoucí zaměstnanec*. Toto vymezení upravuje zákoník práce v § 11. Jedná se tedy o zaměstnance, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je či se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu. Stav nadřízenosti vůči jiným zaměstnancům buď vyplývá z právního předpisu, nebo z vnitřního organizačního předpisu. Není rozhodující, jak je funkce vedoucího zaměstnance označena ani jaké představy o své funkci má sám zaměstnanec.<sup>13</sup>

### 1.3. Základní zásady pracovněprávních vztahů

V § 1a zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2012 jsou uvedeny základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení tohoto zákona a jsou jimi zejména:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) **uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,**
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- e) **rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.**

Z uvedené dikce „zejména“ je zřejmé, že výčet základních zásad je výčtem demonstrativním.<sup>14</sup> Pokud se na pracovišti objeví mobbing, pak jistě nelze ani uvažovat o tom, že by byla splněna základní zásada zajištění uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce a ani zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu diskriminace. Z těchto obecných ustanovení tedy vyplývají povinnosti zaměstnavatele

---

<sup>12</sup> JOUZA, Ladislav: *Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy*, dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-novy-obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy.htm>, citováno dne 8. 2. 2014.

<sup>13</sup> HŮRKA, Petr, a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*, Olomouc: ANAG, 2014, s. 82.

<sup>14</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 85-86.

v souvislosti s psychickým násilím. Konkrétně však tyto povinnosti v zákoníku práce upraveny nejsou. Vzhledem k subsidiaritě občanského zákoníku k zákoníku práce je vhodné zmínit další právní zásady jako např. zásadu presumpce poctivosti, přičemž se předpokládá, že každý jedná poctivě a v dobré víře (§7 NOZ). Opak musí dokazovat ten, kdo tvrdí, že tomu tak není – jedná se tedy o vyvratitelnou právní domněnku, Důležitou zásadou pro postih šikany je, že „nemáme své právo zneužívat“. Zde se střetává tato právní zásada se zásadou „kdo vykonává své právo, nikomu neškodí“. Občanský zákoník přitom odnímá právní ochranu pouze zjevnému zneužití práva. Nikdo pak nesmí činit to, co jako hlavní účel sleduje obtěžování či poškozování jiných osob. Důležité v této souvislosti také je, že neplatnost právního jednání způsobuje rozpor takového jednání s dobrými mravy. Pojem dobrých mravů náleží k pružným právním pojmům a dává prostor soudci k tomu, aby případ posoudil i z hlediska morálních všeobecně uznávaných pravidel společnosti.<sup>15</sup>

#### **1.4.Vznik, obsah a zánik individuálních pracovněprávních vztahů**

Vznik individuálních pracovněprávních vztahů je podmíněn právní skutečností. Pracovněprávní vztahy zakládající vztah, na jehož základě dochází k výkonu závislé práce; vznikají jen na základě právního jednání, ostatní pracovněprávní vztahy mohou vznikat i v důsledku právních událostí.

O změnu individuálních pracovněprávních vztahů jde, pokud pracovněprávní vztah trvá, avšak mění se některý z jeho prvků, a to subjekt či obsah. Změna subjektu základního pracovněprávního vztahu je s ohledem na osobní charakter výkonu práce možná jen na straně zaměstnavatele. V současné době dochází ke změně subjektu na straně zaměstnavatele především z důvodu reorganizace podnikových struktur jako např. v důsledku fúzí.

Většina individuálních pracovněprávních vztahů má povahu vztahů závazkových. Dle ustanovení § 1721 NOZ má ze závazku věřitel vůči dlužníku právo na určité plnění jako na pohledávku a dlužník má povinnost toto právo splněním dluhu uspokojit. Obsahem individuálních pracovněprávních vztahů jsou práva a povinnosti subjektů, které odpovídají klasickému římskoprávnímu členění: něco dát, konat, něčeho se zdržet

---

<sup>15</sup> HŮRKA, Petr, a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k l. l. 2014*, Olomouc: ANAG, 2014, s. 47, s. 110.

a něco strpět. V případě obsahu závazků z pracovněprávních vztahů, vzhledem ke vztahu subsidiarity, je možné aplikovat mnohá ustanovení NOZ,<sup>16</sup> avšak dle ustanovení § 4a odst. 1 zákoníku práce „*Odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.*“<sup>17</sup> A dále dle odst. 4 téhož ustanovení „*Vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*“<sup>18</sup>

Základní pracovněprávní vztahy zanikají například uplynutím doby (mj. pracovní poměr na dobu určitou), dohodou účastníků (např. dohodou o rozvázání pracovního poměru), jednostranným právním jednáním (výpovědí), právní událostí (smrtí zaměstnance), splněním (např. vykonáním sjednané práce u dohody o provedení práce) a v případě pracovního poměru cizince nebo též osoby bez státní příslušnosti vykonatelným rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu na území České republiky, pravomocným vyhoštěním z České republiky a také uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k pobytu na území České republiky. Ostatní pracovněprávní vztahy jako např. odpovědnostní vztahy zanikají např. splněním.<sup>19</sup>

---

<sup>16</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 88-95.

<sup>17</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 4a odst. 1.

<sup>18</sup> Tamtéž, § 4a odst. 4.

<sup>19</sup> BĚLINA, Miroslav, a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C.H. Beck, 2012, s. 97.

## 2. Vymezení základních pojmů tématu

**Šikana** je bezesporu závažný psychosociální problém, kterým by se měla zabývat celá společnost. Tento jev se již odedávna objevoval v hierarchicky jednoduchých společenstvích, jako například v armádě nebo ve školách a stále je mu věnována velká pozornost. Jednu z definic šikany podává Psychologický slovník takto: „*Tělesné, psychické nebo kombinované ponižování, případně týrání jedinců jinými, nejčastěji ve vrstevnických skupinách; původci šikany bývají jedinci tělesně silnější, starší, vyspělejší či v početní převaze.*“<sup>20</sup> Jistě se nenajde téměř nikdo, kdo by se s šikanou v této obecné podobě nikdy nesetkal. Šikanisté často používají primitivní metody a oběť fyzicky napadají.

Poněkud novějším a méně známým fenoménem je jev, který se v našich končinách nazývá termínem **mobbing**. Názory na to, jaký vztah mezi sebou mají tyto dva základní pojmy, se různí. Podle některých autorů (Kolář<sup>21</sup>) je mobbing speciálním druhem šikany, a to tím odehrávajícím se na pracovišti, ale dle jiných je tato interpretace přinejmenším nepřesná. Lenka Svobodová k tomu například uvádí, že mobbing se odehrává výhradně mezi dospělými, je skrytý, používá mnohem rafinovanější metody, psychologické útoky výrazně převyšují ty fyzické a oběť nemusí být vždy slabší než její trýznitel, a proto se jako překlad hodí spíše slovo psychoteror nebo psychické týrání.<sup>22</sup> Avšak vzhledem k tomu, že mobbing má se šikanou společné základní znaky (úmysl ubližovat, opakovanost, systematickosti) a veřejností je i takto vnímán, přikláním se k prvnímu zmíněnému pojetí.

Základ slova mobbing tvoří anglické sloveso *to mob*, což znamená obtěžovat, dotírat, hromadně napadnout. Jako první tento termín nejspíše užil anglický ornitolog Frank Finn v roce 1919 v souvislosti s agresivním chováním ptáků vůči ostatním ptákům. Rakouský etolog<sup>23</sup> Konrád Lorenz tímto termínem nazval útok smečky na vetřelce. Do psychologie přenesl tento pojem švédský lékař, psycholog a sociolog práce německého původu Heinz Leymann v 80. letech 20. století.<sup>24</sup> Podle něj se jedná se o

---

<sup>20</sup> HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena.: *Psychologický slovník*, Praha: Portál, 2004, s. 591.

<sup>21</sup> KOLÁŘ, Michal: *Bolest šikanování*, Praha: Portál, 2005, s. 17.

<sup>22</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 20.

<sup>23</sup> Etologie je vědní obor, který se zabývá studiem chování živočichů.

<sup>24</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 19-20.

„negativní formy komunikace, které jsou zaměřeny vůči určité osobě (ze strany jedné nebo více osob), velmi často přetrvávající po delší dobu, a kterými je charakterizován také vztah pachatele a jeho oběti.“<sup>25</sup> Podle Angeliky Kallwass je to „cílená, systematická, často velmi jemně prováděná agrese“.<sup>26</sup> Musí se však jednat o takové chování, které trvá alespoň šest měsíců a pravidelně se opakuje, nejde o jednorázové konflikty na pracovišti, které jsou zcela běžné. Nebezpečnost tohoto jevu ilustruje například označení *psychická vražda*, které v této souvislosti používá Hirigoyen. Další autoři píšící o mobbingu přirovnávají mobbery k divokým hyenám a mobbing k moderní choleře či moru, který dosahuje epidemických rozměrů.<sup>27</sup>

Pro takovéto chování se v anglicky mluvících zemích vžil pozdější termín **bullying**, což znamená tyranizování, šikanování, zastrašování. Podstatné jméno *bully* je v překladu tyran nebo brutální člověk.<sup>28</sup> Názory autorů na tento pojem se však různí. Někteří autoři, především v USA, používají výrazu **bullying** pro souhrnné označení mobbingu i bossingu. Jiní autoři však pojmy **mobbing** a **bullying** striktně odlišují, přičemž podle jejich názoru se **bullying** na rozdíl od **mobbingu** vyznačuje užíváním fyzického násilí.<sup>29</sup>

Nejmladším, avšak neméně rozšířeným termínem je označení **bossing**. Poprvé ho ve svém díle užil autor norského původu S. Kile v roce 1990 a označil tak „*systematické šikanování ze strany vedoucích*“.<sup>30</sup>

Mezi další druhy agresivních útoků můžeme řadit i **staffing** a **chairing**, které jsou dokonce chráněny ochrannou známkou. **Staff** znamená vedení či štáb a jedná se o takové praktiky podřízených, které mají za cíl zničit svého vedoucího a dosáhnout jeho rezignace či odvolání, popřípadě zruinovat celou organizaci. **Chairing** je vlastně jakýsi boj o křeslo (*chair*) mezi nejvýše postavenými pracovníky jedné organizace.

---

<sup>25</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 9.

<sup>26</sup> KALLWASS, Angelika: *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*, Praha: Portál, 2007, s. 19.

<sup>27</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 18-19.

<sup>28</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 10.

<sup>29</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 19.

<sup>30</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 10.

Stále častěji se oběti setkávají s tzv. **stalkingem**, což je pronásledování a obtěžování, často pomocí telefonního psychoteroru.<sup>31</sup> Tyto útoky se nemusí vždy vázat na pracoviště, ale mohou se dít i mimo pracovní dobu. Dále se lze setkat například s pojmy emotional abuse, whistleblowing, defaming, shaming apod.<sup>32</sup>

Poměrně novým jevem, který se objevuje především u pubescentů a adolescentů, avšak může se odehrávat i v rámci pracovněprávních vztahů u dospělých, je **kyberšikana neboli cyberbullying**. Jedná se o „*kolektivní označení forem šikany prostřednictvím elektronických médií, jako je internet a mobilní telefony, které slouží k agresivnímu a záměrnému poškození uživatele těchto médií. Stejně jako tradiční šikana zahrnuje i kyberšikana opakované chování a nepoměr sil mezi agresorem a obětí.*“<sup>33</sup> Stále větší množství projevů kyberšikany se však odehrává na sociálních sítích a velmi často jsou agresory lidé známí, kteří se skrývají pod rouškou anonymity.

U **sexuálního obtěžování**<sup>34</sup> jde o takové způsoby chování se sexuálním podtextem, které si osoby nepřejí, které je urážejí nebo ponižují, překračují hranice a zpravidla mají negativní následky při odmítnutí, dokonce i ve formě ztráty zaměstnání. Oběťmi jsou často ženy mezi 20. a 30. rokem, které nemají stálé místo, ženy na středním stupni hierarchie, jestliže se snaží prosadit proti mužským kolegům, nebo ty, které pracují ve sférách, kde dominují muži. Nejčastějším pachatelem je muž mezi 40. a 50. rokem, který je již ženatý a má děti.<sup>35</sup> Dle některých zahraničních studií je možné identifikovat vztah mezi šikanou a sexuálním obtěžováním, kdy šikana může buď sexuálnímu obtěžování předcházet, nebo po něm následovat, stejně tak může být jeho nedílnou součástí.<sup>36</sup> Sexuální obtěžování tedy může být jednou z metod mobbingu, pokud trvá delší dobu: „*Zdánlivě neúmyslné doteky, ohmatávání, sexuální narážky nebo*

---

<sup>31</sup> Tamtéž, s. 42.

<sup>32</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 19.

<sup>33</sup> Citováno dle ČERNÁ, Alena, a kol.: *Kyberšikana: průvodce novým fenoménem*, Praha: Grada, 2013, s. 20.

<sup>34</sup> Někdy též „sexuální harašení“ z anglického „sexual harassment“.

<sup>35</sup> HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*, Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 80.

<sup>36</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena, a kol.: *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 88.



*verbální sexuální nabídky porušují zákon nedotknutelnosti a degradují šikanovanou osobu na pouhé „zboží“.<sup>37</sup>*

---

<sup>37</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 31.

## 3. Mobbing

### 3.1. Příčiny

Mezi nejzávažnější příčiny mobbingu patří špatná atmosféra na pracovišti, která podporuje vznik patologických vztahů. Přátelské prostředí na pracovišti by měli především udržovat vedoucí pracovníci, pro které musí platit stejná předem daná pravidla jako pro jejich podřízené.

Mobbingu bude především nahrávat jednotvárnost a nuda, strach ze ztráty zaměstnání, nadměrné požadavky na zaměstnance a jejich přetíženost, přílišný stres a konkurenční boj. Požadavky na vedoucí pracovníky by proto měly být velmi přísné, jelikož jejich chování je modelem pro podřízené a tyto vzorce jsou jimi často přebírány. Kvalitní vedoucí musí umět s podřízenými komunikovat, všimnout si konfliktů a dobře organizovat práci. Nevhodný je autoritářský styl řízení, ale stejně tak přílišná lhostejnost a liberální přístup. Mezi nejčastější chyby, kterých se tyto pracovníci dopouštějí, patří chaotické rozhodování, absence pravidel, nejasné kompetence, protěžování jedněch proti druhým, vysoká míra kritiky, neprůhledná politika vedení, opomíjení potřeb zaměstnanců, vydávání stále nových vnitřních předpisů, stále nové organizační změny, neobjektivní systém hodnocení, nedostatek tolerance a empatie, nízká schopnost vypořádat se s konfliktem, neochota řešit problémy a destruktivní zacházení s omyly či chybami.<sup>38</sup> Dle Pavla Beňa „*V klimatu bezpečné kultury zaměstnanci snadněji přebírají odpovědnost, dělají méně chyb, dokáží rychleji a lépe řešit obtížné úkoly a panují mezi nimi kvalitnější a transparentnější vztahy.*“<sup>39</sup> Největším problémem je, že pokud se již na pracovišti mobbing objeví, manažeři to „řeší“ tak, že oběť odchází a mobber i nadále zůstává.

Z průzkumů vyplývá, že některá pracoviště jsou rizikovější než jiná. Psychická válka se sice vede na každém pracovišti a v každém oboru, avšak v různé intenzitě. Nejrizikovější jsou místa s přísnou a byrokratickou hierarchií jako jsou například státní úřady, ale dále také ve zdravotnictví, školství a sociálních službách. Minimálně se pak

---

<sup>38</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 34-38.

<sup>39</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 5.

mobbing objevuje u dělnických profesí, jelikož ti se frustrace zbavují přímo, naopak úředníci spíše pomocí intrik.<sup>40</sup>

Velice názorně může v této souvislosti sloužit chování z říše zvířat, kterého si všiml norský zoolog Thorleif Schjelderup-Ebbe. Jde o každodenní potyčky slepic na dvoře, kdy se zvířata navzájem klovou. Nedochozí k tomu chaoticky, jak by se mohlo na první pohled zdát, nicméně dle pevného „klovacího řádu“. Jeden pták (kur alfa), který je nadřazen všem ostatním, může všechny klovat, zatímco sám je nedotknutelný. Druhý nejvýše postavený pták (kur beta) smí být klován pouze kurem alfa a vyjma něj může napadat všechny ostatní. Na konci této hierarchie stojí kur omega, kterého mohou klovat všichni, a on se nemůže nijak bránit.<sup>41</sup> Podobné jevy se objevují i u divokých koní v podobě „hryzacího a kopacího řádu“. Stádo se vždy snaží dotlačit nováčka na tu nejnižší pozici v dané hierarchii.<sup>42</sup>

### 3.2.Fáze

Mobbing má zpravidla čtyři vývojové fáze, avšak záleží i na tom, zda se oběť začne včas bránit či odejde, nebo vedoucí pracovník zasáhne dříve, než dojde k další fázi. „*Mobbing je „časovaná bomba“, která nesmí explodovat. Naopak je třeba ji včas zneškodnit, aby nemohla napáchat trvalé škody*“, uvádí Hans-Jürgen Kratz.<sup>43</sup>

První fáze je vždy vyvolána konfliktem na pracovišti, který se konstruktivně neřeší. Pokud dojde k problému mezi spolupracovníky a ti si o něm včas otevřeně nepromluví, ale naopak ho „ututlají“ či si stěžují jiným pracovníkům, dříve nebo později se problémy objeví znovu v mnohem intenzivnější podobě. Proto je velmi důležité, aby se lidé konfliktům nevyhýbali. Podle Kratze se s konfliktem „...*setkáme tam, kde nastane napjatá situace, v níž se dvě na sobě závislé strany důrazně pokoušejí jednat navzájem neslučitelnými způsoby a uvědomují si, že jsou protivníci.*“<sup>44</sup>

---

<sup>40</sup> HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*, Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 22.

<sup>41</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 65.

<sup>42</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 19.

<sup>43</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 24.

<sup>44</sup> Tamtéž, s. 25.

Pokud se takový konflikt nevyřeší, přichází na řadu druhá fáze. Dosud ojedinělé jízlivosti se mění v psychický teror a původní konflikt ustoupí zcela do pozadí. V této fázi se z šikanované osoby stane oběť, která stále více trpí psychickými i fyzickými obtížemi. Mezi alarmující příznaky patří především sklon k sociální izolaci, úbytek energie, psychosomatické obtíže jako trvalé bolesti hlavy, potíže se žaludkem a trávením, poruchy spánku, ztráta sebejistoty aj.<sup>45</sup> Z dříve oblíbeného a přátelského kolegy se stane samotář na okraji kolektivu s častými absencemi a chybami, což má za důsledek ztrátu důvěry ostatních spolupracovníků v něj.

Třetí fáze nastane v případě, že není k dispozici kvalitní vedoucí, který by mobbing včas odhalil. Špatný manažer zasáhne až tehdy, pokud se zhorší výkonnost celého oddělení. Bohužel v této fázi už je většinou příliš pozdě snažit se konflikt konstruktivně vyřešit, a tak vedoucí dojde k názoru, že se musí zbavit problémového člověka, kterým je pro něj téměř vždy oběť. Často se tak děje snahou o přeložení na jiné oddělení, což není pro oběť ideálním řešením, jelikož je již oceňována, a není vyloučeno, že se stane obětním beránkem znovu.

Pokud ani to nepomůže, nastává fáze čtvrtá. Teď už dle vedoucího pracovníka zbývá jediné, a to zbavit se „problémového“ zaměstnance tím, že se mu naznačí, aby podal výpověď či ukončil pracovní poměr dohodou, a to často bez nároku na odstupné. Oběti je většinou slíben kladný pracovní posudek, a proto obvykle přijímá. Vyhlídky na to, že si rychle najde jiné zaměstnání, jsou téměř mizivé.<sup>46</sup>

### **3.3. Mobber a jeho oběť**

Autoři prací o mobbingu se shodují na tom, že typický profil mobbera ani oběti neexistuje, avšak můžeme vysledovat jisté typické znaky. Mobber je takový člověk, který páchá mobbing, tedy ostatním záměrně ubližuje po delší dobu. Jeden z autorů dokonce mobbera přirovnává k literární postavě Jekylla a Hyda, přičemž Hyde je na oběť zlý, ale za přítomnosti ostatních se mění v Jekylla, který je naprosto bezelstný. Pachatel mobbingu se cítí být výjimečným a je silně egocentrický. Nezřídka trpí pocitem méněcennosti a je se svým životem nespokojený. Mobber je často nervózní a výbušný, ale na druhou stranu je mistrem přetvářky a manipulace. Oběti ubližuje

---

<sup>45</sup> KALLWASS, Angelika: *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*, Praha: Portál, 2007, s. 16.

<sup>46</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 22-34.

nejčastěji proto, aby skryl své vlastní slabiny. Vyznačuje se tím, že rád přehnaně kritizuje ostatní a tím zastírá vlastní chyby. Často stojí v ústraní a vyčkává na správnou příležitost, kdy by mohl udeřit. Jeho vztahy jsou velmi selektivní, najde si své blízké, ke kterým je velmi milý, ale k ostatním je hrubý nebo lhostejný. Mobber je naprosto emočně nevyzrálý, dle některých autorů je dokonce na úrovni pětiletého dítěte. Empatie, soucit nebo výčitky svědomí u něj zcela absentují. Mobber nikdy nepřizná, že něco udělal špatně, není ochoten se omluvit a nést zodpovědnost za své vlastní činy, ale vždy svede vinu na ostatní. Mobber se zpravidla vyhýbá kolektivním akcím, jako jsou školení, porady nebo seznamovací akce.<sup>47</sup> Dle Brigitte Huberové se pachatelé mobbingu dělí na strůjce, kteří jsou mozkiem všech akcí, náhodné pachatele, kteří odmítají řešit konflikty, a na spoluúčastníky, kteří buď strůjce aktivně podporují, nebo pasivně přihlížejí.<sup>48</sup> Motivů, které mohou vést mobbera k jeho chování, je mnoho. Mezi nejčastější patří motiv závisti a nenávisti, motiv ubližovat, motiv moci, motiv konkurence, motiv nudy a motiv nestat se obětí. Mobbing se vyskytuje stejně často u mužů i u žen, přičemž muži si jako oběti vybírají muže a ženy zase ženy.

Obětí mobbingu se může stát kdokoliv. U některých lidí je však náchylnost stát se obětí větší než u jiných. Nejohroženější jsou zaměstnanci, kteří nějak vybočují z řady. Může se jednat o fyzickou nebo psychickou odlišnost. Avšak na rozdíl od šikany zde neplatí, že se oběti stávají jen jedinci slabší. Někteří lidé jsou ale natolik odolní, že se obětí nakonec nestanou. Často jde o lidi, kteří jsou na své práci existenčně závislí nebo lidé naivní a důvěřiví, kterým nedochází, že by někdo mohl být tak bezcitný. Může se ale jednat i o osobu dříve velmi oblíbenou, která byla povýšena a ostatní jí závidí. Velmi ohroženou kategorií jsou noví zaměstnanci, kteří přišli do již sehraného kolektivu, a to zejména pokud mají vyšší vzdělání a inteligenci, než mobber.<sup>49</sup> Největším problémem pro mobbera jsou však ti, kteří nesouhlasí. Kratz uvádí, že pracovníci postižení mobbingem jsou často méně výkonní, neprůbojní, labilní, citliví, pesimisticky založení, choulostiví, ale může se jednat též o osoby sebejisté a odolné.<sup>50</sup>

---

<sup>47</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 46-49.

<sup>48</sup> HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*, Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 23.

<sup>49</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*, Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 13-18.

<sup>50</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 20.

Mobber a jeho oběť mají mezi sebou vlastně poněkud zvláštní vztah. Jeden je součástí života druhého a naopak, avšak nikdy ne v dobrém slova smyslu.

### 3.4. Metody

Jak již jsem uvedla výše, metody mobbingu jsou velmi rafinované a často nesnáze odhalitelné. Dle profesora Leymanna existuje v této souvislosti pět kategorií forem chování, a to 1) útoky cílené na znemožnění komunikace, 2) sabotování práce oběti, 3) útoky na soukromí a zdraví, 4) útoky na pověst a 5) útoky na sociální vztahy.<sup>51</sup> Mobber neposkytuje oběti prostor k vyjádření a nedovoluje jí, aby si s ním promluvila. Oběť je brzy izolována a vyloučena z kolektivu, a není zvána na žádné akce a porady. Mobber oběti záměrně zamlčuje informace, které jsou potřebné k plnění jejích pracovních úkolů, nebo jí naopak poskytuje informace lživé. Oběť je neustále ponižována, je terčem posměchu kvůli svému přesvědčení, je znevažován její osobní život a její názory. Oběti je často vyhrožováno, a to nejen na pracovišti, ale například i telefonicky mimo pracovní dobu. Mobber oběť velmi rád napodobuje za jejími zády a roznáší o ní pomluvy, což způsobí, že se jí brzy začnou stranit i ostatní kolegové. Pokud se jedná o bossing, pak se často setkáme s tím, že manažer podřízenému přiděluje nesmyslné a nesplnitelné úkoly, nebo naopak úkoly, které jsou pod jeho úroveň a neodpovídají jeho kvalifikaci. Může se také stát, že jí vedoucí pracovník přestane zadávat jakékoliv úkoly a odsune ji zcela na vedlejší kolej. Mezi velmi zákeřné techniky mobberů patří tzv. *hightech-mobbing*, kdy mobber oběti tajně mění nebo maže počítačové soubory a posílá jí zavirované e-maily. Dále jsou na oběť zinscenovány trestné činy, kdy jí mobber něco podstrčí do skříňky, aby mohl následně odhalit krádež nebo zpronevěru. Někdy mobber jde až tak daleko, že použije fyzické násilí, oběť sexuálně zneužívá nebo do své zvrácené hry zaplétá i rodinu oběti, které vyhrožuje.<sup>52</sup> Objevuje se dokonce i vylučovací taktika některých bossů, kteří se snaží oběť „uklidit“ do psychiatrické léčebny.<sup>53</sup> Některé techniky mobbingu častěji využívají ženy (pomluvy) a jiné zase muži (ignorance, fyzické násilí).

---

<sup>51</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 64.

<sup>52</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 28-31.

<sup>53</sup> HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*, Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 98.

Důvodem, proč oběť mobbing odhalí často pozdě, je mobberova schopnost manipulace a přetvářky. Mobberova komunikace je často nejasná a vyznačuje se zásadním rozporem mezi verbální a neverbální komunikací. Mobber sice něco říká, avšak se způsobem, kterým to říká, je obsah ve zřejmém nesouladu, a oběť vůbec neví, co si má myslet. Mobber s obětí téměř nemluví, a pokud ano, tak pouze v náznacích a dvojsmyslech, přičemž se zásadně vyhýbá přímým odpovědím. Většinou pro komunikaci s obětí použije vzkazy na stole nebo zaslání e-mailu. Snaží se mluvit velmi obecně a obvykle používá odborný jazyk. Velice často mění názory, aby tím oběť zmátl. Aby mobber mohl oběť zkritizovat, nezřídka mluví velmi potichu nebo záměrně špatně artikuluje, aby mu oběť nerozuměla.<sup>54</sup>

### 3.5. Důsledky

Důsledky mobbingu jsou velmi závažné, a to nejen pro jedince a jeho blízké, ale i pro zaměstnavatele a potažmo celou společnost. Huberová k tomu uvádí, že „*Mobbing má za následek psychosociální pracovní úraz, který je nutno hodnotit stejně vážně jako jiná poškození zdraví na pracovišti.*“<sup>55</sup> Mnoho lidí se snaží ze svých problémů uniknout tak, že se uchylují k pití alkoholu či braní drog. Psychické důsledky jsou pro oběť často zničující a ústí v diagnózu deprese, a pokud se tento stav včas neřeší, může dojít až k sebevraždě. Beňo k tomu uvádí, že každý pátý pokus o sebevraždu u dospělých je spojen s problémy v zaměstnání.<sup>56</sup> K psychickým problémům se často přidruží i následky psychosomatické. Oběti trpí vysokým krevním tlakem, jsou náchylnější k výskytu kardiovaskulárních onemocnění, a mají též trvale oslabenou imunitu, což může vést až k vzniku nádorových onemocnění. Dochází u nich k poruchám příjmu potravy a spánku. Pokud je psychoteror velmi intenzivní a trvá dlouhou dobu, může dojít až k propuknutí tzv. posttraumatické stresové poruchy, která se objevuje například u lidí, kteří zažili rozsáhlé přírodní katastrofy nebo autonehodu, při níž téměř přišli o život. Mobbing však napadá i sociální sféru jedince, a to tím způsobem, že zasahuje do soukromí oběti a ničí všechny její vztahy. V důsledku neustálého strachu se z oběti stane uzavřená osobnost, která se skrývá před vnějším světem a je neschopná

---

<sup>54</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 70-72.

<sup>55</sup> HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*, Martin: Vydavatelství Neografie, 1995, s. 134.

<sup>56</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 9.

komunikace.<sup>57</sup> V této fázi je velmi důležité, aby rodina a přátelé oběti měli trpělivost a snažili se jí podpořit.

Neméně vážné jsou důsledky pro samotného zaměstnavatele, u kterého k mobbingu dochází. Beňo uvádí, že „*Odhady ekonomických ztrát způsobených mobbingem se jenom v sousedním Německu pohybují údajně ročně od 25 až po 225 miliard eur za jediný rok.*“<sup>58</sup> Je to zejména kvůli tomu, že oběť má nízkou výkonnost (je ve stavu tzv. vnitřní výpovědi)<sup>59</sup> nebo je často nemocná. Mobber je na tom stejně, ale z toho důvodu, že se zaobírá pouze tím, že vymýšlí, jaké nové taktiky může proti oběti použít. Nepříjemné vztahy na pracovišti se brzy přenesou i na ostatní zaměstnance, a tak klesne celková produktivita oddělení. Velmi často z takového místa odcházejí ti nejschopnější pracovníci, ale mobber neustále zůstává, přičemž celá situace se může a nejspíše i bude opakovat znovu. Zaměstnavatel neustále vynakládá zbytečné náklady na zaučení nových zaměstnanců. Pokud oběť odejde s takto negativními zkušenostmi, obvykle si to nenechá pro sebe. V extrémních případech mobbingu může dojít ke ztrátě konkurenceschopnosti nebo dokonce k zániku podniku.<sup>60</sup>

### 3.6.Obrana

Nejdůležitější a základní obranou proti mobbingu je prevence. Každý zaměstnavatel by měl mít předem daná pravidla a návody, jak se s mobbingem, pokud k němu dochází, vypořádat. Zásadním problémem je však kvalitní výběr nových pracovníků. Personalisté by se měli soustředit na konkrétní rysy uchazečů, i když někdy je velmi těžké mobbera odhalit, a to z důvodů, jež byly rozebrány výše. Pokud se na tatáž místa přijímají stále noví pracovníci, pak by se měli personalisté zamyslet nad pravým důvodem takového stavu. Manažeři by měli dbát na dostatečnou informovanost pracovníků ohledně mobbingu, aby všichni věděli, jak se v takové situaci mají zachovat. Vůbec nejhorší situace nastává, když je tento problém v nějaké organizaci tabuizován. Osvědčeným způsobem boje proti mobbingu v zahraničí je vyškolení člověka, který se tímto problémem zabývá a odhaluje ho již v zárodku. Nesmírně důležitý je u mobbingu

---

<sup>57</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 82-84.

<sup>58</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. 63.

<sup>59</sup> Pracovník zůstává stále na svém místě, ale pouze fyzicky. Ke svému zaměstnavateli již necítí žádnou sounáležitost a dělá pouze to, co musí. Tamtéž, s. 121.

<sup>60</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 85.



vedoucí pracovník, jenž tento problém nepřehlídí a začne ho včas konstruktivně řešit. Uchazeč by si měl především dobře prohlédnout pracovní smlouvu, která může mnoho napovědět. Pokud jsou v ní formulace jemu nesrozumitelné, měl by se pokusit tuto situaci prodiskutovat se zaměstnavatelem, a pokud to nebude možné, bylo by pro něho lepší zvážit nástup do takového zaměstnání. Daný uchazeč by si měl také zjistit více informací o struktuře organizace a vztazích mezi pracovníky. Pro „nováčka“ je dobré nevybočovat z řady a chovat se podle daných poměrů.<sup>61</sup>

Pokud již k mobbingu dochází, nastávají tři různé reakce obětí, a to takové, že 1) pracoviště opustí, 2) zůstávají a trpí nebo 3) zůstanou a brání se. Nejhorší variantou je jistě zůstat a nedělat nic. Další dvě varianty jsou pouze na rozhodnutí samotné oběti po důkladném zvážení situace. Pokud se oběť rozhodne bránit, tak by si měla urychleně začít vést tzv. mobbingový deník, kde přesně uvede, co a kdy jí mobber provedl. Tento deník je velmi užitečný k zajištění důkazů a také v posílení argumentace při uvědomění nadřízeného. Je důležité, aby deník byl velmi detailní, protože pouze ve svém souhrnu nabývají jednotlivé útoky mobbingu opravdu obludných rozměrů. Velmi důležité je nepoužívat k jeho psaní počítač, který je ve vlastnictví zaměstnavatele. Oběť si musí najít spojence, a to hlavně v rodině, u odborníků, přátel, kolegů nebo nadřízeného. Důležité také je pokusit se s mobberem promluvit mezi čtyřma očima, a to bez projevování citů a účasti veřejnosti. Takto se však většinou dá konflikt vyřešit pouze v počáteční fázi mobbingu.<sup>62</sup> Kolegové by neměli pouze pasivně přihlížet, ale měli by jasně dát najevo, že s jednáním mobbera nesouhlasí a že je žádné pomluvy nezajímají. Pro oběť by byl důležitou podporou být jediný kolega, který by se jí zastal a stal se například prostředníkem v řešení sporů. Nikdo si totiž nemůže být jist, že se právě on nestane příští obětí mobbera. Kolegové mohou samozřejmě sloužit jako důležití svědkové u případného právního sporu, a proto je dobré si do deníku zapisovat, kdo byl zrovna mobberovu útoku přítomen. Pokud oběť informuje nadřízeného, většinou se bohužel stává, že nadřízený se postaví na stranu mobbera. Jestliže se tak nestane, má oběť napůl vyhráno. Je ovšem důležité, aby vedoucí pracovník dal jasně najevo, že takové jednání již nebude nikdy tolerováno. Pouhý zákaz takového chování nestačí. Velmi podstatná je i reakce společnosti, která bývá bohužel v našem prostředí stále nedostatečná. Na rozdíl od skandinávských zemí zde neexistují antimobbingové zákony

---

<sup>61</sup> Tamtéž, s. 88-91.

<sup>62</sup> KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005, s. 90-100.

a legislativní úprava je roztržena do mnoha předpisů. Dále je důležitá častá a vhodná medializace tohoto problému. Oproti jiným zemím funguje v České republice opravdu málo institucí, jež se zabývají pomocí obětí mobbingu. Těmi jsou Občanské sdružení Práce a vztahy ([www.vztahy.org](http://www.vztahy.org))<sup>63</sup> a Český helsinský výbor. Oběti se mohou obrátit též na Českomoravskou konfederaci odborových svazů.

Pokud nezasáhne nadřízený ani nepomůže diskuze s mobberem a oběť se stále chce bránit, je nutné přistoupit k právním krokům. Vzhledem k dosud malým zkušenostem soudců s touto problematikou a nejasnou právní úpravou mobbingu je žalovatelnost obtížná, nicméně již se objevují první případy žalob. Pro případné soudní jednání je velmi důležité schovávat si veškeré materiály, které by bylo možno použít jako důkazy, například vzkazy, e-maily aj.<sup>64</sup> Právní úpravě mobbingu se budu věnovat podrobně v další kapitole.

---

<sup>63</sup> Bylo zaregistrováno Ministerstvem vnitra ČR roku 2001. Za necelé dva roky se na něj obrátilo více než 300 lidí. Zakladatelem tohoto sdružení je Pavel Beňo. BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003, s. xiii.

<sup>64</sup> SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008, s. 97-100.

## 4. Právní úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace

### 4.1. Mezinárodněprávní rovina

Zásadu rovnosti a ochrany před diskriminací zaručuje mnoho mezinárodních norem. Podle čl. 55 a 56 Charty OSN je závazkem členských států a OSN podporovat obecnou úctu a zachovávání lidských práv a základních svobod pro všechny bez rozdílu rasy, pohlaví, jazyka či náboženství. Prvním normativním textem vytvořeným na půdě OSN, jenž se zasazuje speciálně o ochranu lidských práv, je Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948. Tato deklarace prohlásila přirozenoprávní charakter mezinárodněprávní ochrany lidských práv, což je považováno za její hlavní přínos. Na rozdíl od Charty OSN však obsahuje otevřený výčet důvodů, z nichž je diskriminace zakázána. Přirozenoprávní pojetí ochrany lidských práv zdůrazňuje respekt k důstojnosti člověka. Státy totiž nemohou být subjekty způsobilými práva vytvářet, jelikož lidská práva zde existovala dříve než stát a nezávisle na něm. Státy mohou pouze potvrdit jejich existenci deklaratorním aktem.

Dále tuto problematiku upravují Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966. Antidiskriminační klauzule v těchto smlouvách mají obvykle relativní charakter, což znamená, že se zpravidla vztahují pouze k věcnému rozsahu příslušné mezinárodní normy.

Komplexní úpravu ochrany před diskriminací obsahují speciální nediskriminační úmluvy a deklarace. Nejvýznačnějšími příklady tohoto typu smluv jsou Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965 a Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979.

Dalším typem smluv jsou úmluvy a deklarace na ochranu před diskriminací ve věcně vymezených oblastech. Jako příklad můžeme uvést Úmluvu o rovném odměňování z roku 1953.

Větší praktický význam v evropském regionálním prostoru než uvedené úmluvy OSN má Evropská úmluva o lidských právech a základních svobodách (dále jen „EÚLP“), sjednaná v Římě 4. 11. 1950 v rámci Rady Evropy. Tato úmluva vytvořila historicky unikátní institucionální zajištění právní odpovědnosti vysokých smluvních

stran za porušení závazků z EÚLP ve vztahu k jednotlivcům. Je jím právo individuální stížnosti k Evropskému soudu pro lidská práva (dále jen „ESLP“). Ochrana před diskriminací je věnován čl. 14 EÚLP. ESLP ve své judikatuře k tomuto článku vytvořil postupně podrobný systém kritérií, podle nichž soud posuzuje porušení zákazu diskriminace.

Tvrzený diskriminační zásah je ESLP podroben ustálenému testu:

- 1) Došlo k rozdílnému zacházení s jednotlivci v analogické situaci?
- 2) Má toto rozdílné zacházení rozumné a objektivní odůvodnění?
- 3) Zašlo rozdílné zacházení za hranice volného uvážení státu?

Mezi další úmluvy na ochranu lidských práv v systému Rady Evropy patří mj. Evropská sociální charta z roku 1961 se svými dodatkovými protokoly.<sup>65</sup>

## 4.2. Ústavněprávní rovina

Usnesení č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina základních práv a svobod“) zakotvuje právo na rovné zacházení a právo na ochranu před diskriminací ve svém prvním článku. Zde je uvedeno, že lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i právech, přičemž tato základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezcizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné. Dále ve svém článku třetím, odstavci prvním, příkladmo vypočítává diskriminační důvody, když stanoví, že *„základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“*.<sup>66</sup> Velmi významným pro danou problematiku je též článek desátý Listiny základních práv a svobod, jenž říká, že *„každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno“*.<sup>67</sup> V článku 10 odst. 2 a 3 se stanoví, že každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života a dále na ochranu před neoprávněným

---

<sup>65</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 19-28.

<sup>66</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, Čl. 3 odst. 1.

<sup>67</sup> Tamtéž, Čl. 10 odst. 1.

shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě. Tento článek tedy chrání důstojnost člověka, která je při mobbingu velkou měrou ponižována.

Článek 24 Listiny základních práv a svobod chrání práva národnostních a etnických menšin, přičemž příslušnost ke kterékoliv takové menšině nesmí být nikomu na újmu. Podstatným je též Čl. 36, který zaručuje každému právo na soudní a jinou právní ochranu.

### 4.3. Zákoník práce

Zákoník práce ve své čtvrté hlavě zaručuje rovné zacházení a zákaz diskriminace. Ve svém § 16 stanoví, že *„zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“*<sup>68</sup> Dále zákoník práce v pracovněprávních vztazích zakazuje jakoukoliv diskriminaci. *„Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.“*<sup>69</sup> Zákoník práce také uvádí, že *„za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“*<sup>70</sup> Ve svém § 17 zákoník práce odkazuje na úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích v antidiskriminačním zákonu.

---

<sup>68</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §16 odst. 1.

<sup>69</sup> Tamtéž, § 16 odst. 2.

<sup>70</sup> Tamtéž, § 16 odst. 3.

## 4.4. Antidiskriminační zákon

### *Přijetí a vliv práva EU*

Hlavním popudem k vypracování antidiskriminačního zákona byla nutnost implementovat evropské směrnice. Tyto směrnice lze rozdělit podle diskriminačního důvodu, jehož se ochrana týká. Jde především o ochranu před diskriminací na základě pohlaví, a dále o ochranu před diskriminací na základě rasy a etnického původu, věku, sexuální orientace, víry a zdravotního postižení. Na úrovni EU byly přijaty tyto směrnice v oblasti zákazu diskriminace na základě pohlaví:

- směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 10. února 1975 o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy,
- směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění novely 2002/73/ES,
- směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví,
- **směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978 o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7/EHS),**
- směrnice Rady ze dne 24. července 1986 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků (86/378/EHS), ve znění novely 96/97/ES,
- **směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986 o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně mateřství (86/613/EHS),**
- směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání,

- směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.<sup>71</sup>

V současné době je však z uvedeného výčtu platná pouze směrnice 2006/54 a dále směrnice 79/7, 86/613 a 2004/113. Směrnice 2006/54 má zvláštní charakter, jelikož neobsahuje úpravu nové problematiky, ale jde o tzv. přepracované znění výše vyjmenovaných směrnic (s výjimkou směrnic 2004/113, 86/613 a 79/7). Cílem přepracovaného znění je mj. sjednocení a zpřehlednění právní úpravy.

Mezi směrnice v oblasti zákazu diskriminace na základě jiných důvodů než pohlaví patří:

- směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. Června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. Listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.<sup>72</sup>

### ***Působnost***

Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace v § 1 odst. 1, a to v těchto věcech: práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání; přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti; **pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování**; členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují; členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují; sociálního zabezpečení; přiznání a poskytování sociálních výhod; přístupu ke zdravotní péči a jejího poskytování; přístupu ke vzdělání a jeho poskytování; přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.<sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 31-35.

<sup>72</sup> Tamtéž.

<sup>73</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 1 odst. 1.

K aplikovatelnosti antidiskriminačního zákona je třeba, aby došlo k diskriminaci jednak z důvodů vymezených v § 2 odst. 3 nebo alespoň v souvislosti s těmito důvody, a zároveň v oblasti věcně vymezené působnosti. Antidiskriminační zákon se nijak nevztahuje na čistě soukromou lidskou sféru, typicky např. společenské vztahy v oblasti práva rodinného, přičemž by ideálně neměl zasahovat do soukromých životů. Jde výsostně o veřejnou sféru v širším smyslu, kde má být tento zákon aplikován.

§ 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona lze označit jako základní normativní část tohoto zákona. Zmíněné ustanovení zakládá subjektivní právo na rovné zacházení a na to nebýt diskriminován v oblastech, na něž tento zákon dopadá. Antidiskriminační zákon vychází z toho, že obětí diskriminace na základě důvodů uvedených v § 2 odst. 3 může být pouze fyzická osoba.

### ***Základní pojmy***

V § 2 nalezneme definice základních pojmů. V odstavci prvním je definováno právo na rovné zacházení tak, že se jím rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. Zvláštní zákon však může stanovit jinak. Například zákaz diskriminace podle zákoníku práce je co do výčtu diskriminačních důvodů širší, než je zákaz diskriminace dle antidiskriminačního zákona. Antidiskriminační zákon vymezuje tyto důvody taxativně, avšak zákoník práce hovoří obecně o zákazu jakékoliv diskriminace. Zákoník práce nicméně neupravuje soukromoprávní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací, ale odkazuje ve svém § 17 na úpravu v antidiskriminačním zákoně.<sup>74</sup> V druhém odstavci je uvedeno, že diskriminace je přímá a nepřímá a že „za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn a navádění k diskriminaci“.<sup>75</sup> Tyto pojmy jsou definovány v dalších ustanoveních. § 2 odst. 3 stanoví, že „přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru“.<sup>76</sup> V souvislosti s diskriminací lze do určité míry hovořit o objektivní odpovědnosti, kdy se zpravidla

---

<sup>74</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 117-130.

<sup>75</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 2 odst. 2.

<sup>76</sup> Tamtéž, § 2 odst. 3.



nezkoumá zavinění. Méně příznivé zacházení je zpravidla třeba určit srovnáním s jinou osobou, se kterou se zachází příznivěji než s tím, kdo se stal obětí diskriminace, pokud se tato osoba nachází ve srovnatelné situaci. Dle § 2 odst. 4 se za diskriminaci z důvodu pohlaví považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Podle § 2 odst. 5 je označeno za diskriminaci také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce třetího. V tomto případě bude tedy škůdce přesvědčen, že poškozený danou charakteristiku má, a proto diskriminuje. Tato diskriminace je tedy založena na subjektivním chápání na straně osoby diskriminující.

V § 3 odst. 1 nalezneme definici nepřímé diskriminace. Rozumí se jí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů podle antidiskriminačního zákona osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací však není, „*pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné*“.<sup>77</sup> Hlavní charakteristikou nepřímé diskriminace je, že působí navenek neutrálně, nicméně diskriminuje ve svých důsledcích. Toto jednání však není zakázáno absolutně. Může se jednat o požadavky na výkon určité práce pouze osobami s vyšším věkem, a ty mohou mít následky např. pro osoby jiné rasy či etnického původu.<sup>78</sup> Definici nepřímé diskriminace dále rozvádí ustanovení § 3 odst. 2.

V rámci mobbingu se velmi často jedná o obtěžování, či sexuální obtěžování dle § 4 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona. Obtěžování je zde definováno jako „*nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může povinností vyplývajících z právních vztahů. Sexuálním obtěžováním rozumíme chování podle odstavce 1, které má sexuální povahu*“.<sup>79</sup> Z uvedeného vyplývá, že nepřijatelné chování bude postihnuto dle tohoto zákona, pouze pokud bude souviset s uvedenými diskriminačními důvody. Lze tedy konstatovat, že mobbing je něco jiného než diskriminace. V případě nerovného zacházení a diskriminace jde zpravidla o systémové opatření, které nesleduje útok jen

---

<sup>77</sup> Tamtéž, § 3 odst. 1.

<sup>78</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 133-153.

<sup>79</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 4 odst. 1; 2.

proti jediné určité oběti, jako je tomu u mobbingu.<sup>80</sup> U obtěžování se nelze omezovat pouze na subjektivní vnímání oběti, nýbrž důležitým bude, zda za daných okolností je možné předpokládat, že by běžná osoba v postavení oběti pociťovala takové jednání jako nežádoucí, a zároveň toto jednání objektivně naplňuje další znaky nepřístojnosti stanovené zákonnou definicí. Avšak ani subjektivní vnímání daného chování obětí není irelevantní, přičemž je podle okolností podstatné zjištění, že dala výslovně najevo, že určité jednání považuje za nežádoucí. Zároveň však skutečný a nevynucený souhlas dotčené osoby vylučuje obtěžování s výjimkou zásahu do lidských práv, kterými nelze disponovat. Není tedy možné, aby oběť dala souhlas k mučení nebo jinému krutému a nelidskému zacházení. Příkladem obtěžování, které vede k ponížení lidské důstojnosti, může být například izolace zaměstnance, kde s ním bude přerušena jakákoliv komunikace nebo jeho bezdůvodné odposlouchávání. V rámci obtěžování můžeme postihnout i stalking a kyberšikanu. Další formou obtěžování může být jednání „něco za něco“, přičemž takové jednání může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňuje výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Důležité je si uvědomit, že není podstatné, zda obtěžovaná osoba podmínku odmítla či na ni přistoupila.

Sexuální obtěžování se vyznačuje velkou závažností dopadů na oběti, proto nejspíše zákonodárce volil jeho vymezení jako zvláštní kategorie obtěžování. Sexuální obtěžování mající charakter vytváření nepřátelského prostředí může mít podobu mj. různých neverbálních aktů, nepříjemných narážek nebo fyzického kontaktu. Nemohou jimi však být bez dalšího sexuální vztahy na pracovišti. Podmínkou pro označení daného jednání za obtěžování, resp. sexuální obtěžování je vždy to, že je nežádoucí.<sup>81</sup> Matyášek k tomu uvádí, že „nezáleží na tom, zda někdy před tím adresát nevídaného chování přivítal sexuální chování jiné osoby, když totéž chování nepřivítal u stěžovatele, a to ani tehdy, je-li jeho povolnost pověstná“.<sup>82</sup> Pokud však adresát již dříve s takovým jednáním obtěžovatele souhlasil a později názor změnil, musel by mu sdělit, že takové chování je nadále nevídané.<sup>83</sup> Podle okolností případu bude důležitá též možnost dle § 76 Zákona č. 99/1963 Sb., Občanského soudního řádu (dále jen „OSŘ“) uložit odpůrci, aby se zdržel kontaktu s navrhovatelem. V případě, že obtěžování vyvolá

<sup>80</sup> JAKUBKA, Jaroslav: *Šikana na pracovišti*, in: *Práce a mzda*, roč. 59, č. 8/2011, s. 36-39.

<sup>81</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 178-185.

<sup>82</sup> MATYÁŠEK, Patrik: *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, in: *Právní fórum*, roč. 2, č. 3/2005, s. 88-97.

<sup>83</sup> Tamtéž.

škodu materiální, náhrada škody bude žalovatelná podle obecných předpisů – občanského zákoníku či zákoníku práce.<sup>84</sup>

V § 4 antidiskriminačního zákona nalezneme další podstatné definice, a to pojmů *pronásledování*, *pokynu k diskriminaci* a *navádění k diskriminaci*, přičemž pronásledováním rozumíme nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. „*Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby*“<sup>85</sup> a „*naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*“<sup>86</sup> Zmíněná ustanovení mají obsahově povahu definic jednání, která spočívají ve zneužití postavení v právních vztazích. Jde o jednání v rozporu s dobrými mravy. Pronásledování nemusí nutně spočívat v některé z forem diskriminace. Zahrnuje jednání, které je odplatou za kroky, kterými osoba uplatnila svá práva dle antidiskriminačního zákona. Naproti tomu pokyn a navádění k diskriminaci bude vždy spočívat v jednání, jež směřuje k naplnění některé z forem diskriminace. Ustanovení § 5 odst. 5 je ve vztahu subsidiarity k ustanovení § 5 odst. 4 antidiskriminačního zákona.<sup>87</sup>

Ustanovení § 5 definuje, co se rozumí pod pojmy *odměňování*, *zajišťování rovného zacházení*, *povolání*, *sociální výhoda* a *zdravotní postižení*, přičemž „*odměňováním se pro účely tohoto zákona rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti*“<sup>88</sup>. Toto ustanovení zapracovává definici ze směrnice 2006/54 z oblasti diskriminace na základě pohlaví. Avšak základ rovnosti v odměňování na základě pohlaví nalezneme v čl. 157 Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Odměňováním se nerozumí pouze poskytnutí platu či mzdy nebo osobního ohodnocení, nýbrž i poskytování různých benefitů, odstupného, darů nebo služeb. Výše uvedené vyplývá z judikatury Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“) k čl. 157 SFEU. Antidiskriminační zákon nikde výslovně nestanoví, jak posuzovat rovnost v odměňování. Ta se posuzuje v souvislosti se stejnou prací či prací stejné hodnoty, což

---

<sup>84</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 186.

<sup>85</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 4 odst. 4.

<sup>86</sup> Tamtéž, § 4 odst. 5.

<sup>87</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 189-191.

<sup>88</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 5 odst. 1.

je uvedeno ve výše zmíněné směrnici a primárním právem Evropské unie.<sup>89</sup> Poměrně zdařilou definici pojmu *stejná práce* poskytuje § 110 zákoníku práce: „*Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce*“.<sup>90</sup> Z dikce odstavce prvního uvedeného ustanovení je však zřejmé, že se tato definice vztahuje pouze na mzdu, plat nebo odměnu z dohody. „*Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí*“.<sup>91</sup> Zmíněné ustanovení zahrnuje povinnost zajistit rovné zacházení pozitivně, tedy jako povinnost uvést v praxi určité opatření. Toto opatření musí mít za cíl zajistit opravdu účinnou ochranu před diskriminací. Může se tak dít například určením konkrétního člověka, který se bude specializovat na řešení stížností na diskriminaci, nebo u větších zaměstnavatelů přímo zřízením funkce ombudsmana. Neméně vhodným je určení interních postupů, aby bylo zřejmé všem, jak se v dané situaci mají zachovat. Náročnost těchto opatření však samozřejmě musí být úměrná velikosti zaměstnavatele a finančním prostředkům, jež má k dispozici. Odstavec třetí daného ustanovení pak ukládá zaměstnavatelům povinnost zajistit rovné zacházení, které je definováno v předchozím odstavci.<sup>92</sup>

Jistě se lze v praxi setkat s mobbingem, resp. diskriminací z důvodu zdravotního postižení. Co se pod tímto pojmem rozumí, definuje ustanovení § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona, přičemž se jím rozumí „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok*“.<sup>93</sup> Velmi zajímavým judikátem ESD v dané oblasti bezpochyby je rozhodnutí *Coleman*, kde ESD jasně stanovil, že i když sama osoba, která byla vystavena přímé diskriminaci na základě zdravotního postižení, zdravotně postižena není, nemění to nic

---

<sup>89</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 193-197.

<sup>90</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 110 odst. 2.

<sup>91</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 5 odst. 2.

<sup>92</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 199-201.

<sup>93</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 5 odst. 6.

na tom, že jde o diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.<sup>94</sup> Konkrétně to znamená, že v případě, kdy mobber bude útočit na zaměstnance z důvodu, že se stará o zdravotně postiženého příbuzného, bude tento zaměstnanec moci využít právní prostředky ochrany před diskriminací dle antidiskriminačního zákona.

### ***Přípustné formy rozdílného zacházení***

V ustanovení § 6 antidiskriminační zákon určuje, co se za diskriminaci nepovažuje. V závislosti na dané téma blíže uvedu odstavec třetí daného ustanovení, podle nějž *„diskriminací není rozdílné zacházení ...ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené...“*<sup>95</sup> Může se například jednat o vyloučení žen z důvodu povahy činnosti či podmínek jejího výkonu, a to mj. v případě práce žen ve zbrani v ozbrojených složkách.<sup>96</sup> Je však nepřijatelné, aby byl zákaz formulován obecně, a to například na práci ve věznicích nebo v celé armádě.<sup>97</sup>

V ustanovení § 7 odst. 1 nalezneme obecnou výjimku ze zásady rovného zacházení: *„Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ..., pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné...“*<sup>98</sup> Tato výjimka se vztahuje pouze na rozdílné zacházení, což může být jak zacházení příznivější, tak i méně příznivé. Důkazní břemeno ohledně odůvodněnosti rozdílného zacházení dle tohoto ustanovení nese ten, jenž takové opatření uplatnil. Z výše uvedeného je zřejmé, že požadavky odůvodněnosti jsou přísné, a to především proto, že obsahují i kritérium nezbytnosti.<sup>99</sup> Ustanovení § 7 stanoví i další výjimky ze zásady rovného zacházení.

---

<sup>94</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 210.

<sup>95</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 6 odst. 6.

<sup>96</sup> V případě *Johnston ESD* usoudil, že omezení pořádkových sil na muže ve zbrani nebylo diskriminací.

<sup>97</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 222-226.

<sup>98</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, § 7 odst. 1.

<sup>99</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 239-241.

## ***Veřejný ochránce práv***

Ustanovení § 13 antidiskriminačního zákona mění Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZVOP“). Veřejný ochránce práv neboli ombudsman především poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace. Ta by měla spočívat v právní analýze konkrétního případu. Ombudsman však nemá zákonné pravomoci, na jejichž základě by mohl soukromým subjektům ukládat povinnosti. Aktuální informace ombudsman zveřejňuje na webové stránce <http://www.ochrance.cz>. Veřejný ochránce práv dále např. provádí nezávislý výzkum diskriminace.<sup>100</sup> Významné je ombudsmanovo oprávnění dle § 22 ZVOP, které zní: *„Ochránce je oprávněn doporučit vydání, změnu nebo zrušení právního nebo vnitřního předpisu...“*<sup>101</sup>

---

<sup>100</sup> Tamtéž, s. 325-333.

<sup>101</sup> Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, § 22 odst. 1.

## 5. Právní prostředky ochrany před diskriminací a obrany proti šikaně (mobbingu)

### 5.1. Soukromoprávní prostředky ochrany

#### *Právní prostředky ochrany dle antidiskriminačního zákona*

Z hlediska oběti mobbingu je velmi důležité si uvědomit, kdy může uplatnit právní prostředky ochrany před diskriminací dle antidiskriminačního zákona. Může tak učinit pouze tehdy, pokud se jedná o diskriminaci v působnosti tohoto zákona. Avšak v případě, že jde o jednání mimo tuto působnost, je nutno postupovat podle NOZ. Předpoklady aplikace ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, kde jsou uvedeny právní prostředky ochrany před diskriminací, jsou: 1) protiprávní diskriminační jednání, 2) újma na straně diskriminovaného, 3) kauzální nexus mezi zásahem a touto újmou.

První preferovanou variantou § 10 je upuštění od diskriminace, resp. odstranění následků diskriminačního jednání. Petitivní žaloby musí obsahovat popis toho, v čem diskriminace v konkrétním případě spočívá a dále jakých zásahů se má žalovaný zdržet. Pokud důsledky diskriminace nadále trvají, pak je možno podat žalobu na odstranění trvajících následků diskriminace. Žalobní návrh musí v tomto případě obsahovat označení toho, co má žalovaný vykonat. V praxi se nejčastěji objevují případy, kdy odstranit následky diskriminace již nebude možné. V této situaci pak nebude postačovat vyřešení věci pouze poskytnutím přiměřeného zadostiučinění, které může spočívat například v omluvě nebo též v samotném výroku soudu. Náhrada nemateriální újmy v penězích bude s ohledem na právní předpisy Evropské unie nutná, pokud jiné způsoby nápravy neposkytují žalobci skutečnou ochranu.<sup>102</sup> Zajímavým faktem je, že „podáním žaloby dle § 10 AntiDZ totiž žalobce chrání nejen práva svá, ale nepřímou ...též práva neurčitého okruhu dalších osob, které jsou nebo mohou být v obdobných situacích rovněž diskriminovány.“<sup>103</sup> Žalobní návrh žaloby, která požaduje materiální satisfakci, musí obsahovat specifikaci výše peněžitého zadostiučinění, jež žalobce požaduje. Soud pak nemůže přiznat více, než je v petitu uvedeno. Náhrada však nesmí být omezena stanovením horní hranice vnitrostátními zákony.

---

<sup>102</sup> BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010, s. 286-297.

<sup>103</sup> Tamtéž, s. 297.

Pokud dojde k diskriminaci při plnění pracovních úkolů, pak zaměstnavatel vždy odpovídá svému zaměstnanci také za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností při plnění pracovních úkolů zaměstnanci jednající jménem daného zaměstnavatele. Odpovědnost zaměstnavatele se v takovém případě bude řídit § 265 odst. 1 zákoníku práce, a proto bude možno využít žalobu dle § 10 antidiskriminačního zákona. Z uvedeného je zřejmé, že by zaměstnavatel měl dbát na potírání mobbingu, jelikož je též odpovědný za jednání svých zaměstnanců. Nároky na materiální satisfakci se promlčují ve tříleté promlčecí době dle NOZ, avšak všechny ostatní nároky dle § 10 se nepromlčují. Příslušným soudem k podání žaloby je okresní soud. Pokud diskriminačním zásahem vznikne také majetková škoda, pak bude diskriminovaná osoba vedle nároků dle antidiskriminačního zákona uplatňovat též nároky podle NOZ. Spory mohou být rozhodovány rovněž ve správním soudnictví, a to v takovém případě, kdy diskriminace nastala jako následek správního rozhodnutí. Zde však bude žaloba směřovat především na zrušení takového rozhodnutí nebo proti nezákonnému zásahu. Oběť je chráněna antidiskriminačním zákonem před nepříznivým zacházením z důvodu toho, že se zákonným způsobem domáhá svých práv. Takové znevýhodňování zákon označuje jako pronásledování.

Ustanovení § 11 upravuje poskytování právní pomoci zájmovými organizacemi, podávání podnětů správním úřadům, zastupování obětí diskriminace aj.<sup>104</sup>

Ustanovení § 14 antidiskriminačního zákona mění OSŘ tak, že do něj vkládá § 133a, který přesouvá důkazní břemeno na žalovaného, v tomto případě tedy na osobu diskriminující. Dle nálezu Ústavního soudu Pl. ÚS 37/04 v řízení na zrušení uvedeného ustanovení nelze dovodit, že osobě, která se cítí diskriminována, stačí jen tvrdit, že k diskriminačnímu zásahu došlo. Tato osoba musí zároveň prokázat, že s ní nebylo zacházeno standardním způsobem. Také musí tvrdit, že závadné zacházení bylo motivováno diskriminací, avšak samotnou motivaci již prokazovat nemusí.<sup>105</sup>

---

<sup>104</sup> Tamtéž, s. 301-313.

<sup>105</sup> Tamtéž, s. 341.



## ***Ochrana osobnosti v NOZ***

Pojem *osobnost* v právním smyslu je nutno odlišovat od pojmu *právní osobnost*, který byl již vysvětlen výše. Výraz *osobnost* je relativně nový, přičemž se objevil poprvé v německé právní vědě v 19. století. U nás byl tento výraz poprvé použit v Ústavě z roku 1960 v jejím čl. 19 a následně jako institut v občanském zákoníku z roku 1964, a to v ustanovení § 11 a násl. Česká právní teorie definuje osobnost člověka jako „jedinečné spojení biologických, psychologických a společenských aspektů, či spíš hodnot lidské bytosti.“<sup>106</sup> Přesněji lze definovat pojem všeobecného osobnostního práva jako „práva vlastního pouze lidské bytosti, představujícího ucelenou ochranu této osobnosti, zajišťujícího její uznání jako člověka a přiznávajícího jí práva na další rozvoj a uplatnění sebe sama.“<sup>107</sup> Právo poskytuje ochranu osobnosti člověka tím, že s ní spojuje subjektivní osobnostní práva, případně k ní váže osobnostní právní povinnosti. Subjektivní práva osoby se dělí na soukromá práva osobní a soukromá práva majetková. Osobnostní práva patří do skupiny přirozených práv, jež jsou člověku vrozená a zároveň poznatelná samotným rozumem. Právnícké osobě NOZ přiznává pouze obdobná práva.

Dílčí osobnostní práva se pojí s jednotlivými hodnotami lidské bytosti a jsou součástí všeobecného osobnostního práva. Všeobecné osobnostní právo i jednotlivá dílčí osobnostní práva jsou právy absolutními, což znamená, že do nich třetí osoby nesmějí neoprávněně zasahovat a mají tedy povinnost nerušit nositele těchto práv v jejich výkonu. Povinností státu jako nositele veřejné moci je toto právo každého člověka bránit. Neoprávněným zásahem do všeobecného osobnostního práva vzniknou práva a povinnosti mezi osobou, do jejíhož práva bylo neoprávněně zasaženo, a osobou, jež do osobnostního práva zasáhla. Takové povinnosti mají sankční charakter. Dle ustanovení § 81 NOZ je každý povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého. Jedná se o obecnou klauzuli, ve které je vyslovena ochrana osobnosti. Ochrana je poskytována dílčím hodnotám osobnosti člověka i zvláštními osobnostními právy, mj. životu a důstojnosti člověka, jeho vážnosti, cti a soukromí, které jsou stěžejní z hlediska tématu mé práce. Výčet hodnot v NOZ je pouze demonstrativní.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> DVOŘÁK, Jan, a kol.: *Občanské právo hmotné I - Díl první: obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 248.

<sup>107</sup> Tamtéž, s. 249.

<sup>108</sup> Tamtéž, s. 249-251.

NOZ chrání především všeobecné osobnostní právo před neoprávněným zásahem. Takovým zásahem vzniká dotčené osobě nemajetková újma. Tato újma může spočívat buď v porušení všeobecného osobnostního práva, nebo již v jeho ohrožení. Člověk, jehož osobnost byla neoprávněným zásahem dotčena, se může domáhat, aby: 1) bylo od neoprávněného zásahu upuštěno; 2) byl odstraněn následek neoprávněného zásahu; 3) bylo poskytnuto přiměřené zadostiučinění, v některých případech i v penězích. Upuštění od neoprávněného zásahu se lze domáhat u soudu zdržovací žalobou. Podmínkou toho, aby byla žaloba úspěšná, je, že neoprávněný zásah pokračuje, popř. hrozí reálné nebezpečí takového zásahu. Odstranění následků neoprávněného zásahu se lze domáhat restituční žalobou. Jejím cílem je obnovit předchozí stav. Podmínkou úspěšnosti této žaloby je, že negativní následek neoprávněného zásahu do osobnosti člověka trvá a že je možné tento následek přiměřeným, procesně vykonatelným způsobem odstranit. Přiměřeného zadostiučinění se lze u soudu domáhat satisfakční žalobou. Zde se musí jednat o takový zásah, který satisfakci vůbec umožňuje. Jelikož jde o nemajetkovou újmu, nahrazuje se nemajetkovými prostředky, např. omluvou. Pokud však nemajetkové zadostiučinění nezajistí skutečné a dostatečně účinné odčinění způsobené újmy, lze nemajetkovou újmu vyrovnat i penězi. V takových případech jde o materiální satisfakci.

V některých situacích se nemajetková újma nahrazuje pouze v penězích. Způsob a výši přiměřeného zadostiučinění určuje soud, přičemž zásadním hlediskem je, že má být odčiněno vše, tj. újma v plném rozsahu, a to při zohlednění okolností hodných zvláštního zřetele. Těmi jsou zejména úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci nebo v důsledku diskriminace poškozeného. Náhrada nemajetkové újmy v penězích v takovém případě plní zároveň satisfakční i trestní funkci. Ochranu osobnostních práv si každý může sjednat svépomocí, tedy přiměřeným způsobem sám vlastními silami, je-li jeho právo ohroženo a je-li zřejmé, že by zásah veřejné moci přišel pozdě.

Byla-li protiprávním zásahem do osobnosti člověka způsobena i majetková újma neboli škoda, může poškozený uplatnit i právo na její náhradu. Zde se použijí ustanovení § 2951 a násl. V případech škody vzniklé na zdraví a životě člověka přichází v úvahu jen peněžitá náhrada nemajetkové újmy. Taková náhrada musí být stanovena v takové výši, aby plně vyvážila vytrpěné bolesti a další nemajetkovou újmu. Pokud poškozenému vznikla překážka lepší budoucnosti, nahradí mu škůdce i ztížení

společenského uplatnění. Nelze-li však výši náhrady určit, stanoví se podle zásad slušnosti.

Práva na ochranu své osobnosti je oprávněn domáhat se v první řadě ten, jehož osobnost byla neoprávněným zásahem jiné osoby dotčena, avšak po smrti takového člověka se této ochrany může domáhat i osoba jemu blízká. Zvláštní legitimace při ochraně osobnosti člověka se přiznává i právnické osobě. Pokud neoprávněný zásah do osobnosti člověka souvisí s jeho činností v právnické osobě, je tato právnická osoba oprávněna uplatnit právo na ochranu jeho osobnosti, avšak jen se souhlasem dotčeného a jeho jménem. Takového souhlasu není zapotřebí, není-li dotčená osoba přítomna nebo není-li schopná úsudku.

Osobnostní práva se nepromlčují. Právo na odčinění nemajetkové újmy v penězích způsobené na životě, důstojnosti, jménu, zdraví, vážnosti, cti a soukromí se jako právo s převažující majetkovou povahou promlčuje ve tříleté subjektivní a desetileté objektivní promlčecí době.<sup>109</sup>

## **5.2. Veřejnoprávní prostředky ochrany**

### ***Kontrolní činnost orgánů inspekce práce***

Pokud zaměstnavatel neřeší nastalou situaci, je vhodné, aby oběť mobbingu kontaktovala příslušný oblastní inspektorát práce, v jehož působnosti je dohled nad dodržováním pracovněprávních předpisů. Inspektorát práce může zaměstnanci poskytnout základní bezplatné pracovněprávní poradenství, a dále může provést kontrolu u zaměstnavatele. Inspektorát může zaměstnavateli dle Zákona o inspekci práce uložit pokutu až do výše 400 000 Kč nebo opatření k nápravě. Nemůže však namísto soudu rozhodnout o individuálních nárocích zaměstnanců, jak je mnohdy nesprávně veřejností vnímáno.<sup>110</sup> Velmi podstatnými zdroji impulsů pro kontrolu jsou písemné podněty fyzických nebo právnických osob. Orgány inspekce práce jsou po tomto podnětu, pokud na jeho základě kontrolu vykonaly, povinny vyrozumět podatele o vyřízení a zároveň o něm zachovávat mlčenlivost. Orgány inspekce práce se snaží reagovat i na anonymní písemné podněty, pokud jsou dostatečně konkrétní, což znamená, že je dostatečně uvedeno, jaké předpisy byly porušeny a jakým subjektem.

---

<sup>109</sup> Tamtéž, s. 259-262.

<sup>110</sup> JAKUBKA, Jaroslav: *Šikana na pracovišti*, in: Práce a mzda, roč. 59, č. 8/2011, s. 36-39.

Celkový počet podnětů za rok 2012 se pohyboval okolo 10 tisíc a toto číslo nejspíše dále poroste. Obsahem kontrolní činnosti je primárně dodržování povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů, kdy zaměstnancům vznikají práva nebo povinnosti, a to i v oblasti odměňování. Důležité pro podání podnětu je také určení místní příslušnosti konkrétního oblastního inspektorátu práce, které se řídí místem činnosti kontrolované osoby. U organizační složky státu je určující její sídlo.

Pokud se týká oblasti pracovněprávních vztahů a podmínek, kontrola je v převážně většině případů oznamována kontrolovanému subjektu předem, aby mohl opatřit požadované dokumenty.<sup>111</sup> Inspektor je dle Zákona o inspekci práce mj. oprávněn „Dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou.“<sup>112</sup> Také proto je pro oběť mobbingu důležité najít si spojence, kteří budou při případné kontrole ochotni jejímu tvrzení dát za pravdu.

### **Trestněprávní ochrana**

V případě, že konkrétní jednání mobbera naplní znaky skutkové podstaty některého z trestných činů (dále též „TČ“), může se oběť obrátit též na orgány činné v trestním řízení.<sup>113</sup> V trestním zákoníku nenalezneme skutkovou podstatu, která by přímo odrážela šikanózní jednání v pracovněprávních vztazích či zákaz diskriminace, nicméně v úvahu přichází hned několik trestných činů, pod jejichž skutkovou podstatu lze toto jednání podřadit.

Z trestných činů proti životu bych zmínila TČ účasti na sebevraždě (§144). Jistě si lze představit případ, kdy mobber jakožto pachatel pohne jiného k sebevraždě. Pro naplnění tohoto znaku však nestačí, že „...pachatelovo špatné zacházení bylo objektivně příčinou sebevraždy. Je třeba, aby se pachatel špatně choval vůči jinému s úmyslem, aby tím vzbudil u něho rozhodnutí spáchat sebevraždu (č. 24/1986 Sb. rozh. tr.).“<sup>114</sup> Mezi trestnými činy proti zdraví a trestnými činy ohrožujícími život a zdraví by se našlo

---

<sup>111</sup> STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr: *Kontrolní činnost orgánů inspekce práce*, in: *Práce a mzda*, roč. 61, č. 7/2013, s. 32–37.

<sup>112</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, § 7 odst. 1 písm. h).

<sup>113</sup> Dle § 12 odst. 1 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, orgány činnými v trestním řízení se rozumějí soud, státní zástupce a policejní orgán.

<sup>114</sup> JELÍNEK, Jiří, a kol.: *Trestní právo hmotné*, Praha: Leges, 2010, s. 491.

mnoho takových, které by přicházely v úvahu, proto zmíním pouze příklady: TČ ublížení na zdraví (§146) a TČ neposkytnutí pomoci (§150).

Mobber bude často útočit na svobodu člověka, a tím může naplnit znaky skutkových podstat TČ proti svobodě. Může se jednat například o TČ omezování osobní svobody (§171), TČ vydírání (§175) či TČ útisku (§177). O TČ vydírání se jedná tehdy, pokud „...*pachatel jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy nutí k tomu, aby něco konal, opominul nebo trpěl.*“<sup>115</sup> Pro dokonání tohoto trestného činu však není důležité, zda oběť nakonec vynucované jednání uskuteční nebo ne. V případě bossingu však půjde především o TČ útisku: „*Kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl.*“<sup>116</sup> Můžeme totiž říci, že zaměstnanec je ve stavu závislosti na svém zaměstnavateli či nadřízeném, jelikož je na něj v jistém směru odkázán, a proto se nemůže svobodně rozhodovat.<sup>117</sup>

Významnou úlohu zaujímají také TČ proti právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství, jako je např. TČ poškození cizích práv (§181) a TČ pomluvy (§184). TČ pomluvy spáchá ten, „...*kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu.*“<sup>118</sup> Ke sdělení nepravdivého údaje může dojít jak ústně, tak písemně nebo prostřednictvím internetu a sdělovacích prostředků. Ohrožení vážnosti u spoluobčanů může způsobit oznámení faktu, že je někdo narkoman, duševně nemocný, alkoholik apod.<sup>119</sup> V případě sexuálního obtěžování může takové jednání přerůst v některý z Trestných činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, a to TČ znásilnění (§185) a TČ sexuálního nátlaku (§186). Sexuální nátlak je poměrně novým trestným činem, který umožnil postihovat další sexuální útoky proti lidské důstojnosti. Je postihováno donucování k pohlavnímu sebeukájení, obnažování nebo jinému srovnatelnému jednání.<sup>120</sup>

---

<sup>115</sup> Tamtéž, s. 535.

<sup>116</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, § 177 odst. 1.

<sup>117</sup> JELÍNEK, Jirí, a kol.: *Trestní právo hmotné*, Praha: Leges, 2010, s. 537.

<sup>118</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, §184 odst. 1.

<sup>119</sup> JELÍNEK, Jirí, a kol.: *Trestní právo hmotné*, Praha: Leges, 2010, s. 545-546.

<sup>120</sup> Tamtéž, s. 553.

Velmi často budou v této souvislosti páčány Trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných, jako např. TČ krivého obvinění (§345) a Trestné činy narušující soužití lidí (§§ 352 - 356). Z těchto trestných činů bych se ráda podrobněji věnovala TČ nebezpečného pronásledování,<sup>121</sup> jelikož se jedná o nový trestný čin. Musí se jednat o dlouhodobé pronásledování, které je způsobilé v jiném vzbudit důvodnou obavu o život nebo zdraví, přičemž se tak musí dít některou z forem vypočtenou v trestním zákoníku. Nejsou tedy postihovány všechny formy pronásledování, ale pouze ty nejzávažnější.<sup>122</sup> Pod pojmem stalking se rozumí „...*způsob chování, kdy se pachatel zaměří na nějakého člověka, po kterém slídí, obtěžuje a pronásleduje jej, vyhrožuje mu, často ho i fyzicky napadá a někdy i usmrtí...*“<sup>123</sup> V dnešní době se mezi nejčastější praktiky stalkingu řadí tzv. *telefonní teror* a *cyberstalking*. Nejenže je oběť neustále obtěžována anonymními telefonáty nebo sms, a to v jakoukoliv denní i noční dobu, ale je na ní útočeno i prostřednictvím sociálních sítí, spamů a obscénních e-mailů. K technikám cyberstalkingu patří i záměrné útoky na data v počítači, podobně jako bylo uvedeno u hightech-mobbingu. Není bez zajímavosti, že pachateli stalkingu jsou v převážné většině muži.<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup> Známy též jako tzv. stalking.

<sup>122</sup> JELÍNEK, Jirí, a kol.: *Trestní právo hmotné*, Praha: Leges, 2010, s. 794.

<sup>123</sup> VÁLKOVÁ, Helena: *Česká podoba stalkingu podle § 354 TrZ v širších než jen trestněprávních souvislostech*, in: *Trestněprávní revue*, roč. 8, č. 9/2009, s. 257-263.

<sup>124</sup> Tamtéž.

## 6. Statistika a příklady z praxe

Podle opakovaného šetření společnosti STEM/MARK z první poloviny roku 2013 má s mobbingem zkušenost 21% osob starších 15 let. Z průzkumu vyplynulo, že se mobbing objevuje ve všech vzdělanostních i věkových skupinách, jak již bylo zmíněno výše. Terčem mobbingu jsou jak ženy, tak i muži. Nejčastěji se jedná o zadávání pracovních úkolů, jež neodpovídají pracovní kvalifikaci oběti, neustálou kritiku pracovního výkonu, a v neposlední řadě také pomlouvání a zesměšňování oběti v rámci pracovního kolektivu. 55% obětí je některé z forem šikany na pracovišti vystavována jednou týdně nebo i častěji, a to téměř v 63% případů po dobu delší než jeden rok.

40% šikanovaných osob se snažilo problém na pracovišti řešit, a to především oznámením tvrzené šikany svému nadřízenému, případně vedení, jak učinilo 11% obětí. Druhým nejčastějším způsobem řešení u 18% osob bylo podání výpovědi z pracovního poměru a odchod do jiného zaměstnání. Pouze 8% dotazovaných využilo pomoc instituce, jež se specializuje na řešení problému šikany. Z porovnání výsledků tohoto výzkumu s šetřením provedeným agenturou STEM/MARK v červnu roku 2011 vyplývá, že došlo k nárůstu osob vystavovaných některé z forem šikany o 2 procentní body. Pozitivním zjištěním jistě je, že přibylo zaměstnanců, kteří se tyto problémy na pracovišti snažili řešit, přičemž se v tomto případě jedná o nárůst o 11 procentních bodů. Výzkum byl proveden na reprezentativním vzorku 638 osob.<sup>125</sup>

Dle Jakubky se klasickému mobbingu v našich podmínkách nedaří, přičemž mobbeři si více dovolují a oběti se nedokážou bránit. Nepochybně alarmujícím tvrzením je, že *„naši vedoucí zaměstnanci...se vyznačují spíše lstivostí, hulvátstvím, výhružkami a podrazy, nejčastěji formou planých slibů.“*<sup>126</sup> Z prováděných průzkumů vyplývá, že se mobbingu nejvíce daří v pohostinství, v reklamních agenturách, avšak též v pojišťovnictví a bankovníctví, na školách, a v neposlední řadě též ve státní správě.

---

<sup>125</sup> VEČERKOVÁ, Barbora: *S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost pětina osob*, 26. června 2013, dostupné z: [http://www.stemmark.cz/mobbing\\_2013/](http://www.stemmark.cz/mobbing_2013/), citováno dne 2. 3. 2014.

<sup>126</sup> JAKUBKA, Jaroslav: *Šikana na pracovišti*, in: *Práce a mzda*, roč. 59, č. 8/2011, s. 36-39.

Mobbing se při soudních sporech nejčastěji zjistí až v jiných souvislostech, například pokud se jedná o neplatnosti skončení pracovního poměru. V jednom z těchto soudních sporů se zaměstnanec nehodlal smířit se špatným hospodařením podniku a navrhl opatření k nápravě. Vedoucí zaměstnanci s tím samozřejmě nesouhlasili, a proto mu zadali nesplnitelný úkol, a v zápětí zaměstnanci předali okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Následný soudní spor zaměstnanec vyhrál, a tak mu manažer začal nařizovat časté pracovní cesty do velmi vzdálených míst, přičemž ostatním z týmu takové cesty nepřikázal. V dalším případě pojal zaměstnavatel úmysl nahradit svou sekretářku mladší zaměstnankyní, a tak jí začal ukládat více pracovních povinností, které ale vůbec nesouvisely s jejím pracovním zařazením. Při nesplnění jedné takové povinnosti obdržela upozornění a následně výpověď.<sup>127</sup>

S mnoha případy mobbingu se během činnosti v Občanském sdružení *Práce a vztahy* setkal Pavel Beňo. Mezi těmito případy mohu uvést jeden ilustrativní, kdy farmaceutická laborantka nastoupila do jedné nejmenované nemocnice, přičemž si myslela, že se jedná o špičkové pracoviště, kde se něčemu naučí. Po čase však začala poznávat zdejší praktiky, o nichž si promluvila se svým otcem, který měl dlouholeté zkušenosti v oboru a byl majitelem soukromé lékárny. Co se však dělo v ústavních lékárnách, zhodnotil dotyčný nejen jako porušování etického kodexu, ale i platných předpisů. V momentě, kdy se laborantka začala bránit porušování těchto předpisů a plnit nezákonné příkazy, obdržela od vedoucího „nabídku“, aby podala výpověď a odešla po vzájemné dohodě. Když na to však nepřistoupila, byl jí neoprávněně snížen plat. Poté následovala výpověď ze strany zaměstnavatele a dokonce otevřená šikana, která bohužel skončila až pracovním úrazem.<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> Tamtéž.

<sup>128</sup> BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, s. 14.



## Závěr

Ze statistik vyplývá, že se s šikanou na pracovišti neboli mobbingem setkává stále více zaměstnanců. Jedná se tak o problém, nad kterým by většina společnosti již déle neměla zavírat oči. Bohužel publikací zabývajících se touto problematikou není mnoho, a tím méně těch, které by podávaly komplexní rozbor právní úpravy tohoto problému.

Zaměstnanec je jedním ze subjektů pracovněprávního vztahu, avšak lze konstatovat, že je v tomto vztahu stranou slabší. Zaměstnanec koná závislou práci za odměnu ve vztahu podřízenosti, dle pokynů a jménem zaměstnavatele. Velice často jsou zaměstnanci na svém zaměstnání závislí a nemohou si dovolit o svou práci přijít. Nejen to je důvodem vzniku mobbingu. Mezi další příčiny mobbingu patří především jednotvárnost, nuda, příliš přísná hierarchie a stále vzrůstající požadavky na pracovní výkon při současném snižování nákladů. Mobbingu se daří především v oblastech s vysokou nezaměstnaností, kde si lidé nemohou dovolit o své stávající místo přijít.

Pokud již dojde k rozvoji mobbingu, je velmi důležitá reakce vedoucího pracovníka. Lze bohužel shrnout, že vedoucí pracovníci v naší zemi nejsou v převážné většině dobrými manažery a často se radši zbaví oběti, přičemž mobber na pracovišti stále zůstává. Mnohdy nefunguje systém osvěty ohledně tohoto problému, a tím méně se na tento jev specializuje vyškolený pracovník, který by měl být schopen mobbing efektivně řešit. Mnohem účinnější je samotná prevence než následné řešení problému, jelikož mnohdy se s obranou proti mobbingu začne již příliš pozdě, když oběť nemá dostatek sil. Jisté však je, že nejhorší možnou variantou, jak by se měla oběť zachovat, je na pracovišti zůstat a nedělat nic, což je bohužel u nás stále smutnou realitou. Takový pracovník se nachází ve stavu vnitřní výpovědi a samotnému zaměstnavateli nic nepřináší, což má vliv i na jeho celkový zisk. Zaměstnanci se často obávají problém řešit s vedoucím pracovníkem, jelikož mají strach, že o své zaměstnání přijdou. Jejich obavy jsou však mnohdy opodstatněné. Oběti při mobbingu bohužel trpí psychosomatickými problémy, poruchami spánku, depresemi a při dlouhotrvající neřešené šikaně dochází dokonce i k sebevraždám. Proto je velmi důležité, aby ani kolegové mobbing nepřehlíželi a aktivně proti němu zakročili. Byť i jediná opora na pracovišti může pro oběť znamenat mnoho. Zajímavým faktem je, že neexistuje typický profil oběti ani mobbera. Jsou však určité typické znaky osobnosti, které je možné

vysledovat. Je vhodné mobbing nepřehlížet i z toho důvodu, že nikdo si nemůže být jistý, že se příště nestane sám obětí. V některých případech se dokonce mobberem stane i bývalá oběť šikany. Metody mobberů jsou čím dál tím rafinovanější, přičemž se hojně využívá moderních technologií a útoků na sociálních sítích. Může dokonce dojít i k extrémním případům, kdy je vyhrožováno i rodině oběti, použito fyzické násilí, případně se oběť „odstraní“ do psychiatrické léčebny. Mezi jednu z mnoha metod mobbingu můžeme řadit i sexuální obtěžování, které je postihováno antidiskriminačním zákonem.

Není snadné obětem radit, jak se v případě, kdy mobbing nastal, bránit. V počáteční fázi mobbingu je ještě možné vyřešit problém vhodnou komunikací s mobberem, avšak většinou se mobbing tak brzy neodhalí a jeví se pouze jako jednorázové konflikty. Pokud mobber není ochoten komunikovat, což se stává ve většině takových případů, a ani nadřízený pracovník se k této situaci nepostaví čelem, může se oběť obrátit na odbory, pokud existují, či na jedno z občanských sdružení, která se zabývají pomocí obětem šikany na pracovišti, některé i včetně právního zastupování – občanské sdružení Práce a vztahy. V případě, že žádná z těchto variant nepomůže, nezbývá než se obrátit na soud. Dále je vhodné vyhledat pomoc klinického psychologa či psychiatra, protože pokud se oběť rozhodne bránit, musí mít dostatek nejen fyzických, ale hlavně psychických sil.

V České republice neexistuje antimobbingový zákon, který by poskytoval komplexní ochranu obětem šikany v pracovněprávních vztazích. Právní úprava tohoto problému je značně roztržitá, nepřehledná a dovoluji si říci, že i nedostatečná. Nejdůležitějším právním předpisem z této oblasti je antidiskriminační zákon, který byl přijat především s ohledem na právo Evropské unie. Mobbing a diskriminace se v mnoha případech bude krýt a potom bude moci oběť využít právní ochrany tohoto zákona - např. pokud někdo bude šikanován například proto, že je zdravotně postižený nebo je příslušníkem etnické menšiny. Jestliže však nebude šikanován na základě jednoho z antidiskriminačních důvodů v zákoně uvedených, ochrana zákona se na něj vztahovat nebude. Pak je možno se bránit závadnému chování žalobou na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. V obou případech mohou nastat problémy s dokazováním, a proto se obětem doporučuje, aby si vedly deník, do kterého budou zapisovat veškeré útoky mobbera. I zdánlivě neškodné útoky mohou ve svém souhrnu

nabývat rysů mobbingu, přičemž mobber nikdy nebude jednat tak, aby bylo jeho jednání snadno odhalitelné. Musí se však jednat o takové chování, které trvá alespoň šest měsíců a pravidelně se opakuje, tudíž nejde o jednorázové konflikty. Do deníku je vhodné si zapisovat i kdo byl jednotlivým útokům přítomen, aby mohl podat svědeckou výpověď při případném soudním jednání.

Oběť může zároveň podat podnět na příslušný oblastní inspektorát práce, jež může provést kontrolu na pracovišti a následně uložit zaměstnavateli pokutu či opatření k nápravě. Je důležité si však uvědomit, že inspektorát nemůže rozhodovat o individuálních nárocích zaměstnance, což může pouze soud.

V krajních případech, kdy jednání mobbera naplní skutkovou podstatu některého z trestných činů, bude oběť pod ochranou trestního zákoníku. Opět však v tomto zákoně nenalezneme skutkovou podstatu, která by přímo odrážela šikanózní jednání či zákaz diskriminace. Nejčastěji se tedy bude jednat o trestné činy vydírání, útisku či pomluvy.

Na závěr nelze než shrnout, že dokud bude problém mobbingu společností přehlížen a bude považován jen za problém jednotlivce, obětí šikany na pracovišti bude jen přibývat. Zaměstnavatelé by měli dbát na dobrý výběr vedoucích pracovníků a na prevenci vzniku mobbingu. Stejně tak i zákonodárce by měl uvažovat o sjednocení právní ochrany obětí mobbingu v jednom antimobbingovém zákoně, jako je tomu v některých zahraničních zemích.

## Seznam zkratek

<b>antidiskriminační zákon</b>	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
<b>NOZ/občanský zákoník</b>	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
<b>trestní zákoník</b>	Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
<b>zákoník práce</b>	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
<b>EÚLP</b>	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.)
<b>ESLP</b>	Evropský soud pro lidská práva
<b>Listina základních práv a svobod</b>	Usnesení č. 2/1993 Sb. předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
<b>OSŘ</b>	Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
<b>ESD</b>	Evropský soudní dvůr
<b>SFEU</b>	Smlouva o fungování Evropské unie
<b>ZVOP</b>	Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů
<b>TČ</b>	trestný čin

## Seznam použitých zdrojů

### Literatura

- BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?*, Šlapanice: ERA group, 2003.
- BĚLINA, Miroslav, a kol.: *Pracovní právo*, Praha: C.H. Beck, 2012.
- BOUČKOVÁ, Pavla, a kol.: *Antidiskriminační zákon: komentář*, Praha: C.H.Beck, 2010.
- ČERNÁ, Alena, a kol.: *Kyberšikana: průvodce novým fenoménem*, Praha: Grada, 2013.
- DVOŘÁK, Jan, a kol.: *Občanské právo hmotné 1 - Díl první: obecná část*, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013.
- HARTL, Pavel, HARTLOVÁ, Helena.: *Psychologický slovník*, Praha: Portál, 2004.
- HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*, Martin: Vydavatelství Neografie, 1995.
- HŮRKA, Petr, a kol.: *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*, Olomouc: ANAG, 2014.
- JAKUBKA, Jaroslav: *Šikana na pracovišti*, in: *Práce a mzda*, roč. 59, č. 8/2011, s. 36-39.
- JELÍNEK, Jiří, a kol.: *Trestní právo hmotné*, Praha: Leges, 2010.
- KALLWASS, Angelika: *Syndrom vyhoření v práci a osobním životě*, Praha: Portál, 2007.
- KOLÁŘ, Michal: *Bolest šikanování*, Praha: Portál, 2005.
- KRATZ, Hans-Jürgen: *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*, Praha: Management Press, 2005.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena, a kol.: *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*, Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006.
- MATYÁŠEK, Patrik: *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*, in: *Právní fórum*, roč. 2, č. 3/2005, s. 88-97.
- SVOBODOVÁ, Lenka: *Mobbing - nebezpečný fenomén naší doby*, Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007.

- SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*, Praha: Grada, 2008.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr: *Kontrolní činnost orgánů inspekce práce*, in: *Práce a mzda*, roč. 61, č. 7/2013, s. 32–37.
- VÁLKOVÁ, Helena: *Česká podoba stalkingu podle § 354 TrZ v širších než jen trestněprávních souvislostech*, in: *Trestněprávní revue*, roč. 8, č. 9/2009, s. 257-263.

## **Právní předpisy**

- Usnesení č. 2/1993 Sb., předsednictva ČNR o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 141/1961 Sb., zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů.

## Internetové zdroje

- JOUZA, Ladislav: *Nový občanský zákoník a pracovněprávní vztahy*, dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/judr-ladislav-jouza-novy-obcansky-zakonik-a-pracovnepravni-vztahy.htm>, citováno dne 8. 2. 2014.
- VEČERKOVÁ, Barbora: *S různými formami šikany na pracovišti má aktuálně zkušenost pětina osob*, 26. června 2013, dostupné z: [http://www.stemmark.cz/mobbing\\_2013/](http://www.stemmark.cz/mobbing_2013/), citováno dne 2. 3. 2014.

## Resumé

Tématem této práce je šikana v pracovněprávních vztazích, resp. mobbing. Psychické násilí se ve společnosti vyskytovalo vždy, avšak mobbing je poměrně novým fenoménem. Neustálý tlak na pracovní výkon, zvyšování nezaměstnanosti a celkové tempo dnešního života – to vše vede k neustále vzrůstající tendenci výskytu mobbingu. Práce nejprve vysvětluje důležité pojmy spojené s tématem, od jejichž výkladu se odvíjí obsah následných pasáží. Jedná se o vymezení pracovněprávních vztahů, jejich rozdělení, subjekty, základní zásady, obsah, vznik a zánik. Text dále obsahuje definice známých i méně známých pojmů souvisejících se šikanou, přičemž se dotkne i problému vztahu mezi pojmy šikana a mobbing. Následné pasáže se zaměřují na příčiny, fáze, metody a důsledky mobbingu. Dále se text zaměřuje na právní úpravu ochrany před mobbingem. Stěžejním předpisem v této oblasti je nepochybně antidiskriminační zákon, který poskytuje soukromoprávní prostředky ochrany před diskriminací a obrany proti šikaně, a to spolu s občanským zákoníkem. Kontrolní činnost orgánů inspekce práce a ochranu poskytovanou trestním zákoníkem můžeme řadit k veřejnoprávním prostředkům obrany proti mobbingu. V neposlední řadě studie ilustruje problematiku mobbingu na příkladech z praxe a uvádí statistiku výskytu případů šikany z minulého roku.

Práce čerpá z rozmanité literatury i právních předpisů. Záměrem studie je postihnout problematiku šikany v pracovněprávních vztazích v celé její šíři, a to nejen z pohledu právního, ale též v kontextu psychosociálním. Text se tudíž dá do jisté míry chápat jako interdisciplinární počín k tématu sice již některými autory zpracovaném, nicméně dosud zdaleka ne vyčerpaném. Celkově by tato diplomová práce měla přispět ke zmapování stavu ochrany jednotlivců před šikanou v pracovněprávních vztazích, a to jak ze strany kolegů, tak nadřízených, a taktéž závěrem předkládá některé návrhy de lege ferenda a obsahuje kritiku současné právní úpravy i celkového postoje společnosti k tomuto závažnému problému.



## **Abstract**

The main theme of this thesis is bullying in labour-law relations which is called more precisely mobbing. There has always occurred some kind of psychological violence in the society, but mobbing is assumed to be relatively a new phenomenon. Features like constant pressure on job performance, increasing unemployment and the whole pace of modern life, they all cause the more frequent tendency of mobbing. First, the important terminology related to the theme is explained. This explanation is necessary for the content of next parts of the thesis. It is the definition of labour-law relations with their division, subjects, basic principles, content, origin and extinction. Next, there are definitions of known and also less usual terms related to bullying in the text, problems of relationship between terms bullying and mobbing included. Next parts of the thesis are oriented to causes, phases, methods and consequences of mobbing. Then, the text is concentrated on legislation of protection against mobbing. The most important regulation in this field of law is undoubtedly the anti-discrimination act which with Civil Code provides means of private-law protection against discrimination and defence against bullying. Control activities of Labour inspection authority and possible protection provided by Penal Code are among public-law means of defence against mobbing. Examples from practice and statistics of last year cases of bullying illustrate the issue of mobbing.

Main sources of the thesis are legal regulations and diverse types of literature. The study is aimed to describe the whole issue of bullying in labour-law relations, not just from the legal point of view but also in the psychosocial context. The thesis could be understood as one of the interdisciplinary acts of the topic which may have been elaborated by some authors but still not exhausted. General contributions of the thesis may be searching of state how to protect individuals against bullying in labour-law relations, both relations with colleagues and with superiors. In conclusion, there are presented some suggestions *de lege ferenda* and critique of current legal state and overall attitudes of the society towards this serious problem.

## **The phenomenon of bullying in labour-law relations**

### Klíčová slova:

mobbing

šikana

pracovněprávní vztahy

### Key words:

mobbing

bullying

labour-law relations