

## Šikana na pracovišti a právní ochrana zaměstnanců v České republice

### Workplace bullying and legal protection of employees in the Czech Republic

Panajotis Cakirpaloglu<sup>1\*</sup>, Jan Šmahaj<sup>1</sup>, Simona Dobešová Cakirpaloglu<sup>1</sup>, Denisa  
Coufalová<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Katedra psychologie, Filozofická fakulta, Univerzita Palackého, Vodární 6, 779 00

<sup>2</sup>Právnícká fakulta, Univerzita Palackého, Křížkovského 10, 779 00

---

#### Abstrakt

Šikana mezi zaměstnanci je subtilním projevem narušených vztahů v pracovním kolektivu. Tato forma viktimizace pracujících v České republice má, podle nezávislých průzkumů, expandující rozměry. Empirické poznatky zpravidla směřují k odhalení prevalence, forem či směru agrese a četných psychických, zdravotních a dalších důsledků viktimizace, zejména z hlediska různých sociálně demografických ukazatelů. Tyto souvislosti verifikuje rozsáhlé psychologické šetření na souboru N=3746 zaměstnanců v ČR pomocí dotazníku negativního chování NAQ (Negative Act Questionnaire) a statusového dotazníku. Výzkum potvrdil 12,14% výskyt viktimizovaných zaměstnaných ve veřejném, soukromém a neziskovém sektoru. Poslední část příspěvku otevírá, pro současné odborné zaměření, chybějící a zároveň velmi významný rozměr právní ochrany zaměstnanců v ČR.

*Klíčová slova:* agrese, mobbing, ochrana, organizace, právo, viktimizace, zákon

#### Abstract

Workplace bullying is a subtle manifestation of disturbed relationships in the working collective. This form of victimization of employees in the Czech Republic has, according to independent surveys, expanding dimensions. Empirical evidence generally tends to reveal the prevalence, forms and direction of aggression as well as numerous psychological, health and other consequences of victimization, especially in terms of various socio-demographic indicators. The presented study verifies extensive psychological survey on the sample of N = 3746 employees from the private, public and non-profit sectors in the Czech Republic, using a questionnaire of negative acts NAQ (Negative Act Questionnaire) and a status questionnaire. The research confirmed a 12,

---

\*Korespondenční autor: Doc. PhDr. Panajotis Cakirpaloglu, DrSc., Katedra psychologie FF UP, Křížkovského 10, 771 80 Olomouc  
E-mail: [panajotis.cakirpaloglu@upol.cz](mailto:panajotis.cakirpaloglu@upol.cz)

14% prevalence of bullying in the workplace in the Czech Republic. There is a balanced representation of men and women in the incidence of bullying, while the highest rates of bullying are reported within the state sector. Victimization in the workplace affects mostly ordinary workers, aged around 42 years, with secondary or higher education. The Czech Republic has not yet made workplace bullying an illegal practise, especially in comparison with other industrialized countries, where since 1990, mobbing is considered a criminal offense. Existing laws in the Czech Republic also do not recognise the concept of mobbing or bossing and therefore do not define these concepts closer. The prohibition of bullying in the workplace necessarily derives from the general provisions of the Anti-Discrimination Act, of the Civil Code, the Labour Code and the laws arising from administrative law. Victims of workplace bullying also get protection by some provisions of the Criminal Code, which protects the victim from aggressor offenses. The relevant legal norm is intended to act as a social regulator, partly preventively in terms of taking measures for the successful identification and elimination of conditions of a possible victimization of employees, as well as their social support and care, and also subsequently, by penalties. Part of an effective prevention is to strengthen publicity and education of the employees as to the causes and consequences of mobbing, including information on how to recognize bullying in the workplace, how to fight it and which salute-protective, coping and assertive strategies may the victim of workplace bullying use.

*Keywords:* aggression, law, mobbing, organization, protection, victimization

---

## Úvod

Příspěvek si klade za cíl prezentovat teoretické zakotvení a preliminární výsledky výzkumu šikany na pracovišti neboli mobbingu v České republice s důrazem na legislativní aspekt viktimizace zaměstnance. Teoretická část příspěvku shrnuje hlavní poznatky v dané oblasti, vymezuje příčiny, cíle, důsledky, vývoj, typy a způsoby projevu mobbingu. Teoretická část příspěvku je rovněž podpořena dosavadními výsledky terénního výzkumu, který probíhá v rámci projektu Mobbing jako rafinovaná forma agrese na pracovišti.<sup>1</sup> Zvláštním záměrem příspěvku je prezentovat současné právní možnosti ochrany zaměstnance v ČR před viktimizací a poradit obětem a svědkům šikany na pracovišti, jak se proti těmto agresivním praktikám bránit a to především s pomocí práva.

### *Teoretické ukotvení šikany na pracovišti*

Interpersonální konflikty tvoří běžnou součást sociální komunikace a rovněž se vyskytují v pracovním prostředí. Mezi nejzákeřnější a v současné době nejvíce expandující formu narušených vztahů na pracovišti bezpochybně patří šikana mezi zaměstnanci neboli mobbing. V tomto textu budeme alternativně používat oba termíny.

---

<sup>1</sup>Grantová podpora: Výzkum a příspěvek vznikl díky podpoře Grantové agentury České republiky. GA ČR Mobbing jako rafinovaná forma agrese na pracovišti r. č. 15-18469S.

Mobbing je historický velmi starý fenomén a souvisí s touhou člověka k moci, dominanci, utlačováním a ponižováním jiných osob, nejčastěji kvůli závisti, nenávisti a dalším negativním mezilidským stavům. Cílem systematických útoků a despektu bývá omezení sociálních kontaktů a vytvoření podmínek k izolaci a pocitu bezmocnosti u oběti. Důsledky mobbingu jsou vícevrstevné a postihují jak oběť nebo pracovní organizaci, tak společnost jako celek (Leymann, 1996; Einarsen et al. 2011; Keashly & Jagatic, 2011).

Pojem mobbing pochází z anglického slovesa „to mob“, které výkladový slovník Oxford (2005, s. 818) dává do souvislosti s násilným nebo problematickým chováním. V kontextu narušené pracovní dynamiky poprvé tento pojem použil Heinz Leymann, který v 80. letech dvacátého století zahájil systematický výzkum, vymezil aspekty, vývoj a důsledky šikany na pracovišti. Podle Leymanna (1996, s. 168), mobbing představuje „subtilní projev agrese na pracovišti, kdy zaměstnanec v průběhu několik měsíců denně čelí nepřátelství ze strany jednoho nebo více jedinců. Navíc, zaměstnanec prožívá bezmocnost a strach, že bude vyloučen z kolektivu“. Podle Světové zdravotní organizace (2002) mobbing představuje "opakované a v průběhu delší doby hostilní chování v podobě mstivých, krutých nebo zlomyslných pokusů ponížít nebo poškodit jednotlivce nebo skupinu zaměstnanců."

V průběhu pracovního procesu je viktimizace potenciální hrozbou pro každého zaměstnance. Běžné konflikty v pracovním kolektivu mohou, za určitých okolností, přerůst v šikanu. Mezi tyto okolnosti patří narušené pracovní podmínky, kultura a hierarchické uspořádání organizace, netransparentnost v rozhodování, nedemokratičnost nebo arogance nadřízených, upřednostňování výkonu před reálnými potenciály, motivací a zájmy zaměstnanců apod.

Důležitým zdrojem viktimizace v pracovním procesu je nerovnováha sil mezi agresorem (mobberem) a obětí, která pramení z nerovnoměrné distribuce formálních a neformálních pravomocí v kolektivu. Formální nerovnováha moci souhlasí s vertikálním uspořádáním zaměstnaneckých pozic včetně odpovídajících rolí a pravomocí, zatímco neformální moc je určována charakterem, emoční stabilitou, sugestibilitou, pohlavím, materiálním a sociálním statutem a jinými charakteristikami zaměstnance (Rayner et al., 2002).

### *Projevy mobbingu*

Mobbing se vyskytuje v různých podobách, které určuje součinnost různých organizačních, psychických a dalších činitelů. Leymann (1996) vymezil pět základních strategií obtěžování zaměstnance:

- 1) znemožňování projevit vlastní názor a komunikovat,
- 2) omezení sociálních kontaktů,
- 3) ohrožení reputace oběti,
- 4) útoky na kvalitu profesionálního a personálního života a
- 5) ohrožení jejího zdraví.

K mobbingu se také pojí řada dalších negativních praktik, především zastrašování, urážení, znevažování nebo pronásledování zaměstnance, včetně kladení nesmyslných, obtížných úkolů, neposkytování důvěry, podpory, pomlouvání atd. (Fox & Stallworth, 2005; Parzefall & Salin, 2010).

Zapf et al. (2011) rozlišují mezilidský a organizační mobbing. Mezilidský mobbing charakterizuje interakce mezi dvěma či více subjekty, zatímco organizační mobbing referuje o negativním vlivu organizačních procesů a podmínek, které nepřímo podněcují konflikt mezi zaměstnancem a managementem.

### *Klasifikace mobbingu*

Vzhledem k obsahům, cílům a také směru šikany na pracovišti mezi konfliktně angažovaným útočníkem a obětí lze rozlišovat vertikální a horizontální mobbing.

Vertikální mobbing značí šikanu, kterou zpravidla koná nadřízený zaměstnanec vůči níže postaveným zaměstnancům. Tato forma šikany, která je známá pod názvem *bossing*, je závažná ve smyslu, že vedoucí pracovník zneužívá formální moc, která mu byla svěřená k efektivnímu řízení pracovníků (Čech, 2011; Einarsen et al. 2011).

Variantou vertikální šikany na pracovišti je tzv. strategický mobbing, kdy řada ekonomických problémů nutí vedení organizace k redukci počtu zaměstnanců. S touto situací se pojí obavy a nejistoty pracujících, narušení morálky, zhoršení mezilidských vztahů a množství případů šikany nejohroženějších skupin zaměstnanců. Cílem strategického mobbingu je vynucený odchod šikanovaného z kolektivu. O vertikálním mobbingu lze rovněž hovořit v případě tzv. *staffingu*, kdy skupina podřízených zaměstnanců šikanuje nadřízeného pracovníka s cílem jeho diskreditace, odstranění z kolektivu nebo změny personální politiky organizace (Čech, 2011, Kratz, 2005).

Na druhé straně, horizontální mobbing značí šikanu mezi zaměstnanci, kteří sdílejí stejné hierarchické postavení v kolektivu. Příčinou nepřátelství a šikanování kolegy jsou zpravidla osobní důvody, zejména závist, nenávisť, žárlivost a jiné projevy nepřátelského jednání agresora, zatímco cílem útoků a despektu bývá ochrana vlastní pracovní pozice. Horizontální mobbing se také projevuje, když se skupina zaměstnanců semkne proti jednomu kolegovi, na kterém lze beztrestně vyventilovat frustrace nebo kvůli pomstě. Viktimizace na pracovišti může mít i další důvody, zejména když oběť nezapadá do kulturního nebo sociálního vzorce kolektivu z rasových, etnických, náboženských či jiných důvodů (Zábrodská, 2011; Einarsen et al, 2011).

### *Fáze mobbingu*

Dynamiku šikany na pracovišti lze pojmut jako proces narušené interpersonální komunikace. V rámci tohoto procesu Leymann (1996) rozlišuje 4 hlavní fáze mobbingu, počínaje každodenními konflikty na pracovišti. Zde číhá nebezpečí vytrácení původního problému, který může kulminovat v napětí pramenící z narušeného interpersonálního vztahu zúčastněných stran a propuknutí šikany vybrané oběti (Einarsen et al., 2003; Zapf & Gross, 2001). V druhé fázi se některé nežádoucí interakce mění v ustavičnou, dlouhodobou šikanu, ke které se v další fázi připojují vedoucí kolektivu, kteří neadekvátními aktivitami poškozují oběť profesně, sociálně, personálně a zdravotně. Závěrečná fáze mobbingu je ve znamení vyloučení zaměstnance z kolektivu.

Leymannovo čtyřfázové pojetí geneze mobbingu empiricky rozšiřuje Pamela Lutgen-Sandvik (2013). Jedná se o tzv. opakovaný (sériový) mobbing, v němž Lutgen-Sandvik

vymezuje šest vývojových etap. Povaha mobbingu je výhradně subordinační ve smyslu, že vedoucí kolektivu šikanuje níže postaveného zaměstnance, zatímco po jeho vyloučení se hostilita přesouvá na další oběť. Cyklus šikany bývá zahájen **počátečním incidentem**, kterému, podle odhadu, čelí 19 % nově přijatých zaměstnanců. Eskalace agresivních aktů zpravidla doprovázejí nevolnost, nepohoda a další negativní zkušenosti oběti, což Lutgen-Sandvik vnímá jako pořadovou šikanu a souběžně úvod do fáze **progresivní disciplíny**. V této fázi nadřazený zneužívá organizační normy a sankce, původně směřující ke zlepšení výkonu, avšak skrytě k zamaskování teroru, zejména kritikami k výkonnosti, stížnostem a písemným varováním zaměstnance. Důsledkem je zvýšená obezřetnost, pohotovost a obranný postoj oběti. Třetí fáze naznačuje **bod zlomu**, kdy oběť rezignuje před agresivní, osobně zaměřenou komunikací mobbera. Časem bývá šikanovaný stigmatizován jako problémový nebo duševně nemocný člověk. Další eskalace šikany je fáze **organizační ambivalence**, kdy se do konfliktu zapojí vyšší management. Ten zpravidla přijímá názor mobbera a minimalizuje stížnosti oběti, následkem čeho oběť mezi viníky zařazuje i vedení organizace. Pozice oběti a její pověst se dále zhoršují úbytkem dosavadní podpory ostatních kolegů. Pátá fáze **izolace a umlčení** je psychologickým důsledkem viktimizace a strachu přihlížejících svědků z potenciálního ohrožení. V poslední fázi **expulze a regenerace cyklu** je ve znamení odchodu šikanovaného zaměstnance. Na rozdíl od Leymannova modelu mobbingu, který končí odchodem oběti z kolektivu, Lutgen - Sandvik postuluje, že odchodem napadaného jedince z organizace agrese mobbera nekončí. Po krátkodobém klidu agresor vyhledává novou oběť v roli „problémového“ zaměstnance, čímž destruuje cyklus šikany na pracovišti pokračuje.

### *Příčiny mobbingu*

Empiricky podložené studie vyzdvihují, že mobbing je komplexní jev, na jehož vzniku a průběhu se podílejí různí činitelé. Mezi hlavními příčinami šikany na pracovišti se nejčastěji uvádějí individuální činitelé osobnosti mobbera a oběti (Einarsen et al. 2003), nezdravá organizační kultura ve smyslu pochybení organizace při zabezpečení kvality vedení a řízení práce (Leymann, 1996; Salin, 2015; Samnani, & Singh, 2012) nebo také citlivější osobnostní konstelace (Boddy, 2011) či premorbidní osobnost oběti, ve smyslu náchylnosti k depresi, úzkosti nebo somatoformním poruchám (Kostev et al. 2014). V současné době převládává komplexnější pojetí o vícerozměrných vlivech či skupiny příčin vzniku šikany na pracovišti. Duffy a Sperry (2012) zastávají tezi o dynamické souhře tří skupin činitelů chování pracujících a to zejména osobnostní předpoklady, skupinovou dynamiku a organizační činitelé. V tomto kontextu může jednotlivec, skupina zaměstnanců či organizační kultura facilitovat nebo zabránit vzniku a vývoji šikany na pracovišti. Klíčové činitelé mobbingu nepůsobí samostatně, nýbrž v recipročním propojení s ostatními činiteli triády. Na straně agresora se jako příčiny mobbingu vyzdvihují, zejména antisociální charakterové rysy, mezi které patří žárlivost, závist, ctižádostivost, bezohlednost, rivalita, nekompetence, agresivita a s ní spojená útočnost (Einarsen et al. 2011; Namie, 2003).

### *Cíle mobbingu*

O komplexní povaze mobbingu mj. svědčí různorodost nejčastěji skrytých cílů, ke kterým směřuje šikanování v pracovním prostředí. Cíle mobbingu mohou být vědomé nebo nevědomé v závislosti na příčinách a motivech jeho vzniku. Za jakýmkoliv cílem mobbingu je skryto široké spektrum pohnutek, které si mobber a jeho okolí může, ale nemusí vždy plně uvědomovat.

Jeden z hlavních cílů mobbingu je odchod (vypuzení) oběti z pracoviště, což již Leymann naznačil v závěru své definice šikany na pracovišti. V návaznosti na Leymannovo organizačně kulturní pojetí mobbingu. Verdesca (2011) uvádí, že organizace nejčastěji instrumentalizuje statutární předpisy s cílem donutit ohrožující nebo zatěžující zaměstnance k opuštění organizace, zatímco příčinou celého procesu může být zvýšení efektivity organizace. Mezi další cíle šikany na pracovišti patří dokazování vlastní mocenské pozice pomocí ostrakizace, izolace, ubližování či zesměšňování zaměstnance (Westhues, 2003). Zde se předpokládá osobnost mobbera s patologickými sklony, který po odchodu obětí bude vyhledávat další oběť v souladu s dynamikou poslední fáze expulze a regenerace dle systému Lutgen-Sandvik (2013). Častým cílem mobbingu se také jeví uspokojování kariérních potřeb agresora pomocí osočování, pomluv, diskreditace, výsměchu a všeho, co brání kvalitnímu výkonu konkurenta. Cíl šikany na pracovišti se mění se změnou směru agrese v rámci narušené vertikální komunikace. Příkladem je staffing, kdy se pomocí odborné, morální a osobnostní diskreditace níže postavení zaměstnanci snaží odstranit nadřízeného nebo vedení organizace. Spouštěcím důvodem pro staffing často bývá kariérní růst řadového zaměstnance, zatímco běžnou motivací je závist profesně stagnujících kolegů.

### *Důsledky mobbingu*

S mobbingem se pojí dlouhodobé psychické, zdravotní, sociální a ekonomické důsledky. Zpravidla oběť jeví známky úzkosti, deprese, sebedestrukce a stresu (Decoster et al., 2013, Cakirpaloglu et al., 2015, Namie, 2003, Einarsen & Mikkelsen, 2003). Časté jsou také psychosomatické potíže (Mikkelsen et al., 2001), dále nevolnost, nechuť k práci, pracovní selhání a ztráta vůle setrvat v pracovním kolektivu (Pearson et al., 2005). Negativnímu vlivu šikany se nevyhnou ani pracující svědkové, kteří nejčastěji reagují stresem a fyziologickými problémy (Hansen et al., 2006). Mobbing je také příčinou narušené pracovní atmosféry, poklesu produktivity, fluktuace zaměstnanců (Vartia, 2001) a závažných organizačních a ekonomických potíží (Yildirim, 2009). Decoster et al. (2013) uvádí, že s 13% šikanou na pracovišti v USA se pojí roční ztráta až 23,8 miliard dolarů, kvůli výdajům na léčbu, nemocenskou nebo poklesu produktivity, zatímco Úřad pracovního lékařství v SRN zjistil souvislost mezi mobbingem a 20 % sebevražd a roční ztrátou 50 miliard euro (Eurofound, 2015).

## Cíle, metody a současná výzkumná zjištění

Probíhající kvantitativní šetření si klade mimo jiné za cíl zjistit prevalenci šikany u zaměstnanců v ČR z hlediska vybraných socio-demografických ukazatelů. Sběr dat probíhal od června do prosince 2015 v rámci I. a II. vlny sběru dat.

### *Výzkumný soubor respondentů*

Popis výzkumného souboru. Studie předkládá výsledky elektronického šetření na souboru 3746 respondentů z celé ČR. Věkové zastoupení základního souboru všech respondentů napodobuje normální rozložení s nejpočetněji zastoupenými věkovými skupinami mezi 30 – 39 let (27,89 %) a 40 – 49 let (27,52 %).

Z celkového souboru 3746 dotázaných 749 (20 %) sdělilo, že se setkalo s mobbingem v posledních 6 měsících. Vyhodnocení dotazníku postuluje, že 12,14 % respondentů/ek splňuje definici šikanované osoby<sup>2</sup>, přičemž 299 osob (7,98 %) zvolilo kategorii „měsíčně“, 100 osob (2,67 %) „několikrát týdně“ a 56 osob (1,49 %) „téměř denně“. Ve všech třech případech se jednalo o respondenty, kteří zažili v posledních 6 měsících dva a více negativních aktů na pracovišti v rámci behaviorální strategie.

### *Metody výzkumu*

Dotazník negativních aktů (Negative Acts Questionnaire - NAQ). Pro identifikaci výskytu a forem mobbingu byla použita krátká verze NAQ (Einarsen & Raknes, 1997). Tento dotazník zahrnuje dvě strategie měření mobbingu: behaviorální (otázky 1 – 22) a sebe-pozovací (otázka 23). Behaviorální strategie obsahuje 22 typů negativního chování, které jsou považovány za mobbing, aniž by byl respondent informován, nebo mu bylo naznačeno, že se jedná o projevy mobbingu (například: Čelil/a jste ponižování a výsměchu v souvislosti s Vaší prací; Čelil/a jste ignorování Vašich myšlenek a názorů, Zadržuje/val někdo informace, které ovlivňují Váš výkon...). Respondenti zaznamenávají své odpovědi na 5 bodové škále a zaznamenávají, jak často se setkali s uvedeným typem chování během posledních 6 měsíců.

Cronbach alfa test dokládá signifikantní míru vnitřní konzistence testu NAQ v rozmezí 0,84 až 0,91 (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Test NAQ byl před použitím přeložen. Bylo využito metody zpětného překladu. Využití dotazníku NAQ bylo v souladu se získáním souhlasu autorů pro překlad a použití této iniciální formy metody.

Jednotlivé verze překladu byly porovnány s ohledem na jazykovou a kulturní odlišnost.

Dále bylo využito anamnestického dotazníku vlastní konstrukce, který zachycuje základní socio-demografické údaje dotazovaných ve vztahu k pohlaví, věku, vzdělání, zaměstnání, pozici v pracovním kolektivu, místu bydliště a kraji v ČR.

---

<sup>2</sup> Pokud použijeme kritérium dle Mikkelsena a Einarsena (Mikkelsen & Einarsen, 2001).

### *Postup šetření*

Pro počítačovou implementaci dotazníků do elektronické formy bylo využito systému Survey Monkey, který splňoval metodologická/výzkumná kritéria relevantnosti on-line výzkumu (vysokou míru zabezpečení, možnost archivace a kódování během přenosu dat, přístup přes vygenerované heslo apod.). Základní soubor tvořili občané České republiky, kteří v době sběru dat byli v zaměstnaneckém poměru, podnikali, či uvedli jinou alternativu aktuálního sociálního postavení, mají veřejně uvedenou emailovou adresu, připojení k internetu a zároveň nebyli nezaměstnaní či na mateřské/rodičovské dovolené více než 6 měsíců.

Na emailovou výzvu k účasti na výzkumu odpovědělo celkem 6109 respondentů. Respondenti byli vybráni na základě vytvořené databáze kontaktů veřejných emailových adres v jednotlivých krajích, tedy záměrným výběrem. Zároveň bylo využito zveřejněním informace o probíhající šetření prostřednictvím sněhové koule a sociálních sítí. Po vyřazení nekompletně vyplněných dotazníků jsme získali vzorek o velikosti 3746 osob. V rámci další analýzy nebylo zařazeno 46 respondentů ve věku 64 a výše let z důvodu, že počet respondentů ve vyšších věkových kategoriích nebyl vhodně sycen.

### **Výsledky**

Z celkového počtu 749 (20 %) šikanovaných zaměstnanců bylo 170 (17,91 %) mužů a 579 (20,7 %) žen. Nejvíce viktimizovaných osob působilo ve veřejném (státním) sektoru 553 (73,83 %), dále v neziskovém 64 (8,54 %) a soukromém sektoru 132 (17,62 %). Zastoupeny byly všechny stupně vzdělání, nejpočetnější výskyt šikany byl mezi pracujícími s ukončenou vysokou školou 310 (41,39 %), dále u osob se středním vzděláním s maturitou 254 (33,91 %), a u osob s vysokoškolským vzděláním do úrovně bakalář 164 (21,86 %). Z hlediska pracovní pozice se šikana na pracovišti nejvíce jeví mezi řádovými zaměstnanci 627 (83,71 %) v porovnání s výrazně nižším výskytem mezi vedoucími pracovníky či manažery 122 (16,28 %). Z průměrných sociodemografických hodnot lze nastínit typický profil oběti šikany na pracovišti, který poukazuje na řádového zaměstnance ve veřejném (státním) sektoru stáří kolem 42 let, středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání a s průměrnou délkou zaměstnání kolem 14 let.

Vzhledem průběhu sběru dat (III. vlna je plánovaná pro ½ polovinu roku 2016) lze v rámci limitů výzkumu nutně zmínit nevyváženost vzorku z hlediska pohlaví a sektoru, a také skutečnost, že se jednalo o vzorek respondentů založených na samo výběru.

### **Právní ochrana oběti šikany na pracovišti v ČR**

Česká republika prozatím nemá v zákoně ošetřeno šikanu na pracovišti. Existující zákony neznají pojem mobbing nebo bossing a proto tyto pojmy blíže nedefinují. Proto se zákaz šikany na pracovišti nutně odvozuje z obecných ustanovení antidiskriminačního zákona, občanského zákoníku, zákoníku práce a zákonech, plynoucích ze správního práva. Ochranu



poškozené oběti rovněž poskytují některá ustanovení trestní zákoníku, která chrání oběť před trestnými činy agresora.

### *Mobbing v pojetí antidiskriminačního zákona*

Mobbing je třeba rozlišovat od obecnějšího pojmu diskriminace, který v určitých aspektech antidiskriminačního zákona mimo jiné upravuje ochranu oběti šikany na pracovišti. Z antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., kterým je přímo upravená diskriminace se specifikuje pracovní právní zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace<sup>3</sup>. Zákaz diskriminace je v zákoníku práce upraven i dále<sup>4</sup>, a to i s přímým odkazem na antidiskriminační zákon<sup>5</sup>, který upravuje právní prostředky ochrany proti diskriminaci.

### *Mobbing v zákoníku práce*

Jelikož zákoník práce nezná pojem mobbing, zákaz psychického násilí je obsažen v jednotlivých pracovní právních ustanoveních. Zákaz viktimizace plyne ze základních zásad zákoníku práce, konkrétně ze zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, zásady uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce a neméně ze zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace.<sup>6</sup>

Další právní ochranu zaměstnanců skýtá souhrn opatření v rámci základních právních předpisů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOSP). Zákon ukládá zaměstnavateli povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnance<sup>7</sup> včetně preventivních opatření, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik spojených s ohrožením bezpečnosti nebo újmy na zdraví pracujících<sup>8</sup>. Podobný právní závazek v rámci BOSP se vztahuje na vedoucí zaměstnance, kteří jsou povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci.<sup>9</sup>

Zákaz šikany na pracovišti také souzní s etickým kodexem obsaženým v zákoníku práce ve smyslu, že zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.<sup>10</sup>

### *Mobbing v občanském zákoníku*

Pracovní právní vztahy jsou regulovány zákoníkem práce a občanským zákoníkem. Zatímco zákoník práce je zákonem zvláštním (speciálním) a má aplikační povahu, občanský

<sup>3</sup> § 1a odst. 1 písm. e) zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>4</sup> § 16 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>5</sup> § 17 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>6</sup> § 1 odst. 1 písm. a), b), e) zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> § 101 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>8</sup> § 102 odst. 1, 2 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>9</sup> § 302 písm. c) zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>10</sup> § 265 odst. 1 zákona číslo 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

zákoník je zákonem obecným a skýtá doplňující možnosti pro právní a ústavní ochranu osobnostní integrity člověka.

Osobní práva patří mezi základní přirozená práva, které zaručuje a chrání Ústava, zatímco hmotněprávní podmínky výkonosti a ochranu osobnosti reguluje občanský zákoník. Níže uvádíme základní zásady občanského zákoníku vztahující se k ochraně před šikanou na pracovišti:

- 1) Každý má právo na ochranu života, zdraví, svobody, cti, důstojnosti a soukromí.<sup>11</sup>
- 2) Osobnost člověka je chráněna včetně všech jeho přirozených práv včetně práva na svobodné rozhodnutí žít podle svého, na život v příznivém životním prostředí, na vážnost, čest, soukromí a projevy osobní povahy.<sup>12</sup>
- 3) Psychické násilí na pracovišti jednoznačně zasahuje do osobnosti člověka a jeho práv a ten, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.<sup>13</sup>

Občanský zákoník poskytuje ochranu osob prostřednictvím žalob zdržovacích, kdy oběť může požádat útočnicka, aby se zdržel šikanování nebo žalobou na finanční náhradu nemajetkové újmy.

### *Správní právo a mobbing*

Další právní oblasti, která po základním předpisu – zákoníku práce a jej doplňujícím občanským zákoníkem upravuje problematiku mobbingu, je správní právo. Správní právo prioritně řeší oblast přestupků, zejména pomocí zákona o přestupcích, zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce.

**Přestupkový zákon** reguluje právní odpovědnost za přestupek včetně útočného jednání mobbera, které zákon kvalifikuje jako přestupek ohrožující zájem společnosti a zároveň nejde-li o jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních právních předpisů anebo o trestný čin.<sup>14</sup> Jako přestupek proti občanskému soužití se považuje chování, které jinému způsobuje újmu v podobě urážek, posměchu, vyhrožování, nepravdivým obviněním, schválnostmi nebo jiným drobným jednáním. Chování šikanujícího může být označeno jako přestupek proti občanskému soužití, kdy šikanující jiného urazí nebo vydá v posměch, úmyslně naruší občanské soužití vyhrožováním, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obviněním z přestupku apod.<sup>15</sup>

**Zákon o zaměstnanosti** se liší od zákona práce v tom, že upravuje přestupek porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení před uzavřením zaměstnaneckého vztahu. Porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení ze strany fyzické osoby se řeší jako přestupek<sup>16</sup>, porušení ze strany právnické osoby pak jako správní delikt<sup>17</sup> a v obou případech však v souladu se zákonem a dalšími pracovněprávními předpisy.

<sup>11</sup> § 3 odst. 2 písm. a) zákona číslo 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>12</sup> § 81 odst. 1, 2 zákona číslo 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>13</sup> § 82 odst. 1 zákona číslo 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>14</sup> § 2 odst. 1 zákona číslo 200/1990 Sb., zákona o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>15</sup> § 49 odst. 1 písm. a), c) zákona číslo 200/1990 Sb., zákona o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>16</sup> § 139 odst. 1 písm. a) zákona číslo 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

<sup>17</sup> § 140 odst. 1 písm. a) zákona číslo 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

**Zákon o inspekci práce** řeší stejné situace avšak v uzavřeném pracovněprávním vztahu, kdy zaměstnavatel nebo fyzická osoba nezajistí rovné pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a další podmínky, které povedou k diskriminaci zaměstnance.<sup>18</sup> Za přestupek lze podle zákona uložit zaměstnavateli pokutu do výše 1.000.000,- Kč<sup>19</sup>, zatímco za neprojednání stížnosti ohledně šikany na pracovišti mu může být uložena pokuta do výše 400.000,- Kč.<sup>20</sup>

### *Trestní zákoník a mobbing*

Jelikož šikana na pracovišti není blíže upravená v trestním zákoníku, aspekty tohoto deliktu lze právně ošetřit pomocí specifických ustanovení vztahujících se k vymezeným případům násilného jednání. Mezi nejzávažnějšími projevy násilí na pracovišti, které upravuje trestní zákoník, patří ohrožení života a zdraví oběti, omezování osobní svobody, vydírání, pomluvy, ohrožení lidské důstojnosti v sexuální oblasti a trestné činy narušující soužití lidí.

V trestní kategorii **ohrožení života a zdraví oběti** patří vražda oběti, zabití, ublížení na zdraví a těžké ublížení na zdraví. Vražda oběti<sup>21</sup> je nejzávažnějším trestným činem šikany na pracovišti, neboť je považována za úmyslné usmrcení zahrnující jak spontánně vzniklý, tak plánovaný čin. Rovněž zabití<sup>22</sup> je, podle zákona, úmyslný trestný čin nehledě na tom, zda bylo způsobeno v afektu nebo důsledkem zavrženíhodného jednání oběti. Častějším projevem násilí na pracovišti je ublížení na zdraví<sup>23</sup>, a to, podle trestního práva zahrnuje způsobené zdravotní potíže vyžadující nejméně týdenní lékařskou péči. Trestní zákon také řeší závažnější zdravotní následky šikany na pracovišti, které spadají pod kategorii těžké ublížení na zdraví<sup>24</sup>. Zde patří tělesné poškození, poškození orgánu, potrat a další zdravotní potíže, které vyžadují dlouhodobější lékařské ošetření, nejméně 6 týdnů.

Skupinu **trestných činů proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství** tvoří omezování nebo zbavení osobní svobody, vydírání, útisk a pomluva. Omezování osobní svobody pohybu<sup>25</sup> oběti šikany na pracovišti je chápáno jako krátkodobější trestný čin, zatímco dlouhodobější omezování až vězení jako trestný čin zbavení osobní svobody<sup>26</sup>. Vydírání<sup>27</sup> a útisk<sup>28</sup> tvoří další skupinu trestných činů omezování osobní svobody ve sféře individuálního rozhodování. Vydíráním pachatel vyhrožuje a nutí oběť, aby jednala mimo vlastní vůli, zatímco při útisku zneužívá submisivní postavení oběti a formy citové manipulace.

<sup>18</sup> § 11 odst. 1 písm. a), b) zákona číslo 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>19</sup> § 11 odst. 2 zákona číslo 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>20</sup> § 11 odst. 1 písm. d), odst. 2 zákona číslo 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>21</sup> § 140 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>22</sup> § 141 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>23</sup> § 146 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>24</sup> § 145 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>25</sup> § 171 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>26</sup> § 170 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>27</sup> § 175 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>28</sup> § 177 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

Pomluva<sup>29</sup> je trestný čin směřující k ohrožení pověsti nebo cti člověka pomocí sdílení nepravdivých obsahů. Primárním cílem pomluvy mobbera je personální, sociální a profesní stigmatizace zaměstnance, nevyjímaje způsobení dalších rodinných a zdravotních potíží.

**Ohrožení lidské důstojnosti v sexuální oblasti** zahrnuje trestné činy sexuálního nátlaku a znásilnění. Méně závažným deliktem je sexuální nátlak<sup>30</sup> za účelem sebeukájení, obnažování a dalším obdobným projevům směřujícím k souloži. Znásilnění<sup>31</sup> je závažnější trestný čin, který zahrnuje dvojí nepřípustné jednání: donucení oběti k pohlavnímu styku pomocí vyhrůzek a jiných forem násilí nebo také zneužitím vlastní mocenské pozice, bezbrannosti oběti apod.

**Trestné činy narušující soužití lidí** se vztahují k nebezpečnému vyhrožování, nebezpečnému pronásledování a obtěžování prostřednictvím elektronické komunikace (tzv. stalking). Nebezpečné vyhrožování<sup>32</sup> usmrcením, újmou na zdraví a psychiku člověka protirečí klidnému občanskému soužití. Neméně závažný trestný delikt představuje nebezpečné pronásledování<sup>33</sup> ze strany mobbera, který oběť obtěžuje fyzicky, psychicky a v neposlední řadě zneužíváním elektronické komunikace (stalking a kyberstalking). Jde o systematické, dlouhodobé obtěžování opakovanými telefonáty, zasílání sms zpráv, e-mailu, pomocí chatu, cílené sledování apod. za účelem zastrašování oběti.

### *Obrana proti mobbingu*

Pokud nastane mobbing, oběť má možnost se bránit různými způsoby. Jde především o použití právních a mimoprávních řešení, nejlépe je však tyto obranné postupy kombinovat. Jedna z možností je, aby poškozený zaměstnanec usiloval o mimoprávní řešení, ve smyslu zvážení odchodu ze zaměstnání, což může pozitivně ovlivnit jeho zdraví a psychickou pohodu. Volba právní obrany může být dlouhodobá, psychicky náročná a v konečném výsledku pro žalobce nejistá. Navíc, oběť si musí opatřit relevantní důkazy a svědky, čímž podpoří obvinění, že byla šikanována na pracovišti. Níže uvádíme jednotlivé právní možnosti ochrany zaměstnance:

- 1) **Podání žádosti zaměstnavateli** o zjednání nápravy a přijetí vhodných opatření v souvislosti s šikanou na pracovišti. Zaměstnavatel je povinen stížnost zaměstnance projednat<sup>34</sup>, zároveň nesmí postihovat, ani znevýhodňovat zaměstnance, který se pomocí zákona domáhá svých práv<sup>35</sup>. Navíc, zaměstnanec je zákonem povinen oznamovat nedostatky na pracovišti včetně případy šikany<sup>36</sup>.
- 2) **Oznámení šikany inspektorátu práce**, který má povinnost dohlížet na dodržování pracovněprávních předpisů a také poskytnout oznamovateli bezplatné právní

<sup>29</sup> § 184 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>30</sup> § 186 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>31</sup> § 185 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>32</sup> § 353 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>33</sup> § 354 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>34</sup> § 276 odst. 9 zákona číslo 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>35</sup> § 346 odst. 4 zákona číslo 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>36</sup> § 106 odst. 4 písm. f) zákona číslo 251/2005 Sb., zákona o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

poradenství. Dále inspektorát práce může zaměstnavateli uložit opatření k nápravě nebo také pokutu, nikoliv však individuální odškodnění zaměstnance<sup>37</sup>.

- 3) **Zahájení občanskoprávního soudního řízení** ze strany obžalovaného nezávislé na tom, zda tuto událost již řešil se zaměstnavatelem nebo na inspektorátu práce. V případě soudního řízení by žalobce měl vyhledat odbornou pomoc advokáta - specialistu na pracovní právo a osobnostní práva. *Občanský zákoník, který upravuje případy psychického násilí včetně šikany na pracovišti, umožňuje* žalobci vymoci svá práva před soudem pomocí:
- a) **občanskoprávní žaloby** v souladu s občanským zákoníkem,
  - b) **žaloby zdržovací**, na základě které může soud uložit žalovanému, aby se zdržel šikanování, popř. odstranil následky svého jednání<sup>38</sup>,
  - c) **žaloby na náhradu škody** ve smyslu nemajetkové újmy, kdy lze žádat finanční odškodnění<sup>39</sup>
  - d) **přestupkového řízení**, které připadá v úvahu, když intenzita mobbingu dosahuje úrovně některého výše zmíněného přestupku. Řízení podle přestupkového zákona se zahajuje na návrh postižené osoby, ne z moci úřední.<sup>40</sup> Příslušná k projednání přestupku je obec, ve které byl spáchán.<sup>41</sup>
  - e) **trestního řízení**, jako krajní možnost soudního řešení šikany na pracovišti. Tímto postupem se řeší nejzávažnější případy šikany, kdy došlo k poškození práva oběti, která chrání trestní zákoník. Prvním krokem je, aby poškozený podal trestní oznámení na pachatele mobbingu na policii jakožto orgánu činnému v trestním řízení, respektive státnímu zástupci.<sup>42</sup> Policejní orgán je povinen učinit všechna potřebná šetření a opatření k odhalení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin a ke zjištění pachatele.<sup>43</sup> V případě shledání viny ze spáchání trestného činu bude mobber spravedlivě potrestán a šikanovaný dosáhne touženého zadostiučinění.

Závěrem je třeba naznačit, že trestní, občanskoprávní nebo správní řízení jsou časově a psychicky náročné procesy s nejistým výsledkem, zejména pro šikanovaného zaměstnance. Nicméně, oběť by neměla kvůli tomu rezignovat na domáhání vlastních práv a nápravy škody, neboť její základní práva a svobody jsou, podle definice Ústavy České republiky, pod ochranou soudní moci.<sup>44</sup>

<sup>37</sup> Státní úřad inspekce práce <http://www.suip.cz/o-nas/zakladni-udaje/> a oblastní inspektoráty <http://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/d0128>

<sup>38</sup> § 82 odst. 2 zákona číslo 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>39</sup> § 2956 zákona číslo 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>40</sup> § 68 odst. 1 zákona číslo 200/1990 Sb., zákona o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>41</sup> § 53, § 55 odst. 1 zákona číslo 200/1990 Sb., zákona o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>42</sup> § 158 odst. 2 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>43</sup> § 158 odst. 1 zákona číslo 40/2009 Sb., trestního zákoníku, ve znění pozdějších předpisů

<sup>44</sup> čl. 4 ústavní zákon číslo 1/1993, Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

## Diskuze a hodnocení výsledků

Jak již zaznělo v úvodu, hlavním námětem tohoto příspěvku jsou možnosti legislativní ochrany zaměstnanců v České republice před šikanou na pracovišti, o které již existují validní empirické důkazy. Tento negativní jev expanduje ve všech sektorech zaměstnání, zatímco námi naměřená průměrná zkušenost 20% šikany na pracovišti souhlasí s odhadem Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound) za rok 2015, který mezi nejvíce zasažené země s touto formou šikany řadí Českou republiku, Rakousko a Finsko. Podle Eurofoundu průměrný výskyt šikany v celé Evropské unii se odhaduje na 14 % a do této průměrné hodnoty spadají Pobaltské, Skandinávské a země střední a západní Evropy. Nejnižší výskyt mobbingu hlásí jihoevropské země, zejména Kypr (6 %) a Chorvatsko (12 %). Závažnost mobbingu souvisí s četnými psychickými, zdravotními, ekonomickými a dalšími problémy. Například, německý úřad pracovního lékařství odhaduje, že s šikanou na pracovišti zřejmě souvisí 20 % sebevražd a roční ztráta 50 miliard euro (Eurofound, 2015). Podobné analýzy hlásí Spojené státy Americké s 13% výskytem mobbingu, který, podle Decostera a kol. (2013) způsobuje roční ztrátu 24 miliard dolarů, kvůli zvýšeným výdajům na léčbu, nemocenskou, poklesu produktivity apod.

Tyto alarmující evidence iniciují otázku o tom, jaká je perspektiva legislativní ochrany psychických, zdravotních, občanských a pracovních práv pracujících, které jsou jinak zaručené Ústavou České republiky, jakožto nejvyššímu právnímu aktu? Jak již bylo uvedeno, Česká republika stále postrádá zákon na ochranu obětí mobbingu, zatímco současné právní vakuum nahrazují některá ustanovení antidiskriminačního zákona, občanského zákoníku, zákoníku práce, nevyjímaje zákony plynoucí ze správního práva a trestního zákoníku. Kritická úvaha o tomto stavu musí respektovat některé důvody, zejména skutečnost, že, v porovnání s jinými zeměmi, se odborná veřejnost v ČR začala intenzivněji zabývat šikanou na pracovišti s dvacetiletým zpožděním, přesněji až na počátku 21. století, kdy Beňo v roce 2003 vydal knihu *Můj šéf, můj nepřítel?*, zatímco první empirické poznatky přicházejí o několik let později (Cakirpaloglu et al., 2011; Záborská et al., 2012). Dalším důvodem legislativní prodlevy může pocházet z nedostatku relevantních důkazů o tom, že teror na pracovišti představuje jedinou příčinu psychických, sociálních, zdravotních a dalších projevů, zjištěných u osob se zkušeností šikanou na pracovišti, přičemž tato zjištění jednoznačně reflektují statistické souvislosti a odhady. Na tento problém již v roce 1995 poukázal Yamada (2010), když hledal příčiny vzniku tzv. úmyslného způsobení citové újmy u obětí šikany na pracovišti. Zatímco legislativa ve Spojených státech nepochybuje o tom, že sexuální obtěžování nebo diskriminace ze strany agresora způsobují u obětí pocity vydírání, obtěžování nebo zneužívání, u šikany na pracovišti nelze podobný záměr agresora a následnou újmu na citech oběti bezprostředně prokázat. Z toho důvodu soudní řízení šikany na pracovišti představuje zdlouhavý a z hlediska shledání viny pachatele náročný a nejistý proces.

V porovnání s Českou republikou se od roku 1990 šikana na pracovišti v řadě průmyslových zemí považuje za trestný čin. Tato právní definice mobbingu souhlasí s Evropskou listinou ochrany základních práv a důstojnosti člověka včetně práva zaměstnance na pracovní podmínky, jež respektují jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost. Dalším významným dokumentem je rámcová dohoda z roku 2007, kterou členové Evropského svazu

sociálních organizací podepsali a zavázali se prosazovat nulovou toleranci vůči šikaně na pracovišti. Pro členské země EU, ve kterých stále chybí zákon kvalifikující mobbing jako trestný čin, je ponechaná možnost, aby „v soudním řízení vycházeli z obecnějších zákonů vztahujících se k bezpečnosti a ochrany zdraví nebo rovného zacházení, které lze aplikovat na různé aspekty pracovní činnosti“ (Workplace Violence and Harassment, s. 29).

První země, která v roce 1993 přijala zákon proti mobbingu je Švédsko. Dále chronologicky následují Holandsko (1994), Velká Británie (1997), Jižní Korea (1999), Lucembursko a Španělsko (2001), Belgie, Finsko, Francie a Irsko (2002), Kanada a Norsko (2004), Srbsko (2010)<sup>45</sup>, Turecko (2011), Austrálie (2013), atd.<sup>46</sup> Tuto pozitivní praxi by také měla následovat legislativa České republiky jako součást strategie boje proti šikaně na pracovišti a ochranu osobnostní integrity a práv zaměstnaných. Budoucí zákon by měl, podle definice, ošetřit hlavní aspekty šikany na pracovišti, zejména:

- 1) poskytnout ochranu osobám, které čelí opakovaným negativním aktivitám ze strany jiného zaměstnance,
- 2) uložit zaměstnavateli povinnost k detekci a nápravě nevyhovujících pracovních podmínek, které mají za následek šikanování zaměstnance,
- 3) uložit zaměstnavateli povinnost přijmout protipatření pro úspěšné odhalování šikany, její nezaujaté šetření a poskytnout pomoc oběti,
- 4) vyměřit proporcionální trest zaměstnavateli v případě neplnění povinnosti zákona proti šikaně na pracovišti,
- 5) zahájit soudní řízení s agresorem šikany na pracovišti.

## Závěr

Výskyt šikany mezi pracujícími je běžnou součástí dynamiky organizace ve všech sektorech zaměstnání v České republice. Rozsáhlost, expandující povaha a komplexnost viktimizace na pracovišti přesahuje rámec sociální psychologie, psychologie osobnosti, psychologie práce a organizace. Ve své podstatě ozřejmuje významný legislativní rozměr, nezbytný pro účinnou prevenci a intervenci proti negativním důsledkům šikany na pracovišti. Jelikož v České republice stále nedisponuje specifickou právní úpravou proti šikaně na pracovišti, je nezbytné v procesu *přípravy*, tvorby, projednávání a schvalování legislativy čerpat z pozitivních zkušeností států, které již zavedli příslušné zákony a normy. Příslušná právní norma má působit jako společenský regulátor, jednak preventivně ve smyslu přijetí opatření k úspěšné identifikace a odstranění podmínek možné viktimizace pracujících, jejich sociální podporu a péče a také následně, prostřednictvím sankcí. Součástí účinné prevence je posílení propagace a osvěty pracujících o příčinách a důsledcích mobbingu včetně informací o tom, jak rozpoznat šikanu na pracovišti, jak se jí bránit a které salutoprotektivní, copingové a asertivní strategie může zasažený šikanou na pracovišti využít.

<sup>45</sup> [http://paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_sprecavanju\\_zlostavljanja\\_na\\_radu.html](http://paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_zlostavljanja_na_radu.html)

<sup>46</sup> <http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/>

## Zdroj financování

*Výzkum a příspěvek vznikl díky podpoře Grantové agentury České republiky. GA ČR Mobbing jako rafinovaná forma agrese na pracovišti r. č. 15-18469S.*

## Literatura

- Boddy, C. (2011). Corporate psychopaths, bullying and unfair supervision in the workplace. *Journal of business ethics*, 100(3), 367–379.
- Cakirpaloglu, P., Šmahaj, J., & Dobešová Cakirpaloglu, S. (2011). Mobbing in Czech Republic – Survey in progress. In V. Bačová & M. Bratská (eds.), 29. *Psychologické dni, Cesty k múdrosti* (pp. 113-119). Bratislava: Stimul.
- Cakirpaloglu, P., Šmahaj, J., Dobešová Cakirpaloglu, S., Lemrová, S. (2015). Mobbing jako rafinovaná forma šikany na pracovišti ve vybraných krajích ČR. In M. Rymeš, I. Gillernová (eds.), *Psychologie práce a organizace 2015 – Kvalita pracovního života* (s. 66 – 76). Praha: MATFYZPERSS, Univerzita Karlova.
- Čech, T. (2011). *Mobbing jako negativní fenomén v prostředí základních škol*. Brno: Masarykova univerzita ve spolupráci s MSD.
- Decoster, S., Camps, J., Stouten, J., Vandevyvere, L. & Tripp, T. M. (2013). Standing by your organization: The impact of organizational identification and abusive supervision on followers' perceived cohesion and tendency to gossip. *Journal of business ethics*, 118(3), 623–634.
- Duffy, M. P., & Sperry, L. (2012). *Mobbing: Causes, consequences, and solutions*. Oxford University Press.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2003). The Concept of bullying at work. In S. Einarsen (Ed.). *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practise*. (s. 3-30). London: Taylor and Francis.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf and C. L. Cooper (eds) *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2nd ed., 3–39. CRC Press, BocaRaton, FL.
- Einarsen, S., & Mikkelsen, E. G. (2003). Individual effects of exposure to bullying at work. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International Perspectives in Research and Practice*, 127-144.
- EUROFOUND (2015), *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies Dublin*. Získáno z: <http://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/comparative-information/violence-and-harassment-in-european-workplaces-extent-impacts-and-policies>, 26. 5. 2015.
- Fox, S., & Stallworth, L. E. (2005). Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. *Journal of vocational behavior*, 66(3), 438-456. doi:10.1016/j.jvb.2004.01.002.
- Hansen, Å. M., Hogh, A., Persson, R., Karlson, B., Garde, A. H. & Ørbæk, P. (2006). Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response. *Journal of psychosomatic research*, 60(1), 63–72.
- International laws (n. d.). Získáno z: <http://abusergoestowork.com/legislation/international-laws/>



- Keashly, L., & Jagatic, K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*, 31-61.
- Kostev, K., Rex, J., Waehlert, L., Hog, D. & Heilmaier, C. (2014). Risk of psychiatric and neurological diseases in patients with workplace mobbing experience in Germany: a retrospective database analysis. *German medical science: GMS E-Journal*, 12 Doc 10.
- Kratz, H. J., Bedrnová, E., & Nový, I. (2005). *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Management Press.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.
- Lutgen-Sandvik, P. (2013). *Adult bullying--A nasty piece of work: Translating decades of research on non-sexual harassment, Psychological terror, mobbing, and emotional abuse on the job*. St. Louis, MO: Create Space Independent Publishing Platform.
- Mikkelsen, E. G. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 10(4), 393–413.
- Namie, G. (2003). Workplace bullying: Escalated incivility. *Ivey Business Journal*, 68(2), 1-6.
- New Research shows workplace violence threatens health services. World Health Organization (2002). Získáno z <http://www.who.int/mediacentre/news/releases/release37/en/>
- Wehmeier, S., McIntosh, C., & Turnbull, J. (2005). *Oxford advanced learner's dictionary of current english*, 7. ilustrované vydání, dotisk. Indiana University: Oxford University Press.
- Parzefall, M., & Salin, D. M. (2010). Perceptions of and reactions to workplace bullying: A social Exchange perspective. *Human Relations*, 63(6), 761-780.
- Pearson, Ch. M., Andersson, L. M., Porath, Ch. L. (2005). "Workplace incivility." In P. Spector & S. Fox (Eds.) *Counterproductive workplace behavior: Investigations of actors and tar-gets*. Washington, DC: American Psychological Association, p. 256–309.
- Rayner, C., Hoel, H., & Cooper, C. L. (2002). *Workplace bullying: What we know, who to blame and what can we do?* London: Taylor&Francis.
- Salin, D., & Hoel, H. (2011). Organisational causes of workplace bullying. In S. Einarsen (Ed.), *Bullying and emotional abuse in the workplace: International perspectives in research and practice*. London: Taylor & Francis.
- Salin, D. (2015). Risk factors of workplace bullying for men and women: The role of the psychosocial and physical work environment. *Scandinavian Journal of Psychology*, 56(1), 69-77.
- Samnani, A. K., & Singh, P. (2015). Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment. *Journal of Business Ethics*, 1-13.
- Vartia, M. A. (2001). Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal Of Work, Environment & Health*, 27(1), 63–69.
- Verdesca, A. T. (2011). Workplace bullying, power and organizational politics: A study of portuguese banking sector. SOCUIS Working Papers . No. 06. Lisbon.
- Westhues, K. (2003). *The mobbings at Medaille College in 2002*. New York Academe, 30 (1), 8-10.
- Workplace violence and harassment: a European picture (2010). European agency for safety and health at work. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010
- Yamada, D. C. (2010). Workplace Bullying and American Employment Law: A Ten-Year Progress Report and Assessment. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Vol. 32, no. 1, p. 251, 2010. Suffolk University Law School Research Paper No. 09-49
- Yıldırım, D. (2009). Bullying among nurses and its effects. *International Nursing Review*, 56(4), 504–511.

- Zábrodská, K. & Květon, P. (2012). Šikana na pracovišti v prostředí českých univerzit: výskyt, formy a organizační souvislosti. (Czech). *Czech Sociological Review*, 48(4), 641–668.
- Zákon č. 262/2006 Sb. In: Zákoník práce. Získáno z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_2](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_2)
- Zákon č. 89/2012 Sb. In: Občanský zákoník. Získáno z: <https://portal.pohoda.cz/zakony/obcanske-pravo/novy-obcansky-zakonik-2016/>
- Zákon č. 200/1990 Sb. In: Zákon o přestupcích. Získáno z: <http://zakony-online.cz/?s46&q46=47>
- Zákon č. 435/2004 Sb. In: Zákon o zaměstnanosti. Získáno z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435\\_2004\\_3](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z435_2004_3)
- Zákon č. 251/2005 Sb. In: Zákon o inspekci práce. Získáno z: [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251\\_2005](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z251_2005)
- Zákon č. 40/2009 Sb. In: Trestní zákoník. Získáno z: [www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/sb011-09-pdf.aspx)
- Zákon číslo 1/1993. In: Ústava České republiky. Získáno z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1>
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu. In: Sl. glasnik RS, br. 36/2010. Získáno z: [http://paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_sprecavanju\\_zlostavljanja\\_na\\_radu.html](http://paragraf.rs/propisi/zakon_o_sprecavanju_zlostavljanja_na_radu.html)
- Zapf, D., & Einarsen, S. (2011). Individual antecedents of bullying: Victims and perpetrators. In S. Einarsen (Ed.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, (s. 177–200). London: Taylor and Francis.
- Zapf, D., & Gross, C. (2001). Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 10(4) 497-522.