

# Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace

## 1. Může ochránce zasáhnout přímo proti šikaně na pracovišti?

Obecně platí, že veřejný ochránce práv nemůže být nápomocen ve sporech mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Více informací k působnosti ochránce v této oblasti naleznete v letáku „[Pracovněprávní vztahy a inspekce práce](#)“. Ve většině případů šikany na pracovišti tedy ochránce nemůže přímo zasáhnout ve Vaš prospěch. Výjimkou jsou nicméně případy, kdy je šikana zároveň projevem diskriminace (viz dále). Obětím diskriminace totiž ochránce poskytuje metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.

## 2. Jak poznám, kdy jde o šikanu na pracovišti?

Šikanou v pracovních vztazích označujeme všechny formy vytváření dlouhodobých nepřátelských a ponižujících vztahů na pracovišti. Pokud nepřátelské a ponižující klima vytváří nadřízený (zneužívá přitom své nadřazené pozice), potom hovoříme o tzv. *bossingu*. Jestliže je původcem spolupracovník či spolupracovnice, jedná se o tzv. *mobbing*.

## 3. Co konkrétně je vlastně mobbing a bossing?

Bossing se může projevovat jako: neodůvodněné nerovné zacházení s některými zaměstnanci, nepřiměřený postih zaměstnance, zadávání pracovních úkolů, jejichž splnění je pro zaměstnance nereálné, ukládání ponižujících úkolů, sociální izolace atp. Může jít také o sexuální obtěžování zaměstnance či zaměstnankyně (k tomu viz dále). Pozor, standardní užití pravomocí či oprávnění nadřízeného nemůžeme s bossingem zaměňovat! Pokud nadřízený např. nepřizná prémii zaměstnanci, neboť jeho pracovní výkon za dané období to neodůvodňoval, nelze hovořit o šikaně. U bossingu je postavení nadřízeného zneužíváno k ponižení či zastrašení podřízeného. Takový nátlak může mít za cíl až „dobrovolné“ rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnance.<sup>1</sup>

Projevy a důsledky mobbingu mohou být velice podobné, rozdíly vyplývají pouze z toho, že šikanující je na srovnatelné pracovní pozici. Půjde zde tedy spíše o drobné opakující se ústrky, jež zaměstnanci dlouhodobě znepríjemňují život - jako třeba: vytváření sociální izolace, verbální napadání, zastrašování, zesměšňování soukromého života oběti, jejich individuálních odlišností, sexuální obtěžování, šíření fám a pomluv, vytváření překážek či znepríjemňování plnění pracovních úkolů.

## 4. Kdy je šikana na pracovišti zároveň diskriminací?

Nutno říci, že ne každé ponižování nebo šikana je diskriminací podle antidiskriminačního zákona.<sup>2</sup> Aby mohl být mobbing nebo bossing zároveň diskriminací, musí být šikana motivována některými z tzv. diskriminačních kritérií, kterými jsou: rasa a etnický původ, národnost, pohlaví, věk, sexuální orientace, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Příkladem diskriminačního bossingu může být, pokud zaměstnavatel zve zaměstnankyni na soukromou schůzku, a když je odmítnut, nepřizná zaměstnankyni prémii, případně ji „potrestá“ jiným způsobem (nepošle ji na školení atd.).<sup>3</sup> Diskriminace ze strany nadřízeného se může projevovat jak v odměňování (menší mzda než ostatní, nepřiznání prémie), tak v jiných oblastech, např. v plánování směn a nařizování nepopulární práce nebo v nařizování práce přesčas, ve svátek, o víkendy atd.

Diskriminační (ve formě obtěžování) může být i chování spolupracovníků na pracovišti: posměšky na adresu homosexuálního spolupracovníka, rasistické urážky, zesměšňování zdravotního postižení jiného zaměstnance atd. Aby mohl být mobbing diskriminační, je třeba, aby souvisel s diskriminační vlastností pracovníka (tj. s pohlavím, rasou, etnicitou, zdravotním postižením, věkem atd.). Bude-li tedy pracovník soustavně zesměšňován a ponižován proto, jak chodí oblečen, může to být mobbing, nikoliv však diskriminace.

<sup>1</sup> K možnostem obrany při skončení pracovního poměru je více informací obsaženo v letáku „*Skončení pracovního poměru a co dál?*“.

<sup>2</sup> Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“).

<sup>3</sup> Stejně tak dobře se ovšem může jednat o zaměstnankyni - ženu, která šikanuje podřízeného zaměstnance - muže.

## 5. Jaké jsou možnosti obrany proti šikaně v pracovněprávních vztazích?

V případě, že se zaměstnanec stal obětí některé z forem psychického násilí na pracovišti, je vhodné nejprve si pečlivě sesbírat veškeré důkazy a zajistit si svědecké výpovědi spolupracovníků. Poté připadají v úvahu tyto možnosti:

- obrátit se se stížností na zaměstnavatele s požadavkem zjednání nápravy dle ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce. Pokud zaměstnanec využije této možnosti, nesmí ho zaměstnavatel postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv (ustanovení § 346b odst. 4/);
- domáhat se vůči zaměstnavateli, aby dodržoval zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o pracovní podmínky, odměnu, možnosti funkčního postupu a odborné přípravy atd., obsažené v ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce;
- pokud nedojde k nápravě, je možné kontaktovat příslušný oblastní inspektorát práce, v jehož působnosti je dohlížet na dodržování pracovněprávních předpisů. Bližší informace k možnostem orgánů inspekce práce včetně kontaktů najdete v informačním letáku „Pracovněprávní vztahy a inspekce práce“. V této souvislosti je třeba zmínit povinnost inspektorátu dodržovat mlčenlivost o totožnosti toho, kdo podal podnět ke kontrole. Této povinnosti může ovšem podatel inspektorát zprostit, což se jeví jako vhodné právě v případech psychického násilí; tím se totiž zásadně rozšiřují možnosti inspektorátu;
- v případech, kdy zaměstnanec požaduje např. finanční odškodnění, je třeba podat žalobu k soudu. Vzhledem k náročnosti těchto soudních sporů je vhodné vyhledat právní poradenství poskytované advokáty. Bližší informace najdete v informačním letáku „Právní pomoc“.

## 6. Kdy mi tedy může pomoci veřejný ochránce práv?

Jak již bylo naznačeno v úvodu, je třeba odlišit dvě skupiny případů:

1. Pokud je šikana zároveň diskriminací (tedy založena na diskriminačním důvodu spojeném s pracovníkem), je možné se na ochránce obrátit přímo, jelikož poskytuje obětem diskriminace metodickou pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodu diskriminace. Bližší informace najdete v informačním materiálu „Rovné zacházení a ochrana před diskriminací“.
2. Pokud se jedná o ostatní případy, je ochránce oprávněn prošetřit výhradně postup orgánu inspekce práce (včetně Státního úřadu inspekce práce jako ústředního orgánu v této oblasti),<sup>4</sup> proto je třeba nejprve podat podnět ke kontrole u inspekce. V podnětu ochránci je třeba výslovně uvést, v čem spatřujete pochybení v kontrole ze strany inspekce práce.

---

<sup>4</sup> Viz [www.suip.cz](http://www.suip.cz).