



10 základních rad: Jak pomoci oběti šikany na pracovišti?

Pracujete v advokacii, neziskovém sektoru nebo odborové organizaci? Obrátil se na Vás klient nebo klientka s žádostí o radu, jak řešit šikany na pracovišti? Nabízíme 10 základních otázek, na které byste s nimi měli společně najít odpověď.



1. Jak na žádost o radu či právní pomoc vhodně zareagovat?

Poděkujte, že se na Vás klient nebo klientka obrátili a že našli odvahu se s touto věcí svěřit právě Vám. Nesmí to znít jako klišé. Mnoho osob šikanovaných či obtěžovaných v práci se s problémem nesvěří ani rodině či nejbližším přátelům. Důležité je začít o věci hovořit a hledat vhodné řešení.



2. Jaké jsou konkrétní události, ve kterých klient či klientka spatřuje obtěžování, a jaká je celková atmosféra na pracovišti?

Pro naplnění definice obtěžování může postačit jednotlivý intenzivní útok vážně narušující důstojnost jednotlivce. Pro naplnění skutkové podstaty šikany je naopak potřeba, aby nátlak spočívající v jednotlivých dílčích útocích trval delší dobu (zpravidla aspoň půl roku) a opakoval se častěji. Pro posouzení, zda se o obtěžování či šikany jedná, je dále podstatné, zda stejné nároky a postupy zaměstnavatel (případně vedoucí zaměstnanec či zaměstnankyně) uplatňuje vůči všem, či zda jsou cíleny jen na jednoho člověka či vymezenou skupinu osob.

Je vhodné nasměřovat klienta či klientku k tomu, aby shromáždili tzv. inventuru útoků, tzn. přehled a popis událostí, ve kterých spatřují obtěžování či šikany, včetně časových údajů a případných svědků.



3. Jaké jsou důvody obtěžování či šikany?

Zjištění, z jakého důvodu je klient nebo klientka obtěžován, je důležité pro volbu dalšího postupu a strategie a pro nároky, které mohou uplatnit. Může se jednat o důvod chráněný antidiskriminačním zákonem (nejčastěji věk, pohlaví – vč. rodičovství, etnicita, zdravotní

postižení, sexuální orientace). Pamatujte, že nositelem či nositelkou diskriminačního důvodu nemusí být přímo zaměstnanec nebo zaměstnankyně, ale například jejich blízká osoba (životní partner/partnerka, dítě). Může se ale také jednat o jiné důvody – osobní averze, přetahování o moc či o určitou pracovní pozici.



4. Jaká je bližší charakteristika zaměstnavatele?

Jedná se o velkou společnost či instituci nebo malý rodinný podnik? Společnosti se zahraničním vlastníkem nebo větší instituce často mají propracován interní stížnostní mechanismus. Mohou se obávat zveřejnění případu (ohrožení dobrého jména), proto u nich může existovat vyšší motivace věc vyřešit. Pokud je takový mechanismus k dispozici, klienti by se měli alespoň pokusit ho využít. Dále je vhodné si hned na začátku ujasnit, zda je zaměstnavatelem soukromý či veřejný subjekt, a zda se v případě uplatní zákoník práce nebo zákon o státní službě, případně zákon o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů nebo o vojácích z povolání.



5. Přeje si klient/klientka na pracovišti zůstat?

Odpověď na tuto otázku je rozhodující pro volbu dalšího postupu. Pokud si klient či klientka přeje v zaměstnání zůstat a docílit narovnání vztahů na pracovišti, zpravidla je vhodné zvolit spíše smírnou cestu – mediaci či interní stížnost. Otevřený „tvrdší“ postup proti zaměstnavateli (podnět inspektorátu práce, žaloba) nelze v takovém případě doporučit. Je důležité klienta či klientku upozornit na možnost pronásledování, tj. uplatnění negativních postihů ze strany zaměstnavatele za to, že se domáhá práva nebýt obtěžován či šikanován. Pronásledování je zakázáno, neznamená to však, že k němu v praxi nedochází.



6. Čeho chce klient/klientka dosáhnout?

Zeptejte se, jaký je jeho/její hlavní cíl – je to důležité pro volbu dalšího postupu. Pokud je cílem urovnání sporu, bude patrně nejlepší zvolit mediaci; záleží ovšem na povaze sporu (mediace se nedoporučuje v případě fyzických útoků nebo sexuálního násilí) a také na zaměstnavateli, zda bude ochoten se mediace zúčastnit. Pokud chce klient/klientka dosáhnout potrestání zaměstnavatele, aniž by se sami museli příliš angažovat, bude vhodné obrátit se na inspekci práce (Pozor! To není možné ve státní službě, služebním poměru či u vojáků z povolání). A pokud je cílem omluva nebo odškodnění, bude správnou volbou soud.



7. Obrátil se již klient/klientka se svým problémem na zaměstnavatele?

Většinu konfliktů je možné vyřešit přímo na pracovišti. Snaha vyřešit konflikt přímo tam by proto měla být prvním krokem. Někdy to ale možné není – např. pokud je tím, kdo obtěžuje, osoba, na kterou by se jinak měl obrátit (ředitel/ka, vedoucí, apod.). Kromě toho podmínkou pro úspěšnost případné žaloby je to, že zaměstnavatel o obtěžování nebo šikaně na pracovišti věděl.



8. Obrátil se klient/klientka jinam, například na inspekci práce nebo ombudsmana?

Inspekce práce může za obtěžování či šikanu uložit pokutu. Při své činnosti může shromáždit důkazy, které je možné později použít u soudu. Kontrola inspekce práce může dále upozornit zaměstnavatele na závažnost problému, což ho může vést k tomu, aby se více zabýval konflikty na pracovišti. Klient/klientka by měli inspekci práci říct, že jejich totožnost nemusí před zaměstnavatelem tajit. Jinak není jisté, zda inspekce práce při kontrole šikanu či obtěžování zjistí.

Další možností je obrátit se na veřejného ochránce práv, který může pomoci v případech, kdy jsou zaměstnanec či zaměstnankyně nespokojeni s výsledkem kontroly inspekce práce, nebo poskytnout metodickou pomoc při podání antidiskriminační žaloby.

Oběti šikany či obtěžování také často vyhledají lékařskou nebo psychologickou pomoc. Lékařské zprávy mohou být důkazem psychického stresu způsobeného obtěžováním. Při obtěžování a šikaně na pracovišti mohou pomoci i různé neziskové organizace.



9. Má klient/klientka k dispozici nějaké důkazy?

Bez důkazů není možná efektivní obrana. Pokud klient či klientka žádné důkazy nemá, je potřeba je nasměrovat k tomu, aby se je pokusili získat. Dobře mohou posloužit různé písemnosti, e-maily, zápisy z porad a podobně. Není-li možné získat důkazy jinak, je možné použít i zvukové nebo video nahrávky. Velmi důležití jsou svědci a svědkyně – může se jednat jak o jiné zaměstnance, tak o klientelu nebo obchodní partnery/partnerky zaměstnavatele. Se zaměstnanci – kolegy a kolegyněmi je situace problematická tím, že sice často bývají svědky nežádoucího chování, ale ne vždy jsou ochotní proti svému zaměstnavateli svědčit kvůli obavě ze ztráty zaměstnání. Může být proto užitečné oslovit také bývalé kolegy, kteří již pro zaměstnavatele nepracují.



10. Co jsou klient/klientka ochotni podstoupit?

Toto je možná nejdůležitější otázka. Pokuste se zjistit, co jsou klient nebo klientka ochotni v rámci své obrany podstoupit a udělat. Postavit se šikanující osobě a otevřeně vystoupit proti svému zaměstnavateli není nikdy jednoduché, ovšem bez alespoň minimální míry iniciativy a odhodlání na straně klienta/klientky není možné věc úspěšně vyřešit.

Klientům je proto důležité představit možnosti – stížnost zaměstnavateli, mediace, podnět orgánům inspekce práce, podnět veřejnému ochránci práv, žaloba. Je potřeba vysvětlit výhody a nevýhody jednotlivých možností řešení, včetně odhadu časové a finanční náročnosti a míry nutné osobní angažovanosti



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Veřejný ochránce práv | Údolní 39, 602 Brno
informační linka: +420 542 542 888
telefon (ústředna): +420 542 542 111
e-mail: podatelna@ochrance.cz
www.ochrance.cz
www.facebook.com/verejny.ochrance.prav
www.twitter.com/ochranceprav



Pro bono alliance

Pro bono alliance
Za Poříčskou bránou 365/21, 186 00 Praha 8
probono@probonoalliance.cz
www.probonoalliance.cz