

Desatero: Jak pomoci oběti šikany v práci

Pracujete v advokacii, neziskovém sektoru nebo odborové organizaci? Požádal Vás někdo o radu, jak řešit šikany nebo obtěžování na pracovišti? Nabízíme 10 základních otázek, na které je dobré najít odpověď kvůli volbě dalšího postupu.

Můžete využít i další letáky na www.ochrance.cz v části [Nevím si rady se svou životní situací](#), například [Šikana v práci](#), [Diskriminace](#) nebo [Ombudsman](#).

Vysvětlení pojmů:

Šikana v práci (násilí na pracovišti) je opakované (dlouhodobé) ubližování druhým lidem na pracovišti. Může jít o posměšky, urážky, šíření pomluv, odmítání spolupracovat, znepříjemňování plnění pracovních úkolů, fyzické nebo slovní napadání a podobně. Většinou směřuje proti konkrétnímu člověku nebo skupině lidí. Může vážně narušit vztahy na pracovišti.

Diskriminace v podobě **obtěžování** je šikana z některého z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně – rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, věk, zdravotní postižení, sexuální orientace, náboženství, víra, světový názor a státní příslušnost. Obtěžováním může být i **jednorázový útok**, pokud je velice vážný. Speciální formou je sexuální obtěžování.



1. První reakce na žádost o radu či právní pomoc

Poděkujte klientovi/klientce za **odvahu** svěřit se Vám s touto věcí. Nesmí to znít jako klišé. Mnoho šikanovaných či obtěžovaných lidí se s problémem nesvěří ani rodině či nejbližším přátelům. Důležité je začít o věci mluvit a hledat vhodné řešení.



2. Co přesně se stalo?

Požádejte klienta/klientku, aby si sepsali **přehled útoků** a popsali události, které považují za obtěžování či šikany, včetně času a případných svědků nebo jiných důkazů.

Obtěžováním může být i jeden útok vážně narušující důstojnost. Za **šikany** se považují opakované častější útoky (zpravidla alespoň po dobu půl roku).

Je důležité **porovnat**, jak se zaměstnavatel (kolega/kolegyně nebo vedoucí) chová k ostatním – jestli zachází se všemi stejně nebo míří jen na konkrétního člověka nebo vymezenou skupinu lidí.



3. Co je důvodem šikany?

Zvažte, zda nejde o **důvod zakázaný antidiskriminačním zákonem** (nejčastěji věk, pohlaví – včetně rodičovství, etnicita, zdravotní postižení, sexuální orientace). Diskriminační důvod se nutně nemusí týkat přímo šikanované/ho, ale například jejich blízkých (životní partner/partnerka, dítě).

Důvody šikany ale mohou být i jiné: osobní averze, přetahování o moc či o pracovní pozici.



4. Kdo je zaměstnavatel?

Soukromý nebo veřejný zaměstnavatel? Uplatní se zákoník práce nebo zákon o státní službě, případně zákon o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů nebo o vojácích z povolání?

Jde o velkou společnost nebo malý rodinný podnik? Společnosti se zahraničním vlastníkem nebo větší instituce mají často propracovaný **interní stížnostní mechanismus**. Ten by klienti měli zkusit využít. Takoví zaměstnavatelé se také mohou obávat **poškození dobrého jména zveřejněním případu**, proto by situaci mohli chtít vyřešit.



5. Chce klient/ka zůstat?

Pokud si klient/ka přeje v zaměstnání zůstat a narovnat vztahy na pracovišti, je lepší zvolit **smírnou cestu** – mediaci nebo interní stížnost. „Tvrdší“ postup proti zaměstnavateli (podnět inspektorátu práce, žaloba) v takovém případě není vhodný.

Zákon zakazuje i **pronásledování** - postih za to, že se člověk domáhá práva nebýt obtěžován či šikanován. Nelze ale zaručit, že se to nestane.



6. Čeho chce klient/ka dosáhnout?

Pokud chce **spor urovnat**, zvolte mediaci, pokud je to vhodné. Nedoporučuje se v případě fyzických útoků nebo sexuálního násilí. Záleží také na ochotě zaměstnavatele (útočnicka) podílet se na mediaci.

Pokud je cílem **omluva nebo odškodnění**, je dobrou volbou soud.

Pokud jde spíše o **potrestání zaměstnavatele**, může stačit podnět inspekci práce. (Tento postup nelze využít ve státní službě, služebním poměru či u vojáků z povolání).



7. Ví o problému zaměstnavatel?

Většinu konfliktů lze vyřešit přímo na pracovišti, proto je dobré **požádat o pomoc samotného zaměstnavatele**.

Někdy to nemá smysl – třeba kdyby klienti museli oslovit právě toho, kdo je obtěžoval (ředitel/ka, vedoucí, apod.).



8. Obrátili se již klienti jinam?

Inspektorát práce může u zaměstnavatele provést **kontrolu**. Taková zjištění a důkazy lze později použít u soudu. Pokud inspektorát zjistí pochybení zaměstnavatele, může mu uložit **pokutu**. Zaměstnavatel si v důsledku kontroly

může uvědomit závažnost problému a více se pak zabývat konflikty na pracovišti.

Šikana nebo obtěžování se velice těžko zjišťuje a prokazuje, pokud inspektorát práce nesmí vyzradit totožnost klienta/klientky.

Ombudsman může prověřit postup inspektorátu práce. Obětem diskriminace (včetně obtěžování) poradí, zda mají podat antidiskriminační žalobu.

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/ka důkazy?

Bez důkazů se nedá účinně bránit, proto si je klienti musejí zajistit. Dobře poslouží různé **písemnosti**, e-maily, zápisy z porad a podobně. Pokud nelze získat jiné důkazy, dají se použít i **nahrávky**. Velmi důležití jsou **svědci** – jiní zaměstnanci (i bývalí), klienti nebo obchodní partneři zaměstnavatele. Současní zaměstnanci se mohou obávat ztráty zaměstnání, když budou svědčit proti zaměstnavateli. Je proto dobré oslovit kolegy, kteří již pracují jinde.



10. Co jsou klienti ochotni podstoupit?

Postavit se šikanující osobě a otevřeně vystoupit proti svému zaměstnavateli je velice těžké. Pokud si klienti ještě nejsou jisti, že situaci chtějí řešit, bude těžké jim pomoci.

Seznamte klienty s možnými postupy – stížnost zaměstnavateli, mediace, podnět orgánům inspekce práce, podnět ombudsmanovi, žaloba.

Vysvětlete jim výhody a nevýhody jednotlivých řešení, odhadněte jejich časovou a finanční náročnost a míru nezbytného osobního zapojení klientů.