

# 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](http://www.ochrance.cz) v sekci *Životní situace*, 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 **odvalu** 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. „Tvrdí“ 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.