Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

POLICY BRIEF

Květen 2022

Policy Brief **1/2022**

MECHANIZMY PRÁVNÍ OBRANY ZAMĚSTNANCE V PŘÍPADĚ MOBBINGU, BOSSINGU A STAFFINGU

Jana Ranglová
Kateřina Vančurová
Lenka Scheu

Doporučení pro zaměstnance, jak by měli reagovat, popřípadě jaké podklady a důkazní materiál si ponechávat, pokud se začnou domnívat či pociťovat, že mohou být vystaveni začínající šikaně na pracovišti.

Různé formy násilí, šikany a diskriminace v pracovních vztazích jsou negativním jevem, který je spojen s psychosociálními riziky a vysokou mírou stresu na pracovišti. Šikana se na pracovišti může vyskytovat v různých podobách, ať už se jedná o mobbing, bossing či staffing, což jsou pojmy označující systematické agresivní jednání na pracovišti s cílem získat pocit převahy či výhod, namířené proti jednotlivci nebo skupině osob. Znakem jednotlivých druhů agresivního chování je pak jeho trvalost či opakovanost. S některou z forem šikany na pracovišti se setkává přibližně čtvrtina osob starších patnácti let.

ÚVOD: Jak se bránit šikaně?

Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.

Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.

(Listina základních práv a svobod České republiky)

Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.

(Ústava České republiky)

Zaměstnavatel nesmí podle zákoníku práce zaměstnance zvýhodňovat či znevýhodňovat pro rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikaci, barvu pleti, jazyk, sociální původ, majetek či jiné postavení nebo státní příslušnost.

Publikace MECHANIZMY PRÁVNÍ OBRANY ZAMĚSTNANCE V PŘÍPADĚ MOBBINGU, BOSSINGU A STAFFINGU seznamuje čtenáře s komplexními informacemi ohledně postupů účinné ochrany a zároveň obrany proti šikaně a diskriminaci na pracovišti. Publikace obsahuje stručnou a přehlednou analýzu právních předpisů vztahující se k zákazu diskriminace na pracovišti a polemiku, zda současné nastavení právní úpravy je dostačující k eliminaci šikany na pracovišti a umožňuje se případně proti šikaně efektivně bránit. Součástí jsou také doporučení pro zaměstnance, jak by měli reagovat, popřípadě jaké podklady a důkazní materiál si ponechávat, pokud se začnou domnívat či pociťovat, že mohou být vystaveni začínající šikaně na pracovišti. Právě shromáždění co možná největšího počtu relevantních důkazu je klíčové pro prokázání šikany na pracovišti a je nezbytným krokem pro unesení důkazního břemene v případě soudního řízení. Kromě informací o důkazních prostředcích lze v publikaci nalézt přehled judikatury a rozhodovací praxe v případech mobbingu, bossingu a staffingu. Věnuje se i povinnosti zaměstnance zachovávat mlčenlivost a rozdělení na zaměstnance v soukromé či veřejné sféře. Publikace také obsahuje vzorovou případovou studii, ke které byly vypracovány vzory podání, jež může zaměstnanec využít v případě šikany a diskriminačního jednání na pracovišti. Tyto vzory byly připraveny právními experty a jsou opatřeny také komentáři k jednotlivým částem návrhů.

HLAVNÍ POZNATKY z výzkumu

DISKRIMINACE V PRACOVNÍCH VZTAZÍCH

Podle antidiskriminačního zákona se za diskriminaci považuje takové rozlišování nebo znevýhodňování, které se odehrává v oblasti právních vztahů, kde je zakázáno, a které vede k porušení rovnosti.

Postihnout takové jednání lze jen za splnění podmínky, že k němu došlo na základě určitého, předem vymezeného diskriminačního důvodu. Za diskriminaci se považuje taktéž obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Zaměstnavatel nesmí podle zákoníku práce zaměstnance zvýhodňovat či znevýhodňovat pro rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikaci, barvu pleti, jazyk, sociální původ, majetek či jiné postavení nebo státní příslušnost.

MOBBING, BOSSING, STAFFING

Podle nejrůznějších odborných definic:

- **Mobbing** je pojem, který označuje šikanu na pracovišti, která probíhá mezi kolegy. Jedná se o cílené a opakované útoky na osobu na pracovišti, spočívající především v destruktivní komunikaci, která má za cíl vyčlenit osobu z kolektivu a postupně

likvidovat osobnost oběti. Může zahrnovat i fyzické násilí.

- **Bossing** označuje šikanu ze strany nadřízeného směrem k podřízeným.
- **Staffing** označuje šikanu ze strany podřízených směrem k nadřízenému, přičemž útoky mají ohrozit vedoucí funkci, pracovní tým či firmu.

Podle odborných výkladů by toto chování mělo trvat přibližně 6 měsíců s četností minimálně 1x týdně.

ŠIKANA

Pojem šikana bývá někdy zaměňován a používán jako synonymum k pojmu mobbing, což však není úplně přesné.

Šikana není přesně definována v právních předpisech ČR, ale považuje se často za součást nebo jednání blízké právnímu institutu zneužití (subjektivního) výkonu práva: „*zneužití subjektivního výkonu práva, kdy domnělým výkonem práva má ve skutečnosti být toliko způsobena druhé smluvní straně, resp. účastníku škoda*“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99). Právním předpisem, který upravuje zákaz zneužití výkonu práva, je ustanovení § 8 občanského zákoníku, podle kterého zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. Co se týče šikany, požaduje se zjevnost zneužití práva. Ten, kdo se dovolává ochrany proti šikaně, je povinen její existenci prokázat.

PRÁVNÍ OBRANA

Žádný právní předpis ČR není výlučně věnován šikaně, mobbingu či násilí na pracovišti. Je tak nutné aplikovat subsidiární právní normy (antidiskriminační zákon, zákoník práce, občanský zákoník, trestní zákoník, zákon o některých přestupcích atd.).

Prolínání diskriminace a šikany ve smyslu institutu zneužití subjektivního výkonu práva může ztěžovat možnosti obrany. Řada použitelných prostředků právní obrany je vázána na prokázání diskriminace na základě diskriminačního důvodu, šikana (mobbing) však může vznikat i z jiných důvodů.

U diskriminace lze využít obrácené důkazní břemeno na straně žalovaného, ale bude se týkat jen těch skutečností, ke kterým nemá žalobce přístup či by pro něj bylo extrémně obtížné tyto získat, zatímco žalovaný je má k dispozici (§ 133a, občanský soudní řád).

U šikany je nutné prokázat její existenci ze strany žalobce (oběti).

Ten, kdo se dovolává ochrany proti šikaně, je povinen její existenci prokázat.

PRÁVNÍ PŘEDPISY vztahující se k diskriminaci a šikaně v pracovních vztazích

- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky;
- ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod;
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon);
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce;
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník;
- zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích;
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce;
- zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník;
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě;
- zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád;
- zákon č. 500/2004 Sb., správní řád;
- zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky;
- zákon č. 361/2003 Sb., o příslušnících bezpečnostních sborů.

Podle antidiskriminačního zákona rozlišujeme:

a) Přímou diskriminaci – jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru nebo státní příslušnosti.

Za diskriminaci se považuje též obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci..

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Př.: Zaměstnavatel odmítne přijmout na pracovní pozici ženu, která je dostatečně kvalifikovaná, s odůvodněním, že u ní jako ženy hrozí odchod na mateřskou dovolenou, a proto raději zaměstná muže.

b) Nepřímou diskriminaci – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné

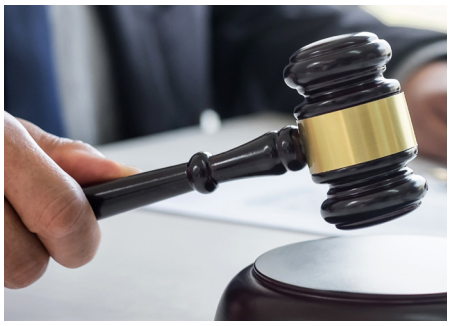
Za diskriminaci se považuje též *obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování*, *pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci*.

Prostředky právní obrany, které může využít zaměstnanec postižený některou z forem šikany nebo diskriminace na pracovišti:

1. **Oznámení šikany pověřené osobě v rámci pracovišti** – Šikanu a diskriminaci by měl zaměstnanec řešit již v prvopočátku. Před využitím oficiálních a právních prostředků oznamte situaci vedoucímu, HR manažerovi, personálnímu oddělení či jiné osobě určené ve společnosti k řešení této problematiky – peer pracovník, firemní ombudsman apod. (oznámení nečiníme k osobě, která sama je pachatelem mobbingu či bossingu).
2. **Stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce** – Podle ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. To vždy předchází podání žaloby, popřípadě podnětům na příslušné správní úřady. Jde o (ne)formální dopis, kde je vhodné dodržet určitě standardizované náležitosti, ovšem formální obsah není zákonem stanoven. V zásadě je zde možné vyjádřit vůli vyřešit problém obratem, mimosoudně a bez následků pro obě strany.
3. **Využití mediace** – K řešení konfliktů na pracovišti lze v některých případech využít tzv. mediaci, kdy mezi znepřátelené strany vstupuje třetí osoba (mediátor) jako nestranný a nezúčastněný subjekt, který napomáhá zklidnit situaci. Cílem není jen konflikt vyřešit, ale dosáhnout oboustranně přijatelného kompromisu pro obě strany a otevřít prostor pro budoucí spolupráci. Nehodí se však pro situace, kde jsou obě strany ve výrazně nerovnovážném postavení a k šikaně dochází skrytě.
4. **Podnět k provedení kontroly orgánům inspekce práce** – Pokud řešení situace přímo na pracovišti selže, je možné obrátit se s podnětem na příslušný oblastní inspektorát práce. Orgány inspekce práce mohou kontrolovat, zda zaměstnavatel zachází se všemi zaměstnanci rovně a nikoho nediskriminuje. Pokud by se kontrolou u zaměstnavatele prokázalo nerovné zacházení se zaměstnanci, může oblastní inspektorát práce udělit pokutu zaměstnavateli. Nemůže však oprávněně posuzovat soukromoprávní nároky jednotlivců, posuzovat platnost nebo neplatnost výpovědi nebo vymáhat po zaměstnavateli nevyplacenou mzdu. Podnět k provedení kontroly může být podán písemně, elektronicky či osobně, podání může být anonymní. Podnět by měl být obsahově určitý a srozumitelný, je v něm třeba popsat, jakým způsobem k diskriminaci a šikaně na pracovišti dochází a kdo je jejím pachatelem. Ideální je také připojit důkazy.
5. **Veřejný ochránce práv (ombudsman)/ Poradny pro občanská práva** – Při řešení diskriminace je možné kontaktovat s podnětem také veřejného ochránce práv, který má tuto oblast v gesci. V oblasti pracovněprávních vztahů se ochránce zabývá diskriminací při výběru zaměstnanců, odměňování, ukončování pracovního poměru apod.

Vyřizování podnětu na diskriminaci směřuje ke zjištění, zda došlo či nedošlo k diskriminačnímu jednání. Pokud ochránce zjistí diskriminaci a doporučí stěžovateli podat žalobu k soudu, může také zprostředkovat bezplatné právní zastoupení prostřednictvím sdružení advokátů Pro bono aliance. Kromě veřejného ochránce práv existuje několik neziskových organizací, které poskytují poradenství a bezplatnou právní pomoc v souvislosti s ochranou základních lidských práv a svobod.

6. **Oznámení o přestupku** – Oznámení o přestupku je podnětem ke správnímu úřadu k zahájení správního řízení. Jedná se o neformální oznámení, které může podat kdokoli, kdo má dojem, že došlo ke spáchání přestupku. V případě prokázání spáchání přestupku dojde nejčastěji k uložení pokuty a popřípadě zdržení se protiprávního jednání, na rozdíl od žaloby, ve které žalobce žádá konkrétní zadostiučinění pro svou osobu (ať už finanční, či jiné). Z hlediska násilí na pracovišti lze uvažovat zejména o ustanovení § 7 zákona o některých přestupcích, který definuje přestupky proti občanskému soužití, kterých se může dopustit fyzická osoba i právnická osoba. V případě mobbingu by se mohlo jednat o urážky, pomluvy, výhružky, fyzický útok nebo ublížení na cti. Příslušným k projednávání přestupku proti občanskému soužití je obecní úřad, v jehož obvodu byl přestupek spáchán.
7. **Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu** – Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu je podnětem k orgánu činnému v trestním řízení k zahájení trestního řízení. Jedná se o neformální oznámení, které může podat kdokoli, kdo má dojem, že došlo ke spáchání trestného činu. V případě prokázání spáchání trestného činu dojde k uložení trestu, popř. ochranného opatření, na rozdíl od žaloby, ve které žalobce žádá konkrétní zadostiučinění pro svou osobu (ať už finanční, či jiné). Skutkové podstaty trestných činů definuje trestní zákoník. Je vhodné srozumitelně a dostatečně specifikovat, k jakému protiprávnímu jednání mělo dojít a které trestné činy měly být spáchány.
8. **Řešení soudní cestou** – Možnosti obrany vyjmenovává antidiskriminační zákon. Zaměstnanec má právo se domáhat u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace (tento nárok může být uplatňován pouze, pokud neoprávněné zásahy trvají, tedy dokud je s osobou na pracovišti stále zacházeno diskriminačně), aby byly odstraněny její následky a aby bylo zaměstnanci dáno přiměřené zadostiučinění.
   a) **Žaloba na náhradu škody** – Jedná se o prostředek, kterým může osoba, které vznikla v důsledku diskriminačního jednání v pracovněprávním vztahu škoda, získat finanční kompenzaci od osoby protiprávně jednající. Žaloba na náhradu škody je upravena občanským zákoníkem, škoda je zde chápána ve smyslu materiální újmy, ať již skutečné, či v podobě ušlého zisku či v penězích vyjádřené újmy na zdraví.
   b) **Žaloba na ochranu osobnosti** – Jedná se prostředek ochrany před mj. diskriminací či jiným zásahem do osobnostních, přirozených práv člověka soudní cestou. Podle § 81 občanského zákoníku je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Jestliže bylo se zaměstnancem zacházeno odlišným způsobem z důvodu jiného než uvedeného v antidiskriminačním zákoně, může poškozený podat žalobu na ochranu osobnosti z důvodu zásahu do jeho přirozených práv.
   c) **Antidiskriminační žaloba** – Jedná se prostředek ochrany před diskriminačním způsobem zacházení soudní cestou. Antidiskriminační zákon slouží jako podklad pro žalobu při žalování jednání splňujícího jeden či více diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, státní příslušnost).



Kromě veřejného ochránce práv existuje několik neziskových organizací, které poskytují poradenství a bezplatnou právní pomoc v souvislosti s ochranou základních lidských práv a svobod.

Jaké důkazy lze použít při soudním řízení:

- E-mailová komunikace.
- Výsledky šetření inspektorátu, kontrolní protokoly.
- Nahrávaná komunikace z diktafonu (audio a video nahrávky) – k problematice nahrávání bez vědomí dané osoby v případě mobbingu viz nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14.
- Svědectví kolegů a dalších zaměstnanců.
- Svědectví od dalších osob – např. osob přítomných při výběrovém řízení.
- Lékařské zprávy – pokud mobbing způsobil u postiženého zaměstnance rozvoj psychických či psychosomatických zdravotních problémů nebo pokud došlo k fyzickému útoku.

Povinnost zaměstnance zachovat mlčenlivost:

- V soukromé sféře jsou zaměstnanci často vázáni mlčenlivostí (pracovní řád, doložky pracovní smlouvy, dohody o mlčenlivosti apod.).
- Ve veřejném sektoru jsou zaměstnanci často vázáni i mlčenlivostí zákonnou (zákon o státní službě a další právní předpisy).
- Pro obě skupiny platí: žádná platná povinnost mlčenlivosti nemůže být překážkou pro uplatnění práva na ochranu.
- Zaměstnanec však musí zvolit takovou formu uplatnění svých práv, která bude do povinnosti mlčenlivosti zasahovat co nejméně a jejímž skutečným cílem bude ochrana práv zaměstnance, a nikoli poškození zaměstnavatele či jiných osob.

Žádná platná povinnost mlčenlivosti nemůže být překážkou pro uplatnění práva na ochranu.

Dosažený VÝSLEDEK

Publikace
Mechanizmy právní obrany zaměstnance v případě mobbingu, bossingu a staffingu

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu **03-S4-2021-VÚBP Mechanizmy potlačující mobbing, bossing a staffing – patologické pracovní vztahy ohrožující zdraví zaměstnanců**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva AV ČR, v. v. i., v letech 2021–2022.

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uveďte původ – zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence.

Autoři:
Ing. Jana Ranglová – Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Mgr. Kateřina Vančurová – Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
JUDr. Lenka Scheu, Ph.D – Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

První vydání

ISBN 978-80-87676-55-4

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2022

Obálka publikace Mechanizmy právní obrany zaměstnance v případě mobbingu, bossingu a staffingu

Zdroj:
Mechanizmy právní obrany zaměstnance v případě mobbingu, bossingu a staffingu. Praha: VÚBP, 2022.

Dostupný z:
https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/mechanizmy-pravni-obrany-zamestnance-v-pripade-mobbingu-bossingu-a-staffingu.pdf

ISBN 978-80-87676-55-4

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9
110 00 Praha 1 – Nové Město

tel: +420 221 015 844
vubp@vubp-praha.cz
datová schránka: yi6jvet
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
Praha, 2022

Policy Brief VÚBP, v. v. i.
ISSN 2695-1606

Fotografie AdobeStock, Depositphotos