



Zápis z pracovní skupiny

Předmět: Pracovní skupina Zaměstnanost
Datum: 16. 6. 2020
Místo: Agentura pro sociální začleňování, Nádražní 416/120, Ostrava
Přítomní: Dle listiny přítomných

Program jednání:

- 1) Zahájení
- 2) Prezentace: Šikana a bossing z pohledu všech zúčastněných (Mgr. Šárka Homfray)
 - Vymezení problému a jeho právní ukotvení
 - Aktéři – šikanovaný, šikanující, zaměstnavatel
 - Praktické situace a podoby útoků
 - Trestněprávní a přestupková konotace
 - Zaměstnavatel jako klíčový aktér – kompetence a povinnosti
 - Mimosoudní a soudní řešení včetně prevence
 - Dotazy a diskuse
- 3) Diskuse a závěr

Průběh jednání:

- 1) **Představení účastníků a sdílení zkušeností se šikanou na pracovišti**
- 2) **Prezentace: Šikana a bossing z pohledu všech zúčastněných (prezentace součástí přílohy)**
 - Mgr. Homfray vymezila pojem šikana na pracovišti a upozornila na problematiku jeho nejednoznačnosti. V zahraničí se užívá **násilí na pracovišti**, které jeví lépe vystihuje, neboť implicitně obsahuje pozici oběti a útočnicka a popisuje dynamiku jevu v čase.
 - Právní zakotvení šikany na pracovišti lze nalézt v pracovním právu. Zaměstnavatel musí zajistit bezpečné prostředí na pracovišti.
 - Na praktických příkladech ukázala různé typy šikany z hlediska aktérů:
 - o **bossing** – oběť je podřízený, útočnickem nadřízený.
 - o **mobbing** – šikana v rámci stejné hierarchicky postavené skupiny – např. mezi kolegy.
 - o **staffing** – oběť je nadřízený, útočnickem podřízený, zpravidla celý tým, jedná se o méně častý jev.
 - o **chairing** – šikana v rámci top managementu, často soutěž o nejvrcholnější pozici či přízeň ředitele, tzv. „ostré lokty“, snahou je odstranit konkurenci.
 - Některé zmíněné příklady lze nalézt v článku Mgr. Homfray:
 - o <https://www.heroine.cz/spolecnost/2091-bossing-jak-se-branit-kdyz-vam-sef-dela-ze-zivota-peklo>
 - Dále uvedla právní normy, které řeší problematiku násilí na pracovišti. Dle závažnosti situace může zaměstnanec řešit tento jev:
 - o soukromoprávní rovinou (nejčastěji pomluvy), např. sporem na ochranu osobnosti,
 - o trestněprávní rovinou (v extrémních případech, např. při újmě na zdraví či významné majetkové škodě),
 - o oznámením o přestupku.
 - Mgr. Homfray vysvětlila právní stránku jevu z pohledu zaměstnavatele a uvedla konkrétní paragrafy zákonů, které se jím zabývají – viz příložená prezentace.
 - Právní stránku šikany na pracovišti demonstrovala na několika mediálně známých případech.
 - Na těchto příkladech přednášející uvedla praktické tipy, jak se na případnou stížnost a cesty řešení sporu připravit. Jedná se například o:
 - o vedení deníku s popisem jednotlivých incidentů,



- upřednostňování písemné komunikace a její zálohování,
 - svěřeni se blízkým kolegům
 - využívání komunikačních prostředků v rámci firmy (schránka anonymních vzkazů, konzultace s firemním psychologem, etická komise apod.)
 - zajištění nezávislého prošetření, např. Inspektorátem práce (v případě, že zaměstnavatel nekoná), Veřejným ochráncem práv či odborovou organizací.
 - soudní řízení.
- Vysvětlila rozdíl mezi diskriminací a nerovným zacházením. Diskriminace je založena na odlišujícím znaku (věk, orientace, náboženství apod.), nerovné zacházení probíhá bez diskriminačního znaku.
 - Doporučila literatura týkající se tématu: Násilí na pracovišti (Jakub Chorý), Knihy Pavla Beňa (řeší problematiku z psychologického hlediska)

3) **Na závěr proběhla diskuse se všemi účastníky**

Otázky se týkaly typologie aktérů (věk, pohlaví), dále dopadů a reálných postihů šikany, způsobů pořizování důkazů (např. natáčení je v případě hájení vlastních práv přípustné), nelegálnosti docházkových bonusů, fungování etických komisí. Rovněž padl mýtus o doložce o mlčenlivosti ve vztahu k výdělku (její vyžadování nemá oporu v zákonu). Účastníci také sdíleli své osobní či pracovní zkušenosti se šikanou.

Zapsal: Dominik Plíhal

Dne: 16. 6. 2020