

V české společnosti je „násilí na pracovišti“ a „sexuální obtěžování“ často vnímáno jako umělý problém, jehož význam je zbytečně přečeňován. Důvodem jsou zejména nejasnosti v definici sexuálního obtěžování. Dokud nebylo sexuální obtěžování definováno v zákoníku práce, docházelo k chybnému zlehčování některých forem chování, a to zejména ze strany bud' zaměstnavatelů, nebo potenciálních iniciátorů takového chování. Avšak tak jak je obtěžování a sexuální obtěžování definováno v současnosti, je vždy na oběti nebo potenciální oběti, zda určité chování považuje za obtěžování či nikoli. Článek proto definuje a popisuje problematiku násilí a sexuálního obtěžování na pracovišti v ČR. Popisuje odraz násilí na pracovišti z hlediska platných právních předpisů.

1. Úvod a definice pojmu

Politické a ekonomické změny, které ovlivnily pracovní kulturu po roce 1989, rozhodujícím způsobem odstranily moc nomenklatury v ekonomických a organizačních strukturách firem. Principy tržní ekonomiky však neodstranily a samy o sobě ani nemohly potlačit projevy nepřátelství, popírání spravedlnosti, všeobecný nárůst tendencí k agresivitě, hrubosti a ponižování v práci. Mnohdy verbálně deklarované a tzv. firemní kulturou podporované meritokratické principy jsou v podmírkách zvyšování tlaku na výkon a snižování nákladů či v prostředí nezaměstnanosti často neúčinné, v prostředí pracovních kolektivů zvrácené v pravý opak – vedou až k šikanování, psychickému teroru.

Změny, kterými prošel v minulých 15 letech pracovní systém v České republice, jsou politicky i sociálně natolik závažné a složité, že nelze předpokládat, že by bylo lze se vyhnout znevýhodňování. Tak jako se nebylo možné vyhnout pracovním konfliktům, napětí a sporům.

Obětí znevýhodnění v práci se může stát každý (každá) zaměstnanec/zaměstnankyně bez rozdílu pracovní pozice či vzdělanostního a kvalifikačního kapitálu. Diskriminace nebo sociální exkluze však zasahuje některé kategorie pracovníků významně častěji a mění se také formy znevýhodnění.

Obecně je možné obtěžování a sexuální obtěžování definovat jako incidenty, při kterých jsou osoby zneužívány, ohrožovány nebo napadány za okolnosti, které se vztahují k jejich práci, včetně explicitního nebo implicitního ohrožení jejich bezpečí, pohody a zdraví. Obtěžování v souvislosti s pohlavím je nechtěným chováním v souvislosti s pohlavím osoby (oběti) s cílem ohrozit důstojnost a vytvořit nepřátelské, degradující a ohrožující prostředí.

Fyzické násilí je užití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině, které ústí ve fyzické, sexuální nebo psychologické poškození (definice Světové zdravotnické organizace).

Obtěžování (harassment), bullying (zastrašování, tyranie), psychologické násilí je souborně záměrné využití moci (síly) proti jiné osobě nebo skupině, které může ústít ve fyzické, duševní, morální nebo sociální ublížení (definice Světové zdravotnické organizace).

Staffing nátlakové rušivé jednání, které může přicházet od žárlivých nebo zlovolných pracovníků, namířeno od podřízeného směrem k vedoucímu s cílem si nátlakem zjednávat postavení, výhody, úlevy, kterých by samotnou prací nebylo dosaženo.

Mobbingem označujeme všechny opakované formy společenské šikany spolupracovníka, které mohou negativně ovlivnit psychický, ale i fyzický stav poškozeného ze strany spolupracovníků. Termín používal původně etolog Konrad Lorenz (1973 Nobelova cena za fyziologii a lékařství), jenž jím popisoval chování zvířat, která si chrání své území. V současné době mobbingem označujeme úmyslné intrikování a šikanování ze strany spolupracovníků.

Bossing je opakované úmyslné intrikování, šikanování ze strany vedoucího pracovníka, které může negativně ovlivnit psychický, ale i fyzický stav poškozeného.

Bullying (v USA „**employee abuse**“) je souhrnný název pro mobbing a bossing a můžeme jej také vyjádřit jako hulvátství. V některé literatuře je tento pojem vysvětlován jako zastrašování, tyranie a zahrnuje:

- snižování důstojnosti, ponižování,
- vyhrožování,
- slovní napadání,
- obviňování
- izolace, exkluze pracovníka/ce,
- opakované zadávání úkolů, které nelze splnit (termín),
- bezdůvodné a/nebo skryté sledování (odposlouchávání),
- omezování,
- sabotáž pracovního výkonu,
- negativní útoky bez objektivního důvodu.

2. Mobbing

V ČR se dříve, než se ustálil termín mobbing, používal se výraz *šikana na pracovišti*. Mobbing a šikana jsou ale dvě různé věci. Šikana se vyskytuje v primitivnějších společenstvích (vojna, škola) a je průhlednější, mobbing je mnohem rafinovanější, zákeřnější.

Mobbing a bossing je dlouhodobější. Literatura (dle švédského sociologa H. Leymana) lze o mobbingu hovořit, znepříjemňuje-li někdo někomu systematicky život alespoň jedenkrát týdně po dobu půl roku. Mobbing připravuje své oběti o sebevědomí a zanechává to hluboké stopy. Nelze jej tedy zaměňovat s konflikty, které jsou na pracovišti běžné. Rozlišujeme čtyři stupně mobbingu.

Fáze 1. Konflikty, první útoky, první schválnosti či drzosti, kupř. šíření pomluv, zadržování informací, které iniciuje „mobber“, zatím ještě nikterak plánovitě.

Fáze 2. Přechod k mobbingu – systematický psycho-teror, kdy jsou již záměrně a plánovitě připravované (jednou nebo více osobami), ale i prováděné činnosti proti „oběti“ s cílem ji poškodit a profesně likvidovat.

Fáze 3. Nezákonné, přehmaty a přestupy ze strany personálu a/nebo vedení společnosti – zde již dochází ke konkrétnímu napadání, ubližování nebo útokům (např. obvinění z duševní vyšinutosti atp.), nespravedlivým obviněním jako i cílenému pracovnímu přetěžování (příp. podceňování). Mobovaný je před vedoucími, personálem označen jako „černá ovce“, což vyvolává lavinu jeho chyb a křivd (důtka, vyhrožování výpovědí). Samotnému procesu mobbingu se tím dostává tichý souhlas vedení a stává se tak legální a oficiální formou chování či jednání.

Fáze 4. Zavření a vyloučení ze světa práce – cíle je dosaženo, oběť je vypuzena. Postižený je zlomen a vykazuje obvykle právě ty znaky chování, které byly od počátku (neoprávněně)

vytýkány. Zaměstnavatel se s tímto stavem vypořádá a dojde k výpovědi, nebo oběť sama odchází.

Formy chování a postupy, které lze považovat za mobbing, pokud se opakují minimálně jedenkrát za týden po dobu nejméně šest měsíců. Rozdělujeme jej do několika kategorií.

Kategorie I

Útoky na možnost vyjádřit se příp. svěřit –

- nadřízený omezuje vaše možnosti vyjádřit se (něco sdělit),
- neustále jste přerušován/a,
- kolegové omezují vaše možnosti se vyjádřit,
- jste terčem nadávek a křiku,
- vaše práce je neustále kritizována,
- neustále je kritizován váš soukromý život,
- jste vystaven „teroru po telefonu“,
- je vám ústně vyhrožováno,
- je vám vyhrožováno písemně,
- je vám upírána kontakt prostřednictvím znevažujících pohledů nebo gest,
- je vám upírána kontakt prostřednictvím různých náznaků, aniž by vám to bylo řečeno přímo.

Kategorie II

Útoky na sociální vztahy –

- „nemluví se“ s vámi,
- nemáte možnost dotyčného/dotyčnou oslovit,
- jste posazen/a do mítnosti, která je daleko od vašich kolegů,
- kolegům je „zakazováno“ s vámi mluvit,
- je s vámi zacházeno, jako kdybyste byl/a „vzduch“.

Kategorie III

Útoky na vaši pověst, úctu a vážnost –

- za vašimi zády jsou o vás šířeny „zlé řeči“,
- rozšiřují se o vás pomluvy,
- zesměšňují vás,
- jste v podezření, že nejste duševně zcela v pořádku,
- máte se prý nechat vyšetřit psychiatrem,
- dělají se vtipy a legrace na adresu vašeho postižení,
- je napodobována vaše chůze, hlas nebo gesta za účelem zesměšnit vás či dělat si legraci na vás účet,
- je napadáno vaše politické či náboženské přesvědčení,
- je zesměšňován váš soukromý život,
- je zesměšňována či znevažována vaše národnost,
- nutí vás vykonávat práce, která zraňuje vaše sebevědomí,
- vaše pracovní místo je znevažováno a hodnoceno nevhodným (zaujatým, předpojatým) způsobem,

- vaše rozhodnutí jsou zpochybňována příp. nejsou brána vůbec v potaz,
- jste častován/a obscénními nadávkami či znevažujícími výrazy.

Kategorie IV

Útoky na kvalitu pracovního či osobního života –

- nedostáváte žádné pracovní úkoly,
- je vám upírána činnost na pracovišti takovým způsobem, že si svoje pracovní úkoly ani nemůžete sám vymýšlet,
- dostáváte nesmyslné pracovní úkoly,
- dostáváte úkoly, které jsou hluboko pod úroveň vašich dovedností a možností,
- dostáváte stále nové úkoly,
- dostáváte obtížně splnitelné úkoly,
- dostáváte úkoly, převyšující vaši kvalifikaci s úmyslem, aby byla prokázána vaše neschopnost či abyste se blamoval/a.

Kategorie V

Útoky na zdraví –

- jste nucen/a do práce, která poškozuje zdraví,
- je vám vyhrožováno fyzickým násilím,
- je proti vám použito lehčího násilí, abyste si to „lépe pamatoval/a“,
- jste tělesně zneužíván/a,
- jsou vám způsobeny fyzické škody doma nebo na pracovišti,
- jste sexuálně obtěžovaná/ý (osahávání apod.).

Mobbing zpravidla začíná z jednoho centra, **od jednoho či dvou lidí**. Lidé nemají rádi konflikty a nepohodu, a proto mají tendenci mlčet k probíhajícímu bezpráví, které se takto může nerušeně rozvíjet. A s tím, jak se tlak agresorů zvyšuje, klesá i společenská prestiž oběti. Navíc zde nezanedbatelně působí i faktor strachu. Lidé mají strach, že v případě, že by se nezapojili, nebo se dokonce oběti zastali, by se vydělili z kolektivu. To je riziko, které se nikdo neodváží podstoupit. Další riziko spočívá v tom, že by sami mohli přitáhnout na sebe pozornost agresorů a zaujmout místo oběti. Oběť se působením výše popsaných mechanismů dostává do izolace i tam, kde nejvíce očekává pomoc a podporu, a její situace se tak stává zcela neúnosnou

3. Sexuální obtěžování a právní úprava problematiky

Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakémkoliv formě, které je buď dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, anebo jednání sexuální povahy, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (novela zákoníku práce č. 65/1965 Sb. ve zněních pozdějších změn a novelizací). Je to jakákoliv forma nevítaného verbálního nebo neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí: strachu, nepřátelství,

degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné (EU Directive 2002/73/EC). Sexuální obtěžování pak může zahrnovat tyto typy jednání:

- milostné a sexuální vztahy na pracovišti – mezi kolegy, mezi nadřízenými a podřízenými,
- sexuálně podbarvená konverzace,
- neverbální (obrázky nahých dívek na stěnách, dvojsmyslné posuňky-gesta),
- posílání lechтивých vtipů a obrázků po síti; vylepování lechтивých obrázků,
- prohlížení pornografie v zaměstnání (internet),
- verbální (nepříjemné sexuální vyjadřování, nabídky, narázky),
- flirtování mezi kolegy, flirtování se zákazníky či obchodními partnery,
- nepříjemné otázky na soukromý život (např. na sexuální život, na sexuální orientaci),
- fyzické (dotyky, které nejsou nutné), přehnané dotykání se, fyzické kontakty,
- vynucování sexuálních kontaktů, sexuální vydírání, znásilnění.

V ČR nejsou zatím rozvinuté mechanismy státních a nestátních organizací zabývající se výhradně tímto problémem. Existují poradny, ale jen ve velikých městech, nebo na internetu a ty nejsou vždy zdarma. Občané nejsou pořád zvyklí za pomoc platit, a proto nejsou efektivně využívány. Veřejným míněním v současnosti převládá názor, že v případě mobbingu, bossingu a harassmentu jedná o novinku a amerikanismus a je na ní nahlíženo s úsměvným despektem podbarveným slovy „Co si ještě v té Americe nevymyslí, co je na tom vyprávět v zaměstnání dvojsmyslné vtipy, nebo mít v kanceláři plakát s aktem“ a podobně. Povědomí o „firemní korektnosti“ a vážnosti problematiky je nutné docílit teprve důkladnou **genderovou výchovou** mladé generace a vzděláváním současného managementu s důrazem, že se nejedná o umělý problém, ale naopak je ze strany státních orgánů posuzován a sankciován velmi seriózně. Lidé se vzhledem k současnemu stavu nezaměstnanosti proti negativním jevům nechtějí efektivně bránit v obavě, že budou pod jinou zamírkou propuštěni, nebo jim nebude obnovena pracovní smlouva bez udání důvodu. Negativní zážitky ze zaměstnání jsou pak spíše sdělovány důvěrně přátelům v obavě aby nedošlo k jejich zveřejnění a gradaci negativních podmínek. Mnohdy však nenachází pochopení ani tam. Typická reakce rodinných příslušníků nebo přítel je taková, že po počáteční podpoře začnou ztrácat trpělivost s tím, kdo si pořád na něco stěžuje, kdo má pořád problémy.

Lidé se většinou nechtějí zaobírat starostmi jiných lidí. Je otázkou času, než někdo jako první vysloví věty, které si víceméně myslí i ostatní: „Ajsi si naprosto jistý (jistá), že ty opravdu za nic nemůžeš? Opravdu si myslíš, že ty jediný (jediná) máš pravdu a všichni ostatní nemají? Ty jediný jsi chytrý (chytrá) a všichni kolem tebe jsou zlí? Nebylo by lepší, namísto toho, abys obviňoval(a) všechny okolo sebe, se zamyslet nad tím, jestli chyba není někde jinde? Například v tobě? Jak je to možné, že s nikým nevyjdeš? Hele, zamysli se nad sebou a pořád si jen na něco nestěžuj.“ Po takovéto odpovědi oběť mobbingu ztrácí zbytky psychické rovnováhy a stává se reálným kandidátem psychiatrie, nebo sebevraždy. Znovu a znovu donekonečna si přehrává film svého působení na pracovišti.

Občané se mohou dovolat práva v těchto oblastech u příslušného okresního soudu žalobou na porušování ustanovení zákoníku práce. Tomu by však měla předcházet stížnost na pracovní podmínky na příslušný úřad práce a státní úřad inspekce práce, který může udělit pokutu v tomto případě až do 400 tisíc korun opakovaně.

Primárním zákonem který všem občanům dává rovná práva je zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako současti ústavního pořádku České republiky, kde se v čl. 3 uvádí, že 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.

Dalším stěžejním zákonem je zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších změn a doplnění. Zde je v § 1 odst. 3 uvedeno, že zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

V tomtéž zákoně, ale v § 1 odst. 4 je uvedeno, že v pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Na něj přímo navazuje ustanovení § 1 odst. 8, kde se uvádí, že obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Podle § 1 odst. 9 se sexuálním obtěžováním rozumí jednání sexuální povahy v jakémkoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevítané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dle § 1 odst. 10 obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

Podle dalšího § 74 zákoníku práce jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a konat práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. U vedoucího zaměstnance, který by využíval nátlakové metody nebo obtěžování by šlo o porušování pracovní kázně s možným postihem podle zákoníku práce, resp. skončení pracovního poměru výpověď nebo okamžitým zrušením pro hrubé porušení pracovní kázně.

Problematikou se zabývají také některé dílčí zákony, jako například zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění pozdějších změn a doplnění. Zde je uvedeno v § 4 odst. 8, že sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoli forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

Obdobnou úpravu obsahuje také zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů 361/2003 Sb. ve znění změn a doplnění, kde je v § 77 odst. 2 uvedeno, že ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

V § 77 odst. 6 je to blíže specifikováno tím, že **sexuálním obtěžováním se rozumí nezádoucí jednání sexuální povahy v jakékoli formě v době služby**, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevítané a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru. Sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci na základě pohlaví.

Porušení výše uvedených ustanovení nebo při intenzivnějším násilí v zaměstnání, nebo obtěžování, může být v ČR postiženo také podle zákona č. 140/1961 trestního zákona ve formě pokusu nebo dokonaného trestného činu. U nejrůznějších slovních projevů, jako jsou narážky, erotické vtipy, pomluvy, neslušné nabídky, urážky se může jednat o trestný čin pomluvy dle § 206, kde je uvedeno, že potrestán bude ten, kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu. Podmínkou je, že tato pomluva způsobila negativní důsledky.

Dále se může obtěžování posuzovat jako trestný čin omezování osobní svobody dle § 231 trestního zákona, kterého se dopustí ten, kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody. Může se také jednat o pokus znásilnění či znásilnění dle § 241 trestního zákona, kde se uvádí, že potrestán bude ten, kdo násilím nebo pohrůžkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku nebo kdo k takovému činu zneužije bezbrannost jiného.

Daleko častěji však může být aplikován trestný čin vydírání dle § 235 trestního zákona, kde se hovoří, že trestného činu se dopustí ten, kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl. Trestného činu obchodování s lidmi dle § 232a se dopustí kdo přiměje, zjedná, najme, zláká, dopraví, ukryje, zadržuje nebo vydá osobu mladší osmnácti let, aby jí bylo užito k pohlavnímu styku nebo k jiným formám sexuálního obtěžování nebo zneužívání.

Méně intenzivní útoky psychického násilí a obtěžování mohou být posouzeny a sankciovány jen finančně podle zákona 200/1990 Sb. o přestupcích dle pozdějších změn a novelizací. Přestupku proti občanskému soužití dle § 49 přestupkového zákona se dopustí ten, kdo jinému ublíží na cti tím, že ho urazí nebo vydá v posměch.

Mimo trestní oblast řeší problematiku také zákon 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Tento v § 11 chrání občanskou čest, která má význam ve vztazích mezi lidmi. Tím značně ovlivňuje i postavení občana v rodině i v zaměstnání. Proto ustanovení občanského zákoníku poskytuje ochranu proti jednáním, kterým se dotýkají mravní integrity občana, např. tím, že snižují jeho důstojnost, čest a vážnost.

Podmínkou právní ochrany cti občana je, aby zásah byl objektivně způsobilý přivodit újmu na osobnosti. Praktické je to v případech rozšiřování nepravdivých tvrzení (pomluv). Někdy může dojít k narušování rodinných vztahů (porušení souladu v manželství), poškození v zaměstnání (ohrožení postavení osoby na pracovišti) apod. Prostředky k rozšiřování nepravdivých tvrzení mohou být různé, například slovním projevem, ale i dopisem nebo stačí nepravdivé sdělení druhému občanovi ústně.

V případě diskriminačního jednání zaměstnavatele se může poškozený zaměstnanec domáhat ochrany podle povahy věci zejména podle § 11 až § 13 občanského zákoníku, kde se uvádí, že fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy. Tím není dotčena možnost uplatnění ochrany podle dalších ustanovení zákoníku práce.

Otázku sporného prokazování diskriminaci řeší novela občanského soudního řádu uvedeného v zákoně č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění změn a novelizací, kde je v § 133a uvedeno, že skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel opak.

Ve schvalovacím procesu je zákon o diskriminaci, který bude upravovat ochranu práv občanů i mimo pracovní vztahy, zatím však není tento zákon platný.

Zaměstnanci se také mohou dovolávat pomoci v této problematice u veřejného ochránce práv, který byl zřízen zákonem č. 349/1999 Sb. V případě příslušníků bezpečnostních sboru a ozbrojených sil se může poškozený obrátit na **Inspekci ministra obrany (IMO)**, kde pracuje **oddělení ochrany lidských práv**.

Podle § 7, odst. 5 zákona 219/1999 Sb., o ozbrojených silách ČR, je nejvyšším vnitřním kontrolním orgánem Ministerstva obrany odpovědným za provádění vnitřní kontroly v působnosti rezortu MO.

IMO spolupracuje s kontrolními orgány vnější kontroly, zejména s Nejvyšším kontrolním úřadem, veřejným ochráncem práv, orgány činnými v trestním řízení a Národním bezpečnostním úřadem. Obrátit se lze i na Inspekci ministra vnitra ČR v případě příslušníků Policie ČR.

4. Možné způsoby zamezování násilí a sexuálnímu obtěžování v práci

Větší zapojení odborů do problematiky násilí obtěžování na pracovišti. Zaměstnanec, který nastupuje do nového zaměstnání, má být seznámen s dohodou mezi odbory a managementem v této problematice a měl by vědět, jak se v případě mobbingu zachová. Větší informovanost zaměstnanců o možnostech obrany proti nežádoucím formám chování v souvislosti s násilím a obtěžováním na pracovišti. O problematice mobbingu v ČR se málo ví a málo se o něm mezi zaměstnanci mluví. Je třeba zvýšit tzv. firemní kulturu a korektnost chování mezi nadřízenými i zaměstnanci mezi sebou vzájemně. Zavádět etický kodex zaměstnanců. Zvýšit povědomí vedoucích pracovníků, že šikana, mobbing a obtěžování je nežádoucí jev zvyšující rizika pracovních úrazů, pod sankcí vytěsnit tento způsob komunikace v zaměstnání.

Zakomponování negativních důsledků násilí a obtěžování do pracovních právních dokumentů zaměstnanců, smluv a pracovních řádů s tím, že v případě zjištění se jedná o hrubé porušení pracovní kázně.

Zvýšit vzdělávání, kvalifikaci managementu pro vedení lidí s cílem eliminovat autoritářský styl vedení. Nezvyšovat konkurenční myšlení, a tím závist mezi zaměstnanci ve snaze zvýšit výkony.

Vznik akcí adresovaných potenciálním pachatelům. V praxi ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce odhalit a medializovat nejzávažnější případy psychického násilí a obtěžování v práci s cílem zvýšit povědomí zaměstnanců i managerů.

Při problémech psychického rázu mající původ v zaměstnání vzdělávat lékaře o rozpoznání příznaků mobbingu, bossingu, nebo harassmentu, aby tito mohli pacienta informovat o jeho právech na ochranu či kvalifikaci jako pracovní úraz.

Vybudovat systém sociální integrace a zpětného zapojení zaměstnanců vystaveným psychickému násilí, nebo obtěžování v práci.

Ze strany státu zavést plošný systém statistického sledování osob vystavených psychickému násilí na pracovišti, nebo obtěžování. Například ankety, dotazníky.

Zlepšování pracovního prostředí, zajištění pracoviště pomocí mechanických a elektrických prostředků (zámků, čidel a podobně).

Odhadovat možná rizika a hrozby s důrazem na jejich prevenci.

Na závěr lze říct, že každá agrese a násilí kdekoliv je projevem slabosti a neschopnosti řešit situaci jinak s úctou k člověku a jeho okolí. Těmto negativním jevům je proto nadále nutné věnovat dostatečnou pozornost a jejich popularizací si uvědomovat, že se to může týkat každého.

Literatura:

Dr. Petr MAJER. Zkušenosti z práce na Otevřené lince armády a její další perspektivy. *Vojenské rozhledy* 2/2002.

Mgr. Jaroslava JANDOVÁ, Mgr. Eva Pavlíková. Genderová rovnost výkonu služby a profesních kariér v AČR. *Vojenské rozhledy* 1/2003.

Mjr. Bc. Vladimír TANCÍK. Mobbing a bossing na našich pracovištích. *Vojenské rozhledy* 3/2005.

Por. Ing. Petra VRÁBLÍKOVÁ, Ph.D. Psychický teror v pracovních podmínkách: Mobbing, bossing, bullying. *Vojenské rozhledy* 1/2005.

Transformace armády je především o transformaci myšlení, přístupech, strukture a snaze jít cestou vyšší mobility a lepších schopností. Samozřejmě že v některý moment to bude znamenat novou výzbroj a novou techniku pro Armádu České republiky. Z rozhovorů vím, že si je toho vědom jak ministr obrany, tak i náčelník Generálního štábů, a že v rámci možností, které jím dává rozpočet, dělají maximum pro to, aby tyto schopnosti byly opřeny o novou techniku. Nakonec to totiž bez ní nepůjde. Bez toho, že by armáda využívala novou techniku a nové postupy, není možné hovořit o reformě armády.

*Mgr. Štefan Füle,
český velvyslanec při NATO,
Transformace myšlení
A report 25-26/2006*