



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Komparační analýza o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR a v zahraničí

Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě
CZ.03.4.74/0.0/0.0/15_025/0007507



Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D.
Mgr. Adéla Vobořilová

2019

DP | důstojné pracoviště
ve veřejné správě

Obsah

Seznam zkratk.....	3
Úvod a cíle zprávy.....	4
1. Metodologie.....	5
2. Definice násilí na pracovišti.....	7
2.1. Definice násilí na pracovišti ve Spolkové republice Německo.....	7
2.2. Definice násilí na pracovišti ve Švédsku.....	8
2.3. Definice násilí v České republice.....	9
2.4. Závěr.....	10
3. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích.....	11
3.1. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německu.....	11
3.2. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích ve Švédsku.....	13
3.3. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice.....	15
3.4. Závěr.....	19
4. Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích.....	21
4.1. Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německu.....	21
4.1.1. Legislativní nástroje.....	21
4.1.2. Administrativní nástroje.....	22
4.1.3. Informační nástroje.....	22
4.2. Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích ve Švédsku Legislativní a strategické nástroje.....	23
4.2.1. Administrativní nástroje.....	24
4.2.2. Informační nástroje.....	25
4.3. Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice.....	26
4.3.1. Legislativní nástroje.....	26
4.3.2. Administrativní nástroje.....	26
4.3.3. Informační nástroje.....	26
4.4. Závěr.....	28
5. Obrana Oběti.....	30
5.1. Obrana oběti v Německu.....	30
5.2. Obrana oběti ve Švédsku.....	31
5.3. Obrana oběti v České republice.....	32
5.4. Závěr.....	33
6. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích.....	35
6.1. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německu.....	35
6.2. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích ve Švédsku.....	35
6.3. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice.....	36
6.4. Závěr.....	37
Závěr.....	38

Seznam obrázků

Obrázek 1: Postup práce Spolkového antidiskriminačního úřadu v Německu.....	11
Obrázek 2: Struktura dozorčích orgánů na pracovištích ve Švédsku	15
Obrázek 3: Postup práce veřejného ochránce práv	17
Obrázek 4: Čeští aktéři v oblasti násilí na pracovišti dle typů nástrojů	19

Seznam zkratk

ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NNO	Nestátní nezisková organizace
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
VOP	Veřejný ochránce práv

Úvod a cíle zprávy

Zpráva, kterou čtete, je analytickým výstupem projektu „Důstojné pracoviště ve veřejné správě“. **Cílem projektu bylo vytvořit a podpořit dlouhodobě udržitelný systém rozvoje kompetencí pracovníků veřejné správy v oblasti jejich ochrany před násilím na pracovišti a dále implementovat tento systém do praxe.**

Projekt metodicky nastavil a realizoval vzdělávací aktivity vedoucí k rozvoji kompetencí pracovníků veřejné správy (státní správy a samospráv) – personalistů, vedoucích a řadových pracovníků v oblasti ochrany na vlastních pracovištích jako osob, které mohou být obětí či svědkem násilí na vlastním pracovišti či mají v popisu práce zajistit ochranu svých kolegů.

Díličními cíli projektu byly:

- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí řadových pracovníků veřejné správy jako těch, kteří jsou nebo mohou být vystaveni násilí na pracovišti.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí vedoucích pracovníků veřejné správy jako těch, kteří na jedné straně jsou nebo mohou být vystaveni násilí na pracovišti, na straně druhé zastupují zájmy organizace veřejné správy jako zaměstnavatele.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí personalistů veřejné správy jako těch, kteří pracují s lidskými zdroji na každodenní bázi a jsou nositeli procesních a interpersonálních změn v organizaci.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí systémových pracovníků jako těch, které charakterizuje schopnost a zákonná povinnost systémově nastavit ochranu pracovníků před násilím na pracovišti.

Partnery projektu byly Kancelář veřejného ochránce práv a Státní úřad inspekce práce.

Projekt je realizován na celém území České republiky.

Cílovou skupinou projektu jsou:

- **řadoví pracovníci, vedoucí pracovníci a personalisté organizačních složek státu, státních příspěvkových organizací, obcí, měst a krajů (Cílová skupina I),**
- pracovníci MPSV, SÚIP a VOP (Cílová skupina II).

Cílem této zprávy je komparovat systémy prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německé spolkové republice a Švédsku se situací v České republice prostřednictvím popisu klíčových aktérů v této oblasti, shrnutí nejdůležitějších systémových nástrojů a zmapování současného pojetí rozvoje kompetencí pracovníků v této oblasti.

Vlastní text zprávy se nejprve stručně věnuje užití metodologii, poté přehledně popisuje definice důležitých pojmů spojených s oblastí prevence a eliminace násilí, a to optikou právního řádu Německa, Švédska a Česka. Dále se text věnuje analýze rolí nejdůležitějších aktérů této oblasti v každé ze studovaných zemí, rozboru dostupných systémových nástrojů a možnostem, jež poskytují jednotlivé systémy prevence a eliminace násilí oběti. Poslední analytická kapitola se věnuje zmapování pojetí rozvoje kompetencí pracovníků v této oblasti. Každá z kapitol je zakončena shrnutím, jež obsahuje komparaci daného tématu ve sledovaných zemích, přičemž poslední kapitola sumarizuje dílčí závěry do komparační matice, a přehledně tak předkládá výsledky komparace.

1. Metodologie

Komparační studie přímo navazuje na analýzy systému ochrany před násilím na pracovištích, jež jsou shrnuty ve zvláštních zprávách a jsou samostatnými výstupy projektu. Konkrétně se jedná o výstupy:

- **Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích v ČR**
Autory jsou Mgr. et Mgr. Michaela Šimečková, Ph.D. (eds.), Markéta Tritová, LL.M., doc. JUDr. Martin Štefko, Ph.D.
- **Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích v Německu**
autorem je Georgia Strati LL.M.
- **Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích ve Švédsku**
autorem je prof. Jenny Julén Votinius

Většina z prezentovaných informací jsou citace výše vyjmenovaných zpráv a nejsou tak v textu citovány. Pro podrobnější vhléd proto čtenáře odkazujeme právě na tyto zprávy.

Komparace neboli srovnání je jednou z nejužívanějších vědeckých metod práce a v této studii jsou konkrétně srovnány systémy prevence a eliminace násilí ve Švédsku a Německu se situací v České republice. Cílem je nejen nalézt rozdíly a podobnosti, ale také možnou inspiraci pro doporučení pro další efektivní rozvoj oblasti v Česku. Výsledky komparace jsou sumarizovány do přehledné matice, obsahující srovnání v následujících aspektech:

1. **Legislativní definice** – pohled na vymezení problematiky v právních rádech sledovaných zemí, konkrétně jsou pak srovnávány tyto oblasti:
 - a) Definovaná šikana – Je pojem šikana přímo definován zákonem?
 - b) Definovaná šikana zapříčiněná diskriminací – Je v zákonech šikana částečně pojata prostřednictvím zákona zabývajícím se diskriminací?
 - c) Definovaná viktimizace – Vymezuje právní řád pojem viktimizace ve smyslu šikany?
2. **Významní aktéři** – pohled na nejdůležitější aktéry působící v dané zemi v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích, konkrétně jsou pak srovnáváni aktéři:
 - a) Veřejný ochránce práv / ombudsman – Působí v oblasti veřejný ochránce práv/ ombudsman?
 - b) Ministerstvo práce – Působí v oblasti ministerstvo práce?
 - c) Inspektorát práce – Působí v oblasti obdoba českého inspektorátu práce?
 - d) Antidiskriminační úřad – Působí v oblasti antidiskriminační úřad?
 - e) Odbory – Působí v oblasti odbory?
3. **Oběť může hájit** – pohled na systém domáhání se pomoci ze strany oběti, resp. kdo může reálně zastupovat práva oběti před soudem. Konkrétně je sledována úloha u následujících aktérů:
 - a) Ombudsman – Může ombudsman hájit práva oběti?
 - b) Inspektorát práce – Může inspektorát hájit práva oběti?
 - c) Odbory – Mohou odbory hájit práva oběti?
 - d) Hájí se sám – Může se oběť v oblasti šikany domáhat pomoci sama?

4. **Nástroje** – představení nejdůležitějších nástrojů, konkrétně se jedná o nástroje:
 - a) Legislativní – Jakými legislativními nástroji daná země disponuje?
 - b) Administrativní – Jakými administrativními nástroji daná země disponuje?
 - c) Informační – Jakými informačními nástroji daná země disponuje?
5. **Rozvoj kompetencí** – popis míry rozvoje systému kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích, konkrétně je sledováno:
 - a) Systém rozvoje kompetencí – Disponuje daná země systémem rozvoje kompetencí v oblasti šikany?

2. Definice násilí na pracovišti

V kapitole jsou představeny definice násilí (resp. šikany) na pracovišti v České republice, Spolkové republice Německo (dále Německo) a Švédsku, přičemž se studie zaměřuje pouze na ty definice, které vycházejí z právního řádu jednotlivých zemí, abychom mohli lépe přiblížit, jaké skutečnosti související s násilím na pracovišti lze právně postihnout. V druhé části budou komparovány přístupy k šikaně vyplývající z právních řádů jednotlivých zemí z hlediska rozdílností a podobností s Českou republikou.

2.1. Definice násilí na pracovišti ve Spolkové republice Německo

V Německu neexistuje zákonem vymezená definice násilí na pracovišti. Fenomén násilí a šikany na pracovišti je v odborném i laickém diskursu označován termínem mobbing. Protože tento termín není zákonně ukotven, lze mobbing právně vykládat pouze ad hoc dle skutečností, které jej doprovázejí. Pokud tyto skutečnosti splňují nároky příslušného právního kontextu, může oběť využít určitá práva.

Ve Spolkové republice Německo se problematiky násilí a šikany na pracovišti dotýká zejména Zákon o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz), a to v kontextu diskriminačního jednání, jež musí být zapříčiněno jedním z právně vymezených diskriminačních důvodů, kterými jsou: rasa nebo etnický původ, pohlaví, náboženské vyznání nebo víra, zdravotní postižení, věk nebo sexuální orientace. Diskriminaci zákon rozděluje na přímou a nepřímou, přičemž za přímou diskriminaci se považuje jednání, kdy je s osobou ve stejné situaci zacházeno méně příznivě než s jinou osobou z diskriminačních důvodů (viz výše). Zákon také považuje diskriminaci za přímou v souvislosti s diskriminací zapříčiněnou rozdílným pohlavím, kdy se méně příznivě zachází se ženou z důvodu těhotenství nebo v souvislosti s mateřstvím. K nepřímé diskriminaci dochází, pokud neutrální nařízení, kritérium nebo praxe znevýhodní osobu oproti ostatním z výše zmíněných diskriminačních důvodů.

Druhá část zákona se věnuje přímo ochraně zaměstnanců proti diskriminaci:

6. Zaměstnanci nesmějí být diskriminováni z výše zmíněných důvodů, to platí i v případě, kdy osoba, která se dopustila diskriminace, předpokládá existenci některého z definovaných diskriminačních důvodů.
7. Jakákoli ustanovení, která porušují zákaz diskriminace, jsou neúčinná.
8. Jakákoli diskriminace z výše zmíněných důvodů, jež vykoná zaměstnavatel nebo zaměstnanec, se považuje za porušení jejich smluvních závazků.

Zákon o rovném zacházení také pracuje s pojmem **viktimize**, kdy zaměstnavatel nesmí diskriminovat zaměstnance, kteří uplatňují svá práva, nebo ty, jež odmítají vykonávat pokyny, které představují porušení zákona. Totéž platí pro osoby, které podporují zaměstnance nebo svědčí jako svědek.

Z hlediska právních definic se v zákoně hovoří v souvislosti s diskriminací též o obtěžování (harrasment) a sexuálním obtěžování (sexual harrasment).

Obtěžování je dle zákona považováno za diskriminaci, dojde-li k nežádoucímu jednání v souvislosti s jakýmkoli z chráněných důvodů (rasový nebo etnický původ, pohlaví, náboženství, víra, zdravotní postižení, věk, sexuální identita), za účelem nebo s cílem poškodit důstojnost dotyčné osoby a vytvořit zastrašující, nepřátelské, ponižující nebo útočné prostředí.

Sexuální obtěžování je dle zákona považováno za diskriminaci, pokud má nežádoucí jednání sexuální povahu, včetně nežádoucích sexuálních činů a žádostí o sexuální akt, dále včetně fyzického kontaktu sexuální povahy, komentářů sexuální povahy, jakož i nežádoucího vystavování pornografických snímků za účelem nebo s cílem narušit důstojnost dotyčné osoby. Zejména pak pokud vzniká zastrašující, nepřátelské, ponižující nebo útočné prostředí.

2.2. Definice násilí na pracovišti ve Švédsku

Podobně jako v Německu, nepracuje švédské právo s pojmem šikana na pracovišti. Švédský právní řád má však na rozdíl od německého práva násilí na pracovišti zákonně lépe propracováno a v souvislosti s násilím na pracovišti používá pojem viktimizace, který patří z hlediska práva do oblasti pracovního prostředí a velmi se blíží našemu chápání slova mobbing. Termín je upravený Zákonem o pracovním prostředí (1977: 1160). Zaměstnavatel je dle zákona povinen pokud možno písemně informovat všechny zaměstnance, že viktimizace na pracovišti není akceptována. Další povinností zaměstnavatele je dle zákona zavést postupy, ve kterých musí být mimo jiné jasně stanoveno, na koho se má oběť obrátit, aby získala okamžitou pomoc.

Viktimizace je zákonem definována jako opakující se trestní nebo výrazně negativní jednání, směřované proti jednotlivým zaměstnancům ofenzivním způsobem, které může vést k vyřazení těchto zaměstnanců z pracovního kolektivu. Viktimizace může mít podobu nespravedlivého zacházení, pomluv, urážek nebo urážlivých činů.

Stejně jako v Německu, můžeme také ve Švédsku nahlížet na násilí a šikanu optikou diskriminace. Ve Švédsku je jednání související s diskriminací popsáno v Zákonu o diskriminaci, který definuje diskriminaci jako situaci, kdy je s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, protože je spojena s určitou skupinou. Znevýhodňující zacházení nebo porušení důstojnosti osoby musí souviset s jedním ze sedmi chráněných důvodů: pohlaví, transgenderová identita, etnicita, náboženská příslušnost, handicap, sexuální preference nebo věk.

I ve Švédsku se v právních definicích objevují pojmy obtěžování a sexuální obtěžování. Ochrana před obtěžováním a sexuálním obtěžováním je zakotvena v Zákoně o diskriminaci (2008: 567) **následovně:**

Obtěžování je dle zákona definováno jako jednání porušující důstojnost člověka, které je spojeno s jedním z chráněných důvodů diskriminace, jako je pohlaví, identita, transgender, etnicita, náboženství nebo jiné přesvědčení, zdravotní postižení, sexuální orientace nebo věk.

Sexuální obtěžování je definováno jako chování sexuální povahy, které porušuje důstojnost osoby.

Zákon o diskriminaci pracuje s obtěžováním a sexuálním obtěžováním ve třech různých směrech.

1. zákaz diskriminace se vztahuje na případy, kdy je obtěžování nebo sexuální obtěžování prováděno ze strany zaměstnavatele.
2. zaměstnavatel má dle zákona povinnost vyšetřovat obvinění a přijmout opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování v případech, kdy je pachatelem kolega.
3. **zákon o diskriminaci ukládá povinnost zaměstnavatelům přijmout aktivní preventivní opatření k vytvoření inkluzivního a přístupného pracoviště.**

Zákon o diskriminaci obsahuje rovněž zákaz represálií, které slouží jako ochrana práv. Zaměstnavatel tedy nemůže nikoho chráněného zákonem vystavit represálii (v případě, že osoba nahlásí nebo upozorní na skutečnost, že zaměstnavatel jednal v rozporu se zákonem, účastní se vyšetřování).

2.3. Definice násilí v České republice

Český právní řád obdobně jako v Německu či Švédsku blíže nedefinuje pojmy, jako jsou šikana, mobbing a násilí na pracovišti. Pokud dojde k násilí na pracovišti je oběť nucena se při domáhání se svých práv opírat o subsidiární právní normy. Kvůli absenci jasného vymezení násilí na pracovišti (resp. šikany) je na šikanu nejčastěji nahlíženo podobně jako v Německu optikou diskriminace. I když šikana na pracovišti mnohdy vzniká i z jiných než diskriminačních důvodů.

Antidiskriminační zákon se jako jeden z mála v České republice, alespoň částečně, dotýká problematiky násilí na pracovišti.

Diskriminace se dle antidiskriminačního zákona popisuje jako 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.

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

V antidiskriminačním zákonu je definována odpovědnost zaměstnavatele za definované formy diskriminace, jimiž jsou tolerování či trpění obtěžování nebo sexuálního obtěžování, pronásledování či pokyn a navádění k diskriminaci zaměstnance při výkonu práce či v přímé souvislosti s ním.

Obtěžování je nežádoucí chování související s antidiskriminačními znaky, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo prostředí, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Sexuální obtěžování je jakákoli forma nežádoucího chování (jako v případě § 4 odst. 1 Antidiskriminačního zákona) sexuální povahy, vyjádřená verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, která má za účel nebo následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.

Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle Antidiskriminačního zákona.

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby. Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.

Odpovědnost zaměstnavatele za porušení zákazu diskriminace je objektivní (tj. bez zřetele na zavinění). Nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci je správním delikt, respek-

tive přestupek dle ustanovení § 11 a 24 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

2.4. Závěr

Z výše uvedených právních definic násilí na pracovišti, respektive šikany v jednotlivých zemích, je patrná blízkost České republiky i Německa v přístupu právního řádu k této problematice. Absence zákonné definice pojmů šikana (příp. mobbing) na pracovišti v těchto zemích nutí oběti, aby se při domáhání svých práv opíraly o subsidiární právní normy. V Německu se jedná o Zákon o rovném zacházení, v České republice o Antidiskriminační zákon. Oba zmíněné zákony vykládají násilí na pracovišti optikou diskriminace, především v souvislosti s chráněnými důvody. Ačkoli v Německu chybí specifická definice pracující přímo s pojmem šikany na pracovišti, stávající právní rámec nabízí oproti České republice více možností pro ochranu oběti (podrobněji v kapitole 4.1. Legislativní nástroje). Česká republika nedisponuje jinými silnými legislativními nástroji, o které by se mohla v boji proti šikaně dostatečně opírat. Nicméně, obě zmíněné země by v souvislosti s šikanou na pracovišti potřebovaly k řešení šikany na pracovišti v celé její šíři obecnější právní rámec, který by se na problematiku nedíval pouze zúženou optikou diskriminace. Oproti tomu švédský právní rámec pracuje v souvislosti s šikanou na pracovišti s pojmem viktimizace, která souvisí s obecnějšími záležitostmi pracovního prostředí a definice viktimizace je tak velmi podobná tomu, co si běžně představujeme pod pojmem mobbing/šikana/násilí na pracovišti. Švédský právní rámec s jeho zákony a ustanoveními vyvíjí na zaměstnavatele v oblasti šikany na pracovišti vysoký tlak a poskytuje propracovaný systém boje proti šikaně na pracovišti, jímž by se mohla Česká republika inspirovat.

3. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích

Kapitola nejprve předestře a představí aktéry jednotlivých zemí a jejich způsob práce v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích. Následuje shrnutí nejdůležitějších aktérů a pilířů jejich práce v oblasti prevence a eliminace šikany na pracovišti. V závěru je porovnáno prostředí Německa a Švédska se situací v České republice.

3.1. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německu

Spolková republika Německo disponuje třemi klíčovými institucemi, které se zabývají otázkou násilí a šikany na pracovišti:

- **Spolkový antidiskriminační úřad (Antidiskriminierungsstelle des Bundes),**
- **Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales),**
- **Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, BAuA).**

Spolkový antidiskriminační úřad (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)

Úřad představuje klíčovou instituci a hlavního partnera pro řešení otázek šikany na pracovišti ve veřejném sektoru, i když jsou jeho pravomoci omezeny zejména Zákonem o rovném zacházení. Úřad poskytuje obětem šikany na pracovišti obecné poradenství (informace o právních nárocích, výklad právních předpisů o ochraně před diskriminací, poskytování doporučení poradenských služeb), uvádí opatření potřebná k předcházení diskriminaci, provádí vědecké studie a předkládá zprávy německému spolkovému parlamentu. Spolkový antidiskriminační úřad také nabízí online formuláře pro dokumentaci a případné odhalení šikany na pracovišti. Jedná se o druh paměťového protokolu, kde se zaznamenává nevhodné jednání, protože jakékoli právní kroky proti takovému jednání vyžadují prokázanou délku a frekvenci.

V případě řešení šikany na pracovišti postupuje Spolkový antidiskriminační úřad následovně (obrázek č. 1):

Obrázek 1: Postup práce Spolkového antidiskriminačního úřadu v Německu



Zdroj: Vlastní zpracování

Kancelář pro stížnosti

Osoba, která má pocit, že se stala obětí šikany na pracovišti, podá úřadu stížnost s popsáním situace. Kancelář pro stížnosti funguje jak pro osoby hledající pomoc a ochranu, tak pro pachatele s cílem shromáždit co nejvíce skutečností o případu. Do procesu jsou rovněž zahrnuti případní svědci. Po oznámení konkrétního případu šikany na pracovišti zahajují poradci přiděleného případu specifická šetření, aby se objasnilo, zda se dané jednání může označit jako šikana na pracovišti. V této fázi jsou brány v úvahu potřeby a přání oběti šikany. Hlavním úkolem poradců je informovat postiženou osobu o právních možnostech v souvislosti se Zákonem o rovném zacházení, mezi které patří mimo jiné podání stížnosti u interního úřadu pro stížnosti nebo právo podat žalobu proti šikaně na pracovišti z důvodu diskriminace, ve lhůtě dvou měsíců.

- **Budování povědomí**

V méně závažných formách šikany na pracovišti (neklasifikované jako trestné chování) je důležité, aby pachatel pochopil své protiprávní jednání a jeho důsledky. Důležitý prvek je v tomto budování vzájemného respektu.

- **Řešení konfliktů**

Pokud je to možné, zúčastněné strany se znovu účastní procesu řešení konfliktů, který je nejen dokumentován, ale i monitorován.

- **Důsledky pro pachatele**

Pachatel může dostat varování nebo být upozorněn na možnost propuštění s ohledem na závažnost daného případu.

- **Nápravné prostředky pro oběť šikany na pracovišti**

Oběť šikany na pracovišti může být podporována v případných právních nárocích a psychologickém poradenství (eventuální léčbě) v závislosti na způsobené škodě.

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí se v souvislosti se šikanou na pracovišti zaměřuje na ochranu práv zaměstnanců, dále na konkrétní návrhy pro modernizaci německého pracovního práva, které by dostatečně zajistily bezpečnost a ochranu zdraví při práci, jakož i důstojnou kulturu na pracovišti. Ministerstvo také sleduje současné postupy v kontextu šikany na pracovišti.

Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)

Úřad je spolková oborová výzkumná instituce zřízená v rámci Spolkového ministerstva práce a sociálních věcí, odpovědná za všechny otázky týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a v tomto ohledu pomáhá s výzkumem založeným na vědeckých poznatcích, jehož výsledky jsou zpřístupněné i veřejnosti.

Dalšími sociálními partnery pro veřejný sektor jsou **Německý svaz odborů** (Deutscher Gewerkschaftsbund) a **Konfederace německých zaměstnavatelů** (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), kteří sehrávají v roli eliminace šikany na pracovišti spíše sekundární roli.

Německý svaz odborů (Deutscher Gewerkschaftsbund)

Německý svaz odborů spojuje osm nejdůležitějších odborů a čítá kolem 6 milionů členů. V rámci odborů se v Německu mohou zaměstnanci zasadit o spravedlivější odměňování,

lepší pracovní podmínky a spravedlivou pracovní dobu. Odbory mohou také organizovat stávky, vyjednávat a uzavírat kolektivní smlouvy a podnikové dohody se zaměstnavateli. Odbory tak podporují své členy v mnoha otázkách týkající se práce. Oběť šikany na pracovišti se může na odbory obrátit s žádostí o právní poradenství v pracovních a sociálních otázkách. Po 3 měsících členství má pracovník, který je členem odborů, nárok na bezplatnou právní ochranu. Tato právní ochrana se vztahuje na spory, které vznikají v rámci pracovního poměru, nebo se týkají sociálního pojištění.

Petiční výbor (Der Petitionsausschuss) – jedná se o orgán parlamentu, který plní obdobnou funkci jako ombudsman. Každý občan v Německu má právo se na orgán písemně obrátit se svými stížnostmi nebo prosbami. Petiční právo zahrnuje právo na přijetí, věcné přezkoumání a písemné oznámení o způsobu vyřízení petice.

Boj proti diskriminaci je také institucionálně podporován zřízením **Spolkového antidiskriminačního úřadu na Spolkovém ministerstvu pro rodinné záležitosti, seniory, ženy a mládež**. Každý, kdo se domnívá, že je diskriminován nebo obtěžován z důvodu rasy nebo etnického původu, pohlaví, náboženství, přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální identity, se na tento úřad může obrátit.

3.2. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích ve Švédsku

Ve švédském pracovním systému, který řeší otázky týkající se šikany na pracovišti a její eliminaci, hrají nejdůležitější roli organizace se zvláštními úkoly, které sledují dodržování zákonů (tzv. orgány s pravomocemi dohledu) a jež suplují absenci samotného inspektorátu práce. V roce 2016 bylo vytvořeno fórum pro dialog sloužící k lepší spolupráci mezi těmito partnery. Jedná se o:

- **Švédský úřad pro pracovní prostředí (Arbetsmiljö Verket),**
- **Ombudsman pro rovné příležitosti, dále jen Ombudsman (Diskriminerings Ombudsmannen),**
- **odborové organizace.**

Švédský úřad pro pracovní prostředí (Arbetsmiljö Verket)

Úřad pro pracovní prostředí je orgánem dozoru nad Zákonem o pracovním prostředí. Úřad je zmocněn vydávat příkazy, zákazy nebo předpisy vyplývající z tohoto zákona. Příkaz nebo zákaz může být podmíněn finanční penalizací nebo namířen proti soukromým i veřejným zaměstnavatelům. Dle jeho ustanovení o Systematickém řízení pracovního prostředí musí úřad sledovat, zda zaměstnavatelé vytvářejí postupy pro systematickou práci k eliminaci rizik šikany na pracovišti, vzdělávají manažery a zástupce bezpečnosti, posuzují rizika, přijímají opatření ke snížení rizik, sledují, zda byla přijata plánovaná opatření a zajišťují, aby fungovala systematická práce.

Zaměstnavatele, který nedodrží preventivní opatření, lze nahlásit úřadu pro pracovní prostředí. Pokud jsou problémy závažné, místní zástupci nebo úřad mohou zastavit činnost zaměstnavatele podle tohoto zákona. Úřad pro pracovní prostředí vydává také řadu informačních materiálů týkající se problematiky násilí na pracovišti. Jedním z nich je např. tutoriál, jak řešit rizika spojená s šikanou na pracovišti (podrobněji se tomuto věnujeme v kapitole 4.3, věnované informačním nástrojům).

V roce 2019 zahájil **Švédský úřad pro pracovní prostředí** také specifický okruh inspekce k identifikování šikany na pracovišti. V letech 2018 až 2020 se úřad zaměřoval na sledování, zda zaměstnavatelé dodržují právní předpisy týkající se pracovního prostředí a zda pracují na zajištění pracovního prostředí bez násilí pomocí systematické a preventivní práce.

Ombudsman pro rovné příležitosti (Diskriminerings Ombudsmannen)

Ombudsman je orgánem dozoru, který dohlíží, zda zaměstnavatelé dodržují preventivní opatření související se Zákonem o diskriminaci (2008: 567). Zákon o diskriminaci rovněž ukládá požadavky na řízení preventivní práce proti šikaně na pracovišti. Pokud zaměstnavatelé nerealizují preventivní práci, mohou následovat tyto důsledky:

- Pokud zaměstnavatel nedodrží preventivní opatření, má úřad pravomoc uložit zaměstnavateli náhradu škody, tzn. pokutu za nedodržení zákona související s aktivními opatřeními proti obtěžování.
- Pokud zaměstnavatel spolupracuje, ale má jiný názor na to, co by se mělo dělat, Ombudsman nebo odbory mohou zaměstnavatele odkázat na Výbor proti diskriminaci (Nämnden mot diskriminering.)¹, komise správní rady rozhodne, jaké řešení je správné.

Odborové organizace

Zastoupení pracovníků v odborových organizacích se ve Švédsku pohybuje okolo 70 %. Proto představuje spolupráce mezi zaměstnavatelem a odbory rozhodující prvek pro dodržování právních požadavků, a to jak v oblasti rovnosti žen a mužů, tak v oblasti pracovního prostředí. Odbory zastupují zaměstnance jak v sektorovém kolektivním vyjednávání, tak na místní úrovni na pracovištích. Jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací jsou zdaleka nejběžnějším způsobem řešení jednotlivých pracovních sporů. Podle právních předpisů musí zaměstnavatel s odbory spolupracovat při jejich práci v boji proti **šikaně na pracovišti**.

Struktura dozorčích orgánů je na jednotlivých pracovištích následující (obrázek č. 2):

Každé pracoviště, v němž je zaměstnáno minimálně pět zaměstnanců, musí disponovat alespoň jedním delegátem bezpečnosti, kterého obvykle jmenuje odborová organizace. Větší pracoviště s minimálně padesáti zaměstnanci musí jmenovat komisi pro bezpečnost, složenou ze zástupců zaměstnavatele a zaměstnanců na pracovišti. Jeden ze zástupců má obvykle srovnatelné postavení jako zaměstnavatel, a tudíž má pravomoc přijímat rozhodnutí, která jsou pro zaměstnavatele závazná. Na základě kolektivní smlouvy mohou místní strany jmenovat jiný orgán, který se považuje za výbor pro bezpečnost. Úlohou výboru pro bezpečnost (nebo jiné formy spolupráce) je být proaktivní a přispívat k obecným politickým otázkám ohledně pracovního prostředí a podílet se na plánování a kontrole pracovního prostředí.

1 Dostupné zde: <https://www.namndenmotdiskriminering.se/>

Obrázek 2: Struktura dozorčích orgánů na pracovištích ve Švédsku



Zdroj: Vlastní zpracování

Důležitým partnerem v boji proti diskriminaci jsou též **Antidiskriminační agentury**. Jedná se o stranicko-politické a nábožensky nevázané neziskové organizace, jejichž cílem je pomáhat a podporovat jednotlivce (kteří byli vystaveni diskriminaci) prostřednictvím právního poradenství a podpory. Své služby poskytují bezplatně. Jedná se především o pomoc s vyšetřováním, vyjednáváním, urovnáváním a hlášením případů diskriminace. Podávají žalobu k soudu a zapojují se do mediace konfliktů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Kromě poskytování poradenství a podpory jsou iniciátory vzdělávacích a informačních aktivit.

3.3. Aktéři v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice

Za klíčové aktéry v oblasti prevence a eliminace šikany na pracovištích v České republice lze považovat:

- **Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky**
- **Státní úřad inspekce práce**
- **Veřejného ochránce práv**
- **Mobbing free institut**

Ministerstvo práce a sociálních věcí Česká republika

Ministerstvo (dále „MPSV“) podporuje obranu proti šikaně prostřednictvím legislativních, administrativních i informačních nástrojů (podrobněji budou popsány tyto nástroje v kapitole 4). MPSV dále řídí **činnosti Státního úřadu inspekce práce**, který funguje jako dozorčí orgán pro dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně Antidiskriminačního zákona a předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. V jeho kompetencích je také prevence negativních jevů vyskytujících se na pracovišti.

V gesci MPSV je zakotvena dlouhodobá podpora účinné obrany proti šikaně a také shrnutí resortních koncepcí v oblasti důstojnosti a integrity žen a mužů, jejich cílů, opatření a indikátorů, vyplývajících z **Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v ČR v období 2014–2020**.

Dalším důležitým dokumentem v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovišti je *Koncepce Ministerstva práce a sociálních věcí pro období 2015–2017, s výhledem do roku 2020 (dále jen „Koncepce“)*. *Základní strategické ukotvení projektu popisuje bod 3.4. Bezpečný výkon práce: „Prioritami v působnosti MPSV jsou prevence, tvorba a podpora preventivních opatření v oblasti bezpečného výkonu práce (...) a předcházení rizikům, která vznikají např. při násilí a obtěžování na pracovišti,“ a „Záměrem rezortu v oblasti předcházení riziku nežádoucích jevů spojených s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti je poskytnout zaměstnavatelům, zaměstnancům a jejich zástupcům na všech úrovních rámec pro výkon činností zaměřených na rozpoznávání, předcházení a vypořádávání se s problémy, které vyvolává např. pracovní tlak, obtěžování a násilí na pracovišti, dále zvýšit kompetence zaměstnavatelů, zaměstnanců a jejich zástupců v dané problematice a povědomí o ní a posílit realizovatelnost těchto opatření prostřednictvím optimální zákonné úpravy.“*

Státní úřad inspekce práce

Státní úřad inspekce práce (dále „SÚIP“) a osm oblastních inspektorátů práce² je řízeno Ministerstvem práce a sociálních věcí a činnost orgánů se řídí zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Jedná se o orgány státní správy, které mají důležitou roli v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice. K hlavním úkolům SÚIP i inspektorátů patří poradenská, konzultační a osvětová činnost. SÚIP se snaží primárně předcházet negativním jevům, ne působit represivně, mohou však v případě potřeby ukládat pokuty.

Oblast násilí na pracovišti patří v rámci kontrolní činnosti SÚIP do oblasti rovného zacházení a odměňování zaměstnanců a zákazu diskriminace³, tato oblast tvoří zhruba 7 % všech podnětů (z celkových 286). Kontroly v této oblasti jsou prováděny se zvláštním zřetelem na specifika daného případu.

Při řešení jednotlivých případů SÚIP nejprve vyhodnotí každý z obdržených podnětů a informuje podatele o možnostech řešení orgánů inspekce práce i možnostech podatele. Při šetření případu se orgány inspekce práce snaží získat co nejpodrobnější informace. Problematickou stránkou při práci SÚIP bývá proces úspěšného šetření, protože kontrole zakazuje konkrétně se dotazovat na pracovněprávní vztah u zaměstnavatele.

Dalším limitem je provedení samotných kontrol a závěrů, které vycházejí převážně z písemných dokladů poskytnutých zaměstnavatelem. Podklady proto často neobsahují žádné důkazy o protiprávním jednání na pracovišti. Kontroly proto zjišťují skutečnosti dotazováním jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců daného pracoviště, které mohou být zkreslené obavami zaměstnanců z následků, pokud by otevřeně hovořili o nedostacích na pracovišti.

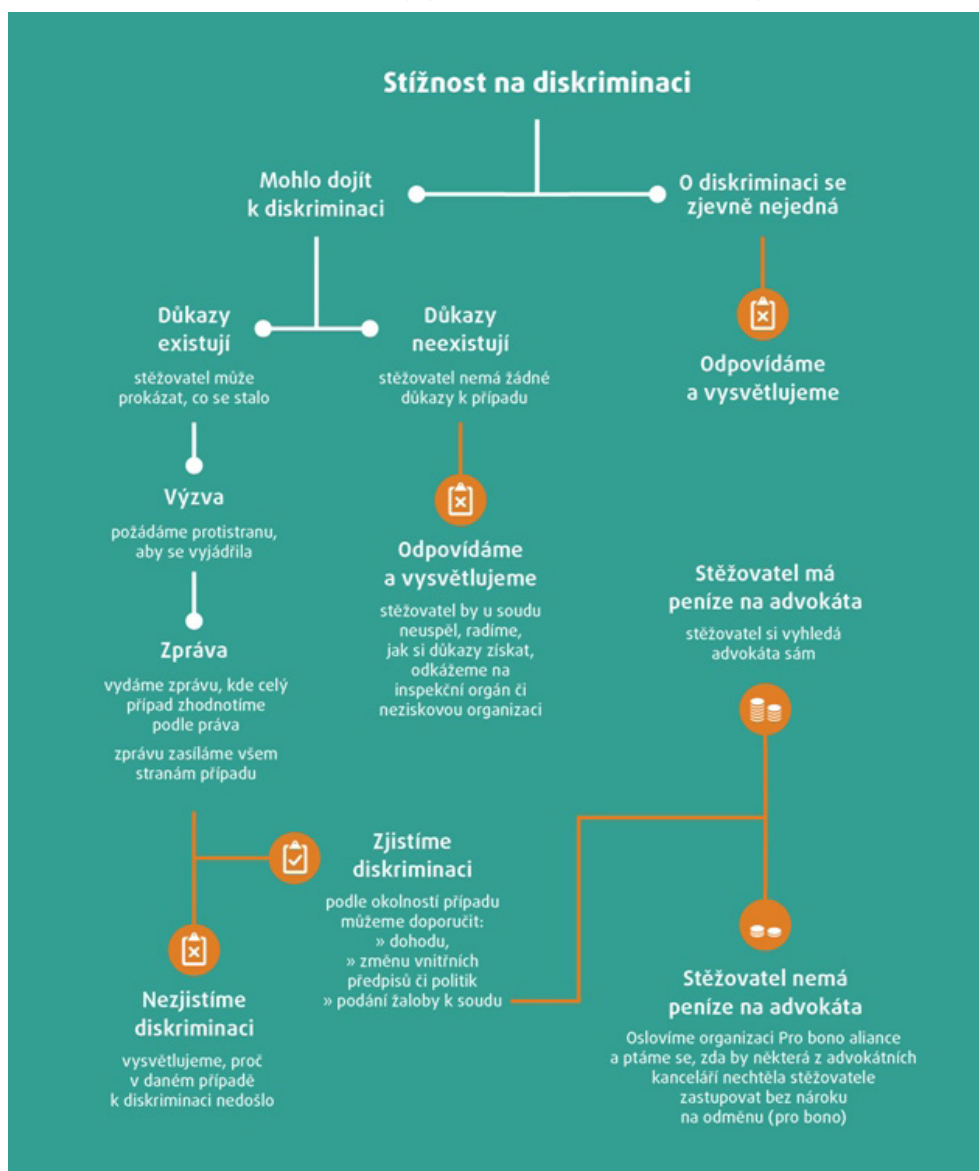
Veřejný ochránce práv

Veřejný ochránce práv (dále „VOP“) řeší otázky v oblasti diskriminace a rovného zacházení. Poskytuje pomoc obětem diskriminace, tedy i obětem násilí na pracovišti. Jeho činnost, kterou ovlivňují administrativní, legislativní a především informační nástroje, tvoří tři hlavní pilíře: informovat, vzdělávat a pomáhat.

2 OIP Hlavní město Praha, OIP Středočeský kraj, OIP Jihočeský kraj a Vysočina, OIP Plzeňský a Karlovarský kraj, OIP Ústecký a Liberecký kraj, OIP Královéhradecký a Pardubický kraj, OIP Jihomoravský a Zlínský kraj, OIP Moravskoslezský a Olomoucký kraj

3 SÚIP. 2019. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2018. Dostupný zde: http://www.suip.cz/_files/suip-f71abba7708b884d1a57285ab7950cac/rocnisouhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2018.pdf

Obrázek 3: Postup práce veřejného ochránce práv



Zdroj: VOP <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/jak-postupujeme/>

VOP představuje především informační a vzdělávací podporu. Provádí výzkumy týkající se problematiky diskriminace a pořádá vzdělávací semináře, workshopy a tréninky pro neziskové organizace, státní správu, zaměstnavatele a poskytovatele služeb. Ve spolupráci s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity VOP také vede Kliniky antidiskriminačního práva, výuku pro studenty.

VOP také poskytuje bezplatné poradenství pro oběti diskriminace. Jednotlivé případy posuzuje z právního hlediska a obětem navrhuje další postup⁴. Při poskytování metodické pomoci spolupracuje VOP s neziskovou organizací Pro bono aliance, která nabízí bezplatnou právní pomoc nemajetným obětem diskriminace. Podrobně postup práce VOP popisuje obrázek č. 2. Při řešení jednotlivých případů je problematické zejména dostatečné množství důkazů,

⁴ V rámci úkolu, který ochránce ukládá ustanovení § 21b písm. a); ochránce poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace.

kterými mohou být e-maily, nahrávky či svědci. Nejčastěji se VOP zabývá případy obtěžování z důvodu věku či pohlaví.

VOP také vydává doporučení určená široké veřejnosti, která se dotýkají jednotlivých projevů diskriminace a jejich případnému zamezení. Dále VOP vydává stanoviska, která mají stejný účel jako doporučení, jsou však určena odborné veřejnosti.

V neposlední řadě patří mezi kompetence VOP také připomínkovat návrhy právních předpisů, případně jiných materiálů předkládaných vládě ČR, čímž může ovlivnit podobu zákonů týkajících se oblasti násilí na pracovišti.

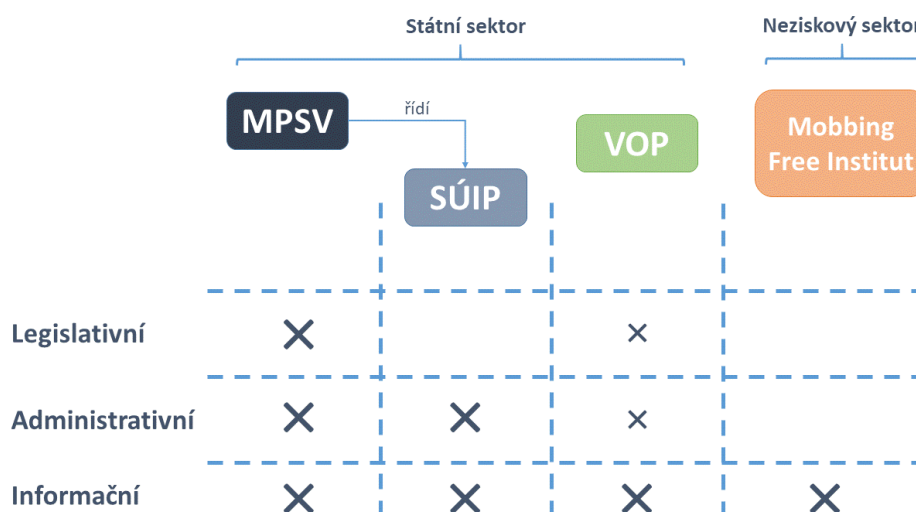
Mobbing free institut

Je nestátní nezisková organizace, která se ve své činnosti zabývá vztahovou patologií na pracovišti a osvětě v této oblasti. Organizace poskytuje poradenství firmám i jednotlivcům a zaměřuje se též na řešení problémů souvisejících s krizovou komunikací. Jejím cílem je informování veřejnosti o problematice prostřednictvím médií. Mezi osvětové akce organizace patří například:

- Proškolení pracovníků ve firmách.
- Edukace vedoucích pracovníků a pracovníků personálních oddělení.
- Školení a certifikace mobbing free expertů a poradců.
- Workshopy, semináře, webináře, školení, tréninky pro oběti i firemní management.
- Osvěta na středních i vysokých školách.
- Regionální roadshow.
- Spolupráce s knihovnami – přednášky.

V oblasti prevence a eliminace násilí na pracovišti působí i další aktéři, jejichž vliv je výrazně menší. Zaměřují se především na zlepšení informovanosti veřejnosti a pracovníků v ČR. Příkladem mohou být například odbory. Odborové zastoupení je však v České republice nízké. Dle Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí bylo v roce 2018 v odborech zhruba 12 % zaměstnanců. Největší odborovou centrálou v ČR je Českomoravská konfederace odborových svazů, která se aktivně podílí na vzdělávání v oblasti násilí na pracovišti. Mezi další subjekty, které participují v informování laické i odborné veřejnosti, patří univerzity. Nejvýznamněji se angažuje katedra psychologie Univerzity Palackého v Olomouci, jež se dlouhodobě věnuje výzkumu šikany na pracovištích v ČR.

Obrázek 4: Čeští aktéři v oblasti násilí na pracovišti dle typů nástrojů



Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: × symbol značí, že daná organizace má potenci ovlivnit tento typ nástroje a prostřednictvím tohoto nástroje působí na systém prevence a eliminace násilí v ČR

3.4. Závěr

Ačkoli všechny zmíněné země disponují řadou aktérů, kteří se věnují problematice šikany na pracovišti, v praxi se v České republice a Německu setkáváme s nedostatečnými nástroji postihu, mnohdy značně nízkému povědomí o možnostech řešení šikany ze strany pracovníků a problematickým prokázáním důkazního břemene. Mezi hlavní limity v Německu patří již zmíněná špatná informovanost pracovníků, jak řešit šikanu na pracovišti, což může mít za následek, že pracovníci nestihnou uplatnit své nároky v zákonné lhůtě 2 měsíců. Problematické důkazní břemeno by mělo být v pracovním právu doplněno právem na informace, které jsou bohužel v praxi nedostačující, čímž by se usnadnilo vysoce problematické dokázání viny. Měla by být také posílena role Spolkového antidiskriminačního úřadu v oblasti právní legitimace, která by obětem šikany na pracovišti poskytla podporu po dobu dlouhých soudních sporů. Slabým článkem v eliminaci šikany na pracovišti jsou v Německu také odbory, které mají i přes poměrně vysoké zastoupení omezené legislativní nástroje, které by členové v případě šikany na pracovišti mohli využít. Legislativa by měla být v tomto směru posílena zejména o možnost kolektivních akcí a specifických práv. Absence plnohodnotné role ombudsmana při řešení otázky násilí na pracovišti je dalším slabým článkem Německa v boji proti šikaně.

S podobnými problémy se setkáváme i v České republice, kde jsou kompetence a role aktérů v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích značně omezeny. Kvůli celkově nedostatečnému otevření tématu šikany na pracovišti v České republice se limity aktérů v oblasti prevence a eliminace ještě rozšiřují, zejména z důvodu strachu zaměstnanců o tématu otevřeně hovořit. Příkladem může být například práce SÚIP, kde bývá velmi problematické, podobně jako v Německu, prokázání důkazního břemene, které je jednak limitováno zákonnou povinností mlčenlivosti a dále písemnými doklady, které jsou poskytovány pouze ze strany zaměstnavatele, a proto jsou v drtivé většině případů nedostatečné. Možnost dotazovat se samotných zaměstnanců pro zajištění důkazů často nebývá využita

právě ze strachu zaměstnanců ze ztráty zaměstnání. Oproti Německu hraje v České republice v oblasti eliminace a prevence šikany na pracovišti roli Ombudsman, který poskytuje obětem šikany informační a vzdělávací podporu, nabízí bezplatné poradenství a mezi jeho kompetence patří také možnost připomínkovat návrhy právních předpisů, čímž může ovlivnit podobu zákonů. Odbory v České republice slouží především pro zlepšení informovanosti veřejnosti a pracovníků v ČR. V oblasti prevence a eliminace šikany na pracovišti nesehrávají příliš důležitou roli, zejména kvůli nízkému zastoupení pracovníků v odborech.

Oproti tomu Švédsko disponuje silnými aktéry (Švédský úřad pro pracovní prostředí, Ombudsman pro rovné příležitosti, odborové organizace), kteří mají dostatečné kompetence a propracované informační i legislativní nástroje, které kladou na zaměstnavatele vysoké nároky, díky čemuž je možné jednak účinně bránit oběti, ale i poskytovat potřebnou prevenci a rozvoj kompetencí. Stěžejním ustanovením je Systematické řízení pracovního prostředí, dle kterého musí zaměstnavatelé vytvářet postupy pro systematickou práci k eliminaci rizik, vzdělávat manažery a zástupce bezpečnosti, posuzovat rizika a přijímat opatření ke snížení rizik.

4. Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích

V této kapitole jsou představeny nástroje sloužící k prevenci a eliminaci násilí na pracovištích perspektivou legislativních, administrativních a informačních nástrojů. Nástroje jsou představeny v každé zemi zvlášť, se všemi specifiky, kterými napomáhají k eliminaci a prevenci. V závěru se srovnávají legislativní, informační i administrativní nástroje zejména z hlediska jejich účinnosti. Dále je provedena komparace nástrojů v jednotlivých zemích.

4.1. Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německu

4.1.1. Legislativní nástroje

Německé občanské a pracovní právo poskytuje poměrně dobré základy pro ochranu zaměstnanců proti šikaně na pracovišti a od veřejné správy se v tomto ohledu očekává, že bude tyto právní předpisy dodržovat. Mezi zákony dotýkající se problematiky násilí a šikany na pracovišti patří:

- **Zákon o rovném zacházení (*Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz*)**
- **Zákon o podnikové ústavě (*Betriebsverfassungsgesetz*) – upravuje spolupráci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli s cílem bojovat proti xenofobii, rasismu na pracovišti**
- **Zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (*Arbeitsschutzgesetz*)**
- **Německý občanský zákoník (*Bürgerliches Gesetzbuch*) – problematika náhrady škody**
- **Spolkový zákon o úřednících (*Bundesbeamtengesetz*) – povinnost dbát o blaho státních úředníků**
- **Spolkový zákon o rovnosti žen a mužů (*Bundesgleichstellungsgesetz*) – eliminace diskriminace na základě pohlaví**
- **Německý trestní zákoník (*Strafgesetzbuch*)**

Stěžejními legislativními nástroji v Německu jsou: řízení pracovní integrace, zákaz viktimizace, povinnost péče ve veřejném sektoru, právo podat stížnost. Všechny nástroje jsou nyní podrobněji představeny.

1) Řízení pracovní integrace

Zaměstnavatelé jsou v soukromém i veřejném sektoru povinni dle Sociálního zákona IX, § 5 odst. 1 písm. 167 odstavec, nabízet zaměstnancům, kteří čerpali pracovní neschopnost déle než šest týdnů, během jednoho roku, tzv. řízení pracovní integrace. Řízení pracovní integrace může být nápomocné také v případě, pokud pracovní neschopnost souvisela se šikanou na pracovišti. Zaměstnavatel má dle zákona povinnost zajistit snadnou integraci zpět do pracovního procesu a zjistit, jaký druh pomoci je potřebný k tomu, aby se v budoucnu pracovní neschopnost neopakovala. Řízení pracovní integrace se účastní zástupci zaměstnanců, zaměstnaneckých rad, naproti tomu účast zaměstnanců je vždy dobrovolná. Celý proces řízení pracovní integrace může potenciálně nejen ad hoc odhalit případ šikany na pracovišti, ale i se s ním účinně vypořádat, například přeložením pracovníka na jinou pracovní pozici.

2) Zákaz viktimizace

Zákaz viktimizace je zakotven v ustanovení Obecného zákona o rovném zacházení (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG) § 5 odst. 1 písm. 16 AGG, který zakazuje viktimizaci nejen zaměstnanců, kteří uplatňují svá práva, ale i pracovníků, kteří podporují nebo podávají svědectví.

3) Povinnost péče ve veřejném sektoru

Povinnost péče ve veřejném sektoru je popsána ve Spolkovém zákonu o úřednících (Bundesbeamtengesetz, BBG), který stanovuje podmínky na pracovišti státních zaměstnanců v Německu. Stěžejní je pak kap. 78 BBG, která ukotvuje jeden z německých principů státní služby – povinnost zaměstnavatele dbát o blaho státních zaměstnanců.

4) Právo podat stížnost

Dle Spolkového zákona o úřednících, podle ust. 125 odstavec 1, mohou státní zaměstnanci podat v případě šikany na pracovišti stížnost. Stížnost může být podaná jak ze strany přímých obětí šikany na pracovišti, tak svědků.

5) Úloha rady zaměstnanců, Compliance

Stěžejním pilířem úkolů rady zaměstnanců je povinnost zajistit dodržování pravidel platných pro zaměstnance (dle Zákona o spolkovém zastupování zaměstnanců).

6) Zakládající dohody

Relevantní pracovní dohoda ve veřejném sektoru může také podstatně přispět k zamezení šikany na pracovišti. Dohoda by měla upravovat práva a povinnosti zaměstnanců, orgánů dohledu, včetně zástupců zaměstnanců.

4.1.2. Administrativní nástroje

Mezi stěžejní administrativní nástroje v oblasti šikany na pracovišti v Německu patří:

1) Koordinátoři konfliktů

Jednou z účinných možností, jak bojovat proti šikaně na pracovišti, je dle německé vlády zřízení nezávislých kontaktních míst pro řešení konfliktů a obětí šikany. Tito koordinátoři konfliktů by měli zastupovat nezávislé partnery při komunikaci s psychology, lékaři a právníky.

2) Diversity Mainstreaming a řízení veřejné správy

Součástí boje proti šikaně na pracovišti v organizacích by měla být propagace diverzity sloužící k lepšímu pochopení hodnotových rozdílů a snadnějšímu působení proti šikaně na pracovišti již ve velmi rané fázi. S podporou diverzity souvisí Charta diverzity (Charta der Vielfalt)⁵, což je podniková iniciativa, která byla zahájena roku 2006, jejímž hlavním cílem je vytvoření pracovního prostředí bez předpojatosti, bez ohledu na pohlaví, sexuální identitu, národnost, etnický původ, náboženství, fyzické schopnosti, věk, sexuální orientaci a identitu. Charta je dobrovolným závazkem ze strany signatářů. V současné době se k ní hlásí více než 3 000 organizací.

4.1.3. Informační nástroje

Důležitými informačními nástroji v oblasti eliminace a prevence šikany na pracovišti jsou jednak národní iniciativy, ale také portály a informační materiály, které jsou poskytované

5 (www.charta-der-vielfalt.de). / en / asociace rozmanitosti-charty / charty o rozmanitosti /)

zejména Spolkovým Antidiskriminačním úřadem a Spolkovým úřadem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

1) Národní strategie / iniciativy

Mezi významné strategie v oblasti šikany na pracovišti iniciované německou vládou, spolkovými státy a institucí úrazového pojištění patří zejména Společná německá strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Gemeinsame Arbeitsschutzstrategie), jejímž cílem je modernizovat německý systém ochrany zdraví a bezpečnosti při práci a podněcovat společnosti, aby posílily bezpečnost a zdraví na pracovišti. Součástí strategie je i pracovní program „Psyche“ s internetovým portálem⁶, který poskytuje pro zaměstnavatele a zaměstnance všechny potřebné informace o tématu psychického napětí v práci. Program poskytuje doporučení, jak vyhodnocovat psychosociální rizika. V rámci programu působí vyškolení inspektoři z úřadu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a institucí úrazového pojištění, kteří pomáhají identifikovat duševní stres a nabízejí konzultace společně v otázkách nastavení pracovní doby a řešení traumatických událostí na pracovišti. K lepšímu zvládnutí traumatických zkušeností přispívá i iniciativa Nová kvalita práce, v rámci níž byla založena tematická skupina „Traumatické incidenty“, která se zabývala tématy násilí na pracovišti. Na konci roku 2008 se z iniciativy stala pravidelná pracovní skupina pod dohledem německého sociálního úrazového pojištění (Deutsche) Gesetzliche Unfallversicherung, DGUV).

2) Telefonické linky pomoci

Za nejvýznamnější linku pro prevenci a eliminaci šikany na pracovišti v Německu můžeme považovat Pomocnou linku šikany na pracovišti Regionálního institutu pro pracovní struktury v Severním Porýní-Vestfálsku (Landesinstitut für Arbeitsgestaltung des Landes Nordrhein-Westfalen).

3) Portály s tematikou šikany na pracovišti

Portály s tematikou šikany na pracovišti mohou představovat důležitý nástroj v boji proti šikaně pro svou hloubku a široké spektrum informací. Kromě zmíněného portálu „Psyche“ jsou k dispozici portály vytvořené veřejnou správou. Příkladem může být portál bavorského státního úřadu pro zdraví a bezpečnost potravin a města Mnichov.

4) Materiály týkající se šikany na pracovišti

Materiály týkající se šikany na pracovišti zpracovává zejména veřejný sektor. Především pak Spolkový antidiskriminační úřad, který vydal příručku pro administrativní zaměstnance s názvem „Diversity Mainstreaming for Admonistrations“ a příručku pro zaměstnance, zaměstnavatele a radu zaměstnanců: „Co dělat v případě sexuálního obtěžování na pracovišti?“. Důležitou příručku s tématem násilí na pracovišti vydal i Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, který v roce 2007 například zveřejnil příručku o praktických radách na téma řešení problematiky šikany na pracovišti.

⁶ Prezentace programu je v angličtině dostupná na: https://www.gda-psyche.de/DE/Service/English/english_node.html

4.2. **Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích ve Švédsku** *Legislativní a strategické nástroje*

Švédské zákony a ustanovení kladou důraz na proaktivní a preventivní opatření a poskytují velmi podrobná a instruktivní opatření o tom, jak má zaměstnavatel přistupovat k preventivní práci. Mezi nejvýznamnější zákony a ustanovení týkající se šikany na pracovišti patří:

- **Zákon o pracovním prostředí** (*The Work Environment Act, 1977: 1160*).
- **Zákon o diskriminaci** (*The Discrimination Act, 2008: 567*).
- **Ustanovení SWEA O organizačním a sociálním pracovním prostředí.**
- **Návrh 2007/08: 95 – ustanovení Zákona o diskriminaci.**
- **Návrh 2015/16: 135 – ustanovení Zákona o diskriminaci.**

Legislativní a strategické nástroje v oblasti eliminace šikany na pracovišti jsou ve Švédsku vytvářeny zejména švédskými úřady, organizacemi zaměstnavatelů a odbory. Právní předpisy, týkající se systematické práce proti šikaně na pracovišti, jsou velmi nákladné, přesto vláda investuje do jejich zlepšení. Nejúčinnějšími legislativními nástroji jsou v boji proti šikaně na pracovišti nový Zákon o diskriminaci z roku 2017 spolu s ustanovením Švédského úřadu pro pracovní prostředí (AFS 2015: 4) a (AFS 2001: 1), které vyvíjejí na zaměstnavatele vysoký tlak, aby systematicky bojovali proti šikaně na pracovišti. Zaměstnavatelé musí aktivně a nepřetržitě vyhledávat informace o potřebách svých zaměstnanců v oblastech pracovních podmínek, odměňování, nábory a propagace, vzdělávání a odborné přípravy. Na základě shromážděných informací se vytvářejí aktivní opatření k vytvoření inkluzivního a přístupného pracoviště. Zaměstnavatel musí systematicky plánovat, řídit a sledovat činnosti způsobem, který zajistí, že pracovní prostředí splňuje předepsané požadavky příjemného pracovního prostředí. Zaměstnavatelé jen zřídka riskují soudní řízení z důvodu prevalence šikany nebo kvůli obvinění, že preventivně nepůsobí proti šikaně na pracovišti.

Dalším důležitým strategickým nástrojem v boji proti šikaně na pracovišti je Strategie pro zlepšení pracovního prostředí pro období 2016–2020, kterou představilo Ministerstvo práce v úzké spolupráci se svými partnery.

V této strategii je za stěžejní operační orgán označen Švédský úřad pro pracovní prostředí. V souladu se strategií byl Švédský úřad pro pracovní prostředí pověřen, aby byl způsob dohledu nad preventivní činností organizací jasnější a relevantnější.

Oblasti strategie jsou dle švédské vlády v souladu s hlavními výzvami popsány ve strategickém rámci EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 2014–2020 – Přizpůsobení novým výzvám i v souladu se závěry Rady k nové agendě v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti pro vytvoření lepších pracovních podmínek.

4.2.1. **Administrativní nástroje**

I z hlediska administrativních nástrojů vkládá švédská vláda důvěru do nového **ustanovení** Švédského úřadu pro pracovní prostředí, který se týká systematického řízení pracovního prostředí (AFS 2015: 4, viz výše). V praxi se však ukazuje, že zavedení nové legislativy je účinnější, pokud je vyvíjeno a implementováno na základě konsensu mezi partnery. Jako velmi důležitá jsou pro zaměstnavatele dle kvalitativních důkazů též doporučení inspektorů.

Důležitou roli proto sehrává Švédský úřad pro pracovní prostředí, který kvůli kritice švédského kontrolního úřadu zahájil v roce 2019 specifický okruh inspekce k identifikování šikany na pracovišti. V letech 2018 až 2020 se bude úřad zaměřovat na sledování, zda zaměst-

navatelé dodržují právní předpisy týkající se pracovního prostředí a zda pracují na zajištění pracovního prostředí bez násilí pomocí systematické a preventivní práce.

Kritizována byla i nedostatečná supervize preventivních činností **Ombudsmana**, která by měla být prováděna dle Zákona o diskriminaci. Do roku 2017 Ombudsman neprováděl téměř žádnou inspekci, především z důvodu úprav Zákona o diskriminaci, kdy zaměstnavatelé potřebovali čas na přizpůsobení své práce. Absence supervize však pokračovala dále. Vláda proto přidělila Ombudsmanovi pro rovné příležitosti další finanční zdroje (10 milionů SEK), aby docházelo alespoň k monitorování postupů zaměstnavatele proti šikaně (nikoli preventivní práce jako celku).

Zaměstnavatelé, kteří neprovádějí preventivní práci dostatečně, obdrží po inspekci dopis s pokyny, co musejí udělat pro splnění ustanovení Zákona o diskriminaci, spolu s upozorněním, že kontrola Ombudsmana se může opakovat. Švédská vláda dále plánuje změnu zákona, která umožní, aby byly organizace sankcionovány, pokud nevykonají práci stanovenou zákonem.

4.2.2. Informační nástroje

V oblasti informačních nástrojů podporuje švédská vláda od roku 2003 zejména Švédský úřad pro pracovní prostředí, který poskytuje převážně **informační kampaně** o systematickém řízení pracovního prostředí na pracovištích, které pomáhají snižovat hrozby a násilí na trhu práce, zejména šířením informací o preventivních opatřeních. Doporučení se týkají fyzických opatření (zvýšení bezpečnosti v budovách) i zajištění dobrého systematického pracovního prostředí, které identifikuje riziko hrozeb a násilí tak, aby se rizika eliminovala.

Ustanovení Švédského úřadu pro pracovní prostředí je inspirací při tvorbě informačních nástrojů i pro vytváření bezpečného a zdravého pracoviště. Příkladem mohou být nové nástroje, které v roce 2018 představila Sociální rada partnerů švédské vlády **Sunt Arbetsliv a Prevent**. Tyto nástroje zahrnovaly filmy, knihy, příklady, kontrolní seznamy a testy pracoviště. V roce 2018 se také uskutečnily tři vzdělávací semináře se zástupci odborů, výzkumníky a dalšími odborníky z oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Rozsáhlý dopad na veřejné mínění a zájem zaměstnavatelů měla také Kampaň **#MeToo**, která otevřela otázku sexuálního obtěžování. Povědomí populace o dané problematice díky kampani velmi rychle vzrostlo. Politici, odbory a lidé obecně se ve švédských médiích shodli na tom, že v tomto ohledu nesmí být porušováno lidské právo, což vyvolalo tlak na zaměstnavatele. Švédská vláda reagovala na hnutí #MeToo tím, že přijala v letech 2017–2018 několik opatření s cílem bojovat proti sexuálnímu obtěžování a posílit preventivní práci a kvalifikovanost mezi zaměstnavateli. V roce 2018 pověřila vláda Švédský úřad pro pracovní prostředí, aby spolupracoval s Ombudsmanem na vývoji společné digitální platformy s relevantními informacemi pro všechny zaměstnavatele o tom, jak zabránit sexuálnímu obtěžování. Ve stejném roce uspořádaly seminář pro vedoucí představitele úřadů, který poskytl informace o tom, jak zabránit sexuálnímu obtěžování. Švédský úřad pro pracovní prostředí také zaslal všem švédským zaměstnavatelům leták o právních předpisech a preventivní práci.

Švédská vláda poskytuje Švédskému úřadu pro pracovní prostředí a dalším orgánům bohaté finanční prostředky, aby posílila informovanost zaměstnavatelů o preventivní práci proti šikaně na pracovišti.

Informační kampaně jsou důležité. Ale bez kombinace inspekcí, politické jednoty a legislativních sankcí by požadovaný vývoj nenastal.

4.3. *Nástroje prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice*

4.3.1. **Legislativní nástroje**

Z důvodu absence zákona, který by se věnoval výlučně problematice šikany na pracovišti, je nutné se v rámci českého právního řádu opírat o subsidiární právní normy. Nejčastěji využívanou právní normou je **Antidiskriminační zákon** (zákon č. 198/2009 Sb.), který se jako jeden z mála v České republice alespoň částečně dotýká problematiky násilí na pracovišti.

V oblasti šikany a násilí na pracovišti se dále můžeme opírat o tyto právní normy: zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.), občanský zákoník (zákon č. 89/2012 Sb.), zákon o některých přestupcích (zákon č. 251/2016 Sb.), zákon o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb.), Ústava (zákon č. 1/1993 Sb.) a Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.) a případně trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.), zákon o úřednících územních samosprávných celků (zákon č. 312/2002 Sb.) a zákon o státní službě (zákon č. 234/2014 Sb.).

Podrobný popis všech legislativních nástrojů obsahuje výstup projektu Zprávy o systému ochrany před násilím na pracovišti v ČR, zejména pak příloha věnující se právní analýze.

4.3.2. **Administrativní nástroje**

V boji proti šikaně na pracovišti neklade Česká republika příliš velký důraz na administrativní nástroje. Jedním z důvodů může být i absence výrazných legislativních nástrojů. Oblast prevence a eliminace násilí na pracovišti spadá do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, která v administrativní rovině působí zejména prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce. Kromě kontrolní činnosti, ukládání pokut za spáchání přestupku nebo správního deliktu, řídí Státní úřad inspekce práce osvětu a poradenství. Podobně jako ve Švédsku ovlivňují oblast administrativních nástrojů také doporučení a stanoviska vydávané Veřejným ochráncem práv. Doporučení jsou pak určena široké veřejnosti a týkají se konkrétních projevů diskriminace, stanoviska jsou se stejným účelem určena odborné veřejnosti.

4.3.3. **Informační nástroje**

V České republice hrají důležitou roli informační nástroje zejména z oblasti vzdělávacích a osvětových projektů. Níže budou představeny nejvýznamnější z nich:

1) **Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě**

Projekt⁷ je pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí (zprvu realizován Fondem dalšího vzdělávání) pro období 2017–2020. Cílem projektu je zavedení systému rozvoje kompetencí pracovníků veřejné správy v oblasti ochrany před násilím na pracovišti pomocí inovativního konceptu důstojného pracoviště. Kromě účinné eliminace a prevence násilí na pracovištích, projekt dále usiluje o kvalitnější práci s lidskými zdroji, profesionálnější výkon práce, lepší komunikaci a vyšší důvěru uvnitř i vně organizace.

2) **Projekt Důstojná práce v České republice**

Projekt Důstojná práce, financovaný z Norských fondů, byl v roce 2014⁸ realizován Uníí zaměstnavatelských svazů. Cílem projektu bylo pomocí celospolečenské diskuze na téma práce, pracovních podmínek, vztahu člověka a práce, prezentovat téma důstojné práce

7 Dostupné zde: <https://www.dustojnepracoviste.cz/o-nas>

8 Dostupné zde: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/bbdc074fc2aac359/uploads_down_3548.pdf

(decent work) v České republice. Hlavním informačním nástrojem byl i tematický webový portál. Pro zaměstnavatele měl být dále vytvořen manuál, jak přenést a v praxi realizovat koncepty důstojné práce. Projekt byl realizován v horizontu pouze několika měsíců. Jeho hlavním přínosem bylo představení základních principů důstojné práce. K praktické implementaci a sdílení dobré praxe už však v rámci projektu nedošlo. Webový portál není v současnosti dokončen a neplní účel, pro nějž byl stvořen.

3) Projekt Posilování sociálního dialogu – prevence násilí na pracovišti

Projekt⁹ se realizoval v letech 2010–2012 Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS) ve spolupráci s Konfederací zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (KZPS), Odborovým svazem zdravotnictví a sociální péče a Uníí zaměstnavatelských svazů ČR. Projekt se zaměřoval na zaměstnance ve zdravotnictví a sociálních službách. V rámci projektu se uskutečnilo 40 vzdělávacích kurzů pro zaměstnance v oblasti prevence násilí na pracovišti. Cílem projektu bylo také vytvoření návrhu organizačních opatření a zásahových týmů odborníků a na základě sociálního dialogu preventivně působit na stres a násilí na pracovišti. Na realizované vzdělávací kurzy však nenavazuje žádná další udržitelná aktivita.

4) Projekt Prevence násilí od třetí strany v Praze

Tento projekt financovaný z Norských fondů se pomocí posilování sociálního dialogu soustředil na případy násilí proti zaměstnancům ve zdravotnictví a sociálních službách v Praze ze strany klientů, pacientů či rodinných příslušníků. Podobně jako výše popsany projekt si kladl za cíl realizaci vzdělávacích aktivit a vytvoření preventivních týmů.

5) Projekt Well-being and occupational safety and health in central government administration: Tackling psychosocial risks at work

Projekt¹⁰ zaměřený na psychosociální rizika v zaměstnání se realizoval Evropskou komisí v letech 2015–2017. Hlavními informačními nástroji byly odborné semináře a příručka, která předkládala příklady dobré praxe členských států v předcházení a řízení psychosociálních rizik v zaměstnání. Příručka také poskytovala návod na správné používání dotazníků, odhalování a hodnocení psychosociálních rizik v zaměstnání a krátký instruktážní film. Odborné semináře se věnovaly tématům digitalizace pracovního prostředí a vlivu nových technologií na psychosociální rizika a násilí ze strany třetích osob.

Důležitým dokumentem a informačním nástrojem je také významný výzkumný projekt **Mobbing jako rafinovaná forma agrese na pracovišti**¹¹, který byl realizován v letech 2015–2018 Univerzitou Palackého v Olomouci z financí poskytnutých Grantovou agenturou ČR. Cílem projektu bylo popsat a psychologicky analyzovat výskyt, způsoby projevu a nejčastější psychické důsledky mobbingu v zaměstnání v ČR. Šetření probíhalo formou dotazování pracovníků s různými sociodemografickými charakteristikami, aby bylo zajištěno optimální pokrytí cílové populace. Výsledky mohou být cenným zdrojem informací tohoto šetření o výskytu a projevech násilí na pracovišti v ČR z pohledu zaměstnanců.

V současnosti jediná opakovaná, a tudíž srovnatelná jsou šetření realizovaná výzkumnými agenturami Data Collect, GfK Czech a STEM/MARK pod vedením Barbory Večerkové, coby autorky šetření. Tyto průzkumy mají charakter základního monitoringu daného tématu v rámci obecné reprezentativní populace.

9 Dostupné zde: http://www.apsscr.cz/files/projekty/nasili_na_pracovisti.pdf

10 Dostupné zde: https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/europe_et_international/EN_Executive_summary.pdf

11 Dostupné zde: <https://starfos.tacr.cz/cs/project/GA15-18469S>

4.4. Závěr

Německo i Švédsko poskytuje řadu legislativních nástrojů sloužících k prevenci i eliminaci šikany na pracovišti. V Německu se jedná především o Zákon o rovném zacházení, který mimo jiné zakazuje viktimizaci, a občanský zákoník, který se zabývá zejména způsobenou škodou. Důležitým pilířem v prevenci proti šikaně hraje i řízení pracovní integrace a ve veřejné správě pak sehrává důležitou roli rada zaměstnanců, mezi jejíž obecné úkoly patří povinnost zajistit dodržování pravidel, která se vztahují na zaměstnance. Švédsko disponuje v oblasti prevence a eliminace šikany na pracovišti propracovanými a účinnými legislativními nástroji, jež kladou na zaměstnavatele vysoké nároky, které jsou upraveny především v Zákoně o pracovním prostředí a Zákoně o diskriminaci. Důležitým legislativním nástrojem ve Švédsku je i Strategie pro zlepšení pracovního prostředí pro období 2016–2020, kterou představilo Ministerstvo práce v úzké spolupráci se svými partnery. Ve strategii je hlavním požadavkem, aby byl způsob dohledu nad preventivní činností organizací Švédského úřadu pro pracovní prostředí jasnější a relevantnější. Česká republika nedisponuje výrazně silnými legislativními nástroji. V oblasti prevence a eliminace šikany na pracovišti se Česko opírá zejména o Antidiskriminační zákon a další zákony a ustanovení, které však dostatečně nezahrnují širokou problematiku šikany na pracovišti.

V boji proti šikaně na pracovišti nepředstavují administrativní nástroje příliš silný prostředek ani v jedné z komparovaných zemí. Česká republika působí v administrativní rovině zejména prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce, který kromě kontrolní činnosti, ukládání pokut za spáchání přestupku nebo správního deliktu, provádí osvětu a poradenství. Oblast administrativních nástrojů ovlivňují také doporučení a stanoviska vydávané Veřejným ochráncem práv. Švédsko se v administrativní rovině opírá zejména o nové ustanovení Švédského úřadu pro pracovní prostředí, které se týká systematického řízení pracovního prostředí, jež sice hraje v prevenci proti šikaně dominantní roli, ale objevují se zde slabiny v kontrolní činnosti, na které Švédsko dlouhou dobu nepracovalo dostatečně aktivně. Švédský úřad pro pracovní prostředí zavedl až v roce 2019 specifický okruh inspekce k identifikování šikany na pracovišti. Velmi malý zájem o kontrolní činnost byl i ze strany Ombudsmana, který do roku 2017 neprováděl téměř žádnou inspekci, a v současné době monitoruje pouze postupy zaměstnavatele, nikoli preventivní práci jako celek. V současné době zatím neexistuje zákon, který by umožnil, aby byly organizace sankcionovány, pokud nevykonají práci stanovenou zákonem. Ani Německo nedisponuje výraznými administrativními prostředky. V boji proti šikaně na pracovišti se v administrativní rovině opírá zejména o propagaci diverzity a s tím související Chartu diverzity (Charta der Vielfalt)¹², kterou přijalo více než 3 000 společností a organizací, jejímž hlavním cílem je vytvoření pracovního prostředí bez předpojatosti, bez ohledu na pohlaví, sexuální identitu, národnost, etnický původ, náboženství, fyzické schopnosti, věk, sexuální orientaci a identitu, jedná se však o organizace pouze v kulturním průmyslu.

Informační nástroje jsou důležitým a cenným prostředkem, který může pomoci k potřebnému zvýšení povědomí o fenoménu šikany na pracovišti jak na straně zaměstnavatelů, pracovníků, tak i široké veřejnosti. V Německu se jedná především o strategie (např. Společná německá strategie bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), linky pomoci či příručky vydané veřejnou správou. V České republice představují významné informační nástroje vzdělávací a osvětové projekty. Ve Švédsku jsou hlavním pilířem informačních nástrojů kampaně týkající se systematické práce proti šikaně na pracovišti, realizované Švédským úřadem pro pracovní prostředí. Po hnutí **#MeToo** švédská vláda také pověřila Švédský úřad pro pracovní

12 (www.charta-der-vielfalt.de). / en / asociace rozmanitosti-charty / charty o rozmanitosti /)

prostředí a další instituce vytvořením digitální platformy s relevantními informacemi pro všechny zaměstnavatele o tom, jak zabránit sexuálnímu obtěžování. Ačkoli všechny země disponují řadou informačních prostředků, informovanost na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů je v České republice i Německu stále slabá.

5. Obrana Oběti

V kapitole obrana oběti jsou představeny základní právní cesty, které může oběť ve srovnávaných zemích v případě šikany na pracovišti využít při své obraně nebo cestě ke spravedlivosti. V závěru budou srovnávány jednotlivé země a jejich právní možnosti.

5.1. Obrana oběti v Německu

Vzhledem k absenci zákonných ustanovení, které by se týkaly výlučně šikany na pracovišti, je ochrana oběti v zásadě omezena na ochranu obecného zaměstnání a občanského práva. Dle německého trestního zákoníku (ustanovení 223) může každý případ, který je předmětem zkoumání případné klasifikace šikany na pracovišti, z trestněprávního hlediska znamenat trestný čin v podobě: újmy na zdraví, urážky, vyhrožování nebo nátlaku, obtěžování nebo sexuálního obtěžování.

Základní právní cesty v případě šikany na pracovišti jsou následující:

1) Domáhání u soudu

Domáhání práv u soudu se dle německé judikatury může oběť jak proti zaměstnavateli, tak i zaměstnanci, který se dopustil šikany na pracovišti. Tato práva jsou upravena především v německém občanském zákoníku a zákonu o podnikové ústavě.

Občanský zákoník stanovuje oběti právo na nařízení předběžných opatření proti zaměstnavateli a zaměstnavateli ukládá povinnost, aby zamezil šikaně na pracovišti. Dle občanského zákoníku je zaměstnavatel dále povinen aktivně chránit zaměstnance před chováním nadřízených, spolupracovníků a třetích osob, které jsou pod jeho vedením, a řídit společnost tak, aby se eliminovala možnost porušování pravidel ohledně šikany na pracovišti. Oběť má proto právo požadovat, aby zaměstnavatel v případě šikany na pracovišti, zakročil formou represí, varování, přemístění pracovníků nebo s pachatelem ukončil pracovní poměr. Z důvodu široké škály možných ochranných opatření může oběť požádat o konkrétní sankci pouze v případě, pokud je tato sankce jedinou možnou cestou, která by přiměřeně chránila a je zákonná a přijatelná pro zájmy zaměstnavatele.

V případě, kdy je pachatelem šikany na pracovišti supervizor nebo spolupracovník, nemá oběť kvůli absenci smluvního vztahu mezi pachatelem a obětí žádné smluvní nároky, ale podle (čl. 1004 odst. 1) německého občanského zákoníku má oběť právo podat žalobu u soudu, pokud jednání pachatele porušuje právo oběti na zdraví, osobnost nebo majetek. Pokud má šikana podobu urážek na cti nebo pomluv, je oběti v souladu s ust. 1004 odst. 1 zákoníku práce uznáno právo požadovat veřejné stažení těchto komentářů.

2) Náhrada škody

Povinnost zaplatit náhradu škody v případě, že smluvní strana úmyslně nebo z nedbalosti poruší smluvní povinnost, vyplývá z ust. 280 občanského zákoníku. Pokud se jedná o šikanu ze strany supervizorů nebo spolupracovníků, lze za šikanu postihnout zaměstnavatele (dle ust. 278 občanského zákoníku) v případě, že jednání právně ovlivňuje pracovní postavení zaměstnance. Podle občanského zákoníku, může nést zaměstnavatel odpovědnost za porušení své povinnosti aktivně chránit zaměstnance. Náhrada škody, kterou musí zaměstnavatel zaplatit oběti, může mít podobu hmotné škody (lékařské ošetření apod.) nebo věcné škody vzniklé v důsledku šíření urážlivých a ponižujících poznámek. Oběť má dále právo žalovat zaměstnavatele na základě smluvní odpovědnosti za bolest a utrpení (dle ust. 253 odst. 2 písm. 2 občanského zákoníku). Zaměstnanec má dále nárok na náhradu škody (dle

čl. 823 odst. 1 písm. 1, občanského zákoníku) od zaměstnavatele v případě, že zaměstnavatel úmyslně nebo z nedbalosti nezákonně poškodí jeho život, zdraví nebo právo na soukromí.

Dalšími zákonnými možnostmi pro oběti šikany na pracovišti jsou (dle občanského zákoníku):

1. **Zadržovací právo.** Oběť má právo využít zadržovací právo, pokud:
 - je šikana vážná,
 - navzdory znalostem šikany na pracovišti zaměstnavatel neprovádí žádné kroky,
 - uplatnění práva je nezbytné a vhodné k eliminaci takového chování.

Oběť musí prokázat existenci všech výše uvedených předpokladů.

2. Stížnost

- podaná zaměstnavateli (dle ust. 84, zákona o podnikové ústavě) Oběť šikany na pracovišti má právo podat stížnost zaměstnavateli, za kterou nesmí být diskriminována.
 - podaná radě zaměstnanců (dle ust. 85, zákona o podnikové ústavě).
3. **Právo požadovat přemístění nebo propuštění pachatele** (dle ust. 241 odst. 1 písm. 2 občanského zákoníku), což se v praxi stává zřídka, jelikož existuje řada jiných možných opatření.

5.2. Obrana oběti ve Švédsku

Švédské právní předpisy se v oblasti pracovního prostředí zabývají především otázkami předcházení nemocí, pracovním úrazům a nehodám. Nezabývají se problematikou odškodnění nebo viny v souvislosti s šikanou na pracovišti. Obrana oběti a přístup ke spravedlnosti proto musí vést právní cestou trestných činů, souvisejících nejčastěji s viktimizací, která může mít podobu i trestného činu. Oběti šikany na pracovišti se mohou opírat zejména o trestní zákoník (1962: 700) a zákon o pracovním prostředí. Ustanovení týkající se viktimizace najdeme v trestním zákoníku (1962: 700), kapitole 3, O trestných činech proti životu a zdraví. Oddíl 10 označuje v této kapitole tři typy trestných činů:

1. v oblasti pracovního prostředí,
2. dle toho, zda byl trestný čin spáchán úmyslně nebo zanedbáním povinností,
3. v oblasti prevence nemocí nebo úrazů podle Zákona o pracovním prostředí.

Trestný čin může mít v případě viktimizace podobu násilí, hrozeb, porušení integrity, pomluvy, sexuálního zločinu atd. Může být spáchán ze strany zaměstnance i zaměstnavatele, což se označuje jako trestný čin v pracovním prostředí.

Oběť může v případech obtěžování, sexuálního obtěžování a represálie podat na zaměstnavatele žalobu. Zaměstnanec se může v rámci právní podpory obrátit na odborový svaz (pokud je členem), neboť odborové organizace mají právo zastupovat své členy před švédským soudem práce (dle kapitoly 6 oddíl 2, Zákona o diskriminaci). Většina případů je však řešena prostřednictvím jednání o stížnosti a nikdy se nedostane k soudu. Mohou se obrátit také na ombudsmana, který má rovněž právo zastupovat zaměstnance před soudem (dle kapitoly 6 oddíl 2, tamtéž), ale není to jeho povinnost. Většina případů, které řeší veřejný ochránce, končí dohodou, což je v souladu se zákonem. Nebo se pracovníci mohou obrátit

na nezávislého právníka či organizaci, která má ve stanovách uvedeno, že se stará o zájmy svých členů. Pokud je zaměstnanec zastupován odborovým svazem, začíná proces řešení sporů jednáním o stížnosti. Při zastupování ombudsmanem začíná proces oznámením stížnosti. V případě, že se zaměstnanec zastupuje sám nebo jej zastupuje právník, začíná proces oznámením či žádostí o předvolání.

Na velkých pracovištích, kde má zaměstnavatel nadřízené, začíná obvykle vyšetřování tím, že zaměstnanec nahlásí (sám, prostřednictvím odborů nebo s pomocí ombudsmana) obtěžování nebo sexuální obtěžování pracovníkovi na pracovišti, který je pověřen zaměstnavatelem přijímat zprávy tohoto typu. Na malém pracovišti je často zbytečné hlásit obtěžování nadřízenému zaměstnavateli, protože osoba, která se dopustila obtěžování má mnohdy nejvyšší postavení.

Pokud se osoba rozhodne podat žalobu samostatně, mohou být právní náklady velmi vysoké. Žaloba podaná samotným zaměstnancem musí být podána u okresního soudu a zahrnuje poplatek 280 EUR. Soudnímu dvoru se neplatí žádné další poplatky, ale v případě prohraného sporu musí zaměstnanec kromě vlastních nákladů na soudní spory platit i náklady soudního sporu strany, která vyhrála.

Náhrady škody

V případě zločinů, které zapříčiní smrt, způsobí zranění, nemoc nebo vystavují někoho nebezpečí, se trest pohybuje od pokut až po trest odnětí svobody na šest let. V trestných činech požaduje prokurátor obvykle odškodnění obětí. Sankce pro zaměstnavatele, který poruší zákaz diskriminace nebo represálie, je odpovědnost za odškodnění trestného činu vyplývajícího z porušení zákona. Zákaz diskriminace je relevantní pouze tehdy, pokud obtěžování nebo sexuální obtěžování provádí zaměstnavatel. Totéž ustanovení platí pro zaměstnavatele, kteří nesplní svou povinnost vyšetřovat a přijímat opatření proti obtěžování nebo sexuálnímu obtěžování. Zaměstnavatel, který poruší zákaz diskriminace, rovněž zaplatí náhradu za vzniklou škodu. V případech, kdy je pachatelem kolega, musí zaměstnavatel zajistit, aby se zákon přestal porušovat. Výše odškodnění slouží zejména k odrazení zaměstnavatele, aby porušoval zákon. Dle studií se však tento cíl nedaří naplnit. Výše odškodného obecně odpovídá v případech diskriminace stejné výši jako v jiných případech pracovního práva. V nedávném případě sexuálního obtěžování činila výše odškodného 25 000 SEK (2 500 EUR) až 50 000 SEK (5 000 EUR). Při individuálním právním procesu se výše odškodnění řídí dle Zákona o odpovědnosti (1972: 207), což je obecný zákon týkající se odškodnění.

5.3. Obrana oběti v České republice

Pokud se člověk stane obětí či svědkem násilí na pracovišti, lze s jistou simplifikací postupovat následovně:

Oběť (případně svědek) by se měla pokusit nejprve řešit situaci na svém pracovišti a žádat sjednání práva na pracovišti. K tomu lze využít institutu stížnosti dle Zákoníku práce, kterou by se zaměstnavatel měl dle zákona zabývat. Zároveň by měl jedinec požádat o pomoc svého nadřízeného nebo kohokoli jiného reprezentujícího zaměstnavatele, například požádat o pomoc podnikového nebo oborového ombudsmana (v případě státního zaměstnance ve služebním poměru je možné se obrátit na prošetřovatele). V případě, že je v jeho zaměstnání zřízena odborová organizace, může se jedinec obrátit i na ni. Odborová organizace může oběti poskytnout základní poradenství a pomoc při řešení situace na pracovišti. Pokud je tato cesta úspěšná, představuje nejsnadnější a nejrychlejší řešení.

Pakliže se zaměstnavatel nebude žádostí dostatečně zabývat, je jedinou cestou ke spravedlnosti využití externí pomoci. Oběť se může obrátit s prosbou o radu a pomoc na neziskovou organizaci, zabývající se problematikou šikany na pracovišti, nebo se poradit s právníkem erudovaným v této oblasti. Pokud situace a jednání ze strany pachatele spadá pod oblast, jež kontroluje SÚIP, může se oběť s podnětem obrátit také na oblastní inspektorát. I ten může jedinci poskytnout poradenství v této oblasti. V případech, kdy se jedná ze strany pachatele o diskriminační jednání, může se jedinec obrátit na Veřejného ochránce práv.

Pokud v průběhu šikany došlo k vážnému psychickému napětí, je vhodné, aby se oběť dle závažnosti následků obrátila také na lékaře (buď praktického, závodního či odborníka – např. psychologa či psychiatra) se žádostí o vyšetření a sepsání zprávy či posudku jako důkazního materiálu. V případě, že došlo k protiprávnímu jednání (přestupek či trestný čin) může se oběť obrátit na Policii ČR. Dále také může podat návrh na projednání přestupku ve správním řízení.

Výše uvedené příklady však nejsou nástrojem, který by donutil zaměstnavatele se omluvit, sjednat nápravu, nebo který by zaručil odškodnění. Výsledkem šetření SÚIP je pouhé konstatování pochybení na straně zaměstnavatele. Dle současného právního systému je možné udělit zaměstnavateli pouze pokutu a doporučit mu nápravu. Pokud by oběť žádala například omluvu, je jedinou možnou cestou využití soudního procesu, ve kterém se oběť musí vždy zastupovat sama, protože v České republice nemůže žádný subjekt zastupovat oběť ani skupinu před soudem. Při volbě této cesty je jedinec obvykle vystaven zdlouhavému procesu soudního jednání a riziku vysokých nákladů za předpokladu, že by proces prohrál.

Největší slabinou současného legislativního uchopení oblasti šikany je požadavek prokázat existenci diskriminace, resp. šikany, protože zaměstnanec má často málo důkazních materiálů. Druhým problémem je nízké povědomí o tom, jaké jednání lze považovat za diskriminaci či šikanu. Většina zaměstnanců dále není seznámena s tím, které aktivity, informace a důkazy jsou právně relevantní, což má za následek, že zaměstnanci nejsou schopni efektivně hájit svá práva.

5.4. Závěr

Z komparovaných zemí poskytuje nejširší legislativní i praktickou obranu oběti šikany na pracovišti Švédsko, kde má oběť možnost zastoupení před soudem odborovými organizacemi, ombudsmanem, popřípadě právníkem. Na větších pracovištích navíc působí delegát bezpečnosti, na kterého se oběť může kdykoli obrátit. V oblasti náhrady škody stanovuje legislativa hmotné i věcné vyrovnání v závislosti na závažnosti případu.

I přes absenci zákonných ustanovení, které by se týkaly výlučně šikany na pracovišti, poskytuje i německé občanské a pracovní právo různá práva a opatření k nápravě, která najdeme zejména v občanském zákoníku. Při domáhání se práv je v Německu problematické již zmíněné důkazní břemeno, finanční náročnost soudních sporů a absence možnosti zastoupení pracovníka ze strany odborů nebo ombudsmanem. Podoba odškodnění je stejně jako ve Švédsku v rovině hmotného i věcného odškodnění.

Česká republika má oproti Německu a Švédsku velmi slabé legislativní nástroje obrany oběti. Problematické je zejména sjednání nápravy. Pokud inspektoři naleznou pochybení ze strany zaměstnavatele, může SÚIP dle stávajícího právního řádu udělit pouze pokutu. Oběť se může domáhat sjednání práva v rámci soudního řízení, při kterém musí počítat s rizikem

vysokých nákladů, protože oběť nemá možnost využít zastoupení některého ze stávajících aktérů.

6. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích

6.1. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v Německu

Německo nedisponuje speciálním systémem, který by se zabýval rozvojem kompetencí v prevenci a eliminaci násilí na pracovištích. K rozvoji kompetencí v oblasti prevence proto nejvíce přispívají informační nástroje (podrobněji popsané v kap. 4.3.). K rozvoji kompetencí dále přispívá Spolkový antidiskriminační úřad, který se ve své činnosti věnuje vědeckým studiím a byl spolupartnerem **při realizaci programu Psyche**, který poskytuje pro zaměstnavatele a zaměstnance všechny potřebné informace o psychickém napětí v práci a doporučení, jak vyhodnocovat psychosociální rizika. V rámci programu navíc působí vyškolení inspektoři, kteří pomáhají identifikovat duševní stres a nabízejí konzultace. Na výzkumné činnosti v oblasti bezpečnosti, prevence a ochrany zdraví se též podílí Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Výsledky výzkumů jsou přístupné i veřejnosti. Materiály týkající se šikany na pracovišti zpracovává zejména veřejný sektor.

K eliminaci šikany na pracovišti jsou potřebné široké znalosti a hluboké porozumění teoretickým aspektům, především z důvodu, že se šikana může objevovat v nejjemnějších nuancích, a je proto někdy velmi obtížné ji odhalit. Do problematiky eliminace šikany by měly být zahrnuty nejen manažerské struktury, ale také odborníci z různých oborů (sociologové, psychologové, psychiatři, odborníci na pracovní zdraví), právní experti a další. Ačkoli si tyto skutečnosti německá vláda uvědomuje, zatím nedisponuje potřebnými nástroji k eliminaci a prevenci šikany.

6.2. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích ve Švédsku

Důležitým pilířem v rozvoji kompetencí v oblasti šikany na pracovišti je ve Švédsku kromě informačních nástrojů (podrobněji v kapitole 4.3.) Zákon o pracovním prostředí (1977: 1160). Zaměstnavatel je v rámci systematického řízení pracovního prostředí povinen, nejlépe písemně, informovat a objasnit všem zaměstnancům, že viktimizace, resp. šikana není na pracovišti akceptována. Manažeři a zaměstnanci s funkcí dohledu (delegát bezpečnosti), kteří mají v oblasti viktimizace zvláštní odpovědnost, musejí být zaměstnavateli pravidelně vzděláváni, aby měli dostatečné znalosti k výkonu této funkce.

K rozvoji kompetencí ze strany manažerů přispěl také tutoriál vydaný Švédským úřadem pro pracovní prostředí, který se zabývá problematikou řešení rizik spojených s šikanou na pracovišti. Tutoriál doporučuje diskutovat o problémech šikany se zaměstnanci a deklarovat, jaké chování není povoleno. Důraz je také kladen na nezbytné znalosti vedoucích, potřebných k zvládnutí viktimizace a prevence.

K rozvoji kompetencí zejména v oblasti sexuálního obtěžování přispěl i projekt v kulturním průmyslu, který v roce 2017 zahájila Divadelní asociace pro film a scény, Švédské divadelní umění a Švédský svaz profesionálních hudebníků. V projektu spolupracovaly na dosažení společného cíle dvě odborové organizace a organizace zaměstnavatelů. Byla stanovena komise, která měla za úkol předložit příklady preventivních opatření k řešení sexuálního

obtěžování. Mezi švédskými herci byl dále proveden průzkum. Na základě průzkumu dala komise několik doporučení:

- Zvyšovat povědomí o sexuálním obtěžování a přijímat opatření vedoucí ke změně pracovního prostředí a předcházení rizikům.
- Informovat každého zaměstnance o postupech a pracovní politice při obtěžování.
- Vytvářet podmínky pro kvalitní vedení.
- Zvážit provedení změn v kolektivních a jiných dohodách.
- Cílem vyšetřovacího procesu by mělo být urovnání situace.
- Spolupracovat s organizací zaměstnavatelů a odborovými svazy.

V roce 2018 se v rámci projektu konala konference, na kterou byly pozvány všechny klíčové osobnosti z oblasti kultury. Díky zapojení výzkumných pracovníků byl projekt vědecky podložen, což zvedlo prestiž konference. Celý projekt měl pozitivní účinky. Předseda profesionálních hudebníků Gunnar Jönsson uvedl: „Na pracovištích se zvýšilo povědomí o problému obtěžování. Rychlý průzkum, který jsme provedli, ukázal pozitivní vývoj“.

V oblasti eliminace šikany na pracovišti je velmi důležité strategické řízení pracovního prostředí, které zkoumá pracovní klima a jehož výstupem je hodnocení rizik. Rizikovými faktory mohou být: neurčité vedení, velké pracovní zatížení, reorganizace na pracovišti. Důležitou úlohu sehraává v preventivní činnosti také Ombudsman, který dohlíží, zda zaměstnavatelé dodržují preventivní opatření související se Zákonem o diskriminaci. Pokud se prokáže, že zaměstnavatel nevykonával dostatečnou preventivní práci, hrozí mu náhrada škody.

Dalším stěžejním faktorem eliminace šikany na pracovišti je způsob vyšetřování šikany. Thomas Jordan z Univerzity Gothenburg, významný odborník na téma šikana na pracovišti, doporučuje tyto metody: řešení konfliktů a mediaci nebo opatření, která řeší dysfunkčnost skupinových vztahů. Šikaně na pracovišti mohou dále zabránit manažeři, kteří nastaví hranici, nebo manažeři, jejichž chování je empatické, etické a demokratické. Ombudsman také zdůrazňuje důležitost následného vyhodnocení postupů s cílem zjistit, zda byla přijata účinná opatření a funkce anonymního oznámení šikany. Ve Švédsku je nyní rozšířen nový způsob vyšetřování ofenzivního jednání. Metoda klade důraz na práci se všemi zúčastněnými a spravedlivé řešení konfliktů. Základní myšlenkou je, že když se jedná o slovo proti slovu, musíme hledat pravdivá fakta.

6.3. Rozvoj kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích v České republice

V České republice, obdobně jako ve Spolkové republice Německo, prozatím není vytvořen žádný systém rozvoje kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích ČR. Rozvoj kompetencí v této oblasti bychom mohli označit za individuální a spíše nahodilý. K rozvoji kompetencí může dojít díky proaktivnímu přístupu některého zaměstnavatele k této problematice nebo z iniciativy odborů, MPSV či Mobbing free institutu, kteří realizují vzdělávací projekty (podrobně o projektech v kapitole 3.3 věnující se informačním nástrojům).

Vzděláváním v oblasti násilí spojeném s diskriminací se ve své činnosti zabývá Veřejný ochránce práv, který pořádá tematické semináře, workshopy a tréninky určené neziskovým organizacím, státní správě, zaměstnavatelům a poskytovatelům služeb. Toto vzdělávání tedy není zaměřeno na širokou veřejnost a zaměstnance obecně. VOP dále vede ve spolu-

práci s Právnickou fakultou Masarykovy univerzity Kliniky antidiskriminačního práva – výuku pro studenty studijního oboru Právo a právní věda.

6.4. Závěr

Česká republika ani Německo nemají prozatím vytvořený žádný systém rozvoje kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích. Ačkoli se Německo věnuje oblasti rozvoje kompetencí prostřednictvím Spolkového antidiskriminačního úřadu, preventivní opatření, která jsou nezbytná pro řešení šikany na pracovišti, jsou zde velmi slabá. Ne všechny agentury a instituce veřejného sektoru jsou závislé na vyšších instancích veřejného orgánu a všechny instituce také nepřijaly zakládající dohody týkající se šikany na pracovišti, které jsou důležitým nástrojem pro vytvoření transparentního a etického pracovního chování. Oproti tomu ve Švédsku je rozvoj kompetencí stanoven Zákonem o pracovním prostředí, který ukládá průběžné vzdělávání v oblasti šikany na pracovišti manažerům i pracovníkům pověřených bezpečností na pracovišti. V oblasti eliminace a prevence šikany na pracovišti se pak ve Švédsku využívá strategické řízení pracovního prostředí, které zkoumá pracovní klima a jeho výstupem je hodnocení rizik. Další preventivní činnost je ze strany Ombudsmana, který dohlíží, zda zaměstnavatelé dodržují preventivní opatření související se Zákonem o diskriminaci. **V České republice je rozvoj v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích nesystémový a lze jej označit za individuální a spíše nahodilý.**

Závěr

Z komparovaných zemí je nejsilněji vybudovaný systém ochrany před násilím na pracovišti ve Švédsku. Švédsko disponuje silnými aktéry (Švédský úřad pro pracovní prostředí, Ombudsman pro rovné příležitosti a odborové organizace), kteří mají dostatečné kompetence a propracované informační i legislativní nástroje, které kladou na zaměstnavatele vysoké nároky, díky čemuž je možné jednak účinně bránit oběti, ale i poskytovat potřebnou prevenci a rozvoj kompetencí. Stěžejním ustanovením je Systematické řízení pracovního prostředí, dle kterého musí zaměstnavatelé vytvářet postupy pro systematickou práci k eliminaci rizik, vzdělávat manažery a zástupce bezpečnosti, posuzovat rizika a přijímat opatření ke snížení rizik. Existují zde však i slabiny zejména v kontrolní činnosti, která byla až do roku 2019 nedostatečná jak ze strany Švédského úřadu pro pracovní prostředí, tak Ombudsmana. Problematická může být také velká odpovědnost svěřená sociálním partnerům, která může ve svém důsledku vést k nízké aktivitě v boji proti obtěžování, sexuálnímu obtěžování a jiným formám viktimizace na pracovišti.

V Německu se setkáváme s omezenými kompetencemi aktérů (Spolkový antidiskriminační úřad, Spolkové ministerstvo práce a sociálních věcí, Spolkový úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci), nepropracovaným systémem rozvoje kompetencí a mnohdy značně nízkým povědomím o možnostech řešení šikany ze strany pracovníků. Problematická je v celém systému zejména nutnost prokázání důkazního břemene. Německé občanské a pracovní právo však poskytuje oproti České republice rozšířenější práva a opatření k nápravě, která najdeme zejména v občanském zákoníku a zákonu o rovném zacházení, který mimo jiné zakazuje viktimizaci ve smyslu represálie. Německo má také propracovanější nástroje v oblasti prevence, důležitým pilířem je řízení pracovní integrace a ve veřejné správě pak sehrává důležitou roli rada zaměstnanců, mezi jejíž obecné úkoly patří povinnost zajistit dodržování pravidel, která se vztahují na zaměstnance. Pro vybudování silnějšího systému ochrany před násilím by měla být ze strany aktérů poskytnuta právní legitimizace, která by obětem šikany na pracovišti poskytla podporu po dobu dlouhých soudních sporů, měly by být posíleny legislativní nástroje odborů a v neposlední řadě by se mělo Německo zaměřit na osvětovou a vzdělávací činnost.

Jak přehledně ukazuje komparační matice (tabulka č. 1), je situace v České republice ze sledovaných zemí nejslabší, neboť v žádné ze sledovaných oblastí nemá ČR propracovanější systém prevence a eliminace násilí. V České republice jsou oproti Švédsku kompetence a role aktérů (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Státní úřad inspekce práce, Veřejný ochránce práv, z oblasti NNO Mobbing free institut) v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovišti značně omezeny. Neexistuje zde žádný systém rozvoje kompetencí v oblasti prevence a eliminace násilí na pracovištích ani dostatečně účinné nástroje prevence. Setkáváme se zde oproti Švédsku i Německu se slabými legislativními nástroji obrany oběti. Problematické je zejména sjednání nápravy, která v současné době dovoluje udělit ze strany SÚIP pouze pokutu. Oběť se může domáhat sjednání práva v rámci soudního řízení, při kterém musí počítat s vysokým rizikem dlouhého řízení a vysokých nákladů. Problematická je i nutnost prokázat existenci diskriminace, resp. šikany, protože zaměstnanec ve většině případů čelí slabé důkazní pozici. V České republice navíc panuje velmi nízké povědomí o diskriminaci či šikaně jak na straně pracovníků, tak zaměstnanců. Většina zaměstnanců také není seznámena s tím, které aktivity, informace a důkazy jsou právně relevantní. Aby se vybudoval silný systém ochrany zaměstnanců před násilím na pracovišti, bylo by vhodné v České republice rozšířit pravomoci orgánů veřejné správy a do problema-

tiky šikany více zapojit sociální partnery a prohloubit osvětovou a vzdělávací činnost, aby se zvýšilo obecné povědomí.

Tabulka 1: Komparace sledovaných indikátorů v Německu, Švédsku a České republice

	Německo	Švédsko	Česko	Shrnutí
Legislativní definice				
Definován pojem šikana	Ne	Ne	Ne	V žádném ze států se v legislativě nepracuje přímo s pojmem šikana, téma bylo uchopeno jinými cestami.
Definována šikana spojená s diskriminací	Ano	Ano	Ano	Ve všech státech je šikana spojená s diskriminací zákonně definována.
Definována viktimizace	Ne	Ano	Ne	Pouze Švédsko definuje pojem „viktimizace“ (i v rámci Zákona o pracovním prostředí). Význam pojmu je synonymem v češtině obecně užívaného pojmu šikana.
Významní aktéři				
Veřejný ochránce práv/ ombudsman	Ano, ale zcela zanedbatelná role	Ano	Ano	Ve Švédsku i Česku téma spadá pod gesci Veřejného ochránce práv, šíře pravomocí se však v obou zemích výrazně liší (ve Švédsku má vyšší pravomoce).
Ministerstvo práce	Ano	Ano, ale malá role	Ano	Ve všech zemích je oblast šikany na pracovišti v gesci ministerstva práce.
Inspektorát práce	Ne	Ne Do značné míry však podobné Švédskému úřadu pro pracovní prostředí	Ano	Pouze v Česku se tématem zabývá přímo Inspektorát práce.

	Německo	Švédsko	Česko	Shrnutí
--	---------	---------	-------	---------

Významní aktéři

Antidiskriminační úřad	Ano	Ne Do značné míry však supluje Ombudsman	Ne Částečně supluje Inspektorát práce	Pouze v Německu se tématu věnuje Antidiskriminační úřad, ale v ostatních zemích jeho činnost suplují jiné organizace.
Odbory	Ano, ale malá role	Ano	Ano, ale malá role	Pouze ve Švédsku mají odbory významnou úlohu při řešení problematiky šikany.
NNO	Ano, ale malá role	Ano	Ano	Ve všech zemích působí v oblasti také nestátní neziskové organizace.

Oběť může zastupovat/hájit

Ombudsman	Ne	Ano	Ne	Pouze ve Švédsku může (ale nemusí) oběť zastupovat Veřejný ochránce práv.
Inspektorát práce	-	-	Ne	Inspektorát, který působí v oblasti násilí pouze v českém prostředí, nemůže zastupovat oběť před soudem.
Odbory	Ne	Ano	Ne	Pouze ve Švédsku mohou oběť zastupovat odbory.
Hájí se sám	Ano	Ano	Ano	Ve všech zemích se mohou oběti obrátit pro sjednání nápravy na soud samy.

	Německo	Švédsko	Česko	Shrnutí
Nástroje				
Legislativní	<ul style="list-style-type: none"> • Řízení pracovní integrace • Zákaz viktimizace • Povinnost péče ve veřejném sektoru • Právo podat stížnost 	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon o pracovním prostředí (ustanovení 2007/08: 95 a 2015/16: 135) • Zákon o diskriminaci • Ustanovení SWEA O organizačním a sociálním pracovním prostředí 	<ul style="list-style-type: none"> • Antidiskriminační zákon • Zákoník práce (právo na stížnost) 	Všechny země disponují legislativními nástroji. Cíleně se však oblasti věnují pouze ve Švédsku.
Administrativní	<ul style="list-style-type: none"> • Koordinátoři konfliktů • Diversity Mainstreaming a řízení veřejné správy 	<ul style="list-style-type: none"> • Zákon o diskriminaci • Ustanovení SWEA O organizačním a sociálním pracovním prostředí. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kontrolní činnost inspektorátů - Antidiskriminační zákon • Doporučení a stanoviska Veřejného ochránce práv 	Žádná ze zemí nedisponuje výrazně účinnými administrativními nástroji.

	Německo	Švédsko	Česko	Shrnutí
Informační	<ul style="list-style-type: none"> Národní strategie / iniciativy Telefonické linky pomoci Materiály týkající se šikany na pracovišti 	<ul style="list-style-type: none"> Informační kampaně: Sunt Arbetsliv a Prevent #MeToo 	<ul style="list-style-type: none"> Projekty zejména: Důstojné pracoviště ve VS Důstojná práce v České republice Posilování sociálního dialogu Výzkumy: Mobbing jako rafinovaná forma agrese na pracovišti Výzkumy pod vedením Barbory Večerkové 	Ve všech zemích probíhá snaha o informování pracovníků, skutečně plošně však jen ve Švédsku.
Rozvoj kompetencí				
System rozvoje kompetencí	Ne	Ano	Ne	Pouze ve Švédsku je rozvinutý a jasně vymezený rozvoj kompetencí v oblasti šikany na pracovišti.

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: **Žlutě** označen stav srovnatelný s ostatními zeměmi; **zeleně** stav lepší než v ostatních zemích; **červeně** stav horší než v ostatních zemích.