



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Činnost peer pracovníka v subjektech veřejné správy

**Mobbing, bossing a šikana na pracovišti
– možné cesty ochrany zaměstnanců**



JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.
Mgr. Šárka Homfray

2021

STOPPER | stop šikaně
na pracovišti

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1. Úvod | 2 |
| 1.1. Úvod do problematiky násilí na pracovišti | 2 |
| 1.2. Charakteristika Peera pracovníka | 3 |
| 2. Právní rámec šikany na pracovišti | 4 |
| 2.1. Mezinárodní a evropská právní úprava | 4 |
| 2.2. Ústavněprávní rovina | 5 |
| 2.3. Zákonná úprava – základy | 5 |
| 2.3.1. <i>Zákoník práce</i> | 5 |
| 2.3.2. <i>Antidiskriminační úprava</i> | 6 |
| 2.3.3. <i>Ochrana osobnosti a osobních údajů</i> | 7 |
| 2.3.4. <i>Náhrada škody</i> | 8 |
| 3. Peer v prostředí české veřejné správy | 9 |
| 3.1. Základní rámec činnosti Peera | 9 |
| 3.2. Zakotvení funkce Peera | 11 |
| 3.3. Možná právní inspirace – oznamovatelé | 11 |
| 4. Funkce Peera konkrétně | 13 |
| 4.1. Kompetence a povinnosti Peera | 13 |
| 4.2. Osobnostní požadavky na Peera | 15 |
| 5. K praktickému postupu Peera | 17 |
| 5.1. Přijetí podnětu | 17 |
| 5.2. Šetření situace | 18 |
| 5.3. Formulace doporučení | 18 |
| 6. Zdroje | 19 |
| Příloha č. 1 - Osoba Peera v Rakousku a Německu | 23 |
| Příloha č. 2 - Z důvodové zprávy | 27 |

1. Úvod

Projekt Systém trvalé ochrany a prevence pro eliminaci rizik násilí na pracovišti (dále „STOPPER“) usiluje o posílení a systematické ukotvení rozvoje kompetencí klíčových zaměstnanců zapojených subjektů veřejné správy v technikách adaptace a řešení krizových aspektů práce s expertní znalostí vztahové patologie a psychologické pomoci v oblasti násilí na pracovišti. Hlavním cílem projektu je významně rozšířit kompetence klíčových zaměstnanců, bezprostředně působících na pracovištích veřejné správy, v projektu označených jako „peer pracovníci“, v základech krizové intervence s expertní znalostí řešení vztahové patologie a psychologické pomoci. Současně má projekt nastavit a ukotvit tento proces v zapojených organizacích. Díky těmto odborníkům následně vybudovat a pevně etablovat systematické předcházení a účinné řešení problémů při výskytu násilí na pracovištích veřejné správy.

Dílními cíli projektu jsou:

- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí zaměstnanců veřejné správy, kteří budou delegováni svým zaměstnavatelem k systematické podpoře, rozvoji a eliminaci násilí mezi svými kolegy na pracovišti, v projektu označení jako interní „peer pracovníci“.
- Udržitelné zvyšování relevantních kompetencí zaměstnanců veřejné správy (personalistů a vedoucích, řadových zaměstnanců) jako těch, kteří jsou nebo mohou být vystaveni násilí na pracovišti, v oblasti vztahové patologie a technik adaptace na krizové aspekty při výkonu jejich práce, jež korelují s výskytem vztahové patologie.

Realizátorem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále „MPSV“), v jehož gesci je dlouhodobá podpora účinné obrany proti šikaně. MPSV bylo realizátorem projektu Důstojné pracoviště ve veřejné správě, který se také věnoval tématu šikany na pracovišti. Partnerem projektu je Kancelář veřejného ochránce práv.

Projekt je realizován na celém území České republiky. Cílovou skupinou projektu jsou zaměstnanci organizací veřejné správy. Konkrétně se jedná o služební úřady, obce, města, kraje, organizační složky státu včetně justice a státní příspěvkové organizace. Projekt je založen na dobrovolném vstupu subjektů do projektu, neboť právě zájem o rozvoj a řešení této problematiky je zárukou úspěšného průběhu a naplnění cílů projektu. Cílovou skupinu zaměstnanců lze rozdělit na:

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

Cílem tohoto materiálu je představit právní základ pro působení peer pracovníků v organizacích veřejné sféry, a to včetně možných limitů.

1.1. Úvod do problematiky násilí na pracovišti

Jevy jako mobbing, bossing a šikana patří mezi formy násilí na pracovišti a jsou zpravidla stupňujícími se konflikty. V případě, že jim není věnována dostatečná pozornost, se mohou vymknout kontrole. Předkládaný materiál se věnuje výše zmíněným jevům v oblasti zaměstnávání, konkrétně pak mobbingu, bossingu a šikaně na pracovišti. Šikana se netýká jen samotné oběti, ale všech zaměstnanců, kteří jsou na daném pracovišti aktivní, neboť šikana má vždy vliv i na pracovní atmosféru a vztahy v rámci pracovního kolektivu. To může

vyústit až v odchod zaměstnanců, kteří by za jiných okolností mohli být pro zaměstnavatele přínosem, a v případné ekonomické škody.

Ačkoli se v praxi lze setkat s názorem, že šikana na pracovišti je záležitostí pouze útočníka a oběti, není tomu tak. Je důležité zdůraznit, že zaměstnavatel (i služební úřad) má v této souvislosti rovněž zákonné povinnosti, odpovědnost za jejich zajištění a může také odpovídat za škodu, která v důsledku šikany vznikla. Tyto právní aspekty problematiky budou podrobněji rozvedeny dále, na tomto místě je ale vhodné zdůraznit, že s ohledem na tyto povinnosti musí zaměstnavatel přistupovat k problému šikany svědomitě a zejména s důrazem na prevenci a rychlé řešení takovýchto jevů.

1.2. Charakteristika Peer pracovníka

Rešerše má za cíl podívat se podrobněji na problematiku tzv. „kontaktní osoby“ (pro účely této rešerše bude v textu nadále používáno synonyma Peer), která by v rámci své činnosti byla příslušná k řešení situací na pracovišti, při kterých dochází nebo je oznamována šikana, mobbing či jiný druh násilí na pracovišti. Osoba Peera by také měla mít nezanedbatelnou roli jakéhosi „styčného důstojníka“ při zavádění a implementaci preventivních opatření a při školení zaměstnanců v oblasti rozpoznávání šikany na pracovišti a schopnosti tomuto jevu kvalifikovaně a bez předsudků či obav čelit.

Zejména v zahraničí je již zaběhnutou praxí ustanovení či jmenování Peera v rámci jednotlivé instituce¹, která je příslušná k přijímání podnětů, stížností a návrhů v oblasti mobbingu, bossingu a šikany na daném pracovišti. Z tohoto důvodu rešerše přináší i přehled zkušeností z Rakouska a Německa. Tato osoba (Peer) může být jmenována z členů a členek odborové organizace, může vykonávat svou činnost nezávisle na jiném pracovním zařazení v instituci (tedy její jedinou pracovní náplní bude zabývat se podněty a navrhopvat řešení konkrétní situace), může být zařazena v rámci personálního odboru apod.

1 Osoba je většinou označována jako peer person nebo Mobbing-Beauftragter.

2. Právní rámec šikany na pracovišti

Problematika šikany na pracovišti není právně uceleně řešena ani definována. Je spojena jednak s oblastí úpravy lidských práv, jednak s oblastí antidiskriminačního zákonodárství, dále s různými instituty pracovního práva. Z tohoto důvodu považujeme za účelné podat alespoň stručný přehled relevantní právní úpravy.

2.1. Mezinárodní a evropská právní úprava

Na mezinárodní úrovni lze upozornit na Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948, která v čl. 1 zakotvuje princip rovnosti (Všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovni v důstojnosti i právech). Zákaz diskriminace zakotvuje čl. 2 a dále čl. 7 zakotvuje rovnost před zákonem. Dále je možné upozornit na čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (vyhlášeného pod č. 120/1976 Sb.), podle kterého jsou si před zákonem všichni rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Dále je relevantní Úmluva OSN o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 a některé další dokumenty.

Na úrovni úmluv mezinárodních organizací pak nelze nezpomenout úmluvy Mezinárodní organizace práce. Základní je v této oblasti Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání (též Úmluva č. 111) z roku 1958, která spolu s dalšími sedmi úmluvami tvoří soubor základních pracovních standardů.

Z dokumentů přijatých na půdě Rady Evropy je třeba poukázat na Evropskou úmluvu o ochraně lidských práv a základních svobod. V právním systému EU mají zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení významné místo. Zákaz diskriminace je zakotven v článku 21 Listiny základních práv Evropské unie, jež koresponduje s ustanovením čl. 19 SFEU, čl. 14 Evropské úmluvy o lidských právech.

Důležitá je tzv. antidiskriminační směrnice. Tím se myslí Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Tato směrnice zavedla základní rámec k zajištění dodržování rovného zacházení se všemi osobami Evropské unie bez ohledu na jejich náboženské vyznání, víru, postižení, věk nebo sexuální orientaci, jde-li o přístup k zaměstnání nebo povolání, kariéerní postup, odborné vzdělávání, podmínky v zaměstnání a pracovní podmínky a členství a činnost v organizaci zaměstnavatelů nebo zaměstnanců nebo v jiné profesní organizaci. Pokrývá zákaz diskriminace, ať přímé či nepřímé, a výjimky, podle nichž je rozdílné zacházení dovoleno, dále i soubor mechanismů zajišťujících vymáhání práv v boji proti diskriminaci včetně přesunutí důkazního břemene.

Uvést lze dále následující směrnice:

- Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepřecované znění).

Pro účely této studie je pak důležité zmínit ještě další dokumenty, jako jsou materiály Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo rámcové dohody sociálních partnerů. Dne 26. dubna 2007 byla v Bruselu podepsána rámcová dohoda IP 07/569²,

2 Znění rámcové dohody o obtěžování a násilí v práci viz: <https://drive.google.com/file/d/OB9RTV08-rjErYURtc->

ve které sociální partneři³ odsouhlasili implementaci strategie nulové tolerance proti šikaně a násilí na pracovišti.^{4, 5}

2.2. Ústavněprávní rovina

Na úrovni Ústavy ČR lze zmínit jako relevantní čl. 1, jenž zakotvuje ČR jako právní stát, který je založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana. Zároveň je v jeho druhém odstavci stanovena povinnost státu dodržovat závazky, které pro něj vyplývají z mezinárodního práva.

Mezi další prameny lze zařadit Listinu základních práv a svobod (dále jen LZPS), která ve svém čl. 3 odst. 1 zaručuje základní práva a svobody všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Důležitá je i zákonná výhrada omezení svobody vyjádřená v čl. Listiny. Z konkrétních práv lze ve vztahu k předmětu tohoto materiálu zmínit právo na život (čl. 6 Listiny), zákaz nucených prací a služeb (čl. 9 odst. 1 Listiny) a právo na ochranu lidské důstojnosti (čl. 10 odst. 1 Listiny).

2.3. Zákonná úprava – základy

Ačkoli se u šikany nejedná o právní pojem, neznamená to, že by tento jev neměl své právní konotace. Klíčová je zde úprava zákoníku práce, a to zejména pro účely vymezení povinností a odpovědnosti zaměstnavatele, i další zákonná úprava. Další právní předpisy pak mohou s touto oblastí souviset (zákon o zaměstnanosti, antidiskriminační legislativa, odpovědnost za škodu). Jednotlivé právní předpisy pak rovněž kvalifikují podstatu jednání šikanujícího (občanskoprávní, přestupková nebo trestněprávní rovina) – těmto předpisům se zde s ohledem na účel materiálu podrobněji věnovat nebudeme.

2.3.1. Zákoník práce

Jak bylo uvedeno výše, nejedná se u šikany na pracovišti pouze o problém mezi šikanujícím a šikanovaným. Zaměstnavatelé totiž mají řadu povinností, vyplývajících z právní úpravy, které směřují jednak k prevenci tohoto jevu, jednak k vymezení odpovědnosti zaměstnavatele za škodu šikanou způsobenou.

Základní povinností v této souvislosti je zde povinnost uvedená v § 16 odst. 1 ZP, tedy povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění

[khMZzFETEk/view](#).

3 EKOS, BUSINESSEUROPE, CEEP a UEAPME.

4 K rámcovým dohodám sociálních partnerů viz více na: http://www.socr.cz/assets/aktivity/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf.

5 Cílem dohody je předcházet problémům se šikanou, sexuálním obtěžováním a fyzickým násilím na pracovišti a případně tyto problémy řešit. Společnosti podnikající v Evropě musejí přijmout a implementovat politiku nulové tolerance k takovému chování a vypracovat postupy, jak řešit případy obtěžování a násilí, pokud k nim dojde. Evropská dohoda odsuzuje veškeré formy obtěžování a násilí a odkazuje na povinnost zaměstnavatele chránit zaměstnance před těmito případy. Společnosti musí stanovit, jak budou postupovat, pokud dojde k obtěžování nebo násilí. Mezi zakotvenými postupy může být neformální zapojení osoby, jíž důvěřuje vedení i pracovníci. Stížnosti by měly být prošetřeny a vyřízeny rychle. Je třeba dodržovat zásady důstojnosti, důvěrnosti, nestranosti a spravedlivého zacházení.

a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Bezprostředně s touto povinností pak souvisí zákaz diskriminace uvedený v § 16 odst. 2 ZP a odkaz na antidiskriminační zákon.

Problém šikany na pracovišti je dále i problémem spojeným s bezpečností a ochranou zdraví při práci. Na tomto úseku má rovněž zaměstnavatel celou řadu povinností a je nezbytné, aby se vykládaly nejen v souvislosti s ochranou fyzického zdraví zaměstnanců, ale i jejich zdravím duševním, včetně prevence stresu na pracovišti. Psychiatrické diagnózy, jakožto následek šikany na pracovišti, se v soudních sporech se zaměstnavateli nezřídka objevují.

V oblasti BOZP lze zmínit zejména následující povinnosti:

- a) povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na možná rizika – § 101 odst. 1 ZP,
- b) povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodné organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, včetně jejich vyhledávání – § 102 ZP.

Podle § 101 odst. 2 ZP pak jde o nedílnou a rovnocennou součást povinností i všech vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení.

Zaměstnavatel pak rovněž v některých případech odpovídá zaměstnanci za škodu. I zde (obdobně jako v předchozích dvou oblastech) má zaměstnavatel preventivní povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku – § 248 odst. 1 ZP.

V případě, že zaměstnanci vznikne při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům) škoda, je zaměstnavatel povinen ji ve smyslu § 265 odst. 1 ZP zaměstnanci nahradit. Povinnost zaměstnavatele je podle § 265 odst. 2 ZP dána i v případě, že škodu způsobí zaměstnanci jednajícím jeho jménem (typicky vedoucí zaměstnanci), a i když druhý odstavec nehovoří o jednání proti dobrým mravům, judikatura NS dovodila, že jednání proti dobrým mravům je rovněž porušením právní povinnosti.

Zákon o státní službě v této oblasti neobsahuje speciální úpravu a odkazuje na ZP.

2.3.2. Antidiskriminační úprava

Ne každá šikana musí být diskriminací v právním slova smyslu – diskriminační znak nemusí být přítomný. Antidiskriminační legislativa s danou oblastí úzce souvisí a jedná se o právní normu, která hraje roli jak pro postup mezi šikanovaným a šikanujícím, tak pro veřejnoprávní i soukromoprávní odpovědnost zaměstnavatele. I když tedy antidiskriminační legislativa nebude dopadat na všechny případy šikany na pracovišti, bude relevantní u řady z nich, a proto zde podáváme stručný přehled příslušných právních norem.

Ochrana před diskriminací v oblasti pracovněprávní je kromě ZP částečně upravena v § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jenž stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení.

V definici pojmů přímé a nepřímé diskriminace dále ZP odkazuje na AntiDZ. V §16 odst. 4 ZP jsou stanoveny podmínky možného rozdílného zacházení, které nelze považovat za diskriminaci. Jde zejména o situace, kdy z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují

opatření, jejichž účelem je odůvodněné předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v AntiDZ. Základní definici přímé diskriminace najdeme v ustanovení §2 odst. 3 a 5 AntiDZ. O diskriminaci jde, pokud dojde k takovému jednání nebo opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě jednoho či více chráněných zájmů jako domnělého důvodu.

Z našeho pohledu jsou důležitou součástí AntiDZ ustanovení, která se týkají práva na rovné zacházení v přístupu k zaměstnání či povolání, pracovních a služebních poměrů a jiných závislých činnostech, odměňování a členství v odborových organizacích. Podstatné jsou rovněž definice obtěžování a pronásledování, které AntiDZ obsahuje v ustanovení § 4. Šikana totiž často má právě tuto podobu. Podle tohoto ustanovení se obtěžováním rozumí nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Pokud má sexuální povahu, jde o sexuální obtěžování. Podle § 4 odst. 3 se pronásledováním rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona – v reakci na obranu šikanovaného k němu může často docházet.

2.3.3. Ochrana osobnosti a osobních údajů

Na použití osobních údajů osob se použije jak nařízení GDPR, tak i zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů a i zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Uvedené právní předpisy jsou spolu v souladu a je nutné je používat ve vzájemné souvislosti.

Zde je na místě uvést, že zaměstnavatel má ve spojení s ochranou osobních údajů zaměstnanců a zaměstnankyň rovněž konkrétní povinnosti. Šikana na pracovišti může mj. spočívat v tom, že o šikanovaném jsou rozšiřovány informace touto právní úpravou chráněné, např. o jeho zdravotním stavu. Zaměstnavatel má povinnost zabránit tomu, aby takové informace unikaly např. z osobního spisu zaměstnance, z dokumentů dokládajících překážky v práci na straně zaměstnance apod.

V rámci organizace budou muset být nastaveny záruky pro zpracování osobních údajů. Peer osoby budou muset být odborně proškoleny v nakládání s osobními a jinými citlivými údaji, aby neohrozily ochranu soukromí a osobní údaje zaměstnanců, kteří případnou šikanu nahlásí, ani dalších osob uvedených v oznámení.

Chráněny musí být rovněž další citlivé či utajované informace, například takové, které jsou předmětem obchodního tajemství. Třetím osobám nebude možné poskytnout ani takové informace, které by mohly zmařit nebo ohrozit účel šikany a následné šetření v konkrétním pracovním kolektivu.

Je také důležité zmínit i možnosti ochrany osoby, vůči níž oznámení směřuje. Tu poskytuje trestní zákoník, který již dnes definuje trestný čin pomluvy (§ 184) a trestný čin křivého obvinění (§ 345). V případě, že by byla nepravdivým oznámením způsobena vážná újma na právech toho, proti němuž oznámení směřuje, lze uvažovat i o skutkové podstatě trestného činu poškození cizích práv dle § 181 trestního zákoníku. Případně lze zásah řešit žalobou na ochranu osobnosti.

NOZ ochranu osobnosti deklaruje v úvodním ustanovení § 3 odst. 2 písm. a), ve kterém jsou

vedeny základní právní zásady soukromého práva – každý má právo na ochranu svého života

a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí. Základní právní úprava je obsažena v oddíle šestém (Osobnost člověka) v rámci druhé hlavy (Osoby) první části (Obecná část) – §81 až §117 NOZ, v oddíle pátém (Jméno a bydliště člověka) v rámci druhé hlavy (Osoby) první části (Obecná část) – §§ 77–80 NOZ a v oddíle třetím (Způsob a rozsah náhrady) v rámci třetí hlavy (Závazky z deliktů) čtvrté části (Relativní majetková práva) – §§ 2951–2971 NOZ.

V souvislosti se šikanou přichází v úvahu ochrana těchto osobnostních práv:

- a) Právo na tělesnou integritu (ochrana života a zdraví) – § 81–83 NOZ,
- b) Právo na podobu a soukromí (jakékoliv hmotné zachycení člověka např. obrazem, fotografií) – § 84–90 NOZ.⁶

2.3.4. Náhrada škody

Pro úplnost se zde zmiňujeme o možnostech náhrady škody v případech, kdy nepůjde o odpovědnost zaměstnavatele za škodu podle výše citovaných ustanovení zákoníku práce. Základní soukromoprávní zásadou je, že každý odpovídá za škodu, kterou způsobil porušením právní povinnosti. Relevantní jsou ust. § 2894 a n. občanského zákoníku (dále jen NOZ). Není rozhodující, zda půjde o újmu majetkovou, tedy škodu (zničení věcí zaměstnance), nebo újmu nemajetkovou (např. pomlouvání zaměstnance). Pokud NOZ stanoví povinnost nahradit újmu, míní se tím povinnost nahradit újmu majetkovou (tj. škodu). Povinnost nahradit nemajetkovou újmu vzniká pouze v případě, kdy to vyplývá ze smlouvy nebo ze zákona (§ 2894). Za vzniklou škodu je zpravidla odpovědný ten, kdo ji způsobil – tzv. škůdce.

Je-li v souvislosti s šikanou na pracovišti způsobena materiální škoda, je možno žádat náhradu škody v občanskoprávním řízení. Tohoto řízení se použije též, odkáže-li soud trestním řízením poškozeného s nárokem o náhradu škody na občanskoprávní řízení. Při šikanování často dochází ke slovnímu napadání, urážkám, ponižování před ostatními apod. Zde přichází v úvahu ochrana osobnosti dle občanského zákoníku. Mnohdy útoky a urážky dosáhnou takové intenzity (např. výslovné urážky, jednoznačně nepravdivé informace, použití tisku, televize apod.), kdy je snižována lidská důstojnost či vážnost osoby ve společnosti, a je tak zasahováno do práva na ochranu osobnosti. Jedná se zejména o různé pomlouvání, rozšiřování nepravdivých informací o poškozeném zaměstnanci apod.

⁶ http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/MS_brozura_nahrada_ujmy.pdf

3. Peer v prostředí české veřejné správy

Jak již bylo uvedeno výše, nejedná se o institut, který by byl v českém právním řádu zakotven. Bude tedy nutné vycházet z představeného souboru kompetencí, kterými by měl Peer disponovat, a ty zakomponovat do možností pracovních a služebních míst v kontextu české právní úpravy.

V první řadě je nutné zohlednit, že závislá práce v české veřejné správě probíhá v několika právních režimech. Tím základním jsou pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce. Dále připadají v úvahu služební vztahy, jednak podle zákona o příslušnících bezpečnostních sborů, jednak podle zákona o státní službě. S ohledem na zacílení tohoto materiálu budeme uvažovat zejména v rovině zákoníku práce a zákona o státní službě. Peer tak bude buď *zaměstnanec*, nebo *státní zaměstnanec*.

Kromě toho, že se regulace postavení Peera bude lišit podle toho, zda půjde o pracovněprávní, nebo služební vztah, bude hrát značnou roli i to, zda bude Peer jedním ze zaměstnanců nebo státních zaměstnanců dané organizace, nebo zda půjde o vztah volnější, např. na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, nebo úplně mimo takovou formu vztahu a půjde o spolupráci obchodněprávní, např. s osobou samostatně výdělečně činnou. Peer tak bude buď *interní*, nebo *externí*.

Peer může, ale nemusí být v pracovněprávním či obdobném poměru k zaměstnavateli, který jeho „služby“ bude využívat. Peer může být také sdílen s jinými zaměstnavateli, je zde však riziko, že šikana nebude včas řešena, a navíc Peer nebude s vnitřním provozem a atmosférou organizace sžitý. Jako inspiraci lze použít nařízení vlády č. 145/2015 Sb., jež stanoví povinnost zřídit vnitřní oznamovací systémy protiprávního jednání pro subjekty veřejnoprávní sféry (služební úřady). Jako doporučení pro případ, kdy je Peerem jmenována osoba z řad stávajících zaměstnanců, lze doporučit uzavření dodatku k pracovní smlouvě (pokud tak ještě není učiněno), kde budou vyřešeny nejen záležitosti pracovní náplně Peera, ale také poučení a souhlas o nakládání s citlivými a osobními údaji. Vzhledem k tomu, že v této rešerši pracujeme s pojmem jmenování, musí být jmenovací proces v souladu s vnitřními předpisy dané organizace.

3.1. Základní rámec činnosti Peera

Jaká bude konkrétní podoba funkce Peera, včetně jeho kompetencí, bude vyplývat z potřeb a možností jednotlivých zaměstnavatelů nebo organizací. Na tomto místě považujeme za účelné předesílit různé možnosti obsahu této funkce včetně toho, jak vyplývají ze zahraniční právní úpravy a zkušeností. Následně se budeme věnovat právním souvislostem jednotlivých kompetencí a souboru možných či vhodných požadavků na osobu, která by měla funkci Peera vykonávat.

Peer by měl dbát na řádnou implementaci všech právních předpisů do vnitřních předpisů a metodik organizace, kde působí. Měl by tak **dbát především na prevenci šikany, bossingu, násilí na pracovišti a sexuálního obtěžování**. Peer by také měl zajišťovat motivující pracovní atmosféru, což by mělo být jeho prvotním posláním nejen v zájmu zaměstnanců, ale i v zájmu samotného zaměstnavatele a jeho dobré pověsti.

Dalším úkolem Peera je být k dispozici jako důvěrník všem zaměstnancům i zaměstnavateli. Je proto důležité, aby jeho postavení v organizaci bylo dostatečně nezávislé na

vedení, případně na odborové organizaci, kterým by měl také kompetentně radit a být k dispozici.

Role Peera také nemusí spočívat pouze v aktivaci v případě pasivního přijímání informací, ale **sám může např. trávit pracovní dobu v různých pracovních kolektivech, skupinách nebo odděleních**. Na základě této zkušenosti „pobytu“ ve vybraných skupinách může sám zvážit a zhodnotit míru rizika výskytu pracovního stresu a zátěže, a z toho plynoucí hrozby vzniku šikany či mobbingu. Osoba Peera by také měla být proškolená v různých technikách vyjednávání, ve shromažďování a vyhodnocování empirických údajů.

Oblast mediace by neměla být primárním úkolem Peera. Peer by měl spíše zjistit, zda je možnost mediace vhodná a účinná a měl by být schopen pomoci s nalezením či doporučením vhodného mediátora, který bude přijatelný pro všechny strany konfliktu. Peer by měl vždy zůstat neutrální a pokud možno by neměl být aktivní součástí konkrétního pracovního kolektivu. Na druhou stranu je Peer placen danou společností, která zároveň bude určovat jeho pravomoci a rozpočet, které ve výsledku budou určovat i to, jak bude jeho práce efektivní.⁷ Nezávislost Peera je důležitá i proto, aby každá oběť mobbingu **měla pocit, že jedná s rovnocenným partnerem. Pokud se například jedná o Peera jmenovaného ze zástupců odborů a pachatel** mobbingu bude mít na odbory úzké vazby, nebude spolupráce a řešení situace možné.

V případě, že Peer bude mít dostatečný prostor pro své působení, může obdržet řadu informací o ne/spokojenosti zaměstnanců, jejich zdraví, pracovních procesech, psychickém stresu a mnoho dalších. Vzhledem k tomu, že se u Peera bude shromažďovat mnoho **citlivých informací a údajů**, je nutné, aby byla zajištěna ochrana před přístupem neoprávněných osob k těmto informacím. Zde je na místě připomenout výše nastíněnou právní ochranu takových informací včetně odpovědnosti Peera. Je však důležité si uvědomit, že těmto odpovědnostem podléhá jakákoliv fyzická osoba. Nejde tedy o žádnou speciální či zostřenou odpovědnost osoby Peera.

Peer bude při své činnosti muset být obeznámen i s **problematikou správněprávní a trestní odpovědnosti** a při podezření, že určité jednání na pracovišti může naplňovat znaky skutkových podstat přestupků nebo trestného činu, bude muset zvolit kvalifikovaný postup (např. v podobě podnětu ke správnímu orgánu, orgánu činnému v trestném řízení, SÚIP, KVOP atd.) nebo jej alespoň příslušnému zaměstnanci či zaměstnankyni doporučit. Problematika správněprávní nebo trestní odpovědnosti není zmiňována ve smyslu odpovědnosti samotného Peera, ale v dostatečné kapacitě Peera rozeznat případné nežádoucí chování a zvolit i správný postup.

Peer **nesmí být za svou činnost nijak postihován** (zde je myšlen zejména pracovněprávní postih) ani znevýhodňován. Postihem se pak obecně rozumí negativní zásah do právní sféry Peera. Příkladem postihu Peera může být např. nepřiznání nenárokové složky mzdy, zbavení vedoucí pozice, neschválení dovolené apod. V tomto případě bude volba na zaměstnavateli/nadřízeném, avšak musí zároveň vycházet z platných právních pracovněprávních předpisů (zákoník práce, příp. služební zákon).

Peer má při posuzování důvodnosti oznámení **postupovat výlučně samostatně či v součinnosti s dalšími příslušnými osobami – tedy nikoliv podle pokynů svého zaměstnavatele**. Povinnost řádného výkonu činnosti má zahrnovat i povinnost postupovat při zkoumání důvodnosti oznámení (i při jeho přijímání) nezávisle.

7 Dostupné na <http://blog.mobbing-zentrale.de/allgemein/aufgaben-des-mobbingbeauftragten.html>.

3.2. Zakotvení funkce Peera

Případné **ustavení funkce Peera a vymezení jeho kompetencí by každopádně mělo mít podobu vnitřního nebo služebního předpisu. Bude muset vymezit jeho zařazení do konkrétního útvaru, pokud bude interní, nebo** zohlednit skutečnost, že formálně ve struktuře dané organizace nefiguruje (pokud bude externí).

Vymezeny budou muset být jeho vztahy k ostatním zaměstnancům, k vedení organizace i formální postavení nadřízenosti a podřízenosti, pokud se v takovém vztahu k jiným osobám bude nacházet. Dále bude muset být upravena oblast konkrétních kompetencí, kterými bude disponovat, mechanismus získávání podnětů a informací a pokud bude formulovat doporučení, pak i jejich závaznost⁸. Důležitými oblastmi budou i přístup k osobním údajům, odpovědnost Peera za škodu, mlčenlivost a oblast spolupráce s jinými orgány a organizacemi (KVOP, SÚIP, Policie ČR).

Kromě zákoníku práce a zákona o státní službě je řada organizací veřejné správy regulována vlastními agendovými zákony, obdobně i územní samosprávné celky mají svou zvláštní úpravu. Tyto zákony by sice do postavení Peera neměly výrazně zasahovat, je ale nezbytné mít je na paměti a konkrétní ustanovení vždy prověřit.

Je potřeba mít na paměti, že veřejná správa je ovládána striktními hierarchickými principy, a to jak ve státní službě, tak v územní samosprávě. Není představitelné, že by Peer měl všechny kompetence např. k závazné implementaci svých doporučení, k ukládání povinností, k vymáhání nějakého chování atd. Zde je potřeba nastavit systém tak, aby Peer měl přístup k těm osobám, které již danými možnostmi disponovat budou. Nelze jim sice stanovit povinnost vždy Peera „poslechnout“, ale je potřeba vycházet z předpokladu, že daný zaměstnavatel má zájem na plnění svých právních povinností a předcházení šikaně na pracovišti, proto bude mít zájem i na implementaci příslušných doporučení Peera.

3.3. Možná právní inspirace – oznamovatelé

Ačkoli v právním řádu ČR v současné chvíli neexistuje institut, který by na obecné úrovni upravoval funkci Peera nebo jiné kontaktní osoby pro přijímání podnětů/stížností na mobbing či bossing na pracovišti, existují instituty, kterými je možné se částečně nechat inspirovat nebo se poučit ze zkušeností s jejich praktickým fungováním.

Příkladem může být ochrana oznamovatelů z řad státních zaměstnanců podle nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu.

Velmi omezeně a jako inspiraci lze použít např. v oblasti trestněprávní ochrany možnost před protiprávními odvetnými opatřeními ze strany osob, vůči nimž směřovalo oznámení, popř. dalších osob, jimž vznikla v důsledku daného oznámení újma, obecné instituty právních předpisů, např. instituty zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní zákoník“), zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „trestní řád“), či zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ V kontextu státní služby je nezbytné mít na paměti, kdo může ukládat služební úkoly a příkazy k výkonu služby podle § 84 ZSS, Peer nejspíše nebude touto pravomocí nadán, může ale příslušet představenému útvaru, ve kterém Peer působí, nebo je v případě potřeby může ukládat ST.

Případná ochrana svědků je konkretizována zákonem č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka, ve znění pozdějších předpisů.

Žádná zákonná odvetná opatření za oznámení šikany či jiného způsobu násilí na pracovišti obecně (s výjimkou případů porušení specifických povinností) právní řád neumožňuje. Před odvetnými opatřeními v rámci pracovního či služebního poměru je „oznamovatel“ chráněn zejména obsahem předpisů upravujících příslušný právní vztah – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o služebním poměru příslušníků“), a zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní službě“). Všechny tyto právní předpisy obsahují v relevantní oblasti kogentní právní úpravu, jež výrazně omezuje libovůli zaměstnavatele a chrání zaměstnance či osoby ve služebním poměru. V případě státních zaměstnanců pak § 1 nařízení vlády č. 145/2015 Sb. obsahuje explicitní zakotvení zásady, že nesmějí být v souvislosti s oznámením podezření ze spáchání protiprávního jednání postiženi, znevýhodněni nebo vystaveni nátlaku. Tato opatření však nenabízejí osobám, které šikanu oznámí dostatečně důvěryhodné, důvěrné a přístupné kanály, prostřednictvím kterých lze činit oznámení u zaměstnavatele nebo u externí autority, a ani nezajišťují specializovanou poradenskou či právní podporu, kterou před učiněním oznámení oznamovatel často potřebuje. Osoby, které pracují či vykonávají službu Peera pro určitého zaměstnavatele nebo vykonávají obdobnou činnost, budou tedy často prvními osobami, které se dozví o protiprávním jednání nebo šikaně uvnitř subjektu, který je zaměstnává nebo s nímž jsou v kontaktu v pracovním kontextu. Jejich aktivita a oznámení jsou tak klíčové při odhalování protiprávních jednání či šikany a jejich předcházení. Ze strachu z vyžrazení oznámení, odvetných opatření či nedostatku informací o vhodném postupu však potenciální oznamovatelé šikany raději oznámení mnohdy neučiní.

V této souvislosti může být inspirativní i návrh zákona o ochraně oznamovatelů, jehož dikce a účel se hodí pro ochranu zaměstnanců, kteří učiní podnět směrem ke kontaktní osobě. V Příloze č. 2 tohoto materiálu lze nalézt citaci relevantní části důvodové zprávy.

9 Za protiprávní jednání je považováno takové jednání, které může naplňovat znaky trestného činu, přestupku nebo např. disciplinárního deliktu.

4. Funkce Peera konkrétně

Pokud budeme mít nadefinováno, jak (a v jaké organizaci) Peera zakomponujeme do struktury zaměstnavatele, musíme jednak rozhodnout, jaké kompetence bude Peer k efektivnímu výkonu své funkce potřebovat, jednak jaké osobnostní charakteristiky budou předpokladem pro požadované působení v této roli.

V této části nabízíme několik doporučení včetně jejich právních konotací, nicméně právě zde je největší prostor pro konkrétní zaměstnavatele vyhodnotit specifické potřeby své organizace i svých zaměstnanců a zaměstnankyň. Lze nanejvýš doporučit požadavky se zaměstnanci nebo jejich zástupci konzultovat.

4.1. Kompetence a povinnosti Peera

S ohledem na vše výše uvedené by měl být Peer vybaven zejména následujícími formálními kompetencemi:

- a) Přijímat podněty včetně těch utajených, anonymních apod.
- b) Mít možnost doptávat se a zjišťovat situaci a skutečnost.
- c) Formulovat doporučení pro zaměstnavatele, která by měla být respektována.
- d) Mít povinnost mlčenlivosti.
- e) Kooperovat s jinými subjekty (zřizovatel, nadřízený úřad, KVOP, SÚIP, Sekce pro státní službu MV, Policie ČR atd.).
- f) V systému státní služby mít možnost iniciovat kárné řízení s šikanujícím.
- g) Vzdělávat zaměstnance v oblasti prevence a eliminace patologických jevů.
- h) Poskytovat zaměstnancům a zaměstnankyním právní poradenství.

Osoba Peera by před zahájením své činnosti měla být poučena o právech a povinnostech, které pro ni vyplývají z příslušných právních norem. Měla by být seznámena s vnitřní strukturou organizace a měla by být seznámena s rozsahem svých kompetencí v rámci této organizace. O oprávněních Peera by měli být informováni všichni zaměstnanci. Pro účely kontroly by měl být zaveden požadavek písemného záznamu o poučení příslušné osoby. Zaměstnavatel nebo vedoucí organizace, kde Peer působí, nesmí zasahovat do výkonu jeho činnosti a nesmí ohrožovat ani jeho nestrannost. Peer by vždy měl přistupovat ke všem oznámením se stejnou mírou profesionality a bez ohledu na osobu oznamovatele šikanózního jednání a na uváděné protiprávní jednání či jiné okolnosti.

Ad a)

Peer by měl přijímat oznámení/podněty/stížnosti¹⁰, které vzejdou či jsou vzneseny ze strany jednotlivých zaměstnanců. Také může pozitivně působit v případě, že se o mobbingu či šikaně dozví ze své činnosti, např. v rámci dočasného působení v konkrétní pracovní skupině nebo oddělení.

Ad b)

Peer sice nemůže fungovat jako jakýsi „vyšetřovatel“, nicméně v případě konkrétních událostí by měl mít možnost zjistit jak názory a tvrzení druhé strany sporu, tak skutečnosti směřující k podrobnější ilustraci situace a možnosti zvážit řešení, které mohou poskytnout třetí osoby, např. spolupracovníci.

¹⁰ Tyto pojmy jsou v předkládané rešerši používány jako jednotný pojem pro oznámení učiněná některým ze zaměstnanců. Nejde o pojmy s vazbou na terminologii správního řádu nebo trestního řádu.

V této souvislosti je možné narazit jednak na neochotu konkrétních osob, jednak na omezení daná právní úpravou, např. co do přístupu do osobních spisů nebo k osobním údajům.

Peer by měl být oprávněn požadovat poskytnutí údajů či dokumentů s personálními či mzdovými údaji v rámci struktury zaměstnavatele či dané organizace, kde Peer vykonává svou činnost. Jediným účelem takového poskytnutí údajů je případné ověření tvrzených skutečností. Zároveň se poskytnuté údaje, dokumenty a věci musejí vztahovat ke skutečnostem, které oznamující osoba Peerovi sdělí. V tomto bodě je nutné mít právně ošetřené i nakládání s osobními, popř. citlivými údaji zaměstnanců. Na toto oprávnění musí logicky navazovat i reciproční povinnost oprávněných zaměstnanců, kteří takovými údaji disponují, k součinnosti s Peerem a k poskytnutí vyžádaných údajů. To v důsledku může znamenat i povinnost sdělit příslušné osobě takové informace, u kterých jsou zaměstnanci zákonem či smlouvou vázáni mlčenlivostí.

Lze vycházet z toho, že osoba, která se na Peera obrátí, bude mít zájem na tom, aby se dozvěděl vše, co potřebuje. Měla by mu tedy udělit souhlas k tomu, aby mohl osobní údaje a další informace o něm zjišťovat, případně s nimi určitým způsobem nakládat (využít je pro oznámení atd.).

V obecné rovině lze uložit všem zaměstnancům a státním zaměstnancům povinnost s Peerem spolupracovat (může být součástí příslušného vnitřního předpisu), např. k výpovědi v situaci, která hrozí kárným řízením, je ale nelze nutit.

Ad c)

Tato kompetence může být velmi široká. Může se jednat o doporučení směřující k obecnější organizaci práce nebo pracoviště, k zavedení příslušných procesů nebo jejich revizi atd. Může se ale jednat i o doporučení v konkrétní situaci, např. ke změně zařazení dotčených osob. Takové řešení může vyžadovat změny organizační struktury, systemizace, změny pracovních smluv nebo vydání rozhodnutí o zařazení na služební místo. Zde je nezbytné, aby taková doporučení měla jednak podporu samotných zúčastněných, jednak aby byla osobami, které jsou oprávněny k jejich provedení (typicky vedoucí zaměstnanci, tajemníci a ředitelé úřadů ÚSC, státní tajemníci apod.), respektována. Není možné jim závazně uložit každé Peerovo doporučení provést, je ale možné formulovat obecnou povinnost spolupracovat a apelovat na to, aby daná doporučení akceptovaly, pokud povedou k řešení nebo prevenci vzniku protiprávního stavu.

Ad d)

Peer musí být zavázán povinností mlčenlivosti o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděl při výkonu své činnosti a které mohou být způsobily přivodit újmu nejen samotnému zaměstnanci, který šikanu oznámil, ale i jiným zaměstnancům. Povinnost mlčenlivosti a zajištění anonymity/ochrany totožnosti oznamovatele šikany má mít Peer i po ukončení výkonu této činnosti. Povinnost zachovávat mlčenlivost a zajistit ochranu totožnosti zainteresovaných zaměstnanců je zásadní ve vztahu k naplnění účelu právní úpravy ochrany zaměstnanců, kteří se, ať přímo nebo nepřímo, podílejí na chodu pracoviště, kde dochází k šikaně. Oznamování a šetření šikanózního jednání musí probíhat za zvýšené ochrany všech uváděných informací, přičemž povinnost mlčenlivosti a utajení totožnosti oznamujícího zaměstnance má význam zejména s ohledem na riziko postihu tohoto zaměstnance ze strany nadřízeného/zaměstnavatele a dalších osob v případě jeho odhalení. Dodržování těchto povinností je rovněž zásadní pro to, aby zaměstnanci neměli strach šikanu prostřednictvím Peera začít řešit a aby stanoveným postupům důvěřovali.

Ad e)

Je pravděpodobné, že Peer dospěje k takovým zjištěním, která by odůvodňovala podání podnětu některým externím orgánům a organizacím. V případě, že nepůjde o striktní oznamovací povinnost (zejména v trestněprávní oblasti) nebo o situaci, kde jsou oznamovací postupy upraveny¹¹, bude nutné se řídit konkrétní právní úpravou a typicky správním řádem. Zde je na místě vyřešit otázku zastupování zaměstnance Peerem a také respektovat případný nesouhlas zaměstnance s tím, aby byla situace řešena podáním „ven“.

Je ale nutné vést v patrnosti, že následným konáním Peera nesmí být zmařen nebo ohrožen účel trestního řízení, řízení o přestupku nebo jiného řízení o jednání, které má znaky přestupku, a dále nesmí být ohrožena ochrana totožnosti oznamovatele. Využitím Peera není oznamovatel šikany zproštěn povinnosti oznámit podezření ze spáchání trestných činů taxativně uvedených v § 368 trestního zákoníku. Této povinnosti není zproštěn ani Peer.

Ad f)

Šikana ve státní službě může mít typicky podobu zaviněného porušení služební kázně, ještě typičtěji v případě bossingu, kdy šikanujícím je představený. ZSS v ustanoveních § 87 a následujících upravuje kárnou odpovědnost, která při porušení služební kázně může nastoupit. V souvislosti s činností Peera je důležité, že ve smyslu § 94 ZSS existuje jen omezený okruh osob, které mohou dát podnět kárné komisi, a Peer mezi ně patřit nebude. Jelikož kárná komise zahajuje kárné řízení pouze na základě takového podnětu, je nezbytné vyjasnit, jak jeho podání iniciovat. Nabízí se, aby Peer v takovém případě dal doporučení k podání podnětu služebnímu orgánu a ten jej vždy v takovém případě podal, aby případné kárné provinění mohlo být buď postiženo, nebo naopak aby daná osoba byla zproštěna podezření ze spáchání kárného provinění.

Ad g)

Vzdělávání může být prováděno jak samotným Peerem, tak externím subjektem. Lze doporučit zařadit tuto problematiku do vzdělávání všech zaměstnanců a státních zaměstnanců.

Ad h)

Situace ohledně řešení šikany bude právně složitá, jak ostatně vyplývá i z přehledu relevantních právních norem v předchozích částech tohoto materiálu. Jednou z kompetencí Peera by mělo být i poskytování základních informací o právních možnostech řešení daného stavu, zejména ve vztahu nikoli k zaměstnavateli, ale k šikanujcímu. Peer ale nesmí vykonávat činnosti vyhrazené advokátům podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, mimo jiné i z důvodu, že nebude vyřešena odpovědnost za škodu, kterou by nesprávně poskytnutou právní radou mohl dotčené osobě způsobit. Měl by tedy skutečně poskytnout jen základní přehled možností a postupů.

4.2. Osobnostní požadavky na Peera

Základními charakteristikami Peera by mohly být např.:

- a) Bezúhonnost,
- b) vzdělání,
- c) nestrannost a spolehlivost,
- d) zletilost a svéprávnost,

¹¹ Zejména u služebních příkazů, protiprávních služebních předpisů, oznamovatelů podle příslušného nařízení vlády, do budoucna tzv. whistleblowerů.

e) v případech hodných zvláštního zřetele pak státní občanství ČR nebo požadavek způsobilosti mít přístup k utajovaným informacím.

V případě, že se bude jednat o Peera interního, budou některé požadavky splněny už v rámci jeho přijímání do pracovního nebo služebního poměru. Tam, kde vyplývají ze ZP, ZSS, zákona o úřednících nebo agendových právních předpisů, je doporučujeme konstruovat shodně i pro externí Peery. To se týká zejména bezúhonnosti nebo požadovaného vzdělání.

Ad a)

Bezúhonnost je jednou z podmínek, které upravuje pro státní zaměstnance ZSS velmi konkrétně a pro úředníky ÚSC je upravena rovněž konkrétně, byť odlišně než v ZSS, přímo zákonem o úřednících ÚSC. ZP bezúhonnost neupravuje. Je potřeba mít na paměti, že trestní bezúhonnost je jednou z informací, které zaměstnavatel bez dalšího nesmí vyžadovat (§ 316 odst. 4 ZP). Z toho důvodu je potřeba v případě, že půjde o jinou instituci, než je služební úřad nebo ÚSC, nebo pokud půjde o Peera externistu, postupovat velmi opatrně.

Lze zvážit, zda by Peer měl mít povinnost oznámit, že v průběhu funkce přestal splňovat podmínku bezúhonnosti. Opět to u některých Peerů bude vyřešeno přímo právní úpravou.

Ad b)

S ohledem na kompetence, které Peerovi budou náležet, i na konzultační funkci, kterou by měl zastávat, se lze domnívat, že by bylo vhodné, aby měl vysokoškolské vzdělání. Doporučit lze vzdělání v oboru Právo a právní věda. Není důvod to ale stanovit jako jedinou možnou variantu, vyhovující může být i jiné VŠ vzdělání, např. v oblasti veřejné správy, personalistiky atd. Tento požadavek opět neplyne z právní úpravy a bude se odvíjet od rozhodnutí každého konkrétního zaměstnavatele.

Pokud bude Peer interní, tedy půjde o státního zaměstnance nebo zaměstnance jiného zaměstnavatele odměňujícího platem, pak se budou nezbytné požadavky (zejména na vzdělání) na něj kladené odvíjet i od toho, do které platové třídy bude zařazeno jeho pracovní nebo služební místo. V rámci Katalogu prací ve veřejných službách a správě se nabízejí činnosti v díle Personalista, v rámci Katalogu správních činností pak v díle Organizační věci služby a správa služebních vztahů.

Relevantní položky se nacházejí i v relativně nízkých platových třídách, jako je PT 9, pro které není předepsáno VŠ vzdělání. Důležité je pak mít na paměti odlišnou úpravu možných výjimek ve vzdělání podle ZSS oproti pracovněprávní úpravě. Autorky tohoto materiálu se však domnívají, že pokud bude činnost Peera zakotvena skutečně důsledně a systematicky, bude se jednat o takové činnosti, které budou spadat do platových tříd vyžadujících vysokoškolské vzdělání.

Ad c)

Jak již bylo řečeno výše, osoba Peera by měla být nestranná, a tak by neměla zároveň zastávat např. pozici vedoucího odboru či oddělení, představeného, funkcionáře odborové organizace nebo užšího vedení daného subjektu, případně zřizovatele či nadřízeného úřadu.

Zaměstnavatel by také měl zkoumat i odborné a morální předpoklady příslušné osoby k plnění povinností Peera. Osoba, která se projeví jako nedůvěryhodná či plnění povinností neschopná, by činnost Peera vykonávat nejspíše neměla.

5. K praktickému postupu Peera

Na tomto místě popíšeme v časové souslednosti činnost Peera v případě řešení individuální problematické situace a upozorníme na některé dosud neuvedené momenty a souvislosti.

5.1. Přijetí podnětu

Funkce Peera by také z povahy věci měla být nezastupitelná. Pokud je jediný Peer např. na dovolené nebo v dočasné pracovní neschopnosti, bude sice po přechodnou dobu oznamovací systém nefunkční, nicméně dle autorky řešerše nelze přenášet oprávnění (např. týkající se nakládání s osobními údaji) na jiné zaměstnance, kteří případně mohou být také součástí šikany na pracovišti. Pro případ delší nepřítomnosti Peera na pracovišti lze zvážit možnost outsourcingu, nicméně je nutné počítat i s dalšími náklady na takové řešení a zároveň mít na paměti, že zastupující „kontaktní“ osobu bude nutné seznámit s vnitřními předpisy a poučit ji o nakládání s osobními údaji zaměstnanců. Lze také zvolit jmenování nebo ustanovení vícero Peerů pro jednoho zaměstnavatele tak, aby byla naplněna povinnost zastupitelnosti, to platí zejména pro státní správu a některé orgány veřejné správy.

Stížnost, podnět nebo upozornění na možnou šikanu na pracovišti je možné přijmout ústně či písemně (i elektronicky). Z pohledu účelnosti výkonu funkce Peera a z logiky věci je možné přijímat i anonymní podněty, neboť pracovní atmosféra v místě, kde k šikaně dochází, bude velmi často protkána i pocitem strachu (např. z možné pomsty či obrácení zájmu pachatele šikany na oznamovatele, kterým nemusí nutně být sama oběť šikany). Skutečnost, která by mohla nasvědčovat tomu, že na pracovišti dochází k šikaně, se Peer může dozvědět i na základě své činnosti na pracovišti.

V případě ústního oznámení (tj. osobní nebo telefonický rozhovor) by měl mít Peer povinnost pořídit přesný popis oznámení, např. v podobě písemného záznamu¹² (nicméně lze využít jakkoliv nazvaný univerzální formulář nebo vzor, který je používán při činnosti zaměstnavatele ve vnitřní komunikaci). V případě sepsání záznamu o oznámení se oznamovatelem vždy musí umožnit, aby se k němu vyjádřil. Zaměstnavatel bude muset zajistit, aby všechna oznámení (ať již byla učiněna jakýmkoliv způsobem) byla uchovávána v listinné podobě v chráněném prostředí s omezeným přístupem (např. v uzamykatelném trezoru). Peer má v návaznosti na pozitivní vyhodnocení důvodnosti oznámení povinnost navrhnout opatření k nápravě zjištěné šikany na pracovišti nebo dokonce protiprávního stavu.

Ve vnitřních předpisech dané organizace by měly být stanoveny také lhůty, ve kterých je Peer povinen informovat zaměstnance o přijetí oznámení, posoudit důvodnost oznámení a informovat zaměstnance o výsledku, přičemž nesmí být vázán pokyny zaměstnavatele, popř. vedoucího dané organizace. Lze např. zvolit následující dikci: „*Peer je povinen informovat zaměstnance, který učinil oznámení, o přijetí oznámení do 7 dnů od přijetí oznámení.*“ Lze také zvážit, zda je účelné stanovit i lhůtu pro posouzení a vyjádření se k dané oznámené skutečnosti. Lhůta by měla být dostatečná a přiměřená jak k vyřízení samotné věci, tak pro oznamovatele, který bude v dostatečné době informován o výsledku. Peer a zaměstnavatel by při přijímání nezbytných opatření měli vždy postupovat tak, že posoudí závažnost zjištěného jednání a přijmou takové opatření, které odpovídá míře a závažnosti zjištěného stavu. Může se tedy jednat nejen o systémová opatření v rámci organizace, ale i o podání trestního oznámení nebo o oznámení o protiprávním jednání příslušným orgánům, odstranění

12 Pro obsahové náležitosti lze použít ustanovení o protokolu podle § 18 odst. 2 správního řádu.

závadného stavu (např. odstranění způsobené škody, zrušení nebo změnu závadné vnitřní směrnice) nebo uvedení do předešlého stavu.

5.2. Šetření situace

Po přijetí podnětu, stížnosti nebo ve chvíli, kdy Peer zjistí, že na určitém pracovišti dochází nebo může docházet k šikaně, by měl být započat proces řešení dané situace. Peer by měl být natolik kompetentní, aby byl schopen poučit oběť i případného mobbera na pracovišti o jejich právech a povinnostech. Oběti šikany nebo bossingu by také měly být důkladně vysvětleny legální možnosti řešení a nabídnuta praktická pomoc v situaci, kdy si oběť bude chtít zvolit cestu např. oznámení příslušnému OIP či podat podnět veřejnému ochránci práv. Peer bude tedy muset ovládat nejen základy mediace, ale bude muset být schopen poradit, na koho je možné se obrátit nebo jaký úkon byl měl být vykonán.

5.3. Formulace doporučení

V případě, že bude oznámení vyhodnoceno jako důvodné, je Peer povinen zaměstnavateli nebo organizaci navrhnout opatření k nápravě zjištěného stavu. Realizace Peerem navržených opatření bude na úvaze subjektu, v jehož rámci dochází k šikaně. Ten by měl být o přijatých opatřeních povinen neprodleně informovat Peera, který by o těchto opatřeních měl informovat oznamovatele šikany. Při postupu šetření a návrhu řešení šikany na pracovišti musí Peer dbát důsledné ochrany totožnosti zaměstnance, který učinil oznámení či dal podnět. Přijatá nebo navržená opatření by měla zamezit dalšímu negativnímu jednání tak, aby nebyly ohrožovány či porušovány zájmy chráněné zákonem nebo tak, aby byly odstraněny podmínky pro vznik šikanózního jednání. Jak bylo uvedeno výše, motivací zaměstnavatele by mělo být relevantním doporučením Peera vyhovět a implementovat je.

6. Zdroje

Závěrečné kvalifikační práce

<https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/3885/file/Bachelorarbeit.pdf>

https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/6570/file/Bachelorarbeit_Mobbing+am+Arbeitsplatz.pdf

https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/8643/file/Bachelorarbeit_Anna+Brunke_Final.pdf

<https://repositum.tuwien.at/bitstream/20.500.12708/3677/2/Das%20Phaenomen%20Mobbing%20am%20Arbeitsplatz%20aus%20Sicht%20von%20oesterreichischen%20HR-Fachkraeften.pdf>

http://othes.univie.ac.at/2644/1/2008-11-19_8906694.pdf

<https://www.arbeitsfaehig.com/uploads/z-neue%20Uploads/Literatur/DE-Mobbing%20Pr%C3%A4vention%20am%20Arbeitsplatz%20-%20Konzeption%20einer%20Qualifizierung%20f%C3%BCr%20betriebliche%20Akteurinnen%20und%20Akteure.pdf>

Monografie

Merk, Katja: Mobbing. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, Edition Rosenberger; 2015, 256 s.

Ortmann, Julia: Ombudspersonen Als Konfliktauflöser in Unternehmen. Konfliktmanagement in Der Wirtschaft. 1st ed. Nomos Verlagsgesellschaft MbH & KG; 2014, s. 39-53.

Litzcke, Sven; Pletke, Matthias and Schuh, Horst: Mobbing. Stress, Mobbing Und Burn-out Am Arbeitsplatz. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg; 2012, s. 99-146.

Fehr, Anja: 15 Ausblick. Mobbing Am Arbeitsplatz. 1st ed. Nomos Verlagsgesellschaft MbH & KG; 2007, s. 207-08.

Burfeind, Carsten: Mobbingprävention. Mobbing Am Arbeitsplatz Erkennen Und Verstehen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden; 2020, s. 55-66.

Leymann, Heinz: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg, 1993, 192 s.

Esser, Axel; Wolmerath, Martin; Niedl, Klaus: Mobbing. Wien; 1999. 247 s.

Smutny, Petra; Herbert, Hopf: Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, In: Das Recht der Arbeit; 2003, s. 110–123.

Chromý, Jakub: Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer; 2014, 216 s.

Právní předpisy

Všeobecná deklarace lidských práv.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 120/1976 Sb. o Mezinárodním paktu o občanských a politických právech a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech.

Vyhláška ministra zahraničních věcí č. 62/1987 Sb. o Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen.

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 465/1990 Sb. o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání) (č. 111) a Úmluvy o ochraně pracovníků před ionizujícím zářením (č. 115).

Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí č. 209/1992 Sb. o sjednání Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a Protokolů na tuto Úmluvu navazujících.

Listina základních práv Evropské unie (2012/C 326/02).

Smlouva o fungování Evropské unie (konsolidované znění) (2012/C 326/01).

Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 ze dne 27. dubna 2016 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů a o zrušení směrnice 95/46/ES (obecné nařízení o ochraně osobních údajů).

Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání (přepracované znění).

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Zákon č. 110/2019 Sb., o zpracování osobních údajů.

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád).

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky.

Zákon č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka.

Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání.

Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

Zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii.

Zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

Nařízení vlády č. 145/2015 Sb. o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu.

Internetové zdroje

<https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETEk/view>

http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_07_569

<http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2012-00763-E.pdf>

<http://blog.mobbing-zentrale.de/allgemein/aufgaben-des-mobbingbeauftragten.html>

http://othes.univie.ac.at/2644/1/2008-11-19_8906694.pdf

http://www.wu-wien.ac.at/portal/iv/akgleich/rs_bka_mobbing.pdf

<http://www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/550929.PDF>

http://othes.univie.ac.at/2644/1/2008-11-19_8906694.pdf

<https://www.karriere.at/c/rechtliche-situation-mobbing>

<http://blog.vikingdirekt.at/studie-mobbing-oesterreich/>

Martina, Chlestil: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf

Christa, Kolodej In Martina, Chlestil: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf

Ilse, Reichart In Martina, Chlestil: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf

<https://www.dgb.de/mobbing-am-arbeitsplatz-was-tun-bei-mobbing-durch-chef-oder-kollegen>

Metodický pokyn německé strategie pro BOZP, dostupné na: <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.html>

Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz, Deutscher Bundestag, dostupné na: <https://www.bundestag.de/resource/blob/508950/893e1796a595656906475166940b8a6a/WD-6-016-17-pdf-data.pdf>

https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/pflichten-und-moeglichkeiten-des-betriebsrats-bei-mobbing_218_491410.html

Ostatní

Zpravodajská zpráva k návrhu zákona o ochraně oznamovatelů a k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů.

Důvodová zpráva k návrhu zákona o ochraně oznamovatelů a k návrhu zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o ochraně oznamovatelů.

Karolína, Hromádková: *Začleňování peer konzultanta do pracovního týmu organizace pro duševní zdraví, Open Access*

Příloha č. 1 - Osoba Peera v Rakousku a Německu

Pro podrobnější seznámení se s účelem funkce Peera a pro vyhodnocení dobré praxe, o jejíž přenesení k nám bychom mohli usilovat, je zde představen příklad Peera ze dvou blízkých zemí – Rakouska a Německa. Zvýrazněny jsou podstatné aspekty, které by i u nás mohly a měly najít odezvu.

Rakousko

Pozitivní zkušenost s určitým druhem Peera lze vyzkoušet v Rakousku.¹³ Oběti šikany na pracovišti potřebují pomoc, nicméně v momentě, kdy dochází k poškození zdraví oběti, je nutné, aby oběť na pracovišti nezůstávala déle a opustila jej (i v podobě např. pracovního volna, pracovní neschopnosti apod.). Reintegrace oběti je možná, ale záleží na zdravotním a psychickém stavu oběti a na nastavení vnitřních okolností v organizaci. Ve chvíli, kdy oběť trvale zaměstnání opouští, protože např. podala výpověď, už není možné důsledky šikany zvrátit. Právě zde si uvědomujeme důležitou roli prevence. **V Rakousku lze pozorovat velký nárůst důrazu na prevenci v podobě vzdělávacích materiálů o šikaně, nabídek různých kurzů a publikací.** Většinu vzdělávacích a školicích aktivit vedou odborníci a externí konzultanti, které jednotliví zaměstnavatelé využívají.¹⁴ Šikana se zdá být velkým problémem např. ve veřejném sektoru. Na tuto skutečnost reagovalo Spolkové kancléřství již v roce 2005 v podobě oběžníku týkajícího se prevence před šikanou.¹⁵ Preventivní programy zahrnují i jmenování Peera. Bez takové osoby je oběť šikany zcela bezmocná, neboť se necítí dostatečně kompetentní k řešení situace. Peerem může být jak interní zaměstnanec, tak i externista.¹⁶ Názory na ideální pracovní zařazení této pozice se liší. Např. mezi univerzitou Salzburg a odbory vznikla smlouva, která zavádí definice šikany, představuje vzdělávací opatření a stanovuje kontaktní místa a postupy v případě šikany na pracovišti.¹⁷ Ačkoliv odborníci na šikanu a vztahy na pracovišti dlouho naléhali na přijetí konkrétní právní úpravy, neexistuje dodnes v Rakousku speciální zákon proti šikaně.¹⁸ Obecný postup po nahlášení šikanózního jednání je ten, že se nejdříve prověří obvinění v podobě diskuze s dotčenými zaměstnanci. Následuje zvážení možnosti přesunutí oběti šikany na jiné pracoviště, popř. přesunutí mobbera. Zajímavé je rozhodnutí rakouského Nejvyššího soudu z roku 2013, který potvrdil rozsudek zemského soudu, podle kterého měla být prokázána šikana na pracovišti hodnocena jako ublížení na zdraví. Výsledkem byl rozsudek, který přiznal oběti náhradu škody ve výši 5 900 eur za způsobenou bolest a utrpení. Z odůvodnění rozsudku plyne, že zaměstnavatel porušil svou povinnost péče a jeho chování (resp. opomenutí) mělo blízko ke kvalifikaci „nátlaku v trestním smyslu slova“. ¹⁹ Velmi zajímavá je studie²⁰, která se věnovala šikaně na pracovišti. Ze studie plyne, že přes 66 % zaměstnanců se již někdy setkalo se šikanou na pracovišti, 74,5 % zaměstnanců by ze zaměstnání kvůli šikaně odešlo, přičemž 60 % dotazovaných by se šikaně ze strachu před odplatou samo aktivně nijak nebránilo. Přes 22 % dotázaných by šikanu ignorovalo nebo by se raději nechalo zneschopnit. Přes

13 http://othes.univie.ac.at/2644/1/2008-11-19_8906694.pdf

14 Leymann, Heinz: Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann. Reinbek bei Hamburg; 1993.

15 http://www.wu-wien.ac.at/portal/iv/akgleich/rs_bka_mobbing.pdf

16 Esser, Axel; Wolmerath, Martin; Niedl, Klaus: Mobbing. Wien; 1999.

17 <http://www.uni-salzburg.at/pls/portal/docs/1/550929.PDF>

18 http://othes.univie.ac.at/2644/1/2008-11-19_8906694.pdf

19 <https://www.karriere.at/c/rechtliche-situation-mobbing>

20 <http://blog.vikingdirekt.at/studie-mobbing-oesterreich/>

76 % však potvrdilo, že by bylo ochotno pomoci kolegům, kteří by byli šikanováni nebo šikanu oznámili. Okolo 41 % dotázaných by se bálo, že v případě jejich aktivní pomoci by se mohli stát další oběť. Šikana je skupinovým jevem, který se ve svém důsledku dotkne nejen jednoho zaměstnance. Každý zaměstnavatel nebo organizace by měli mít stanovený vnitřní postup nebo vnitřní strategické intervence, které budou síly na pracovišti vyvažovat. V Rakousku hrají při konkrétním zásahu důležitou roli **interní kontaktní místa**, kterými mohou být např. podniková rada nebo zaměstnanecké odbory, které mohou diskutovat o nastavení příslušných norem, objasnit a analyzovat situaci s dotčenými osobami, popř. zahájit mediaci a působit na zaměstnavatele směrem k prosazení řešení konkrétní situace.²¹ Mezi další kontaktní místa na úrovni dané společnosti patří pracovní lékaři, psychologové, konkrétní úředníci pro rovné zacházení, zástupkyně žen a osoby se zdravotním postižením. **Na základě zkušeností se ukazuje, že k dlouhodobému ukončení šikany postačí většinou i to, že nadřízený, popř. vedoucí organizace, důrazně upozorní na nulovou toleranci šikany.**²² **Dalším důležitým bodem je fakt, že Peer má mít znalost právních souvislostí násilí na pracovišti.** Má být schopen poskytnout nejen psychologickou a organizační pomoc, ale poskytnout i kvalifikovanou právní radu, popř. posoudit, zda situace, kterou zaměstnanec popisuje, nespĺňuje znaky trestního či přestupkového jednání. V Rakousku je také standardní, že je v každé pracovní smlouvě zakotveno právo zaměstnance na to, aby se zaměstnavatel zdržel šikany. Předpokladem výkonu/vymáhání tohoto práva soudní cestou je, že si dotčený zaměstnanec u zaměstnavatele na šikanu stěžoval. **Podání stížnosti by tedy mělo mít zavedený formalizovaný proces** – např. písemný záznam s uvedením svědků. Zaměstnavatelé, kteří své zaměstnance šikanují, porušují tuto povinnost péče o své zaměstnance, stejně jako ti zaměstnavatelé, kteří nechrání své zaměstnance před šikanou ze strany ostatních zaměstnanců. Dalším důležitým momentem je vedení „deníku o šikaně“ (Mobbingtagebuch), kde by měly být uvedeny skutečnosti zvláštního významu. Jde např. o uvedení svědků, dokladů (potvrzení od lékařů, jiné písemné dokumenty), závěr z vyšetřování (důkazy, kontrola na místě), prohlášení stran a různá dobrozdání od lékařů či psychologů.²³ Rakouské odbory (ÖGB) mají též v každé spolkové zemi poradenská místa, která se zabývají příčinami šikany, pomáhají v intervenci a nastavení preventivních strategií. Mezi praktická opatření pak patří:

- **Řešení konfliktů ve společnosti** (dohody ve společnosti, školení, podpora při řešení konfliktů),
- **Školení nadřízených** (rozpoznávání konfliktů a procesů mobbingu a možnosti intervence).
- **Vyšetřování pracovních situací** s cílem identifikovat ty, které způsobují stres a konflikty.

Členové ÖGB mají např. nárok na 300 až 350 eur na psychologické, terapeutické nebo právní poradenství.²⁴

21 Martina, Chlestil: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf

22 Smutny, Petra; Herbert, Hopf: Mobbing – auf dem Weg zum Rechtsbegriff? Eine Bestandsaufnahme, In: Das Recht der Arbeit; 2003, s. 110–123.

23 Christa, Kolodej In Martina, Chlestil: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf

24 Ilse, Reichart In Martina, Chlestil: *Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf.

Vypořádat se s konflikty na pracovišti lze po formální stránce i tím, že se k pracovní smlouvě připojí i smlouva/dohoda s odbory nebo podnikovou radou, ve které bude uveden proces, jaký je nastaven v dané společnosti k boji s šikanou. Vzor takových ustanovení je v Příloze č. 1 tohoto materiálu.

Spolková republika Německo

Stejně jako v Rakousku, převládá i v Německu přístup preventivní. Základem je nečekat až do doby, kdy konflikt eskaluje, ale je kladen důraz na poskytnutí podpory, zejména od zástupců žen²⁵, podnikové rady nebo přímo od odborů, které působí u daného zaměstnavatele. Tyto zmíněné subjekty by měly analyzovat konflikt a naplánovat, jak dále v řešení postupovat.²⁶ **Svou roli hraje i Společná německá strategie BOZP, kterou vypracovala spolková vláda, jednotlivé země a dotčené instituce úrazového pojištění.** Cílem strategie je definovat koordinovaný přístup mezi státními orgány odpovědnými za bezpečnost práce a institucemi úrazového pojištění při poradenství a monitorování zaměstnavatelů. Cíl je vyjádřen ve formě zásad a pokynů k ústředním otázkám BOZP. Na základě zákona o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a zejména v souladu s § 20 odst. 1 č. 1 SGB VII a § 21 odst. 3 č. 1 ArbSchG popisují pokyny metodické postupy státních orgánů odpovědných za bezpečnost práce. Pokyny formulují profesionální rámec, který zajišťuje, že konkrétní koncepce monitorování a poradenství jsou sladěny z hlediska obsahu a jsou navrženy tak, aby byly ekvivalentní z hlediska funkčnosti a profilu požadavků na konkrétní situaci²⁷.

Judikatura německého pracovního soudu popisuje šikanu jako „*systematické nepřátelství, pronásledování nebo diskriminaci zaměstnanců mezi sebou navzájem nebo ze strany nadřízených*“ nebo *podrobněji jako „pokračující, vzájemné budování vztahů, které vedou k nepřátelství, obtěžování nebo diskriminaci“.* Zaměstnavatel je povinen pečovat o své zaměstnance na základě smluvního pracovního poměru v souladu s ustanoveními německého občanského zákoníku (BGB). Povinnost péče zaměstnavatele zahrnuje také respektování osobních práv zaměstnanců. To zahrnuje nejen zdržení se takových jednání, která se dají kvalifikovat jako šikana, jeho povinnost péče zahrnuje ale i povinnost chránit své zaměstnance před nespravedlivým zacházením ze strany jiných zaměstnanců nebo nadřízených. **Zaměstnavatel musí organizovat provozní struktury a pracovní úkoly tak, aby jeho zaměstnanci nebyli šikanováni. Pokud se zaměstnavatel dozví o šikaně vůči zaměstnanci, je povinen v rámci povinnosti péče přijmout vhodná a nezbytná opatření k nápravě.**

Důkazní břemeno šikanózního jednání spočívá v zásadě na zaměstnanci, který tvrdí fakta. V případě šikany má oběť nárok na výkon svých práv proti zaměstnavateli, spočívající v tom, že zaměstnavatel musí šikaně zabránit. Za tímto účelem může podat stížnost a za určitých okolností zůstat v souladu s § 273 BGB mimo práci. Kvůli škodě způsobené šikanou může oběť za určitých okolností požadovat od zaměstnavatele také náhradu škody.²⁸ I v německé úpravě narazíme na významnou roli podnikové rady, která má následně působit na zaměst-

25 Tzv. „Gleichbehandlungsbeauftragte“ – zástupce pro rovné zacházení je zavedenou funkcí jak v Rakousku, tak i v Německu. V Rakousku jde o pozici, do které jsou voleny ženy na dobu 5 let, a to na zemské úrovni.

26 <https://www.dgb.de/mobbing-am-arbeitsplatz-was-tun-bei-mobbing-durch-chef-oder-kollegen>

27 Metodický pokyn německé strategie pro BOZP, dostupné na: <https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.html> .

28 Gesetzliche Regelungen in Deutschland zum Schutz vor Mobbing am Arbeitsplatz, Deutscher Bundestag, dostupné na: <https://www.bundestag.de/resource/blob/508950/893e1796a595656906475166940b8a6a/WD-6-016-17-pdf-data.pdf> .

navatele tak, aby šikaně zabránil. Pokud podniková rada považuje stížnost nebo popis problému za oprávněný nebo relevantní, musí usilovat o nápravu této situace u zaměstnavatele. Pokud podniková rada nesouhlasí s odpovídající odpovědí nebo reakcí zaměstnavatele, může věc předložit rozhodčímu soudu, který poté musí rozhodnout, jaká opatření musí zaměstnavatel k nápravě situace přijmout. Zde může být užitečná mediace v rámci kontaktního místa. Pokud zaměstnavatel odmítne vyhovět takové žádosti podnikové rady, bude o situaci muset rozhodnout pracovní soud.

K řešení šikany lze také vyškolit podnikovou radu. Aby bylo možné řádně vykonávat výše uvedené úkoly, může se podniková rada účastnit příslušných školení na náklady zaměstnavatele, přinejmenším pokud jsou ve společnosti dostatečné známky šikany (§ 37 BetrVG²⁹). V rámci pracovního poměru lze vytvořit pracovní pozici pro Peera, který bude jakýmsi prostředníkem mezi odbory/podnikovou radou a zaměstnanci a zaměstnavatelem na straně druhé. Podle dosavadního převládajícího stanoviska může podniková rada vynutit uzavření pracovní smlouvy na ochranu před šikanou v řízení rozhodčího soudu podle § 87 odst. 1 č. 1 BetrVG³⁰. Podle dosavadního převládajícího stanoviska může podniková rada vynutit uzavření pracovní smlouvy na ochranu před šikanou v řízení rozhodčího soudu podle § 87 odst. 1 č. 1 BetrVG.

Vzor pracovních smluv z Rakouska:

„Ve společnosti jsou jmenovány nebo zvoleny nejméně dvě kontaktní osoby pro případ šikany, sexuálního obtěžování a diskriminace.

a) Vedení společnosti jmenuje po konzultaci s podnikovou radou / zástupci zaměstnanců kontaktní osobu.

b) Rada zaměstnanců volí kontaktní osobu a skupinu členů podnikové rady / zástupců zaměstnanců, kteří budou nápomocni kontaktní osobě.

c) Alespoň jednou z kontaktních osob musí být žena.

d) Funkční období vychází z funkčního období podnikové rady / rady zaměstnanců. Kontaktní osoba je zvolena dvoutřetinovou většinou hlasů v podnikové radě.

e) Kontaktní osoby se zabývají prevencí a omezováním šikany ve společnosti. Kontaktní osoby jsou vázány povinností mlčenlivosti o všech skutečnostech, o kterých se dozvěděly při své činnosti.

f) Jednou ročně musí kontaktní osoby předložit zprávu o své práci a jednou ročně musí provést mezi zaměstnanci školení, informativní akce či semináře v oblasti šikany na pracovišti. V případě, že se takové školení nekonalo, je nutné zdůvodnit proč³¹.

29 Betriebsverfassungsgesetz.

30 https://www.haufe.de/recht/arbeits-sozialrecht/pflichten-und-moeglichkeiten-des-betriebsrats-bei-mobbing_218_491410.html .

31 Ilse, Reichart In Martina, Chlestil: Konflikte und Mobbing am Arbeitsplatz, rechtliche Möglichkeiten und praktische Handlungsanleitungen, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, AK Wien; 2013, ISBN 978-3-7063-0468-9, dostupné na: https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/Sozialpolitik_in_Diskussion_14.pdf .

Příloha č. 2 - Z důvodové zprávy

„Odvetná opatření jsou stanovena široce, aby pokryla co největší okruh možných postihů. Účelem tohoto zákona je především poskytnout ochranu oznamovatelům a dalším osobám v situacích, pro které současná právní úprava nepřiznává žádné specifické prostředky ochrany, např. právo žádat přezkum zákonnosti soudem. Nebude se tedy jednat pouze o skončení pracovního či služebního poměru či odvolání zaměstnance z vedoucí pozice, odvolání ze služebního místa představeného nebo zproštění výkonu služby, ale také např. o snížení mzdy, služebního platu nebo odměny z dohody, nerovné zacházení nebo jiné znevýhodnění. Návrh zákona pamatuje i na takové postupy zaměstnavatele, které se zpravidla do velké míry zakládají na jeho volném uvážení, tedy např. na přiznání a stanovení výše osobního příplatku, změnu rozvržení pracovní nebo služební doby, změnu pracoviště, převedení na jinou práci, předčasné ukončení smlouvy či odebrání povolení, popř. na hrozbu takového nebo jiného postihu. V případě uchazečů o práci, dobrovolníků a stážistů budou mít odvetná opatření podobu zejména negativních referencí atp.

Odvetným opatřením může být za některých okolností i postup, který je formálně v souladu se smluvním ujednáním, nicméně ve skutečnosti se bude jednat o odvetu, která může mít např. podobu postupu v rozporu s legitimním očekáváním, aniž by se zároveň jednalo o zjevné zneužití práva. Rovněž se může jednat o šikanózní výkon práva v případě, že by zaměstnavatel zaměstnanci například přiděloval práci, k jejímuž výkonu je zaměstnanec zcela zjevně překvalifikován (do míry, která nebude ponechávat prostor pro pochybnosti o kvalifikaci jednání jako odvetného opatření), a to i v případě, že taková činnost bude formálně druhově odpovídat činnosti v pracovní smlouvě.

Na druhé straně ustanovení nemá za cíl nikterak narušovat rovnováhu ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a jiných obdobných vztazích nastolenou zákoníkem práce nebo jiným právním předpisem, stejně jako není cílem ustanovení neodůvodněně zasahovat do principu smluvní volnosti v soukromém právu. Autonomie vůle zaměstnavatele a dalších osob by daným ustanovením neměla být jakkoli narušena, jelikož i nadále mohou činit vůči pracovníkovi, který je oznamovatelem, úkony dle svého uvážení, pokud se tyto úkony zakládají na poctivých a oprávněných důvodech. Ustanovení se proto snaží pojetí odvetného opatření co nejvíce objektivizovat.

Nelze vyloučit ani situaci, kdy důvody pro přijetí určitých opatření budou oprávněné, ale zároveň odvetné. V takovém případě by měl být oznamovatel chráněn pouze před takovými opatřeními, která se zakládají výhradně na důvodech odvetných, nebo pokud jsou opatření vůči němu přijatá odvetná a současně k oprávněným důvodům nepřiměřená. V určitých situacích tedy bude legitimní například odebrat či snížit oznamovateli osobní příplatek, pokud se zhoršily jeho pracovní výsledky, nicméně již nebude možné s takovým oznamovatelem například ukončit pracovní poměr, pokud to není vzhledem ke zhoršení pracovních výsledků ospravedlnitelné a postup zaměstnavatele je motivován i důvody odvetnými.“x