


Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců?

 31.10.2021

VIOLENCE IN THE WORKPLACE - A PEER WORKER AS A POSSIBLE WAY TO PROTECT EMPLOYEES?

Lenka Scheu^{1,2}

¹Ústav státu a práva, Akademie věd ČR, v. v. i., lenka.scheu@ilaw.cas.cz

²Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., scheu@vubp-praha.cz

bezpečnost a ochrana zdraví při práci

mobbing

bossing

šikana

peer pracovník

ochrana zaměstnance

Abstrakt

Na základě analýzy relevantních českých právních předpisů a případně jejich legislativních návrhů jsou představeny možnosti zaměstnanců, které by měli při zavedení institutu peer pracovníka na pracovišti. Tento článek pojednává především o možných cestách působení peer pracovníka a o právech a povinnostech, které by ze své pozice měl.

Klíčová slova: bezpečnost a ochrana zdraví při práci, mobbing, bossing, šikana, peer pracovník, ochrana zaměstnance

Abstract

Based on the analysis of relevant Czech legal regulations and possibly their legislative proposals, the possibilities of employees that they would have when introducing the institute of a peer worker at the workplace are presented. This article deals mainly with the possible ways of operation of a peer worker and with the rights and obligations he would have from his position.

Keywords: Occupational Health and Safety, mobbing, bossing, bullying, peer worker, employee protection

Přijat k publikování / Received for publication 12. 7. 2021

1. Úvod

Jevy jako jsou mobbing, bossing a staffing patří mezi projevy násilí na pracovišti a jsou charakteristické stupňujícími se konflikty. V případě, že jim není věnována dostatečná pozornost, mohou se vymknout kontrole. 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. Tento článek má za cíl podívat se podrobněji na problematiku tzv. „kontaktní osoby“ nebo také „peer pracovníka“ (dále jen „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.

2. Mezinárodní úprava

Na mezinárodní úrovni lze jen stručně upozornit na čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (vyhlášeného pod č. 120/1976 Sb.), podle kterého všichni jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Případná právní úprava postavení Peera nebo změny ve vnitřních předpisech dané organizace (zaměstnavatele) by měly výslovně zakázat jakoukoli diskriminaci a zaručit všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.

3. Rámcová autonomní úmluva o obtěžování a násilí na pracovišti

Na úrovni EU existuje mnoho předpisů^[1] definující povinnost zaměstnavatelů chránit zaměstnance před obtěžováním a násilím na pracovišti. Pro účely tohoto článku je důležité zmínit následující dokument. Dne 26. dubna 2007 byla v Bruselu podepsána rámcová dohoda IP 07/569^[2], ve které sociální partneri^[3] odsouhlasili implementaci strategie nulové tolerance proti šikaně a násilí na pracovišti.^[4] 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 těmito 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, nestrannosti a spravedlivého zacházení. Dohoda zdůrazňuje, že vůči pachateli budou přijata příslušná opatření, včetně postupů od disciplinárního řízení až po propuštění, a oběti bude případně poskytnuta pomoc s opětovným začleněním. Rizikům spojeným s obtěžováním a násilím jsou více vystaveny ženy, administrativní pracovníci a zaměstnanci velkých společností. Nejrizikovějšími odvětvími jsou v tomto smyslu zdravotnictví a sociální péče, vzdělávání, veřejná správa, doprava, pohostinství a ubytovací služby.^[5] Rámcová úmluva byla např. v Rakousku promítnuta do brožury, která sloužila jako zdroj informací o dané problematice a byla distribuována prostřednictvím tištěných kopií a byla také ke stažení na různých webových stránkách (např. stránky Rakouské hospodářské komory WKÖ). Forma informační brožury byla zvolena i Českou republikou. Na úrovni jednotlivých podniků je pak úmluva implementována formou různých vnitřních politik, systémů řízení lidských zdrojů, ale i vlastní firemní kulturou (např. důraz na týmovou spolupráci, sdílení znalostí a zkušeností, povědomí o vzájemné odpovědnosti). Na obecně závazné úrovni jde pak o pravidla obsažená v pracovněprávních předpisech, kolektivních smlouvách, předpisech týkajících se BOZP a v systémech určených k identifikaci, hodnocení a monitorování rizik. V některých nadnárodních společnostech se v oblasti řešení násilí na pracovišti lze již setkat s vnitropodnikovými ombudsmeny a různými helpdesky.^[6]

Je důležité zmínit, že v právu EU mají zákaz diskriminace a zásada rovného zacházení významné místo, obě tyto zásady jsou s tematikou funkce Peera úzce spjaty. 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. Čl. 21 LZPEU však na rozdíl od čl. 19 SFEU nezakládá jakoukoliv pravomoc členských států k přijímání antidiskriminační legislativy a také nestanoví tak rozsáhlý zákaz diskriminace. Toto ustanovení pouze stanoví zákaz diskriminace jako takový,

zejména pro unijní instituce při výkonu jejich pravomocí svěřených jim smlouvami. Rozdíly v zacházení se zaměstnanci mohou být za velmi omezených okolností odůvodněny v případech, kdy chráněný zájem představuje oprávněný a rozhodující požadavek povolání. Ustanovení vnitrostátní legislativy nebo praxe, které mohou stanovit podmínky nerovného zacházení, musejí být odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle musí být přiměřené a nezbytné.

4. Role kontaktní osoby, pověřené osoby (peer person)

Zejména v zahraničí je již zaběhnutou praxí ustanovení či jmenování Peera v rámci jednotlivé instituce^[7], která je příslušná k přijímání podnětů, stížností a návrhů v oblasti mobbingu, bossingu a šikany na daném pracovišti. Osoba Peera může být jmenována z řady podnikové rady, odborů, 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.

Jedním z úkolů Peera je být k dispozici pro zaměstnance postiženého šikanou nebo jiným druhem násilí na pracovišti. To je však jen nepatrná část její funkce. Peer by měl také dbát na řádnou implementaci všech právních předpisů do vnitřních předpisů a metodik organizace, kde působí. Měl by tak dbát především na prevenci před šikanou, bossingem, násilím na pracovišti a sexuálním obtěžováním. 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 i jeho dobré pověsti. Peer by měl být k dispozici všem zaměstnancům i zaměstnavateli, a je proto důležité, aby jeho postavení v organizaci bylo dostatečně nezávislé na vedení, případně podnikové/odborové radě, jímž by měl také kompetentně radit a být k dispozici. 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. 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 zvážít 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 zároveň. 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, jež ve výsledku budou určovat i to, jak bude jeho práce efektivní.^[8] Nezávislost Peera je důležitá i pro to, 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.

5. Osoba Peera v Rakousku a Německu

5.1 Rakousko

Pozitivní zkušenost s určitým druhem Peera lze vyzorovat v Rakousku. 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, neschopenky, apod.). Reintegrace oběti je možná, ale záleží na zdravotním a psychickém stavu oběti a na nastavení vnitřních okolnostech v organizaci. Ve chvíli, kdy oběť trvale zaměstnání opouští, protože např. podala výpověď, dosáhl mobber svého cíle. Právě zde si uvědomujeme důležitou roli

prevence. V Rakousku lze pozorovat velký nárůst důrazu na prevenci v podobě vzdělávacích materiálů o šikaně, nabídky různých kurzů a publikací. Většinu vzdělávacích a školicích aktivit vedou odborníci a externí konzultanti, které jednotliví zaměstnavatelé využívají. 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. 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. Názory na ideální pracovní zařazení této pozice se liší. Např. mezi univerzitou Salzburg a odbory vznikla smlouva, která zavádí definice šikany, představuje vzdělávací opatření, stanovuje kontaktní místa a postupy v případě šikany na pracovišti. Ačkoliv odborníci na šikanu a vztahy na pracovišti dlouho naléhali na přijetí konkrétní právní úpravy, neexistuje dodnes v Rakousku speciální zákon proti šikaně. 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 prokázaná 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“. Velmi zajímavá je studie , která se věnovala šikaně na pracovišti. Ze studie plyne, že se přes 66 % zaměstnanců 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 tzv. zneschopnit. Přes 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 měla 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. 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 a veřejně upozorní na nulovou toleranci šikany. 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, nesplňuje znaky trestního či přestupkového jednání. V Rakousku je také standartní, že v každé pracovní smlouvě je 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. Rakouské odbory (ÖGB) mají též v každé spolkové zemi poradenská místa, která se zabývají příčinami šikany a pomáhají v intervenci a nastavení preventivních strategií.

Mezi praktická opatření pak patří:

- řešení konfliktů ve společnosti (dohody ve společnosti, školení, podpora při řešení konfliktů, kontaktní místa),

- 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.^[9] Vypřádání 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.^[10]

5.2 Spolková republika Německo

Stejně jako v Rakousku, převládá i v Německu přístup preventivní. Základem je nečekat, až konflikt eskaluje, ale je kladen důraz na poskytnutí podpory, zejména od zástupců žen^[11], 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.^[12] 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 situaci.^[13]

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 nebo namítá šikanu. V případě šikany má oběť nárok na výkon svých práv proti zaměstnavateli, spočívající v tom, že zaměstnavatel musí šikanu 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.^[14] I v německé úpravě narazíme na významnou roli podnikové rady, která má následně působit na zaměstnavatele tak, aby šikanu 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 BetrVG^[15]). V rámci pracovního poměru lze vytvořit pracovní pozici pro Peera, která 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 BetrVG.^[16]

6. Peer a český právní řád

Na úrovni Ústavy ČR lze zmínit jako relevantní čl. 1, jež zakotvuje ČR jako právní stát, který je založený na úctě k právům a svobodám člověka a občana. Zároveň je v jeho odstavci 2 stanovena povinnost státu dodržovat závazky, které pro něj vyplývají z mezinárodního práva.

Různé formy násilí na pracovišti jsou úzce spjaty s problematikou diskriminace, tedy nepříznivého zacházení se zaměstnanci na základě některého z chráněných zájmů, který je pro konkrétního zaměstnance charakteristický (věk, národnost, pohlaví, apod.). Za jako základní právní normu pro zákaz rozdílného zacházení na pracovišti lze označit zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon, dále jen „AntiDZ“). Nejen tato právní norma tvoří základ českého antidiskriminačního 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 národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Pro účely posuzování rovnosti a diskriminačního chování v pracovněprávních vztazích je dále relevantní úprava zákoníku práce, zejména §16, jež v odst. 2 zakotvuje obecný zákaz jakékoliv diskriminace. V tomto ustanovení je také na rozdíl od LZPS explicitně v demonstrativním výčtu uveden zákaz diskriminace z důvodu věku. Ochrana před diskriminací v oblasti pracovněprávní je částečně upravena v § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jež stanoví povinnost zajišťovat rovné zacházení. Český zákoník práce (dále jen „ZP“) zmiňuje zásadu zákazu diskriminace a zásadu rovného zacházení v pracovněprávních vztazích již ve svém úvodním ustanovení §1a odst. 1 a 2. Na dodržování těchto zásad musí být brán zřetel před uzavřením pracovního poměru, při jeho trvání, změnách a při ukončování pracovněprávního poměru. Podle §16 odst. 1 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. 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.

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.

Co se ochrany osobnosti týká, je nutné zmínit několik právních předpisů, které budou pro výkon funkce Peera důležité. Je nutné brát v potaz všechny zmíněné předpisy a případnou odpovědnost jak občanskoprávní, správně právní, tak i trestní. Je však důležité si uvědomit, že těmto odpovědnostem podléhá jakákoliv fyzická osoba. Nejde tedy o žádnou

speciální či zostřenou odpovědnost osoby Peera. Ten bude při své činnosti ale muset být obeznámen i s problematikou správně právní 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 správnému orgánu). Problematika správně právní nebo trestní odpovědnosti není zmiňována ve smyslu odpovědnosti samotného Peera, ale v dostatečné kapacitě Peera rozeznat případné nežádoucí chování a zvolit i správný postup. Odpovědnost za zásah do osobnostních práv je upraven ve vztahu k internetovému prostředí v zákonu 480/2004 Sb., o některých službách informační společnosti. Ochrana je doplněna trestním (Trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství, § 184 Pomluva, zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník) a správním právem (Přestupky proti občanskému soužití podle § 7 a n., zákona č. 251/2016 Sb., zákon o některých přestupcích).

NOZ ochranu osobnosti deklaruje v úvodním ustanovení § 3 odst. 2 písm. a), ve kterém jsou uvedeny 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: Právo na tělesnou integritu (ochrana života a zdraví) - § 81 až 83 NOZ a Právo na podobu a soukromí (jakékoliv hmotné zachycení člověka např. obrazem, fotografií) - § 84 až § 90 NOZ.^[17]

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. Jedinou výjimkou 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, které však není aplikovatelné na úředníky ÚSC ve výkonu samosprávné působnosti. 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, zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním či zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů. Případná ochrana svědků je konkretizována zákonem č. 137/2001 Sb., o zvláštní ochraně svědka, ve znění pozdějších předpisů, zde lze ale předpokládat, že k aplikaci tohoto předpisu v rámci problematiky Peera vůbec nenastane.

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^[18] 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.

Z pohledu práva je v teoretické rovině nutné zakotvit pozici a činnost Peera do vnitřních předpisů jednotlivých zaměstnavatelů, ať již jde o subjekty soukromé, státní nebo o veřejnoprávní korporace. Je tedy na úvaze, zda nezávit zavedení vnitřního oznamovacího systému, jako souboru pravidel a postupů pro přijímání a zpracování stížností či podnětů, které by upozorňovaly na případnou šikanu na pracovišti. Oznamovací systém může být také spravován třetí osobou, případně mohou subjekty tento systém či Peera sdílet.

7. Možné povinnosti a oprávnění Peera

V případě, že půjde o Peera, který bude svou činnost vykonávat v rámci veřejné správy je zřejmé, že tyto předpoklady

se budou krýt s např. požadavky služebního zákona a zákoníku práce. Pokud bude tedy Peer jmenován z řad již stávajících zaměstnanců úřadu, bude tyto podmínky splňovat již samotným přijetím do služebního (případně pracovního poměru u úředníků ÚSC).

Osoba Peera by před zahájením své činnosti měla být poučena o právech a povinnostech, které pro ni vyplývají z příslušných právních norem. Pokud by povinný subjekt příslušnou osobu nepoučil nebo nezajistil její poučení, mohl by být odpovědný za přestupek podle § 11a odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), respektive za přestupek podle § 24b odst. c) stejného zákona se sankcí až do výše 400 000 Kč v obou případech. 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. Peer by měl přijímat oznámení/podněty/stížnosti^[19], 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. Peer by měl být kompetentní navrhnout případná řešení či opatření, která by měla být přijata za účelem nápravy situace, při své činnosti však vždy musí dbát na to, aby nebyla ohrožena integrita zaměstnance, který oznámení učinil.

8. Závěr

Role Peera by na každém pracovišti měla mít nezastupitelnou roli v řešení situací, které by mohly naplňovat znaky šikanózního jednání. Pozice Peera není v českém právním řádu nijak upravena a je tedy na každém jednotlivém zaměstnavateli nebo organizaci, zda a jak upraví vnitřní proces oznamování a nápravy šikany na pracovišti.

Na základě rozhodnutí zavést funkci Peera je nutné, aby si každý zaměstnavatel, vyjasnil několik otázek, např. na jakém smluvním základě má Peer v organizaci působit – má jít o pracovněprávní vztah, jiný zaměstnanecky poměr, dohodu o spolupráci, apod. Jaká bude pozice Peera v rámci vnitřní struktury a organizačního řádu jednotlivého zaměstnavatele? Jmenování Peera se bude s velkou pravděpodobností vázat se změnou konkrétního vnitřního předpisu (zejména např. Organizačního řádu), který bude muset být upraven tak, aby funkce Peera byla reflektována do organizační struktury.

Dále je nutné zvážit určité valifikační předpoklady – Peer osoba by měla být natolik kvalifikována, aby posoudila závažnost oznámeného jednání, popř. byla schopna rozlišit míru společenské škodlivosti. Dále musí být kvalifikačně schopna pomoci se sepsáním stížnosti směřované na OIP nebo podnětu Veřejnému ochránci práv. Dalším citlivým momentem je úprava vztahu Peera k nakládání s osobními a citlivými údaji. Zaměstnavatel (jako správce údajů) bude vždy povinen dokázat, že daný Peer byl řádně poučen o nakládání s citlivými a osobními údaji. Předpokladem výkonu funkce by také mělo být absolvování školení, které je zaměřeno na problematiku GDPR, případně na správně-právní aspekty možné kontroly ze strany příslušných údajů. Záznam o školení a o seznámení se s nakládání s těmito údaji by měl tvořit přílohu pracovní či obdobné smlouvy (dohody). Nedílnou přílohou těchto dokumentů musí být také podepsaná dohoda o mlčenlivosti o všech skutečnostech, které se Peer dozví v souvislosti s výkonem své funkce.

Dedikace

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

Použité zdroje

Články

SMUTNY, Petra; HOPF, Herbert. Mobbing - auf dem Weg zum Rechtsbegriff?: eine Bestandsaufnahme. *Das Recht der Arbeit*. 2003, Nr. 2, s. 110-123.

Kvalifikační práce

BLEIER, Hannah Emily. DE-Mobbing: Prävention am Arbeitsplatz. - Konzeption einer zweitägigen Qualifizierung für betriebliche Akteurinnen und Akteure
<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>.

BRUNKE, Anna. *Mobbing am Arbeitsplatz* [online]. Hamburg, 2017 [cit. 2021-10-27]. Bachelorarbeit. Hochschule Mittweida, Fakultät Medien. Dostupný z: https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/8643/file/Bachelorarbeit_Annabrunke_Final.pdf.

HAINICH, Stefanie. *Mobbing am Arbeitsplatz aus Sicht des Arbeitgebers unter besonderer Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen sowie der Bewertung von Mobbingpräventionen durch den Arbeitgeber* [online]. Mittweida, 2013 [cit. 2021-10-27]. Bachelorarbeit. Hochschule Mittweida, Fakultät Wirtschaftswissenschaften. Dostupný z: <https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/3885/file/Bachelorarbeit.pdf>.

HORVÁTH - BENTZ, Eva. *Politik gegen Mobbing im europäischen Vergleich* [online]. Wien, 2008 [cit. 2021-10-27]. Diplomarbeit. Universität Wien. Dostupný z: http://othes.univie.ac.at/2644/1/2008-11-19_8906694.pdf.

SCHMALBROCK, Marian. *Mobbing am Arbeitsplatz: Auswirkungen, Prävention und Rechtsfolgen* [online]. Sassenberg, 2015 [cit. 2021-10-27]. Bachelorarbeit. Hochschule Mittweida, Fakultät Medien. Dostupný z: https://monami.hs-mittweida.de/frontdoor/deliver/index/docId/6570/file/Bachelorarbeit_Mobbing+am+Arbeitsplatz.pdf.

Monografie

BURFEIND, Carsten. *Mobbing Am Arbeitsplatz Erkennen Und Verstehen*. Wiesbaden: Springer, 2020. S. (Essentials).

ESSER, Axel; WOLMERATH, Martin; NIEDL, Klaus. *Mobbing*. Wien: ÖGB Verlag, 1999.

FEHR, Anja. *Mobbing Am Arbeitsplatz*. 1st ed. Nomos Verlagsgesellschaft MbH & KG, 2007. S. 207-08.

LEYMANN, Heinz. *Mobbing: Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1993.

LITZKE, Sven; PLETKE, Matthias; SCHUH, Horst. Mobbing. In: SEIBOLD, Sven; SCHUH, Horst; PLETKE, Matthias. *Stress, Mobbing Und Burn-out Am Arbeitsplatz*

. Berlin, Heidelberg: Springer, 2012. S. 99-146.

MERK, Katja. *Mobbing: Praxisleitfaden für Betriebe und Organisationen*. Wiesbaden: Springer, Gabler, 2015. (Edition Rosenberger).

ORTMANN, Julia. Ombudspersonen Als Konfliktaustrittsstellen in Unternehmen: Konfliktmanagement in Der Wirtschaft. In: GLÄSSER, Ulla; KIRCHHOFF, Lars; WENDENBURG, Felix. *Konfliktmanagement in der Wirtschaft*. 1st ed. Nomos Verlagsgesellschaft MbH & KG, 2014. S. 39-53.

Právní předpisy

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

Směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření k zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

Internetové zdroje

Aufgaben des Mobbing-Beauftragten [online]. Mobbing Zentrale, 2016-04-21 [cit. 2021-10-27]. Dostupný z: <http://blog.mobbing-zentrale.de/allgemein/aufgaben-des-mobbingbeauftragten.html>.

Evropští zaměstnavatelé a odbory budou bojovat proti násilí a obtěžování v práci: tisková zpráva [online]. Brusel: Evropská komise, 2007 [cit. 2021-10-27]. Dostupný z: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_07_569

Framework agreement on harassment and violence at work [online]. ETUC/CES, BussinessEurope, UEAPME, CEEP, 26 April 2007 [cit. 2021-10-27]. Dostupný z: <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETEk/view>.

Implementation of the European Autonomous Framework Agreement on harassment and violence at work: final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee on 27 October 2011 [online]. BussinessEurope, ETUC, CEEP, UEAPME, 2011 [cit. 2021-10-27]. Dostupný z: <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2012-00763-E.pdf>.

Průvodce rámcovými dohodami evropských sociálních partnerů [online]. Svaz obchodu a cestovního ruchu ČR, 2007 [cit. 2021-10-27]. Dostupný z: http://www.socr.cz/assets/aktivita/publikace/Pruvodce_ramcovymi_dohodami_evropskych_SP.pdf.

Vzorová citace

SCHEU, Lenka. Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců? *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2021, roč. 14, č. 3. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu>. ISSN 1803-3687.

[1] Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ. Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Směrnice 89/391/EHS o zavádění opatření k zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci.

[2] Znění rámcové dohody o obtěžování a násilí v práci viz: <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETEk/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] https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/cs/IP_07_569.

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

[7] Osoba je většinou označována jako peer person nebo Mobbing-Beauftragter.

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

[9] Ilse Reichart in: Martina Chlestil (Hg), 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 .

[10] Ilse Reichart in: Martina Chlestil (Hg), 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.

[11] 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.

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

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

[14] 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>

[15] Betriebsverfassungsgesetz.

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

[17] http://obcanskyzakonik.justice.cz/images/pdf/MS_brozura_nahrada_ujmy.pdf

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

[19] 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.

Autor článku:

[JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.](#)