

Sociální pracovník obětí šikany čili mobbingu a bossingu na pracovišti

Hana Pavezková (Professional Chamber of Social Workers)

V současné době dochází k čím dál čtenějším výskytům šikany na pracovišti, a to v různých podobách, ať už se jedná o mobbing, bossing či staffing. Cílem a současně ambicí tohoto článku je seznámit čtenáře se základními informacemi ohledně postupů obrany proti šikaně na pracovišti.

Zjevnému porušování pracovněprávních předpisů na pracovišti se lze bránit poměrně snadno a s úspěchem. V těch jednodušších případech — s pomocí odborů, působí-li u zaměstnavatele, nebo státních orgánů — inspekce práce či soudní cestou. O poznání těžší je obrana v případě tzv. mobbingu a bossingu, čili šikaně na pracovišti.

Problematika násilí v pracovních vztazích je závažným fenoménem dnešní doby, který by neměl být opomíjený.

Každý člověk, který je v zaměstnání v roli podřízeného a závislý na „podpoře“ svého zaměstnavatele, je svým způsobem v nevýhodném postavení. Bohužel se stává, že druhá strana může nějakým způsobem zneužít v takovém vztahu svoje mocenské postavení. Už samo hierarchické uspořádání vztahů a rolí mezi zaměstnanci a značná možnost uplatnění moci nahrává situaci pro vznik šikany a někdy se může jevit jako jistá forma násilí. Nejhorší formou zneužití silové nebo mocenské nadřazenosti je šikana. Ta se může projevit různými způsoby — včetně vyslovené šikany na pracovišti ve formě mobbingu či bossingu.

Mobbing, bossing a staffing (MBS) jsou pojmy označující systematické agresivní jednání na pracovišti s cílem získat pocit převahy či výhod, namířené proti jednotlivci nebo skupině osob. Znakem jednotlivých druhů agresivního chování je pak jeho trvalost či opakovanost. Takové chování by mělo obvykle trvat podle právní praxe přibližně 6 měsíců s četností 1x týdně. Ekvivalentem (i když ne zcela přesným) může být pojem šikana na pracovišti (Ranglová, Vančurová, Scheu, 2022).

Situace, kdy se něco takového děje dospělému člověku, sociálnímu pracovníkovi, je o to horší. Sociálního pracovníka řadíme mezi pomáhající profese. Géringová (2011, s. 21) definuje termín pomáhající profese jako „skupinu povolání, která jsou založená na profesní pomoci druhým lidem.“ Zaměřuje se na pomoc lidem v jejich nelehké sociální nebo emocionální situaci. Mnoho osob šikanovaných či obtěžovaných v práci se s problémem nesvěří ani rodině či nejbližším přátelům. Je proto důležité vědět, jak se k dané situaci postavit a kde hledat pomoc. Existuje mnoho metod, jak se bránit šikaně v práci. Nejdůležitější je ale prevence, která platí zejména pro zaměstnavatele. Z hlediska zaměstnance, který je šikanován, je pak na zváženu, zda se bránit právně.

Pomáhající profese zahrnují tradičně široký soubor zaměstnání, který je charakteristický předně prvkem pomoci a úzkým kontaktem s klientem. V dnešní době je mnoho oblastí, kde sociální pracovník může pracovat. De facto všude tam, kde se provádí sociální práce s klienty (jednotlivci, rodinami, skupinami a komunitami). Jsou to nejrůznější oblasti jako např. v sociálních službách, v resortu práce a sociálních

věcí, školství, zdravotnictví, vězeňství, na Úřadech práce ČR, vnitra, spravedlnosti i obrany, v neziskových organizacích aj. Sociální pracovník se může věnovat dětem, dospívajícím, dospělým, stárnoucím, ale i umírajícím lidem. Přesto všechny tyto lidi něco spojuje, jsou to problémy, situace, se kterými si nejsou schopni sami poradit. Do jedné ze situací, se může dostat i sociální pracovník, a to tím, že si ve svém zaměstnání prochází šikanou na pracovišti. Ač by měla být šikana v pomáhajících profesích oxymoron, není tomu tak. Někdy sociální pracovník potřebuje v takové situaci pomoci, aby našel správnou cestu a opět získal motivaci řešit své problémy, začal znovu žít a mohl i nadále jako jednotlivec, ale i jako člen společnosti fungovat. Proto uveřejňujeme tento článek, který může být inspirací a motivací i pro ostatní (nejen) sociální pracovníky.

Jestliže se sociální pracovník stal obětí šikany, je vhodné si hned na začátku ujasnit, zda je zaměstnavatelem soukromý či veřejný subjekt, a zda se v případě šikany na pracovišti uplatní zákoník práce nebo zákon o státní službě, případně zákon o služebním poměru.

Pocity oběti šikanózního jednání na pracovišti může zažívat prakticky kdokoliv z nás. V první řadě děkuji oběti šikany, která našla odvahu se s touto věcí svěřit. Tento článek vychází na základě poznatků z praktického příběhu, kterým si oběť šikany prošla. Zlo, kterému se postavíte na odpor, nemá šanci se šířit. Platí to i pro šikanu, které se nejvíc daří na živné půdě strachu. Důležité je začít o věci hovořit a hledat vhodné řešení.

Za šikanou na pracovišti nestojí pouze jedna jediná univerzální příčina. Na jejím vzniku se může podílet celá řada rozdílných faktorů. Většina autorů udává jako hlavní příčinu vzniku konflikt. Konflikt je přirozeným jevem, který vzniká na rozdílných názorech, představách, postojích nebo vizích. Je všudypřítomný, a proto je důležité, aby ho jednotlivé strany vzniklého sporu uměly efektivně řešit. Obecně konflikt znamená střet protikladných sil, ale i cílů či názorů a představuje destabilizující prvek systému (Paulík, 2017, s. 81). Kratz (2005, s. 25) definuje konflikt takto: „S konfliktem se setkáváme tam, kde nastane napjatá situace, v níž se dvě na sobě závislé strany důrazně pokoušejí jednat navzájem neslučitelnými způsoby a uvědomují si, že jsou protivníci.“ Pokud se konflikt řeší otevřeně, je velká naděje na jeho vyjasnění a dochází k uvolnění napětí. Problém přichází v případě, kdy se tabuizuje, je snaha ho ututlat, či je řešen s osobami, které jsou nekompetentní a spíše slouží jako vrba pro oběť. V těchto případech dochází postupem času k prohlubování problému a k jeho nevyhnutelnému eskalování a vyplutí na povrch. Stejně tak jsou rozmanité i možnosti obrany, které můžeme rozlišovat dle toho, v jaké pozici ke vztahu k šikaně se jedinec nachází. Obrana z pozice oběti není jednoduchá a pachatelé předem počítají s její obtížností (Novák, 1996, s. 83). Ať již se jedná o lékaře, psychology, či advokáty, ti všichni při mobbingu jednoznačně doporučují, co možná nejrychleji vyvinout vlastní aktivitu“ (Huberová, 1995, s. 113). Pokud se jedinec domnívá, že je nepřátelskými postoji vůči své osobě dlouhodobě narušována jeho integrita a důstojnost, je namísto pomýšlet na psychické týrání (Mini-bergová, 2002 s. 30). Ač je obrana proti mobbingu nelehkým úkolem, zejména díky své skrytosti, neměl by být mobbing přehlížen nebo řešen zbavením se oběti. Je důležité, aby se oběť začala bránit hned, co je mobbing odhalen (Svobodová, 2008). A v takovém případě je třeba jednat. Jiné možnosti řešení se nabízí šikanovanému zaměstnanci a jiné zaměstnavateli. V celé věci obrany pomůže i orientace jedince v právním řádu.





Každý jednotlivý případ šikany je svým způsobem jedinečný. Odehrává se jako konkrétní a jedinečná událost, ale vždy se při tom uskuteční akt násilí jedné (nebo více) osob proti druhé (nebo druhým) osobám. V zásadě jde o vztah dvou stran (šikanujícího a šikanovaného), na který se však mohou nabalit různé další okolnosti. Mnoho znaků mohou mít společných, ale množina všech možných druhů a závažností je opravdu veliká, zvláště pokud je do řešení případu šikany včleněno více lidí resp. stran. Proto je tedy nezbytné zjistit nejen, že se vůbec jedná o šikanu, ale o jakou formu a o jak závažné stádium, resp. jak daleko šikana již zašla. McNamee a Mercurio (2008) oproti klasickému vztahu dvou stran (šikanující a šikanovaný) mluví o tzv. „šikanujícím trojúhelníku“ (bullying triangle), který se skládá z osoby postižené šikanou, osoby, která šikanuje a okolí, které přihlíží. Šikana se netýká jen agresora a oběti, ale všech, kteří jí nezúčastněně přihlížejí. Šikanování znamená zneužívání síly nebo postavení (Provazníková, Nešpor, 1999, s. 30).

Opomenout nelze atmosféru na pracovišti. Svobodová (2008, s. 36) uvádí, že „mobbing je přímo úměrný výskytu pracovní nespokojenosti, špatného sociálního klimatu na pracovištích a špatného psychického stavu zaměstnanců.“ Dochází-li na pracovišti k bossingu či mobbingu, je to jasný důkaz toho, že se jedná o velmi nezdravé pracovní prostředí a došlo k narušení sociálních vztahů. Jedná se o tzv. patologické chování, tedy abnormální a obecně nežádoucí společenské jevy, které jsou společensky nebezpečné a nejsou v souladu se standardními sociálními, ale i právními normami společnosti. Podmínky pro vznik šikany jsou obvykle potenciálně přítomné již delší dobu v podobě narušeného pracovního klimatu, patologických vztahů a interpersonálních konfliktů. Ať již je motivace mobbera, příp. mobberů jakákoli (např. nesympatie, závist apod.), výsledkem jeho počínání je narušení sociálního klimatu na pracovišti (Kelnarová, 2009). Podle Svobodové (2008) má moc ovlivňovat atmosféru na pracovišti hlavně vedoucí pracovník. Důležité je nestavět se do pozice nevidomého a hluchoněmého čekatela.

Kratz (2005) se zmiňuje o několika strategiích, ke kterým se mnohé oběti mobbingu uchylují, ve snaze vyřešit tíživou situaci, ve které se nacházejí. První strategií oběti bývá ignorace diskriminace, směřované na její osobu v naději, že mobber od svého jednání upustí. Druhá strategie spočívá ve snaze získat si agresorovy sympatie přehnanou vstřícností a úsilím. Další reakcí bývá vyhýbání se agresorovi. Kratz (2005) označuje všechny tyto strategie za dlouhodobě neudržitelné a ve své podstatě nic neřešící.

Nebezpečnost působení šikany na pracovišti spočívá zvláště v závažnosti, dlouhodobosti a nezřídka v celoživotních následcích na duševní a tělesné zdraví oběti. Pracovní šikana má velmi negativní vliv na zdraví člověka, zejména pak na jeho psychickou pohodu a zdraví. Pracovní stres, který vzniká následkem pracovní šikany, má vliv na vznik různých druhů psychosomatických, ale i jiných, onemocnění. Ačkoliv se to nemusí zdát, následky mohou být opravdu velmi vážné a to zejména pro osoby bez zkušeností se šikanou nebo s nižším sebevědomím.

Šikanou můžeme také rozumět opakované (dlouhodobé) ubližování druhým lidem na pracovišti. Může jít o posměšky, urážky, šíření pomluv, odmítání spolupracovat, znepríjemňování plnění pracovních úkolů, fyzické nebo slovní napadání apod. Většinou směřuje proti konkrétnímu člověku nebo skupině lidí. Tímto jednáním se mohou vážně narušit vztahy na pracovišti.

Osobnost a jednání útočníka nemůžeme změnit. Co však změnit můžeme, je náš postoj k němu, k jeho chování, k sobě samým. Komunikujte o tom s kolegy, rodinou, příbuznými, přáteli a známými. Komunikujte s psychologem nebo psychoterapeutem za účelem sdílení stresujících zážitků a zkušeností s cílem optimalizovat stávající psychický stav vyvolaný násilnou šikanující interakcí. Využijte komunikaci oficiálního rázu směřující ke kompetentním orgánům a institucím (podáním stížnosti, žádosti, oznámením úředního charakteru), využijte právní prostředky a postupy.



Desatero obrany proti šikaně:

1. Nečekej, nebuď čekatelem!
2. Nevěř tomu, že tobě se to nemůže stát!
3. Nebuď lhostejný k oběti šikany!
4. Nebuď na to sám!
5. Nepasuj se dobrovolně do role oběti, nevytvářej svým přístupem automobbingovou smyčku!
6. Nespolehej se na to, že problém za tebe vyřeší nadřízení.
7. Nehledej v utrpení smysl a neboj se odejít!
8. Nehledej šikanu tam, kde se po tobě chce plnění pracovních povinností!
9. Nemlč o tom, co se ti děje, a co se ti nelíbí!
10. Nechtěj měnit osobnost útočníka (predátora, agresora, manipulátora), změň svůj postoj k němu, k jeho chování, k sobě! (Spurný, Scheu, Ranglová, Havelka, 2021).

Doporučené právní řešení ze strany zaměstnance:

Pokud na Vašem pracovišti je každodenní součástí šikana, doporučuji zvážit, zda má smysl zde pracovat. Vždyť v práci prožíváte velkou část svého života a cílem není mít z toho zdravotní problémy. Pokud jste jako zaměstnanec obětí šikany na pracovišti, máte možnost to řešit třemi základními způsoby:

1. lidskou domluvou,
2. žádostí o pomoc u zaměstnavatele nebo jiného vedoucího pracovníka,
3. v krajním případě právně.

Jestliže se rozhodnete pro právní řešení, postupujte takto:

- Sesbírejte si **co nejvíce důkazů**. Bez důkazů není možná efektivní obrana. Znamenávají se i všechny formy provokace nebo agrese. Posloužit mohou různé písemnosti, e-maily, zápisy z porad apod. Není-li možné získat důkazy jinak, je možné použít i zvukové nebo video nahrávky.
- Zajistěte si **svědecké výpovědi** spolupracovníků. Najděte si spojence. Se zaměstnanci — kolegy a kolegyněmi je situace problematická tím, že sice často bývají svědky nežádoucího chování, ale ne vždy jsou ochotní proti svému zaměstnavateli svědčit kvůli obavě ze ztráty zaměstnání. Může být proto užitečné oslovit také bývalé kolegy, kteří již pro zaměstnavatele nepracují.
- **Zapíšíte si** všechny **konflikty** do pracovního deníku.



- **Proberte situaci** se svými nejbližšími — rodina, kamarádi.
- Nebojte se **navštívit psychologa** nebo odborného kouče, který vám dá tipy, jak se účinně bránit.
- **Podejte stížnost** zaměstnavateli s jasným požadavkem prošetření dle § 276 odst. 9 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.
- Jestliže se jedná o odměny, kariérní postup či pracovní podmínky, vyžadujte po zaměstnavateli, aby důrazně dodržoval zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, a to dle § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce.
- Pomoci mohou i různé neziskové organizace, např. organizace **Mobbing Free Institut, z. s.**, jejíž zakladatelkou je Mgr. Michaela Švejsová, odkaz: <https://sikana-vpraci.cz/>.

Jestliže se ani po těchto úkonech situace nezmění a šikana na pracovišti vůči vám přetrvává, pak:

- Můžete se obrátit na **Policii ČR**.
- V případě podezření z porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem se můžete obrátit se stížností/podnětem na místně příslušný **Oblastní inspektorát práce** (k výkonu kontroly se řídí místem, kde dochází k výkonu práce) nebo prostřednictvím **Státního úřadu inspekce práce**. Zabývají se každým podaným podnětem ke kontrole. Ten, kdo podnět podal, bude písemně informován o výsledku provedené kontroly ve vztahu k jeho osobě. Při podání podnětu ke kontrole je k němu vhodné přiložit kopie dokumentů dokládajících popisované skutečnosti (např. pracovní smlouva, mzdový výměr, potvrzení o zaměstnání, výplatní lístky apod.). Důležité je řádné označení zaměstnavatele, proti kterému podnět směřuje, to znamená jeho název, sídlo, IČO, místo výkonu práce, pokud je jiné než sídlo. Podnět je možno podat písemně poštou, elektronicky (např. e-mailem, datovou schránkou), osobně nebo telefonicky. Inspektorát práce Vás vyrozumí, zda kontrolu provede, nebo ne. Pokud kontrolu neprovede, měl by Vám sdělit důvody. Prováděná kontrolní činnost se řídí plánem kontrolní činnosti na určité časové období. Mimo těchto kontrol provádějí orgány inspekce práce i kontroly neplánované. Kontrola inspekce práce může dále upozornit zaměstnavatele na závažnost problému, což ho může vést k tomu, aby se více zabýval konflikty na pracovišti. Pokud zjistí, že zaměstnavatel pochybil, může mu uložit, aby zjištěné nedostatky odstranil, ale také inspektorát práce může za obtěžování či šikanu uložit pokutu. Při své činnosti může shromáždit důkazy, které je možné později použít u soudu. Orgány inspekce práce nejsou oprávněny řešit individuální spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato pravomoc náleží pouze soudům, neboť příslušný soud je oprávněn projednávat a rozhodovat spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru.
- Za určitých podmínek se můžete obrátit také na **veřejného ochránce práv** (to je možné ale pouze v případě, že se jedná o šikana, která je spojená s diskriminací, tzn., že musí být motivována některými z diskriminačních kritérií, jako je např. zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra, rasa nebo etnický původ, pohlaví, věk apod., dle antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb.). Veřejný ochránce práv může poskytnout metodickou pomoc při podání antidiskriminační



žaloby. Veřejný ochránce práv může také pomoci v případech, kdy jste nespokojeni s výsledkem kontrolního šetření z Inspektorátu práce či Policie ČR.

- Můžete se obrátit na **soud a podat žalobu**. Pokud jste šikanováni z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, můžete podat tzv. antidiskriminační žalobu. Jinak můžete podat žalobu na ochranu osobnosti. Žalobu můžete podat i proti neoprávněné výpovědi z pracovního poměru, a to do dvou měsíců nebo můžete žádat náhradu škody, pokud Vám jednáním zaměstnavatelem vznikla. Vzhledem ke složitosti celé problematiky doporučuji vyhledat specializovaného **advokáta**.

Většinou oběť „zaplatí“, je propuštěna ze zaměstnání nebo odejde sama a viníci zůstanou nepotrestáni. Propuštění ze zaměstnání se stane pro oběť nakonec úlevou a vysvobozením. Je ale nutné si uvědomit, že odchod není prohra. A jak praví přísloví: „Když se jedny dveře zavřou, jiné se otevřou“. Nehledejme v utrpení smysl a nebojme se odejít. Smutným faktem je, že takto se šikana na pracovišti řeší celkem běžně. Mobbing existuje, to nelze popřít, a přesto je opakovaně přehlížen a ignorován. Je nutné přestat zavírat oči a říkat si, že nejde o nic závažného. Otáčet se zády k patologickým vztahům na pracovišti je totiž nepochopitelný luxus — kdo z nás totiž dokáže s jistotou říci: „Mně se to nikdy stát nemůže“? (Svobodová, 2008).

Své o tom ví bývalá sociální pracovnice z jižní Moravy, která se stala obětí šikany na pracovišti.

Kazuistika oběti šikany za všechny sociální pracovnice:

Nastoupila jsem do školského zařízení na pracovní pozici sociální pracovnice jako absolventka Vyšší odborné školy sociální Brno, obor sociální práce, tedy s plnohodnotným vzděláním dle zákona č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách.

V době nástupu do pracovního poměru jsem již měla započaté další studium na VŠ, obor sociální pedagogika. VŠ vzdělání včetně doktorátu v oboru sociální pedagogika jsem vystudovala při zaměstnání, v době svého osobního volna. Zaměstnavatel mi studium neumožnil a neměla jsem v této souvislosti žádné výhody (studijní volno). Neustále jsem pracovala na zvyšování své kvalifikace v oboru. Co naplat, že jsem sice já splňovala kvalifikační předpoklady pro výkon sociální pracovnice, ale kolegyně, která byla manželkou ředitele, nesplňovala odbornost podle § 110 zákona o sociálních službách a vykonávala povolání sociální pracovnice a byla svým manželem, tedy ředitelem školského zařízení, řádně odměňována. Já odměny nedostávala.

Ve své náplni práce jsem mnohdy vykonávala činnosti, které se nikterak neslučovaly s pozicí sociální pracovnice. Tehdy Oblastní inspektorát práce provedl z podnětu MŠMT kontrolní šetření u zaměstnavatele a zjistil, že tehdejší má nadřízená, manželka ředitele, je zařazena do vyšší platové třídy, přestože jsme měly stejnou pracovní náplň. Na základě tohoto zjištění byl ředitel uznán vinným ze spáchání správního deliktu a danému zařízení byla uložena pokuta a mne musel tehdejší ředitel doplatit zpětně rozdíl v platovém zařazení.

Tento závěr následně vedl k řadě dalších právních jednání ze strany ředitele, které jsem s odstupem času vnímala jednoznačně jako kroky směřující k ukončení mého pracovního poměru. Například: byla mi odebrána veškerá má sociálně-právní agenda; měla jsem zákaz komunikovat s PČR, OSPOD apod.; vykonávala jsem spíše administrativní práce, které jsem



vnímala jako podřadné; byla jsem vystěhována ze své kanceláře na patře, kde sídlili ostatní odborní pracovníci, do přízemí mezi kuchařky a uklízečky, čímž došlo k obtížnějšímu přenosu informací s kolegy. Údajně, abych měla klid na práci. Kolegové z opatrnosti nevyhledávali kontakt se mnou, pokud byl ředitel přítomen. Moje pracovní nasazení a výkony byly znevažovány a hodnoceny neobjektivním způsobem. Byla jsem sociálně izolovaná a manželka ředitele mi začala dělat naschvály. Například mi zatajovala přijatou poštu, zadržovala informace, které jsem potřebovala k plnění pracovních úkolů. Nebyla jsem informována o záležitostech kolem klientů a pracovních vztahů, které ovlivňovaly i moji práci. Bylo mi znemožněno vyjádřit svůj názor a připojit se ke konverzaci. Veškerá moje rozhodnutí byla zpochybňována, případně nebyla vůbec brána v potaz. Za sedm let na této pozici mi zaměstnavatel neumožnil další vzdělávání sociálního pracovníka dle § 111 zákona o sociálních službách, přestože je zaměstnavatel povinen zabezpečit sociálnímu pracovníkovi další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok, kterým si obnovuje, upevňuje a doplňuje kvalifikaci. Brávala jsem si dovolenou a v době své dovolené jsem jezdila na školení.

Když jsem tehdejšímu řediteli oznámila dokončení magisterského studia a požádala o zařazení do vyšší platové třídy, má žádost byla zamítnuta a byla mi změněna náplň práce. Neustále mi byla měněna náplň práce, během šesti let jsem měla 8x změněnou náplň práce. Jeden rok jsem vykonávala pozici sociální pracovníce zcela sama, přestože vždy byly na této pozici v daném zařízení dvě sociální pracovníce. Vykonávat práci přesčas mi nebylo umožněno. Byly mi zamítány dovolené, schválená dovolená mi byla zrušena na poslední chvíli.

Dlouhodobě jsem se cítila pod značným tlakem, proto jsem se jednoho dne obrátila na PČR s oznámením na šikanu na pracovišti, mobbing a bossing. Policie ČR oznámení postoupila Oblastnímu inspektorátu práce. Kontrola prokázala několikrát porušení zákoníku práce zaměstnavatelem i fakt, že ze strany zaměstnavatele docházelo k nežádoucím projevům vůči mé osobě. Neetickému, hrubému a nadřazenému zacházení, neoprávněné kritice, vyhrožování, k „buzerování“, „šikaně“, naschválům, zadávání nespílitelných úkolů, k pravidelným, systematickým a cíleným útokům na mou osobu, atd.

Důvodů, proč jsem tak dlouho setrvala v podmínkách psychického strádání, bylo mnoho.

Po celou dobu trvání pracovního poměru jsem si řádně plnila své povinnosti a svěřené úkoly. Z předešlého zaměstnání jsem byla vyceповaná z precizní práce, proto jsem třeba šanonny měla vždy pěkně srovnané v jedné řadě, polepené odlišnými etiketami. Když mi nekvalifikovaná kolegyně, manželka ředitele, začala říkat „perfekcionistko“, nazvala jsem, že budu muset od své „vyšperkované práce“ upustit, a přizpůsobit se podmínkám v zařízení.

S klimatem na pracovišti bylo nespokojeno stále více zaměstnanců. Mnoho kolegů psychicky nevládlo patologické prostředí na pracovišti a odešlo z daného zaměstnání dobrovolně. Až jednoho dne se čtyři zaměstnanci rozhodli založit odborovou organizaci. Já se stala spoluzakladatelkou a současně místopředsdkyní odborové organizace. Tento krok vedl k dalšímu zhoršení vztahů se zaměstnavatelem.

Po pěti letech od mého nástupu do zaměstnání byl dlouholetý ředitel školského zařízení zřizovatelem, tedy resortem MŠMT, odvolán ze své funkce, a na jeho místo nastoupil jeden ze zaměstnanců z daného zařízení. Tedy můj kolega se stal ředitelem. Ze strany ředitele začalo verbální ponižování — snižování mé odbornosti a cílené verbální útoky na moji osobu. I když nový pan ředitel byl ve své funkci pouhých pět měsíců, dostala jsem od něho jako zpětnou vazbu hodnocení mé kontrolní činnosti, se kterým jsem nesouhlasila. I když jsem byla dlouholetá, erudovaná sociální pracovníce, argumentovala jsem svými výroky, vždy náš rozhovor



skončil slovy, že on je tady ředitel. Pan ředitel si vždy rád užíval své nadřazenosti. S mými výsledky byl nespokojen a stále vyzdvihoval svoji družku. Vše co řekla, bylo svaté.

Mou další novou kolegyní se stala družka nového ředitele, která rovněž ve školském zařízení byla přijata na pracovní pozici sociální pracovnice. Opět v daném zařízení pracují lidé v partnerském vztahu, což je, podle mého názoru, samo o sobě neetické a v rozporu s etickým kodexem a interním protikorupčním opatřením daného zařízení.

Jakmile jsem družku nového ředitele zaučila, byla mi předána výpověď s dvouměsíční výpovědní dobou podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce (dále jen „ZP“) — z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Výpovědi předcházely tři vytykácí dopisy, které z mé strany hodnotím ryze účelové a vykonstruované jednání ze strany ředitele. Údajně „prohřešky“ považuji za marginální a vykonstruované. Ze strany zaměstnavatele mi nebyl dán dostatečný prostor pro sjednání případné nápravy. Vytykácí dopisy jsem obdržela v rychlém sledu, během necelých dvou měsíců.

Výpověď byla jistým způsobem především trestem či pomstou za to, že bývalý ředitel byl odvolán ze své pozice zřizovatelem. Nově jmenovaný ředitel byl s bývalým ředitelem v přátelském vztahu a já jedně ze svých kolegyň řekla, že je šmėčkovým ředitelem. Kolegyně si můj výrok nenechala pro sebe, ale sdělila jej novému řediteli.

Den poté, co jsem od ředitele školského zařízení obdržela tuto výpověď, bylo mi doručeno oznámení o převedení na jinou práci, a to na pracovní pozici uklízečky. Ze sociální pracovnice s akademickým titulem se stala rázem uklízečka s dezinfekcí klozetů, čištění oken, drátování podlah apod.

Zní to trochu paradoxně, že zrovna já, ta neschopná sociální pracovnice byla pověřena zaucením ředitelovy družky. Tento nebývale tvrdý a tendenční postup ředitele je podle mého přesvědčení na vrub antipatiím, které vůči mně ředitel a jeho manželka chovali.

Intrikující kolegyně poštvála proti mně značnou část kolegů, kteří se báli se mnou komunikovat, aby také náhodou nedostaly vytykácí dopisy a nebylo s nimi zacházeno tak, jako se mnou. Začalo pomlouvání a hanobení mé dobré pověsti. Na pracovišti se začalo dařit intrikám, pomlouvám a zákulisním praktikám, které narušily do té doby takřka fungující mezilidské vztahy. Objevily se falešné projevy skupinové soudržnosti. Stala jsem se terčem šikany v pracovním kolektivu.

Výtky, resp. Výpověď, posloužila jako záminka pro pomstu za to, že jsem byla spoluzakladatelkou odborové organizace a dlouhodobě jsem poukazovala na nedostatky ve vedení daného zařízení, nerovné zacházení se zaměstnanci apod.

Se zápočtovým listem s uvedenou výpovědí podle § 52 písm. g) se velmi, velmi obtížně hledalo nové zaměstnání. Zázitek šikany na pracovišti mi na nějakou dobu zamezil, abych si našla jinou práci. Musela jsem také překonávat strach a nedůvěru k lidem. Nastoupila jsem do instituce, poskytující finanční produkty a služby pro občany, podnikatele, malé i velké podniky i státní správu. I když kolektiv byl skvělý a pan ředitel výjimečný, mé srdce mě táhlo do sociální oblasti.

Po několika měsících jsem uspěla u výběrového řízení a získala pracovní uplatnění v sociální sfěře. Šikanující zaměstnavatel si mě vyhledal na internetu a do mého zaměstnání zaslal stránkový anonymní dopis, za účelem mě poškodit v novém zaměstnání. Mít nový kolektiv a pracovat ve zdravém prostředí, byla pro mě obrovská úleva a vysvobození, protože to, co jsem zažívala ve školském zařízení, v interpersonálních vztazích, bylo neskutečné. Dnes už to můžu říct lidem do očí. Byla jsem obětí šikany. Všechno zlé se však nakonec obrátilo



k dobrému, po půl roce jsem dostala novou šanci u nového zaměstnavatele, kde si mě váží jako odborníka.

Snažila jsem se vzdorovat vůči daným útokům. Začalo se mi špatně chodit do práce. V noci jsem se budila, trpěla jsem poruchami spánku. Moje psychická pohoda byla úplně narušena. Trpěla jsem úzkostnými stavy. Přestala jsem věřit sama sobě. Stres způsobený šikanou narušil mé soukromí, včetně rodinného zázemí a vyústil ve zdravotní obtíže. Skončila jsem na dva měsíce v pracovní neschopnosti. Přicházely psychosomatické potíže jako např. poruchy spánku, a ruku v ruce s nimi také poruchy koncentrace, strach ze selhání a ztráta sebejistoty a z toho plynoucí sociální izolace.

Uzavřela jsem se do sebe, všechny jsem od sebe odháněla, přerušila jsem kontakty s okolním světem. Přestala jsem o sebe dbát, mýt se, neprováděla jsem hygienu. Nebyla jsem schopna spát na posteli. Usínala jsem na pohovce, nepřevlékala jsem se. Tehdy mi došlo, že bez mé rodiny a blízkých přátel, bych tuto dlouhodobou situaci nezvládla, proto jim patří můj velký DÍK. Tato sociální intervence mi hodně pomohla. Podpora a pravidelnost vedlejších aktivit mi chránily mé duševní zdraví. Můj druhý velký DÍK patří mé nové vedoucí a kolektivitu, kteří mě ujistili, že má práce, pomáhat druhým lidem, dává smysl a já se opět postavila na vlastní nohy. Opět jsem se začala ještě externě věnovat lektorování a pokračovala jsem v dalších svých zálibách.

Jelikož jsem byla od prvopočátku přesvědčena o neplatnosti výpovědi, podala jsem k soudu žalobu pro neplatnost výpovědi. Soudní spor stále trvá, již 18 měsíců. Zpětně jsem velice ráda, že jsem se do celého sporu pustila, protože to, čeho se bývalý zaměstnavatel vůči mně dopustil, bylo podle a nespravedlivé.

Po více jak roce a půl z daného zařízení odešlo několik desítek lidí. Někteří z nich si mě vyhledali na internetu a obrátili se na mě s žádostí o pomoc. Měla jsem telefonát od kolegyně, která v té době intrikovala proti mně. Najednou mi volala na můj služební pracovní mobil s tím, že se jí děje něco podobného co mně. Další kolega mi popisoval, jak se tam všichni navzájem koušou. Tohle je ale už jejich boj s tímto sociálně patologickým jevem, kterým šikana na pracovišti bezesporu je. Prvně jsem řekla, že si musejí ten boj vybojovat sami. Já taky bojovala sama. Ale jako sociální pracovnice, jednající srdcem, mi situace bývalých kolegů nebyla lhostejná. Podala jsem jim pomocnou ruku a poskytla rady. Na daném pracovišti tedy i nadále existuje sociálně patologická atmosféra se zárodky šikanózního jednání. Výsledkem nového pana ředitele je vnášení nepohody mezi všechny podřízené, napjatá atmosféra v týmu a dosazení svých známých na vedoucí pracovní pozice. Současné vedení vykazuje patologické znaky osobnosti s nedostatkem empatie.

Smutné je, že v tak patologickém prostředí pracují lidé, kteří by měli vychovávat nezletilé děti. A přitom by oni sami potřebovali odbornou pomoc.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:

- | | |
|---|--|
| GÉRINGOVÁ, Jitka. Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou. Praha: Triton, 2011. Psyché (Triton). ISBN 978-80-7387-394-3. | 2009. Sestra (Grada). ISBN 978-80-247-2831-5. |
| KELNAROVÁ, Jarmila a Eva MATĚJKOVÁ. Psychologie a komunikace pro zdravotnické asistenty: 4. ročník. Praha: Grada, | KRATZ, Hans-Jürgen. Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit. Praha: Management Press, 2005. |
| | MCNAMEE, A., & MERCURIO, M. 2008. School-wide intervention in the childhood |

- bullying triangle. *Childhood Education*, 84(6), 370-378
- MINIBERGOVÁ, Lenka. *Mobbing*. Stoma Team, 2002, č. 1, str. 30
- NEŠPOR, Karel a Hana PROVAZNÍKOVÁ. *Slovník prevence problémů působených návykovými látkami: pro rodiče a pedagogy*. 3., rozš. vyd. Praha: Fortuna, 1999. ISBN 80-7071-123-X.
- NOVÁK, Tomáš a Věra CAPPONI. *Sám proti agresi*. Praha: Grada, 1996. ISBN 80-7169-253-0.
- PAULÍK, Karel. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2017. *Psyché* (Grada). ISBN 978-80-247-5646-2.
- RANGLOVÁ, Jana. VANČUROVÁ, Kateřina SCHEU Lenka. *Mechanizmy právní obrany zaměstnance v případě mobbingu, bossingu a staffingu*. © Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2022. První vydání. ISBN 978-80-87676-55-4.
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing — skrytá hrozba*. Praha: Grada, 2008. 108 s. *Poradce pro praxi*. ISBN 978-80-247-2474-4.
- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografie, 1995. *Rádce*. ISBN 80-85186-62-4.
- Mobbing — nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., 2016. 22 s. ISBN 978-80-87676-21-9. Dostupné z WWW: <http://www.vubp.cz/images/soubory/produkty/publikace-kestazeni/mobbing-nebezpecny-fenomen-nasi-doby.pdf>.
- PRVNÍ POMOC PŘI ŠIKANĚ V PRÁCI — Praktický manuál pro zaměstnance ohrožené některou z forem šikany v zaměstnání — mobbingem, bossingem nebo staffingem. Praha: VÚBP, 2021. JUDr. Mgr. Joža Spurný, Ph.D.; JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.; Ing. Jana Ranglová; Mgr. Josef Havelka První vydání ISBN 978-80-87676-45-5 © Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2021. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-kestazeni/prvni-pomoc-prisikane-v-praci.pdf> ISBN 978-80-87676-45-5.
- MECHANIZMY PRÁVNÍ OBRANY ZAMĚSTNANCE V PŘÍPADĚ MOBBINGU, BOSSINGU A STAFFINGU. 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. Autoři: Ing. Jana Ranglová, Mgr. Kateřina Vančurová, JUDr. Lenka Scheu, Ph.D. Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uvedte původ — Zachovejte licenci] 4.0 Mezinárodní veřejná licence. První vydání. ISBN 978-80-87676-55-4. © Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2022.*
- BEZPEČNÝ PODNIK. *Mobbing — nebezpečný fenomén naší doby*. Vydal: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Jeruzalémská 9, Praha 1. Rok: 2016. Vydání: druhé. Zpracoval: kolektiv autorů. ISBN 978-80-87676-21-9. *Mobbing Free Institut*, © 2022 sikanavpraci.cz | Dostupný z: <https://sikanavpraci.cz/>
- © 2022 Kancelář veřejného ochránce práv. ŠIKANA V PRÁCI. *Ombudsman Veřejný ochránce práv*. Dostupný z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Sikana-na-pracovisti.pdf>.
- © Státní úřad inspekce práce. Dostupný z: <https://www.suip.cz/web/suip>.

Hana Pavezková

Professional Chamber of Social Workers
Musílkova 488/12
Praha 5 — Košíře, 150 00

