

KARIÉRA & MANAGEMENT

Trh práce

Obrana proti šikaně: obvykle jen výpověď

PRÁVO SILNĚJŠÍHO? Šestnáct procent českých zaměstnanců zažilo podle průzkumů psychické týrání na pracovišti. Nejvíce ohroženi jsou nováčci a lidé, kteří se nepotřebují tolik družít. Pokud oběti nemají v ruce důkazy, v koncích jsou i právníci – tuzemské zákony pracovní šikanu neznají.

Jana Machálková
jana.machalkova@economia.cz

Třicetiletá Pavlína pracovala jako specialista ve velké české firmě. Jedna z kolegyně jí dokázala práci zneprjemnit tak, až Pavlína skončila v péči lékařů. „Roznášela o mně pomluvy, shazovala mě na poradách, znevažovala moji práci. Nikdy mi nevyšla vstříc, když jsem potřebovala třeba jít k lékaři, naopak mi spíš dělala naschvály. Nedokázala jsem přijít na důvod, proč to dělá. Když jsem se jí ptala a snažila se napětí vyřešit, řekla mi, že jsem paranoidní,“ popisuje Pavlína, která chce vzhledem k citlivosti tématu zůstat v anonymitě, ale redakce HN její totožnost zná.

Psychický teror trval déle než rok. Mladá žena se proti němu snažila nejprve obrátit tím, že si s kolegy osobně nasedla, což se občas stává. „Postupem času jsem začala mít časté a stále silnější bolesti hlavy. Na neurologii ale nic nezjistili. Lékař se mě ptal, jestli to nemůžu mít psychického původu. Tehdy mi došlo, že jediné řešení je dát co nejdříve výpověď a změnit práci,“ říká Pavlína, která dala obratem výpověď, našla si jiné místo a vyhledala pomoc psychoterapeuta.

Obrana je složitá, k soudu dochází zřídka

Šikana na pracovišti má tři podoby: mobbing (zahrnující ústrky mezi zaměstnanci), bossing (nadřazený cíleně terorizuje podřízené) a méně častý staffing (podřízený se snaží například posměšky nebo úmyslným ignorováním podřizovat šéfovo postavení). Ve většině případů šikanování v práci jde o psychické útoky, o fyzické násilí spíše výjimečně.

Terorizování v práci v některé z popsaných podob zažilo podle průzkumů až 16 procent českých zaměstnanců. Obrana je složitá – české zákony pojmy jako mobbing nebo bossing neznají. Většina případů tak končí podobně jako ten Pavlínin – změnou místa, v lepším případě s vyháněním odstupným. Například ve Francii a Švédsku mají antimobbingový zákon, o jeho přijetí se nyní pokoušejí i na Slovensku.

Ne všechny pracovní hádky ale znamenají hned šikanu. „Důležité je odlišit mobbing a bossing od běžných pracovních konfliktů, kterých je, bylo a bude na pracovišti jistě také dost. Heinz Leymann, zakladatel systematického výzkumu mobbingu, tvrdí, že pokud se cílené a opakované útoky odehrávají nejméně jednou

týdně po dobu šesti měsíců, jedná se o mobbování,“ popisuje jedno z kritérií psycholog Pavel Beňo, který se tématu psychoteroru na pracovišti dlouhodobě věnuje. Se svým týmem chodí do firem, kde se mobbing nebo bossing objevil, dělat i takzvané vztahové audity, kdy se prostředí podniku pod dohledem odborníků postupně ozdravuje. Momentálně provádí takový audit ve firmě, kde jeden ze zaměstnanců spáchal demonstrativní sebevraždu přímo na pracovišti.

Obrana proti mobbování podle právničky Lucie Kalašové z kanceláře Braun Partners existuje – chce to sbírat důkazy a zajišťovat si svědecké výpovědi. Na to ale nebývají vždy vhodné podmínky. „V praxi k soudnímu řízení dochází jen velmi zřídka. Oběti mobbingu buď nevědí, na koho se obrátit, nebo se bojí o svém problému mluvit,“ říká Kalašová. Pokud postížení advokáta vyhledají, tak hlavně kvůli tomu, aby jim pomohl dořešit výpověď a získat odstupné. Proti bossingu, tedy ústrkům ze strany šéfa, je obrana složitější – zaměstnanec nemá kde hledat zastání.

Proč nadřazení šikanují podřízené? Často proto, že se jich potřebují zbavit, třeba kvůli úsporám. Pokud se ve firmě příliš nehledí na etiku, není to výjimečný postup. „Velice často řešíme problémy zaměstnanců, kteří jsou perzekvováni ze strany zaměstnavatele, a to vsouvá se s neschopností ukončení pracovního poměru bez nutnosti vyplatit jim odstupné. Zaměstnanci jsou v podstatě nuceni k tomu, aby uzavřeli dohodu o rozvázání pracovního poměru k určitému dni, a to bez uvedení důvodu,“ popisuje specialistka na pracovní právo Markéta Neklová z kanceláře Schoultz & Partners.

Bossing dříve zažila na vlastní kůži i její šéfka Katie Schoultzová, zakladatelka kanceláře: „Bylo to během práce ve velké advokátní kanceláři v New Yorku. Stala jsem se obětí špatného zacházení od seniorní advokátky. Nazvala bych ji profesionálním ponižováním s nulovým cítem pro svůj tým a sledující pouze vlastní prospěch. Šikanu jsem vydržela i díky vědomí, že se budu z New Yorku po čase vracet zpátky do Evropy,“ popisuje Schoultzová.

Mobbingem jsou ohroženi hlavně nováčci, kteří přicházejí do zaještěného týmu. Příchod nováčka pro skupinu znamená rozkypování. Pokud se mu nepodaří správně zapadnout, může být ohrožen snahami

MOBBING, BOSSING, STAFFING

Mobbing je označení pro psychickou, v ojedinělých případech i fyzickou šikanu mezi zaměstnanci na pracovišti.

Bossing znamená ústrky ze strany šéfa vůči podřízeným, kdy se je například snaží donutit k výpovědi.

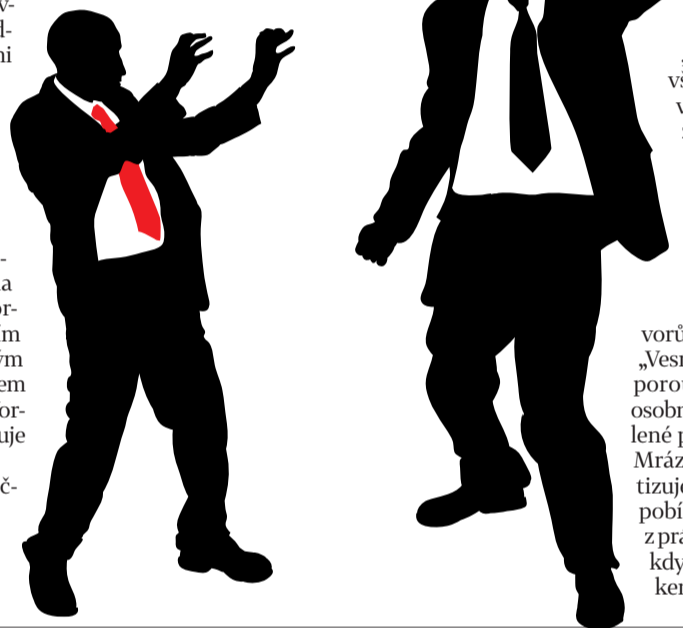
Existuje také staffing, kdy podřízený terorizuje svého šéfa, kterého neuznávají.

o vyštípání. „Oběti mobbingu se nestávají vloženi fluktuanti nebo outsidersi, ale lidé, kteří mají jiný názor než zbytek skupiny a říkají ho nahlas. Případně jsou samostatní a nemají potřebu se tolik družít,“ říká psycholog Beňo. Skupinový mobbing vzniká obvykle tak, že jeden pracovník zkušebně zaútočí na nováčka nebo neoblíbeného kolegu a zbytek skupiny se přidá. „Známe to i z etologie, vědy o chování zvířat. V každém hejnu slepic je jedna, která může libovolně klovat všechny ostatní, a potom jedna, která může být libovolně klována od všech. Říká se tomu klovačnický rád,“ popisuje Beňo.

Pozorování exotického kmene

Osobnostní kouč Petr Pražák nováčkům doporučuje nedržet hned po nástupu zbytek skupiny svými návrhy, jak změnit zaještěná pravidla nebo postupy. „Dobrou metodou pro začátek může být hra na kulturního antropologa v exotickém kmene. To znamená pozorovat, všimnout si, co se v týmu děje a jak to na mne působí, nevytvářet si příliš rychlé soudy a alespoň z počátku nezasahovat a respektovat místní zvyklosti a tabu,“ radí Pražák. „Dobrým způsobem, jak si proti sobě všechny poštvat, je kritizovat vše, co vidím, prohlašovat, že v předchozím zaměstnání jsme to dělali lépe, a od začátku pracovat výrazně rychleji a lépe než zbytek týmu,“ zdůrazňuje kouč.

Bossing bývá tvrdší a zákeřnější než mobbing. Kromě urátek a shazování zahrnuje třeba také neustálou kontrolu jednotlivce – jeho hororů, e-mailů nebo delky pauzy na oběd. „Vesmíš jde o psychologický teror s podporou ekonomických strašáků – sebrat osobní ohodnocení, dávat pokuty za smyšlené prohřešky a podobně,“ říká Monika Mrázová ze Sdružení proti šikaně. Ta kritizuje nový zákoník práce, podle kterého pobírá zaměstnanec, který dal výpověď z práce dobrovolně, menší podporu. „Někdy podpis výpovědi probíhá pod nátlakem,“ upozorňuje Mrázová.



Ředitel obchodní firmy (sportovní zboží)
Zaměstnanost: 15-20 lidí
Místo: Praha

EVROmat s.r.o. Společnost EVROmat a.s. přijme
VEDOUcího PRACOVNÍKA EKONOMICKO-FINANČNÍHO ODDĚLENÍ
Místo výkonu: Tovární 193 230, 400 01 Ústí nad Labem

INZERCE
fax: 233 072 720, 233 072 780
tel.: 233 071 783
e-mail: inzerce@economia.cz
www.inzerce.iHNed.cz

Univerzita Pardubice
Kvestor/Kvestorka
Zaměstnanost: 15-20 lidí
Místo: Pardubice

Zaměstnanost - hledá
OBCHODNÍK
Maďarský obchodník žijící v Praze a Budapešti nabízí spolupráci českým firmám.

Zaměstnanost - hledá
OBCHODNÍ ZÁSTUPCE
Českomoravské vydavatelství přijme lidi na pozici obchodního zástupce.

Zaměstnanost - nabídka
PRÁVNÍK/PRÁVNÍČKA
Ředitel Magistrátu hlavního města Prahy vyhledává výběrové řízení na obsazení pracovního místa „právnick/právníčka“ v odboru městského investora.

Zaměstnanost - nabídka
PRIMAŘ
Ředitelka VFN v Praze vyhledává výběrové řízení na obsazení funkce primáře Urologické kliniky Všeobecné fakultní nemocnice v Praze a 1. LF UK.