

PREVENCE NÁSILÍ A ZVLÁDÁNÍ KRIZOVÉ SITUACE NA PRACOVÍŠTI

Praktická studijní příručka

Zpracoval kolektiv autorů v rámci projektu
„Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládnání krizové situace
při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních
a zařízeních sociálních služeb“

PREVENCE NÁSILÍ A ZVLÁDÁNÍ KRIZOVÉ SITUACE NA PRACOVÍŠTI

Praktická studijní příručka

Zpracoval kolektiv autorů v rámci projektu
„Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládání krizové situace
při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních
a zařízeních sociálních služeb“

PREVENCE NÁSILÍ A ZVLÁDÁNÍ KRIZOVÉ SITUACE NA PRACOVIŠTI

Praktická studijní příručka

Odborný garant:

Ing. Michael Tauš

Autorský kolektiv:

JUDr. Miroslav Pindeš, Ph.D.

PhDr. David Michalík, Ph.D.

Marian Komrska

RNDr. Jiří Létal, Ph.D.

PhDr. Pavla Banýrová

a kolektiv autorů HMC s.r.o.

© ČESKOMORAVSKÁ KONFEDERACE ODBOROVÝCH SVAZŮ

Náměstí W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3

Vydavatel:

Vydala Českomoravská konfederace odborových svazů v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu“ ve vydavatelství Educa Service.

Vydání I

Praha 2012

Web: www.cmkos.cz

Publikace „Prevence násilí a zvládnání krizové situace na pracovišti“ byla zpracována v rámci projektu – „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládnání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“, který je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

ISBN 978-80-87306-08-6

O B S A H

Předmluva	7
I. OBECNÁ PROBLEMATIKA NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A PRÁVNÍ SOUVISLOSTI	9
1. Pojem násilí na pracovišti	13
1.1 Učební témata	13
1.1.1 Obecná charakteristika pracovněprávního vztahu	13
1.1.2 Násilí na pracovišti, východiska, rozsah a definice	14
2. Pojem pracovního poměru, prameny právní úpravy, hlavní zásady pracovního práva, druhy, vznik, zánik pracovního poměru	19
2.1 Učební témata	19
2.1.1 Subjekty pracovně právních vztahů	19
2.1.2 Základní zásady	20
2.1.3 Funkce pracovního práva	20
2.1.4 Pracovní poměr – vznik	22
2.1.5 Pracovní poměr - změna	23
2.1.6 Pracovní poměr - zánik	23
3. Pojem diskriminace v pracovněprávních vztazích	27
3.1 Učební témata	27
3.1.1 Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	27
3.1.2 Pojem přímá a nepřímá diskriminace	28
3.1.3 Kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů	29
4. Právní definice jednotlivých forem násilí na pracovišti (zejména Antidiskriminační zákon)	31
4.1 Učební témata	31
4.1.1 Přímá a nepřímá diskriminace	31
4.1.2 Pojmové skutkové znaky	32
4.1.3 Zajištění rovného zacházení a práva a povinnosti zaměstnavatele	32
4.1.4 Přípustné formy rozdílného zacházení	33
4.1.5 Zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků	34
4.1.6 Právní prostředky ochrany před diskriminací	37
5. Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele v rámci pracovněprávních vztahů	39

5.1	Učební témata	39
5.1.1	Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele	39
5.1.2	Řízení pracovního procesu a vnitřní předpisy	45
5.1.3	Kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů	45
6.	Práva a povinnosti zaměstnance a vedoucího zaměstnance ve vztahu k prevenci a řešení násilí na pracovišti	47
6.1	Učební témata	47
7.	Role odborů a kolektivního vyjednávání ve vztahu k prevenci a řešení násilí na pracovišti	57
7.1	Učební témata	57
8.	Zdravotní způsobilost a bezúhonnost ve zdravotnictví a sociálních službách	63
8.1	Učební témata	63
9.	Role státní správy při prevenci a řešení násilí na pracovišti. Inspekce práce a její pravomoci	65
9.1	Učební témata	65
10.	Odpovědnost za škodu v pracovním a občanském právu	67
10.1	Učební témata	67
11.	Pojem svépomoc, krajní nouze, nutná obrana, pacient jako agresor	73
11.1	Učební témata	73
12.	Trestně právní odpovědnost	75
12.1	Učební témata	75
13.	Mezinárodní a komunitární právní úprava násilí na pracovišti – ochrana lidských práv a svobod	85
13.1	Učební témata	85
II.	MANAGEMENT PREVENCE NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI	89
1.	Základy managementu	91
2.	Management a lidský činitel	95
3.	Přístupy k prevenci násilí na pracovišti	101
III.	PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A KRIZOVÁ SITUACE	115
1.	Násilí na pracovišti	117
2.	Specifické formy násilí	123
3.	Jak se bránit?	131

Test	140
IV. ZÁKLADY SEBEOBRANY	143
Úvod do sebeobran	144
1. Postoj	145
2. Zóny (vzdálenost)	147
3. Úhyby	148
4. Blokování úderů	149
5. Citlivé body lidského těla	150
6. Přehled úderů na citlivá místa	151
6.1 Údery na karotidu	151
6.2 Údery na solar plexus	152
6.3 Údery na genitálie	152
6.4 Údery otevřenou rukou	152
6.5 Střihový úder	153
6.6 Bodový úder na srdce	153
7. Kopy	154
7.1 Vzdařenost u kopů	154
7.2 Kopy do genitálií	155
7.3 Kopy do stehenního svalu	155
7.4 Kop do kotníku	156
8. Obrana proti úderům	158
8.1 Obrana proti přímému úderu	158
8.2 Obrana proti bočnímu úderu – „háku“	159
9. Obrana proti úchopům	161
9.1 Vyproštění z podání ruky	161
9.2 Vyproštění z úchopu za ruku	162
9.3 Vyproštění z úchopu za oděv	162
10. Obrana proti škrčení	164
10.1 Obrana proti škrčení jednou rukou	164
10.2 Obrana proti škrčení oběma rukama	164
10.3 Obrana proti nasazení „kravaty“	165
11. Práce na zemi	167
12. Ležící osoba	168
12.1 Přístup k ležící osobě	168

12.2 Znehybnění osoby fixací kotníku	169
12.3 Přetočení ležící osoby na zádech	170
12.4 Přetočení ležící osoby na břichu	171
13. Obranné pomůcky	172
13.1 Teleskopický obušek	172
13.1.1 Teleskopický obušek zavřený	172
13.1.2 Teleskopický obušek otevřený	174
13.2 Zásahová deka	177
13.3 Obranný sprej	178
14. Opora v zákoně	181
14.1 Krajiní nouze, nutná obrana	181
14.2 Graduační stupnice síly	181
15. Shrnutí a závěr	184
V. Souhrn statistických výstupů diagnostického šetření výskytu násilí na pracovištích v oblasti zdravotnictví a sociální péče	185
1. Způsob pořízení a zpracování dat	187
1.1 Osobní údaje o pracovišti	187
1.2 Výskyt násilí na pracovišti	188
1.3 Opatření zaměstnavatele	190
VI. Doporučená literatura ke krizové komunikaci	191
VII. Přílohy	193
A) Reakce na fyzickou agresi ve 4 bodech	193
B) Reakce na verbální agresi v 5 bodech	195
C) Přehled možných příkladů modelových situací „násilí na pracovišti“	197
D) Přehled možných praktických příkladů násilí na pracovišti	199
E) Vzorový statut Regionálního zásahového týmu	205
F) Doporučení pro budoucnost	208
G) Konečné statistické údaje o kurzech. Aktivita KA 04 - Vzdělávání cílové skupiny (k 31. 12. 2011)	210
H) Kontakty	214

Vážené kolegyně,
Vážení kolegové,
milí přátelé,

právě otevíráte „Praktickou studijní příručku prevence násilí a zvládnání krizové situace na pracovištích“, která vznikla jako součást projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládnání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“. Celý projekt byl financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Tuto praktickou příručku dostáváte do rukou v období, kdy se v mnoha oblastech našeho života promítají negativní dopady hospodářské krize a stále radikálněji ovlivňují životy každého z nás. Je stále patrnější, že tato krize ovlivňuje nejen společenské klima v ČR, ale i postoje, chování a jednání každého jednotlivce, a to i ve vazbě na tak obecnou oblast, jako je násilí na pracovišti.

Tato příručka je založena na vzájemné interakci a aktivním zapojení každého zaměstnavatele, každého zaměstnance a představitelů veřejné správy a klade si za cíl, aby si všichni vzali její sdělení za své. Příručka předkládá jednoznačně to, že násilí na pracovišti lze účinně předcházet. Poskytuje nástroje (vzdělávací manuály), praktické přehledy modelových situací a způsoby reakcí pro procvičování v praxi. Dále i informace (přílohová část) pro rozvíjení prevence a měla by vést každého čtenáře k realizaci preventivních akcí. Mohou se tak skládat ze samotného dalšího vzdělávání, vytváření nových zásahových týmů i v možnosti sdělovat problematiku násilí na pracovišti každému, kdo o ni projeví zájem.

Tato příručka je svým obsahem zcela výjimečná a nevznikla by, pokud by nedošlo k vzájemné spolupráci mezi sociálními partnery a MPSV ČR, mezi partnery projektu ČMKOS a KZPS, mezi jejími členskými organizacemi OS ZSP ČR a UZS ČR a také mezi zpracovateli jednotlivých klíčových aktivit EURO EDUCA o. s., HMC s.r.o. a PROMACO Consulting, s.r.o.

Jsem rád, že prostřednictvím tohoto projektu jsme mohli společně reagovat na řešení právě této oblasti. Uděláme vše proto, abychom v tom mohli pokračovat.

Mgr. Dušan Martinek
koordinátor projektu ČMKOS

I.

**OBECNÁ PROBLEMATIKA NÁSILÍ
NA PRACOVIŠTI A PRÁVNÍ SOUVISLOSTI**

PŘÍČINOU VĚTŠINY NEŠTĚSTÍ JE NEVĚDOMOST**PŘÍČINOU KAŽDÉHO ZLA JE HLOUPOST****Ú V O D**

Tato poskytuje přehled o obsahové náplni předmětu Obecná problematika násilí na pracovišti a právní souvislosti.

Výuka předmětu je zaměřena na problematiku násilí na pracovišti. Její konstrukce je tedy zaměřena na násilí, které může vzniknout ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, ale i na násilí, které potencionálně vyplývá z činnosti zaměstnavatele a zaměstnance.

Předmět zohledňuje nejrůznější faktory, které mohou ovlivňovat násilné jednání v rámci výkonu práce. Vychází z platné legislativní úpravy pracovního práva, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a dalších předpisů, které souvisí s násilnou činností. Vybavuje posluchače znalostmi z oblasti pracovního práva, občanského práva, práva trestního a práva přestupkového. Cílem předmětu je vybavit posluchače schopností a dovedností práce s příslušnými právními normami nezbytnými pro získání teoretických i praktických znalostí, které budou následně uplatňovat ve své každodenní činnosti.

Předmět je svým obsahovým pojetím zaměřen na specifickou stránku podnikové personalistiky, její právní úpravu, postavení subjektů v pracovněprávních vztazích.

Východiskem předmětu je současná právní úprava obsažená v právním řádu ČR a to zejména v zákoníku práce.

V rámci studia budou posluchači seznámeni s právní úpravou pracovněprávních vztahů a to zejména se základními zásadami pracovního práva, které jsou zakotveny i v mezinárodních dokumentech a v naší právní úpravě v rovině Ústavy a Listiny základních práv a svobod. Další významnou oblastí, na kterou bude zaměřena pozornost, bude oblast práv a povinností zaměstnance a zaměstnavatele v rámci plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s výkonem pracovních úkolů. V této souvislosti bude probírána i otázka vzniku, změny a zániku pracovního poměru.

Jedním z faktorů konfliktů na pracovišti může být přetíženost zaměstnance. V rámci této oblasti bude posluchačům objasněna i problematika pracovní doby a doby odpočinku, odměňování za práci a překážky v práci.

Část pracovně právní pak bude zaměřena na oblast náhrady škody, která může vzniknout zaměstnavateli i zaměstnanci v rámci plnění pracovních úkolů či v souvislosti s plněním pracovních úkolů.

V závěru předmětu bude posluchačům objasněna i problematika, která sice nespadá do oblasti pracovněprávní, nicméně je důležitá pro posouzení možností ochrany a obrany proti fyzickému násilí. V této části budou posluchači seznámeni s právními normami z oblasti přestupkového a trestního práva. Rovněž tak jim budou objasněny možnosti domáhat se svých práv prostřednictvím státních orgánů

JUDr. Miroslav Pindeš, Ph.D

Cíle předmětu

Násilí může být definováno jako forma negativního chování nebo jednání ve vztahu mezi dvěma nebo více lidmi. Vyznačuje se agresivitou, která je někdy opakovaná a někdy neočekávaná. Z hlediska pracovněprávního zahrnuje případy, kdy jsou zaměstnanci zneužíváni, je jim vyhrožováno, nadáváno nebo jsou obětí jiného útočného chování nebo jednání při výkonu své práce. Násilí se projevuje jak ve formě fyzické, verbální ale i ve formě psychické. Sahá od fyzických útoků až ke slovnímu napadání, mobbingu, obtěžování – včetně sexuálního, rasového atd.

Posláním a cílem předmětu je seznámit posluchače s nežádoucím jevem tj. násilím na pracovišti a poskytnout jim informace, které mohou do značné míry toto násilí eliminovat. V této souvislosti budou posluchači obeznámeni s problematikou jak předejít popř. zabránit násilnému jednání a jaké právní prostředky ochrany mohou zaměstnanci i zaměstnavatelé v rámci své pracovní činnosti uplatnit. Předmět je určen zejména pracovníkům ve zdravotnických službách a pracovníkům sociálních služeb. Nicméně je možné tento modul využít i v rámci jiných činností pracovníků veřejné správy a samosprávy.

Předmět je postaven na znalostech pracovního práva a řešení praktických příkladů, doplnění o psychologicko právní aspekty a problematiku trestně právní s správněprávní odpovědnosti. Předmět je směřován do následujících oblastí:

- 1) Pojem násilí na pracovišti, (psychické, fyzické násilí, odborné definice, rozsah, výskyt – statistické údaje).
- 2) Pojem pracovního poměru, prameny práva, hlavní zásady, druhy, vznik, zánik.
- 3) Pojem diskriminace v pracovněprávních vztazích, prameny práva (včetně ústavy a mezinárodněprávních smluv).

- 4) Právní definice jednotlivých forem násilí na pracovišti (zejm. antidiskriminační zákon).
- 5) Povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k prevenci a řešení násilí na pracovišti (zabezpečování podmínek k práci, včetně doby odpočinku, pracovní doby, BOZP, zvláštní podmínky žen a mladistvých).
- 6) Práva a povinnosti zaměstnance a vedoucího zaměstnance ve vztahu k prevenci a řešení násilí na pracovišti.
- 7) Role odborů a kolektivního vyjednávání ve vztahu k prevenci a řešení násilí na pracovišti.
- 8) Zdravotní způsobilost a bezúhonnost ve zdravotnictví a sociálních službách.
- 9) Role státní správy při prevenci a řešení násilí na pracovišti: Inspekce práce, pravomoci.
- 10) Odpovědnost za škodu (pracovně-právní, občanskoprávní), ochrana osobnosti, procesněprávní zvláštnosti (obrácené důkazní břemeno).
- 11) Pojem svépomoc, krajní nouze, nutná obrana, pacient jako agresor.
- 12) Trestněprávní odpovědnost.
- 13) Komunitární a mezinárodní předpisy týkající se násilí na pracovišti.

Vysvětlení významu jednotlivých ikon



Úkol



Kontrolní otázky



Průvodce studiem



Pojmy k zapamatování



Literatura

1. POJEM NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Cíl kapitoly:

- Objasnit základní pojmy – pracoviště, fyzické a psychické násilí.
- Seznámit posluchače s platnou právní úpravou.
- Objasnit vztahy, které vedou k násilí na pracovišti, rozsah a nejčastější příčiny.
- Řešení praktických příkladů.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 4 hodin cvičení a předpokládá cca 6 hodin samostudia.

1.1 Učební témata

1.1.1 Obecná charakteristika pracovněprávního vztahu

Pracovní právo je jedním z odvětví českého právního řádu. Bývá vymezováno jako relativně samostatný soubor právních norem, které upravují společenské vztahy vznikající při námezdní práci a vztahy s nimi úzce související. Pracovní právo je tedy právním odvětvím, které se vztahuje k určité práci.

Pracovní právo upravuje vztahy vznikající při poskytování (nájmu) práce nebo služeb po začlenění pracující osoby- zaměstnance (dále jen ZC) do cizí organizace práce, tj. do práce organizované zaměstnavatelem (dále jen ZL), tzn. druhým účastníkem pracovního poměru. Práce vykonávaná za těchto podmínek se označuje jako práce nesamostatná, popř. jako závislá činnost. Pro tuto závislou činnost je typické, že její výsledek připadá do vlastnictví ZL, který na základě pracovní smlouvy získává právo nejen na poskytování sjednaného pracovního výkonu (druhově určených prací), nýbrž i na jeho výsledky, tedy na případné nové věci, které takto vzniknou.

Pracovní právo upravuje především vztahy vznikající mezi ZC a ZL. Předmětem úpravy však nejsou výsledky práce, ale práce sama, (činnost zaměstnaných osob).

Předmětem úpravy pracovního práva jsou tedy:

Vztahy, jejichž prostřednictvím dochází k výkonu práce za odměnu.

Zde je vlastní jádro pracovního práva. Pracovněprávní normy v této oblasti upravují především množství práce, množství odměny za vykonanou práci, podmínky, za nichž se práce vykonává atd. Jsou to v podstatě ty vztahy, v nichž pracovní sílu jedné fyzické osoby (ZC) užívá jiná fyzická nebo právnická osoba

(ZL) v organizační závislosti za odměnu. Pro takové pracovní vztahy se používá pojmu **individuální pracovní právo**.

Vztahy vznikající mezi ZC jako sociální skupinou, reprezentovanou zpravidla odborovou organizací, a ZL, popřípadě sdruženími ZL, jejich svazy. Tyto vztahy se nazývají kolektivní pracovní vztahy. Jejich cílem je zejména zlepšování pracovních a mzdových podmínek ZC.

Vztahy směřující k ochraně základních pracovněprávních vztahů. Sem náleží vztahy odpovědnosti a náhrady škody, vztahy dozoru nad dodržováním pracovněprávních předpisů, dohled nad bezpečností práce apod.

Pracovní právo jako každé právní odvětví, určuje i **obecné předpoklady** vzniku pracovněprávních vztahů, způsobilosti k právům a právním úkonům v pracovním právu, definuje druhy pracovněprávních skutečností.

Součástí pracovního práva jsou i vztahy, které vytvářejí podmínky a záruky pro uplatnění práva na zaměstnání. Jde o vztahy vznikající mezi územními orgány práce (úřady práce), ZL a občany jako uchazeči nebo zájemci o zaměstnání.

Dále viz.:

GALVAS, M. a kolektiv. *Pracovní právo*. Brno : Masarykova Univerzita v Brně, 2004. ISBN 1081- 284-2004, str. 23-39.

1.1.2 Násilí na pracovišti, východiska, rozsah a definice

Pojem násilí na pracovišti

Za násilí je zpravidla označováno použití velké síly (či moci), přičemž objektem vůči němuž je tato síla či moc použita, může být jak konkrétní osoba či věc, tak blíže nespécifikovaný objekt. Násilí ve svém prvotním významu je chápáno jako porušení tělesné integrity či poškození lidského organismu. Zároveň se však za násilí považuje také použití síly při odstraňování překážek, které nám brání v dosažení určitého cíle.

V mezilidských vztazích se pak násilí projevuje v kombinaci obou výše uvedených významů, kdy násilník za účelem vydání věci či poskytnutí služby použije sílu či moc k překonání odporu oběti. K nejtypičtějším příkladům násilí patří znásilnění.

Násilí lze roztrždit podle různých kritérií. Tím prvním může být například délka jeho trvání. Podle délky trvání rozlišujeme:

- násilí, které působí dlouhodobě (jde o pokračující, latentní neboli skryté násilí),
- násilí v podobě postupně gradujících konfliktních situací (tzv. situační násilí),

- násilí ve formě jednorázových incidentů, neočekávaných, náhlých, převážně násilných projevů s krátkým intenzivním průběhem.

Dále viz:

VÝROST, J., SLAMENÍK, I. *Aplikovaná sociální psychologie II*. Praha : Grada Publishing, spol. s r.o. 2001, s. 171 a násl.

Pracoviště

Jakékoliv zdravotnické zařízení bez ohledu na velikost, umístění, typ poskytovaných služeb, včetně velkých nemocnic ve městech, regionálních nebo okresních nemocnic, zdravotnických středisek, klinik, komunitních zdravotnických a rehabilitačních center, ústavů dlouhodobé péče, pracoven praktických lékařů i zdravotnických odborníků. V případě, že je služba poskytována mimo zdravotnické zařízení, jako např. převoz nemocných nebo domácí péče, bude za pracoviště považováno kterékoliv místo, kde je taková služba poskytována.

Obecná definice násilí na pracovišti

Pojmově jde o případy, kdy jsou zaměstnanci uráženi, je jim vyhrožováno nebo jsou napadeni při výkonu své práce na pracovišti nebo cestou do práce či z práce, případy, které obsahují skryté nebo otevřené ohrožení jejich bezpečnosti, pohodlí nebo zdraví.

Fyzické násilí a psychické násilí.

Fyzické násilí

Za fyzické násilí lze považovat použití fyzické síly proti jiné osobě nebo skupině osob, které ústí ve fyzickou, sexuální nebo psychickou újmu. Jedná se zejména o napadení jinou osobou a projevuje se v bití, kopání, fackování, bodání, střílení, strkání, kousání, štípání atd.

Psychické násilí

Záměrné použití síly včetně vyhrožování fyzickým násilím, proti jiné osobě nebo skupině osob, které může mít za následek újmu na fyzickém, mentálním, rozumovém, morálním nebo sociálním vývoji. Zahrnuje verbální ponižování, bullying/mobbing, obtěžování a výhrůžky.

Fyzické a psychické násilí se v praxi často překrývají, takže přesná kategorizace různých forem násilí je obtížná. Některé z nejčastěji užívaných termínů vztahujících se k násilí jsou uvedeny v následujícím seznamu.

Útok

Záměrné chování, které druhého člověka fyzicky zraňuje, včetně sexuálního útoku/znásilnění.

Ponižování

Chování, které ponižuje, degraduje nebo jinak naznačuje nedostatek úcty k důstojnosti a hodnotě jednotlivce. (Asociace kvalifikovaných sester, Alberta).

Bullying/mobbing

Opakované a při delším působení urážlivé chování projevující se invektivami, krutými nebo zlomyslnými pokusy ponížit nebo zesměšnit jednotlivce nebo skupinu zaměstnanců. (Upraveno podle ILO – Násilí v práci)

Obtěžování

Jakékoliv nevyžádané a neopětované chování, které působí na důstojnost mužů a žen v práci, ať vyplývá z věku, postižení, onemocnění HIV, domácích poměrů, pohlaví, sexuální orientace, změny pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, náboženství, politických, odborových nebo jiných názorů nebo přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, v souvislosti s menšinou, majetkem, původem nebo jiným postavením. (Zákon o lidských právech, Velká Británie).

Sexuální obtěžování

Jakékoliv nežádoucí, neopětované a nevíтанé chování sexuální povahy, které uráží příslušnou osobu a působí to, že je poděšena, ponížena nebo uváděna do rozpaků.

Rasové obtěžování

Jakékoliv výhrůžné jednání, které je založeno na rasovém původu, barvě pleti, jazyce, národnosti, náboženství, spojení s minoritou, původem nebo jiným postavením, které není žádoucí a které ovlivňuje důstojnost pracujících mužů a žen.

Vyhrožování

Lze chápat jako verbální slib použití fyzické síly nebo moci (tj. psychologické síly) vyúsťující ve strach z fyzické, sexuální nebo psychické újmy nebo jiných negativních důsledků pro jednotlivce nebo skupinu, jimž je vyhrožováno.

Oběť

Jakákoliv osoba, která je objektem /cílem násilného činu nebo jednání, jak byly popsány výše.

Násilník

Jakákoliv osoba, která se dopustí násilného činu nebo jednání, jak byly popsány výše.

Dále k této problematice viz:

KOLEKTIV. *Násilí na pracovišti ve zdravotnictví*. Praha : Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky, 2004, str. 9-14,

Statistické výstupy diagnostického šetření výskytu násilí na pracovištích ve zdravotnictví a sociálních službách, zpracováno pro Českomoravskou konfederaci odborových svazů (ČMKOS) v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládnání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“ Praha 2010

**Kontrolní otázky:**

- 1) Jakým způsobem mohou vzniknout pracovní právní vztahy?
- 2) Které normy upravují pracovní právní vztah?
- 3) Jak se pozná fyzické a psychické násilí?
- 4) Co se rozumí pod pojmem pracoviště?
- 5) Jak se pozná oběť psychického násilí?
- 6) Jak je charakterizován násilník?
- 7) Jaké nejčastější formy násilí znáte?
- 8) Kdy je možné hovořit o násilí na pracovišti?

**Pojmy k zapamatování:**

Předmět pracovního práva, normativní právní akty, kolektivní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, mezinárodní smlouvy, pracoviště, násilník, fyzické a psychické násilí, násilí, obtěžování, oběť.

**Doporučená literatura:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,
GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004,

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010

KOLEKTIV. *Násilí na pracovišti ve zdravotnictví*. Praha : Odborový svaz zdravotníků a sociální péče České republiky, 2004,

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I*. Studijní texty. Brno : VŠKE 2008,

Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod,

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci ,

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

Statistické výstupy diagnostického šetření výskytu násilí na pracovištích ve zdravotnictví a sociálních službách. zpracováno pro Českomoravskou konfederaci odborových svazů (ČMKOS) v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládnání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“ 2010

2. POJEM PRACOVNÍHO POMĚRU, PRAMENY PRÁVNÍ ÚPRAVY, HLAVNÍ ZÁSADY PRACOVNÍHO PRÁVA, DRUHY, VZNIK, ZÁNİK PRACOVNÍHO POMĚRU

Cíl kapitoly:

- Objasnit, kdo může být účastníkem pracovněprávního vztahu a za jakých podmínek.
- Objasnit pojmy pracovněprávní subjektivita a pracovněprávní způsobilost k právním úkonům.
- Objasnit kdo může jednat za zaměstnavatele a jménem zaměstnavatele.
- Objasnit, kdo se může z hlediska pracovněprávního dopustit násilí na pracovišti.
- Objasnit kdo může být z hlediska pracovněprávního objektem násilí na pracovišti.
- Seznámit posluchače se základními zásadami pracovního práva.
- Objasnit jejich vazbu na ústavně právní ochranu základních lidských práv a svobod.
- Seznámit posluchače ochrannou, organizační a výchovnou funkcí pracovního práva.
- Poukázat na povinnosti zaměstnance, které mu vznikají v souvislosti se základními zásadami.
- Poukázat na povinnosti zaměstnavatele, které vznikají v souvislosti se základními zásadami.
- Praktické příklady.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 6 hodin cvičení a předpokládá cca 6 hodin samostudia.

2.1 Učební témata

Účastníci pracovněprávních vztahů mohou být jako osoby fyzické tak osoby právnické. Zaměstnavatelem může být fyzická, právnická osoba a stát. Zaměstnancem však může být pouze osoba fyzická.

2.1 1. Subjekty pracovně právních vztahů

- fyzické a právnické osoby

- stát
- odborová organizace

Dále viz:

§ 6-12, 15 zákoníku práce

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 133-144

- Pracovněprávní subjektivita a způsobilost k právním úkonům, jednání jménem zaměstnavatele a zaměstnance

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - § 6-12, 15 zákoníku práce

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §7 až 12, Občanský zákoník – viz zákoník práce §12

2.1.2 Základní zásady

- a) Zásada práva na práci a svobodnou volbu povolání
- b) Zásada svobody práce
- c) Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace
- d) Zásada úplatnosti práce
- e) Zásada svobodného sdružování se k ochraně hospodářských a sociálních zájmů
- f) Zásada bezpečné a hygienické práce

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 101-112

Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele, které vznikají v souvislosti ze základními zásadami § 13 - 15 zákoníku práce

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 267-273

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §38 a násl.

2.1.3 Funkce pracovního práva

V pracovněprávní literatuře se uvádí, že pracovní právo plní tři základní funkce: **ochrannou, organizační a výchovnou**. První se vztahuje k ochraně zájmů ZC, druhá k ochraně zájmů ZL a třetí slouží ke zvyšování kultury práce.

Ochranná funkce

Ochranná funkce se projevuje mimo jiné i tím, že pracovní právo posiluje právní pozici ZC, dává mu v určitých případech více práv, oproti právům ZL. Pra-

covní právo svými veřejnoprávními zásahy (zákazy a příkazy – zákaz výpovědi, určování maximálních a minimálních hranic pracovních podmínek apod. – pracovní doba) vytváří předpoklad pro to, aby práce mohla být vykonávána za podmínek neohrožujících životy a zdraví ZC. Jsou stanoveny meze využívání pracovní síly, čímž se na jedné straně pracovní síla chrání a na druhé straně se vytváří prostor pro její efektivní využívání.

Takovýto charakter mají například předpisy o BOZP, předpisy o zvláštních pracovních podmínkách žen a mladistvých, ale i předpisy upravující určitá maxima či minima pracovních podmínek (předpisy stanovící nejkratší možnou dovolenou na zotavenou, maximální délku pracovní doby, přestávky v práci, odpočinek mezi směnami apod.).

Ochranná funkce pracovního práva však našla svůj výraz i v ustanoveních upravujících skončení pracovního poměru (právní postavení ZC je silnější), odpovědnosti za škodu (omezením výše náhrady škody způsobené z nedbalosti, možností splátek, koncepcí subjektivní odpovědnosti), úpravou srážek ze mzdy atd.

Přestože pracovní právo vzniklo především z potřeby chránit ZC, určitá jeho ustanovení mají za úkol chránit i ZL a jeho zájmy. ZC je např. povinen střežit a ochraňovat majetek ZL, jeho podnikatelské zájmy (§ 301 odst.d - 262/2006 Sb., zákoník práce.)

Organizační funkce

Organizační funkce pracovního práva vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Stanoví pravidla, za nichž má fungovat trh práce, vymezuje míru práce, obsahuje určité záruky realizace přiznaných práv. Upravuje hranice a nástroje realizace dispoziční pravomoci ZL.

Za projev organizační funkce pracovního práva v užším slova smyslu se pak považuje působení norem pracovního práva k zabezpečení náležitého fungování pracovního procesu u různých ZL. Jedná se o různá právní ustanovení, která slouží bezprostředním zájmům organizátora pracovního procesu.

Organizační funkce pracovního práva se projevuje především v ustanoveních, která vedou ZC k řádné a pečlivé práci. Motivaci ZC k tomuto cíli slouží dva druhy právních nástrojů:

Pozitivní – odměňování dobré práce podle jejího přínosu k plnění cílů ZL. Nejdůležitější roli mezi pozitivními nástroji sehrává institut mzdy a platu.

Negativní – systém represí (sankcí), které mají odradit ZC od porušování právních povinností. Špatné plnění povinností umožňují postihnout např. normy o odpovědnosti za škodu, ale i normy o rozvázání pracovního poměru pro špatné pracovní výsledky, kvalitu práce atd.

Výchovná funkce

Výchovná funkce pracovního práva je dána tím, že pracovní právo ovlivňuje procesy motivace lidí, které určují jejich jednání. Tyto procesy určují adresáti práva tím, že si volí chování v souladu s právní normou. Hlavní roli v motivacích hrají **psychické prožitky** nazývané **podněty** nebo **motiv**. Jsou vyvolávány různými podněty, které vzbuzují určité chování nebo k němu nutí.

Výchovné působení práva vystupuje ve velmi širokých dimenzích. V předpisech pracovního práva je popsán vzor chování ZC, založený na katalogu závazků, zahrnujících obecně takové povinnosti jako je svědomitá a řádná práce, řádné hospodaření s prostředky ZL, zachovávání státního a služebního tajemství, dodržování pravidel slušnosti a občanského soužití apod. Vedoucí ZC jsou navíc zavázáni co nejlépe organizovat, řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců; hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání, Brno : Doplněk, 2004, str. 113-117

2.1.4 Pracovní poměr - vznik

Cílem tématu je seznámit posluchače s nezbytnými náležitostmi pracovní smlouvy a doplňkovými ujednáními pracovní smlouvy. Dále se budete zabývat základními povinnostmi zaměstnanců, povinnostmi vedoucím zaměstnanců a povinnostmi zaměstnavatelů. Také bude objasněna možnost omezení jiné výdělečné činnosti zaměstnance, která je shodná s činností zaměstnavatele.

1) Pracovní poměr - vznik - pracovní smlouva, volba, jmenování

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 219- 267

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §30 a násl.

2) Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 267-273

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §38 a násl.

2.1.5 Pracovní poměr - změna

Cílem je seznámit posluchače se změnou pracovního poměru a to především kdy a v jakých případech musí zaměstnavatel převést zaměstnance na jinou práci a také konkrétní případy, kdy zaměstnavatel zaměstnance převést na jinou práci jen může a jaké možnosti má zaměstnavatel v rámci vyslání zaměstnance k plnění pracovních úkolů mimo stále místo výkonu práce. Cílem tématu je tedy objasnění institutů:

- Změna pracovního poměru.
- Převedení, přeložení.
- Pracovní cesta a cestovní náhrady.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 272-275
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §40 a násl

- **Dohoda o změně pracovní smlouvy**

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno: Doplněk, 2004, str. 275-276
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §40 a násl

- **Převedení, přeložení a pracovní cesta a cestovní náhrady**

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 276- 288
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §41 až 47

2.1.6 Pracovní poměr - zánik

Téma se zabývá skončením pracovního poměru a jednotlivými způsoby skončení pracovního poměru. Skončení pracovního poměru bývá častokrát důsledkem neshod na pracovišti i v souvislosti s násilím, které je páčáno na zaměstnancích. Kromě klasického způsobu skončení pracovního poměru bude objasněno i hromadné propouštění. Cílem tohoto tématu bude tedy rozebrat jednotlivé typy skončení pracovního poměru se zaměřením na:

- jednotlivé druhy skončení pracovního poměru,
- hromadné propouštění,
- odstupné, pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání, Brno : Doplněk, 2004, str. 291-293
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §48 a násl.

- Dohoda o rozvázání pracovního poměru

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 291-296
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §49

- Výpověď

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 296-323
GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání.
Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 106-112 str.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §50-54

- Okamžité zrušení pracovního poměru

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vyd.,
Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, 120-123 str.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §56

- Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. vydání, Brno : Doplněk, 2004, str. 332-336
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §66

- Hromadné propuštění

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 321
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §62-64

- Odstupné, pracovní posudek a potvrzení o zaměstnání

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 347-349.
Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §50-54

**Kontrolní otázky**

- 1) Jaké jsou subjekty pracovněprávních vztahů?
- 2) Vysvětlíte pojem pracovněprávní subjektivitu fyzických osob.
- 3) Stát jako subjekt v pracovněprávních vztazích.
- 4) Zastoupení v pracovněprávních vztazích.

- 5) Která základní zásada se podle vás vztahuje nejvíce na ochranu vztahů na pracovišti
- 6) Co je podstatou zásady práva na práci a práva na svobodnou volbu povolání?
- 7) Co se rozumí pod pojmem diskriminace skrytá a otevřená
- 8) Ke které zásadě byste přiřadili mobbing a bossing
- 9) Jakým způsobem může vzniknout pracovní poměr
- 10) Jaké jsou základní náležitosti pracovní smlouvy?
- 11) Jaký je rozdíl mezi pracovním poměrem a podnikáním
- 12) Jaký je rozdíl mezi podnikatelem a zaměstnancem?
- 13) Jaké je délka zkušební doby?
- 14) Co je to konkurenční doložka?
- 15) jaké možnosti má budoucí zaměstnanec v rámci jednání o uzavření pracovní smlouvy?
- 16) Kdy vzniká pracovní poměr?
- 17) Jaké náležitosti musí obsahovat pracovní smlouva?
- 18) Musí být pracovní smlouva písemná?
- 19) Jaké jsou zákonné podmínky, za kterých je zaměstnavatel povinen obligatorně převést zaměstnance na jinou práci?
- 20) Může zaměstnavatel přeložit zaměstnance bez jeho souhlasu?
- 21) Za jakých podmínek může zaměstnanec odmítnout pracovní cestu?
- 22) Jaké nároky plynou pro zaměstnance z hlediska náhrad za pracovní cestu?
- 23) Jaké jsou výpovědní důvody?
- 24) V jakých případech nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď?
- 25) Co se rozumí hromadným propuštěním?
- 26) Co víte o neplatnosti rozvázání pracovního poměru?
- 27) Co obsahuje pracovní posudek?
- 28) Jaké dokumenty Vám musí zaměstnavatel vydat po skončení pracovního poměru?



Pojmy k zapamatování

Právní úkony, pracovněprávní subjektivita fyzických osob, pracovněprávní subjektivita právnických osob, zaměstnanec, zaměstnavatel, stát, odborová organizace, kolektivní smlouvy, vnitropodnikové právní normy, mezinárodní smlouvy, zásada práva na práci a práva na svobodnou volbu povolání, zásada svobody práce, zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace, zásada úplatnosti vykonávané práce, zásada svobody sdružování se k ochraně hospodářských

a sociálních zájmů, zásada bezpečné a hygienické práce, funkce ochranná, organizační a výchovná, Pracovní smlouva, volba, jmenování, den nástupu do práce, místo výkonu práce, druh práce, doplňková ujednání pracovní smlouvy – ujednání o trvání pracovního poměru, ujednání o zkušební době, ujednání o kratší pracovní době, mzdová ujednání, povinnosti zaměstnance, povinnosti vedoucího zaměstnance, povinnosti zaměstnavatele, pracovní podmínky, odměňování za práci, plnění peněžité hodnoty, odborná příprava, příležitost dosáhnout funkčního postupu, rovné zacházení, vnitřní předpis, vnitřní mzdový předpis, pracovní řád, inspekce práce, bezpečnost práce, odpovědnost, školení, pracovní podmínky, Pracovní cesta, přeložení, povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, možnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, dohoda o změně pracovní smlouvy, cestovní náhrady, zákaz vyslání na pracovní cestu, Rozvázání pracovního poměru, výpověď, výpovědní důvody, výpovědní doba, zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem, hromadné propuštění, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, skončení pracovního poměru na dobu určitou, neplatné rozvázání pracovního poměru, odstupné, pracovní posudek, potvrzení o zaměstnání



Literatura

- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004,
- GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. : *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň, Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010
- JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010
- JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání (metodická příručka)*. Praha : Poligon 1994
- PINDEŠ, M. *Pracovní právo I. Studijní texty*. Brno : VŠKE 2008
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina Základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci
- Judikáty:** Co je to pracovní náplň a druh práce? - 6 Cz 3/88 NS ČR
 Lze dohodnout více míst výkonu práce? - R 10/1971, R 26/1985
 Rozsudek NS ze dne 25.2.1977- sp.zn.2 Cdon 1/97

3. POJEM DISKRIMINACE V PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH

Cíl kapitoly:

- Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele ve vztahu k diskriminaci
- Seznámit posluchače s jednotlivými typy diskriminace
- Seznámit posluchače s platnou právní úpravou
- Praktické příklady

Mezi zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají pracovněprávní vztahy. Pracovněprávní vztahy vznikají nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 4 hodin cvičení a předpokládá cca 6 hodin samostudia.

3.1 Učební témata

3.1.1 Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento

důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 267-273

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §38 a násl.

Listina základních práv a svobod

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

3.1.2 Pojem přímá a nepřímá diskriminace

Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání.

Obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklid-

ňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

Obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

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

3.1.3 Kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §38 a násl.



Kontrolní otázky:

- 1) Jaké jsou základní práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance?
- 2) Jaké jednání je možné považovat za diskriminační?
- 3) Co není diskriminačním jednáním?
- 4) Jaké jsou znaky skryté diskriminace?
- 5) Co je to přímá a nepřímá diskriminace?



Pojmy k zapamatování:

Pracovněprávní vztahy, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, rovné zacházení.



Literatura:

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004,

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání.

Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a. s., 2010

JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání (metodická příručka)*. Praha : Poligon 1994

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I. Studijní texty*. Brno : VŠKE 2008

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina Základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

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

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

4. PRÁVNÍ DEFINICE JEDNOTLIVÝCH FOREM NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI (ZEJM. ANTIDISKRIMINAČNÍ ZÁKON)

Cíl kapitoly:

Cílem je objasnit:

- Základní pojmový aparát vztahující se k diskriminaci
- Seznámit posluchače s právní úpravou antidiskriminačního zákona
- Příklady

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 4 hodin cvičení a předpokládá cca 6 hodin samostudia.

4.1 Učební témata

4.1.1 Přímá a nepřímá diskriminace

Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla

využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

4.1.2 Pojmové skutkové znaky

Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu

- a) míru užitku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření,
- b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat,
- c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a
- d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

Za nepřiměřené zatížení se nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnická osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování:

- a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů

Sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které má sexuální povahu.

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

Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

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

4.1.3 Zajištění rovného zacházení a práva a povinnosti zaměstnavatele

Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má

povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.

Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení. Povoláním se rozumí činnost fyzické osoby vykonávaná za úplatu v závislém nebo nezávislém postavení, jejíž řádný výkon zvláštní právní předpisy podmiňují splněním kvalifikačních předpokladů, zejména dosažením předepsaného vzdělání a popřípadě i doby praxe.

Sociální výhodou se pro účely tohoto zákona rozumí sleva, osvobození od poplatků nebo peněžité nebo nepeněžité plnění, poskytované nezávisle na nárocích ze sociálního zabezpečení přímo nebo nepřímo určité skupině fyzických osob s obvykle nižšími příjmy nebo vyššími životními náklady než ostatní.

Zdravotním postižením se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.

4.1.4 Přípustné formy rozdílného zacházení

Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu věku v přístupu k zaměstnání nebo povolání, pokud je:

- a) vyžadována podmínka minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nebo pro přístup k určitým právům a povinnostem spojeným se zaměstnáním nebo povoláním nezbytná, nebo
- b) pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání potřebné odborné vzdělávání, které je nepřiměřeně dlouhé vzhledem k datu, ke kterému osoba ucházející se o zaměstnání nebo povolání dosáhne důchodového věku podle zvláštního zákona 2).

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, které souvisí se stanovením rozdílného důchodového věku 2) pro muže a ženy; to neplatí v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přimě-

řené. Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti.

Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti.

Diskriminací z důvodu pohlaví není výlučné nebo přednostní poskytování veřejně dostupných zboží a služeb, pokud je výlučné nebo přednostní poskytování zboží a služeb osobám určitého pohlaví objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Za diskriminaci se nepovažují opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti.

Ve věcech přístupu k zaměstnání nebo povolání nesmí vést k upřednostnění osoby, jejíž kvality nejsou vyšší pro výkon zaměstnání nebo povolání, než mají ostatní současně posuzované osoby.

4.1.5 Zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků

Pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům, bývalým zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům

- a) peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty, jejichž účelem je nahradit nebo doplnit dávky poskytované ze základního systému sociální ochrany pro případ:
 - 1) nemoci,
 - 2) invalidity,
 - 3) stáří, včetně předčasného odchodu do důchodu,
 - 4) pracovního úrazu a nemoci z povolání,
 - 5) nezaměstnanosti,
- b) jiná peněžítá nebo nepeněžítá plnění, která mají charakter sociálních dávek, zejména pozůstalostních nebo rodinných, pokud jsou vyplácena zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu jeho zaměstnání, je povinen nediskriminovat z důvodu pohlaví.

Muži i ženy musí mít zejména:

- a) stejný přístup k systému sociálního zabezpečení pracovníků,
- b) stejný nárok na poskytování plnění,
- c) stejné podmínky pro vznik, trvání a zachování nároku na plnění,
- d) stejně povinnou nebo dobrovolnou účast v systému,
- e) stejná pravidla pro poskytování plnění, zejména věkovou hranici, dobu trvání zaměstnání nebo dobu účasti v systému,
- f) stejné podmínky pro pozastavení plnění nebo získání nároku na dávky vyplácené během mateřské dovolené nebo volna z rodinných důvodů,
- g) nárok na stejný rozsah plnění při splnění stejných podmínek,
- h) stejný způsob výpočtu výše příspěvků zaměstnavatele nebo zaměstnance,
- i) stejný způsob výpočtu výše plnění včetně zvýšení, na které vzniká nárok s ohledem na manžela nebo manželku nebo vyživované osoby,
- j) stejné podmínky pro vrácení příspěvků zaměstnanci, pokud se zaměstnanec odhláší ze systému, aniž by splnil podmínky zaručující mu odložené právo na dlouhodobé dávky,
- k) stanoven stejný způsob určení důchodového věku pro účely přiznání důchodu ze sociálního zabezpečení pracovníků.

Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a se nevztahuje na

- a) individuální smlouvy pro osoby samostatně výdělečně činné,

- b) zaměstnanecké systémy pro osoby samostatně výdělečně činné, určené pouze pro jednoho člena,
- c) pojistné smlouvy, jejichž smluvní stranou není zaměstnavatel, v případě zaměstnanců pobírajících plat nebo mzdu,
- d) dobrovolná ustanovení systémů sociální ochrany osob, která jsou účastníkům nabízena jednotlivě, aby jim zaručila:
 - 1) doplňkové dávky, nebo
 - 2) výběr data, kdy začnou být vypláceny běžné dávky pro osoby samostatně výdělečně činné, nebo výběr z několika dávek,
- e) zaměstnanecké systémy, pokud dávky poskytované z těchto systémů jsou financovány z příspěvků zaměstnanců placených na základě dobrovolnosti.

Povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami nebrání zaměstnavateli v tom, aby přiznal osobám, které dovršily důchodový věk pro účely přiznání důchodu ze zaměstnaneckého systému, ale které zatím nedosáhly důchodového věku pro účely přiznání důchodu podle zákonného systému důchodového zabezpečení, doplněk důchodu. Doplněk důchodu slouží k dorovnání nebo přiblížení celkové výše dávky vyplácené těmto osobám ve vztahu k částce vyplácené ve stejné situaci osobám druhého pohlaví, které již dovršily zákonem stanovený důchodový věk, do té doby, než osoby mající prospěch z tohoto doplnku dovrší zákonem stanovený důchodový věk.

Porušením povinnosti dodržovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami není:

- a) stanovení rozdílných úrovní dávek v souvislosti s uplatňováním nezbytných opatření přihlížejících k pojistně matematickým zásadám, které se liší podle pohlaví v případě dávkově definovaných systémů; v případě zaměstnaneckých systémů, u nichž jsou vyplácené dávky financovány shromažďováním kapitálu, mohou být určité prvky nerovné, pokud je nerovnost částek způsobena použitím pojistně matematických zásad, které se v době zavádění systému financování liší podle pohlaví,
- b) stanovení rozdílných úrovní příspěvků zaměstnavatelů do zaměstnaneckého systému,
 - 1) jedná-li se o dávkově definovaný systém a je-li cílem vyrovnat částku konečných dávek nebo ji sblížit pro obě pohlaví,
 - 2) jedná-li se o systém dávek financovaných shromažďováním kapitálu a příspěvky zaměstnavatele jsou určeny k zajištění finančního základu nezbytného pro krytí nákladů na určené dávky,

- c) stanovení rozdílných pravidel nebo pravidel použitelných pouze na osoby určitého pohlaví v případě opatření stanovených v písmenech a) a b), pokud jde o zaručení nebo zachování nároku na doživotní dávky, když se osoba odhlašuje ze systému sociálního zabezpečení pracovníků.

Pokud jde o systémy dávek financované shromažďováním kapitálu porušením zásady rovného zacházení s muži a ženami není

- a) přeměna části pravidelných důchodů na kapitál,
 b) převod nároků na důchod,
 c) pozůstalostní důchod vyplácený oprávněné osobě, pokud se vzdala části každoročně vypláceného důchodu, d) snížený důchod, pokud se osoba rozhodne pro předčasné poskytování starobního důchodu.

4.1.6 Právní prostředky ochrany před diskriminací

Dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Ve věcech ochrany před diskriminací může právnická osoba,

- a) která byla na ochranu práv obětí diskriminace založena, nebo
 b) je-li ochrana před diskriminací předmětem její činnosti uvedené ve stanovách nebo statutu nebo taková skutečnost vyplývá z její činnosti nebo ze zákona, poskytovat informace o možnostech právní pomoci a součinnost při sepsání nebo doplnění návrhů a podání osobám domáhajícím se ochrany před diskriminací.

Právnická osoba uvedená v odstavci 1 je oprávněna podávat správním úřadům vykonávajícím kontrolu nad dodržováním právních předpisů, včetně práva na rovné zacházení, podněty k provedení kontroly, popřípadě podněty k zahájení správního řízení.

**Kontrolní otázky:**

- 1) Jaké jsou základní zásady antidiskriminačního zákona?
- 2) Jaké jsou formy diskriminačního jednání?
- 3) Jaké prostředky právní ochrany může uplatnit fyzický i právnická osoba?

**Pojmy k zapamatování:**

Pracovněprávní vztahy, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, rovné zacházení, příležitost dosáhnout funkčního postupu.

**Literatura:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání, Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010.

JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání (metodická příručka)*. Praha : Polygon 1994.

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I*. Studijní texty. Brno : VŠKE 2008.

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina Základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

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

5. ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE A ZAMĚSTNAVATELE V RÁMCI PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ

Cíl kapitoly:

- Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.
- Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele při zajišťování BOZP.
- Povinnost péče o zaměstnance.
- Kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 2 hodin cvičení a předpokládá cca 8 hodin samostudia..

5.1 Učební témata

5.1.1 Základní povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele

Od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

Zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 267-273

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §38 a násl.

Základní povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance při ochraně BOZP

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce (dále jen "rizika"). Plní-li na jednom pracovišti úkoly zaměstnanci dvou a více zaměstnavatelů, jsou zaměstnavatelé povinni vzájemně se písemně informovat o rizicích a přijatých opatřeních k ochraně před jejich působením, která se týkají výkonu práce a pracoviště, a spolupracovat při zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro všechny zaměstnance na pracovišti.

Na základě písemné dohody zúčastněných zaměstnavatelů touto dohodou pověřený zaměstnavatel koordinuje provádění opatření k ochraně bezpečnosti a zdraví zaměstnanců a postupy k jejich zajištění.

Každý ze zaměstnavatelů je povinen:

zajistit, aby jeho činnosti a práce jeho zaměstnanců byly organizovány, koordinovány a prováděny tak, aby současně byli chráněni také zaměstnanci dalšího zaměstnavatele, dostatečně a bez zbytečného odkladu informovat odborovou organizaci nebo zástupce zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a nepůsobí-li u něj, přímo své zaměstnance o rizicích a přijatých opatřeních, které získal od jiných zaměstnavatelů. **Povinnost zaměstnavatele zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci se vztahuje na všechny fyzické osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.**

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik.

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění a provádět taková opatření, aby v důsledku příznivějších pracovních podmínek a úrovně rozhodujících faktorů práce dosud zařazené podle zvláštního právního předpisu jako rizikové mohly být zařazeny do kategorie nižší. K tomu je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména stav výrobních a pracovních prostředků a vybavení pracovišť a úroveň rizikových faktorů pracovních podmínek, a dodržovat metody a způsob zjištění a hodnocení rizikových faktorů podle zvláštního právního předpisu.

Při přijímání a provádění technických, organizačních a jiných opatření k prevenci rizik vychází zaměstnavatel ze všeobecných preventivních zásad, kterými se rozumí:

- a) omezování vzniku rizik,
- b) odstraňování rizik u zdroje jejich původu,
- c) přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví,

- d) nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy,
- e) nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky,
- f) omezování počtu zaměstnanců vystavených působení rizikových faktorů pracovních podmínek překračujících nejvyšší hygienické limity a dalších rizik na nejnižší počet nutný pro zajištění provozu,
- g) plánování při provádění prevence rizik s využitím techniky, organizace práce, pracovních podmínek, sociálních vztahů a vlivu pracovního prostředí,
- h) přednostní uplatňování prostředků kolektivní ochrany před riziky oproti prostředkům individuální ochrany,
- i) provádění opatření směřujících k omezování úniku škodlivin ze strojů a zařízení,
- j) udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Zaměstnavatel přijímá opatření pro případ zdolávání mimořádných událostí, jako jsou havárie, požáry a povodně, jiná vážná nebezpečí a evakuace zaměstnanců včetně pokynů k zastavení práce a k okamžitému opuštění pracoviště a odchodu do bezpečí; při poskytování první pomoci spolupracuje se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči. Zaměstnavatel je povinen zajistit a určit podle druhu činnosti a velikosti pracoviště potřebný počet zaměstnanců, kteří organizují poskytnutí první pomoci, zajišťují přivolání zejména zdravotnické záchranné služby, Hasičského záchranného sboru České republiky a Policie České republiky a organizují evakuaci zaměstnanců. Zaměstnavatel zajistí ve spolupráci se zařízením poskytujícím závodní preventivní péči jejich výškolení a vybavení v rozsahu odpovídajícím rizikům vyskytujícím se na pracovišti.

Zaměstnavatel je povinen přizpůsobovat opatření měnícím se skutečností, kontrolovat jejich účinnost a dodržování a zajišťovat zlepšování stavu pracovního prostředí a pracovních podmínek.

Zaměstnavatel je povinen

- a) nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti,
- b) informovat zaměstnance o tom, do jaké kategorie byla jím vykonávaná práce zařazena; kategorizaci prací upravuje zvláštní právní předpis 32) ,

- c) zajistit, aby práce v případech stanovených zvláštním právním předpisem vykonávali pouze zaměstnanci, kteří mají platný zdravotní průkaz, kteří se podrobili zvláštnímu očkování nebo mají doklad o odolnosti vůči nákaze,
- d) sdělit zaměstnancům, které zařízení závodní preventivní péče jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,
- e) zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí,
- f) jestliže při práci přichází v úvahu expozice rizikovým faktorům poškozujícím plod v těle matky, informovat o tom zaměstnankyně. Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, které kojí, a zaměstnankyně-matky do konce devátého měsíce po porodu je dále povinen seznámit s riziky a jejich možnými účinky na těhotenství, kojení nebo na jejich zdraví a učinit potřebná opatření, včetně opatření, která se týkají snížení rizika psychické a fyzické únavy a jiných druhů psychické a fyzické zátěže spojené s vykonávanou prací, a to po celou dobu, kdy je to nutné k ochraně jejich bezpečnosti nebo zdraví dítěte,
- g) umožnit zaměstnanci nahlížet do evidence, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- h) zajistit zaměstnancům poskytnutí první pomoci,
- i) nepoužívat takového způsobu odměňování prací, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců,

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první zaměstnavatel zajistí při nástupu zaměstnance do práce, a dále

- a) při změně

- 1) pracovního zařazení,
 - 2) druhu práce,
- b) při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů,
- c) v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Zaměstnavatel je povinen těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu při-způsobovat na pracovišti prostory pro jejich odpočinek.

Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst a dílen, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.

Osobní ochranné pracovní prostředky, pracovní oděvy a obuv, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje

Zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnancům mycí, čisticí a dezinfekční prostředky na základě rozsahu znečištění kůže a oděvu; na pracovištích s nevyhovujícími mikroklimatickými podmínkami, v rozsahu a za podmínek stanovených prováděcím právním předpisem, též ochranné nápoje.

Zaměstnavatel je povinen udržovat osobní ochranné pracovní prostředky v použitelném stavu a kontrolovat jejich používání.

Osobní ochranné pracovní prostředky, mycí, čisticí a dezinfekční prostředky a ochranné nápoje poskytne zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně podle vlastního seznamu zpracovaného na základě vyhodnocení rizik a konkrétních podmínek práce. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků nesmí zaměstnavatel nahrazovat finančním plněním.

Práva a povinnosti zaměstnance

Zaměstnanec má právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Zaměstnanec má právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména uplatňováním stanovených a zaměstnavatelem přijatých opatření a svou účastí na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance.

Zaměstnanec je povinen:

- a) účastnit se školení zajišťovaných zaměstnavatelem zaměřených na bezpečnost a ochranu zdraví při práci včetně ověření svých znalostí,
- b) podrobit se preventivním prohlídkám, vyšetřením nebo očkováním stanoveným zvláštními právními předpisy 32),
- c) dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele,
- d) dodržovat při práci stanovené pracovní postupy, používat stanovené pracovní prostředky, dopravní prostředky, osobní ochranné pracovní prostředky a ochranná zařízení a svévolně je neměnit a nevyřazovat z provozu,
- e) nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele a nekouřit na pracovištích a v jiných prostorách, kde jsou účinkům kouření vystaveni také nekuřáci. Zákaz požívání alkoholických nápojů se nevztahuje na zaměstnance, kteří pracují v nepříznivých mikroklimatických podmínkách, pokud požívají pivo se sníženým obsahem alkoholu, a na zaměstnance, u nichž požívání těchto nápojů je součástí plnění pracovních úkolů nebo je s plněním těchto úkolů obvykle spojeno, oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci, zejména hrozící vznik mimořádné události nebo nedostatky organizačních opatření, závady nebo poruchy technických zařízení a ochranných systémů určených k jejich zamezení,

- f) s ohledem na druh jím vykonávané práce se podle svých možností podílet na odstraňování nedostatků zjištěných při kontrolách orgánů, kterým přísluší výkon kontroly podle zvláštních právních předpisů 36),
- g) bezodkladně oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci svůj pracovní úraz, pokud mu to jeho zdravotní stav dovolí, a pracovní úraz jiného zaměstnance, popřípadě úraz jiné fyzické osoby, jehož byl svědkem, a spolupracovat při objasňování jeho příčin,
- h) podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek .

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 504-520, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §99 a násl.

5.1.2 Řízení pracovního procesu a vnitřní předpisy

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 441-452
Zákon č. 262/2006 Sb.

5.1.3 Kontrola nad dodržováním pracovněprávních předpisů

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.
Zákon č. 262/2006 Sb.,

**Kontrolní otázky:**

- 1) Jaké jsou základní náležitosti pracovní smlouvy?
- 2) Jaké je délka zkušební doby?
- 3) Jak zní konkurenční doložka v pracovní smlouvě?

**Pojmy k zapamatování:**

pracovní podmínky, odborná příprava, příležitost dosáhnout funkčního postupu, rovné zacházení, vnitřní předpis, vnitřní mzdový předpis, pracovní řád, bezpečnost práce, odpovědnost, školení, pracovní podmínky.

**Literatura:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001,

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004,

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání.

Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010

JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání (metodická příručka)*. Praha : Poligon 1994

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I. Studijní texty*. Brno : VŠKE 2008

Zákon č. 2/1993 Sb., Listina Základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

6. PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNANCE A VEDOUCÍHO ZAMĚSTNANCE VE VZTAHU K PREVENCI A ŘEŠENÍ NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Cíl kapitoly:

Cílem této kapitoly je seznámit studenty s těmito okruhy otázek, které mají rovněž vliv na vztahové otázky na pracovišti. Posluchači budou seznámeni s právní úpravou:

- Pracovní doby - rozvržení pracovní doby, pružné rozvržení pracovní doby, konto pracovní doby, práce přesčas
- Doby odpočinku - přestávky v práci a bezpečnostní přestávka, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, dovolená a její čerpání
- Zvláštní pracovní podmínky žen a mladistvých

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 4 hodin cvičení a předpokládá cca 6 hodin samostudia.

6.1 Učební témata

a) Pracovní doba a doby odpočinku

Pracovní doba – je doba, kdy je zaměstnanec povinen práci konat ve prospěch zaměstnavatele. Je to i doba, kdy je na pracovišti a **připraven** k výkonu práce pracovní pohotovost – je připraven k výkonu práce, jinde než je pracoviště (to znamená prac. pohotovost nelze mít na pracovišti, to je pracovní doba)

Normální délka prac. doby – 40 hodin, dále délky zkrácené - § 79 (těžba, směny..)

Povinnost být na pracovišti po celou dobu - § 81/3, ale existuje i domácká práce,

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 471-486, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §78 až 84 a, 85, 86, 93-93a

b) Doby odpočinku

Pracovní pohotovost: § 78/1,/h - § 95 - § 140

Zaměstnanec

- je připraven k výkonu práce – na jiném místě než je pracoviště (je-li na pracovišti, je to pracovní doba);
- je třeba ji dohodnout (nelze nařídit);
- náleží odměna dle § 140 (když nepracuje, 10 % průměr. výdělku, lze v kolektivní smlouvě sjednat jinak - více);
- za výkon práce při pohotovosti náleží mzda (plat) a
- výkon práce je přesčas - § 93,95 (nad stan. týden, pracovní dobu);
- když k výkonu nedojde, do pracovní doby se nezapočítává.

Přesčasová práce- § 78/1/i, § 93

Na příkaz – max. 8h/týd., 150h/rok nebo se souhlasem i nad tento rozsah celkový rozsah – max. v průměru 8h/t - za 26 týdnů, (jen v KS lze sjednat tuto dobu na 52 týdnů)

Noční práce – § 94 - Délka směny – max. 8h.

Z provozních důvodů může být delší, ale max. průměr 8h. za 26 týdnů.

Zaměstnanec musí být vyšetřen, možnost občerstvení, soc. zajištění, zajistit první pomoc a možnost volat lékaře.

Stanovená týdenní délka pracovní doby :

– 40 hod. týdně, dále výjimky v § 79/2, a-d, nebo kolektivní smlouva popř. vnitřní předpis. Mladiství do 18 let – 8h/směnu, ve více poměrech – max. 40 h. týdně - § 79

Zkrácení bez snížení mzdy – lze v KS, vnitř. Předpis. Odchylky v pracovní době – v dopravě upravuje § 100.

Rovnoměrné rozvržení - Délka směny – max.9 hodin, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby - délka max. 12 h.

§ 84 – Nerovnoměrné rozvržení na jednotlivé týdny - v některých týdnech je další, v některých kratší. Průměr. týdenní pracovní doba - při nerovnoměrném rozvržení - nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu v rámci vyrovnávacího období.

Pružné rozvržení pracovní doby - § 85:

- volitelná a základní pracovní doba – určí zaměstnavatel
- celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hod.
- lze při rovnoměrně i nerovnoměrně rozvržení

- při nerovnoměrném – prům. týdenní prac. doba musí být naplněna ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období (aby průměrně za 4 t. odpracoval 40 h);
- při rovnoměrném – týdenní prac. doba musí být naplněna v každém týdnu (za t. musí odpracovat 40 h.). Pružný může být den, týden i měsíc.

Konto pracovní doby § 86, mzda zde v § 120,121

- může upravit jen kolektivní smlouva nebo vnitř. předpis,
- musí být předchozí souhlas dotčených zaměstnanců,
- vyrovnávací období – 26 týdnů (jen v KS! 52 týdnů),
- vede se účet pracovní doby – odpracovanou i stanovenou pracovní dobu - a účet mzdy,
- každý týden vykazovat rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou,
- na konci období vyrovnat,
- na účtu mzdy – stálá mzda - aspoň 80 % průměr. výdělku dle § 354/4 a dosažená mzda,
- stálá mzda náleží, i když nepracuje,
- délka směny max. 12 h., jiné dny např. nemusí pracovat vůbec,

Přestávky v práci - § 88

Nejdéle po 6ti hod. – nejméně 30 min.

Mladistvému – po 4,5 hod.

Může být rozdělena na víc částí, trvání aspoň 15 min. Nedávat na začátku a na konci směny Nepočítají se do pracovní doby. Bezpečnostní přestávka (dle zvlášť. předpisů) se započítává do pracovní doby. Souběh obou přestávek – započítává se do pracovní doby.

Doba odpočinku § 90

- nepřetržitý odpočinek – 12 hodin mezi směny
- zkrátit lze na 8 hodin /staršímu 18 let/ následující ale musí být prodloužen o dobu zkrácení – ve vyjmenovaných případech v písm. a-e

Dny pracovního klidu § 91- konat práce jen výjimečně

odpočinek = v 7kal. dnech – 35 hod. odpočinek, má sem spadat neděle / u mladist. = 48 h./, je možné zkrátit na 24 hodin - výjimky, pak za 2 týdny dát celkem aspoň 70h.

Úprava pracovní doby – projednávat s odborovou organizací

Dny pracovního klidu a svátky – nutné práce – v § 91

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 486-493, Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §88-89, 90,

c) Dovolená a její druhy

Dovolená na zotavenou

Pojem „dovolená“ používá zákoník práce v řadě souvislostí (dovolená na zotavenou, mateřská dovolená, další dovolená atd.). Vždy se jím však označuje delší souvislé pracovní volno, přesněji volno delší než je odpočinek v týdnu, určené k zotavení, zdravotní kompenzaci nebo jiným specifickým účelům (mateřská dovolená např. k ochraně života a zdraví matky a dítěte).

Je pochopitelné, že v právní konstrukci dovolené musí zákonodárce brát v úvahu jak zájem zaměstnance, tak také zájem zaměstnavatele. Právní úprava bude vždy určitým kompromisem mezi těmito zájmy. Větší ochrana se poskytuje zaměstnanci, ohledem na jeho sociální postavení a možnost škodlivého působení pracovního prostředí na lidský organismus. V českém pracovním právu se úprava dovolené řídí těmito pravidly:

- jde o nárok zaměstnance,
- nástup dovolené určuje vždy zaměstnavatel,
- dovolená se poskytuje na základě plánu dovolených, který by měl zohlednit zájmy zaměstnanců i zaměstnavatele; mimo rámec tohoto plánu by měla být dovolená poskytována jen zcela výjimečně, zpravidla na základě žádosti zaměstnance,
- dovolená se zásadně poskytuje v pracovním volnu,
- dovolená je volnem, při kterém náleží zaměstnanci náhrada mzdy,
- dovolená je koncipována jako volno v rámci kalendářního roku,
- to znamená, že zaměstnanec musí splnit podmínky vzniku nároku každý rok znovu a dovolená by mu měla být poskytnuta v tom roce, ve kterém mu na ni vznikl nárok,
- minimální délku dovolené stanoví zákoník práce; delší dovolená může být poskytnuta na základě kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu.

Na rozdíl od jiných druhů dob odpočinku, kde nárok vzniká přímo ze zákona bez dalšího, je nárok na dovolenou vázán na splnění podmínky. Podmínkou je odpracování určité doby v pracovním poměru. Podle českého pracovního práva se poskytují v rámci dovolené na zotavenou:

- a) dovolená za kalendářní rok nebo její poměrná část,

- b) dovolená za odpracované dny,
- c) dodatková dovolená,
- d) další dovolená.

Mateřská dovolená

Zaměstnankyni (matce) náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu **28 týdnů**; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně **nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne** před očekávaným dnem porodu, nejdříve však **od počátku osmého týdne** před tímto dnem.

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v bodě 1. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí.

Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem **nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů** a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvláště žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 191 z.č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, **považována za důležitou osobní překážku v práci**, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně **omluven/ a pro nepřítomnosti v práci**. Po tuto dobu **nepřísluší** zaměstnankyni/zaměstnanci **náhrada mzdy nebo platu**, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z.č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).

Rodičovská dovolená

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se **poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte**, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než **do doby**, kdy dítě dosáhne **věku tří let**.

Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Tzn., že pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy.

- Rodičovská dovolená zaměstnance - otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.
- Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 501 a násl., Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §214 až 223

d) Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců

Zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením § 237 Povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy.

Pracovní podmínky zaměstnankyň

Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, s výjimkou žen, které vykonávají

- a) řídicí funkce a nekonají přitom manuální práci,
- b) zdravotnické a sociální služby,
- c) provozní praxi při studiu,
- d) práce nikoli manuální, které je nutno občas konat pod zemí, zejména práce spojené s dozorcí, kontrolní nebo studijní činností.

Zaměstnankyně nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které

jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním - matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně, která kojí, a zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu, nesmějí být zaměstnávány pracemi, pro které nejsou podle lékařského posudku zdravotně způsobilé. Těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

To platí i pro osamělou zaměstnankyni a osamělého zaměstnance, kteří pečují o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let, jakož i pro zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) 77a) o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně prací přesčas. Zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, nesmí zaměstnavatel nařídit práci přesčas. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné zaměstnankyně a zaměstnankyně nebo zaměstnance, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok, prací přesčas. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku. (3) Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

Pracovní podmínky mladistvých zaměstnanců

Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet příznivé podmínky pro všestranný rozvoj tělesných a duševních schopností mladistvých zaměstnanců též zvláštní

úpravou jejich pracovních podmínek. Zaměstnavatelé smějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance pouze pracemi, které jsou přiměřené jejich fyzickému a rozumovému rozvoji, a poskytují jim při práci zvýšenou péči.

Zaměstnavatel nesmí mladistvé zaměstnance zaměstnávat prací přesčas a prací v noci. Výjimečně mohou mladiství zaměstnanci starší než 16 let konat noční práci nepřesahující 1 hodinu, jestliže je to třeba pro jejich výchovu k povolání, a to pod dohledem zaměstnance staršího 18 let, je-li tento dohled pro ochranu mladistvého zaměstnance nezbytný. Noční práce mladistvého zaměstnance musí bezprostředně navazovat na jeho práci připadající podle rozvrhu směn na denní dobu.

Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnávat mladistvého zaměstnance prací, pro kterou se mu dostalo výchovy k povolání, protože je její výkon mladistvým zaměstnancům zakázán nebo protože podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní pracovně-lékařské péče ohrožuje jeho zdraví, je zaměstnavatel povinen do doby, než bude mladistvý zaměstnanec moci tuto práci konat, poskytnout mu jinou přiměřenou práci odpovídající pokud možno jeho kvalifikaci.

Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

Mladiství zaměstnanci nesmějí být zaměstnáváni pracemi, které se zřetelem k anatomickým, fyziologickým a psychickým zvláštnostem v tomto věku jsou pro ně nepřiměřené, nebezpečné nebo škodlivé jejich zdraví. Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou v dohodě s Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy práce a pracoviště, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a podmínky, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání.

Zaměstnavatelé nesmějí zaměstnávat mladistvé zaměstnance také pracemi, při nichž jsou vystaveni zvýšenému nebezpečí úrazu nebo při jejichž výkonu by mohli vážně ohrozit bezpečnost a zdraví ostatních zaměstnanců nebo jiných fyzických osob.

Zákazy některých prací mohou být rozšířeny vyhláškou i na zaměstnance ve věku do 21 let.

Zaměstnavatel je povinen vést seznam mladistvých zaměstnanců, kteří jsou u něj zaměstnáni; seznam obsahuje jméno, popřípadě jména, příjmení, datum narození a druh práce, který tento zaměstnanec vykonává.

- Zaměstnavatel je povinen zabezpečit na své náklady, aby mladiství zaměstnanci byli vyšetřeni lékařem závodní preventivní pracovně-lékařské péče:

- a) před vznikem pracovního poměru a před převedením na jinou práci,
- b) pravidelně podle potřeby, nejméně však 1 ročně.

Mladiství zaměstnanci jsou povinni podrobit se stanoveným lékařským vyšetřením.

Při ukládání pracovních úkolů mladistvému zaměstnanci se zaměstnavatel řídí lékařským posudkem vydaným zařízením závodní preventivní pracovnělékařské péče.

Dále viz:

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 456-468

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §237-247

**Kontrolní otázky:**

- 1) Jaká je stanovená týdenní pracovní doba?
- 2) Jaké může být rozvržení pracovní doby?
- 3) Kdy vzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část?
- 4) Co víte o čerpání dovolené?

**Pojmy k zapamatování:**

Pracovní doba a doba odpočinku, konto pracovní doby, nepřetržitý odpočinek mezi směnami, nepřetržitý odpočinek v týdnu, dny pracovního klidu, práce přesčas, noční práce, dovolená za kalendářní rok a její poměrná část, dodatková dovolená, čerpání dovolené, hromadné čerpání dovolené, krácení dovolené

**Literatura:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D.: *Základy pracovního práva*. 1. vydání.

Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I*. Studijní texty. Brno : VŠKE 2008

Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

7. ROLE ODBORŮ A KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ VE VZTAHU K PREVENCI A ŘEŠENÍ NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Cíl kapitoly:

Cílem je seznámit posluchače s úlohou odborové organizace při zabezpečování podmínek na pracovišti, jejími kompetencemi ve vztahu k zaměstnavateli v souvislosti s BOZP a řešením násilí na pracovišti. Posluchači budou také seznámeni s procesem kolektivního vyjednávání a uzavíráním kolektivních smluv vyššího a podnikového stupně.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 2 hodin cvičení a předpokládá cca 8 hodin samostudia.

7.1 Učební témata

1. Právní úprava místo a úloha odborové organizace. Založení a vznik odborové organizace

Odborová organizace může vzniknout u jednoho zaměstnavatele (základní odbor. org.) nebo na regionálním principu (místní org.), které sdružují zaměstnance více zaměstnavatelů.

Sdružování v odborových organizacích je vytvářeno na odvětvovém (výrobní odvětví, resort) nebo profesním principu (stejně povolání). Odborové svazy i samostatně působící základní organizace se sdružují do konfederací (odborové centrály). Největší odborovou konfederací je Českomoravská konfederace odborových svazů.

Principy, na kterých jsou odborové organizace budovány

- svoboda sdružování,
- ochrana hospodářských a sociálních práv a zájmů členů,
- právní a ekonomická nezávislost,
- evidence orgány státu.
- Ke vzniku odborové organizace není třeba žádného povolení státních orgánů, Ministerstvu vnitra České republiky se vznik odborů pouze oznamuje.
- Počet odborových organizací není omezen, a to ani v rámci celé České republiky, ani u jednoho zaměstnavatele. Stejně tak nemusí být odborová organizace součástí odborové centrály.

(Právo na odborové sdružení je jedním ze základních práv zaručených ústavní Listinou základních práv a svobod. Odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezování počtu odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňování některých z nich v podniku nebo v odvětví. Činnost odborových organizací může být omezena zákonem jen, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých).

Zakladatelé - budoucí odboráři se domluví na přípravném výboru, který musí mít **nejméně 3 členy** - zaměstnance, přičemž alespoň **jeden z nich musí být starší 18 let**. Vyberou ze svého středu zmocněnce, jenž bude oprávněn jednat jménem přípravného výboru. Přípravný výbor založí odborovou organizaci. Její vznik oznámí Ministerstvu vnitra ČR (Civilně-správní úsek, U Obecního domu 3, Praha 1), podá návrh na její evidenci (dokument podepíše všichni členové výboru, uvedou svá jména příjmení, rodná čísla a bydliště) a zašle stanovy ve dvojím vyhotovení.

Stanovy musejí obsahovat název odborové organizace, sídlo, cíl činnosti, přehled orgánů odborové organizace, způsob jejich ustavování, určení orgánů a funkcionářů oprávněných jednat jménem odborové organizace, ustanovení o organizačních jednotkách, jestliže budou zřízeny a budou jednat svým jménem, a zásady hospodaření.

Vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací se řídí zejména zákoníkem práce a zákonem o kolektivním vyjednávání.

PRÁVNÍ POSTAVENÍ

- Návrhy zákonů a návrhy ostatních právních předpisů týkajících se důležitých zájmů pracujících, zejména hospodářských, výrobních, pracovních, mzdových, kulturních a sociálních podmínek, se projednávají s příslušnými odborovými organizacemi a příslušnými organizacemi zaměstnavatelů.
- Ústřední správní úřady, které vydávají prováděcí pracovníprávní předpisy, činí tak po jejich projednání s příslušnou odborovou organizací a s příslušnou organizací zaměstnavatelů.
- Příslušné státní orgány projednávají s odborovými organizacemi otázky týkající se pracovních a životních podmínek zaměstnanců a poskytují odborovým organizacím potřebné informace.
- Odborové organizace jednající v pracovníprávních vztazích za zaměstnance státu, příspěvkových organizací, státních fondů a územních samosprávných celků mají právo zejména

- a) jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech podmínek zaměstnávání zaměstnanců a počtu zaměstnanců,
- b) podávat návrhy, jednat a zaujmout stanoviska k návrhům ve věcech zlepšení podmínek výkonu práce a odměňování.

Odborové organizace dbají o dodržování tohoto zákona, zákona o zaměstnanosti, právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a ostatních pracovněprávních předpisů. Odborové organizace mají právo vykonávat u zaměstnavatelů kontrolu nad dodržováním právních předpisů uvedených v odstavci 1, vnitřních předpisů a závazků vyplývajících z kolektivních smluv. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí zajistit

- a) vstup na svá pracoviště,
- b) předání potřebných informací a podkladů příslušnými vedoucími zaměstnanci a potřebnou součinnost k výkonu kontroly,
- c) podání zprávy o tom, jaká opatření byla přijata k odstranění závad zjištěných kontrolou nebo k provedení návrhů opatření, které podaly odborové organizace vykonávající kontrolu.

Týká-li se kontrola osobních údajů zaměstnance, které jsou předmětem ochrany podle zvláštního zákona, je možné údaje poskytnout jen s předchozím souhlasem zaměstnance.

- V objektech důležitých pro obranu státu mohou vykonávat tuto kontrolu jen ty odborové organizace, kterým je podle zvláštních předpisů povolen vstup do takových zařízení.
 - Odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů. Zaměstnavatel je povinen odborové organizaci umožnit výkon kontroly a za tím účelem jí.
- a) zajistit možnost prověření toho, jak zaměstnavatel plní své povinnosti v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zda soustavně vytváří podmínky pro bezpečnou a zdraví neohrožující práci,
 - b) zajistit možnost pravidelně prověřovat pracoviště a zařízení zaměstnavatelů pro zaměstnance a kontrolovat hospodaření zaměstnavatelů s osobními ochrannými pracovními prostředky,
 - c) zajistit možnost prověření toho, zda zaměstnavatel řádně vyšetřuje pracovní úrazy,

- d) zajistit možnost účastnit se zjišťování příčin pracovních úrazů a nemocí z povolání, popřípadě je objasňovat,
- e) umožnit zúčastňovat se jednání o otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Odborové organizace jsou oprávněny

- a) požadovat závazným pokynem na zaměstnavateli odstranění závad v provozu na strojích a zařízeních, při pracovních postupech a v případě bezprostředního ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců zakázat další práci,
- b) zakázat práci přesčas a práci v noci, která by ohrožovala bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců.

O opatřeních provedených jsou odborové organizace povinny neprodleně vyrozumět příslušný orgán kontroly podle zvláštních právních předpisů. Požádali o to zaměstnavatel orgán inspekce práce, je tento orgán povinen přezkoumat opatření odborové organizace; až do jeho rozhodnutí platí opatření odborové organizace.

Náklady vzniklé výkonem kontroly nad bezpečností a ochranou zdraví při práci hradí stát.

Dále viz:

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

2. Pravomoci a činnost odborové organizace v rámci řešení pracovně-právní problematiky

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3. Kompetence odborové organizace v rámci kolektivního vyjednávání. Tripartita

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání

4. Kolektivní smlouvy a jejich uzavírání

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce,

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání,

**Kontrolní otázky:**

- 1) Jaký je právní základ vzniku odborové organizace?
- 2) Kdo může být členem odborové organizace?
- 3) V čem spočívá pravomoc spolurozhodování a projednací?
- 4) Co je to kolektivní vyjednávání?
- 5) Jaké druhy kolektivních smluv znáte?
- 6) Koho zastupuje odborová organizace v řízení o uzavření kolektivní smlouvy?
- 7) Co je to tripartita?
- 8) jaký je rozdíl mezi kolektivní smlouvou nižšího a vyššího stupně?

**Pojmy k zapamatování:**

Odborová organizace, tripartita, kolektivní vyjednávání, kolektivní smlouva, právo sdružovat se na ochranu hospodářských zájmů, občanské sdružení

**Literatura:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001.

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*. 1 vydání.

Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání, Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010.

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I*. Studijní texty. Brno : VŠKE 2008.

Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Zákon č. 2/1991 Sb. o kolektivním vyjednávání,

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů

8. ZDRAVOTNÍ ZPŮSOBILOST A BEZÚHONNOST VE ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Cíl kapitoly:

Cílem tématu objasnit skutečnosti, které vedou k nemožnosti vykonávat práci nebo přidělovat práci. V rámci tohoto tématu budou probrány:

- posuzování a prokazování zdravotní způsobilosti pro výkon práce ve zdravotnictví nebo sociálních službách,
- posuzování a prokazování bezúhonnosti pracovníka a další souvislosti s tím spojené.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a bude vyžadovat cca 2 hodiny samostudia.

8.1 Učební témata

1) Posuzování a prokazování zdravotní způsobilosti

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

2) Posuzování a prokazování bezúhonnosti zaměstnance

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

3) Povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance ve vztahu k prokazování zdravotní způsobilosti a bezúhonnosti – povinnost podrobit se lékařské prohlídce

4) Rejstřík trestů

Zák. č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů

**Kontrolní otázky:**

- 1) Může zaměstnavatel požadovat po budoucím zaměstnanci prokázání zdravotní způsobilosti?
- 2) Kdo je oprávněn k provedení vstupní lékařské prohlídky?
- 3) Jakým způsobem lze získat doklad o bezúhonnosti?
- 4) Co znamená pojem bezúhonnost?
- 5) Co je to Rejstřík trestů?

**Pojmy k zapamatování:**

Zdravotní způsobilost, rejstřík trestů, výpis z rejstříku trestů, bezúhonnost, nezpůsobilost k výkonu povolání, potvrzení o zdravotní způsobilosti

**Literatura:**

BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání, Praha : C. H. Beck, 2001

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*, 1. vydání.

Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I. Studijní texty*. Brno : VŠKE 2008

Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci

Zák. č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů

9. ROLE STÁTNÍ SPRÁVY PŘI PREVENCI A ŘEŠENÍ NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI. INSPEKCE PRÁCE A JEJÍ PRÁVOMOCI

Cíl kapitoly:

Cílem této kapitoly je zabývat se otázkami činnosti státní správy ve vztahu k prevenci a řešení problematiky násilí na pracovišti. V rámci tohoto tématu bude hlavním cílem seznámit posluchače s postavením a činností Inspektorátů práce a jejich pravomocemi v oblasti prevence a řešení problematiky násilí na pracovišti.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 2 hodin cvičení a předpokládá 8 hodin samostudia.

9.1 Učební témata

- 1) Obecná charakteristika orgánů státní správy
- 2) Úloha ministerstva při realizaci prevence a řešení násilí na pracovišti
- 3) Inspekce práce – obecná charakteristika
- 4) Poslání a pravomoc inspektorátů práce
- 5) Řízení pro porušení pracovněprávních předpisů

**Kontrolní otázky:**

- 1) Jaké státní orgány zabírající se prevencí a řešením problematiky násilí na pracovišti znáte?
- 2) Co víte o inspekci práce?
- 3) Jaké sankce může Inspektorát práce uložit zaměstnavateli?
- 4) Jaké pravomoci má Inspektorát práce?
- 5) V jakém případě lze zahájit řízení pro porušení pracovněprávních předpisů vůči zaměstnavateli?

**Pojmy k zapamatování:**

státní orgán, pravomoc, inspekce práce, inspektorát práce, správní delikt, porušení pracovněprávních předpisů, ministerstvo

**Literatura:**

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004.

GALVAS M., GREGOROVÁ Z., HRABCOVÁ D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010

PINDEŠ, M. *Pracovní právo I*. Studijní texty. Brno : VŠKE 2008

Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

10. ODPOVĚDNOST ZA ŠKODU V PRACOVNÍM A OBČANSKÉM PRÁVU

Cíl kapitoly:

Cílem této kapitoly je objasnit problematiku odpovědnosti za škodu z hlediska pracovního práva, tj. při plnění pracovních úkolů ale i v oblasti občanského práva se zaměřením na škodu, která může být způsobena v rámci násilí na pracovišti. Posluchači budou seznámeni s problematikou obecné odpovědnosti, odpovědnosti za pracovní úrazy a nemoci z povolání ve vazbě na porušení pracovněprávních povinností zejména ze strany zaměstnavatele. V rámci občanskoprávní regulace budou posluchači seznámeni s problematikou ochrany osobnosti, cti dobrého jména atd. Cílem tohoto tématu je tedy podat ucelený náhled do oblasti odpovědnosti za škodu v rámci výkonu práce a naučit posluchače rozdílům, které pramení z občanskoprávní úpravy.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 4 hodin cvičení předpokládá cca 8 hodin samostudia.

10.1 Učební témata

1) Pracovně právní rovina - Odpovědnost za škodu zaměstnance - obecná odpovědnost

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 536

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §250

2) Odpovědnost zaměstnance – jednotlivé druhy

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 558

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §251-264

3) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu – obecná odpovědnost

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 565 a násl.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §265

4) Odpovědnost zaměstnavatele za škodu ve zvláštních případech

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 568 a násl.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - §269-271

5) Vymezení pojmu pracovního úrazu

JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. (metodická příručka)*. Praha : Poligom 1994 str. 319 a násl.

6) Netypické pracovní úrazy

JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. (metodická příručka)*. Praha : Poligom 1994 str. 351-355

7) Vymezení pojmu při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním

JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. (metodická příručka)*. Praha : Poligom 1994 str. 330-346

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 273-274

8) Odpovědnost zaměstnavatele při pracovních úrazech a nemocech z povolání

GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání. Brno : Doplněk, 2004, str. 568 a násl.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce - § 365 a násl.

Platný zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb, zákoník práce, odkazuje, pokud jde o prostředky ochrany před diskriminací v §17 na zvláštní právní předpis, který však doposud nebyl vydán. Jediné čeho se tak může oběť diskriminačního jednání v rámci platného zákoníku práce domáhat je nárok na náhradu škody, která mu v souvislosti s diskriminací vznikla. Úprava dnes již neplatného zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a v dnešní době platného zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) se v případě úpravy odpovědnosti za škodu způsobenou zaměstnavatelem v souvislosti s diskriminačním jednáním, nijak neliší.

Pokud tedy zaměstnanci vznikne v důsledku diskriminačního jednání hmotná škoda či jiná újma vyčíslitelná v penězích, je zaměstnanec oprávněn domáhat se ochrany a náhrady škody podle příslušných ustanovení zákoníku práce o náhradě škody. Jedná se o samostatné nároky, kde osobou povinnou bude zaměstnavatel. V případě odpovědnosti zaměstnavatele za škodu způsobenou porušením zásady rovnosti či zákazu zneužití práv přichází v úvahu aplikace ustanovení §265 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce upravující obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu. V tomto ustanovení nalezneme dvě skutkové podstaty. Podmínky, které je třeba splnit pro úspěšné domáhání se náhrady škody podle §265 odstavce 1 zákoníku práce (první skutková podstata) jsou tyto: Škoda musí

- zaměstnanci vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a to

- porušením právní povinnosti nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Přítom není rozhodující, z které právní oblasti porušená povinnost pochází (z pracovněprávní oblasti nebo jiné) ani zda lze porušení přičítat zaměstnavateli nebo třetí osobě. V případě druhé skutkové podstaty uvedené v odstavci druhém téhož ustanovení odpovídá zaměstnavatel zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci je objektivní, tj. zavinění zaměstnavatele není třeba. Zákoník práce ovšem zakotvuje v §270 možnost částečné liberace. Pokud tedy zaměstnavatel prokáže, že škoda byla způsobena také zaviněním poškozeného, jeho odpovědnost se omezí s přihlédnutím k míře zavinění poškozeného.

Současný zákoník práce, pokud jde o prostředky ochrany před diskriminací, odkazuje na zvláštní právní předpis. Takovým předpisem je antidiskriminační zákon, ve spojení se zákonem o zaměstnanosti, která obsahuje úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací v §4 odstavcích 10-12, případně zákon č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů.

Speciální úpravu pro dokazování v pracovněprávních sporech vyvolaných diskriminačním jednáním obsahuje zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Na základě směrnice Rady EU 97/80/ES z 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, byla do našeho právního řádu zakomponována ohledně důkazního břemena výhoda pro oběť diskriminačního jednání v podobě vyvratitelné právní domněnky (ačkoliv samotná směrnice hovoří o obráceném důkazním břemenu). Občanský soudní řád obsahuje ustanovení, které zní: „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“ Tato výhoda, jak z citovaného ustanovení občanského soudního řádu vyplývá, ovšem platí pouze pro občanskoprávní řízení (a to pouze pokud půjde o pracovněprávní spory) nikoliv pro řízení správní či trestní. Doporučuje se tedy, aby zaměstnanec uvedl pokud možno co nejvíce informací. V těchto soudních sporech je žalovaným zaměstnavatel, a to i v případě, že on sám se sexuálního obtěžování nedopustil, nese tedy odpovědnost za to, že sexuálnímu obtěžování nezabránil.

V oblasti pracovněprávní dále připadá v úvahu možnost obrátit se na Úřad práce nebo odborovou organizaci působící u zaměstnavatele.

Porušení zásady zákazu diskriminace nebo porušení povinnosti zajistit rovné zacházení je dle zákona o zaměstnanosti v případě, že zaměstnavatelem je fyzická osoba, považováno za přešůpek, za nějž hrozí zaměstnavateli pokuta do výše 1.000.000,-Kč. Je-li zaměstnavatelem právnická osoba, dopustí se při stejné m jedná ní, respektive opomenutí, správ ního deliktu pod hrozbou pokuty do výše taktéž 1.000.000,-Kč. Příslušným k projednávání přešůpků či správ ních deliktů je v prvním stupni místně příslušný Úřad práce. Uplatněním tohoto postupu lze dosáhnout potrestání zaměstnavatele formou peněžitého plnění, avšak samotné oběti se touto cestou žádného zadostiučinění či náhrady vzniklé újmy nedostane.

9. Občanskoprávní rovina

V oblasti občanskoprávní možné domáhat se ochrany osobnosti podle zákona č.40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen občanský zákoník). Šikana stejně jako sexuální obtěžování je zcela jasně jednáním, které směřuje proti lidské důstojnosti. Sama snaha narušit lidskou důstojnost je jedním ze znaků sexuálního obtěžování.

Občanský zákoník upravuje v §11 a následujících základní lidské právo zakotvené Listinou, a to právo na to, aby byla zachována lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno dobré jméno. Ochrana osobnosti je upravena občanským zákoníkem v ustanoveních §11-16. Dle nich má fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy. Tak jsou vymezena základní osobnostní práva každé fyzické osoby. Výčet je však demonstrativní. Lze mezi ně tedy zahrnout i další prvky či znaky lidské osobnosti.

V případě neoprávněných zásahu do osobnostních práv má každý právo domáhat se zejména, aby:

- bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu osobnosti (zde je tedy předpokladem, že neoprávněný zásah stále trvá nebo pokračuje),
- byly odstraněny následky těchto zásahů a aby
- mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Pokud by se zadostiučinění uvedené výše nejevilo jako postačující, zejména z toho důvodu, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba možnost domáhat se též práva na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Míra zásahu se v těchto případech posuzuje dle objektivních kritérií, kterými jsou například intenzita, délka trvání či veřejný ohlas neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti v daném případě.

O výši náhrady rozhodne soud podle svého uvážení. Je ale povinen přihlídnout k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Jako neoprávněný bude posuzován každý zásah, který je objektivně způsobilý porušit nebo jen ohrozit uvedená osobnostní práva. Odpovědnost za tento zásah je objektivní. Tedy postačí pouze ohrožení tohoto práva (aniž by bylo porušeno) bez ohledu na zavinění pachatele. Odpovědnou osobou může být jak osoba fyzická, tak osoba právnická, poškozenou naopak pouze osoba fyzická.

Výše uvedené prostředky ochrany osobnosti jsou pouze demonstrativní. V úvahu tedy připadá uplatnění i jiných prostředků způsobilých situaci napravit. Takovým prostředkem může být například domáhání se, aby byla konstatována neoprávněnost i nepravdivost zásahu do osobnostních práv, nebo aby bylo konstatováno, že určitým způsobem bylo do jejího práva na ochranu osobnosti neoprávněně zasazeno.

V těchto případech již neplatí obrácené důkazní břemeno (respektive vyvratitelná právní domněnka), neboť to se vztahuje pouze na řízení ve věcech pracovněprávních. Taktéž osobou povinnou není zaměstnavatel, nýbrž ten, kdo se mobbingu nebo sexuálního obtěžování skutečně dopustil.

Stejně jako v případě pracovněprávní ochrany i v oblasti občanskoprávní je možné mimo výše uvedené, vznikne-li v důsledku neoprávněných zásahů do práva na ochranu osobnosti škoda vyčíslitelná v penězích, domáhat se náhrady této škody podle obecných ustanovení o odpovědnosti za škodu. Tedy podle §420 občanského zákoníku se může poškozený domáhat náhrady škody po tom, kdo mu svým jednáním škodu způsobil, pokud se ovšem dotýčná osoba svým chováním, jímž neoprávněně zasáhla do osobnostních práv poškozeného, dopustila porušení své právní povinnosti a zároveň se ve smyslu § 420 odst. 3 občanského zákoníku své odpovědnosti nezprostila tím, že prokázala, že vzniklou škodu nezavinila. Pokud bude prokázána příčinná souvislost mezi porušením povinnosti a vznikem škody a předpoklad zavinění nebude vyvrácen, vznikne poškozenému zaměstnanci právo na náhradu škody a to v rozsahu skutečné škody a ušlého zisku.



Kontrolní otázky:

- 1) Co je to objektivní odpovědnost?
- 2) Jaké možnosti má zaměstnavatele zprostit se odpovědnosti za pracovní úrazy?
- 3) Co víte o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách?
- 4) Jak se může zaměstnavatel zbavit odpovědnosti za pracovní úraz?

- 5) Odpovědnost zaměstnavatele na odložených věcech?
- 6) Jaké možnosti poskytuje k ochraně občanský zákoník?
- 7) Co je to obrácené důkazní břemeno?



Pojmy k zapamatování:

pracovní úraz, odpovědnost zaměstnavatele, nemoc z povolání, odškodnění pracovního úrazu, obecná a zvláštní odpovědnost za škodu, náhrada škody, ochrana dobrého jména, pověsti, osobnostní práva.



Literatura:

- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*, 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2001
- GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*, 2. vydání, Brno : Doplněk, 2004
- GALVAS M., Gregorová Z., Hrabcová D. *Základy pracovního práva*. 1. vydání. Plzeň : Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010
- HŮRKOVÁ, Š. – HŮRKA, P. *Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana*. Právní forum, 2004. č. 3
- JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2010 v praxi Komplexní průvodce s řešením problémů*, 1. vydání. Praha : GRADA Publishing, a.s., 2010
- JOUZA, L. *Bezpečnost práce a náhrada škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání. (metodická příručka)*. Praha : Poligom 1994
- KUBÍNKOVÁ, M., KINDLOVÁ, Z., LETKOVÁ, R, SAMEC, V. *Pracovní právo a realita pro zaměstnance*. Praha.: Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2007
- PINDEŠ, M. *Pracovní právo I. Studijní texty*. Brno : VŠKE 2008
- Usnesení Předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. §265.
- GALVAS, Milan o kolektiv. *Pracovní právo*. Brno : Doplněk. 2001, s. 358-359.
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

11. POJEM SVÉPOMOC, KRAJNÍ NOUZE, NUTNÁ OBRANA, PACIENT JAKO AGRESOR

Cíl kapitoly:

Cílem je seznámit posluchače s pojmy svépomoc, krajní nouze, nutná obrana tj. s okolnostmi, které vylučují odpovědnost za způsobení újmy a nesou znaky trestného činu.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 2 hodin cvičení, předpokládá cca 8 hodin samostudia.

11.1 Učební témata

- 1) Obecné vymezení okolností vylučujících odpovědnost.
- 2) Vymezení pojmu nutná obrana a její charakteristické pojmové znaky.
- 3) Vymezení pojmu krajní nouze a její charakteristické pojmové znaky.
- 4) Vymezení pojmu svépomoc a její charakteristické pojmové znaky.
- 5) Pacient jako agresor.

**Kontrolní otázky:**

- 1) Co tvoří soustavu okolností vylučujících odpovědnost?
- 2) Jaké jsou charakteristické znaky nutné obrany?
- 3) Jaké jsou charakteristické znaky krajní nouze?
- 4) Co rozumíte pod pojmem svépomoc?

**Pojmy k zapamatování:**

Okolnosti vylučující odpovědnost. Nutná obrana, krajní nouze, svépomoc, agresor, pacient. Kontrola, inspekce práce, porušení pracovněprávních předpisů, pokuta, přešupek, trestní čin, trest odnětí svobody, násilí, kontrolní činnost.

**Literatura:**

Zák. č. 40/2010 Sb. trestní zákoník

Zák. č. 200/1990 Sb., o přestupcích

12. TRESTNĚ PRÁVNÍ ODPOVĚDNOST

Cíl kapitoly:

Tato část bude zaměřena na řešení pracovněprávních sporů a to jednak v rovině vnitropodnikové tak prostřednictvím státních institucí. V rámci výuky budou posluchači seznámeni jak postupovat v případě, že dojde na pracovišti k situaci, kterou musí řešit zaměstnanci i zaměstnavatelé dojde-li k porušení práv a povinností na pracovišti. Posluchači budou seznámeni jaké možnosti k vymožení práv a povinností jim poskytuje právní řád ČR v rámci řešení tzv. individuálních sporů ale i sporů kolektivní povahy. Cílem výuky je seznámit posluchače s řešením sporů, které vzniknou v souvislosti s pracovní činností. V rámci tohoto tématu budou stěžejní oblasti zaměřeny na:

- Objasnění možností řešení sporů vzniklých na pracovišti.
- Objasnění právních důsledků a příčin pracovněprávních sporů.
- Využití prostředků pro řešení pracovněprávních sporů.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 2 hodin cvičení, předpokládá cca 8 hodin samostudia.

12.1 Učební témata

1. Pojem a charakteristika trestného činu

Trestný čin je pro společnost nebezpečný čin, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoně a jehož stupeň nebezpečnosti pro společnost je větší než nepatrný. Trestně odpovědných pachatelem může být pouze fyzická osoba starší 15 let, která je příčetná. Trestným činem je nejen dokonáný trestný čin, ale také příprava k trestnému činu (pouze u zvlášť závažných trestných činů uvedených v § 41/2TZ a TČ s horní hranici trestní sazby nejméně 8 let) nebo pokus trestného činu (u všech úmyslných trestných činů) či spolupachatelství, organizátorství, návod a pomoc k trestnému činu.

Mezi okolnosti vylučující protiprávnost činu patří zejména nutná obrana, krajní nouze, oprávněné použití zbraně a souhlas poškozeného. Tato jednání nejsou pro společnost nebezpečná a proto nejsou trestným činem.

Od okolností vylučujících protiprávnost odlišujeme okolnosti, které jsou důvodem zániku trestnosti činu. Tyto okolnosti nastaly až po spáchání trestného činu a v jejich důsledku trestnost činu zaniká, protože se snížila nebo zanikla společenská nebezpečnost činu. Jde o případy zániku nebezpečnosti činu pro společnost, účinné lítosti nebo promlčení trestního stíhání.

O trestných činech rozhodují a tresty za ně ukládají pouze soudy. Postup orgánů činných v trestním řízení při objasňování trestných činů, rozhodování o nich a při výkonu trestu upravuje trestní řád. Mezi základní zásady trestního řízení patří zásady presumpce nevinny, zásada práva na obhajobu, zásada veřejnosti, ústnosti, zásada legality, zásada obžalovací a zásada volného hodnocení důkazů.

2. Nebezpečnost činu pro společnost

Trestným činem je pouze čin, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoně a jehož stupeň nebezpečnosti pro společnost je vyšší než nepatrný.

Čin, jehož stupeň nebezpečnosti pro společnost je nepatrný, není trestným činem, i když jinak vykazuje znaky trestného činu.

Orgány činné v trestním řízení proto musí u každého činu zkoumat, zda čin vykazuje znaky uvedené ve zvláštní části trestního zákona (formální znak) a současně hodnotit stupeň nebezpečnosti činu pro společnost (materiální znak).

Kritéria stupně nebezpečnosti pro společnost:

- význam chráněného zájmu, který byl činem dotčen,
- způsob provedení činu a jeho následky,
- okolnosti, za kterých byl čin spáchán,
- osoba pachatele,
- míra zavinění,
- pohnutka.

▪ Význam chráněného zájmu

Je vyjádřen systematikou zvláštní části trestního zákona. Podle důležitosti chráněného zájmu je upraveno pořadí jednotlivých hlav zvláštní části trestního zákona. Tak např. hlava první poskytuje ochranu republice a také následující dvě hlavy poskytují ochranu především zájmům týkajícím se společnosti jako celku. Speciální ochranu obsahují ustanovení na ochranu života, zdraví, osobní svobody, lidské důstojnosti a majetku.

▪ Způsob provedení činu a jeho následky

Způsob provedení činu zvyšuje nebo snižuje nebezpečnost pachatelova jednání pro společnost. Např. pachatel spáchal trestný čin zákeřně, zvláště surovým způsobem, páchal trestnou činnost po dlouhou dobu apod.

Následek se může projevit jako porušení nebo ohrožení chráněného zájmu.

Následek poruchový se vyskytuje zejména jako škoda na majetku nebo újma na zdraví. Pojem škody způsobené trestným činem vymezuje trestní zákoník. Rozsah škody je zde vyjádřen těmito termíny:

- škoda nikoliv nepatrná – dosahuje částky nejméně 5 000,-Kč,
- škoda nikoliv malá – dosahuje částky nejméně 25 000,- Kč,
- škoda větší – dosahuje částky nejméně 50 000,-Kč,
- škoda značná – dosahuje částky nejméně 500 000,- Kč,
- škoda velkého rozsahu – dosahuje částky nejméně 5 000 000,- Kč.

▪ **Porucha na zdraví**

Trestní zákon rozeznává dva druhy poruchy na zdraví – ublížení na zdraví a těžká újma na zdraví. Ublížení na zdraví trestní zákon nedefinuje. Lze za ně považovat takové onemocnění nebo poranění, které v důsledku porušení normálních tělesných a duševních funkcí znesnadňuje výkon obvyklé činnosti a vyžaduje zpravidla lékařské ošetření. Přihlíží se také k bolestivosti poranění, způsobu vzniku, k tomu jaký orgán a která funkce byla porušena. Důležitým kritériem je také délka pracovní neschopnosti. Ublížení na zdraví, které má za následek pracovní neschopnost do 7 dnů může být přestupkem. Delší pracovní neschopnost je obvykle kritériem pro kvalifikaci skutku jako trestného činu ublížení na zdraví. Každé jiné nedbalostní jednání, které má za následek ublížení na zdraví nedosahující těžké újmy, může být pouze přestupkem. Doba pracovní neschopnosti nejméně 6 týdnů je obvykle posuzována jako těžká újma na zdraví. Kritéria 7 dnů a 6 týdnů jsou pouze orientační, při posuzování újmy na zdraví je nutno přihlížet i k intenzitě poranění, bolestivosti, způsobeným útrapám, k obtížím přetrvávajícím v běžném životě i zaměstnaní. U některých trestných činů postačuje již samotné ohrožení, nemusí tedy dojít až ke vzniku poruchy. Např. někdo pouze vykoná činnost, při které **by mohl** ohrozit životy nebo zdraví lidí.

▪ **Okolnosti, za kterých byl čin spáchán**

Mohou to být okolnosti, které stupeň nebezpečnosti snižují nebo zvyšují. Trestní zákon uvádí některé polehčující okolnosti (spáchal např. čin v silném rozrušení, pod vlivem závislosti apod.) a některé přitěžující okolnosti (využil něčí bezbrannosti, závislosti apod.), ke kterým se přihlíží při určování stupně společenské nebezpečnosti.

3) Osoba pachatele

Společenskou nebezpečnost zvyšuje např. skutečnost, že se trestného činu dopustil zvláště nebezpečný recidivista, a snižuje, pokud se trestného činu dopustila osoba dosud netrestaná.

4) Míra zavinění

Míra zavinění je vyšší u trestných činů úmyslných, než u trestných činů spáchaných z nedbalosti.

U úmyslných trestných činů rozlišujeme:

Úmysl přímý – pachatel věděl, že způsobem uvedeným v TZ poruší nebo ohrozí zájem chráněný TZ a **chtěl** takové porušení či ohrožení způsobit.

Úmysl nepřímý – pachatel věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit a pro případ, že je způsobí, **s tím byl srozuměn**.

U nedbalostních trestných činů rozlišujeme:

Nedbalost vědomá – pachatel věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný tímto zákonem, **ale bez přiměřených důvodů spoléhal**, že takové porušení nebo ohrožení **nezpůsobí**.

Nedbalost nevědomá – pachatel nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, **ač** o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům **vědět měl a mohl**.

5) Pohnutka

Pohnutkou rozumíme motiv (důvod, vnitřní podnět), proč pachatel spáchal trestný čin. Výrazně ovlivňuje stupeň společenské nebezpečnosti činu pro společnost. Může být velmi zavrženíhodná (pachatel jednal ze ziskuchtivosti) nebo polehčující (kradl z hladu).

Skutková podstata trestného činu

Skutková podstata trestného činu je souhrn objektivních a subjektivních znaků, které určují jednotlivé druhy trestných činů a odlišují je od sebe navzájem. Význam skutkové podstaty trestného činu je v tom, že její přesné vymezení je zárukou zákonnosti, protože umožňuje rozeznat jednotlivé druhy trestných činů od sebe.

Znaky skutkové podstaty trestného činu

Skutková podstata trestného činu je charakterizována určitými povinnými a nepovinnými znaky.

Povinné (obligatorní znaky):

Tyto znaky musí existovat u každé skutkové podstaty trestného činu. Pokud se v trestním řízení nepodaří dokázat všechny povinné znaky skutkové podstaty, nemůže se jednat o trestný čin.

Patří sem:

- objekt,
- objektivní stránka,
- subjekt (pachatel),
- subjektivní stránka.

Znaky nepovinné (fakultativní)

Vyskytují se pouze u skutkových podstat některých trestných činů, proto jsou nepovinné. Pokud je ale u konkrétního ustanovení zvláštní části trestního zákona vyžadován některý z níže uvedených nepovinných znaků, musí být v trestním řízení dokázán, jinak by skutek nemohl být podle tohoto ustanovení kvalifikován (proto se u této konkrétní skutkové podstaty stávají znaky povinnými). Patří sem:

- místo jednání – např. místo veřejnosti přístupné, které je předepsáno u TČ výtržnictví;
- doba (čas) jednání - např. za stavu ohrožení nebo válečného stavu, které je předepsáno u trestného činu sabotáže;
- způsob provedení – např. veřejně, který je předepsán u TČ hanobení národa, etnické skupiny, rasy a přesvědčení;
- prostředek – např. zbraň u TČ útok na veřejného činitele podle
- pohnutka – např. pro výkon pravomoci veřejného činitele u TČ útok na veřejného činitele.

6) Objekt trestného činu

Objektem TČ jsou společenské vztahy (např. vlastnické vztahy), **zájmy a hodnoty** (např. život, zdraví, čest, důstojnost) **chráněné trestním zákonem**.

Rozlišujeme tyto druhy objektů:

- **obecný (rodový)** – účelem TZ je chránit zájmy společnosti, ústavní zřízení, práva a oprávněné zájmy fyzických a právnických osob),
- **skupinový (druhový)** – uvedený v názvech jednotlivých hlav a oddílů zvláštní části TZ (např. hlava devět „Trestné činy proti majetku“ – objektem je ochrana majetkových práv),
- **individuální** – jednotlivý zájem, k jehož ochraně je konkrétní ustanovení TZ určeno. Některé trestné činy mají i 2 objekty (např. TČ loupeže - TZ – kumuluje se zde útok na majetek s útokem proti svobodě člověka) nebo objekty alternativní, tzn., že stačí napadení kteréhokoliv objektu, aby byla naplněna

SPTČ (např. sabotáž – objektem je ústavní zřízení nebo obranyschopnost republiky). Některé trestné činy mají mimo objekt ještě **hmotný předmět útoku** (např. věc získaná trestným činem u TČ krádeže).

Objektivní stránka trestného činu

Objektivní stránka trestného činu je vnější stránka trestného činu, která se projevuje navenek a kterou vnímáme svými smysly (např. můžeme vidět jednání pachatele, slyšet výstřel, cítit kouř apod.).

K obligatorním znakům, které musí vykazovat objektivní stránka každého trestného činu, patří:

- **jednání** - projevuje se ve dvou formách – **konáním** (např. vyrobí, ukryje, přisvojí si apod.) nebo **opomenutím takového jednání, ke kterému byl pachatel povinen** (např. neposkytnutí pomoci),
- **následek** - porušení nebo ohrožení zájmu chráněných trestním zákonem (závažnost následku spoluurčuje stupeň společenské nebezpečnosti),
- **příčinný vztah mezi jednáním a následkem (příčinná souvislost)** – určitá osoba může být trestána jen tehdy, pokud svým jednáním následek způsobila.

K fakultativním znakům, které jsou součástí objektivní stránky pouze některých trestných činů, patří:

- místo jednání,
- doba jednání,
- způsob provedení,
- účinek,
- prostředek,
- hmotný předmět útoku.

7) Subjekty trestného činu

Pachatelem (subjektem) trestného činu je osoba, která svým jednáním uskutečnila (naplnila) všechny znaky trestného činu.

Trestně odpovědným pachatelem může být pouze fyzická osoba starší 15 let, která je příčetná.

Druhy subjektů:

- **obecný** – většinu trestných činů může jako pachatel spáchat kdokoliv, kdo je příčetný a v době činu dovršil 15 let. SPTČ začíná slovy „Kdo“.

- speciální – vyskytuje se pouze u některých trestných činů , které vyžadují zvláštní postavení nebo způsobilost pachatele (např. u trestných činů vojenských – voják, u zneužití pravomoci veřejného činitele – veřejný činitel apod.).
- konkrétní – pachatelem může být pouze konkrétní jedinec (např. matka, která v rozrušení způsobeném porodem usmrtí novorozené dítě, nebo např. řidič při dopravní nehodě).

Subjektivní stránka trestného činu

Subjektivní stránka se týká psychiky pachatele. K subjektivní stránce patří především **zavinění** (povinný znak) a dále **pohnutka** (motiv, vnitřní podnět, který vedl pachatele ke spáchání trestného činu), případně **účel**, které patří k nepovinným znakům, protože se vyskytují pouze u některých skutkových podstat.

Má-li jít o trestný čin , musí v něm být obsaženo zavinění ve formě úmyslu nebo nedbalosti. V českém trestním právu platí zásada „není trestného činu bez zavinění“. Zavinění vyjadřuje vnitřní psychický vztah pachatele k jeho jednání a jeho následkům. Je založeno na složce vědění a vůle.

Existují dvě formy zavinění:

- zavinění úmyslné,
- zavinění z nedbalosti.

Zavinění úmyslné zahrnuje vždy vedle složky vědění i složku volní, která u zavinění z nedbalosti chybí.

Úmysl přímý – pachatel věděl a chtěl

Úmysl nepřímý – pachatel věděl a byl srozuměn

Nedbalost vědomá – pachatel věděl a spoléhal, že nezpůsobí

Nedbalost nevědomá – pachatel nevěděl, ale vědět měl

K trestnosti činu je třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti. Pokud v jednotlivých ustanoveních není uvedeno, o jakou formu zavinění jde, vyžaduje se zavinění úmyslné. Třídění skutkových podstat.

Podle závažnosti trestného činu třídíme skutkové podstaty na:

- základní skutkové podstaty – jsou uváděny ve zvláštní části trestního zákona v prvních odstavcích, kdy je poprvé popsána trestná činnost pachatele a poprvé uvedena forma postihu.
- kvalifikované skutkové podstaty – bývají zpravidla uvedeny v dalších odstavcích, kdy k základní skutkové podstatě přibude další znak, který pro

svou závažnost zvyšuje stupeň nebezpečnosti činu pro společnost a je důvodem pro použití vyšší trestní sazby (např. ublížení na zdraví je základní skutkovou podstatou a k ní kvalifikovanou skutkovou podstatou je – kdy pachatel jednáním uvedeným v odst. 1 způsobí jinému těžkou újmu na zdraví).

- privilegované skutkové podstaty – určité jednání vykazuje nižší stupeň společenské nebezpečnosti, proto se postihuje mírnějším trestem ve srovnání se skutkovou podstatou základní (např. vražda je základní skutková podstatou, k ní privilegovanou skutkovou podstatou je – vražda novorozence dítěte matkou).

8) Vybrané trestné činy které mohou mít původ v násilí na pracovišti

zák. č. 40/2010 Sb. trestní zákoník Příklad v úvahu například naplnění skutkových podstat těchto trestných činů:

- trestný čin křivého obvinění,
- trestný čin neoprávněného nakládání s osobními údaji,
- trestný čin výtržnictví,
- trestný čin kuplířství,
- trestný čin ohrožování mravnosti,
- trestný čin pomluva,
- trestný čin ublížení na zdraví,
- trestný čin ohrožování pohlavní nemocí,
- trestný čin omezování osobní svobody,
- trestný čin vydírání,
- trestný čin útisk,
- trestný čin znásilnění
- trestní čin nebezpečné vyhrožování
- trestní čin nebezpečné pronásledování
- trestný čin pohlavní zneužívání osoby mladší osmnácti let a případně i další trestné činy.

**Kontrolní otázky:**

- 1) Definujte pojem trestný čin.
- 2) Kdo je trestně odpovědným pachatelem?
- 3) Co rozumíte pod pojmem společenská nebezpečnost činu a co ji ovlivňuje.
- 4) Definujte pojem skutková podstata trestného činu.
- 5) Jaké druhy skutkové podstaty trestného činu znáte?
- 6) Definujte pojem příprava k trestnému činu a pokus trestného činu.
- 7) Vysvětlete trestnost a zánik trestnosti přípravy a pokusu.
- 8) Co je to dokonaný trestný čin?
- 9) Vyjmenujte okolnosti vylučující protiprávnost činu a čím se vyznačují.
- 10) Definujte nutnou obranu a krajní nouzi a vysvětlete exces (vybočení) z mezí nutné obrany a krajní nouze.
- 11) Co rozumíme trestnou součinností?
- 12) Vyjmenujte důvody zániku trestnosti a vysvětlete rozdíl mezi zánikem trestnosti a okolnostmi vylučujícími protiprávnost.
- 13) Vysvětlete pojem a účel trestu.
- 14) Vyjmenujte druhy trestů a charakterizujte je.
- 15) Charakterizujte základní zásady trestního řízení.

**Pojmy k zapamatování:**

trestný čin, trestní odpovědnost, společenská nebezpečnost, skutková podstata trestného činu, okolnosti vylučující protiprávnost činu, okolnosti vylučující trestnost činu, vývojová stádia trestného činu, trestní součinnost, trest, presumpce nevin, právo na obhajobu, volné hodnocení důkazů

**Literatura:**

Osadník, J.: Trestní právo. OU Ostrava, 2003

Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, v platné znění

Zákon č. 141/1961 S., o trestním řízení soudním (trestní řád), v platném znění

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Zák. č. 40/2010 Sb. trestní zákoník

Zák. č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád

Zák. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník

13. MEZINÁRODNÍ A KOMUNITÁRNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI – OCHRANA LIDSKÝCH PRÁV A SVOBOD

Cíl kapitoly:

Tato část je zaměřena na řešení problematiky mezinárodních, evropských a komunitárních předpisů souvisejících s ochranou lidských práv a svobod se zaměřením na násilí na pracovišti. V rámci tohoto tématu budou stěžejní oblasti zaměřeny na:

- Seznámení posluchačů s univerzálním systémem ochrany lidských práv a svobod v rámci OSN.
- Seznámit posluchače s úmluvami mezinárodní organizace práce.
- Objasnit roli Evropského systému ochrany lidských práv a svobod.
- Seznámit posluchače se základními předpisy Evropské unie na poli ochrany proti násilí na pracovišti.

Tato problematika je cílem 1 hodinové přednášky a 2 hodin cvičení, předpokládá cca 8 hodin samostudia.

13.1 Učební témata

1) Univerzální systém mezinárodní ochrany lidských práv a svobod

- mezinárodní pakt o občanských a politických právech (1966),
- mezinárodní pakt o hospodářských sociálních a kulturních právech (1966),
- Mezinárodní úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace (1965),
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (1979),
- Úmluva proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání (1984),
- Úmluva o právech dítěte (1989).

ŠTURMA, P. Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv a svobod. Praha: C.H. Beck. 1999, str. 3 a násl.

2) Úmluvy Mezinárodní organizace práce (ILO)

- Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci (1930),
- Úmluva č. 105 o odstranění nucené práce (1957),

- Úmluva č. 100 o stejné odměně mužských a ženských pracovníků (1948),
- Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání (1958),
- Úmluva č. 98 o provedení zásad práva na organizování se a kolektivní vyjednávání (1949).

Dále viz:

PÍCHOVÁ, I., MATYÁŠEK, P. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Brno : Masarykova universita, 1993.

ŠTURMA, P. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv a svobod*. Praha: C. H. Beck. 1999, str. 17 a násl.

3) Evropských systém ochrany

- Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (1950),
- Evropská sociální charta (1961),
- Evropská úmluva o zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání,
- Úmluva o lidských právech v biomedicíně (1997).

ŠTURMA, P. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv a svobod*. Praha : C. H. Beck. 1999, str. 23 a násl.

4) Ochrana v Evropské unii a základní předpisy proti násilí na pracovišti

- Charta základních sociálních práv pracovníků,
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání,
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ,
- Směrnice Rady ze dne 9. února 1976, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (76/207/EHS), ve znění Směrnice Rady 2002/73/ES,
- Směrnice Rady ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy (75/117/EHS),
- Směrnice Rady ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení (79/7/EHS),

- Směrnice Rady ze dne 11. prosince 1986, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné včetně oblasti zemědělství a o ochraně v mateřství (86/613/EHS).

Dále viz www.europa.eu

ŠIŠKOVÁ, N. *Evropská unijní ochrana lidských práv*. Praha : Linde, 2001, str. 37-56

**Kontrolní otázky:**

- 1) Charakterizujte univerzální úmluvy na ochranu lidských práv a svobod?
- 2) Co víte o mezinárodní organizaci práce a jejich úmluvách?
- 3) Jsou předpisy komunitárního práva nadřazeny předpisům vnitrostátním?
- 4) Odpovědnost zaměstnavatele na odložených věcech?

**Pojmy k zapamatování:**

Základní lidská práva, mezinárodní smlouvy, univerzální smlouvy, směrnice, evropská úmluva o lidských právech, mezinárodní pakt.

PÍCHOVÁ, I., MATYÁŠEK, P. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Brno : Masarykova universita, 1993.

ŠTURMA, P. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv a svobod*. Praha : C. H. Beck. 1999, str. 17 a násl.

**Literatura:**

PÍCHOVÁ, I., MATYÁŠEK, P. *Mezinárodní dokumenty pracovního práva a sociálního zabezpečení*. Brno : Masarykova universita, 1993.

ŠÍŠKOVÁ, N. *Evropská unijní ochrana Lidských práv*. Praha : Linde, 2001

ŠTURMA, P. *Mezinárodní a evropské kontrolní mechanismy v oblasti lidských práv a svobod*. Praha : C. H. Beck. 1999, str. 3 a násl.

II. MANAGEMENT PREVENCE NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

ÚVOD

Při výkonu pracovní činnosti může docházet k výskytu různých negativních jevů, které se týkají interpersonálních vztahů, ať už uvnitř organizace nebo ve směru k vnějšímu prostředí. To tvoří zejména zákazníci, obchodní partneři a veřejnost. Zde je stěžejní role vedoucích pracovníků, které by se měli snažit na prvním místě předcházet výskytům problémů, popř. eliminovat možné důsledky. Stejně tak to platí pro rezort zdravotnictví, resp. jednotlivé organizace, které do tohoto rezortu spadají.

Cílem této příručky je vytvoření pohledu na oblast managementu s důrazem na prevenci vzniku násilí v rámci pracoviště, resp. negativních jevů (viz zejména mobbing), které se mohou způsobit výskyt násilí na pracovišti.

Jednotlivá témata respektují časové rozložení stejnojmenného kurzu pro pracovníky v rámci rezortu zdravotnictví, tj. dohromady 10 hodin. Začínáme uvedením do oblasti managementu. Následuje téma managementu z hlediska působení na lidského činitele. Nakonec jsou vyčleněny konkrétní přístupy, které mohou přispívat k prevenci násilí a negativních jevů (viz zejména mobbing) na pracovišti, resp. také k jejich eliminaci v případě současného výskytu.

Věříme, že předkládaná publikace bude čtenáře přínosná a napomůže jim při vypořádávání se s pracovními obtížemi, resp. nakonec povede k dosažení celkové pohody při výkonu svého povolání.

1. ZÁKLADY MANAGEMENTU

Řízení je stěžejním aspektem existence a chodu každé organizace. Můžeme ho chápat jako **proces**, kdy dochází ke specifickému působení řídicího subjektu na řízený objekt. Jde v zásadě o procesy **rozhodování, ovlivňování a kontroly**, které tvoří určitou jednotu. Je to tedy obecně rozhodování o tom, co dělat, a pak zabezpečit samotnou realizaci dle požadovaných parametrů.

Řídicími subjekty jsou jedinci v rolích **vedoucích pracovníků, manažerů** na různých úrovních hierarchie dané organizace, kteří v odpovídající míře se podílejí na realizaci řídicích procesů v dané firmě. Lidský činitel je také mezi **objekty řízení** v podobě **podřízených pracovníků** v rámci dané pracovní skupiny (oddělení, odboru, apod.).

Hlavní stránkou pracovní činnosti manažera je všeobecně jeho **působení na podřízené**. Za tímto účelem disponuje manažer určitou **mocí**, tj. možnost ovlivňovat práci řízených pracovníků, dále je kontrolovat, odměňovat, apod. V celé organizaci nalezneme v návaznosti na hierarchii řídicích pozic různá centra moci, mezi které je určitá míra moci rozdělována. Moc je následně základem **autority**. U **formální** stránky autority postačí pouze tento element. Nicméně to je pro samotnou činnost manažera málo (nebo, lépe řečeno, mělo by být!), a je důležitá **neformální** stránka, která více odráží kvality vedoucího pracovníka, jeho odbornost, zkušenost, schopnost jednat s lidmi, apod. Jinými slovy, pracovníci by si měli vybudovat ke svému nadřízenému respekt hlavně pro jeho schopnosti, dovednosti, přístup.

Vlastní přístup vedoucího pracovníka k jeho podřízeným je ustanoven prvořadě ve **stylu řízení**. Z hlediska stylů řídicí práce se nejčastěji vychází z rozlišování autokratických, demokratických a liberálních přístupů.

- **Autokratický styl** je charakterizován soustředěním všech vazeb a vztahů na sebe a poskytování minima prostoru svým spolupracovníkům. Provádí přísnou kontrolu činnosti, dbá na důsledné dodržování daných pokynů a instrukcí a pro samostatnost a iniciativu ponechává pouze nevelký prostor. Jeho metody řízení se opírají především o formální struktury kolektivu, o fixovaný souhrn práv a povinností pracovníků. Za přednost tohoto stylu se považuje centralizované působení na pracovní skupinu, snadné operativní řízení a regulace činnosti. Za nedostatky naopak nedostatečné podněcování iniciativy, vysoká pravděpodobnost neuspokojení členů pracovního kolektivu a nevyužití jejich tvůrčího potenciálu. Proto uplatnění tohoto řídicího stylu je vhodné především v objektivně složitých situacích, např. při radikálních změnách v řízení (tzv. krizový management), nevyhovující pracovní

kázní a disciplíně apod. Při dlouhodobém uplatňování autokratického stylu se mohou u vedoucího pracovníka vypěstovat takové rysy, které bývají mnohdy příčinou vzniku bariér mezi ním a pracovníky, které řídí.

- **Demokratický styl** vedoucího pracovníka zapojuje co nejvíce členů pracovní skupiny do podílu na řídicí činnosti, využívá kolektivních forem práce a kolektivních nápadů a podnětů. Část svých pravomocí deleguje na spolupracovníky (sám vedoucí se zabývá řešením nejdůležitějších a složitějších otázek či nejvýznamnějších a komplexních problémů). Nešetří sdělováním potřebných informací, vytváří příznivé podmínky pro rozvoj pracovní iniciativy a uspokojení členů pracovního kolektivu. Za nedostatek lze považovat to, že tento styl není vhodný v situacích, kdy není dostatek času nebo prostoru pro diskusi a výměnu názorů a v situacích, které vyžadují okamžité a rychlé rozhodování jednou osobou.
- **Liberální styl** řídicí práce je charakterizován minimální součinností vedoucího pracovníka s kolektivem, lépe řečeno jeho zasahováním do činnosti tohoto kolektivu. Vystupuje v roli prostředníka při zabezpečování vzájemných styků mezi jinými a jím řízeným kolektivem. Je vhodný pouze v těch případech, kdy jsou jednoznačně vytyčené cíle, má-li práce podřízených individuální, tvůrčí charakter. Pracovníci musí být za předpokladu takového stylu vedení schopni samostatně plánovat a organizovat svoji činnost. Vedoucí plní převážně kontrolní a stimulační činnost.

V současné době se prosazuje členění na **transakční „mužský“** a **transformační „ženský“** styl řízení (Armstrong, Stephens, 2008). První uvedený v zásadě představuje autoritativní přístup. U druhého transformačního stylu řízení, který souvisí s rozšiřováním humanizace řízení, existují následující **charakteristiky**:

- podpora participace,
- schopnost sdílení moci a informací,
- posilování sebevědomí řízených pracovníků,
- umění nadchnout kolegy pro určitý výkon.

K tomu se pojí celkově posun od tzv. **heroického lídra**, který všechno ví, zná, sám rozhoduje, apod. k **postheroickému**, který je právě rozvinutí schopností druhých, delegování, apod. Manažer se následně dostává také do role kouče, který je vůči svým podřízeným spíše v roli poradce, konzultanta viz **interní koučování**.

Proměnlivost prostředí a podmínek podporuje fakt, že není vhodné se upínat pouze na jeden určitý styl řízení. Hovoříme o tzv. **situačním řízení**, kdy se pohybuje na určitém kontinuu

od zaměřenosti na úkoly až k zaměřenosti na vztahy. Jak již bylo naznačeno, zaměření na úkoly převládá v krizových situacích a kvalita interpersonálních vztahů se upřednostňuje v rámci nepříliš jasných situacích. Po stránce úrovně **vyspělosti pracovníků** (pracovní skupiny) manažer přistupuje k vedení podřízených tak, že

- nařizuje,
- přesvědčuje,
- konzultuje,
- deleguje.

Můžeme v návaznosti na vyšší vyspělost pracovníků identifikovat posun ve smyslu transformačního přístupu. Zde jen doplníme, že s tímto přístupem se následně více setkáme u méně početných pracovních uskupení, kde je přece jen umožněna bližší interakce všech.

Když se pokusíme o sumarizaci, co by měl splňovat **ideální manažer**, resp. jaké kvality bychom u něho měli očekávat, v této souvislosti můžeme představit následující:

- soustavná citlivost na události,
- znalost základních faktů,
- odpovídající odborné znalosti,
- dovednosti analytické, řešení problémů, rozhodování,
- sociální dovednosti a schopnosti,
- emoční pružnost,
- kreativita,
- proaktivita, iniciativa,
- vyvážené zvyky a dovednosti učit se,
- duševní čilost, bystrost,
- znalost sama sebe.

Je potřeba zdůraznit, že dosažení maximálního, úplného naplnění u všech aspektů je spíše teoretický stav. V praxi jde vesměs o zvýraznění jen některých a ty v propojení s ostatními mohou vytvořit optimálně fungující celek.

Nakonec je nutné celkově podtrhnout nutnost vlastního rozvoje, vzdělávání, apod., která je zvláště v současné době podstatná.

2. MANAGEMENT A LIDSKÝ ČINITEL

Řízení tedy probíhá **v sociálním kontextu**. Lidský činitel je podstatou pro existenci a chod jakékoli organizace. Jsou to jednak **vedoucí pracovníci**, manažeři na různých úrovních, kteří v odpovídající míře se podílejí na realizaci řídicích procesů v dané firmě. A samozřejmě máme **zaměstnance na nižších úrovních**, ke kterým řídicí procesy směřují.

Nyní se zaměříme na **důležité činnosti** z hlediska řízení organizace. V určité chronologické posloupnosti musíme začít u umístění správných jedinců na dané pozice a následně také na ostatní místa. Od tohoto základu se odvíjí další činnosti, které směřují ke stabilitě a výkonnosti pracovníků v organizaci, resp. k jejich dalšímu vývoji. V následujících oddílech se zaměříme na jednotlivé hlavní činnosti.

A) Personální výběr

Již jsme naznačili logickou tendenci všech organizací mít tzv. „správné lidi na správných místech“, a to tedy od řadových zaměstnanců až po vrcholové manažery. V zásadě to znamená dosažení co největšího souladu mezi tím, co pracovník „nabízí“, a tím, co se od pracovníka na daném pracovním místě očekává. Právě stanovení požadavků a náplně činností ke konkrétnímu pracovnímu místu vede k tvorbě kritérií pro personální výběr. Každopádně by tato kritéria měla být především objektivní a jasně formulovaná. Mezi základní kritéria přináleží:

- odbornost, tj. vzdělání a předchozí praxe,
- zdravotní stav,
- trestní bezúhonnost,
- výkonové a osobnostní charakteristiky, tj. např. inteligence, paměť, pozornost, emoční stabilita, odolnost vůči stresu.

Je zřejmé, že míra uplatnění každého z těchto kritérií je různá. Samozřejmě záleží na tom, zda se jedná o pozici vedoucího pracovníka, specialisty v určitém oboru nebo dělníka na montážní lince. Dále hraje roli, zda vybíráme ze stávajících zaměstnanců organizace nebo bereme člověka mimo „domácí“ prostředí.

Samotný výběr není vesměs záležitostí pouze jednoho odpovědného pracovníka. Podílí se na něm zejména personální oddělení dané organizace, popř. externí specialisté. V praxi jde na prvním místě o vyčlenění vhodných kandidátů dle životopisných dat a poskytnutých 8 podkladů o předchozí praxi, způsobilosti, apod. V užším výběru se pak využívají různé formy rozhovorů a dalších metod.

Celkově můžeme uvažovat o těchto kategoriích metod:

- testy kognitivních schopností,
- testy senzomotorických a tělesných schopností, zdatnosti a zdraví,
- životopisná data,
- posuzovací škály,
- rozhovor,
- osobnostní inventáře ke zjišťování hodnot, temperamentových vlastností a motivace,
- projektivní metody.

V poslední době se začínají mezi používanými výběrovými metodami čím dále více prosazovat modelové situace, kdy v simulovaných podmínkách a za přítomnosti hodnotitelů plní uchazeči zadané úkoly. Tyto modelové situace společně s využitím dalších metod jsou podkladem vysoce účinné komplexní metody pod názvem Assessment Centre. Právě kombinace více metod, resp. modelových situací, spolu se zkušeností personalisty, psychologa jsou důležitými aspekty pro dosažení větší spolehlivosti výběru. Samostatná aplikace psychologických testů a dotazníků nemusí odhalit nepravdivé prezentace své osoby uchazečem.

Při realizaci výběrových řízení přichází do úvahy celá řada případných chyb, které se týkají přípravy, stanovení kritérií, volby a aplikace metod, apod. S ohledem mezilidský kontakt posuzovatele s uchazečem připadají do úvahy následující omyly a nepřesnosti:

- efekt pořadí (podléhání prvnímu nebo poslednímu dojmu při tvorbě celkové představy o daném jedinci),
- haló efekt (zaměření pouze na jeden viditelnější znak člověka s následným pozitivním nebo negativním ovlivněním vnímání všech ostatních jeho charakteristik),
- stereotypizace (tendence připisování určitých charakteristik jedinci jen na základě jeho přiřazení k určité skupině viz např. národnost, věk, pohlaví),
- projekce (tendence připisování vlastních rysů, pocitů či motivů druhým lidem),
- efekt známosti (posuzování známých lidí lépe než ostatních),
- hornový efekt (hodnocení druhého na základě informací z doslechu, resp. vytvoření si názoru na daného člověka předem),
- černobílé vidění (zaměření pouze na pozitivní nebo negativní rys posuzovaného).

Tady jen poznamenejme, že prezentované chyby v sociální percepci se mohou vyskytovat během dalších procesů v rámci organizace viz např. hodnocení, řešení problémů.

B) Rozvoj potenciálu zaměstnanců

Poté, co je nejhodnější uchazeč vybrán, přijat, začíná jeho pracovní kariéra na novém pracovišti. Především je nutné nového pracovníka zaškolit, seznámit s jeho novým pracovištěm, v zásadě ho začlenit do pracovní skupiny. Nastává adaptace na nové pracovní prostředí, požadavky, apod. Do jaké míry je adaptace úspěšná, můžeme odhalit dle pozorovatelného pracovního jednání, výkonnosti, spokojenosti. Už zde totiž může dojít k některým úskalím (nenaplnění představ nového pracovníka a jeho předčasný odchod, aj.).

Během průběhu pracovní kariéry u dané firmy jsou pro jedince nezbytné různé vzdělávací aktivity. Jde už jen o to, že vývoj ve všech odvětvích neustále dopředu, což přináší nové poznatky, postupy. Nejde však jen o osvojování nových odborných znalostí a dovedností, ale i rozvoj a formování osobnosti pracovníka. Zde můžeme zmínit výcviky, komunikace, zvládání zátěžových situací, asertivity. S ohledem na rostoucí požadavky jsou velmi přínosné různé nácviky relaxace, začlenění sportovních aktivit v průběhu práce, apod.

C) Hodnocení

Hodnocení pracovníka a jeho pracovních výsledků přináší ke stěžejním záležitostem odpovědného manažera. Podává informace o plnění zadaných úkolů, o pracovním výkonu daného jedince za určité časové období, jeho charakteristikách, resp. naznačuje případné chyby a nedostatky. Lze je pokládat za nástroj dosahování plánovaných cílů organizace, získávání a udržení autority manažera, dodržování kázně a podněcování iniciativy pracovníků.

Abychom dosáhli výše uvedených záměrů, musí mít hodnocení:

- jasná a srovnatelná kritéria s ohledem na náplň konkrétní pracovní činnosti,
- zajištěné průběžné opakování, periodicitu pro možnost sledování vývoje, změn,
- celkově zavedenou pozici mezi ostatními nástroji řízení lidských zdrojů.

Opakované hodnocení získává v dané organizaci formalizovanou podobu. Časový interval vesměs bývá 3 měsíce nebo 6 měsíců.

Co se týče nastavených kritérií hodnocení, zde může být určitým problémem, když se klade důraz pouze na kvantifikaci výsledků, tj. statistické výstupy. Zaniknou tak některá podstatná specifika samotného průběhu řešení pracovního úkolu, které spočívají ve větší časové náročnosti, apod. Je tedy nutné zajistit

při hodnocení rovnoměrné rozložení kvantitativních i kvalitativních ukazatelů pro eliminaci případného zkreslení.

V ideálním případě se hodnocení pracovníků skládá z 3 kroků. Kromě samotného hodnocení ze strany vedoucího je zde sebehodnocení, které realizuje samotný pracovník. Následuje hodnotící pohovor mezi vedoucím a zaměstnancem, kde jsou obě hodnocení vzájemně konfrontována. U kritérií, kde nebylo dosaženo shody, přichází na řadu diskuse, ve které se obě strany vysvětlí svá stanoviska, příp. dojde ke korekci samotného hodnocení. Pozitivním aspektem tohoto přístupu je už samotná participace pracovníka na svém hodnocení.

D) Motivování

K činností manažera neodmyslitelně patří podpora určitého jednání a chování svých podřízených, resp. vytvoření podmínek pro změnu v tomto směru, s cílem požadovaného plnění zadaných úkolů. V konečném důsledku jde o ovlivňování motivace pracovníků.

Motivy, které člověka vedou k práci, můžeme rozdělit do dvou základních skupin:

- vnější (extrinšické) motivy,
- jsou situovány mimo vlastní práci a patří sem např. potřeba peněz, obsahově specifikovatelné potřeby konzumace, snaha po jistotě, obvykle spojená s peněžním příjmem,
- vnitřní (intrinšické) motivy.

Tyto motivy se týkají samotné práce. Můžeme zde uvést např. potřebu činnosti, uspokojení s úspěšného výkonu, snaha mít moc, seberealizace.

První skupina je spíše zřejmá u pracovníků s nižší kvalifikací., zatímco u druhé skupiny lze zase usuzovat na osoby s vyšším vzděláním, kvalifikované, apod.

Je na místě zmínit některé teorie pracovní motivace, ze kterých jsme vybrali do následujícího přehledu:

- teorie X a Y (McGregor)

V zásadě jde o vyjádření 2 existujících protichůdných představ o lidském jednání. Teorie X nám říká, že člověk je líný, nespolehlivý, má nechuť k práci, apod. a proto je potřeba lidi řídit, stimulovat financemi nebo postihem. Teorie Y prezentuje, že lidé se seberealizují v dané práci, našli to, co hledali, nepotřebují žádné stimuly, apod.

- teorie potřeb (Maslow)

Jedná se o velmi populární přístup, který lze ideálně použít z hlediska motivace pracovníků s vyšší kvalifikací, resp. vyšším postavením. Zde jsou lidské potřeby seřazeny do určitého hierarchického pořádku, kdy nejnižší jsou umístěny nejzákladnější. Jde zde o to, že vyšší potřeby se stávají aktuálními až po určitém (aspoň z části) uspokojení potřeb nižších.

- dvoufaktorová teorie motivace (Herzberg)

Podle této teorie na pracovní motivaci mají vliv 2 odlišné skupiny faktorů. Jednak jsou to vnější, hygienické faktory (prostředí práce), které však v příznivé konstelaci nevyvolávají pracovní nespokojenost. Dále to jsou faktory vnitřní (motivátory) jako radost z práce, pocit úspěchu, apod.

- teorie expektance (Vroom)

Výše motivace se zde váže k očekávání jedince, co mu přinese konkrétní pracovní výkon.

- teorie spravedlnosti (Adams)

Východiskem je v tomto případě sociální srovnávání. Jedinec srovnává např. výši své odměny s ostatními, a to v návaznosti na vyprodukovanou kvalitu, náročnost, apod. Případné rozdíly vedou k tendenci je eliminovat.

Každá z těchto a mnoha dalších teorií pracovní motivace klade důraz na něco jiného. Co je však společné, je podtržení důležitosti motivace z hlediska pracovního výkonu jedince.

Celkově můžeme konstatovat, že je nutná znalost potřeb a motivačního profilu pracovníka pro volbu optimálního stimulačního prostředku. V návaznosti na V. Provazník a kol. (2002) je možné vymezit následující faktory ohledně motivování pracovníka:

- hmotná zainteresovanost pracovníka,
- neformálně prováděné pracovní hodnocení činnosti a osobnosti člověka v pracovním procesu,
- společenské hodnocení práce a pracovního oboru,
- hodnocení jednotlivce ze strany ostatních v pracovní skupině,
- porovnávání výsledků vlastní činnosti s průběhem a výsledky činnosti spolupracovníků,
- participace - aktivní účast pracovníků na řízení činnosti pracovní skupiny,
- vlastní provádění pracovní činnosti s ohledem na znalost průběžně dosažovaných výsledků, apod.,
- osobnost a jednání vedoucího pracovníka.

Právě poslední zmíněný faktor je možné řadit k těm nejpodstatnějším. Zde jen doplníme z podnikové praxe, že vztahy mezi nadřízenými a podřízenými bývají spojeny s mnoha problémy.

E) Organizování práce

Obnáší ze strany manažera zajištění plnění plánovaných a další neodkladných úkolů v rámci vlastní řízené jednotky. Jedná se o dělbu práce, vzájemnou koordinaci jednotlivých činností, resp. konkrétních pracovníků. Dále se zde nachází vymezení odpovědnosti a pravomocí jedinců v pracovním uskupení.

Musíme zde zmínit také časový režim práce, rozložení přestávek, resp. možnost čerpání dovolených. To se může stát problémem obzvláště u pracovišť s nepřetržitým provozem, kde dochází ke střídání jednotlivých směn. Další rovinnou je tady doba na splnění zadaných úloh. Z praxe vyplývá, že právě ze strany zaměstnanců je vnímán nedostatek času na zvládnutí pracovních požadavků jako důležitý zátěžový faktor.

3. PŘÍSTUPY K PREVENCI NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Celosvětově vzrůstající agresivita společnosti se promítá i do práce v pomáhajících profesích a postupně ji mění. Ve světě i u nás jsou učitelé, zdravotníci a sociální pracovníci stále častěji vystavováni násilím a rostoucí brutalitě. Změny se projevují ve statistikách příčin úmrtí, úrazů a nemocí z povolání realizovaných jak mezinárodními institucemi (např. Mezinárodní organizace práce, Světová zdravotnická organizace), tak i českými odborovými, profesními a zaměstnavatelskými organizacemi.

Příčiny

Jednou z významných příčin násilí na pracovišti je nepřipravenost personálu násilím předvídat, zabezpečit účinná preventivní opatření (zejména organizační) a v případě potřeby se také umět efektivně bránit.

Světoví odborníci za další příčiny násilí na pracovišti považují:

- Nárůst násilí ve společnosti. Na ulicích je více zbraní a více lidí je připraveno řešit své problémy pomocí násilí. Velká část tohoto násilí přechází na pracoviště – včetně pomáhajících profesí.
- Postupující deinstitucionalizace. Snižování počtu zdravotnických a sociálních institucí vede k přeplnění zbývajících zařízení a zvyšuje počty bezdomovců. Lidé, kteří potřebují řád a dohled zdravotnického zařízení, se teď tísňí v útulcích pro bezdomovce, plní úřady práce, pohotovostní ambulance a zdravotnická střediska.
- Snižující se počty zaměstnanců. Rozpočtové problémy a změny priorit vedly ke snižování počtu zaměstnanců, zatímco požadavky na veřejné zdravotnické a sociální služby vzrostly, což zvyšuje frustraci zaměstnanců i klientů nebo pacientů.
- Omezování sociální politiky. Snižování rozsahu veřejné podpory, rušení poukázek na potraviny a dalších druhů pomoci, aniž by byly kompenzovány jinými přijatelnými alternativami, vyvolává v potřebných velmi negativní emoce. Jejich hněv se často obrací nikoli na politiky, kteří prosazovali „sociální reformu“, ale na zaměstnance sociálních služeb, kteří jim tyto špatné zprávy přinášejí.

V ČR pracovníci Institutu zdravotní politiky a ekonomiky a Výzkumného ústavu bezpečnosti práce v roce 2004 pomocí dotazníkového šetření zjišťovali úroveň násilí ve zdravotnictví a v sociálních službách.

Z 1 261 dotazníků v sociálních službách (i ve zdravotnictví bylo celkem vyplněno 2 520 dotazníků) vyplývá, že v oblasti sociálních služeb bylo ve sledovaných 12 měsících vystaveno slovnímú napadání necelých 30 % respondentů. (Z toho 63,3 % bylo slovně napadeno klientem, 16,5 % nadřízeným a 6,4 % příbuznými klienta.)

Fyzicky bylo napadeno 9,3 % respondentů. (Z toho 95,1 % respondentů uvedlo, že pachatelem byl klient, 1,6 % označila za útočníka svého nadřízeného a 1,6 % neznámého člověka.)

Mobbingu (tj. dlouhodobému či opakovanému urážlivému chování s invektivami, zlomyslnými a/nebo krutými pokusy ponížit nebo zesměšnit jednotlivce či skupinu) bylo vystaveno 11,1 % dotázaných. (Z toho ve 32,9 % to byl nadřízený, ve 31,5 % jiný zaměstnanec a ve 30,1 % klient).

Sexuálnímu obtěžování (tj. jakémukoliv nevyvolanému, nežádoucímu a nevíтанému chování sexuální povahy, které uráží osobu, vůči níž je zaměřeno a působí tak, že daná osoba má strach, nebo se cítí ponížená nebo zahanbená) bylo vystaveno 2,8 % dotázaných pracovníků. (Z toho v 88,2 % případech byl pachatelem klient.)

Jako příčiny jak fyzického tak i psychického násilí na pracovišti respondenti nejčastěji uvádějí následující faktory:

- osobnostní charakteristika klientů (alkoholizmus, mentální postižení, demence, agresivita, nízké IQ, apod.);
- nedostatek času na klienta, stres v práci, únava, přepracovanost, pocit marnosti, otupělost, úzkost, nervozita, špatná komunikace a špatné vztahy mezi zaměstnanci;
- špatný přístup vedení k zaměstnancům (vyhrožování propuštěním, zneužívání moci, nekompetentní vedení, nezájem vedení, apod.);
- nevhodná organizace práce (nedostatečné ohodnocení zaměstnanců, nevyjasněné kompetence, špatná personalistika, nerovnoměrné rozdělení práce, nedostatek personálu, dlouhé čekací doby, příliš mnoho žen, apod.).

Za nejúčinnější prevenci násilí respondenti označili vzdělávání v předmětné oblasti v odpovídající formě a rozsahu a obecně investice do rozvoje lidských zdrojů. Dle názorů a zkušeností tuzemských expertů jsou – kromě nedostatečné prevence - dalšími příčinami, zdroji a podmínkami narůstající agrese a násilí ve společnosti:

- složitost, nepřehlednost a nedostatečnost legislativy, nízké právní vědomí, nedodržování zákonů mezi politiky, problémy vymahatelnosti práva;

- prorůstání organizovaného zločinu do hospodářské a řídicí sféry, narůstající machinace, úplatkářství, podvody, korupce;
- vysoká tolerance k projevům násilí a agresivity - násilí vede k úspěchu = je odměňováno a nikoli trestáno;
- prohlubování příjmové a majetkové polarizace společnosti, vzrůst nerovnosti a chudoby, růst sociálních nejistot;
- měnící se hodnotové systémy - potlačování morálních a duchovních hodnot, malá úcta k životu a k člověku;
- prohlubující se globální krize stylu života - sílící materialistická orientace, syndrom zrychlení a okamžité spotřeby, maximalizace efektu či využití daného okamžiku, vzrůstající potřeba mít všechno a hned, nezáměr o trvalé hodnoty;
- nárůst násilí ve všech segmentech společnosti ohrožuje integritu člověka, rodiny a společnosti jako celku;
- dochází k rozrušování sociální soudržnosti společnosti.

Pojem **násilí na pracovišti** obvykle zahrnuje urážky, hrozby, nebo psychickou či psychologickou agresi projevovanou vůči pracovníkovi v takové míře, že to ohrožuje jeho/její zdraví, bezpečnost nebo tělesnou i duševní pohodu. Násilí může mít rasovou nebo sexuální dimenzi. Agresivní nebo násilné činy mohou mít formu hrubého chování (nedostatek respektu pro druhé), nebo fyzické nebo verbální agrese (se záměrem ranit).

Obtěžování na pracovišti (často také uváděno jako *šikana*, *mobbing* nebo *zastařování*) je definováno jako opakované, iracionální chování namířené proti zaměstnanci nebo skupině zaměstnanců, které vytváří riziko pro jejich zdraví a bezpečnost. Obtěžování může zahrnovat útoky verbální a fyzické, jakož i rafinovanější jednání jako je snižování hodnoty práce spolupracovníka nebo sociální izolaci. Šikanování zahrnuje i využívání moci nebo její zneužití v takových případech, kdy oběti šikany mohou mít potíže se ubránit. Může mít také prvky diskriminace vůči pracovníkům na základě pohlaví, etnicity, zdravotního postižení atd.

Jaké problémy může násilí a obtěžování způsobit? Násilí a obtěžování může mít velmi vážné následky jak pro poškozené jednotlivce, tak pro jejich podniky. Následky fyzického násilí pro **jednotlivce** se velmi různí od demotivace ke stresu (dokonce pro nepřímou oběť, svědka násilného činu nebo incidentu), a poškození fyzického nebo psychologického zdraví. V krajních případech může nastat posttraumatická stresová porucha. Negativní účinky na **organizaci** se mo-

hou projevit ve zvýšeném absentérství, klesající motivaci, snížené produktivitě, zhoršení pracovních vztahů a potížích s nábořem zaměstnanců.

U **jednotlivců**, kteří byli obětmi šikanování, jsou dostatečně prokázány jak fyzické, tak psychické zdravotní symptomy např. stres, deprese, snížené sebevědomí, sebeobviňování, fobie, poruchy spánku, zažívací a muskuloskeletární problémy. Posttraumatická stresová porucha je také u obětí šikanování obvyklá, a tyto symptomy mohou přetrvávat i roky po incidentech. Jiné následky mohou být sociální izolace, rodinné problémy a finanční problémy v důsledku absence nebo propuštění z práce. Na **úrovni organizace** mohou mít výdaje spojené se šikanováním (*spíše se mi zdá podle smyslu, že chtějí říci, že cenou za šikanování je - ale mluvnický to neříkají - mají plurál, ne singulár*) za důsledek vyšší absentérství a fluktuaci zaměstnanců, sníženou efektivitu a produktivitu nejen obětí šikanování, ale také spolupracovníků, kteří trpí negativním psychosociálním klimatem v pracovním prostředí. Zákonem předepsaná náhrada škody v případech šikanování může být také vysoká.

Obecně může násilí i obtěžování přispívat významně ke **stresu souvisejícímu s prací** u obětí i u svědků. Stres je jedním z hlavních problémů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Může mít závažné následky pro zdraví a tělesnou i duševní pohodu pracovníků, a - jako jedna z hlavních příčin absentérství může ovlivňovat negativně ekonomickou výkonnost podniku.

V České republice **neproběhla v minulých letech státem řízená plošná statistická sčítání týkající se násilí na pracovišti, nebo obtěžování**. Dosud provedena plošná statistická sčítání byla provedena pouze v příbuzných oblastech jako je domácí násilí, nebo genderové vztahy Na internetových stránkách Českého statistického úřadu lze nalézt také statistiky pracovní neschopnosti pro nemoc, nebo úraz. Rozdělení na nemocnost v důsledku násilí v zaměstnání, nebo v důsledku sexuálního obtěžování zde není. Z tohoto důvodu nelze poskytnout klíčové statistiky týkající se množství pracovníků se zkušeností s násilím na pracovišti a sexuálním obtěžování, natož jejich další podrobnější specifikaci.

Dostupnými z veřejných zdrojů jsou **výzkumy společnosti GfK Praha, která se problematikou existence a rozsahu mobbingu v ČR zabývala**. Osobní zkušenost se šikanou na pracovišti mělo v uplynulých pěti letech cca 28 % pracujících populace starší 14 let a cca 17 % pracujících populace starší 14 let. Postižení jedinci jsou vystavováni všem formám mobbingu, od mírnějších forem, jako ukládání nekvalifikované či nesmyslné práce, neustálé kritiky pracovních výkonů, urážení či zesměšňování, až po ojedinělé případy vyhrožování fyzickým násilím. Téměř čtvrtina postižených je některé z forem mobbingu vystavována alespoň jednou týdně, téměř polovina všech respondentů pak po dobu delší než jeden rok. Ve

srovnání s výzkumem z února 2003 došlo k poklesu osob vystavovaných některé z forem šikany, a to o 11 procentních bodů.

V oblasti obtěžování mužů a žen a sexuálního obtěžování v českém systému pracovních vztahu byl na základě veřejné zakázky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (číslo grantu MPSV-01-113/04) zpracována výzkum pod názvem " **Analýza výskytu obtěžování mužů a žen z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti, který vypracoval Sociologický ústav Akademie věd ČR v roce 2005.** Jeho písemná podoba je na internetové adrese (<http://www.mpsv.cz/.../obtezovani.pdf>) Tohoto výzkumu se zúčastnilo 371 mužů a 414 žen.

Podle tohoto výzkumu muži udávali značný výskyt diskomfortních forem chování: „*klepy a pomlouvání*“ registruje na pracovišti 56,5 % mužů (z toho 27,3 % v současné době). Následují "snižování výsledků práce pracovníka" a „*přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními*“ (45,5 % a 42,1 %). Více než 35 % uvádějí muži u forem „*výskyt zatajování informací před některými členy týmu*“ a "snaha znepříjemnit pracovníkovi práci (zaměstnání) tak, aby odešel". Alarmující jsou však i formy s nižším udávaným výskytem. Každý pátý muž uvádí, že zažil „*izolaci jednoho z členů týmu*“ a každý čtvrtý „*ponižování, vyhrožování, šikanu, zastrašování*“.

Ženy obdobně jako muži uvádějí jako vůbec nejčastější formu "klepy a pomlouvání", kterou registruje na pracovišti 57,8 % žen (z toho téměř 30 % v současné době). Následují "snižování výsledků práce pracovníka" a "snaha znepříjemnit pracovníkovi práci (zaměstnání) tak, aby odešel" (39,2 % a 37,1 %). Zhruba každá třetí žena uvádí "přetěžování pracovníka úkoly ve srovnání s ostatními" a "zatajování informací před některými členy týmu". Hrozby a šikanu prožívá v současnosti každá zhruba dvacátá žena z celého souboru sledovaných žen. Izolaci od kolektivu uvedly tři ženy ze sta. Z výzkumů plyne, že muži se základním vzděláním jsou ohroženi více než jiné vzdělanostní kategorie "šikanou ponižováním". Vysokoškoláci častěji uvádějí "klepy a pomluvy" bez rozdílu pohlaví.

- Zákony které se zabývají problematikou násilí na pracovištích jsou:
 - Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky
 - Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod
 - Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších novelizací,
 - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších novelizací,
 - Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů,
 - Zákon č. 90/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění pozdějších novelizací,
 - Zákon č. 141/1961 Sb., trestní zákon ve znění pozdějších novelizací,

Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv ve znění pozdějších novelizací.

- Studie "Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů". Závěrečná zpráva výzkumu "Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti", který byl veřejnou zakázkou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. grantu: MPSV-01-113/04), který vypracoval Sociologický ústav Akademie věd ČR v roce 2005. Jeho písemná podoba je na internetové adrese.

Prevence násilí na pracovištích

Výskyt negativních jevů na pracovišti v podobě až případné vzniku násilných projevů není jistě žádanou skutečností žádné organizace, ať už veřejného nebo soukromého sektoru. Z hlediska řízení se musíme snažit předcházet a eliminovat možné adepty, které by vedly k případnému vzniku např. šikany, diskriminace, obtěžování, apod.

Na tomto místě se zaměříme na hlavní procesy s ohledem na možnosti prevence:

- Při personálním výběru nastavit odpovídající kritéria, tj. s důrazem na schopnost zvládat zátěž, přístup k riziku, komunikační dovednosti, apod.,
- Vytvořit objektivní systém hodnocení a odměňování pracovníků,
- Věnovat dostatek času a prostředků rozvojovým aktivitám zaměstnanců viz zlepšování sociálních dovedností, teambuidlingové aktivity, apod.
- Vhodně organizovat pracovní dobu, resp. přidělování úkolů jednotlivým zaměstnancům.

Dále je potřeba, aby vedoucí

- poskytoval dostatek času svým podřízeným pro konzultace, možnosti řešení problémů, apod.
- nezlehčoval potíže zaměstnanců, i když se přímo netýkají pracovní činnosti,
- řešil problém hned, jak se objeví,
- průběžně monitoroval situace a atmosféru na svém pracovišti,
- uzpůsoboval pracovní prostředí, aby splňovalo potřebná kritéria, co se týče pohody pracovníků, resp. odpovídající úrovně BOZP.

Tyto doporučení jistě v konečném důsledku přispějí k předcházení a eliminaci negativních jevů, resp. možného výskytu násilí na pracovišti.

Prevence násilí a obtěžování při práci představuje pro mnohé organizace těžký úkol, ale je relativně snadné provést několik prvých kroků směrem k účinné prevenci, a stále více podniků zavádí opatření, aby se vypořádaly s těmito psychosociálními nebezpečími.

Zaměstnavatelé i zaměstnanci by si měli být vědomi rizikových faktorů spojených s násilím a obtěžováním na pracovišti, a organizace musí mít vhodná preventivní opatření zahrnující politiky a postupy, plány nouzových opatření a opatření po incidentu atd. pro omezování těchto rizik. Níže je uvedeno několik jednoduchých kroků, které mohou organizace provést, aby začaly zlepšovat prevenci těmito nebezpečím.

a) Zvyšujte informovanost o psychosociálních nebezpečích

Poskytujte informace o tom, jak rozeznat obtěžování, rizikové faktory násilí, jaké jsou jejich účinky, jak získat další informace atd.

b) Podporujte přiměřený styl řízení a organizační kulturu

Podporujte týmovou práci a participační styl řízení, zlepšujte komunikaci mezi managementem a zaměstnanci.

Poskytujte jasnou definici a popis úkolů v rámci organizace včetně kritérií a pravidel pro povýšení, odměny, kariéerní řády atd.

Nastolte přiměřenou kulturu na pracovišti, která zahrnuje angažovanost vrcholového managementu pokud jde o tělesnou i duševní pohodu zaměstnanců, kladení důrazu na bezpečné pracovní podmínky, porady mezi managementem a zaměstnanci pokud jde o rozhodnutí týkající se pracovišť atd.

c) Provádějte hodnocení rizik pro psychosociální nebezpečí

Pro identifikaci nebezpečných situací a událostí by se mělo využívat hodnocení rizik: to znamená provádění pečlivé analýzy všech faktorů, které mohou vést k násilí nebo obtěžování, aby se zhodnotilo, zda jsou vaše preventivní opatření efektivní a dostatečná. Hodnocení rizik zahrnuje tři hlavní kroky, z nichž by měl být každý zaznamenán a proveden **s aktivní účastí zaměstnanců**:

- *Identifikujte nebezpečí* - tento proces může zahrnovat metody jako jsou např. audity pracoviště, analýza hlášení úrazů a incidentů, používání "dobré praxe" (např. kontrolní seznamy) z jiných organizací atd.
- *Vyhodnoťte rizika* - zvažte: frekvenci, příčiny a následky incidentů násilí a obtěžování; kdo je poškozen; všechny informace dostupné z předchozích incidentů (vykazují nějakou pravidelnost pokud jde o načasování, místo, pachatele atd.); adekvátnost stávajících kontrolních opatření atd.

- *Podnikněte opatření pro eliminaci nebo potlačení těchto nebezpečí* - prioritou musí být eliminovat nebezpečí v zárodku?. Není-li to možné, mělo by se doložit proč, a měla by být podniknuta opatření na potlačení těchto nebezpečí (a nebo i vystavení zaměstnanců těmto nebezpečím).

d) Zabránění násilí: některé možné změny fyzického prostředí

Po provedení hodnocení rizik na Vašem podniku by měly být provedeny změny v zabezpečení pracovního prostředí s cílem zabránit **násilí**. **Zahrnují** např. vstupní zámky, obrazovky, odpovídající osvětlení a recepce; instalace kamerových systémů *dozoru*, zabezpečovací systémy, kódované dveře; odstraňování objektů, které by mohly být použity jako zbraně; venkovní (citlivé na pohyb) osvětlení, časovaná vnitřní světla; zajištění lepšího uspořádání rozsazení, pravidelné informace zákazníkům/klientům o zpožděních atd.

e) Zabránění násilí: některé možné změny v organizaci práce nebo vytváření pracovních míst

Hodnocení rizik vašeho podniku by mělo určit, které prvky organizace práce a strukturování pracovních míst by mohly být změněny, aby se předešlo **násilí**. Tyto prvky mohou zahrnovat: řízení a zkracování front, otvírací hodiny přizpůsobené zákazníkům; vnímání a informování veřejnosti, kontrolování dokladů návštěvníků; doprovodný personál tam, kde je to zapotřebí, vyhýbání se práci osamělé nebo pozdní (a není-li to možné, udržování kontaktu s osamělými pracovníky); pravidelné odstraňování hotovosti a cenností, užívání bezhotovostních alternativ; atd. Možná je rozumné zapojit externí služby jako je např. policie (pro odborné rady nebo pro zajištění vhodné spolupráce při incidentu).

f) Zabránění obtěžování: některé možné změny v organizaci práce nebo strukturování pracovních míst

Aby se zabránilo případům **obtěžování**, podporujte podnikovou kulturu, která jednoznačně odsuzuje obtěžování a uznává ho jako potenciální problém; pokuste se vyhnout náhlým organizačním změnám a nestálosti pracovních míst; zlepšujte komunikaci mezi zaměstnanci a managementem, a mezi spolupracovníky; ujistěte se, že zásady rozvoje lidských zdrojů jsou jasně vysvětleny, a správně aplikovány na všechny; provádějte hodnocení rizik pro stres související s prací, což může významně přispět k násilí i obtěžování; (viz také krok 2 uvedený výše).

g) Bezpečnostní politika organizace v boji s násilím na pracovišti

- Měly by existovat jednoduché, ale účinné postupy popisující [1] činnosti organizace ve snaze zabránit násilí a obtěžování, a [2] jak organizace (a její zaměstnanci) budou reagovat na incidenty, jestliže nastanou.

- Bezpečnostní politika organizace a její metody by měly být připraveny po poradách se zaměstnanci, a měly by mít jednoznačnou podporu vrcholového managementu organizace.
- Je-li to zapotřebí, měly by se vyhledat rady externích specialistů např. ze státních úřadů pro bezpečnost a ochranu zdraví.
- Politiky a postupy by se měly pravidelně revidovat, a to zejména tehdy, jestliže se incident násilí nebo obtěžování přece jen vyskytne: management a zaměstnanci by měli zvážit, jak by se mohla tato bezpečnostní politika a metody změnit, aby se zamezilo opětovnému výskytu incidentu.

Informace, instrukce a školení

- Poté co je bezpečnostní politika a metody připraveny, je nezbytné, aby všichni zaměstnanci (stávající i nově příchozí) byli informováni o předpisech pro přiměřené chování a dostupných zdrojích. Organizační standardy a hodnoty by měly být efektivně distribuovány na všech úrovních v organizaci např. prostřednictvím manuálů pro zaměstnance, informativních schůzek, informačních zpravodajů atd.
- Školte manažery jak zvládat konflikty a komunikaci, a o činnostech, jejichž provedení se po nich bude požadovat v případě incidentů násilí nebo obtěžování. Dobrým řešením je ustanovení nezávislé kontaktní osoby pro zaměstnance.
- Zaměstnanci pracující na úkolech nebo v odděleních považovaných za vysoce riziková z hlediska násilí by měli být odpovídajícím způsobem školeni o tom, jak násilí předejít a jak jednat s agresivním zákazníkem nebo klienty.
- Manažeři i zaměstnanci by měli být školeni, aby odhalili rané příznaky agrese, a aby rozeznali a zvládli nepřijatelné chování ze strany spolupracovníků.
- Dostupné zdroje pro oběti násilí a obtěžování by měly být snadno dostupné všem zaměstnancům, a po incidentu by mělo kolovat upozornění připomínající tyto zdroje.
- Při poskytování informací, instrukcí a školení byste měli zvážit všechny zvláštní okolnosti, které vaši zaměstnanci mohou mít, zahrnující např. jejich specifické dovednosti, zdravotní postižení, první jazyk a úroveň gramotnosti.

h) Monitorování situace

Akce provedené po hodnocení rizik by měla být pečlivě a pravidelně monitorovány a dokumentovány. To může zahrnovat průzkum veřejného mínění mezi zaměstnanci, pravidelné projednávání této otázky na schůzích zaměstnanců, monitorování zda/jak jsou incidenty hlášeny a zaznamenávány atd.

Jestliže se incidenty stále vyskytují (po nezbytné akci provedené v reakci na incident s cílem vypořádat se s těmito incidenty), učiňte krok zpět a prozkoumejte jejich příčiny a stanovte, jak mohou být stávající politiky a systémy změněny, abyste se vyhnuli opětnému výskytu.

i) Identifikujte zdroje podpory a poradenství

Je užitečné připravit si seznam zdrojů užitečných informací a poradenské podpory jak pro organizace (pro získání technických rad pro preventivní akce) tak pro jednotlivce, kteří mohou být postiženi násilím nebo obtěžováním. Tyto služby mohou zahrnovat místní nebo vnitrostátní úřady, odborové svazy, univerzity, poradenské služby, krizová centra, telefonní linky důvěry atd.

Poskytovatelé

- Státní orgány mající dohled nad problematikou násilí v zaměstnání a obtěžování:
 - Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v Praze
 - Státní úřad inspekce práce v Opavě
 - státní zdravotní ústav ČR
 - Úřad práce podle regionu
 - Soudy v ČR)
- Státní instituce zabývající se problematikou násilí v zaměstnání a obtěžování:
 - Výzkumný ústav bezpečnosti práce
 - Veřejný ochránce práv ČR)
 - Inspekce ministra obrany ČR)
- Nestátní sdružení zabývající se násilím v zaměstnání a obtěžování:
 - Oborový svaz zdravotnictví a sociální péče
 - Českomoravský odborový svaz, školské odbory
 - Občanské sdružení Práce a vztahy v Praze
 - Český svaz mužů - sdružení za rovnoprávné postavení mužů ve společnosti
 - Obecně prospěšná společnost Gender Studies v Praze
 - Skupina GfK v ČR, výzkum trhu a veřejného mínění Psychologická poradna
 - Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, Senovážné nám. 24, 116 47 Praha 1

Přístupy k prevenci násilí na pracovišti

Výskyt negativních jevů na pracovišti v podobě až případné vzniku násilných projevů není jistě žádanou skutečností žádné organizace, ať už veřejného nebo soukromého sektoru. Z hlediska řízení se musíme snažit předcházet a eliminovat možné adepty, které by vedly k případnému vzniku např. šikany, diskriminace, obtěžování, apod.

Na tomto místě se zaměříme na hlavní procesy s ohledem na možnosti prevence:

- při personálním výběru nastavit odpovídající kritéria, tj. s důrazem na schopnost zvládat zátěž, přístup k riziku, komunikační dovednosti, apod;
- vytvořit objektivní systém hodnocení a odměňování pracovníků;
- věnovat dostatek času a prostředků rozvojovým aktivitám zaměstnanců viz zlepšování sociálních dovedností, teambuildingové aktivity, apod;
- vhodně organizovat pracovní dobu, resp. přidělování úkolů jednotlivým zaměstnancům.

Dále je potřeba, aby vedoucí poskytoval dostatek času svým podřízeným pro konzultace, možnosti řešení problémů, apod., aby:

- nezlehčoval potíže zaměstnanců, i když se přímo netýkají pracovní činnosti;
- řešil problém hned, jak se objeví;
- průběžně monitoroval situace a atmosféru na svém pracovišti;
- uzpůsoboval pracovní prostředí, aby splňovalo potřebná kritéria, co se týče pohody pracovníků, resp. odpovídající úrovně BOZP.

Tyto doporučení jistě v konečném důsledku přispějí k předcházení a eliminaci negativních jevů, resp. možného výskytu násilí na pracovišti.

1 0 kroků k zamezování násilí a sexuálnímu obtěžování v práci v ČR.

- 1) Větší zapojení odborů do problematiky násilí obtěžování na pracovišti. Zaměstnanec, který nastupuje do nového zaměstnání, má být seznámen s dohodou mezi odbory a managementem v této problematice a měl by vědět, jak se v případě lobbingu zachová. Větší informovanost zaměstnanců o možnostech obrany proti nežádoucím formám chování v souvislosti s násilím a obtěžováním na pracovišti. O problematice mobbingu v ČR se málo ví a málo se o něm mezi zaměstnanci mluví.
- 2) Zvýšit firemní kulturu a korektnost chování mezi nadřízenými i zaměstnanci mezi sebou vzájemně. Zavádět etický kodex zaměstnanců. Zvýšit povědomí vedoucích pracovníků, že šikana, mobbing a obtěžování je nežádoucí jev

- zvyšující rizika pracovních úrazů, pod sankcí vytěsnit tento způsob komunikace v zaměstnání.
- 3) Zakomponování negativních důsledků násilí a obtěžování do pracovních právních dokumentů zaměstnanců, smluv a pracovních řádů s tím, že v případě zjištění se jedná o hrubé porušení pracovní kázně.
 - 4) Zvýšit vzdělávání, kvalifikaci managementu pro vedení lidí s cílem eliminovat autoritářský styl vedení. Nezvyšovat konkurenční myšlení a tím závist mezi zaměstnanci ve snaze zvýšit výkony.
 - 5) Vznik akcí adresovaných potenciálním pachatelům. V praxi ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce odhalit a medializovat nejzávažnější případy psychického násilí a obtěžování v práci s cílem zvýšit povědomí zaměstnanců i managerů.
 - 6) Při problémech psychického rázu mající původ v zaměstnání vzdělávat lékaře o rozpoznání příznaků mobbingu, bossingu, nebo harrasementu, aby tito mohli pacienta informovat o jeho právech na ochranu, či kvalifikaci jako pracovní úraz.
 - 7) Vybudovat systém sociální integrace a zpětného zapojení zaměstnanců vystaveným psychickému násilí, nebo obtěžování v práci.
 - 8) Ze strany státu zavést plošný systém statistického sledování osob vystavených psychickému násilí na pracovišti, nebo obtěžování. Například ankety, dotazníky.
 - 9) Zlepšování pracovního prostředí, zajištění pracoviště pomocí mechanických a elektrických prostředků (zámků, čidel a podobně)
 - 10) Odhadovat možná rizika a hrozby s důrazem na jejich prevenci

Závěr

Na závěr lze říct, že každá agrese a násilí kdekoliv je projevem slabosti a neschopnosti řešit situaci jinak s úctou k člověku a jeho okolí. Těmto negativním jevům je proto nadále nutné věnovat dostatečnou pozornost a jejich popularizaci si uvědomovat, že se tato problematika může týkat každého.

Pro diskusi je doporučeno studium výsledků širokospektrálního výzkumu:
LÉTAL, J. *Statistické výstupy diagnostického šetření výskytu násilí na pracovištích ve zdravotnictví a sociálních službách*. Praha : ČMKOS, 2010



Literatura:

ARMSTRONG, M. – STEPHENS, T. *Management a leadership*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2008. 268 s. ISBN 978-80-247-2177-4.

BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vydání. Praha : Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

PROVAZNÍK V. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2002. 226 s. ISBN 80-247-0470-6.

ŠTIKAR, J. a kol. *Psychologie ve světě práce*. 1. vydání. Praha : Karolinum, 2003. 461 s. ISBN 80-246-0448-5.

VTÍPIL, Z. *Sociální psychologie práce*. Praha : FF UP, 2004.

III.

PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A KRIZOVÁ SITUACE

ÚVOD

Pracovní činnost jedince se váže k určitému pracovišti. Důležitou stránkou zde jsou interpersonální vztahy, a to mezi pracovníky na stejné úrovni a mezi nadřízeným a podřízeným, následně mezi zástupci dané organizace a zákazníky, obchodními partnery a veřejností. Vzhledem k tomu, že ústředním článkem v pracovní sféře je přirozeně člověk, můžeme předpokládat různé problémy. Tyto problémy se týkají naznačených vztahových rovin (interních i externích) a mohou v konečném důsledku působit destruktivně pro danou organizaci jako celek. Stejně tak to platí pro rezort zdravotnictví, resp. jednotlivé organizace, které do tohoto rezortu spadají.

Cílem této příručky je vytvoření pohledu na psychologické aspekty pracovní činnosti, resp. představit hlavní zdroje problémů, které se mohou rozvinout do podoby násilných projevů. Jde následně také o nastínění možných doporučení k prevenci výskytu negativních jevů na pracovišti.

Legenda:



Úkol



Kontrolní otázky



Průvodce studiím



Pojmy k zapamatování

1. NÁSILÍ NA PRACOVÍŠTI



Průvodce studiem:

S čím se v této kapitole seznámíme?

Seznámíme se s faktory podílejícími se na násilí na pracovištích, co je samotné násilí, proč dochází k násilí, co jsou rizikové faktory násilí, jaké jsou jeho dopady na zaměstnance a na organizaci.



Slova k zapamatování:

Pracovní násilí, agrese, faktory násilí.

V posledních letech začíná násilí na pracovišti po celém světě vyvolávat silné obavy. Ačkoliv chápání a hodnocení různých situací se liší v závislosti na odlišném vnímání a kulturním kontextu, už se utváří společný pohled na násilí na pracovišti – fyzické, psychické a sexuální.

Násilí na pracovišti může nabývat závažných forem. Podle amerického Úřadu pro pracovní statistiku (Bureau of Labor Statistics) byla po dopravních nehodách druhou nejčastější příčinou smrti na pracovišti sebevražda, přičemž oběťmi byli nejčastěji policisté, vězeňští dozorcí, zaměstnanci soukromých bezpečnostních firem a taxikáři. V Evropě ukázal jedna švédská studie, že nejohroženější jsou pracovníci ve zdravotnictví, následoval sektor sociálních služeb (23 %) a školství (7 %). Ve všech těchto odvětvích pracuje vysoké procento žen.

Evropský výzkum pracovních podmínek vedl ke zjištění, že v roce 2000 byla 2 % pracovníků vystavena fyzickému násilí a 9 % násilí psychickému. Zatímco míra fyzického a sexuálního násilí poklesla, psychické násilí bylo na vzestupu.

Faktory podílející se na násilí na pracovišti lze rozdělit následovně:

1. Individuální faktory, tj. iniciátor fyzického násilí bývá mladý muž, který se násilného chování dopouštěl již dříve, anebo trpí závažnou duševní nemocí zatímco oběti bývají mladé, nezkušené a nosívaly uniformu.

2. Situační faktory, mezi které u fyzického násilí patří osamělá práce a práce v noci, práce v kontaktu s veřejností, práce s cennostmi a hotovostí, práce s lidmi v nouzi a hrozba ztráty zaměstnání.

3. Organizační faktory, kupříkladu způsob vedení podniku, špatná organizace práce, ekonomická nejistota a jiné pozměňené situace, např. tvrdší boj o po-

výšení, stres, kultura a atmosféra, a také fyzické pracovní prostředí (u fyzického násilí).

4. Společenské faktory, jako je celková míra násilné kriminality, ekonomické a prudké sociální změny.

Z výzkumů vyplynulo, že pracovníci, kteří mají v náplni práce jednání s lidmi, se jako celek neliší v hodnocení psychické zátěže od populační normy. Vydělily se tři profese, kterým by bylo třeba věnovat zvýšenou pozornost – učitelé základních škol, sestry anesteziologicko-resuscitačních oddělení (ARO) a sestry léčeben dlouhodobě nemocných (LDN).

Co je násilí v práci?

V pojetí „vnějšího“ násilí na pracovišti jsou zahrnuty urážky, výhrůžky nebo fyzická či psychická agrese od osob, které nepatří k organizaci včetně zákazníků a klientů.. Násilí je namířeno proti zaměstnancům a ohrožuje jejich zdraví a bezpečnost nebo jejich duševní pohodu. Násilí může mít také rasové nebo sexuální aspekty.

Agresivní nebo násilné činy mají formu:

- hrubého chování - nedostatek respektu k ostatním,
- fyzické nebo slovní agrese - záměrem je zranit,
- napadení - záměrem je poškodit jiného člověka.

Když dochází k násilí na pracovišti, k sexuálnímu obtěžování, šikaně a výhrůžkám, zneužívání moci a dokonce k tělesnému týrání, lidé si kladou otázku, proč se tak děje a co je proti tomu možné dělat. Násilí je však všudypřítomné a často je obtížné ukázat prstem na viníky.

Málo lidí si uvědomuje, že četné případy násilí se vyskytují v prostředí, kde lidé tráví velkou část svého života – na pracovišti. K násilí dochází v továrnách, nemocnicích, školách, restauracích, obchodech, úřadech i v domácnostech – všude, kde lidé pracují. Ve většině případů ale nevychází na povrch. Velké množství pracovníků obou pohlaví trpících různými formami fyzického, duševního a emocionálního násilí, které často vyústí v zoufalství, nemoc, zranění nebo má dokonce fatální důsledky. Rozsah zjištěných forem agrese je alarmující. Patří k nim vraždy, znásilnění, loupež, bití, pronásledování, hrubé urážky, sexuální obtěžování, poškozování náradí a zařízení atd. Další formou násilí, která často uniká pozornosti, přestože může způsobit velké strádání, je vyhrožování, kolektivní nátlak spolupracovníků nebo vedoucích.



Zamyslete se nad vlastními zkušenostmi, dokážete ve vaší dosavadní praxi popsat situaci, kterou byste považovali za pracovní násilí?

Proč k násilí dochází?

Povědomí lidí o závažnosti tohoto jevu sice roste, zejména díky hrůzným událostem, jako jsou použití střelných zbraní ve školách nebo vraždy poštovních doručovatelů. Roste však také výskyt násilí na pracovišti, i když je velmi obtížné získat objektivní údaje. Celkové posouzení také komplikují různé definice toho, co se považuje za násilí a jakou roli násilí hraje ve společnosti, a to podle kulturního prostředí. V Bulharsku se některé projevy násilí považují za součást každodenního života a za způsob „regulace vztahů v rodině a institucích“. Vysoká úroveň násilí v Jižní Africe je symptomem širších dlouhotrvajících problémů vyvěrajících z tvrdé sociální a ekonomické reality. Bez ohledu na zvláštnosti v jednotlivých zemích je skutečností, že rozsah násilí na pracovišti se celkově zvyšuje. Tento trend způsobuje znepokojení, protože je odrazem malé stability společnosti a postupného hroucení hodnot, jimiž se řídí.

Kdo je v ohrožení?

I když jsou některá povolání svou povahou z hlediska výskytu násilí rizikovější, oběti násilí mají jednu společnou charakteristiku – bezmocnost. Násilí tak hrozí ve větší míře ženám, dětem, starším lidem, pracovníkům z řad přistěhovalců a příležitostným pracovníkům. Mezi moderní faktory zvýšeného stresu patří také hrozící propouštění, zvyšování pracovní zátěže, rychlejší tempo práce, snižování odměny za práci, používání pracovních smluv na dobu určitou a příležitostné práce. Vzniká tak klima nejistoty, rostoucího podráždění a zranitelnosti. Právě vnímání zranitelnosti je příčinou mnoha projevů násilí na pracovišti.

Koho násilí v práci postihuje?

Pracovní populace uvádí, že byli obětí skutečného fyzického násilí od lidí, kteří nejsou z jejich pracoviště. Ještě mnohem více lidí trpí výhrůzkami a urážkami nebo jinou formou psychické agrese přicházející z prostředí jejich pracoviště.

Rizikové prostředí je většinou soustředěno v sektoru služeb, jedná se zejména o organizace v oblasti zdravotnictví, dopravy, maloobchodu, zásobování, vzdělávání a finančnictví. Kontakt se „zákazníky“ nebo klienty zvyšuje riziko kontaktu s násilím. Oblast poskytování zdravotnických služeb je v zemích EU často uváděna, jako jedna z nejvíce postižených. Také maloobchodní sektor zaujímá jedno z čelních míst v „rizikové skupině“

Příkladem zaměstnání se zvláště velkým rizikem násilí jsou: zdravotní sestry a další pracovníci ve zdravotnictví, taxikáři, řidiči autobusů, opraváři pracující u zákazníků doma, obsluha benzínových čerpadel, pokladní, pracovníci bezpeč-

nostních agentur, kurýři, policisté, kontroloři dohlížející na parkování, dozorcí ve věznicích a sociální pracovníci.

Násilí se pozvolna rozšiřovalo z podniků manipulujících s vysoce cenným zbožím jako jsou např. banky a lékárny do organizací, které jsou symbolem představitel společnosti jako je systém veřejné dopravy a veřejných služeb. Teprve nedávno se stali novými neočekávanými „terči“ násilí takové profese jako jsou požárníci nebo lékaři na nočních pohotovostních službách. Pracovníci sektoru služeb, jako jsou například zdravotní sestry, lékaři, učitelé, obsluha restaurací a barů atd. jsou často vystaveni riziku. Tento informační list se zabývá Podle výsledků průzkumu EU 4 %

Jaké jsou rizikové faktory?

Vlastní násilné činy jsou nepředvídatelné, ale lze předvídat situace, za kterých se násilí může objevit.

Pro pracovníky jsou nejčastějšími rizikovými faktory:

- zacházení se zbožím, s penězi v hotovosti a s cennostmi,
- práce o samotě,
- inspekční a kontrolní činnost,
- kontakt s některými klienty – od lidí žádajících o půjčku a pacientů, kteří měli v minulosti potíže s násilím nebo onemocnění o němž je známo, že bývá spojováno s násilím, až po lidi, kteří jsou pod vlivem alkoholu nebo drog,
- špatně řízené organizace mohou také zvyšovat agresivitu zákazníků: například chyby v účtech, výrobky neodpovídající tomu, co bylo inzerováno nebo nevhodně skladované zboží či nedostatek zaměstnanců.

Jaké jsou důsledky?

U jednotlivých osob velmi liší a pohybují se od demotivace a poklesu uspokojení z vlastní práce ke stresu (dokonce i u nepřímých obětí násilného činu nebo svědků incidentu) až po poškození fyzického a psychického zdraví. Mohou se objevit i posttraumatické symptomy jako strach, fobie a poruchy spánku. V extrémních případech se může vyskytnout posttraumatická stresová porucha.

Obecně se zranitelnost každého jednatelce liší v závislosti na okolnostech, za kterých se násilí objeví a na osobní charakteristice oběti. U případů fyzického násilí se fakta snadno potvrzují. Předpovídat, jak bude oběť reagovat na opakované psychické násilí je těžší.

Násilí má také vliv na organizaci, protože lidé pracující v atmosféře strachu a zlosti nemohou ze sebe vydat to nejlepší. Negativní dopad na organizaci se

projeví vzrůstající nepřítomností zaměstnanců v práci, klesající motivací, snížením výkonnosti, zhoršením pracovních vztahů a problémy s náborem nových zaměstnanců

Důvody násilí jsou jen zřídka tak jednoduché. Obvykle není násilí ani sporadické, bezdůvodné, ani nepředvídatelné, ale je spleť propojeno s konkrétním uspořádáním pracoviště a se vztahy, které se tam vyvinuly. Příčiny a následky násilí na pracovišti není možné analyzovat nezávisle na vztazích v zaměstnání.

Vztahy na pracovišti

Vztahy na pracovišti jsou velice rozmanité a jejich kvalitě, v pozitivním i negativním smyslu, přispívá řada faktorů. Jsou jimi např. odlišnost pohlaví, věkový průměr, druh a náročnost vykonávané práce, početnost skupiny, styl vedení a řada dalších. Obecně lze takové vztahy rozdělit na čtyři základní skupiny: vynikající, dobré, problematické a nepřátelské.



Kontrolní otázky:

- 1) Pokuste se sestavit žebříček důsledků pracovního násilí na jednotlivce a na organizaci.
- 2) Napište krátkou úvahu, kde se zamyslete nad nebezpečím pracovního násilí a nad možnostmi jeho předcházení.
- 3) Jaké jsou faktory podílející se na vzniku pracovního násilí?
- 4) Jaké jsou rizikové faktory?

2. SPECIFICKÉ FORMY NÁSILÍ



Průvodce studiem:

Kapitola nás seznámí a provede specifickými formami násilí. Zejména si analyzujeme mobbing, jeho dopady a důsledky jak pro jednotlivce, tak pro fungování organizace a jeho dopady.



Slova k zapamatování:

Mobbing, mobber, bossing, šikana, psychický teror, agresor, oběť, sexual harassment.

Podstatou nepříznivé atmosféry na pracovišti mohou být tzv. specifické formy násilí. Takovou formou násilí bývá nejčastěji mobbing, event. bossing. S tímto mnohdy úzce souvisí sexuální obtěžování, neboli sexual harassment.

Definice mobbingu

Mobbing je druh rafinované šikany na pracovišti. Pojem vznikl z angličtiny (mob = hromadně napadnout, dotírat) a existuje také ve zvířecím světě, kdy se stádo brání před vetřelcem tím, že na něj útočí jako celek. Mobbing označuje **nejrůznější formy znepříjemňování života na pracovišti**. Je typický svou **zákeřností a těžkou rozpoznatelností**. Za Mobbing se zpravidla považuje psychické týrání, které se opakuje alespoň jednou týdně po dobu 6 měsíců. Cílem mobbingu je poškození druhého za účelem jeho vyhození z práce.

Obětí mobbingu je podle výzkumů 4-8 % pracujících. Následky mobbingu mohou v krajních případech vést až k sebevraždě.

- Psychické násilí mohou na zaměstnanci páchat kolegové, nadřízení (tzv. bossing) a ve velmi řídkých případech i kolegové na nižších pozicích než je oběť.
- Mobbing - (z anj. To mob – srocovat se, obtěžovat, napadat) - systematické duševní nebo odborné snižování spolupracovníka nebo spolupracovníků kolegy nebo nadřízenými.
- Šikana - pronásledování, záměrné zbytečné obtěžování (je chování, které je vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, jehož důsledky je snížení důstojnosti nebo vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo nepřátelského prostředí), nespravedlivé obviňování, trestání a týrání. Šikanování je nebezpečný sociálně patologický jev, při němž je zejména omezována osobní

svoboda, svoboda rozhodování, je ponižována lidská důstojnost a čest, mnohdy je obětí ubližováno na zdraví či na majetku.

- Psychický teror – každé znevažující chování, projevující se konkrétně v jednání, slovech, činech, gestech nebo textech, které poškozují osobnost, její důstojnost a fyzickou nebo psychickou integritu jedince a které ohrožují jeho zaměstnanecké místo nebo znehodnocují pracovní klima.

Spouštěcí mechanismus

- Konflikt, kdy účastníci vnímají druhou stranu jako překážku pro dosahování svých cílů.
- Konflikt může být akutní, chronický, inter a intrapersonální, otevřený a latentní.

Agresor

- nezřízené profesionální sebevědomí,
- hluboké pochybnosti o vlastní osobě i schopnostech,
- nezralost, pocity méněcennosti, povrchnost,
- nejistota stylizovaná k přehnané suverenitě,
- sklon odreagovat napětí na někom,
- morálně slepí, sobečtí, sebestřední, nemají morální zásady,
- jejich postoje ovládají v první řadě závist, nevěle a žárlivost, bezcitnost a nelidskost,
- jeví se jako velkorysí, lidští, sympatičtí a sociálně cítící lidé. Ve skutečnosti mají nutkavou potřebu uznání, pochvaly.

Oběti

- lidé, kteří se dokáží aktivně reagovat na autoritářství nadřízeného,
- starostlivé, svědomité, pečlivé osoby,
- osamělí lidé,
- vyčnívající jedinci,
- lidé noví, úspěšní, mladí,
- náchylnost k mobbingovému jednání je závislá na stavu vzdělání jednotlivce, ale také s vyšším vzděláním stoupá i subtilita a rafinovanost těchto činů,
- začíná nenápadně, postupně se útoků přibývá. Kolegové se obvykle drží stranou (strach, zbabělost). Agresor se stává agresivnější a šikanovaný více deprivovaný. Strach vede oběť k patologickému jednání, které agresorovi

slouží jako alibi, když svou agresi ospravedlňuje. Oběť naopak reaguje prudce, zmateně, dopouští se chyb, což je cílem agresora.

- dojde k destabilizaci osobnosti napadeného, snižuje se jeho sebevědomí, jistota, schopnost koncentrace a klidného uvažování.



Pokuste se z vlastních zkušeností doplnit charakteristiku agresora a oběti šikanování

Podmínky

- strach před ztrátou zaměstnání (napjatá ekonomická situace),
- závist a „konkurenční vztahy“ (konkurenční myšlení),
- pracovní kolektiv s napjatými vztahy,
- špatná organizace práce,
- přepracovanost,
- permanentní tlak na zvyšování výkonů a snižování nákladů,
- nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí/ autoritářský styl vedení,
- podstatné rozdíly v míře příp. nedostatek tolerance,
- destruktivní zacházení s chybami či omyly,
- struktura osobnosti mobbovaného,
- trpění situace (mobbingu) ostatními v kolektivu.

Čtyři fáze mobbingu

- Fáze 1. - Konflikty, první útoky, první schválnosti či drzosti, např. šíření pomluv, zadržování informací, které iniciuje „mobber“, zatím ještě nikterak plánovitě.
- Fáze 2. - Přejít k mobbingu - systematický psychoteror, kdy jsou již záměrně a plánovitě připravované (jednou nebo více osobami), ale i prováděné činnosti proti "oběti" s cílem ji poškodit.
- Fáze 3. - Nezákonosti, přehmaty a přestupky ze strany personálu a / nebo vedení společnosti - zde již dochází ke konkrétnímu napadání, ubližování nebo útokům (např. obvinění z duševní vyšinutosti atp.), nespravedlivým obviněním jako i cílenému pracovnímu přetěžování (příp. podceňování). Mobbovaný je před vedoucími, personálem nebo dokonce u vedení označen jako "černá ovce", což samozřejmě vyvolá celou lavinu dalších přehmatů a křivd (důtky případně vyhrožování výpovědí). Samotnému procesu mob-

bingu se tím dostává jakéhosi schválení či požehnání od vedení společnosti a stává se tak zcela legální a oficiální formou chování či jednání.

- Fáze 4. - Zavržení a vyloučení ze světa práce - cíle je dosaženo, oběť je vypuzena. Postižený/ná je nyní zlomen/a v celé struktuře své osobnosti a vykazuje v této fázi obvykle právě ty znaky chování, které ji byly od samého počátku (neoprávněně) vytýkány. (Princip vymývání mozku!) Zaměstnavatel se musí s tímto stavem vypořádat a dojde k nespravedlivému rozhodnutí (např. výpovědi).

Formy chování a postupy, které lze považovat za mobbing

Kategorie I - útoky na možnost vyjádřit se případně svěřit:

- nadřízený omezuje Vaše možnosti vyjádřit se (něco sdělit),
- neustále jste přerušován/a kolegové omezují Vaše možnosti se vyjádřit,
- jste terčem nadávek a křiku,
- vaše práce je neustále kritizována,
- neustále je kritizován Váš soukromý život,
- jste vystaven "teroru po telefonu",
- je Vám ústně vyhrožováno,
- je Vám vyhrožováno písemně,
- je Vám upírán kontakt prostřednictvím znevažujících pohledů nebo gest,
- je Vám upírán kontakt prostřednictvím různých náznaků, aniž by vám to bylo řečeno přímo.

Kategorie II - útoky na sociální vztahy:

- „nemluví se“ s Vámi,
- nemáte možnost dotyčné/ho/ou oslovit,
- jste posazen/a do místnosti, která je daleko od Vašich kolegů,
- kolegům je "zakazováno" s Vámi mluvit,
- je s Vámi zacházeno, jako kdybyste byl/a "vzduch",

Kategorie III - útoky na Vaši pověst, úctu a vážnost:

- za Vašimi zády jsou o Vás šířeny „zlé řeči“,
- rozšiřují se o Vás pomluvy,
- zesměšňují Vás,
- jste v podezření, že nejste duševně zcela v pořádku,

- máte se prý nechat vyšetřit psychiatrem,
- dělají se vtipy a legrace na adresu Vašeho postižení,
- je napodobována Vaše chůze, hlas nebo gesta za účelem zesměšnit Vás či dělat si legraci na Váš účet,
- je napadáno Vaše politické či náboženské přesvědčení,
- je zesměšňován Váš soukromý život,
- je zesměšňována či znevažována Vaše národnost,
- nutí Vás vykonávat práce, která zraňuje Vaše sebevědomí,
- Vaše pracovní místo je znevažováno a hodnoceno nevhodným (zaujatým, předpojatým) způsobem,
- Vaše rozhodnutí jsou zpochybňována příp. nejsou brána vůbec v potaz,
- jste častován/a obscénními nadávkami či znevažujícími výrazy.

Kategorie IV - útoky na kvalitu pracovního či osobního života:

- nedostáváte žádné pracovní úkoly,
- je Vám upírána činnost na pracovišti takovým způsobem, že si svoje pracovní úkoly ani nemůžete sám vymýšlet,
- dostáváte nesmyslné pracovní úkoly,
- dostáváte úkoly, které jsou hluboko pod úroveň Vašich dovedností a možností,
- dostáváte stále nové úkoly,
- dostáváte obtížně splnitelné úkoly,
- dostáváte úkoly, převyšují Vaši kvalifikaci s úmyslem, aby byla prokázána Vaše neschopnost či abyste se blamoval/a.

Kategorie V - útoky na zdraví:

- jste nucen/a do práce, která poškozuje zdraví,
- je Vám vyhrožováno fyzickým násilím,
- je proti Vám použito lehčího násilí, abyste si to "lépe pamatoval/a",
- jste tělesně zneužíván/a,
- jsou Vám způsobeny fyzické škody doma nebo na pracovišti,
- jste sexuálně obtěžován/ý (osahávání apod.).

Kdo na kom?

- Kolega napadá kolegu– skupina se snaží jednotlivce tzv. srovnat do řady, odlišnosti se velmi špatně snáší (homosexualita, žena ve skupině mužů a naopak, sociální odlišnost, osobní nepřátelství, vzájemná řevnivost, když se jeden chce prosadit na úkor druhého).
- Nadřízení napadají svého nadřízeného (vzácné) – př. vedení podniku dosadí nadřízeného (povýšení bývalého kolegy) bez konzultace a názoru zaměstnanců.
- Nadřízený napadá podřízeného – dochází k tomu poměrně často. Př. zaměstnanci jsou udržováni v přesvědčení, že musí plnit dané úkoly bez reptání, pokud si chtějí místo udržet.

Následky

- Psychické i psychosomatické (vedou k narušení soukromí postižené osoby).
- Záchvaty pláče, lítosti.
- Častá pracovní neschopnost.
- Kvalita práce se zhoršuje.
- Dostavuje se syndrom vyhoření.
- Sebevražda oběti – nejkrutější případy.

Bossing

- Bossing, tento výraz je odvozen z anglického boss, tedy předák, šéf, vedoucí. Jde o mobbingu analogickou formu násilí, kde se však uplatňuje výrazná asymetrie v pracovně právních vztazích. Používá se stejných strategií jako při mobbingu, ale díky své moci bývá razantnější. Zpravidla jde o jednání nadřízeného vůči podřízenému.
- Aktér obvykle přiděluje své oběti horší práci, bezdůvodně a veřejně jej peskuje, odpírá mu odměny, komplikuje mu plánování dovolené, vyhrožuje výpovědí a podobně.
- Možnosti obrany jsou zde složitější, leč reálné. Doporučeným postupem je opatrování si důkazů, event. svědectví. Tyto pak předložit u vyššího nadřízeného nebo odborům. V případě selhání se lze obrátit na některou z organizací, které obětem mobbingu, resp. bossingu pomáhají, například sdružení Práce a Vztahy. Nejčastěji však takový psychoteror končí výpovědí oběti. Výpověď lze v jistém smyslu chápat jako další způsob obrany bossingu.

Sexual harassment:

- Jednou z podob mobbingu či bossingu je i sexuální obtěžování. V našich podmínkách je stále ještě značně bagatelizováno, ačkoliv jej česká legislativa definuje a zakazuje prostřednictvím Zákoníku práce. Přispívá tomu i nesprávný „převod“ pojmu sexual harassment na sexuální harašení. Jde však o odvozeninu z anglického to harass, což lze přeložit jako neustálé znepokojování, obtěžování, týrání.
- Sexuální obtěžování je jakákoli forma nevídaného verbálního, neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby. Podoby jsou velmi rozmanité. Od milostných vztahů na pracovišti, přes různé lechtivé narážky, vtípky, obrázky až po snahu o tělesný kontakt, flirtování, sexuální vydírání a i znásilnění.
- Metody obrany jsou podobné jako u mobbingu či bossingu. Vzhledem k choulostivosti problematiky je však úspěšná obrana patrně nejtěžší.

**Kontrolní otázky:**

- 1) Vyjmenujte čtyři fáze lobbingu.
- 2) Popište jednotlivé kategorie lobbingu.

3. JAK SE BRÁNIT?



Průvodce studiem:

Seznámíme se s možnostmi obrany proti různým formám násilí na pracovišti, jak poznáme šikanu, jak se chovat v případě šikany, jak předcházet násilí v práci.



Slova k zapamatování:

Prevence, legislativa, incident.

- Prevence - Řešit konflikty konstruktivně, Nepodporovat vznik latentních konfliktů, Dávat pozor na pomluvy, Naučit se odpouštět, Dopřát si dostatek odpočinku, Být asertivní a empatictí, Rozdělit si práci a soukromí, Naučit se myslet pozitivně, Vyloučit ze života závist, Řídit se heslem „žij a nech žít“.
- Demonstrovat vlastní jistotu, reagovat věcně a uvědomit si, že sám mobbující bývá vlastně slabý, nejistý člověk.
- Strpět, přehlížet mobbing nepomáhá, na toto jednání musí být jasně a věcně odpovídáno.
- Jako poslední možnost je oddělení od mobbujícího, přeřazení na jiné místo.

Poznámka:

Příznaky mobbingu:

- *Upírání a zadržování informací.*
- *Fámy a pomluvy jak pracovní tak osobní, vypouštěné promyšleně na veřejnost.*
- *Kompromitování druhých před klienty, pacienty nebo kolegy.*
- *Úmyslné přeceňování nebo podceňování spolupracovníků.*
- *Sexuální obtěžování slovy i činy.*

Formy:

- Psychické týrání – každé zneužívající chování projevující se v jednání, slovech, činech, gestech, textech, které poškozují osobnost, její důstojnost, fyzickou nebo psychickou integritu jedince a která ohrožuje jeho místo v pracovním procesu nebo znehodnocuje pracovní klima.
- Agrese nepřímá - v rámci neverbální komunikace – přehnané vzdechy, krčení ramen, pohrdání, dvousmyslné pohledy, narážky
- Slovní narážky, zlomyslné náznaky, přehlížení, manipulace

- Všechny druhy se shodují v odmítnutí komunikace – vyhnou se dialogu je obratný způsob, jak konflikt vyhrotit a zároveň jej připsat na účet oběti

Jak poznat šikanu na pracovišti?

Mobbing má různé podoby. Existuje až 45 různých podob psychického násilí provozovaného na pracovišti. Následující znaky jsou nejtypičtějšími projevy mobbingu:

- Mluví o vás za zády a šíří o vás pomluvy, které kazí vaší reputaci nebo si z vás dělají legraci.
- Nutí vás dělat degradující úkoly.
- Útočí na vaši národnost, náboženské přesvědčení nebo sexuální orientaci.
- Veškeré vaše úsilí a úspěchy na pracovišti jsou hodnoceny negativně.
- Zesměšňují vaše fyzické defekty nebo vaše chování.
- Ignorují vás, i když se pokoušíte kolegy nebo nadřízeného kontaktovat.
- Izolují vás tím, že vás přemístí na jiné pracoviště nebo vydají ostatním kolegům instrukce, aby se vám vyhýbali.
- Nedostáváte žádné další pracovní úkoly, vaše úkoly přebírají kolegové.
- Jste nuceni vykonávat nesmyslné pracovní úkoly nebo úkoly, které by měli vykonávat zaměstnanci na nižší pozici.
- Neustále slyšíte jen kritiku své práce.
- Často vám kolegové nebo nadřízený slovně či písemně vyhrožují.
- Přerušují vás v půlce hovoru a mumlají si pro sebe poznámky.
- Čelíte sexuálnímu obtěžování, fyzickým útokům a hrozbám fyzickými útoky.
- Dostáváte úkoly, které ohrožují vaše zdraví nebo vám způsobují finanční škody.

Co můžete udělat, abyste se vyhnuli fyzickému násilí na pracovišti

- Když se objeví konflikt, musíte jej okamžitě vyřešit. I s pomocí nadřízených.
- Mezi zaměstnanci je třeba vytvořit vztahy založené na vzájemné důvěře a spolupráci.
- Pokud si uvědomujete, že ve vaší společnosti dochází k případům fyzického násilí, musíte je vyřešit. Díky tomu dlouhodobě vytváříte lepší pracovní atmosféru a snižujete příležitosti pro vznik šikany.
- Přednášky na téma fyzického násilí, jeho důsledky a prevence.

Jste také obětí šikany?

- I když může být vaše sebedůvěra v troskách, musíte sebrat poslední zbytky odvahy a začít situaci řešit. Najděte pomoc u přátel a rodiny a postavte se násilí čelem.
- Požádejte, aby vás přeřadili na jinou pracovní pozici.
- Posbírejte důkazy psychického násilí. Jelikož je velmi těžké jej dokázat, budete potřebovat trpělivost a pevné nervy.
- Najděte si mezi kolegy spojení.
- Hledejte pomoc u svých nadřízených, personálního oddělení nebo lidí, kteří mají na starosti zdravotní problémy zaměstnanců.
- Pokud jste obětí svého nadřízeného, obraťte se na odbory nebo na odborníka zabývajícího se pracovním lékařstvím.
- Navštivte psychiatra nebo se podělte o své zkušenosti s lidmi, kteří jsou ve stejné situaci jako vy.

Pokud trpíte depresí, nemáte sebedůvěru, jste vyčerpaní, bojíte se neúspěchu nebo že budete vydáni napospas, pokud se stále více uzavíráte před světem, je možné, že jste také obětí šikany. Bojujte proti skrytému nepříteli, jedině tak se zachráníte!

Legislativa

Směrnice Rady z roku 1989 (89/391) obsahuje základní ustanovení pro ochranu zdraví a bezpečnost při práci a stanovuje zaměstnavatele odpovědnými za to, aby zaměstnanci nebyli poškozeni prací, včetně násilí v práci. Členské státy EU implementovaly tuto Směrnici do své legislativy a některé státy navíc připravily metodická doporučení pro prevenci násilí v práci.

Pokud vycházíme z přístupu daného Směrnicí tak by se zaměstnavatelé, po poradě se svými zaměstnanci a jejich zástupci, měli k eliminaci nebo omezení násilí v práci zaměřit na:

- prevenci násilí v práci,
- zhodnocení rizika násilí v práci,
- zavedení odpovídajících opatření k prevenci poškození zdraví zaměstnanců.

Jak předcházet násilí v práci?

Prevence poškození probíhá na dvou úrovních. Na první úrovni je cílem zabránit výskytu násilných činů nebo je alespoň omezit. Na druhé úrovni, pokud dojde k násilnému činu, je třeba zajistit podporu pro osobu, která tuto událost prožila. Tato podpora by měla směřovat k minimalizaci škodlivých dopadů inci-

dentu a předcházet pocitům viny, které se mohou objevovat u oběti agresivního činu a mohou jí bránit v podávání stížnosti.

Před tím než dojde k násilnému činu

Cílem je prevence násilí prostřednictvím identifikace nebezpečnosti, hodnocení rizik a přijetí preventivních opatření pokud jsou nezbytná. Je třeba brát v úvahu organizaci práce.

Dalším aspektem prevence je výcvik zaměstnanců a informace.

V závislosti na činnosti, která je prováděna, budou přijatá preventivní opatření přizpůsobena okolnostem.

Příklady přijatých preventivních opatření:

- Zřízenci v nemocnicích: výcvik v jednání s agresivními pacienty.
- Zdravotnictví a doprava: využití kampaně „nulová tolerance“, ve které se objasní, že nebude tolerováno žádné násilí k zaměstnancům a proti každému pachateli se zakročí.

Jak po násilném incidentu

Je důležité, abychom se v případě jakýchkoliv násilných událostí drželi dobře známých postupů. Základním cílem je zabránit dalšímu poškození a omezit ta poškození, které již oběť násilí utrpěla.

V rámci toho je důležité:

- Nenechat pracovníka, který byl obětí násilí nebo svědkem násilného činu, v době bezprostředně po události samotného.
- Zapojit nadřazené pracovníky tak, aby projevíli svoji účast a poskytli oběti násilí podporu.

Událost by měla být plně vyšetřena a kvůli oběti by měla být navozena atmosféra „neobviňování“. Chceme-li zlepšit preventivní opatření, je třeba zaznamenat všechny údaje o události, včetně incidentů psychologické povahy a hodnocení toho, jak k incidentu došlo.

- Poskytnout oběti psychologickou podporu ihned i později pokud dochází k posttraumatickému stresu např. diskuse o proběhlé události (debriefing), poradenství apod.
- Poskytnout oběti podporu při administrativních a právních krocích (ohlašování, právní postupy, atd.).
- Informovat ostatní pracovníky a předejít tak šíření fámy.
- Znovu zhodnotit rizika a určit jaká další opatření jsou nezbytná.

**Kontrolní otázky:**

- 1) Stručně popište, jak poznáte šikanu na pracovišti.
- 2) Vypracujte soupis opatření proti šikanování na pracovišti.

Záměrně je třeba uvést další dva faktory, které mohou ve svých důsledcích vést k pracovnímu násilí:

Stres při práci

Nyní se zaměříme na **stres** při práci. Stres bývá vykládán ve dvou základních významech, buď ve smyslu vnějšího vlivu, nebo jako reakce organismu na stresový podnět. Je zde určitá zátěž, která působí na jedince a vyvolává u něho pocity napětí, strachu, úzkosti, projevuje se v jeho chování, resp. se dostavují fyziologické příznaky. Jedná se v zásadě o důsledek nesouladu mezi požadavky a podmínkami na jedné straně a vlastnostmi a stavem daného člověka na druhé straně. Pro výklad stresu je v návaznosti nutné připomenout následující **přístupy**:

- **koncepce homeostázy a poplachové reakce dle W.B. Cannona**

(Význam sympatoadrenálního systému pro vznik emocí strachu, úzkosti a vzteku, které vedou k obraně před hrozícím nebezpečím – viz reakce organismu na ohrožení vede k porušení homeostázy.)

- **obecný adaptační syndrom od H. Seyleho**

(Zde se jedná o biologickou reakci organismu na utrpěný fyzikální tlak. To můžeme členit do navazujících fází, kterými z hlediska dění v lidském organismu poplachová reakce, odpor, vyčerpání.)

- **kognitivní ohodnocení, interpretační procesy podle R.S. Lazaruse**

(Je možné rozlišovat jednak primární ohodnocení jedince, jestli ho daný podnět ohrožuje. Na to navazuje sekundární hodnocení, kdy si jedinec odpovídá, zda danou záležitost zvládne a jak.)

Za optimálních podmínek dochází tedy ze strany daného jedince v návaznosti na jeho duševní a tělesný stav k vyřešení konkrétní situace bez dalších negativních důsledků, tj. ŽV souvislosti se závažnými zátěžovými situacemi nemusí však vždy dojít k vypořádání s takovým zážitkem. U zainteresovaných osob vznikají různé problémy v chování a prožívání, resp. může dojít ke vzniku závažných psychických či somatických obtíží (profesionální deformace, burn-out syndrom, deprese, neurózy, nemoci krevního oběhu, trávicího traktu, alergické onemocnění, aj.).

Mezi obecně uznávané **zdroje zátěže** (stresory) patří následující faktory:

- vlastní obsah a podmínky práce,
- organizační role,
- vzájemné vztahy lidí v organizaci,
- vývoj kariéry,
- organizační struktura a klima,
- vztah domov (mimopracovní oblast) – práce.

Z tohoto hlediska je nutné všechny tyto aspekty brát na vědomí a v případě negativních vlivů náš organismus to řešit. Největší chybou je, pokud budeme řešení z různých důvodů odkládat, resp. pokud budeme doufat, že to vyřídí někdo jiný, apod.

Burn-out syndrom

Na předchozí oddíl navazuje problém pod názvem **syndrom vyhoření**. Ten se často objevuje u lidí, kteří **pracují s jinými lidmi** a jejichž profese je na mezilidské komunikaci závislá. Tento stav ohlašuje **celá řada příznaků**, které můžeme shrnout do následujících tezí:

- Člověk se cítí celkově špatně, je emocionálně, duševně i tělesně unavený.
- Má pocity bezmoci a beznaděje.
- Nemá chuť do práce ani radost ze života.

K **podnětům pro vznik** syndromu vyhoření můžeme mimo jiné řadit, když jedinec:

- má potíže říci „ne“ k dalším a dalším úkolům nebo odpovědnostem,
- je pod stálým tlakem náročných úkolů po delší dobu,
- díky svým vysokým nárokům má problémy podělit se o práci s kolegy či podřízenými,
- se snaží dosáhnout příliš mnoho cílů po dlouhou dobu,
- dává příliš velkou emocionální podporu po dlouhou dobu.

Syndrom vyhoření je tedy celkově **důsledkem** dlouhodobě působícího stresu a nevhodného vypořádávání se s psychickou i fyzickou zátěží. Chronickým stresem trpí především lidé vystavení trvalé zátěži v sociálně-emocionální oblasti. Proces, jehož vrcholem je vyhoření, většinou trvá mnoho měsíců až let. Probíhá v několika fázích, které mohou být různě dlouhé.

Posloupnost fází **vývoje** syndromu vyhoření je možné vymezit):

- **naděšení:** Na počátku jsou vysoké ideály, vysoká angažovanost.
- **stagnace:** Ideály se nedaří realizovat, mění se jejich zaměření. Požadavky klientů, jejich příbuzných, či zaměstnavatele začínají obtěžovat.
- **frustrace:** Pracovník vnímá klienta negativně, pracoviště pro něj představuje velké zklamání.
- **apatie:** Mezi pracovníkem a klientem vládne nepřátelství, pracovník se vyhýbá odborným rozhovorům s kolegy a jakýmkoliv aktivitám.
- **syndrom vyhoření:** Dosaženo stadia úplného vyčerpání - ztráta smyslu práce, cynismus, odosobnění, odcizení, vymizení reflexe vnitřních norem.

Některé fáze syndromu vyhoření mohou být na člověku výrazně patrné, jiné mohou být jen naznačené a nevýrazné. Někdy si člověk uvědomuje, že je „přepracovaný“, jindy se necítí dobře a neví proč. Příčinu hledá většinou jinde, než ve svém životním rytmu a komunikačních stylech. Nejlepší předpoklady k zabránění rozvoje burn-out syndromu jsou ve fázi stagnace. Důsledky se mohou zase projevit až ve zdravotních komplikacích.

Nyní se dostáváme k otázce, jak **předcházet burn-out syndromu**. Rozhodně bychom měli brát na vědomí následující doporučení:

- rozhodně to „nepřecházet“,
- komplexně změnit pracovní a životní styl,
- naučit se přiměřeně odpočívat,
- rozčleňovat si pracovní dobu přestávkami,
- kombinovat duševní a manuální práci,
- procházky a tělesná cvičení,
- odstranit ze svého slovníku „musím“ a doplnit do něj „ne“.

K tomu se pojí, aby si jedinec reálně vyhodnocoval své možnosti, schopnosti a dovednosti a na základě toho si stanovoval odpovídající cíle, resp. časové termíny.

Kontakt s „problémovými“ jedinci

V kontaktu s okolím můžeme narazit na jedince, které lze zařadit do pomyslné kategorie **„problémový“**. Máme tím na mysli takového člověka, se kterým se komunikace může stát obtížnou a nemusí vést nakonec k žádanému cíli. V dalším textu se blíže zaměříme na následující typy jedinců, a to agresor, manipulátor, kverulant.

Pro **agresora** jsou charakteristické jako vnější projevy chování vyhrocování, křičení, nadávání. Jeho chování může vycházet z aktuálního rozrušení, dále frustrace nebo to může být osvojený způsob chování viz zejména maskování vlastního strachu. K doporučením pro jednání s takovým jedincem lze uvést hlavně následující:

- rozhodně nereagovat také agresivně,
- dát mu prostor k jeho vyjádření,
- vyjádřit porozumění pro jeho rozčilení,
- celkově se snažit držet věcné stránky.

Je dobré z hlediska taktiky mít možnost získání pomoci, popř. úniku, kdyby se schylovalo k fyzickému napadení, apod.

Manipulátor je dalším typem, se kterým nemusí být vždy lehký kontakt. Vesměš taková osoba jedná zdvořile, lichotí, působí na emocionální stránku, resp. také vydírá (vyhrůžky, uvádění známostí, ...). Příčiny chování manipulátora mohou pramenit z nejistoty, bezmoci, resp. naučené vzorce v podobě kalkulací s důrazem na vlastní prospěch. K doporučením pro přístup k tomuto typu jedince musíme zmínit zejména:

- nenechat se tlačit jiným směrem,
- prezentovat vlastní pocity,
- otevřeně a jasně vyjádřit, že takové chování u nás neobstojí,
- důraz na věcnou stránku.

Jeví se prospěšné, aby se dané komunikační situace účastnila ještě další, třetí osoba. Dále je potřeba směřovat komunikaci požadovaným směrem a nenechat se směřovat jinam podle přání protějšku

Pod typem jedince, kterého označujeme jako **kverulant**, patří opakovaný stěžovatel, osoba, která má stále nové požadavky, resp. neustále své požadavky mění, dále se snaží do daného problému zatahovat také další jedince. Mezi příčiny na straně daného jedince můžeme řadit zkreslené vidění reality, neschopnost reálně vnímat, dále to je zvýšená podezíravost, dlouhodobá frustrace. Co se týče doporučení k jednání s takovým jedincem, jedná se o následující body:

- jasně vymežit pravidla kontaktu,
- projevit porozumění,
- důkladně promýšlet to, co řekneme,
- zaměřit se na problém.

Zejména v kontaktu s takovým jedincem je dobrá přítomnost další osoby. Případně je prospěšné vyhotovovat písemné záznamy o setkání s ohledem na případné stížnosti, apod.

Celkově musíme k zásadám kontaktu s „problémovými“ jedinci zdůraznit

- nutnost vytvoření příjemného a zejména bezpečného prostředí,
- monitorovat průběh komunikace a eventuelně realizovat změny s ohledem na eliminaci rizik.



Literatura:

BEDRNOVÁ, E. – NOVÝ, I. a kol. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vydání. Praha : Management Press, 2007. 798 s. ISBN 978-80-7261-169-0.

COVEY, S.M.R. *Důvěra: Jediná věc, která dokáže změnit vše*. 1. vydání. Praha : Management Press, 2008. 347 s. ISBN 978-80-7261-176-8.

JAROŠOVÁ, E. a kol. *Trénink sociálních a manažerských dovedností*. 2. vydání. Praha : Management Press, 2005. 267 s. ISBN 80-7261-135-6.

KRATZ, H.J. *Mobbing: Jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha : Management Press, 2005. 131 s. ISBN 80-7261-127-5.

MÜLLER, T. Workplace Violence – násilí na pracovišti. *Policista*, 2007, č. 1, s. 12-13.

PETRUSEK, M. *Velký sociologický slovník*. 1. vydání. Praha : Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1.

PROVAZNÍK V. a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 1. vydání. Praha : Grada Publishing, 2002. 226 s. ISBN 80-247-0470-6.

ROGERS, C.R. *Klientem centrovaná terapie*. 1. vydání. Modra : Persona, 2000. 497 s. ISBN 80-9679-803-0.

TOŠNER, J. – TOŠNEROVÁ, T. *Syndrom vyhoření*. Praha : Hestia, 2002.

VYBÍRAL, Z. *Psychologie komunikace*. 2. vydání. Praha : Portál, 2005. 320 s. ISBN 978-80-7367-387-1.

Test:

Na otázky je třeba odpovědět ANO nebo NE, kladné odpovědi se nakonec sečtou, přičemž každá znamená jeden bod.

- 1) ano – ne Pravidelně dostává nejhorší práci
- 2) ano – ne Je kontrolován více než ostatní
- 3) ano – ne Ostatní se mu věčně smějí. Lidé si o něm vyprávějí různé historky
- 4) ano – ne Je opomíjen při platovém postupu
- 5) ano – ne Bývá obětním beránkem, když se něco nepovede, často se na něj leccos svede
- 6) ano – ne Patří k těm, kteří mnohem víc než ostatní slyší: "Jestli se vám to tu nelíbí, můžete jít..."
- 7) ano – ne Kolegové si z něj utahují, posílají ho dělat zbytečné nebo nemožné věci, vyřizovat smyšlené vzkazy
- 8) ano – ne Spolupracovníci mu předhazují, že na pracovišti dlouho nevydrží
- 9) ano – ne Je terčem ironických poznámek
- 10) ano – ne Má hanlivou, nebo alespoň značně nelichotivou přezdívku
- 11) ano – ne Je terčem kanadských žertů
- 12) ano – ne Ztrácejí se mu různé věci prostě proto, že si je ostatní vypůjčují bez dovolení a nespěchají s vrácením
- 13) ano – ne Za stejnou práci má méně peněz
- 14) ano – ne Odměny nedostává buď vůbec, nebo jen minimálně, aniž to kdo zdůvodní
- 15) ano – ne Spolupracovníci s ním nepromluví, a když, tak jen ironicky, vyčítavě nebo tím, že ho peskují
- 16) ano – ne Firma dostala možnost vyslat jednoho člověka na lukrativní zahraniční stáž. Nikdo neví, kdo bude vybrán, všem je ale jasné, kdo vybrán nebude...
- 17) ano – ne Pokud se tento člověk něčím odlišuje od průměru (vzhledem, hmotností, oblečením, počtem dětí, rasou, původem...), nemine snad den, aby mu to někdo nepřipomněl
- 18) ano – ne Na neformální podnikové akce buď není zván vůbec, nebo jen tak naoko, že je zřejmé, že by nebyl vítán
- 19) ano – ne Jeho pracovní stůl stojí na nejhorším místě, jaké se ve firmě nabízí

- 20) ano – ne | když si tento člověk postěžuje na to, jak s ním ostatní jednají, není mu to naprosto k ničemu
- 21) ano – ne | Na pracovních poradách nemluví, a pokud tak ojediněle učiní, bývá rychle umlčen
- 22) ano – ne | Jeho kritické poznámky jsou bagatelizovány. Jmenuje-li se Novák, jsou nazývány "novákovinami" - a ty přece nikdo nebere vážně...
- 23) ano – ne | Bývá terčem fyzické agrese.
- 24) ano – ne | Očekává se zvýšení platů, ovšem nikdo neví, kdo bude patřit mezi vyvolené, vyslovit však jméno tohoto člověka by byl ten nejlepší vtíp

Jak jste dopadli?

- 1-5 bodů: Několik souhlasů ještě samo o sobě nemusí znamenat jakékoli ohrožení.
- 6-10 bodů: Na první pohled málo bodů, ale je jich dost na to, aby prozradily poměrně značnou psychickou zátěž. Jelikož základnost mobbingu spočívá mimo jiné i v tom, že časem neklesá, ale spíše se zvyšuje, není od věci začít uvažovat o výpovědi.
- 11-15 bodů: Tady je už jednoznačně možné hovořit o mobbingu, jemuž je ale schopen odolat pouze ten, kdo je ve velmi dobré psychické kondici.
- 21-24 bodů: Těm, kteří se dostali do této kategorie, lze sdělit tři zprávy. Zde jsou dvě špatné: buď jste zvýšeně vztahovační, nebo jste na svém pracovišti skutečně tvrdě šikanováni. Dobrá zpráva zní: Málokde by to mohlo být horší.

IV. ZÁKLADY SEBEOBRANY

ÚVOD DO SEBEOBRANY

O sebeobraně se dá říct, že její vznik a počátky jsou staré jako lidstvo samo. Lidé od pradávna řešili své problémy násilnou cestou a to vedlo k vytváření různých bojových systémů. V současnosti tomu není jinak. Možná právě proto se vyvíjely a dodnes vyvíjejí v mnoha zemích a kulturách světa. Co ale všechny systémy spojuje je snaha prostřednictvím účinných obranných technik ochránit život, zdraví, případně majetek člověka.

Sebeobrana se liší od bojových umění tím, že v ní nejsou žádná pravidla, rozhodčí, ani omezení. Techniky, které používají agresivní osoby, osoby pod vlivem alkoholu či psychotropních a omamných látek jsou velice zákeřné a nečekané. Navíc realita ulice je jiná než cvičení v tělocvičně, kde máme žíněnky, cvičíme s kolegou, kdy vše funguje a nálada je kamarádká. Podle Murphyho zákona je při napadení zima, prší, jsme na schodech, v autě, jsme unavení, nemocní atd.. Útočník nemusí být sám, váží přes 100 kg, je pod vlivem drog nebo alkoholu, nepodobá se kolegovi, se kterým pravidelně cvičím a nacházíme se ve výtahu nebo jiné uzavřené místnosti. I kdybych chtěl křičet o pomoc, nikdo mě neuslyší. Mám na sobě věci, které mi neumožní ani kopnout, doprovázím svou kolegyni, která mě nikdy neviděla někoho udeřit... Jak budu reagovat?

Když si to shrneme, dostaneme se k názoru, že i přes všechna cvičení, nikdy nikdo není připraven na sto procent. Je mnoho faktorů, které mohou celou situaci vyhrotit a nečekaně změnit. Sebeobrana není žádné kouzlo a také není dokonalá. Fyzické útoky, se kterými se můžeme setkat nejsou zveřejněné v žádném manuálu výcviku, a tak jenom výcvikem blížícím se k realitě, můžeme těmto útokům čelit.

Cíl práce

Cílem práce je postupnou a logicky na sebe navazující formou vytvořit pro osoby, pracující ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb, manuál, který by jim měl pomoci získat celkový přehled v oblasti sebeobran. Důraz je kladen na praktičnost a využitelnost technik za každé situace a v každém prostředí.

Text práce je zpracován na základě výsledků standardizovaného dotazníkového šetření ILO/WHO/ICN/NPI, které bylo provedeno ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb.

1. POSTOJ

Před přístupem k samotným technikám je důležité naučit se nejdříve dobře stát – tzn. vytvořit si svůj vlastní bojový (obranný) postoj, který bude stabilní, bude nám umožňovat dynamické přesuny, zároveň nám poskytne ochranu zranitelných míst a přitom nebude agresivní.

Důležitá je **šířka** postoje, kterou získáme rozkročením na šířku svých ramen (obr. č. 1), zakročením na šířku ramen získáme potřebnou **hloubku** (obr. č. 2). **Těžiště** držíme ve středu těla, váha je rovnoměrně rozložena na obou končetinách, kolena lehce pokrčena. Vytočení přední nohy nás chrání před útokem na genitálie. Obrázky č. 3 a 4 znázorňují správné zaujetí postoje.



Obrázek č. 1



Obrázek č. 2



Obrázek č. 3

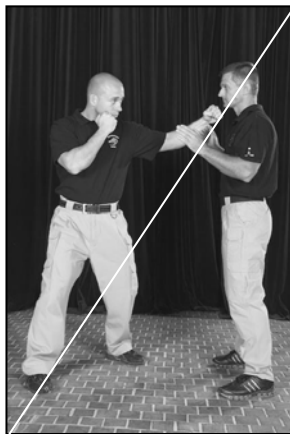


Obrázek č. 4

Ruce chrání střed těla, lokty u sebe (ochrana žeber). Dlaně máme otevřené – můžeme gestikulovat, slouží k lepším uchopení a nezvyšujeme tím agresivitu osoby, proti které zakročujeme. Přední ruka je dále od těla – slouží k případným blokům úderů, zadní blíže – ochrana hlavy a obličeje. Na obrázcích č. 5 a 6 jsou znázorněny chyby v postoji.



Obrázek č. 5



Obrázek č. 6

Výhoda postoje:

- neagresivní,
- stabilní,
- ochrana těla a genitálií,
- umožňující dynamické přesuny.

2. ZÓNY (VZDÁLENOST)

Rozlišujeme tři druhy zón:

a) Pozorovací (velká vzdálenost)

Zde jsme vzdáleni od potencionálního rizika napadení několik desítek až stovek metrů. Nehrozí nám nebezpečí, nemusíme dělat žádná opatření, pouze sledujeme situaci.

b) Komunikační (střední vzdálenost)

Od možného agresora jsme vzdáleni tak, aby na nás nedosáhl kopem nohou. Zde už musíme být obezřetní, sledujeme chování druhé osoby, její gesta, ruce, zda není ozbrojena, změny postoje, nálad.



Obrázek č. 7

c) Kontaktní (krátká vzdálenost)

Jsme v dosahu úderu pěstí a kopem nohou. Hrozí nám největší riziko napadení a zranění! V případě jakéhokoliv náznaku agresivního chování – zvýšená opatrnost, kontrola vzdálenosti, zaujetí postoje.

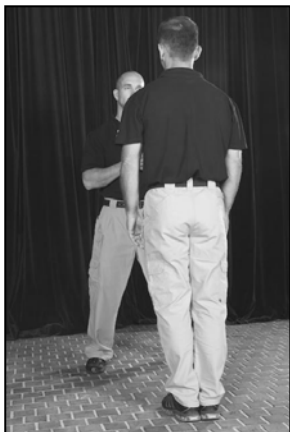
V každé situaci bychom si měli uvědomit, v jaké zóně (vzdálenosti) k případnému útočnickovi jsme a jaká nám tím hrozí rizika. **Důležité je nepodceňovat vzdálenost!** I dobře vycvičený příslušník ozbrojených složek, který navíc útok očekává, není schopen na vzdálenost 7-9 metrů vytáhnout a použít střelnou zbraň na útočící osobu s nožem, aniž by byl poraněn a pořezán!



Obrázek č. 8

3. ÚHYBY

Útoku osoby je nejlépe se vyhnout. K tomu nám slouží úhyby. Obrázek č. 9 ukazuje výchozí pozici, ze které provádíme úhyb na levou stranu (obr. č. 10) a úhyb na pravou stranu (obr. č. 11).



Obrázek č. 9



Obrázek č. 10



Obrázek č. 11

Vždy bychom měli vidět tam, kam se snažíme uhnout. Necouvejte, nikdy nevíte co je za vámi, jaký je povrch, zda nezakopnete, nebo zda za zády nemáte dalšího útočníka. Úhyb provádíme současně s blokem protivníkovu úderu či kopu (obr. č. 12,13,14). Udržujeme stále stabilní postoj.



Obrázek č. 12



Obrázek č. 13



Obrázek č. 14

4. BLOKOVÁNÍ ÚDERŮ

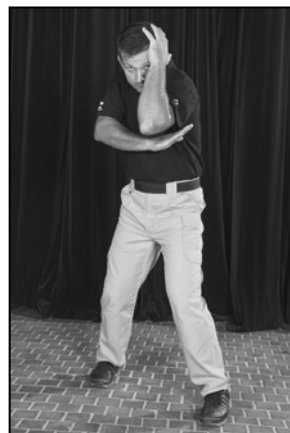
Jak již bylo zmíněno, nejlépe je kombinovat blok společně s úhybem do stran. V některých situacích je útočník již příliš blízko, útočí velkou silou nebo zbraní a není možné útok zmírnit úhybem. V této situaci si musíme krýt nejcitlivější místa, na které útok směřuje, což je nejčastěji hlava a obličej (obr. č. 15, 16, 17).



Obrázek č. 15



Obrázek č. 16



Obrázek č. 17

Praktické využití bloku v konkrétní situaci – obr. č. 18, 19 a 20.



Obrázek č. 18



Obrázek č. 19

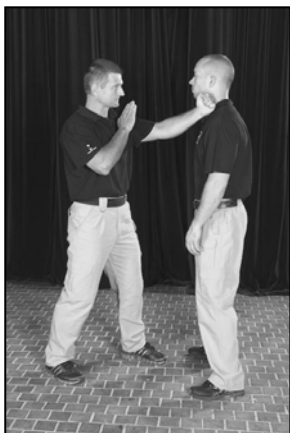


Obrázek č. 20

5. CITLIVÉ BODY LIDSKÉHO TĚLA

Je nutné si uvědomit, že v sebeobraně nejsou žádná pravidla ani kompromisy a mnohdy máme jen jednu šanci odvrátit útok. Z těchto důvodů je důležitá znalost citlivých bodů lidského těla, které můžeme využít k odvrácení útoku na naší osobu a následné pacifikaci protivníka.

Jsou to: **karotýda** (obr. č. 21), **solar plexus** (obr. č. 22), **genitálie** (obr. č. 23)



Obrázek č. 21



Obrázek č. 22



Obrázek č. 23

6. PŘEHLED ÚDERŮ NA CITLIVÁ MÍSTA

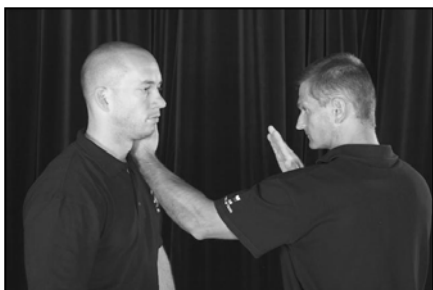
6.1 Údery na karotýdu



Obrázek č. 24



Obrázek č. 25



Obrázek č. 26



Obrázek č. 27

6.2 Údery na solar plexus



Obrázek č. 28



Obrázek č. 29



Obrázek č. 30

6.3 Údery na genitálie



Obrázek č. 31



Obrázek č. 32



Obrázek č. 33

6.4 Údery otevřenou rukou

Mezi další údery, které můžeme použít, patří údery otevřenou rukou. Záměrně nepoužíváme údery zavřenou pěstí. Při kontaktu pěsti může lehce dojít ke zranění jak protivníka, tak naší ruky – zlomené zápěstí, odřeniny, tržné rány od zubů apod. Vystavujeme se tím riziku nákazy žloutenky, viru HIV aj.

Obrázek č. 34 ukazuje možnost odstrčení agresivní osoby, obrázky č. 35 a 36 provedení úderů otevřenou rukou.



Obrázek č. 34



Obrázek č. 35



Obrázek č. 36

6.5 Stříhový úder

Na obrázcích číslo 37, 38 a 39 vidíme názornou ukázkou „stříhového úderu“. Pravá ruka provádí úder otevřenou dlaní na tvář protivníka a současně levou rukou provádíme úder na karotýdu. Ruce dopadají současně a údery jsou vedeny stříhově. Při správném provedení úderu osoba ztratí orientaci, což nám umožní její další zpacifikování, popř. útěk a přivolání pomoci.



Obrázek č. 37



Obrázek č. 38



Obrázek č. 39

6.6 Bodový úder na srdce

Dalším možným úderem, jak vyřadit protivníka z boje, je bodový úder na srdce. Je prováděn hranou ruky, která dopadá pod úhlem na prsní sval, což je znázorněno na níže uvedených obrázcích.



Obrázek č. 40



Obrázek č. 41



Obrázek č. 42

7. KOPY

7.1 Vzdálenost u kopů

Kopy představují další možnost účinné obrany proti napadení. Nutno si uvědomit, že kopy na hlavu, z otočky a jiné „parádičky“ patří pouze do filmů a v reálné situaci nám moc nepomohou. Nejúčinnější jsou krátké, nízké a diskrétní kopy do citlivých míst lidského těla, které jsme schopni kopnout vždy, v jakékoliv situaci či oblečení.

Na zřetel musíme brát opět vzdálenost, v jaké se nacházíme od potenciálního útočníka, a podle toho zvolit vhodnou techniku kopu viz. kop kolénem z blízké vzdálenosti (obr. č. 43, 44) a přímý kop na delší vzdálenost (obr. č. 45, 46).



Obrázek č. 43



Obrázek č. 44



Obrázek č. 45



Obrázek č. 46

7.2 Kopy do genitálií

Mezi nejúčinnější a zároveň lehce proveditelné patří kopy do oblasti genitálií. Různé možnosti kopů vidíme na obrázcích č. 47, 48, 49.



Obrázek č. 47



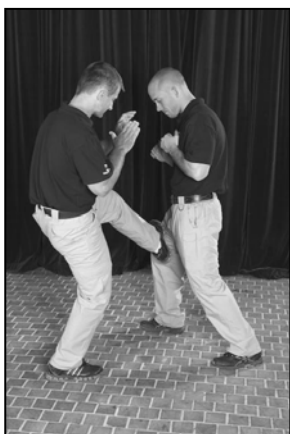
Obrázek č. 48



Obrázek č. 49

7.3 Kopy do stehenního svalu

Velice účinné a bolestivé jsou nízké kopy na vnitřní či vnější stranu stehenního svalu. Na obrázku č. 50 vidíme kop směřující na vnitřní stranu stehna protivníka. V bližší vzdálenosti je možno provést se stejným účinkem kop kolennem – obr. č. 51. Obrázek č. 52 znázorňuje kop na vnější stranu stehenního svalu.



Obrázek č. 50



Obrázek č. 51



Obrázek č. 52

Obrázky č. 54, 55 a 56 znázorňují variantu kopu na stehenní sval se současným zašlápnutím kotníku přední nohy protivníka.



Obrázek č. 54



Obrázek č. 55



Obrázek č. 56

7.4 Kop do kotníku

Kopy můžeme směřovat buď do svalů, holení nebo kloubů případného agresora. Pro úspěch je důležitý správný odhad vzdálenosti, dostatečná razance a rychlost provedení. Série obrázků č. 57-62 ukazují možnou variantu kopu do kotníku s následným znehybněním osoby. Pro požadovanou účinnost techniky je zapotřebí mít boty s pevnou špičkou.



Obrázek č. 57



Obrázek č. 58



Obrázek č. 59



Obrázek č. 60



Obrázek č. 61



Obrázek č. 62

8. OBRANA PROTI ÚDERŮM

8.1 Obrana proti přímému úderu

Existuje celá řada možností vykrytí a blokování úderů. Vše závisí na způsobu vedení úderu, technice, vzdálenosti a mnoha jiných aspektech. Pro lepší představu je na obrázcích č. 63-68 znázorněna obrana proti přímému úderu. Je zde patrná blokace úderu, následné navolnění kopem do genitálií, opětovné navolnění úderem lokte do oblasti ledvin a konečné znehybnění osoby pomocí fixace kotníku.



Obrázek č. 63



Obrázek č. 64



Obrázek č. 65



Obrázek č. 66



Obrázek č. 67



Obrázek č. 68

8.2 Obrana proti bočnímu úderu – „háku“

Druhým nejčastěji vyskytovaným úderem, kterým můžeme být napadeni, je boční úder tzv. „háku“. Na obrázcích č. 69-72 je znázorněna obrana proti tomuto úderu. Protivník se snaží obránce zasáhnout bočním úderem do hlavy. Ten odpovídá blokací se současným navolněním protivníka úderem na karotýdu. Poté je protivníkovi nasazena páka na loket a je tlačěn k zemi. V tuto chvíli je plně pod kontrolou obránce. Obránce dále fixuje hlavu protivníka stiskem mezi své stehna, má pod kontrolou i jeho druhou ruku, a následně ho svádí k zemi, kde je znehybněn.



Obrázek č. 69



Obrázek č. 70



Obrázek č. 71



Obrázek č. 72



Obrázek č. 73



Obrázek č. 74



Obrázek č. 75



Obrázek č. 76

9. OBRANA PROTI ÚCHOPŮM

9.1 Vyproštění z podání ruky

Určitě se vám někdy při podávání ruky stalo, že jste se necítili dobře, stisk byl příliš silný a osoba, která vám ruku podala, chtěla být nad vámi dominantní. V horším případě jste se z úchopu nemohli vyprostit. Na níže uvedených obrázcích vidíte jednoduché řešení, jak se z takové situace dostat.



Obrázek č. 77



Obrázek č. 78



Obrázek č. 79



Obrázek č. 81



Obrázek č. 80

9.2 Vyroštění z úchopu za ruku

Na obrázcích č. 82-84 je patrná obrana proti úchopu jedné ruky. Základem je vytočení naší ruky hřbetem dolů se současným pohybem do strany. Tím se dostaneme ze sevření a můžeme protivníkovi nasadit páku na loket.



Obrázek č. 82



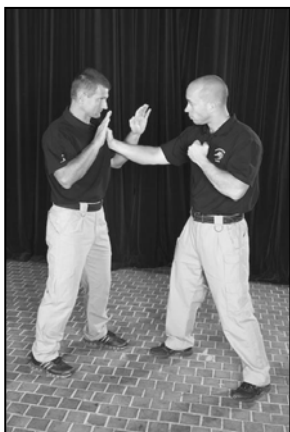
Obrázek č. 83



Obrázek č. 84

9.3 Vyroštění z úchopu za oděv

Protivník nás uchopil jednou rukou za oděv. Jeho ruku si přidržíme a současně naší druhou rukou provádíme navoňovací úder do jeho bicepsového svalu (obr. č. 86, 87). Pokračujeme úderem lokte z vrchu do jeho ruky, čímž dojde k jejímu uvolnění a vyprostění z úchopu (obr. č. 88, 89, 90).



Obrázek č. 85



Obrázek č. 86



Obrázek č. 87



Obrázek č. 88



Obrázek č. 89



Obrázek č. 90

10. OBRANA PROTI ŠKRCEŇÍ

10.1 Obrana proti škrceňí jednou rukou

Obranu provádíme (podobně jako při úchopu za oděv) přichycením škrteční ruky se současným navoňovacím úderem do bicepsového svalu (obr. č. 92). Následně vedeme úder otevřenou rukou na hlavu protivníka (obr. č. 93).



Obrázek č. 91



Obrázek č. 92



Obrázek č. 94



Obrázek č. 93

10.2 Obrana proti škrceňí oběma rukama

Obranu provádíme úderem a protlačení lokte do protivníkové paže společně se současným pohybem a rotací boků (obr. č. 97, 98).



Obrázek č. 95



Obrázek č. 96



Obrázek č. 97



Obrázek č. 98



Obrázek č. 99

10.3 Obrana proti nasazení „kravaty“

Pokud jste se dostali do situace, kdy vás protivník škrtí a má vás v tzv. „kravatě“, pravděpodobně jste někde „zaspali“ a nemáte už moc šancí se z této lapálie dostat. I zkušeným judistům to činí problémy. Proto je důležité takovým situacím předcházet již v zárodku – viz. obrázky níže.

Protivník se snaží nasadit kravatu. Obránce kontroluje jeho ruce a současně se kryje (obr. č. 100, 101). Jakmile protivník dá ruku kolem jeho krku, obránce ji ihned uchopí a současně provádí pohyb dozadu, čímž protáhne hlavu a uvolní sevření krku (obr. 102, 103). Následně protivníka kontroluje pomocí odváděcí páky – tlakem na loket a fixací palce (obr. č. 104, 105).



Obrázek č. 100



Obrázek č. 101



Obrázek č. 102



Obrázek č. 103



Obrázek č. 104



Obrázek č. 105

11. PRÁCE NA ZEMI

Můžeme se dostat do situace, kdy zakopneme, někdo do nás strčí, udeří nás a my spadneme na zem. Tato pozice je nevýhodná a na zemi jsme velmi zranitelní. Proto je důležité dokázat se ubránit fyzickým útokům i v této pozici (obr. č. 106, 107).



Obrázek č. 106



Obrázek č. 107

Detail postoje na zemi s následnou obranou -



Obrázek č. 108



Obrázek č. 109

Výhoda postoje:

- možnost pohybu,
- krytí zranitelných míst,
- možnost protiútoků.

12. LEŽÍCÍ OSOBA

12.1 Přístup k ležící osobě

Mnohdy i osoba, která leží a nejeví známky života, může pro nás představovat velké nebezpečí. Nevíme, co se jí stalo, kdo to je, zda není pod vlivem alkoholu, drog, zda nemá zbraň. Proto je na místě postupovat obezřetně a vyvarovat se možným rizikům. Velkou pozornost věnujte především rukám osoby, nikdy se k osobě nesklánějte!

Obrázky č. 110-112 znázorňují správný přístup k neznámé osobě, obrázek č. 113 přesný opak.



Obrázek č. 110



Obrázek č. 111



Obrázek č. 112



Obrázek č. 113

Na níže uvedených obrázcích vidíme správný přístup k neznámé ležící osobě, který nám umožňuje adekvátně reagovat na napadení úderem sklenicí. Následuje přetočení útočící osoby za pomoci páky na loket a její znehybnění zakleknutím ruky.



Obrázek č. 114



Obrázek č. 115



Obrázek č. 116



Obrázek č. 117

12.2 Znehybnění osoby fixací kotníku

Důležité je správné provedení techniky, kdy zašlapujeme vnější stranu kotníku s tím, že vnitřní strana je na zemi. Osobu máme plně pod kontrolou, znehybníme jí jakýkoliv pohyb či přetočení (obr. č. 118, 119).



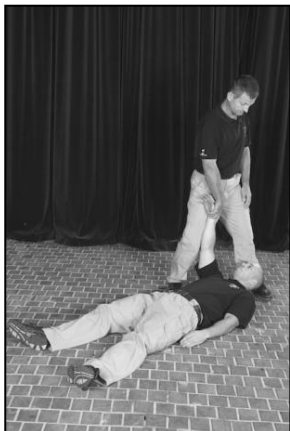
Obrázek č. 118



Obrázek č. 119

12.3 Přetočení osoby ležící na zádech

Na níže uvedených obrázcích vidíme bezpečné přetočení osoby na břicho a její následné znehybnění zakleknutím paže. Při přetáčení si musíme všimnout zejména druhé ruky osoby, která může schovávat zbraň.



Obrázek č. 120



Obrázek č. 121



Obrázek č. 122



Obrázek č. 123



Obrázek č. 124

12.4 Přetočení osoby ležící na břichu

U osoby ležící na břichu často nevidíme její ruce ani obličej. To nám situaci velmi znesnadňuje. Na obrázku č. 125 vidíme bezpečný přístup k osobě. Následně svou nohou překřížíme nohy ležící osoby aniž by jsme se k ní nakláněli a poté ji zašlápnutím vnější strany kotníku přinutíme k tomu, aby se otočila (obr. č. 126, 127).



Obrázek č. 125



Obrázek č. 126



Obrázek č. 127

13. OBRANNÉ POMŮCKY

13.1 Teleskopický obušek

Teleskopický obušek je výborným pomocníkem při sebeobraně. Můžeme ho použít jak zavřený, tak i otevřený. Jeho velkou výhodou je diskretnost a skladnost. Slouží k blokování útoků, provádění úderových technik, technik páčení i škrcení.

13.1.1 Teleskopický obušek – zavřený

Zavřený teleskopický obušek držíme pevně v ruce, palcem bráníme jeho nechtěnému vysunutí (obr. č. 128). Na obrázcích č. 129 a 130 vidíme diskretní držení zavřeného teleskopického obušku.



Obrázek č. 128



Obrázek č. 129

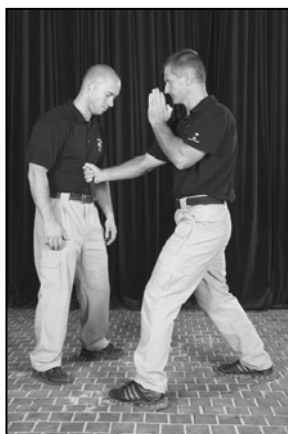


Obrázek č. 130

Údery provádíme vyčnívajícím koncem obušku nebo pěstí. Při úderu pěstí nám obušek zpevňuje sevření a zvyšuje razanci úderu (obr. č. 131, 132).



Obrázek č. 131



Obrázek č. 132

Využití zavřeného obušku jako obrany proti úchopu ruky vidíme na níže uvedených obrázcích.



Obrázek č. 133



Obrázek č. 134

13.1.2 Teleskopický obušek – otevřený

Pro lepší znázornění je na fotografiích použit cvičný obušek růžové barvy. Otevřený obušek držíme pevným úchopem nad jeho zadní částí – viz. obr. č. 135. Na obrázcích č. 136 a 137 vidíme diskrétní nošení otevřeného obušku.



Obrázek č. 135



Obrázek č. 136



Obrázek č. 137

Při použití teleskopického obušku je důležitý stabilní postoj, který byl již podrobně popsán v kapitole č. 3. Přední ruka slouží k odražení útoku, zadní k provedení samotného úderu. Teleskopický obušek držíme vodorovně na rameni, lokty máme u sebe (obr. č. 138, 139)



Obrázek č. 138



Obrázek č. 139

Na obrázcích č. 140-144 jsou znázorněny jednotlivé možnosti provádění úderů otevřeným teleskopickým obuškem.



Obrázek č. 140



Obrázek č. 141



Obrázek č. 142



Obrázek č. 143



Obrázek č. 144

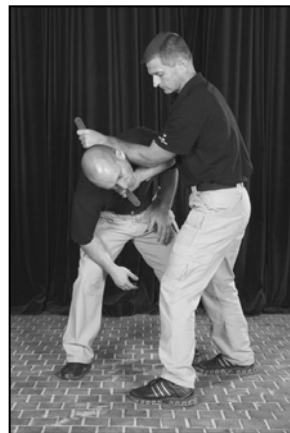
Obrázky č. 145 a 146 znázorňují praktické využití otevřeného teleskopického obušku k provedení odváděcí páky na ruku protivníka, obrázky č. 147-149 ukazují techniku škracení za pomoci teleskopického obušku.



Obrázek č. 145



Obrázek č. 146



Obrázek č. 147



Obrázek č. 148



Obrázek č. 149

Ne vždy máme po ruce teleskopický obušek. Stejně dobře nám může posloužit např. deštník, smotané noviny či časopis.

Na obrázcích č. 150-155 vidíme využití smotaného časopisu, který nám nahrazuje teleskopický obušek. Zaujetí postoje a techniky jsou totožné.



Obrázek č. 150



Obrázek č. 151



Obrázek č. 152



Obrázek č. 153



Obrázek č. 154



Obrázek č. 155

13.2 Zásahová deka

Zásahová deka je určena k zabezpečení a zpacifikování nebezpečných osob. Je vyrobena z materiálu, který neohrožuje pokožku tváře, na každé straně má pevné úchopy a uprostřed průduchy na dýchání.

Výhody zásahové deky:

Při přiložení deky na oči se osoba ocitne ve tmě, překrytí obličeje a náraz na nos znepříjemňuje dýchání, osoba neslyší co se kolem děje a je dezorientována. To nám umožní její bezpečné zpacifikování, aniž by došlo ke zranění.

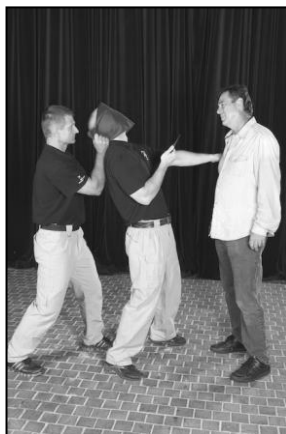
Na níže uvedených obrázcích vidíme správné provedení techniky se zásahovou dekou. Důležité je agresorovi způsobit šok nárazem deky na obličejovou část (obr. č. 157) a následně mu fixovat lokty záda, aby nedošlo k jeho protočení nebo případnému zranění krční páteře (obr. č. 158).



Obrázek č. 156



Obrázek č. 157



Obrázek č. 158

13.3 Obranný sprej

V současné době na našem trhu existuje celá řada plynových a pepřových obranných sprejů. Jsou skvělými pomocníky v sebeobraně a při vhodném použití protivníka zcela paralyzují. Bohužel většinou končí někde na spodu kabelky a než by jsme si vzpomněli, kde ho máme, je už po boji. Navíc nejsou příliš skladné a nedají se diskrétně nosit.

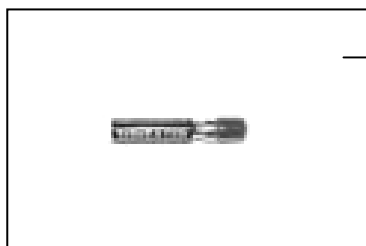
Na obrázku č. 159 je znázorněn obranný sprej Defender. Výhodou je, že slouží jako přívěšek na klíče, který máme neustále u sebe. Vyrábí se v různých

velikostech a barevných provedení a prakticky v něm máme tři obranné nástroje v jednom - klíčový „cep“, mini-obušek a pepřový sprej.



- Materiál z hliníku (použití v letectví a kosmonautice)
- Bezpečnostní pojistka
- O kroužek pro upevnění klíčů

Obr. č. 159



- Náplň do Defenderu - OC sprej (Oleoresin Capsicum)

Obr. č. 160

Na obrázcích č. 161-166 je demonstrováno diskrétní nošení a následné použití obranného spreje. Všimněte si zaujetí stabilního postoje, kdy přední ruka slouží ke krytí případného napadení a zadní ruka k samotnému použití Defenderu.



Obrázek č. 161



Obrázek č. 162



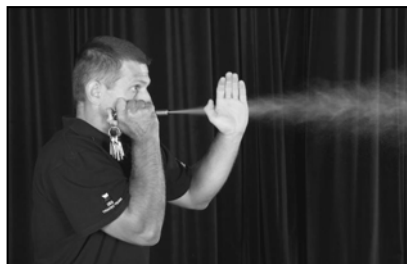
Obrázek č. 163



Obrázek č. 164



Obrázek č. 165



Obrázek č. 166

14. OPORA V ZÁKONĚ

14.1 Krajní nouze, nutná obrana

Být připraven na situace každodenního života znamená být schopen vypořádat se i se slovními útoky, ale i jinými způsoby provokace. Mnoho lidí nemělo dosud možnost dostat se do podobné stresující situace a nevědí tedy, jaký je pocit někoho udeřit, dostat ránu a při reálném napadení nedokážou odhadnout své limity v sebeobraně.

Stejně jako jiné obory i zdravotnictví klade na své pracovníky vysoké nároky, které zhoršují klima na pracovišti, vedou k nervozitě, stresu a mnohdy mohou vyústit k agresivnímu chování nejenom samotných pracovníků, ale také pacientů, jejich příbuzných, popřípadě doprovázejících osob. Proto je nutné vždy na verbální, fyzické či jiné útoky reagovat adekvátně v rámci mezí zákona. K tomu je důležitá znalost paragrafů č. 28 a 29 trestního zákona.

§ 28 Krajní nouze

(1) Čin jinak trestný, kterým někdo odvrací nebezpečí přímo hrozící zájmu chráněnému trestním zákonem, není trestným činem.

(2) Nejde o krajní nouzi, jestliže bylo možno toto nebezpečí za daných okolností odvrátit jinak anebo způsobený následek je zřejmě stejně závažný nebo ještě závažnější než ten, který hrozil, anebo byl ten, komu nebezpečí hrozilo, povinen je snášet.

§ 29 Nutná obrana

(1) Čin jinak trestný, kterým někdo odvrací přímo hrozící nebo trvajícím útokem na zájem chráněným trestním zákonem, není trestným činem.

(2) Nejde o nutnou obranu, byla-li obrana zcela zjevně nepřiměřená způsobu útoku.

Důležité je vědět, že mezi jednání v souladu s § 29 tr. zák. patří i situace, kdy člověk chrání nejenom své zájmy, ale i zájmy někoho jiného, a že obrana může (a z pravidla musí) být důraznější než útok. Na druhou stranu nutná obrana musí být přiměřená způsobu útoku. V konkrétním případě to znamená, že pokud budeme odvracet útok agresivní osoby, která na nás bude útočit holýma rukama, střelnou zbraní – nejedná se o přiměřenost nutné obrany.

14.2 Graduační stupnice síly

Graduační stupnice síly slouží pro lepší znázornění a orientaci v problematice.

a) Přístup

Přístup k osobě byl podrobně probrán v kapitole č. 4 - Zóny. Měli bychom dávat pozor na vhodnou vzdálenost a dbát na svou vlastní bezpečnost. Všímáme si reakcí osoby a jejich rukou.

b) Výslovný příkaz

Dialog (slovní příkaz) je nejlepší obranná taktika. Je to základ použití síly. Dialog, jako prostředek přesvědčení protivníka, je úplným základem, na kterém se dá stavět. Klidným rozhovorem s protivníkem se dá vyhnout konfliktu a případnému nebezpečí fyzického napadení.

c) Ochranný doprovod

Jakmile rozhovor není účinný, dalším způsobem získání kontroly nad osobou je použití eskortní techniky. Tento způsob je nenásilný. Účelem této techniky je přemístit útočníka z místa, kde by mohl například ohrozit ostatní osoby. Když tato technika není úspěšná, nebo by se mohla stát nebezpečnou, dalším řešením je **technika způsobení bolesti**. Při této technice je dovolené vykroutit protivníkovi ruku do také míry, aby jej bolest zastavila. Dáváme však velký pozor, aby nedošlo ke zranění. Tato metoda se používá při okolnostech, kde by bylo nebezpečné použít eskortní techniku. V těchto případech je technika způsobení bolesti vhodná a velice účinná.

d) Pohyb reakční rukou

Reakční (přední) ruka nám slouží k odstrčení protivníka a udržení si bezpečného perimetru a vzdálenosti od agresivní osoby, případně k provádění boků a úderů.

e) Údery částí těla

Mechanické ovládnutí (úder, kopnutí, omráčení) je další možnost, když je technika způsobení bolesti neúčinná nebo nevhodná. Je vysoce pravděpodobné, že použití mechanického ovládnutí bude účinnější, ale nevýhodou je, že protivník může být lehce zraněn. Tato technika se používá tehdy, kdy předcházející techniky nejsou vhodné nebo selhaly.

f) Slzný plyn

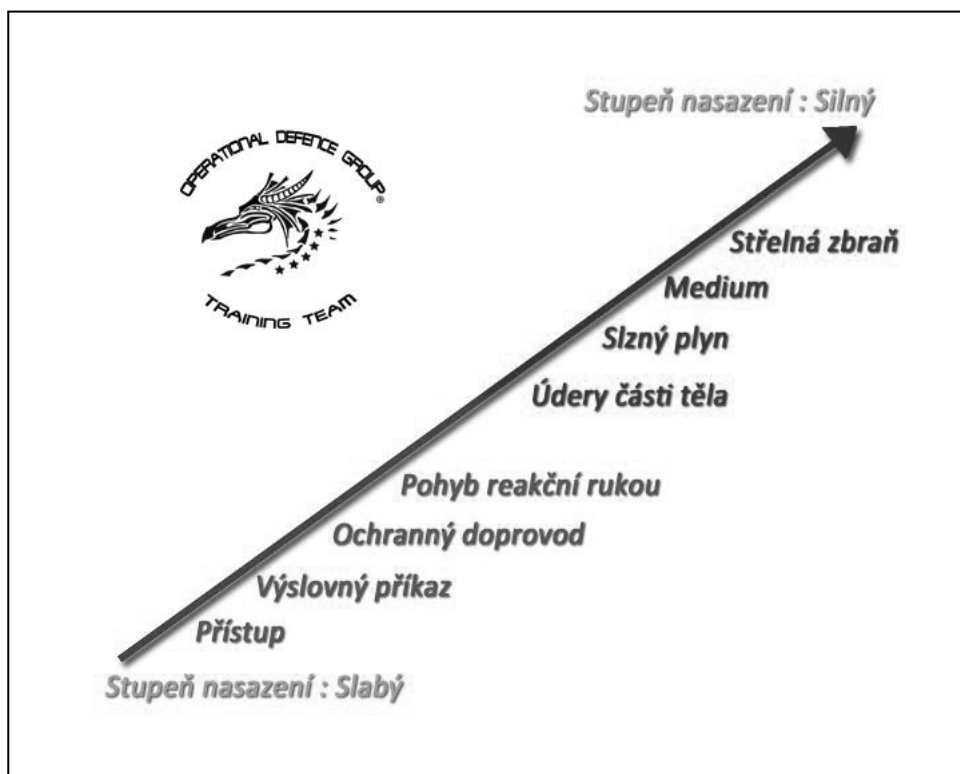
Použití slzného, případně jiného obranného spreje, se klasifikuje také jako technika způsobení bolesti.

g) Medium

Za medium je považován obušek. Používá se tehdy, když je mechanická kontrola neúčinná nebo nevhodná. Obušek je středně účinná zbraň, jejíž efektivní účinek se pohybuje někde mezi použitím pěsti a střelné zbraně.

h) Střelná zbraň

Jestliže je použití veškerých ostatních možností neúčinné nebo nevhodné a protivníka nelze zastavit jinak, může se v konečném důsledku použít střelná zbraň.



Obrázek č. 167

Možnosti aplikace síly jsou závislé na reakci a vzrůstajícím násilí útočníka.

15. SHRnutí A ZávĚR

Tato práce je stručným přehledem sebeobranných technik a možných rizik, se kterými se mohou setkat nejenom pracovníci zdravotnických zařízení a sociálních služeb. Je zpracována k dalšímu užití a školení budoucích lektorů. Techniky zde uvedené by měly být nacvičovány pouze pod odborným dohledem školených instruktorů sebeobrany.

ZávĚr

Techniky a situace zobrazené v této práci vycházejí ze systému FISFO (Federal International System Force d'Ordre), který je zastoupen v České republice firmou Operational Defence Group s.r.o., pod vedením profesora FISFO – Stanislava Gazdíka.

Tímto bych mu rád poděkoval za jeho odbornou pomoc a asistenci při tvorbě této práce.

Použité zdroje:

Interní studijní materiály firmy Operational Defence Group s.r.o.

Trestní zákoník

Internetové zdroje

<http://www.o-d-g.eu>

V.

SOUHRN STATISTICKÝCH VÝSTUPŮ DIAGNOSTICKÉHO ŠETŘENÍ VÝSKYTU NÁSILÍ NA PRACOVIŠTÍCH V OBLASTI ZDRAVOTNICTVÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

Zpracováno pro Českomoravskou konfederaci odborových svazů (ČMKOS) v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“

1. ZPŮSOB POŘÍZENÍ A ZPRACOVÁNÍ DAT

Získané údaje vycházejí z anonymního dotazníkového šetření, provedeného u náhodně vybraných respondentů v organizacích působících v oblasti zdravotnictví a sociální péče. Samotný dotazník byl k dispozici jak v elektronické tak písemné formě.

Shromážděná data zahrnují informace o pracovišti (název, region, typ služeb, velikost), osobní údaje o respondentu (pohlaví, věk, zaměstnání, pracovní pozice), informace o pracovní příhodě (aktu násilí - následky, zranění) a jejich okolností. Výstupy diagnostického šetření výskytu násilí na pracovištích ve zdravotnictví a sociálních službách byly zpracovány deskriptivně, tj. s použitím popisných statistických metod, a to s pomocí statistického systému SAS 9.2.

Pro účely statistiky v oblasti násilí na pracovišti byly vymezeny následující typy událostí související s jejich následky na zdraví a pracovní schopnost:

- *Neočekávaná nežádoucí příhoda (NNP)* - neočekávaná událost (akt násilí) na pracovišti, mající za následek fyzickou nebo psychickou újmu
- *Pracovní poškození* - zranění nebo psychická újma jako důsledek násilí na pracovišti
- *Okolnosti pracovní příhody* - okolnosti, za kterých k pracovní příhodě došlo
- *Pracovní neschopnost* - neschopnost oběti násilí vykonávat normální pracovní činnost nebo pracovní činnost vykonávanou v době pracovní události.

Statistické výstupy byly zpracovány podle povahy dat a v souladu s členěním dotazníku dle následujících kategorií:

- A. Osobní údaje a údaje o pracovišti
- B. Fyzické násilí na pracovišti
- C. Psychické násilí (citové poškozování) - zahrnující slovní napadání, bullying/mobbing, sexuální obtěžování a rasové ponižování
- D. Zaměstnavatel ve zdravotnictví/sociálních službách
- F. Vnímání vlastní práce.

Kategorie E. Názory na problematiku násilí na pracovišti nebyla předmětem šetření.

1.1 Osobní údaje a údaje o pracovišti

Z celkem 155 oslovených organizací byly poskytnuty pracovníky údaje z 88 organizací, tj. pozitivní odezva na této úrovni byla 57 %. Z tohoto počtu bylo 49 (56%) zdravotnických pracovišť a 39 (44%) pracovišť sociální péče. Celkem byly získány (úplné či neúplné) údaje od 1052 respondentů.

Většina organizací byla krajských (53 %) či státních (24 %), zatímco soukromých pracovišť byla jen menší část (9 %). Z hlediska velikosti byl převážný podíl (60 %) větších organizací s počtem zaměstnanců > 100 (nemocnice, sociální ústavy). Ze zdravotnických pracovišť byla nejvíce zastoupena záchranná služba (21 %), u pracovišť sociální péče pak domovy pro osoby se zdravotním postižením (36 %) a domovy pro seniory (31 %).

Značná část respondentů pocházela ze zařízení v Plzeňském kraji (25 %) a v kraji Vysočina (10,5 %), nejméně byl zastoupen Karlovarský (1,4 %) a Liberecký (1,9 %) kraj. Téměř 35 % respondentů uvádí, že na jejich pracovišti neexistují zavedené postupy ani podpora pro hlášení případů násilí. A pokud jsou postupy zavedeny, jsou využívány celkově jen zčásti (z 69 %), a to ve větší míře v sociálních zařízeních (z 80 %). Zdrojem podpory hlášení případů je převážně zaměstnavatel (79 %) popřípadě spolupracovníci (11 %) či odbory (4,5 %). Pracovníci z veřejného sektoru jsou v průzkumu zastoupeni 69 procenty, kdežto ze soukromé sféry pocházelo téměř 19 %.

Zatímco věkové rozvrstvení a rozdělení respondentů podle vzdělání je poměrně rovnoměrné, více než 78 % respondentů tvořily ženy. Cizinců se v průzkumu zúčastnilo pouze 1,5 %. Co se týká profesních skupin, pak téměř 45 % zdravotnických pracovníků tvořily sestry, v případě sociálních zařízení však toto procento činí ne více než 14 %. Druhou největší skupinu u zdravotnických zařízení tvořili záchranáři (11,5 %).

Z hlediska pracovního zařazení celkově největší skupinou byli zaměstnanci (69 %), další větší skupinu pak tvořili nižší řídicí pracovníci (20 %). Absolutní většina pracovníků byla zaměstnána na plný pracovní úvazek (95 %), uzavřeném na dobu neurčitou (89 %).

V obou sektorech služeb pracuje celkově zhruba polovina pracovníků ve směnném provozu (zdravotnictví 53 %, sociální služby 45 %), s klienty či pacienty se pravidelně setkává absolutní většina pracovníků (ve zdravotnictví 86 %, v sociálních službách 98 %). Pacienty tvoří muži i ženy (84 %), převážnou většinu tvoří dospělí ve věku nad 19 let (68 %).

Pokud respondenti charakterizovali stupeň obavy z násilí na pracovišti, pak více než 72 % vyjádřilo žádnou nebo mírnou obavu.

1.2 Výskyt násilí na pracovišti

Celkové rozdělení podle druhu násilí uvádí následující tabulka:

Tabulka 1: Četnost výskytu násilí na pracovištích ve zdravotnictví a sociální péči

fyzické násilí	slovní napadání	bullying / lobbing	sexuální obtěžování	rasové ponižování
16,6 %	45,2 %	13,0 %	2,4 %	1,1 %

Ve zdravotnických zařízeních bylo za poslední rok fyzicky napadeno téměř 16 % respondentů, v sociálních službách až 22 %. V převážné většině (90 %) šlo o útok ze strany klienta/pacienta, přičemž příčiny incidentu nebyly vůbec vyšetřovány v 70 % případů.

Zpravidla se napadení odehrávalo uvnitř zdravotnického/sociálního zařízení (76 %). Jako nevyhnutelný jej hodnotilo více než 63 % respondentů. Fyzické napadení se zbraní se vyskytlo celkem v 3 % případů.

Zranění jako následek fyzického napadení bylo uvedeno ve zdravotnických zařízeních v 17 % případů, vyšší byl výskyt v sociálních službách (téměř 30 %). Pracovní neschopnost jako následek incidentu byla uvedena pouze ve 2 případech, a to v oblasti zdravotnictví.

V sociálních službách byla častěji (73 %) přijímána opatření proti opakování úrazu (školení v asertivním jednání apod.), kdežto ve zdravotnických zařízeních pouze v necelých 27 % případech. Spokojenost se způsobem řešení incidentů byla rozdílná - viz Obrázek 1.

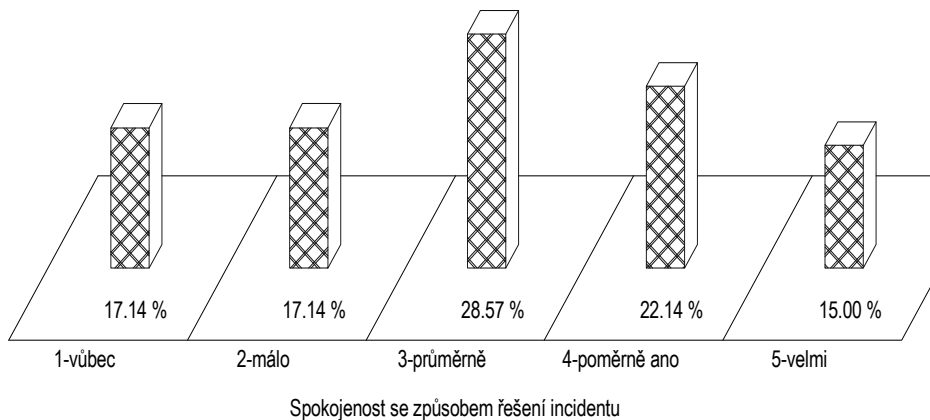
Značný podíl respondentů v oblasti zdravotnictví (39 %) však o výskytu násilí neinformovalo a soudilo, že by to bylo zbytečné; v zařízeních sociální péče byl tento podíl menší – 17 %.

Pokud jde o hlášení případů fyzického násilí na pracovišti během posledních 12 měsíců (ať už šlo o vlastní napadení nebo o napadení někoho jiného), pak ve zdravotnictví takto bylo hlášeno téměř 10 % případů, zatímco v sociálních službách tento podíl dosáhl 20 %.

Naproti tomu četnější byl výskyt **psychického násilí**, a to zejména verbální napadání - ve zdravotnictví téměř v 44 % případech, v sociálních službách až 54 %.

Sexuální obtěžování a rasové ponižování ve vyskytlo jen v malém počtu případů - bylo zaznamenáno celkem 22 případů (2,4 %) sexuálního obtěžování a 10 případů (1,1 %) rasového ponižování.

Obrázek 1: Spokojenost se způsobem řešení výskytu fyzického násilí na pracovišti



Vzhledem k vysokému podílu respondentů ženského pohlaví (78 %), zastoupení výskytu jednotlivých druhů násilí tomuto podílu odpovídá, s výjimkou rasového ponižování, které se u mužů vyskytuje častěji než u žen.

Ze srovnání četnosti výskytu násilí v jednotlivých krajích a s přihlédnutím k zastoupení krajů v počtu dotazníků, je nejvyšší relativní výskyt případů fyzického násilí v Pardubickém a Ústeckém kraji, kraje Moravskoslezský, Jihomoravský a Ústecký se dále odlišují ve vysokém zastoupení výskytu rasového ponižování.

1.3 Opatření zaměstnavatele

Z průzkumu dále vyplývá, že většina zaměstnavatelů ve zdravotnictví a sociálních službách má vypracovanou zvláštní strategii zejména pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (79 %), méně už pro případy fyzického násilí na pracovišti (41 %) a pro psychické násilí uvádí respondenti tento podíl kolem 20 %.

Jako opatření pro řešení případů násilí na pracovišti jsou využívány především alarmy a mobilní telefony (45 %) popřípadě je omezován na pracoviště přístup veřejnosti (12 %).

Hodnocení účinnosti přijatých bezpečnostních opatření se různí, nejčastěji je uváděno jako velmi účinné opatření speciální školení (29 %) popřípadě záznamy o pacientech (29 %).

VI. DOPORUČENÁ LITERATURA KE KRIZOVÉ KOMUNIKACI

- BAŠTECKÁ, B. & GOLDMANN, P. (2001, 2003). *Základy klinická psychologie a Klinická psychologie v praxi*. Praha : Portál.
- BAŠTECKÁ, B. & kol. (2005). *Terénní krizová práce. Psychosociální intervenční týmy*. Praha : Grada.
- BEŇO, P. (2003). *Můj šéf – můj nepřítel?* ERA vydavatelství.
- CUNGI, C. (2001). *Jak zvládat stres*. Praha: Portál.
- ČÍRTKOVÁ, L.. (2000). *Policejní psychologie*. Praha : Portál.
- DEVITO, J. A. (2001). *Základy mezilidské interakce*. Praha : Grada.
- EMERSON, E. (2008). *Problémové chování u lidí s mentální retardací*. Praha : Portál.
- GABURA, J. & PRUŽINSKÁ, J. (1995). *Poradenský proces*. Praha : Sociologické nakl.
- JŮN, H. (2010). *Moc, pomoc a bezmoc v sociálních službách a ve zdravotnictví*. Praha : Portál.
- KOPŘIVA, K. (2006): *Lidský vztah jako součást profese*. Praha : Portál.
- KRATZ, H. J. (.). *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*.
- LEVINE, P. A. & Fredericková, A. (2002). *Prebúdzanie tigra. Liečenie traumy*. Pro Familia.
- MIKULÁŠTÍK, M. (2004). *Komunikační dovednosti v praxi*. Praha : Grada.
- NOVÁK, T. & CAPPONI, V. (1996). *Sám proti agresí*. Praha : Grada.
- NOVÁK, T. (2001). *Psychická sebeobrana*. Praha : Grada
- PORTERFIELDOVÁ, M. K. (1998). *Jak se vyrovnat s následky traumatu*. Praha : Nakl. LN.
- PRAŠKO, J. & kol. (2003). *Stop traumatickým vzpomínkám*. Praha : Portál.
- PRAŠKO, J. & Prašková, H. (2007). *Asertivitou proti stresu*. Praha : Grada.
- PRAŠKO, J. (1998). *Pomoc v zoufalství a beznaději*. Praha : Grada.
- SCHMIDBAUER, W. (2000). *Psychická úskalí pomáhajících profesí*. Praha : Portál.
- SPURNÝ, J. (1996). *Psychologie násilí*. Praha: EUROUNION.
- ŠPATENKOVÁ, N. & kol. (2004). *Krizová intervence pro praxi*. Praha : Rada.
- VODÁČKOVÁ D. & kol. (2007). *Krizová intervence*. Praha : Portál.
- VYMĚTAL, S. (2009). *Krizová komunikace a komunikace rizika*. Praha : Grada

VII. PŘÍLOHY

A) REAKCE NA FYZICKOU AGRESI VE 4 BODECH

Stupně agrese (Svobodová, Z.):

- 1) bez vnějších projevů (jen v myšlenkách)
- 2) projeví se navenek (nadávky)
- 3) destrukce (bouchání dveřmi, rozbíjení věcí)
- 4) fyzické napadení jiného člověka

Spouštěče

- silná **frustrace** → neuspokojené potřeby
- nadměrná **stimulace**: hluk, křik, chaos → člověk je zahlcený
- **omezení osobního teritoria** → pocit ohrožení
- bezmocné **čekání** → narůstá frustrace
 - pro klienty plyne čas pomalu (čekají na pomoc)
 - pro pracovníky plyne čas rychle (jsou v akci)
- **kompence** → člověk si potřebuje vybit napětí, které vzniklo někde jinde
- chování pracovníka → reakce na (domnělý) útok (**obránná agrese**)

Když hrozí napadení: co udělat **PŘEDEM**:

Zdroj: Warren, K. (positivepeoplesolutions.com.au)

1. **jasně nastavte hranice** a určete pravidla (ne)přijatelného chování
2. **zhodnoťte riziko**:
 - u „známých firem“ lze plánovat včas
 - u intoxikovaných klientů čekat nečekané
 - věřte instinktům
3. **podnikněte praktické kroky**
 - držte si dostatečný odstup
 - sledujte únikové cesty
 - do rizikového prostředí nechodte sami
 - je-li třeba, zřídte nouzový alarm
4. **s kolegy si domluvte „SOS“ heslo**

Když hrozí napadení: POSTUP

1. **vždy zachovejte KLID**
2. **změňte mu obecnstvo**
 - nabídnout, že může hovořit s nadřízeným
 - odvést stranou (přijde o obecnstvo)
 - pozor: někteří lidé se lépe chovají v přítomnosti jiných (když kolegovi nadává klient, zůstaňte u něj)
3. **dejte si „time-out“** (únik nebo čas na zklidnění)
 - „Omluvte mě na chvíli. Podívám se, co by šlo dělat...“
 - u stálých klientů: „Nelíbí se mi, jak teď se mnou mluvíte. Promluvíme si o tom později.“
4. **požádejte klienta, aby odešel/přestal:** nutno mluvit **klidně a důrazně**
 - „Prosím, odejděte. Vyrušujete ostatní pacienty. Pokud neodejdete, zavolám policii.“
 - „Žádám, abyste s tím přestal. Pokud nepřestanete, zavolám policii.“
5. **zavolejte policii nebo ochranku:** využijte SOS heslo, aby je zavolali kolegové
6. **utečte:** pokud agresor nechce odejít a ohrožuje vás a/nebo ostatní, vyklidte pole

Stručné tipy na podporu napadeného kolegy:

- být všímavý
- nepřeceňovat ani nezlehčovat význam události
- navázat kontakt (reflexe + otázka):
 - „Vypadá, že tě to dost vzalo... Jak ti můžu pomoci?“
 - „To byl děs... Jak ti je?“
- vycházet z jeho potřeb daného člověka (tzn. necpat mu „pomoc“, kterou nepotřebuje a nechce)
 - když chce ventilovat → nechat ho mluvit
 - když se chce odreagovat a nemyslet na to → nepáčit to z něj + ujistit, že jste kdykoli k dispozici
- využít techniky aktivního naslouchání
 - **reflexe:** vnímáme a označujeme pocity
 - **povzbuzení:** vyjadřujeme zájem a vybízíme k dalšímu hovoru
 - **parafráze:** jinými slovy opakujeme obsah vyjádření

- **objasnění:** klademe doplňující **otázky** a vybízíme k vysvětlení, **posloucháme** odpověď
- **rekapitulace a shrnutí:** shrneme důležité myšlenky a fakta
- **ocenění:** co udělal dobře, v čem si ho vážíte, nabídnout praktickou pomoc

B) REAKCE NA VERBÁLNÍ AGRESI V 5 BODECH

1. **Uvědomit si, o co mi jde**
2. **Uvědomit si/odhadnout, oč jde druhému**
3. **Ignorovat osobní útoky**
4. **Uznat a reflektovat pocity** druhého
 - Vnímat, co asi daný člověk prožívá.
 - Označit pocit a vyjádřit ho.
 - Dát najevo, že jeho pocity jsou pochopitelné.
 - „Vidím, že vás něco hrozně naštvalo...“
 - „Vidím, že se zlobíte. Co se vám stalo?“
 - „Chápu, že taková situace člověka rozhodí...“
5. **Reagovat na věcný obsah** komunikace
 - Najít něco, s čím můžu **souhlasit**
 - Říct něco **pozitivního** (je-li to možné)
 - Zeptat se/ujistit se, **oč mu jde**
 - **Odpovědět** na otázky
 - Podat **informace** (včetně informace o důsledcích agresivního jednání)
 - Opakovat **pravidla**, se kterými nelze hnout
 - Nabídnout **kompromis**

Neverbální komunikace při reakci na agresi

- *tón hlasu: zachovat klid*
- *mluvit pomalu, opakovat informace (rozrušený člověk hůře vnímá)*
- *zkusit vstřícná gesta (podat ruky; představit se; vyzvat k posazení)*
- *nenarušovat osobní zónu*
- *pozor na doteky*
- *neuhýbat pohledem ale nezírat*

- dávat najevo, že posloucháte
- využít „hru pozic“ (kdy stát a kdy sedět).....

Podněty pro komunikaci s verbálně agresivním člověkem (Mitchell & Everly; 1999)

- **nenechat se vtáhnout do hádky**
- hlídáme **vlastní agresi**
- často oslovujeme **jménem** („Pane XX...“)
- mluvíme **krátce, jasně, vlídně**
- snažíme se ignorovat osobní útoky a reagovat jenom na věcné informace
- např.: „Vždyť jste tu úplně k ničemu! Na tohle jsem vás nemusel volat! Kdy už tu konečně bude doktor? S vámi se nebudu bavit; chci někoho kvalifikovaného...“ → Reakce: „Doktor tu bude do pěti minut.“
- nehádáme se o „fakta“ (nelze vyhrát)
- neříkáme „Uklidněte se!“, ale reflektujeme („Vidím, že se hrozně zlobíte. Co vás tak naštvalo?“)
- používáme slovník daného člověka

Krise jako otrava → intervence jako podání protilátek (Everly & Mitchell; 1999)

KRIZE	PROTILÁTKA	POZNÁMKY
úzkost	klidný přístup	mluv o jednoduchých věcech; používej známé pojmy
horečná činnost	jednej pomalu	pouze u lidí mimo zdravotní ohrožení
chaos	struktura	měj po ruce plán postupu
zahlcení emocemi	přemýšlení	kognitivní zpracování faktů; opakuj
frustrace a napětí	ventilace emocí	
pocit ztráty kontroly	poskytnutí informací	
odcizení a stažení do sebe	přijetí a sociální podpora	
pocit bezmoci	akce	stačí i rozhodnutí, že něco podnikne

C) PŘEHLED MOŽNÝCH PŘÍKLADŮ MODELOVÝCH SITUACÍ „NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI“

- Jak vnímat situaci a rozpoznat, zda se jedná o násilí, případně jaký typ.
- Analýza krizové situace, jak hodnotit.
- Standardy pro mimořádné situace.
- Získání komunikačních dovedností – argumentace.
- Praktické dovednosti a postupy pro řízení kolegů, týmů.
- Zvládání konfliktů, management emocí, vhodné a nevhodné postupy, reakce.
- Reakce na oprávněnou kritiku.
- Pacient se rozčiluje, že musí dlouho čekat, nejsou dodrženy objednací termíny...
- Klient/pacient „v náladě“ si dovoluje na sestru.
- Arogantní pacient přijde na akutní příjem ve tři hodiny ráno; útočí na kompetenci sestry („Vy jste kdo?“ apod.; zásahy do „zranitelných míst“, osobní útoky).
- Agresivní pacient v sanitce vyhrožuje.
- Mentálně postižený člověk jde do agrese (poznávací znaky) – standardní verbální postupy, jak reagovat (co říkat/neříkat).
- Arogantní příbuzní na návštěvě v LDN/ÚSP (obviňují personál, že se špatně stará NEBO nelíbí se jim, že personál hájí zájmy klienta).
- Pracovník musí oznámit nepříjemnou zprávu tak, aby předešel/minimalizoval agresivní reakci.
- Pacientovi je řečeno, že je „objektivně zdravý“, ale on se cítí hrozně – rozčiluje se.
- Pacient/klient se setkává s nezdravotnickými pracovníky (konflikt na vrátnici, na parkovišti, s uklízečkou apod.) – přivolán jiný pracovník, aby věc řešil.
- Rodina pacienta se dožaduje okamžité pomoci, mluví za svéprávného klienta a žádají zásah/odvoz ZZS apod., přitom zdravotník nemůže jednat bez souhlasu klienta.
- Matka/jiný příbuzný trvá na tom, že chce s dítětem na sál, kde se bude šít zranění, ale nesmí tam.
- Pacient se rozčiluje, že hned u dveří musí platit poplatek.

- Pacient si vyčká frontu, a když přijde na řadu, je mu řečeno, že musí jinam (nebo se vrátit koupit si „známku“ na poplatek).
- Klient trvá na poskytnutí služeb/ošetření, které se v daném místě neprovádí.
- Rozčilený klient něco hledá a nemůže to najít („Máte značení na nic, nikdo neporadí...“).
- Jak „vyklidit“/usměrnit rodinné příslušníky, aby měl personál klid na práci.
- Dítě je odvedené na ošetrovnu, za dveřmi zůstanou rozrušení rodiče – jak s nimi mluvit.
- Klienti ÚSP jsou agresivní vůči sobě navzájem; přivolaný personál má situaci zklidnit.
- Klient ÚSP má „špatný den“, odmítá účast na veškerých aktivitách, popř. vyhrožuje...
- Jednání s arogantním nadřízeným, který kritizuje naši práci.
- Jednání s psychicky labilní kolegyní/kolegou, kteří všechno berou jako útok na svoji osobu.
- Mladé nezkušené VŠ sestry v odpovědném postavení x zkušené sestry z praxe bez VŠ:
 - Starší sestra nasazuje na mladší kolegyni
 - Mladší sestra se chová arogantně
 - Kolega vám dělá naschvály, pomlouvá atd. Chcete si s ním o tom promluvit.
 - Rozhovor s kolegou, který se stal obětí násilí ze strany klienta.
 - Po verbálním napadení
 - Po fyzickém napadení
 - Rozbor situace, když je zřejmé, že pracovník svým jednáním „přilil do ohně“ (agresivitu vyvolal nebo k ní přispěl) – jak ho na to upozornit.

Zdroj: Lektorský tým projektu „Násilí na pracovišti“; HMC, s.r.o.

D) PŘEHLED MOŽNÝCH PRAKTICKÝCH PŘÍKLADŮ NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Sestra – pacient

1) *záchranař v Bruntále*

Posádka záchranné služby (záchranař + řidič) jsou přivolání k bezvědomí. Pacient dýchá, je z něj silně cítit alkohol, ale nekomunikuje a nereaguje na oslovení, pouze na bolest mimickými výrazy. Volající se domáhá odvozu. Posádka jej naloží a v sanitce na ně zaútočí fyzicky.

2) *ambulance – bolest břicha*

Ve tři ráno klepe na dveře chirurgické ambulance pacient s akutní bolestí břicha. Sestra přichází až po chvíli, je rozespálá a nepříjemná – arogance, odsekávání, vyčítá pacientovi, proč nepřišel dříve. Pacient může být submisivní nebo verbálně agresivní, s ohledem na bolest.

3) *ambulance*

Pacient sedící v čekárně a čekající na ošetření nerespektuje přednostní příjem záchrannou službou. Je drzý na sestru v ambulanci. Sestra ze záchranky ji hájí a pacient na ni začne být verbálně agresivní.

4) *sestra z ortopedie*

Lékař je přivolán zavést ČŽK. Asistuje mu sestra. Jiná sestra na celou situaci pohlíží a chová se neprofesionálně k pacientce (brání jí křičet, odsekává, prikazuje jí, aby to vydržela, pak ji ignoruje), která je stará, hubená, bezbranná paní, výkon je pro ni bolestivý. Lékařka nereaguje, druhá sestra může.

5) *alkoholik v bytě na gauči*

Záchranná služba přijíždí k muži silně intoxikovanému alkoholem. Situace v bytě. Přihlíží syn, který ZS volal – cca 18 let. Lékař zahajuje oživovací pokusy, které se daří, záchranař asistuje lékaři – je neprofesionální (komentuje pacienta jako opilce, který si nezaslouží žít).

6) *urologická ambulance*

Pacienti na urologické klinice sedí v čekárně pochmurně a nálada je vyostřená. Kolegyně, která zde přichází na vyšetření, si ponuré nálady v čekárně všimne. Sestra, která je v ambulanci, vypadá velmi zaneprázdněná a vytočená – vždy jen z ambulance vyběhne, nebo zavolá do čekárny: „*Dašší!*“ Když se chce kolegyni na záchod, zjistí, že všechny kabinky WC jsou uzamčeny. Když se otočí směrem do čekárny jeden pacient, dodá: „*A tak tu už čekáme hodinu!*“ Když se kolegyně dostane na řadu, tak vidí sestřičku v ambulanci, která má hodně práce

a pořád někde pobíhá. Kolegyně se jí ptá, jak to dneska jde. „*Ale všichni jsou dnes hrozně protivní!*“, odvětil kolegyně. Když ji kolegyně upozorní na to, že to bude snad tím, že někdo v čekárně zapomněl odemknout WC, sestra z ambulance spustí: „*Ty pacienti jsou už tak dementní, že si nemůžou říct, že je zamčené WC?!*“

7) kožní

Kolegyně, všeobecná sestra, doprovází manžela na kožní ambulanci, kde jej chce pouze objednat na vyšetření. Po pozdravení se jí dostává odpověď sestry v ambulanci: „*Co chcete?!*“ Kolegyně je vyvedena z míry a říká, že by jen ráda objednala manžela na vyšetření. Na to sestra z ambulance: „*To váš manžel není schopný objednat se sám nebo co? A co sem vůbec lezete tak pozdě, na konci pracovní doby!?*“

Sestra – rodina pacienta

1) záchranáři hotel. dům Hlubina

Romská oslava narozenin. Oslavenkyně silně intoxikovaná alkoholem, na chvíli přestává dýchat, je volána ZS, ale po příjezdu již dýchá, je pouze v bezvědomí. ZZ přistupuje měřit tlak a roztrhne košili na rukávu raněné. V tu chvíli je celá posádka napadena 3 Romy.

2) romská dialýza

Pacientka po zákroku nutného pro dialýzu leží na gauči s rukou nahoře – došlo ke krvácení ze shuntu. Omotaná končetina prosakuje krví a pacientka je celá mokrá (polili ji vodou). Rodina vysvětluje situaci záchranářům. Pacientka mezitím přichází k sobě a začíná hrubě nadávat. Je posádkou zavedena do vozu ZS, kde se však dožaduje doprovodu manžela. Je na posádce agresivní.

3) pohřeb

Hospic, předání mrtvého pohřební službě. Z funebráka, který přijel pro tělo, je cítit alkohol. Sestra a zdravotní bratr chtějí před naložením těla daný dokument, který funebrák nemá. V této chvíli začíná být vulgární a „*jeho přece nebude nikdo poučovat.*“ V případě nespolupráce dvou sester začíná manipulovat s tělem sám a sestry, které mu v tom brání, fyzicky ohrožuje.

4) rodina chce odvézt babičku

Rodina volá ZS k babičce, která měla kolaps, ale je již v pořádku, nešlo o nic vážného. Rodina (zeť, dcera) se však domáhá odvozu, babička nechce – má dojem, že se jí chce zeť a dcera zbavit.

Sestra – sestra

1) Gabi

Sestra střídá mladší kolegyni, do práce se jí však nechce a je nepříjemná od samotného příchodu. Kolegy podle ní nemá vše v pořádku. Důvodem byl nedostatek času vše udělat „dokonale“. Starší kolegyně si však nenechá nic vysvětlit a neustále hledá chyby a kritizuje.

2) Čidlo EtCO₂

Sestra ztratila důležitou součást přístroje (cca 5000 Kč) a nemůže si vzpomenout, zda jej vyhodila nebo ne. Staniční je verbálně agresivní a na podřízenou řve – musí to najít!

3) pohlídá pacienta

Kolegyně slíbí pohlídat neklidného pacienta kolegyni, která si chce odběhnout. Když však odchází, tak kolegyně telefonuje a pacientovi, který opouští lůžko, nevěnuje pozornost. Kolega znova upozorní kolegyni, jestli by jej mohla pohlídat, že je hned zpátky a ta se na ni oboří, že ona jí nemá co nařizovat a začíná se hádat.

4) úprava lůžka, převazy

Mladší kolegyně předává službu kolegyni starší. Kolegyně, která službu přebírá, je s výsledkem úpravy pacienta velmi nespokojená, nic není dobře. Vyčítá jí úpravu lůžku, jednotlivé obvazy ran, úklid na pracovním stolečku. Je to všechno nutné? Nepřehání to?

5) zaučení nové sestry

Na oddělení nastupuje nová sestřička s titulem magistr. Nikdy nepracovala a kolem sebe má kolegyně, z nichž ani jedna nemá vysokoškolské vzdělání a ráda by je poučovala podle toho, co se naučila ve škole.

6) anestezie pomluva

Dozvídáte se, že Vás kolegyně bezdůvodně pomluvila. Sloužíte s ní noční službu a ona se chová jako by se nic nestalo a o Vašem doznání neví. Vy však poukážete na pomluvu.

Dvě situace:

- I. pomluva: Jiné kolegyni jste pomohla získat článkem kreditní body, se kterým jste měla hodně práce. Když se Vás dotýčná ptala: „Co za to?“ Tak jste si řekla o sklenici medu. Podle spolusloužící kolegyně jste „pěkně vyčuraná“.

- II. Pomluva: Dvě kolegyně slouží službu na pohotovostním telefonu. Jedna si potřebuji odběhnout, ale ta druhá také. Nicméně druhá to již má dovoleno od

nadřízeného z předchozího dne, první nikoliv. Zpětně se dozvídáte, že Vás při ranním hlášení pomlouvala, kde jste nebyla, s tím že si tam už děláte, co chcete.

7) sestra nepříjemná v telefonu

Na anesteziologické oddělení je hlášena výzva KPR. Hlas v telefonu je zmatený, ve stresu, koktá. Sestra, která výzvu přijímá, je velmi pohoršena – řve po dotyčném v telefonu, ať se laskavě uklidní a řekne to normálně (tón je velice agresivní).

8) sestra M. nepříjemná po ránu, taktéž sestra S.

Mladší kolega zmeškal hlášení. Místnost pro hlášení je však stále plná lidí a mladší kolega chce zjistit podrobnosti z hlášení. Jedna kolegyně na jeho otázku odpovídá: „Dej mi pokoj, máš vchodit včas!“ Kolega to zkouší u druhé kolegyně, která nejspíš také špatně spala a odvětlí mu: „Ty jsi neposlouchal nebo co?“

9) Staniční a vrchní ohledně úklidu

Na oddělení, kde pracují 4 skupiny po 8 sestrách, je plánován úklid. V takových případech většinou visí na nástěnce výzva k omezení provozu a nabídka zaměstnancům vybrat si dovolené. Tentokrát však staniční sestra na nástěnku žádnou informaci o úklidu nedala a jedna skupina o úklidu neví. Tuto informaci se dozvídá od jiných skupin, které si již dovolenou naplánovali. Staniční sestra zrušila navíc víkendové služby s příplatkem v období úklidu a daná skupina neví proč. Vedoucí směny, která nic nevěděla, a její zástupkyně jdou za vrchní sestrou pro vysvětlení. Ta z ničeho nic zrudne a začne po obou sestrách řvát, že si již vyskakují jako doktoři, kteří chtěli odejít. Staniční sestra se o incidentu dozví a vyhubuje sestráh, proč nešli nejdříve za ní.

10) konflikt

Kolegyně se rozhodla, že bude kontrolovat kolegu. Zpočátku za ním chodila a spíše přátelsky upozornila, že tam něco chybí a tu tam není něco dobře. Asi po týdnu přešly rady v kontrolu, kdy začínala vyčítat nedostatky a když měla hodně práce, chtěla kolegu, aby jí pomáhal. Když něco neudělal dobře, hanila ho. Kolega z toho byl smutný a začal mít z kolegyně strach.

11) Martina

Nová kolegyně nastoupila na pracoviště. Dříve pracovala jako staniční sestra. Na novém pracovišti ji školila kolegyně, která byla na oddělení tři roky. Když to nová kolegyně zjistila, chtěla, aby ji školil někdo jiný, kdo je tam déle (lepší). Když to kolektiv zjistil, zaujal ke kolegyni odměřený postoj – pomluvy, tendence pro údajný kariérní postup. Kolegyně se k ní chovali odměřeně, nechtěli poradit, jejich odpovědi: „Zjisti si to sama!“ „Jak to mám asi vědět?“

12) Zaškolování

Mladší kolega se zaškoluje v nové práci. Jeho školitelka má však vysoké nároky. Chce, aby se nový kolega naučil vše rychle - neustále ho stresuje tím, že nedělá dostatečně rychle, že bude mít problém, až bude pracovat sám. Ostatní kolegyně s ním problém nemají, bohužel školitelka šíří, že není úplně samostatný. Kolega má ze školitelky strach.

Sestra – lékař

1) Lékař

Mladší kolega zvedá sluchátko na novém pracovišti a předává jej sloužícímu lékaři s tím, že mu někdo volá. Lékař telefon vyřídí a pak sdělí mladému kolegovi: „*To jste, takové tele, že nevíte, že nemůžete říct, že volá primářka?*“

2) Lékař řve na sestru

Lékař, který měl velmi náročnou službu, provádí zavádění podkožního katétru a výkon se mu nedaří. Asistuje mu sestra, která je také nevyspaná, nicméně do puntíku plní poctivě příkazy lékaře. Při aplikaci látky do podkoží je však katétr vytažen a lékař začne osočovat sestru, že jej vytáhla ona, nicméně to není možné.

3) sestry to dávají sežrat mladým lékařům

Mladý lékař, který je první dny v zaměstnání, je zděšen chování sestry, která mu má asistovat. Sestra vyčítá lékaři, že je pomalý a neschopný.

4) zdá se mi to nefér...

Radek pracuje jako všeobecná sestra v kolektivu dalších pěti kolegyň. Na směně měl služební lékař hodně práce, a když se Radek slušně zeptal, kdy bude přeložena jeho pacientka na jiné oddělení, lékař jej odbyl se slovy: „Vidíš, že mám na starost důležitější věci, než nějaké překládání!“ Radek sklapl a odešel. Odpoledne lékař obcházel vizitu a změnil u jedné kolegyně kompletně léčbu pacienta (celý proces úpravy z pohledu sestry trvá asi hodinu). Kolegyně však byla líná změnu udělat hned a začala s lékařem koketovat a umluvila jej, aby změnu nějakou dobu pozdržel. Lékař souhlasil. Radek se vše dozvěděl a přišlo mu neférové, že když on po lékaři něco chtěl, tak si na něj čas neudělal a v případě kolegyně byl čas na domluvu i přátelský „pocek.“ Radek šel za lékařem a řekl mu, že se mu nelíbí, když se sestrami nejedná stejným metrem. Lékař byl nucen tento fakt uznat a Radkovi náležela omluva.

Lékař – lékař

1) černý Petr

Lékař předává pacienta po akutním výkonu jinému lékaři. Překlad pacienta na akutní lůžko však domluvil lékař, který je již na obědě a ví o pacientovi nejvíce informací. Když chce předávající lékař po anesteziologovi informace o zdravotním stavu, dozvídá se pouze informace z průběhu operace. Lékař soptí a řve po anesteziologovi, že si měl zjistit informace od lékaře, který šel na oběd a že mu jej má sehnat. Anesteziolog však neměl čas během operace zjišťovat informace, soustředil se pouze na práci, tedy na to, aby pacient operaci přežil.

2) soubor titánů

Mladší lékařce se nedaří zavedení ČŽK a volá si na pomoc staršího kolegu. Ten přichází s úsměvem a lékařku před ostatními zesměšňuje.

3) Michal vs. Kuba

Mladý začínající lékař pod vedení zkušeného lékaře provádí výkony u pěti pacientů. Zkušenější lékař vše kontroluje od stolu, kde je zaneprázdněn internetem. Na práci námitky nemá, občas jen dodá radu nebo mladého lékaře pochválí. Před koncem pracovní doby mladý lékař staršího požádá, jestli by dneska nemohl skončit dříve, cca o 30 min. Starší kolega na něj začne být nepříjemný a má slova typu: „... *takový mladý cucák a už si vyskakuje, kdy bude chodit z práce domů?!*“

Autor: Jaroslav Pekara

E) VZOROVÝ STATUT REGIONÁLNÍHO ZÁSAHOVÉHO TÝMU

1. Předmět statutu

Předmětem Vzorového statutu je vymezení poslání, působnosti a postavení Regionálního zásahového týmu vytvořeného v rámci projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládání krizové situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“, registrační číslo CZ.1.04/1.1.01/02.00006.

Statut je určen pro Regionální zásahový tým s vymezenou regionální (krajskou) působností. Při vzniku týmu na mezinárodní, národní či místní úrovni bude odpovídajícím způsobem upraven.

2. Poslání a cíle Regionálního zásahového týmu

Regionální zásahový tým je tvořen skupinou osob připravených a odborně způsobilých k řešení prevence násilí na pracovišti v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb na bázi sociálního dialogu. Posláním Regionálního zásahového týmu je návrh preventivních a nápravných opatření především u tří druhů pracovního násilí:

- a) násilí mezi zaměstnanci,
- b) násilí mezi zaměstnanci a klienty zařízení,
- c) násilí mezi zaměstnanci a třetími osobami.

Cílem vytvoření Regionálního zásahového týmu je zajištění expertního prostředí pro řešení problémů v pracovním prostředí s ohledem na prevenci násilí na pracovišti.

3. Působnost Regionálního zásahového týmu

Regionální zásahový tým svoji činnost vyvíjí zejména na území kraje ... a pro předcházení násilí a snižování dopadů násilí na pracovištích organizací z oblasti zdravotnictví a sociálních služeb.

Na smluvním základě (se souhlasem vedení organizace) může Regionální zásahový tým působit i mimo vymezený region (kraj), případně v organizacích mimo vymezenou oblast působení.

4. Postavení Regionálního zásahového týmu

Základem Regionálního zásahového týmu jsou absolventi kurzů klíčových osob (vzdělávání A) a kurzů cílové skupiny (vzdělávání B) anebo odborníci s příslušným vzděláním. Regionální zásahový tým je tak tvořen odborníky v oborech

příslušných k analýze příčin vzniku násilí, ke stanovení preventivních a nápravných opatření a k pomoci obětem násilí. Zpravidla se jedná o psychologa, ekonomu, personalistu, krizového manažera, odborníka nebo osobu odborně způsobilou v problematice BOZP, pracovníka zdravotní záchranné služby, právníka se zaměřením na pracovní právo, lékaře a zdravotní sestry.

Regionální zásahový tým je tvořen skupinou nejméně tří osob, z nichž jeden je v pozici koordinátora týmu.

Členové Regionálního zásahového týmu jsou ustanoveni do funkce (včetně koordinátora týmu) vedoucím organizace, kde jsou zaměstnáni, s přihlédnutím k návrhům odborové organizace a k návrhům Řídícího týmu projektu. Tímto se zaměstnavatel zavazuje vytvořit členům týmu podmínky pro činnost. Činností týmu nemůže být ohrožen chod organizace.

Koordinátor Regionálního zásahového týmu svolává jednání týmu, na kterých se posuzují jednotlivé případy násilí na pracovišti nebo situace, které k násilí na pracovišti mohou vést. Tým k nim zaujímá svá stanoviska a formuluje doporučení. Koordinátor týmu je podřízen přímo vedoucímu organizace a nejméně čtvrtletně informuje vedení organizace o činnosti týmu. Koordinátor také informuje Řídící tým projektu po dobu 5 let od ukončení projektu pro prokázání udržitelnosti projektu.

Při zajišťování činnosti Regionálního zásahového týmu jsou jeho členové vybaveni průkazem obsahující nápis „Zásahový tým – prevence násilí na pracovišti“, příslušná loga projektu, fotografii a jméno a příjmení (vzor je přílohou tohoto Statutu). Dle charakteru jednotlivých činností může být člen Regionálního zásahového týmu viditelně označen (např. vestou).

Činnost člena Regionálního zásahového týmu je dobrovolná. Člen Regionálního zásahového týmu může být vedením organizace za svoji činnost v týmu odměněn.

5. Činnosti Regionálního zásahového týmu

Regionální zásahový tým bude provádět zejména následující činnosti:

- a) zajišťovat evidenci konkrétních případů pracovního násilí,
- b) provádět analýzy případů násilí na pracovišti,
- c) zpracovávat konkrétní návrhy na preventivní či nápravná opatření zamezující případům násilí na pracovišti,
- d) zabezpečovat sdílení dobré praxe z jednotlivých řešení,
- e) iniciovat u zaměstnavatelů provádění kontrol tak, aby se v praxi předcházelo nežádoucím problémům, které mohou vyústit v násilí na pracovišti,
- f) zajišťovat vzdělávání dalších osob v prevenci násilí na pracovišti,

- g) pomáhat osobám postiženým důsledky násilí na pracovišti k jejich překonání odpovídajícím způsobem,
- h) vyvíjet snahu, aby opatření ke snížení a likvidace násilí na pracovišti byla zařazena do předpisů a kolektivních smluv,
- i) poskytovat poradenskou a konzultační činnost.

6. Dostupnost Regionálního zásahového týmu

Na Regionální zásahový tým se mohou obracet zaměstnavatelé i zaměstnanci organizací v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb vymezeného regionu (kraje), kteří mají obavy z možného vzniku jakéhokoli druhu násilí na pracovišti, a to jak z pohledu faktoru vlivu prostředí (vybavenost oddělení, kvalita osvětlení atd.), tak i z pohledu pracovních praktik (nedostatečný počet zaměstnanců, práce pozdě večer atd.) či z charakteristiky pacientů (násilnické a agresivní chování, hypoglykémie atd.) nebo vlivem jiných okolností.

Na Regionální zásahový tým se mohou o pomoc také obracet po dokonání násilí na pracovišti písemně nebo ústně zaměstnavatelé i zaměstnanci, kteří byli přímo napadeni či byli jiným způsobem účastni konfliktu. Regionální zásahový tým bude stejně postupovat i v případech svědků události.

7. Financování Regionálního zásahového týmu

Činnost Regionálního zásahového týmu je hrazena na základě vnitřního předpisu u zaměstnavatele, popřípadě dodatkem Kolektivní smlouvy. V uvedených dokumentech se zaměstnavatel zavazuje:

- a) poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy v nezbytně nutném rozsahu výkonu funkce člena Regionálního zásahového týmu;
- b) vytvořit odpovídající materiální (věcné) podmínky pro činnost Regionálního zásahového týmu.

V případě, že se jedná o činnost u jiného zaměstnavatele (organizace), je možné postupovat na základě dohody o úhradě nákladů s tím souvisejících mezi zaměstnavatelskými subjekty.

Vzorový statut byl schválen Řídícím týmem projektu dne 8. 6. 2011.

F) DOPORUČENÍ PRO BUDOUCNOST

My, účastníci dnešní závěrečné konference projektu „Posilování sociálního dialogu s důrazem na zvládání situace při vzniku násilí na pracovištích, zejména ve zdravotnických zařízeních a zařízeních sociálních služeb“, který byl financován z prostředků ESF prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR, přijímáme následující **DOPORUČENÍ PRO BUDOUCNOST**

- Předložené výstupy projektu, diagnostika, analýzy, vzdělávání a hodnocení v plném rozsahu pokrývají stanovené cíle projektu a dále rozkrývají skutečnost, že násilí na pracovišti je silným zdrojem nerovnosti, diskriminace, stigmatizace, demoralizace, odcizení a konfliktů. **Násilí na pracovišti se stále více stává záležitostí problematiky základních lidských práv.**
- Násilí na pracovišti, které má negativní dopad do interpersonálních vztahů, se objevuje jako rostoucí a někdy i zásadní hrozba pro výkonnost, kvalitu výstupů a úspěch organizací. Proto **projektem vytvořené Zásahové týmy** budou nadále v rámci udržitelnosti působit tak, aby pomáhaly tyto problematické jevy nejen řešit, ale zejména jim důslednou prevencí předcházet
- Příjemce dotace ČMKOS a její příslušné odborové svazy a partner projektu KZPS a jeho příslušné organizace by měly i nadále využívat dostupnost kvality a nabídky **v oblasti vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců**, a to zejména z pohledu zařazení prevence násilí, jako nedílné součásti profesní kultury a růstu organizace.
- Vládní, parlamentní, krajské a zaměstnavatelské struktury by **měly zabezpečit vydání jasného prohlášení o záměrech a politice**, která uznává důležitost účinného boje proti násilí na pracovišti a kterou by měla provázet osvětová kampaň.
- Ministerstvo zdravotnictví ČR a případně i další ministerstva vyzýváme k seznámení se s výstupy projektu a k zahájení vytváření podmínek pro **ustanovení profesionálních Zásahových týmů** na republikové a krajské úrovni s cílem vytvoření nulové tolerance jevům násilí na pracovišti.
- Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR doporučujeme zvážit možnosti zařazovat uvedené problematiky do **rámcových vzdělávacích programů** primárního a sekundárního školství.
- Sociální partneři, by v rámci udržitelnosti projektu měli využívat ve svých systémech rozvoje lidských zdrojů všechny možnosti k předávání znalostí, dovedností a informací o výstupech projektu, včetně využití praktické **studijní příručky „Prevence násilí a zvládání stresu na pracovišti“**, publikova-

né v závěru projektu a **certifikovaných vzdělávacích programů**. Dále, aby prosazovali vytváření dalších Zásahových týmů v organizacích dle vzorového statutu. **O výstupy z projektu by měli obohatit své evropské partnery v EPSU a HOSPEEM.**

Praha 16. 1. 2012

G) KONEČNÉ STATISTICKÉ ÚDAJE O KURZECH. AKTIVITA KA 04 - VZDĚLÁVÁNÍ CÍLOVÉ SKUPINY (K 31. 12. 2011)

Číslo kurzu	Začátek kurzu	Ukončení kurzu	Místo konání	Počet účastníků	Počet úspěšných	Počet neúspěšných
NB1	23.3.	7.6.	Městská nemocnice Ostrava	27	23	4
NB2	13.9.	7.12.	Městská nemocnice Ostrava	23	16	7
NB3	24.2.	28.4.	ZZS Jihlava	28	25	3
NB4	22.9.	29.11.	Nemocnice Vsetín	16	13	3
NB5	17.10.	30.11.	Nemocnice Jihlava	29	27	2
NB6	15.9.	3.11.	Domov Modrý kámen	63	2	61
NB7	22.4.	30.6.	Odborný léčebný ústav Moravský Beroun	12	12	0
NB8	29.10.	9.12.	Odborný léčebný ústav Moravský Beroun	14	14	0
NB9	31.5.	10.10.	Nemocnice Jičín	23	23	0
NB10	1.6.	12.10.	ON Jičín - Nový Bydžov	26	23	3
B11	11.2.	4.5.	Seminární centrum Akademie, Čtyřlístek, Kulturní dům Muglinov	18	18	0
B12	11.2.	11.5.	Seminární centrum Akademie, Čtyřlístek, Kulturní dům Muglinov	17	15	2
B13	11.2.	18.5.	Seminární centrum Akademie, Čtyřlístek, Kulturní dům Muglinov	16	14	2
NB14	5.4.	8.6.	Bohumínská městská nemocnice	25	25	0
NB15	28.3.	16.6.	Nemocnice s poliklinikou Havířov	28	27	1
B16	9.3.	25.5.	FN Plzeň	15	14	1
B17	23.2.	5.9.	Psychiatrická léčebna - Kosmonosy	24	23	1
NB18	21.3.	11.5.	Penzion pro důchodce Loštice, Pečovatelská služba Mohelnice	27	26	1
NB19	28.3.	25.5.	Dřevohostice Adam	29	27	2
B20	21.4.	13.7.	Městská nemocnice Semily	21	17	4
NB21	22.9.	4.11.	Rehabilitační stacionář Zlín	47	47	0
NB22	21.4.	6.10.	K - Centrum	21	9	12
B23	16.3.	12.10.	Regionální Centrum Olomouc	11	7	4

NB24	21.3.	16.5.	Domov Jevišovice	35	34	1
NB25	22.3.	25.10.	Domov Paprsek Olšany	20	20	0
NB26	17.5.	15.7.	Oblastní charita Uherský Brod + Oblastní charita Uherské Hradiště	26	21	5
B27	3.6.	9.11.	Nemocnice Jihlava	31	27	4
NB28	6.9.	21.10.	Náš svět - Pržno	39	39	0
NB29	10.5.	7.10.	Domov pro seniory Přerov	29	25	4
NB30	1.9.	4.11.	Bohumínská městská nemocnice	26	23	3
NB31	18.4.	30.5.	Domov Horizont Kyjov	25	25	0
NB32	5.5.	29.9.	Domov Horizont Kyjov	25	25	0
B33	5.5.	1.11.	Psychiatrická léčebna - Kosmonosy	24	22	2
B34	18.2.	9.12.	FN Plzeň	24	18	6
B35	18.2.	9.12.	FN Plzeň	21	20	1
B36	18.2.	9.12.	FN Plzeň	24	18	6
NB37	4.4.	29.6.	Kroměřížská městská nemocnice a.s.	23	19	4
NB38	14.4.	24.8.	Domov pro seniory Radkova Lhota	28	28	0
NB39	9.5.	8.12.	FN Brno	19	13	6
B40	28.2.	22.9.	ZZS Jihočeského kraje	25	13	12
Celkem				1004	837	167

Číslo	Název organizace	Kraj	Datum zřízení týmu	Počet členů týmu	Koordinátor týmu	Koordinátor telefon	Koordinátor email	Ředitel organizace
1	FN Plzeň	Plzeňský	9.8.2011	5	JUDr. Jaroslava Nováková, vedoucí zaměstnan. odboru	603 326 974	jaroslava.novakova@fnplzen.cz	Ing. Jaroslava Kunová
2	Oblastní nemocnice Jičín	Královéhradecký	12.8.2011	3	Mgr. Monika Köstingerová, hlavní sestra	493 582 221	monika.kostingerova@nemjic.cz	Ing. Dana Kraciková
3	Domov Horizont Kyjov	Jihomoravský	31.8.2011	3	Stanislava Selucká, zdravotní sestra	518 612 017	domova@horizontkyjov.cz	Mgr. Dagmar Andrešičová
4	Zdravotnická záchranná služba Jihočeského kraje	Jihočeský	1.9.2011	4	MUDr. Jaroslav Gutvirth, vedoucí lékař	602 118 461	gutvirthj@zszsjck.cz	MUDr. Marek Slabý
5	Nemocnice v Semilech	Liberecký	27.9.2011	3	Bc. Renata Řezáčová, manažerka kvality	481 661 376	renata.rezacova@nemsem.cz	Ing. Jiří Samek
6	Bohumínská nemocnice	Moravskoslezský	5.10.2011	4	Andrea Babiszova, všeobecná sestra	723 688 483	kopackova.a@seznam.cz	MUDr. Vojtěch Balcárek
7	Vsetínská nemocnice	Zlínský	3.11.2011	4	Mgr. Jaroslava Hrabicová, DiS., nám. řed. pro ošetřov. činnost	603 162 657	hrabicovaj@nemocnice-vs.cz	MUDr. Martin Metelka, MBA
8	Domov ADAM Dřevohostice	Olomoucký	28.11.2011	3	PaedDr. Jarmila Odložilová, ředitelka	603 889 659	reditel@domovadam.cz	PaedDr. Jarmila Odložilová
9	Penzion pro důchodce Loštice	Olomoucký	28.11.2011	4	Mgr. Bc. Ondřej B. Jurečka, ředitel	605 195 870	reditel@ppdlostice.cz	Mgr. Bc. Ondřej B. Jurečka
10	Domov pro seniory Radkova Lhota	Olomoucký	28.11.2011	3	Dana Pátková, vrchní sestra	581 275 071	zdravotni@domovrl.cz	Emil Skácel

11	Domov Modrý kámen Mnichovo Hradiště, Domov Pod Skalami Kurovodicice, Domov Dolní Cetno	Středočeský	1.12.2011	4	Bc. Marie Smutná, ředitelka Domova Modrý kámen	603 760 671	Smutnamarie@seznam.cz	Bc. Marie Smutná
12	Domov pro seniory Jevišovice	Jihomoravský	13.12.2011	4	Stručovská Draho-míra, vedoucí sociálního a zdravotn. úseku	733 194 742	strucovská@domovjevisovice.cz	Ing. Jiří Durák
13	Kroměřížská nemocnice	Zlínský	6.12.2011	3	Marie Christovová, hlavní sestra	731 678 897	marie.christovova@nemocnice.cz	Ing. Pavel Calábek
14	Nemocnice Jihlava	Vysočina	22.12.2011	4	Mgr. et Bc. Miroslava Mifková, zdravotní sestra	728 251 381	miroslava.mifkova@seznam.cz	MUDr. Lukáš Velez

H) KONTAKTY



ČMKOS, oddělení RLZ

mgr. Dušan Martinek, koordinátor projektu

Telefon: 234 462 572

E-mail: martinek.dusan@cmkos.cz



OSZSP ČR

Ing. Ivana Břeňková, místopředsedkyně OSZ-
SP ČR

Telefon: 267 204 313

E-mail: brenkova.ivana@cmkos.cz



KZPS

Ing. Pavel Dušek, místopředseda KZPS

Telefon: 222 587 455

E-mail: pavel.dusek@uzs.cz



UZS

Pavel Kajml, hlavní manažer

Telefon: 606 508 783

E-mail: pavel.kajml@uzs.cz

Poznámky:

Poznámky:

www.cmkos.cz

ISBN 978-80-87306-08-6



9 788087 306086