

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM**

2014-2017

**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Filip Novák**

**PRACOVNÍ KONFLIKTY VEDOUCÍ K ZÁVAŽNÉ  
TRESTNÉ ČINNOSTI**

Praha 2017

Vedoucí bakalářské práce:

PhDr. Milena Krislová

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

**BACHELOR FULL-TIME STUDIES**

2014 - 2017

**BACHELOR THESIS**

**Filip Novák**

**Workplace conflicts, which leads to serious crimes**

Prague 2017

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

PhDr. Milena Krislová

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autora .....

## **Poděkování**

Děkuji své vedoucí práce paní PhDr. Mileně Krislové za odborné vedení práce a za cenné rady a komentáře k jejím jednotlivým částem.

## **Anotace**

Bakalářská práce pojednává o problematice pracovních konfliktů a násilí na pracovišti. Zabývá se konflikty mezi jednotlivci i skupinami zaměstnanců, podrobně

popisuje a shrnuje problematiku specifických forem násilí na pracovišti, popisuje příčiny vzniku a možné dopady násilí na pracovišti na jednotlivce, kolektiv a celou firmu. Seznamuje s pojmem násilný trestní čin a detailně popisuje pomocí analýzy veřejně dostupných dat jeho výskyt v pracovním prostředí na území České republiky od roku 2008 do roku 2016.

### **Klíčová slova**

Bossing, konflikt, mobbing, násilí, oběť, pachatel, pracoviště, trestný čin.

## **Annotation**

Bachelor thesis discusses issues about workplace conflicts and workplace violence. Thesis deals with conflicts between individuals and groups of workers, describes in detail and summarizes the problems of specific forms of workplace violence, describes causes of violence and its possible impacts on individuals, collective and whole company. Introduces the concept of a violent crime and describes in detail by analyzing publicly available data of its occurrence in the working environment in the Czech Republic from 2008 to 2016.

## **Keywords**

Bossing, conflict, crime, mobbing, offender, violence, victim, workplace

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>1 KONFLIKT</b> .....	<b>11</b>
1.1 Konflikty na pracovišti .....	12
1.2 Příčiny a průběh pracovních konfliktů.....	13
1.3 Řešení pracovních konfliktů .....	15
<b>2 POJEM NÁSILÍ</b> .....	<b>18</b>
2.1 Násilí na pracovišti .....	20
<b>3 SPECIFICKÉ FORMY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI</b> .....	<b>22</b>
3.1 Příčiny násilí na pracovišti.....	22
3.2 Když se řekne mobbing .....	24
3.3 Když se řekne bossing .....	26
3.4 Sexuální obtěžování.....	27
3.5 Další typy násilí .....	28
<b>4 NÁSLEDKY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI</b> .....	<b>30</b>
4.1 Dopady na oběť.....	30
4.2 Dopady na pracovní kolektiv .....	32
4.3 Dopady na firmu .....	32
<b>5 PACHATEL A OBĚT</b> .....	<b>34</b>
5.1 Kdo je pachatel násilí.....	34
5.2 Kdo je oběť násilí.....	35
5.3 Oběť a pachatel sexuálního obtěžování .....	36
<b>6 NÁSILNÝ TRESTNÝ ČIN</b> .....	<b>38</b>
6.1 Trestní zákoník .....	38
6.2 Pojem trestný čin .....	39
<b>7 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NÁSILNÝ TRESTNÝ ČIN</b> .....	<b>41</b>
<b>8 ANALÝZA NÁSILNÉ TRESTNÉ ČINNOSTI NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY OD R. 2008-2016</b> .....	<b>43</b>
8.1 Cíl analýzy .....	43
8.2 Výsledky analýzy.....	44
8.2.1 Celková kriminalita v roce 2008.....	44

8.2.2	Celková kriminalita v roce 2009 .....	46
8.2.3	Celková kriminalita v roce 2010 .....	48
8.2.4	Celková kriminalita v roce 2011 .....	50
8.2.5	Celková kriminalita v roce 2012 .....	52
8.2.6	Celková kriminalita v roce 2013 .....	54
8.2.7	Celková kriminalita v roce 2014 .....	56
8.2.8	Celková kriminalita v roce 2015 .....	58
8.2.9	Celková kriminalita v roce 2016 .....	60
8.3	Celkové shrnutí analýzy .....	62
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>		<b>66</b>
<b>SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ .....</b>		<b>69</b>
	Seznam tabulek .....	69
	Seznam grafů .....	69
<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>		<b>71</b>



# ÚVOD

Předkládaná bakalářská práce se zabývá velmi aktuálním a závažným problémem, a to pracovními konflikty a s tím souvisejícím násilím na pracovišti se zaměřením na jeho eskalaci do závažné trestné činnosti. Násilí představuje jev, zasahující do mnoha oblastí lidského života, a tedy i do oblasti, kde člověk tráví většinu svého času, v zaměstnání. Svět práce bohužel nemůže být vůči násilí imunní, neboť obsahuje faktory, které vytváří vhodné prostředí pro vznik a následné bujení násilí. Je to především každodenní kontakt se spolupracovníky, vymezená hierarchie kompetencí a s ní úzce související hierarchie moci.

Chodit do práce je pro mnohé lidi zdrojem velkého stresu a noční můrou. Důvodem těchto stavů jsou zcela jistě takové faktory, jako je nedodržování zákoníku práce, diskriminace, zastrašování a ponižování z pozice moci. Tyto jevy bohužel nejsou v pracovním prostředí České republiky tak výjimečné, jak by se mohlo na první pohled zdát. Psychoteror v zaměstnání postihuje zaměstnance v různých profesích, různého věku a bez ohledu na dosažené vzdělání. Nepřátelské vztahy na pracovištích a vedené „pracovní války“ ve firmách zcela jistě vyčerpávají všechny zúčastněné a jsou nežádoucím jevem.

Téma jistě citlivé a v dnešní době velmi diskutované, popisované v médiích, v mnoha odborných knihách a člancích. Pojmy jako šikana, mobbing, bossing nebo stalking už nejsou tak neznámé, jako před několika lety. Bohužel všechny výše zmíněné pojmy představují problém, který postihuje mnohé z nás a tak trochu se i každého z nás dotýká. Jedná se o každodenní psychický teror na pracovišti, šikanování mezi kolegy, sexuální obtěžování nebo systematicky prováděné zlomyslnosti s jediným cílem, psychicky ublížit, zesměšnit nebo jakkoliv poškodit v očích druhých nebo nadřízených.

Pokud se podaří odhalit viníka takového chování, je potrestán podle míry závažnosti jeho činů. Některé vážnější případy jsou i medializované a jako takové jsou mnohdy inspirací ostatním postiženým, že jejich problémy lze řešit podle práva. Ale co když se postižený začne bránit sám a to i pomocí závažné trestné činnosti?

Z výše uvedeného vyplynul cíl práce, přinést odpověď na otázku „Mohou vést pracovní konflikty k závažné trestné činnosti?“

Zvolení tématu bakalářské práce vyplývá z aktuálnosti problému a z nedostatečného zpracování v odborné literatuře, čemuž chtěla tato práce přispět. Lze nalézt dostatek informací k tématům pojednávajících o pracovních konfliktech nebo o násilné trestné činnosti. Spojení těchto dvou pojmů se odborná literatura téměř nevěnuje, a proto prakticky neexistují žádné

odborné zdroje. Po celou dobu zpracování tohoto tématu se autor potýkal s jejich nedostatkem, což se projevilo v naplnění stanoveného cíle práce. Dalším důvodem, proč se nepodařilo přinést empiricky ověřenou odpověď na výzkumnou otázku, je skutečnost, že Policie České republiky nevede ani nijak nerozlišuje ve svých statistikách údaje o násilných trestných činech, které by měli spojitost s pracovním prostředím, nebo s pracovními konflikty.

Celá práce má teoretický charakter, jedná se o komplexní pohled na problematiku násilného jednání v pracovněprávních vztazích, od obecných definic násilí a agrese po konkrétní způsoby násilného jednání ať už ze strany zaměstnanců či zaměstnavatelů. Zkoumá výše zmíněný problém pomocí rešerší odborných zdrojů a přináší analýzu získaných dat. Členěna je do osmi kapitol. První kapitola přináší základní vymezení pojmu konflikt a jeho popis z hlediska pracovního prostředí. Termínu násilí a násilí na pracovišti je věnována druhá kapitola. Třetí kapitola popisuje příčiny násilí na pracovišti a pokračuje definováním specifických forem násilí na pracovišti, a to především pojmy mobbing, bossing a sexuální obtěžování. V kapitole čtvrté je popsána základní charakteristika dopadů násilí na pracovišti na jednotlivce, pracovní kolektivy a celé organizace. O pachatelích a jejich obětech pojednává pátá kapitola, následně v šesté kapitole je definován násilný trestní čin z pohledu trestního zákoníku. Následující kapitola popisuje rozdělení násilných trestných činů a motivy společně s faktory, které násilnou činnost ovlivňují. V poslední osmé kapitole je vlastní autorova analýza dostupných statistik Policejního prezidia České republiky. Tato analýza má informační charakter o výskytu násilné trestné činnosti na území České republiky od roku 2008 do roku 2016 a neobsahuje potvrzení spojitosti pracovních konfliktů a násilné trestné činnosti jako jejich řešení, a to z důvodu, že Policie České republiky nevede žádnou statistiku, která by souvisela s násilnou trestnou činností na pracovišti.

Závěr práce obsahuje shrnutí poznatků, postřehů a výsledků ze zpracování tohoto tématu a přináší doporučení pro další výzkum.

# 1 KONFLIKT

Konflikt je slovo pocházející z latiny, „conflictus“, a jeho význam je srážka. Skládá se z latinské předpona „con“, což znamená „spolu“ nebo „s něčím“ a kořen slova je odvozený od slovesa „fligo“, které vyjadřuje někoho něčím udeřit nebo uhodit. (Čákr, 2000)

Internetové stránky Džob uvádí, že konflikty nelze odstranit ani jim trvale zabránit nebo se jim zcela vyhnout. Objevují se všude, kde proti sobě stojí rozdílné názory, cíle nebo jednání, tedy v soukromí, společnosti a také na pracovišti. Vyjadřují nesouhlasný postoj jedince či skupiny lidí a jejich vznik pramení z odlišných názorů, postojů, potřeb a představ. Existence konfliktů představuje riziko a jejich neřešení je stupňuje a vyhrocuje. Proto je žádoucí konflikty stabilizovat a vždy hledat jejich řešení. To navozuje pozitivní změny, například uvolňování napětí nebo přehodnocení vztahů mezi pracovníky, a toto může být přínosem pro společnost. Řešením nemusí být vždy jen jeden vítěz, nejedná se o žádnou soutěž na konci s vítězem a poraženým, ale většina konfliktů se dá řešit na základě spolupráce a společného hledání vhodných řešení pro všechny zúčastněné osoby. Při konfliktu a jeho řešení je nutná otevřenost ve vztahu, protože konflikt řešený silou a autoritativním způsobem se nevyřeší, účastníci ho ukončí jen ve prospěch jedné strany. (online, cit 2017-02-02)

Konflikt neznamena automaticky jen určité zlo a negativní dopady, ale v jistých situacích může přinášet i užitek. Podle Plamínka (2000) konflikty určitým způsobem destabilizují a ovlivňují systém, ve kterém vznikají a fungování tohoto systému se změni. Tento jev nemusí mít pouze negativní dopad, ale může působit jako hnací síla společnosti. V tomto případě mluvíme o vyváženém pohledu na konflikt, což znamená, že v samotných konfliktech existuje určitý řád, který je žádoucím společenským jevem.

Definice konfliktu existuje v odborné literatuře velmi mnoho. Jedním z obecných vymezení konfliktu přinesli autoři Katz a Kahn, kteří ho popisují jako *„kolizi aktivit, kdy v konfliktu jsou dva systémy tehdy, pokud se nacházejí v takové interakci, v níž akce jedné mají tendenci bránit nebo vynucovat určitý výsledek proti odporu druhého.“* (Katz, Kahn In: Čákr 2000, s. 11.)

Předmětem práce jsou však pracovní konflikty, proto se jim dále věnuje. Winkler píše, že *„konflikt v organizaci nebo pracovní skupině je vztah mezi lidmi vyvolaný odlišnostmi, které vedou až do nějaké formy rozporu nebo narušení. Je přitom lhotejné, jestli tyto odlišnosti skutečně existují. Pokud si lidé myslí, že existují, konflikt trvá.“* (Winkler 1998, s. 51.)

V pracovním prostředí mohou mít konflikty různé příčiny. Mezi základní jistě patří rozdílný pohled na stanovené cíle, rozdíly v prioritách, různé neshody mezi zaměstnanci založené na očekávaném chování a mnoho dalších. U konfliktů můžeme rozlišovat několik úrovní, a to otevřený a manifestní nebo skrytý a latentní konflikt. Řešením pak mohou být nepatrné formy neshod až po násilné trestné činy. (Plamínek, 2000)

Čakrt (2000) udává, že pracovní konflikt nemusí být vždy chápán jako negativní jev, přesto, že je většinou spojován s negativními pocity. Jelikož obsahuje konstruktivní prvky a postoje, které jsou hnací silou změn, dokáže tím organizaci dynamizovat a brání tak její stagnaci. Dále podle něj mohou konflikty vzbuzovat a podněcovat zájem a aktivitu pracovníků, při správném řešení uvolňuje napětí a přispívá k příznivé atmosféře na pracovišti. Takový konflikt považujeme za funkční, protože přináší organizaci pozitivní důsledky. Naopak Winkler (2000) píše, že konflikt může narušovat plnění pracovních povinností, podílí se na snižování pracovní kázně a přispívá k růstu stresu na pracovišti, proto ho považuje za disfunkční.

Závěrem lze tvrdit, že rozdíl mezi pozitivním a negativním dopadem pro organizaci je v tom, jakou má konflikt intenzitu a úroveň, o jaký se jedná typ konfliktu a jak je řešen či řízen.

## 1.1 KONFLIKTY NA PRACOVIŠTI

Podle Plamínka (2000) můžeme dělit konflikty na pracovišti na čtyři základní typy:

- Intrapersonální konflikty - probíhají uvnitř každého člověka, jedná se o konflikt mezi jeho pocity a názory.
- Interpersonální konflikty - probíhají mezi dvěma osobami, jedincem a skupinou a mezi skupinami. Jde o nejrozšířenější viditelné konflikty.
- Vnitroskupinové konflikty – probíhají uvnitř skupiny lidí, kdy mezi sebou mohou soupeřit názorově odlišné skupinky, jedinci bez názoru nebo jednotlivci s úplně odlišným názorem než má většina ve skupině.
- Meziskupinové konflikty - mohou vzniknout např. mezi odlišnými názorovými či etnickými skupinami.

Čakrt (2000) dodává, že meziskupinové konflikty jsou do značné míry závažnější než osobní, protože probíhají mezi různými skupinami pracovníků a jejich negativní dopad je pro

organizaci větší. Aby meziskupinový konflikt nastal, musí být splněny tři složky, skupinová identifikace, znatelné rozdíly mezi skupinami a frustrace. Také u meziskupinových konfliktů platí, že zdravé soupeření, napětí a konkurence mezi skupinami je pro organizaci pozitivní. Pokud však přeroste ve snahu obracet své úsilí, na místo plnění pracovních povinností, k poškozování druhých soupeřících skupin, nastává negativní dopad takového jednání.

Dělení pracovních konfliktů je celá řada, pro názornost je uvedeno dělení z psychologického hlediska podle zdrojů, které je vyvolávají. Rozlišujeme tak:

- Konflikt vztahů zapříčiňuje např. nelibostí vůči druhé osobě.
- Konflikt informací vzniká rozdílnými zdroji informací.
- Střet zájmů vychází z různorodosti potřeb lidí.
- Konflikt hodnot vychází z rozdílnosti uznávaných hodnot.
- Strukturální konflikt je konfliktem institucí z titulu moci.

## **1.2 PŘÍČINY A PRŮBĚH PRACOVNÍCH KONFLIKTŮ**

Příčin pracovních konfliktů je velká řada, avšak podle Čakrta (2000) existují určité shodné vlastnosti příčin vzniku konfliktů:

- Rozdíly ve vnímání problémů a pracovním hodnocení – každý pracovník má jiný pohled na problém, některý ho neřeší, jiný pracovník ten samý problém považuje za zásadní. Odlišný pohled mohou způsobovat rozdílné zkušenosti jednotlivých pracovníků.
- Neslučitelnost různých rolí – každý pracovník zaujímá na pracovišti několik rozdílných sociálních rolí. Je zároveň spolupracovník, kolega, nadřízený nebo podřízený. Tyto role vyvolávají v každém pracovníkovi jistá očekávání. Jestliže se nenaplní, reálná skutečnost je jiná než jsou představy pracovníka, vyvolává to s velkou pravděpodobností konflikt rolí.
- Zápas o uznání – konfliktu většinou vzniká tehdy, když podřízený pracovník není dostatečně od svého nadřízeného motivován a chválen. Přitom se nejedná jen o peníze nebo jiné materiální odměny, ale o pochvalu, za odvedenou práci, za nasazení a píli nebo o možnost kariérního růstu. Pokud stejnou pozici vykonávají dva pracovníci, může vzniknout zápas o uznání, který může vyústit k velmi nekalým praktikám.

- Obtížné mezilidské vztahy – tato oblast příčin vyvolává snad nejvíce konfliktů, převážně pak ve větších kolektivech. Je to dáno tím, že větší množství lidí představuje mnoho různých názorů a postojů, které se střetávají a mohou vyvolat konflikt.
- Nedorozumění – stav, kdy nebylo správně pochopeno jednání jedné strany stranou druhou.
- Lhaní – je velice pravděpodobné, že mezi spolupracovníky, kteří si navzájem lžou, může nastat konflikt.
- Strach – jakýkoliv pocit strachu, například o zaměstnání, vyvolá mezi jedinci pocit napětí a to je ideální prostředí ke vzniku konfliktu.
- Postranní úmysly – zatajování pravého záměru jedné strany před druhou a následné odhalení přispívá ke vzniku konfliktu.
- Záměr – odvíjí se na postojích daných pracovníků, zda jsou ochotni se domluvit na řešení konfliktu nebo ne, zda jsou konstruktivní nebo mstiví.

Každá situace, která má vyústit v konflikt, se musí vyhodnotit a podle toho zvolit přístup, který by byl nejvhodnější. Cílem takového jednání je předcházet rozšíření pracovních konfliktů do nekontrolovatelných mezí a zabránit tak jejich násilnému řešení.

Průběh konfliktů Čakrt (2000) rozdělil do šesti různých fází, na příznak, otevření, polarizace, izolace, destrukce a únava.

Příznakem konfliktu vlastně celý proces konfliktu začíná. Jedné ze zúčastněných stran se začne na chování té druhé strany něco nelíbit, začne s takovým jednáním nebo názory nesouhlasit a svůj postoj projevuje neverbální komunikací. Druhá strana na takovéto jednání začne verbálně a kriticky reagovat, a tím nastává fáze otevření. Ta se vyznačuje odměřenou a nepříjemnou komunikací. Tato fáze pokračuje obviňováním, hádáním, zesměšňováním jedné strany druhou a obranou pozic, přičemž obě strany jsou přesvědčeny o své pravdě. Této fázi se říká polarizace. Do stádia izolace se dostávají obě strany jako nepřátelé a jak název této fáze napovídá, jsou od sebe izolované a neprobíhá mezi nimi téměř žádná komunikace. Tento stav vyúsťuje do fáze destrukce, kdy se obě strany vzájemně fyzicky a psychicky napadají nebo si poškozují materiální věci. Při delším trvání tohoto boje může nastat poslední fáze únava, která ve vážných případech přerůstá v depresi. Z toho vyplývá, že je nesmírně důležité každý konflikt řešit včas.

### 1.3 ŘEŠENÍ PRACOVNÍCH KONFLIKTŮ

Aby se předcházelo k neřešení konfliktů a tím ke zvyšování napětí na pracovišti vyvolávající další konflikty, je nutné, k řešení konfliktů přistupovat velmi důsledně a zodpovědně. Podle Čakrta (2000) existují dvě hlediska, a to

- asertivita, která značí snahu jedné strany uspokojit své vlastní zájmy,
- a kooperace, která je opakem a sleduje uspokojení zájmů jiných stran.

Na základě těchto dvou hledisek autor definoval pět základních přístupů k řešení konfliktu. Jsou to konfrontace, vyhýbání se, ústup, kompromis a spolupráce.

Konfrontace, jinými slovy soupeření, je typický asertivní nekooperativní přístup, který sleduje jen zájmy jedné strany a neohlíží se na stranu druhou. Řešením konfliktu je maximální uspokojení potřeb jedné strany bez toho, aby se ohlížela na dopady na ostatní zúčastněné strany. Toto řešení označujeme výhra – prohra, a jde o psychicky náročný proces, který může vyvolávat nepřátelství a touhu pomstít se, neboť jedna ze stran je v něm poražena.

Dalším přístupem řešení konfliktů je vyhýbání se. Tento přístup není ani asertivní, ani kooperativní a dochází k němu, když strany konflikt vnímají, ale snaží se ho ignorovat a mají negativní postoj k jakémukoliv konfliktu. To vyvolává potřebu konflikty hned potlačit. Pokud jde o dlouhodobé používání tohoto přístupu při řešení konfliktů, nastává mezi pracovníky pocit frustrace z neřešení vzniklých problémů.

Jak uvádí Winkler (2000), existují některé situace, kdy se doporučuje konfliktu se vyhnout. Jde například o nevýznamný konflikt nebo naopak o konflikt, který je plný emocí, nebo je k jeho řešení žádoucí získat další informace. Přístup, nazývaný ústup, se vyznačuje snahou upřednostnit zájmy a názory druhé strany před svými. Jedná se o přístup neasertivní a kooperativní. Konflikt je vyřešen přijetím požadavků a stanovisek druhé strany, i za cenu obětí. Hlavní důraz je kladen na zachování přátelských vztahů. Negativním jevem tohoto přístupu je vědomé zneužívání ustupující strany. Jestliže se obě strany dohodnou a ustoupí z části se svých požadavků, aby dospěly k dohodě, mluvíme o kompromisu. Jde o asertivní a zároveň kooperativní přístup, při kterém není vítěz ani poražený. Aby k tomuto mohlo dojít, musí být obě strany ochotné přijmout řešení, které je obě uspokojuje. Je zde důležitý princip obětování něčeho ve prospěch společné věci.

Jedním z dalších stylů řízení konfliktů je spolupráce, založená na principu, že jedna strana uspokojuje své zájmy a zároveň i zájmy ostatních stran. Tím vzniká snaha o oboustranně

výhodná řešení. Tento přístup se jeví jako nejideálnějším způsobem řešení konfliktů. Při řešení dochází k prozkoumávání různých variant, analýzám a otevřeným diskuzím. Cílem je dosažení společných zájmů. (Čakrt 2000)

S konfliktními situacemi se během svého života setkává každý člověk. Komárková (2001) uvádí rozdělení stylů řešení konfliktů pomocí chování zvířat:

- Symbol žraloka – člověk jde při konfliktu za svým cílem bez ohledu na okolí, cíl prosazuje za každou cenu a jsou pro něj prioritní pouze takové činnosti, které mu zajišťují splnění cíle.
- Symbol želvy – je typickým pro člověka, který stejně jako želva v nebezpečné situaci využívá svůj ochranný krunýř, se raději schovává a nejde do konfliktu. Zaujímá vyčkávací pozici a neangažuje se při řešení konfliktu.
- Symbol medvídek – vypovídá o citově zainteresovaném člověku, který klade důraz na vztahy. Ve prospěch dobrých vztahů je ochoten se obětovat a ustoupit od svého původního cíle.
- Symbol liška – vyjadřuje postoj kompromisů. Člověk je ochotný udělat kompromis jak z výkonu, tak i ze vztahu, protože jsou pro něj stejně důležité.
- Symbol sova – znamená člověka přemýšlivého hledajícího nejlepší řešení. Je pro něj důležitý dobrý výkon i vztah.

Podle výše uvedeného rozdělení můžeme konstatovat, že výběr stylu řešení konfliktů závisí na tom, kde v žebříčku hodnot člověka stojí výkon a kde vztah s člověkem, se kterým jsme v konfliktu. Abychom dosáhli vyřešení konfliktu, musíme efektivně kombinovat výše uvedené styly.

Vyřešení pracovních konfliktů je velmi důležitá otázka v oblasti řešení vztahů ve společnosti. Určuje se tím stabilita sociálního celku a neřešené konflikty působí destruktivně. Proto je nutné správně zvolit strategii chování, které vede k vyřešení problému. Tyto strategie přehledně uvádí internetová stránka Džob (online, cit. 2017-02-02).

Mezi jednu z nejdůležitějších patří strategie spolupráce. Ta se uplatňuje v případě, kdy jsou účastníci konfliktu ochotni najít řešení, které je uspokojivé pro obě strany. Tato strategie se vyznačuje spojením sebeprosazování a spolupráce.

Další strategií chování je kompromis. Používá se v případě, kdy se účastníci konfliktu dohodnou na upuštění části svých nároků ve prospěch dohody s druhou stranou. Řešením je prospěch všech zúčastněných. U této strategii mluvíme o středním stupni sebeprosazování a spolupráce.



Pokud jedna strana konfliktu přistupuje k řešení svých cílů bez ohledu na druhou, nastává strategie konfrontace, neboli strategie typu výhra - prohra. Při této strategii dochází k pocitu nepřátelství a odplaty a může být právě zdrojem následné násilné trestné činnosti. Přesto je někdy nutné k ní přistoupit, protože její krátkodobý účinek rázného zásahu má velkou efektivitu.

Další strategií je přizpůsobování. Je pro ni typický nízký stupeň sebeprosazování a vysoký stupeň spolupráce. Spočívá v ustoupení jedné z konfliktních stran a její přizpůsobí se. Tím se snaží o uspokojení požadavků druhé strany.

Opakem předchozí strategie je strategie vynucování. Ta se projevuje vysokým stupněm sebeprosazování a nízkým stupněm spolupráce. Tato strategie je neefektivní, protože jedné straně konfliktu záleží pouze na dosažení svého cíle.

Ve strategii argumentace hraje důležitou roli způsob ovlivňování lidí. Může jít o verbální i neverbální ovlivňování, přičemž výsledek je závislý na osobnostních charakteristikách účastníků konfliktu a jejich přesvědčování prostřednictvím důvěryhodnosti, logického zdůvodňování a emocionálních apelů. S touto strategií se setkáváme v běžném sociálním kontaktu i ve složitých sociálních situacích. Vyznačuje se uměním argumentace a schopností klást správné otázky druhé straně. Upřednostňuje otázky otevřené, zajímá se o názor druhého partnera a aktivním poslechem.

Vzniklé konflikty na pracovišti je potřeba využívat na konstruktivní změny ve společnosti. Přesto, že většina zaměstnanců přistupuje ke konfliktům negativně, úkolem dobrých manažerů je konflikty efektivně řešit za pomoci objektivity a komunikace. Nejjednodušší řešení konfliktů je předcházet jim, avšak když konflikt nastane, mnozí manažeři se mu snaží předejít pasivním přístupem. V takovém případě se však konflikt často vrátí, neboť čeká na své vyřešení. Konflikty napomáhají např. odhalit, co ve společnosti nefunguje a co je potřeba zlepšovat. V konfliktech je mnoho pozitiv a negativ, které by měly dobří manažeři rozumně využívat na zvýšení úspěšnosti společnosti, ale i na jejich zaměstnanců.

## 2 POJEM NÁSILÍ

Cílem této kapitoly je vymezit základní pojmy týkající se problematiky násilí obecně a přinést přehled jeho forem a rozdělení.

Násilí jako obecný pojem je dle definice Světové zdravotnické organizace (WHO) „*záměrné použití nebo hrozba použití fyzické síly proti sobě samému, jiné osobě nebo skupině či společnosti osob, které působí nebo má vysokou pravděpodobnost způsobit zranění, smrt, psychické poškození, strádání nebo újmu*“ (Haškovcová, 2004, s. 13).

Podle Pindeše (2012) je násilí forma negativního chování nebo jednání ve vztahu mezi lidmi. Jak dále uvádí, existuje několik druhů násilí, nemusí jít vždy jen o fyzické násilí, ale lze rozlišovat i jiné formy násilí, jako psychické, sexuální nebo verbální. Z hlediska pracovněprávního zahrnuje pojem násilí takové případy, kdy jsou zaměstnanci zneužíváni, je jim vyhrožováno, nadáváno nebo jsou obětí jiného útočného chování od svých nadřízených nebo i kolegů.

Podle autorů Výrost a Slaměník (2001) lze pojem násilí charakterizovat z psychologického hlediska jako použití velké síly nebo moci. Objektem násilí může být jak konkrétní jednatel, tak i věc nebo libovolný nespecifikovaný objekt. Podle autorů je násilí především chápáno jako porušení tělesné integrity nebo poškození lidského organismu. O násilí také mluvíme, když použijeme sílu k odstraňování překážek, které nám brání v dosažení námi vytyčeného cíle. Obě výše uvedené formy se v mezilidských vztazích kombinují a násilník za účelem získání věci či poskytnutí služby použije sílu či moc k překonání odporu oběti.

Spurný (1996) definuje násilí jako patologický způsob interakce konkrétního jedince nebo skupiny s okolím. Přitom mezi taková jednání řadí všechny aktivity, pomocí nichž si jedinec či skupina vytváří a reguluje vztahy vůči sociálnímu okolí způsobem, který je vnímán jako agresivní nebo manipulativní. Dále uvádí, že lze násilí rozdělit podle několika kritérií. Jako první může být například délka jeho trvání, kdy 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.

Z výše uvedených se dnes nejčastěji setkáváme s formou násilí latentní, tedy skrytého násilí s dlouhodobým trváním. Jako typický příklad latentního násilí je domácí násilí nebo šikana na pracovišti.

Dalším rozlišujícím znakem pro členění forem násilí je způsob páčání násilí na obětech. Spurný (1996) podle způsobu páčání násilí rozlišuje:

- Násilí v podobě agrese - jde o násilí verbální nebo fyzické, násilí zaměřené proti osobám nebo proti předmětům.
- Násilí v podobě manipulace - neagresivní ohlupování, násilí z podřízené pozice.
- Kombinace předchozích forem.

Jiné rozdělení přináší autoři Výrost a Slaměník (2001), kteří násilí rozdělují podle použití fyzické síly, a to na násilí:

- Fyzické, které lze dále rozdělit na
  - aktivní
    - přímé, tuto formu násilí představují například vražda, znásilnění, přepadení, výhružné pohledy, přerušování řeči hovořícího nebo obscénní gesta,
    - nepřímé, jedná se například o krádež, sabotáž, poškozování majetku nebo ukrývání důležitých materiálů.
  - pasivní
    - přímé, záměrné zpomalení práce, odmítání poskytnutí pomoci, zatajování informací, bránění v kontaktu s jinými,
    - nepřímé, pasivita, meškání porad, brždění kolegů.
- Verbální, které se taktéž dále dělí na
  - aktivní
    - přímé, vyhrožování, neférové hodnocení pracovního výkonu, sexuální obtěžování, zesměšňování,
    - nepřímé, šíření pomluv, udávání, znevažování výkonů.
  - pasivní
    - přímé, neodpovídání na telefony, odmítání žádostí, neodevzdávání informací,
    - nepřímé, zadržování informací, neupozornění na nebezpečí, pasivní přihlížení nepravostem.

Přístup k pojmu násilí je velmi rozmanitý, a to jak v podvědomí lidí, tak i v odborné literatuře. Je patrné, že násilí spadá do několika věd o člověku a o společnosti, může být zkoumáno z několika hledisek, ze zdravotního nebo psychologického, velmi důležité je hledisko kriminologické a právní, v neposlední řadě na násilí můžeme pohlížet z hlediska sociologického. Například kriminologie chápe násilí v užším smyslu, a to především ve spojení s agresí, kdy dochází k ohrožení fyzické nebo psychické integrity člověka, díky užití fyzického násilí, resp. pohrůžky fyzickým útokem vůči jiné osobě (Chromý, 2014).

Z výše uvedeného textu lze závěrem kapitoly násilí charakterizovat *„jako použití velké síly (či moci), přičemž objektem vůči němuž je tato síla či moc použita, může být jak konkrétní osoba či věc, tak blíže nespecifikovaný 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“* (Pindeš, 2012, s. 14).

V předchozím textu je popsáno násilí a jeho možné formy a v následující části práce je podrobně popsán pojem násilí na pracovišti. Tak jako definic násilí je velká řada, tak i při vymezení pojmu násilí na pracovišti existují různé definice.

## 2.1 NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

V posledních letech začíná násilí na pracovišti po celém světě vyvolávat silné obavy. Chápání a hodnocení různých konfliktních situací se může lišit v závislosti na různém kulturním kontextu, přesto se vytvořil společný pohled na násilí na pracovišti, které může být fyzické, psychické a sexuální. Násilí na pracovišti může nabývat velmi vážných forem a je nutné se touto problematikou zabývat.

Podle Pindeše (2012, s. 15) je možné obecnou definici násilí na pracovišti shrnout na 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.“*

Chromý (2014, s. 21) považuje násilí na pracovišti za *„specifickou formu násilí, která se odehrává v pracovním prostředí a souvisí s výkonem práce.“* Podle autora ale nelze takto jednoduše násilí na pracovišti definovat a proto přinesl tři základní atributy, které musí být splněny, aby se o násilí na pracovišti jednalo. Jsou to:

- Místo činu – místem činu je pracoviště nebo místo určené k výkonu práce nebo s ní nějak souvisí.
- Pachatel – pachatelem násilí je zaměstnanec, zaměstnavatel nebo jiná osoba při výkonu povolání.
- Oběť – oběť je zaměstnanec, zaměstnavatel nebo jiná osoba související s výkonem práce.

Na pracovištích trpí velké množství lidí různými formami fyzického, duševního a emocionálního násilí, které často vyústí v zoufalství, nemoc, zranění a může mít dokonce i fatální následky, jako je znásilnění či dokonce vražda.

Cílem kapitoly bylo pomocí odborné literatury obecně popsat pojmy násilí, násilí na pracovišti a jeho různé formy a dělení. Násilí na pracovišti lze souhrnně definovat jako negativní incident, který může být slovní ve formě zesměšnění, pomluvy nebo urážky, tak i jako šikana, fyzický útok a vyhrožování ním, vynucený sexuální styk nebo pokus o něj a další formy sexuálního obtěžování, pokud je spáchán na pracovišti nebo jiném místě určeném k výkonu práce, a jehož pachateli i oběťmi jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé nebo osoby při výkonu práce (Chromý, 2014).

### 3 SPECIFICKÉ FORMY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Předchozí kapitola přinesla obecné vymezení pojmů násilí a násilí na pracovišti. Jelikož se násilí vyskytuje všude kolem nás, není nic zvláštního, že se s ním setkáváme i v zaměstnání. Různé formy násilí na pracovišti nejspíše existovaly odedávna, ale v dnešní době se z nich stal celospolečenský problém, který postihuje všechny oblasti lidské společnosti. Každé pracoviště, kde pracuje kolektiv lidí, je potenciálně vystaveno různým podobám konfliktů, k řadě nedorozumění a různým výměnám názorů. Mezi pracovníky může docházet ke vzniku konfliktů a jejich možným řešením může být právě násilí. Jestliže má práce dále popisovat násilí na pracovišti, nesmí v ní chybět krátký popis příčin, které k tomuto negativnímu jevu na pracovišti vedou.

#### 3.1 PŘÍČINY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Mezi jednu z hlavních příčin neustále vzrůstajícího násilí na pracovišti patří celosvětově vzrůstající agresivita společnosti. Ta se objevuje i v tak zvaných pomáhajících profesích, a to jak ve světě, tak i v České republice. Učitelé, zdravotníci nebo sociální pracovníci bývají vystavováni stále častěji násilí a rostoucí brutalitě. Jednou z významných příčin násilí na pracovišti je nepřipravenost personálu násilí předvídat, zabezpečit účinná preventivní opatření a také se efektivně bránit. Mezi hlavní faktory podílející se na násilí na pracovišti patří:

- Individuální faktor - iniciátor násilí je jednotlivec.
- Situační faktor – sem patří osamělá práce a práce v noci, práce s lidmi.
- Organizační faktor – například vedení podniku, špatná organizace práce, ekonomická nejistota nebo tvrdší boj o povýšení.
- Společenský faktor – celková míra násilné kriminality, ekonomické a prudké sociální změny (Pindeš, 2012).

Další příčiny násilí na pracovišti vidí Pindeš (2012) v:

- Nárůstu násilí ve společnosti, čím dál více lidí je připraveno řešit své problémy pomocí násilí, toto se pak dostává i do pracoviště.
- Postupující deinstitucionalizace, která má za následek snižování počtů zdravotnických a sociálních institucí.

- Složitost a nepřehlednost legislativy, nízké právní vědomí, nedodržování zákonů mezi politiky.
- Prorůstání organizovaného zločinu do hospodářské a řídicí sféry, úplatkářství, podvody a korupce.
- Vysoká tolerance k projevům násilí a agresivity.
- Prohlubování příjmové a majetkové polarizace české společnosti, růst sociálních nejistot.
- Měnící se hodnotová orientace, potlačování morálních a duchovních hodnot, sílící materialistická orientace, vzrůstající potřeba mít všechno a hned, nezájem o trvalé hodnoty.
- Dochází k rozrušování sociální soudržnosti společnosti.

Beňa (2003, s. 59) seřadil deset nejčastějších příčin pracovního násilí:

- *„Nedostatečná kvalifikace pro vedení lidí (autoritářský styl řízení).*
- *Nízká schopnost řešení konfliktů.*
- *Neustálý tlak na snížení nákladů při stejných nebo vyšších výkonech.*
- *Nízká úroveň etiky ve firemní kultuře.*
- *Vnitropodniková struktura s nedostatky.*
- *Strach o místo (fluktuace, špatná ekonomická situace).*
- *Silné konkurenční prostředí a závist.*
- *Nedostatek tolerance.*
- *Zaměstnanci nemají právo chybovat.*
- *Struktura osobnosti aktérů násilí.“*

Podle autorů Bedrnové, Jarošové a Nového (2012) vzniká v každém pracovním prostředí ojedinelá skupina, která si vytvoří vlastní pravidla fungování. Tyto pravidla by měl každý z členů vzniklé skupiny respektovat a přijmout ve skupině i svou roli. Tento proces přijímání firemních rolí jednotlivými pracovníky výše uvedení autoři nazvali firemní socializací. Pokud se však tento krok ve skupině pracovníků nepovede, vznikne tím na pracovišti živná půda pro násilí a dostatek prostoru pro mobbing, bossing či sexuální obtěžování, tedy tři hlavní projevy agrese na pracovišti.

Při dalším hledání příčin násilí na pracovišti je podle Kratze (2005) nutné zmínit postavení pachatele. Důvodem bossingu může být strach vedoucího pracovníka o místo, naopak jedná-li se o mobbing, většinou je jeho hlavní příčina léčení určitých pachatelových komplexů, na

oběti si vybíjí antipatie, nenávisť nebo zášť. Velmi ohroženou skupinou pracovníků mohou být nově příchozí mladí pracovníci. Jejich starší a zkušenější kolegové je berou jako možnou hrozbu, že jimi budou nahrazeni.

Jednou z hlavních příčin sexuálního obtěžování jsou lidské pudy. Při tomto druhu násilí je iniciátor převážně muž, který svým chováním vůči oběti demonstruje svoji nadvládu a dominanci nad ženským pohlavím. Výskyt tohoto druhu pracovního násilí převážně závisí na oblasti pracovního trhu a prostředí. Pevně se jedná o společnosti, kde v pracovním kolektivu převažují muži (Hirigoyen, 2002).

Tyto výše zmíněné příčiny a mnoho dalších vedou k výskytu negativních jevů na pracovišti. Tyto jevy můžou mít vážné následky jak pro poškozeného jednotlivce, tak pro celé podniky. Následný text přináší popis nejrozšířenějších forem násilí na pracovišti.

### **3.2 KDYŽ SE ŘEKNE MOBBING**

Po popsání příčin, které mohou vést k pracovnímu násilí, se práce dále věnuje neznámějším a nejrozšířenějším formám pracovního násilí, kam patří mobbing. Základem tohoto slova je anglické *to mob*, což se dá přeložit jako hromadně napadnout, dotírat, obtěžovat. Pod tímto pojmem se skrývá mnoho nejrůznějších forem znepríjemňování života na pracovišti. Jde o psychický teror a šikanu, na rozdíl od té, jak ji známe, bez použití fyzického násilí. Vyskytuje se jako psychoteror ze strany kolegy, nadřízeného, podřízeného nebo jako obtěžování se sexuálním podtextem. Typickým znakem je jeho zákeřnost a těžká rozpoznatelnost. Synonymem pro mobbing je v anglosasky mluvících zemích sloveso *bullying* (ze slova *bully*, brutální člověk, tyran), které znamená tyranie, zastrasování či šikana. Právě v anglicky mluvících zemích se tento pojem (jinak také *emotional abuse*=emoční týrání) používá pro souhrnné označení násilí na pracovišti. V ostatních státech se využívá právě spíše pojem *mobbing* (Beňo, 2003).

Leymann (In: Beňo, 2003, s. 9), který slovo *mobbing* poprvé použil a zasloužil se o jeho rozšíření, uvádí, že obsahem *mobbingu* jsou „*negativní formy komunikace, které jsou zaměřeny vůči určité osobě (ze strany jedné nebo více jiných osob), velmi často přetrvávající po delší dobu, a kterými je charakterizován také vztah pachatele a jeho oběti*“.



Kratz (2005, s. 15-16) formuloval definici mobbingu jako: „řadu negativních komunikativních jednání, jichž se dopouští jednatel nebo několik osob vůči určitému člověku po delší dobu.“

Dále dodává, že chování útočníka je cílené, systematické, časté, protiprávní a je nebezpečné nejen pro pracovní, ale také pro osobní život druhého člověka.

Podle Svobodové (2008) mezi rizikové chování, které lze označit za mobbing, patří systematické, cílevědomé a opakované útoky jednotlivce nebo skupiny. Cílem takového jednání je donutit vybraného jedince k rezignaci, postupně ho vyloučit z pracovního kolektivu, neustále ho ponižovat a znevažovat, až pod tímto tlakem odejde ze zaměstnání. Tento postup se jeví jako typický znak mobbingu, nikdy se nejedná o jednorázové akce, vyvíjí se delší dobu a stupňuje se.

Jak uvádí Beňo (2003), o mobbing se jedná tehdy, když jsou naplněna tzv. Leymannova pravidla. To znamená, že se jeho projevy vyskytly alespoň jednou týdně v období posledních šesti měsíců.

Spouštěcím mechanismem mobbingu je podle mnoha autorů, kteří se o problematikou mobbingu zajímají, prvotní konflikt mezi dvěma a více lidmi. Jestliže se tyto prvotní konflikty nevyřeší, nastává druhá fáze mobbingu, tzv. psychoteror (Chromý, 2001).

Podle Beňo (2003) jsou obětem takového teroru odpírány zásadní informace, které jsou důležité pro výkon jejich práce, jsou vědomě poskytovány nepravdivé nebo zavádějící zprávy, začínají nejrůznější pomluvy o dotyčné osobě. Vše má jediný cíl, a to poškodit věrohodnost vybrané oběti a dostat ji do sociální izolace.

Chromý (2014) tento stav nazval věcí veřejnou. Podle něj je typické zesilování tlaku na pracovišti, který je patrný navenek. Opakováním útoků, které jsou častější a záluďnější, je oběť vyčerpaná, pracuje v obrovském tlaku a nepodává požadovaný pracovní výkon. Nastává celková destrukce osobnosti oběti a tím se začíná naplňovat cíl pachatele násilí. Postižený je oficiálně vyloučen z kolektivu, překládán z oddělení na oddělení, dostává podřadnější práce, až v konečném důsledku může dostat výpověď.

Jak udává Beňo (2003), oběť tento stav nemusí zvládnout a následuje tragické vyvrcholení v podobě sebevraždy.

Na zjištění mobbingu na pracovišti probíhala řada různých výzkumů, jedním z nich je výzkum z roku 2009, který provedla výzkumná společnost STEM/MARK, a.s. Tento výzkum proběhl na reprezentativním vzorku pracujících lidí starších 15 let a z jeho výsledků vyplynulo, že 27 % respondentů mělo osobní zkušenost s mobbingem, přičemž nejčastěji se jednalo o ženy, osoby nad padesát let a také mladší osoby do 29 let věku. Dle závěrečné

zprávy z výzkumu se problematika mobbingu nevyhýbá ani pracovníkům s vyšším vzděláním. (online, cit. 2016-12-19)

Závěrem lze výše uvedené definice mobbingu shrnout jako specifické vzájemné vztahy pracovníků na pracovišti, které ohrožují lidskou důstojnost a jsou zdrojem negativní a nepřátelské atmosféry. Toto se týká jak jednotlivců, tak i skupin zaměstnanců. Cílem tohoto šikánování je ve většině případů donutit oběť - zaměstnance, aby sám odešel z pracoviště. V tomto případě násilí je agresor a jeho oběť na stejné pracovní pozici, většinou se jedná o blízké spolupracující kolegy. Jsou však popsány i takové případy, kdy se šikany dopouští nadřízený na svých podřízených. Tomuto jednání se říká bossing.

### 3.3 KDYŽ SE ŘEKNE BOSSING

Slovo bossing je odvozeno z anglického slova boss = šéf, nadřízený, vedoucí. Můžeme ho zařadit jako podskupinu mobbingu. V praxi se může vyskytnout současně s mobbingem, a to když se vedoucí zapojí do vypuknutého mobbingu nebo se vyskytuje samostatně, ve formě systematické šikany ze strany vedoucího pracovníka směrem ke svému podřízenému (Chromý, 2014).

Bossing i mobbing se velmi podobají, mají však své charakteristické znaky a také odlišné projevy.

Wagnerová (2011, s. 130) považuje bossing za „specifickou a rozšířenou formu mobbingu“.

Beňo (2003, s. 61) nazývá tuto formu agrese jako „*mobbing shora*“. Podle autora se tak jedná o psychický teror ze strany nadřízeného k podřízenému, což dělá bossing v porovnání s mobbingem smutnější, protože právě vedoucí pracovníci by měli vytvářet klidné a bezpečné pracovní prostředí pro své zaměstnance a ne naopak. Dalším důležitým faktem je, že při řešení bossingu oběti nezbyvá mnoho kompetentních osob, které by jí mohli od teroru na pracovišti pomoci. Útoky proto mohou trvat déle než v případě mobbingu a také mohou mít i horší následky.

Bossing se považuje za nebezpečnější než mobbing nejen pro samotnou oběť, ale i pro celý podnik nebo firmu. Je jen otázkou času, kdy se informace o násilí ze strany nadřízeného dostane mezi širší veřejnost. Tato skutečnost může poškodit dobré jméno společnosti a tím

způsobit složitější získávání nových a kvalitních spolupracovníků nebo dalších obchodních partnerů.

Cíle a projevy bossingu velmi často záleží na postavení bossera a jeho vlivu na pracovišti. Oběť bossingu je daleko více ohrožena, protože nadřízený může použít jiné strategie než běžný kolega, a tím způsobit poměrně vážnou ujmu. Může se jednat o systematické zadávání nesplnitelných nebo nesmyslných pracovních úkolů, bezdůvodné zbavení kompetencí, časté kontroly na pracovišti, různé vyvíjení nátlaku, vyhrožování snížením platu nebo dokonce výpovědí.

Chromý (2014) udává, že toto nerovné postavení aktérů bossingu je velmi důležité, protože vedoucí role skýtá rozsáhlejší a tvrdší prostředky, kterými může být oběť šikanována. Cílem je stejně jako u mobbingu co nejvíce ublížit lidské důstojnosti a dotyčnou oběť donutit odejít ze své pracovní pozice.

### 3.4 SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ

Sexuální obtěžování je jedna z dalších forem násilí, se kterou se můžeme setkávat na pracovišti. Ve společnosti se o tomto termínu mluví více než o mobbingu nebo bossingu, protože si mnoho lidí právě pod nějakou agresí představí pojem sexuální harašení, jak se lidově překládá. Je to jakékoliv nežádoucí, neopětované a nevíтанé chování se sexuálním podtextem. Toto chování vyvolává u příslušné osoby poděšení a uvádí jí do rozpaků (Pindeš, 2012).

Podle závěrečné zprávy výzkumu oddělení Gender & Sociologie, Sociologický ústav AV ČR z roku 2005, byla celá čtvrtina české populace z těch, kteří pracují nebo někdy pracovali vystavena sexuálním útokům. Přitom s tímto druhem obtěžování se setkalo 28% žen a 22% mužů. Ve většině případů není cílem samotný sexuální styk, ale spíše jde o snahu upevnit si svoji pozici, přičemž hlavní roli hraje projev moci a vnímání ženy jako sexuálního objektu.

Huberová (1995, s. 81) uvádí definici sexuálního obtěžování:

*„U sexuálního obtěžování jde především o způsoby chování:*

- *které si ženy nepřejí,*
- *které ženy urážejí a ponižují,*
- *které překračují hranice ženami vymezené,*

- *při kterých musí ženy, jakmile odmítnou či se kriticky vyjádří, počítat s negativními následky.*“

Podle Hirigoyenové (2002) můžeme sexuální násilí rozlišovat podle forem na:

- obtěžování v podobě sexistických poznámek a chování,
- svádění,
- sexuální vydírání,
- nevyžádanou a nechtěnou sexuální pozornost,
- nucení k sexu,
- sexuální útok.

Podle autorky jsou nejčastější formy sexuálního obtěžování sexuálně podbarvené vtipy, narážky na soukromý život či sexuálně podbarvené řeči. Naopak pokus o znásilnění či sexuální návrhy a pobídky nejsou tak časté.

Výše uvedené bych podle mého názoru mohl shrnout definicí, kterou Pindeš (2012, s. 102) charakterizuje sexuální chování, jako „*jakékoliv nevyvolané, nežádoucí a nevídané chování sexuální povahy, které uráží osobu, vůči níž je zaměřeno a působí tak, že daná osoba má strach, nebo se cítí ponížena nebo zahanbená.*“

### **3.5 DALŠÍ TYPY NÁSILÍ**

Závěrem této části práce jsou uvedeny ve stručnosti další termíny specifického násilí na pracovišti. Z hlediska rolí je opakem bossingu staffing, kde ponižovaným je nadřizený a agresorem podřizený, který má za hlavní cíl sesadit vedoucího pracovníka z jeho pozice a dostat se na jeho místo. Pachateli staffingu bývají většinou zaměstnanci, kteří nerespektují autority. Dalším pojmem uváděným v souvislosti s násilím na pracovišti je chairing. Tato forma násilí je typická pro vyšší management firem, kdy zaměstnanci soupeří o vedoucí pracovní pozici. V přeneseném slova smyslu je to vlastně boj o židli (Chromý, 2014).

S násilím na pracovišti souvisí i některé další pojmy, jako například stalking. Tento pojem označuje chování pachatele, který se zaměří na určitou osobu, obtěžuje ji, pronásleduje ji, vyhrožuje jí, svým chováním u ní vyvolává pocity strachu a v rámci něhož často dochází k fyzickým útokům či dokonce k usmrcení dané osoby (Válková, 2009).

Také Beňo (2003) udává shodně s Chromým další druhy násilí jako chairing, které označuje za neférové útoky ve vrcholovém managementu, staffing, který představuje neférové útoky podřízených vůči nadřízeným nebo defaming, který útočí na „dobrou pověst“ vybrané oběti. Všechny formy násilí mají jedno společné, citelně zasáhnout svou obětí, což vyvolává nejrůznější následky, které jsou popsány v další kapitole.

## 4 NÁSLEDKY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI

Následky výše popsaného násilí na pracovišti, ať se jedná o mobbing, bossing nebo sexuální obtěžování, jsou vždy velmi závažné a nepostihují pouze oběť tohoto násilí nebo pracovní kolektiv, ale celou organizaci jako celek. Důsledky násilí na pracovišti jsou rozděleny na důsledky pro oběť, pro pracovní kolektiv a pro firmu.

### 4.1 DOPADY NA OBĚŤ

Následky fyzického násilí a obtěžování se podle Pindeše (2012, s. 103) „*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.*“

Je patrné, že následky násilí jsou velmi závažné, o čemž je přesvědčena i Dundelová (2012), která je toho názoru, že důsledky mobbingu a bossingu mohou být pro oběť zdrcující, především na psychický stav člověka. Podle autorky se jedná o velmi širokou škálu důsledků, které se většinou postiženým nevyhýbají. Největší zátěží je jednoznačně stres, frustrace a deprese. U obětí se může vyskytnout posttraumatická stresová zátěž, která se projevuje smutnou a špatnou náladou, objevují se poruchy spánku, bolesti hlavy, nechutenství a další zdravotní problémy. Vše může vyvrcholit ztrátou chuti do života a myšlenkami na sebevraždu.

U jednotlivců, kteří byli obětmi jakékoliv formy násilí na pracovišti, jsou dnes již dostatečně prokázány jak fyzické, tak i psychické zdravotní symptomy, například stres, deprese nebo snížené sebevědomí. Posttraumatická stresová porucha a její symptomy mohou přetrvávat i roky po incidentech (Pindeš, 2012).

Mimo zdravotních dopadů oběti mohou nastat i následky týkající se samotného výkonu zaměstnání. Mobbing může vést k tomu, že jím postižené osoby se přestávají ztotožňovat s podnikem, ve kterém pracují a motivace na výkon jejich práce slábne (Dundelová, 2012).

Pro takové zaměstnance je docházka do zaměstnání stresující záležitostí, oběť nepodává svůj optimální pracovní výkon, straní se kolektivu, ve kterém se zhoršují pracovní vztahy. Tím dochází i k ekonomickým ztrátám celého podniku. Jedná se o zvýšení nemocnosti, narůst podílu předčasných odchodů do důchodu, zvýšená fluktuace zaměstnanců a s tím spojené

navýšení nákladů na nábor a zaškolení nových zaměstnanců. Narůstají náklady spojené se stížnostmi a v neposlední řadě i se soudními spory. Případy, kdy se zaměstnanci pokouší své pracovní problémy řešit soudní cestou, jsou čím dál častější (Beňo, 2003).

Kratz (2005, s. 35) dokonce uvádí celkový seznam nemocí, která mobbing vyvolává:

- *„Celkové oslabení organismu doprovázené bolestmi hlavy, migrénou, poruchami spánku, hypertenzí, žaludečními nevolnostmi, bolestmi krční páteře a zad.*
- *Duševní poruchy jako například depresivní stavy, pocity nejistoty, ztráta sebevědomí, poruchy koncentrace.*
- *Stavy úzkosti, které vedou k zoufalství, obavám narušení sebevědomí, pesimismu, ztrátě chuti do života, sebevražedným myšlenkám.*
- *Projevy závislosti – zvýšení pití kávy, užívání psychotropních látek, gamblerství, nadměrná konzumace alkoholu, ztráta chuti k jídlu vedoucí k anorexii nebo bulimii.*
- *Psychosomatické důsledky trvalejšího rázu jako střevní a žaludeční onemocnění, zvýšené riziko kardiovaskulárních poruch, posttraumatická stresová porucha, trvalé oslabení imunity vedoucí k nádorovým onemocněním.“*

Obecně můžeme říci, že násilí i obtěžování na pracovišti může 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 vážné dopady na zdraví, tělesnou i duševní pohodu zaměstnanců a jako jedna z hlavních příčin absentérství může negativně ovlivňovat celkovou ekonomiku podniku.

V případě sexuálního násilí MacKinnon (1979, s. 47-55) upozorňuje, že pokud je žena této formě násilí vystavena, zhoršuje se jí fyzické i psychické zdraví. Provedla několik výzkumů, jejichž výsledkem bylo zjištění, že ženy vystavené obtěžování, *„se cítí bezmocné, ponížené, degradované, stydí se, jsou rozrušené, napjaté, úzkostné, ale i rozzlobené, nenávidí se.“*

Autorka dále uvádí, že další zásadní problém je strach z pomsty, z nedůvěry nebo pocit viny. Špatný fyzický stav se projevuje např. v podobě migrén, bolestí břicha, bolestí kloubů či ztráty chuti k jídlu.

Extrémním vyústěním sexuálního obtěžování může být sebevražda. Jak píše Šebestová (2005, s. 16) *„v určitých případech se dokonce nedá vyloučit ani to, že „postižená“ osoba se rozhodne ukončit svůj život...“*.

## 4.2 DOPADY NA PRACOVNÍ KOLEKTIV

Dopady mobbingu na pracovní kolektiv lze shrnout jako devastaci mezilidských vztahů, hodnot a celkovou degradaci. Pracovníci se bojí, aby nebyli další obětí, proto v kolektivu převládá nepřátelská a napjatá nálada, u pracovníků se začíná objevovat celková rezignace na spravedlnost a na vyřešení problémů. Lidé přestávají být motivováni k pracovním výkonům, a toto vše se odráží v chodu celého podniku.

Podle Beňa (2003) mohou nastat tři varianty řešení těchto stavů. Není neobvyklé, že se k původnímu mobberovi začnou přidávat další zaměstnanci, nebo jej ignorují a v neposlední řadě odchází jinam. Beňo (tamtéž) však zmiňuje i pozitivní variantu, kdy se z důvodů mobbingu může kolektiv stmelit a donutit pachatele násilí odejít. Tato varianta bohužel není tak častá, jako tři uvedené výše.

## 4.3 DOPADY NA FIRMU

Násilí má také vliv na organizaci, protože lidé pracující v atmosféře strachu a napětí nemohou ze sebe vydat to nejlepší. Negativní dopady se projevují především ve zvýšené fluktuaci zaměstnanců, klesající kvalitou práce a snižováním výkonnosti. Lze dokonce tyto dopady pracovního násilí finančně vyčíslit, zejména zvyšující se náklady způsobené fluktuací, zvýšenou nemocností, a dále odchody kvalitních zaměstnanců, kteří jsou jak v roli obětí nebo kolegů, kteří nesnesou konané bezpráví.

Jak Beňo (2003) udává, jsou roční škody způsobené mobbingem v rozmezí od 25 do 225 miliard. Dopad na ekonomiku je tedy zřejmý a celosvětově mohou tyto náklady dosahovat extrémních výšek. Mimo finanční ztráty, je velmi závažným následkem pracovního násilí celkový pokles morálních hodnot a zásad ve firmě. V případě, že oběť odejde jinam a pachatel zůstane, tak se tento stav ještě více prohlubuje. K odchodu zaměstnance z podniku, kde se stav obětí násilí, se přidává skutečnost, že tento jedinec může této firmě udělat negativní reklamu. Kvalifikovaní pracovníci, kteří mají svým novým zaměstnavatelům co nabídnout, se stávají pro konkurující firmy velkým přínosem.

Páchané násilí na pracovišti má určité následky i pro samotné vedení organizace. Jestliže vedení podniku nebylo schopné na pracovišti účinně proti násilí zakročit, nebo v případě bossingu se ho sami účastnili, lze diskutovat o tom, zda jsou právě oni těmi správnými



manažery na svém místě. V případě závažné trestné činnosti, kdy je celý případ medializován a po jeho soudních dohrách si mohou tito vedoucí pracovníci svoje chyby nést po celou svou pracovní kariéru (Svobodová, 2008).

Závěrem 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 nutné i nadále věnovat pozornost a uvědomovat si, že se tato problematika může týkat každého z nás.

## 5 PACHATEL A OBĚT

Tato část práce obsahuje stručné charakteristiky pachatelů a obětí násilí na pracovišti. Cílem bylo popsání hlavních rysů aktérů násilí, a jelikož se nejedná o psychologickou práci, jsou zde popsány základní pojmy, které naplňují rozsah práce.

### 5.1 KDO JE PACHATEL NÁSILÍ

Vyslovit definici pachatele násilí na pracovišti jednoznačně nelze. Je to dáno několika důvody, jako jeden z nich můžeme uvést nedostatek relevantních výzkumů a studií, neboť se odborníci soustředí primárně na oběť násilí na pracovišti. Mezi odborníky, kteří se tématem násilí na pracovišti zabývají, převládá názor, že hlavní odpovědnost za teror na pracovišti musíme přisuzovat vnějším podmínkám. Na pachatele, jakožto jednoho z důležitých faktorů šikany, se tedy mnoho průzkumů nezaměřilo. Objevují se také pochybnosti, zda si násilník své jednání a jeho důsledky uvědomuje. Na druhou stranu, trvá – li šikana delší dobu, oběť se pod vlivem okolností mění a to pachatel samozřejmě vnímá. Skutečnost, zda si důsledky svého jednání uvědomí, a přesto bude v teroru pokračovat, je otázkou jeho morální úrovně.

I přes výše zmíněné Kratz (2005) provedl rozlišení osob podílejících se na násilí na pracovišti následujícím způsobem:

- Strůjce – takto označujeme osobu, která násilí na pracovišti provádí od počátku zcela záměrně, sleduje tím jen svůj vlastní prospěch nebo si prostřednictvím šikany léčí své komplexy.
- Náhodný pachatel – je osoba, která vstoupí do náhodného konfliktu mezi dvěma účastníky a podílí se na šikanování oběti. V tomto případě hraje hlavní roli morální úroveň pachatele, který má možnost volby. Buď konflikt ukončí, nebo svého protivníka zničí.
- Spoluúčastníci – je skupina všech osob, které se nacházejí na jednom pracovišti a buď podporují násilníka, přiživují jeho moc nebo naopak zavírají oči před násilím, které se na pracovišti každodenně odehrává. Všichni ti, kteří nepomohou a jen pasivně přihlíží, se stávají spolupachateli násilí na pracovišti.

Jaké rozdíly jsou mezi mužskými a ženskými pachateli? Ženským typickým prostředkem násilí na pracovišti je zesměšňování a posmívání se kolegyni, jejímu účesu, šatům, gestům,

šíření pomluv, přerušování kolegyně v hovoru, troušení neustálých blížek nekonkrétních narážek. Naproti tomu typicky mužskou metodou je ignorace, neustálé vyzdvihování slabých stránek oběti, vyhrožování nebo použití fyzické síly. Ať pachatel používá jakýkoliv prostředek násilí, sleduje vždy jeden hlavní cíl, a ten je u obou, ženy i muže, stejný: poškodit svou oběť, zneklidnit jí, ohrozit a vyvést z rovnováhy za účelem zahrnutí do izolace a následné opuštění pracoviště. (Kratz, 2005)

## 5.2 KDO JE OBĚŤ NÁSILÍ

Osobou, na níž je páčáno násilí na pracovišti se může stát vlastně každý pracující člověk. Nemůžeme mluvit o nějaké univerzální oběti, ale můžeme na základě již popsaných případů definovat společné znaky obětí.

Kratz (2005) uvádí, že pro násilníka se stávají snadnější kořistí lidé slabší, tišší a plašší, s introvertním zaměřením. Je již dokázáno, že oběť velmi často pochází z neúplné rodiny nebo se zrovna nachází ve špatné životní situaci, a to jak z důvodů osobních tak i finančních. Tím se stává frustrovaný, je ve stresu a tím je zranitelnějším. Opakem toho je osoba, která má zdravé sebevědomí, nedělá jí problém komunikace a vystupování a umí si uhájit své vlastní názory. Takový pracovník se násilníkovi ubrání mnohem snadněji. Autor se dále odvolává na výsledky výzkumu, který provedl psycholog prof. Zampfa, a uvádí, že ve zdravotnictví a sociálním sektoru existuje až sedminásobně vyšší nebezpečí násilí na pracovišti. Následuje oblast výchovy a školství a trojnásobně jsou pak ohroženi úředníci ve státní správě. Z toho plyne, že násilí na pracovišti se nejvíce vyskytuje tam, kde je větší a smíšený kolektiv pracovníků. Z výsledků výzkumu je dále patrné, že veřejné mínění považuje za nejčastější oběť teroru na pracovišti ženy. Vyplývá to z výsledků, které udávají, že ženy jsou o 75 % více ohroženy než muži, a to především ženy do 35 let. Můžeme uvést zajímavý fakt, že pokud muž vykonává typicky ženské povolání (např. učitel v mateřské škole, zdravotník) je násilí na pracovišti ohrožen dvakrát častěji, než stejně zaměstnané ženy. (Kratz, 2005)

Podle Hubera (1995) jsou nejvíce ohroženy osoby, které jsou:

- Osamocené – jak bylo uvedeno výše, oběťmi bývají častěji ženy v mužském kolektivu nebo naopak muži v kolektivu ženském.
- Nápadné – lidé, kteří se nějakým způsobem liší od ostatních, jsou mnohokrát označováni za outsidersy. Může se jednat o vzhled, tělesnou vadu nebo obezitu.

- Úspěšné – kolegové jim závidí úspěch a tato závist vede k útokům.
- Noví pracovníci – vytváří pocit strachu o pracovní místa stávajícího pracovního kolektivu nebo mohou nahrazovat oblíbeného kolegu a ostatní se tím pádem hůře smiřují s novým kolegou.

Jak uvádí Hirigoyenová (2002, s. 150) „*Oběť je obětí, protože tak byla perverzním jedincem označena. Stává se obětním beránkem odpovědným za všechno zlo. Nadále bude terčem násilí a ochrání tak agresora před depresí a sebezpochybněním.*“

Závěrem lze konstatovat, že jedinec, který má schopnost řešit si své problémy, má zdravé sebevědomí a silnou sebedůvěru, nepodléhá stresu a má dobré rodinné a finanční zázemí, dokáže vzdorovat útokům a v dané situaci vydržet, popřípadě být vzorem pro ostatní, kteří řeší problém násilí ve své práci.

### 5.3 OBĚŤ A PACHATEL SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ

Zvláštní kategorii pachatelů a obětí přináší sexuální násilí na pracovišti. Výzkum provedený na území naší republiky zjistil, že se se sexuálním obtěžováním setkala celá čtvrtina pracujících. Křížková (2006, s. 35) uvádí: „*Jde častěji o ženy, jichž se se sexuálním obtěžováním setkalo téměř 28 %, 13 % osobně a v 15 % šlo o někoho jiného. Z dotazovaných mužů se se sexuálním obtěžováním setkalo 22 %, 4 % osobně a v 18 % šlo podle jejich vyjádření o někoho jiného. Lze tak konstatovat, že ženy se se sexuálním obtěžováním setkávají častěji než muži a častěji toto chování vnímají jako osobně namířené proti nim samotným.*“

Z toho vyplývá, že častějšími oběťmi jsou ženy a jako pachatelé této formy násilí muži. Toto tvrzení lze předvídat a očekávat. Jde spíše o zjištění, do jaké míry je tento negativní jev na našich pracovištích rozšířen. Na druhé straně jsou známy i případy sexuálního obtěžování mužů, ale je zajímavé, že se na tento typ násilí výzkumy prvotně nezaměřují. Pojetí muže jako oběti sexuálního násilí je však velmi kontraverzní a neslučuje se s obrazem mužem jako představitelem silného pohlaví. Vnímání ženy jako bezmocné oběti ale vytváří bariéru při odhalování a identifikaci problémové situace a přispívá k vnímání žen jako bezmocných a slabých a naopak muži jsou vnímáni jako silní a dominantní (MacKinnon, 1979).

Tímto stereotypním pohledem se zabývá mnoho autorů, například Badinterová (2004, s. 36) píše, „*že proti sobě v opozici stojí na jedné straně bezmocná a utiskovaná žena a naproti*

*tomu na druhé straně násilník, pán a vykořisťovatel.*“ Zároveň nesouhlasí se zavedenou tendencí považovat ženy za slabé a podřízené.

S výše uvedeným tvrzením souhlasí i MacKinnon, která prohlašuje: „... *kdo se jednou narodí bez penisu, té je v této společnosti připsána neměnná role. Role oběti.*“ (MacKinnon In: Lišková, 2004, s. 2)

Velmi zásadním se jeví i fakt, že se na ženy pohlíží jako na sexuální objekty a toto tvrzení platí i v pracovněprávních vztazích. MacKinnon (1979, s. 19) sděluje, že „*funkcí ženy v zaměstnání je být sexuálním objektem.*“ S tím souvisí určitá tolerance k sexuálním projevům vůči ženám. Mnohdy jsou projevy sexuálního obtěžování mylně považovány za komplimenty, kterými muž vyjadřuje ženě náklonost. Pozice mužů je zároveň vylepšena i skutečností, že v práci převládají na vedoucích postech, což jim dává možnost disponovat větší mocí.

MacKinnon (1979, s. 174) udává, že „*skrze sexuální obtěžování dochází k udržování struktur, jež uzamykají ženy v područí mužů a ve spodní části trhu práce.*“ Tato pozice žen připomíná nevyřešitelný problém, kdy se ženy kvůli svému nižšímu postavení stávají obětmi sexuálního násilí, a následkem toho u nich dochází k dalšímu snižování jejich statusu, čímž jsou znovu vystaveny riziku sociálního obtěžování a násilí.

Sexuální obtěžování na pracovišti je vážným problémem, který oběti způsobuje mnoho negativních důsledků. Ty mají na postižené různé dopady, některá z obětí překonává jen jeden negativní důsledek, na jiná se může tato negativní zkušenost projevit hned v několika ohledech. Můžeme tvrdit, že všechny dopady jsou pro každou oběť závažné a sexuální násilí představuje zlom v životě každé ženy, která se s ním na pracovišti setkala.

Tato část práce přinesla stručný vhled na problematiku, kdo se může stát pachatelem a kdo obětí násilí na pracovišti. Je patrné, že jednoznačná definice neexistuje a mnohdy stačí maličkost, aby se pracovníci ocitli právě ve zmíněných rolích. Každé násilí má bohužel nějaké následky a ty nejvíce závažné jsou předmětem další kapitoly.

## 6 NÁSILNÝ TRESTNÝ ČIN

V této práci je předmětem zájmu násilí páchané na osobách, které můžeme dělit na trestný čin proti životu a zdraví a trestný čin ohrožující život a zdraví. Všechny právní řády označují násilný trestný čin jako závažné zaviněné protiprávní jednání. Chápou ho jako jednání, kterým pachatel může podstatným způsobem omezit nebo poškodit zájmy jiného subjektu. Podle soudobého trestního práva můžeme násilný trestný čin definovat v ustanovení § 13 odst. 1 trestný čin jako: „*protiprávní čin, který trestní zákon za trestný označí a který vykazuje znaky v takovém zákoně uvedené.*“ (Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>)

V následující podkapitole je stručně popsán trestní zákoník, který platí v České republice, neboť je pro účely této práce nezbytný.

### 6.1 TRESTNÍ ZÁKONÍK

Vedle existujících pramenů trestního práva, mezi které patří Ústava ČR, Listina základních práv a svobod, ratifikované mezinárodní smlouvy a judikatura, čerpám v této práci z pramene nejdůležitějšího – ze Zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Je to platný zákoník trestního práva hmotného, který přijal Parlament České republiky a byl vyhlášen ve Sbírce zákonů pod číslem 40/2009 Sb. Nabyl účinnosti dnem 1. ledna 2010 a tímto byl zároveň zrušen dřívější platný československý trestní zákon. Oproti dosavadnímu tento nový trestní zákoník upravuje odlišné pojetí trestnosti činu. Pro trestnost činu nově postačí naplnění všech znaků skutkové podstaty, ačkoli je ještě vyžadováno naplnění takové míry společenské škodlivosti, kdy už nepostačí uplatnění odpovědnosti podle jiného právního předpisu a to zejména zákona o přestupcích. (Šámal, 2009)

Trestní zákoník má tři části. První část, obsahující paragraf 1 až 139, je obecná a nalezneme v ní společná ustanovení pro všechny trestné činy, případně alespoň pro některé jejich skupiny, a rozsah působnosti trestního zákoníku jako celku. Dále jsou zde mimo jiné uvedeny tresty a ochranná opatření. Ve druhé zvláštní části, obsahující paragraf 140 až 418, se pak tento právní předpis věnuje skutkovým podstatám konkrétních trestných činů, které dle druhu objektu dělí do třinácti hlav. Třetí část obsahuje paragraf 419 až 421 a popisuje přechodná a závěrečná ustanovení.

Nově přijatý trestní zákoník č. 40/2009 Sb. je završením dlouhodobého procesu, který právně upravil celý tento zákon. Tímto vznikl zcela nový trestní zákoník neobsahující pouze shrnutí různých předchozích novelizací v oblasti trestního práva, ale přináší celou řadu změn.

## 6.2 POJEM TRESTNÝ ČIN

Pojem trestný čin můžeme definovat různými způsoby. Z teoretického pohledu se jedná o skutek, který je ve společnosti hodnocen jako nežádoucí neboli trestný. Přímo Zákon č. 40/2009 Sb. trestní zákoník ho definuje: „*Trestným činem je protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.*“ (online, 2017-02-05)

Dělí se na přečiny a zločiny. „*Přečiny jsou všechny činy spáchané z nedbalosti a všechny úmyslné trestné činy, u kterých zákon stanoví trest odnětí svobody maximálně na pět let. Zločiny jsou pak všechny trestné činy, které nejsou podle trestního zákona přečiny; zvláště závažnými zločiny jsou ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně deset let.*“ (Zákon č.40/2009 Sb., online, cit. 2017-02-05)

Základem trestní odpovědnosti v českém trestním právu je spáchání trestného činu. Pojmovými znaky trestného činu jsou jednak znaky skutkové podstaty trestného činu (protiprávnost, objekt, objektivní stránka, subjekt, subjektivní stránka), stanovený věk (dovršení patnáctého roku věku dle ustanovení § 25 trestního zákoníku) a přičetnost (ustanovení § 26 trestního zákoníku).

Předmětem této práce je trestný čin proti životu a zdraví. Rozumíme tím takové „*jednání pachatele, které naplňuje znaky vyjmenované v trestním zákoníku a které útočí na život, či zdraví poškozené osoby. Jinými slovy osoba poškozená se dostává jednáním pachatele do přímého ohrožení ztráty života, či poškození zdraví v několika trestním zákoníkem jasně stanovených mírách, či ve stádiu pokusu nebo přípravy jí takový stav hrozí.*“ (Zákon č. 40/2009 Sb., online, cit. 2017-02-05)

Do dílu 1 a dílu 2 trestního zákoníku jsou zařazeny tyto trestné činy:

- „*Trestný čin dle § 140 trestního zákoníku Vražda.*
- *Trestný čin dle § 141 trestního zákoníku Zabití.*
- *Trestný čin dle § 142 trestního zákoníku Vražda novorozeného dítěte matkou.*

- *Trestný čin dle § 143 trestního zákoníku Usmrcení z nedbalosti.*
- *Trestný čin dle § 144 trestního zákoníku Účast na sebevraždě.*
- *Trestný čin dle § 145 trestního zákoníku Těžké ublížení na zdraví.*
- *Trestný čin dle § 146 trestního zákoníku Ublížení na zdraví.*
- *Trestný čin dle § 146a trestního zákoníku Ublížení na zdraví z omluvitelné pohnutky.*
- *Trestný čin dle § 147 trestního zákoníku Těžké ublížení na zdraví z nedbalosti.*
- *Trestný čin dle § 148 trestního zákoníku Ublížení na zdraví z nedbalosti.*“ (Zákon č. 40/2009 Sb., online, cit. 2017-02-05).

Výše zmíněnou míru poškození zdraví (ublížení na zdraví a těžká újma na zdraví) pak trestní zákoník určuje přímo v § 122 obecné části.

Trestné činy ohrožující život nebo zdraví jsou trestné činy, které útočí na život a zdraví poškozené osoby, avšak ne přímo. Tyto trestné činy jsou ve zvláštní části trestního zákoníku označeny v hlavě I díl 3 a samotné ohrožení života a zdraví jiných osob je u nich přímo klíčové. Patří sem:

- *„Trestný čin dle § 149 trestního zákoníku Mučení a jiné nelidské zacházení.*
- *Trestný čin dle § 150 trestního zákoníku Neposkytnutí pomoci.*
- *Trestný čin dle § 151 trestního zákoníku Neposkytnutí pomoci řidičem dopravního prostředku.*
- *Trestný čin dle § 152 trestního zákoníku Šíření nakažlivé lidské nemoci.*
- *Trestný čin dle § 153 trestního zákoníku Šíření nakažlivé lidské nemoci z nedbalosti.*
- *Trestný čin dle § 155 trestního zákoníku Ohrožení pohlavní nemocí.*
- *Trestný čin dle § 156 trestního zákoníku Ohrožování zdraví závadnými potravinami a jinými předměty.*
- *Trestný čin dle § 157 trestního zákoníku Ohrožování zdraví závadnými potravinami a jinými předměty z nedbalosti.*
- *Trestný čin dle § 158 trestního zákoníku Rvačka.*“ (Zákon č. 40/2009 Sb., online, cit. 2017-02-05).

Výše uvedený krátký exkurs do oblasti trestního práva je pro účely této práce jistě dostačující, neboť podrobné rozebírání zákona a jeho výkladu není předmětem práce. Na druhou stranu je nutné seznámit se základními pojmy, s kterými autor práce pracuje.



## 7 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ NÁSILNÝ TRESTNÝ ČIN

Cílem této kapitoly je popsat základní faktory, které ovlivňují pachatele násilného trestního činu. Existuje mnoho faktorů a příčin, které se na území České republiky podílejí na násilné trestné činnosti. Z dlouhodobého hlediska je podle internetových stránek Policie ČR statistika kriminality ovlivňována bezpochyby „*stylem života společnosti, jako je například konzumní životní styl nebo zneužívání návykových látek. Na kriminalitě se podílí i nové trendy, jako je kyberkriminalita, která je v poslední době velmi nebezpečná. Vývoj kriminality je rovněž ovlivňován činností policie a prostředky, kterými policie disponuje a jsou ji poskytovány. Statisticky se to projevuje zejména v objasňování zjištěné kriminality, ve statistickém nárůstu odhalené latentní kriminality (např. drogová kriminalita), ale i v investici v předcházení nežádoucího jednání, v prevenci.*“ (online, cit. 2017-02-03)

Jak uvádí Kuchta (2005, s. 340) „*Příčinou kriminálního chování je delikvent sám, jeho specifickým způsobem utvářené myšlení, rozhodovací procesy. Kriminální chování je věcí individuálního rozhodnutí, volby.*“ Podle této definice je každý pachatel trestného činu jedinečný, přesto jsou popsány společné motivy a faktory ovlivňující jejich protiprávní jednání. V odborné literatuře je popsáno mnoho faktorů, nejčastěji bývá uváděna oblast negativního sociálního prostředí, která obsahuje problémy v rodině, škole a zaměstnání. S touto oblastí souvisí osobnostní rozvoj jedince v mládí, následně kriminalita mládeže, závislosti na alkoholu, drogách nebo gamblerství, vnitřních předpokladů jedince, sociálně-kulturních, politických nebo hospodářských změn.

Pro účel této práce jsou vybrány jen ty faktory, se kterými se můžeme setkat v pracovním prostředí, které představuje vlivné sociální prostředí. To ovlivňuje především jedince, kteří nastupují do zaměstnání v nižším věku. U ostatních zaměstnaných jedinců, kde byl již základní proces socializace ukončen, uvažujeme především o síle jedince se seberealizovat a o vlivu na jeho finanční situaci. Mezi základní faktory objevující se v pracovním prostředí patří empatie, kognitivní distorze, negativní emoční stav a alkohol.

Empatií rozumíme schopnost porozumět pocitům a motivům druhých lidí. Člověk, který je empatický chápe důvody a způsoby jednání druhé člověka, jinými slovy mu rozumí, umí se do něj vcítit. Pachatelé násilné trestné činnosti trpí právě nedostatkem empatie. To pachatelům umožňuje spáchat trestní čin, kdy jde většinou o velmi násilné zacházení s obětí a její ponižování. Nedostatek empatie vede i k nedostatečnému pocitu viny.

Pojem kognitivní distorze znamená souhrn určitých procesů, které pomáhají pachateli ospravedlnit jeho trestné chování, i když je proti jeho morálnímu přesvědčení. Autoři Gerlová, Weiss & Ptáček (2008) rozdělili distorzi na

- Sebestřednou distorzi – primární, kdy pachatel trestného činu bere v úvahu jen své potřeby bez ohledu na okolí.
- Sekundární distorzi – doplňují a podporují primární distorzi za účelem snížení pocitu viny. Mezi základní typy patří bagatelizace nebo svalování viny na druhé.

Podle Zelenky „velkou roli hrají i stereotypy a zažité postoje pachatelů násilných trestních činů. Do oblasti sexuálního násilí, s kterým se na pracovišti můžeme potkat, patří například postoj, že ženy chtějí být ovlivňovány a ovládány, muži mají právo mít se ženou sex nebo ženy si za znásilnění mohou sami.“ (online, cit. 2017-02-02)

Negativní emoční stav je jeden z dalších faktorů, který může vyvolat vykonání násilného trestného činu. Jedná se o reakce pachatele na vnější i vnitřní podněty. Mnohé výzkumy ukázaly, že pachatelé vykonali násilný trestný čin, právě když byli v negativním afektivním rozpoložení, který velmi vzrůstá po požití alkoholu. Ten utlumuje pocity úzkosti a zhoršuje kritické myšlení, což může vést k nežádoucímu chování a k zvýšení agresivity. Proto se alkohol velkou měrou podílí na vykonání závažné trestné činnosti a je často spojován se znásilněním. (Weiss, 2002)

## **8 ANALÝZA NÁSILNÉ TRESTNÉ ČINNOSTI NA ÚZEMÍ ČESKÉ REPUBLIKY OD R. 2008-2016**

Předchozí teoretická část práce uvádí všechny důležité pojmy, jejich definice a spojitosti, které souvisejí s pracovními konflikty a násilím na pracovišti. Předmětem byly především násilné trestné činy, které se staly ve spojení s pracovním prostředím. Autor bohužel musí konstatovat, že vybrané téma není v odborné literatuře obecně zpracováno a neexistuje dostatek relevantních zdrojů. Pro vypovídající data se proto obrátil na Policejní prezídium České republiky, kde mu bylo sděleno, že Policie České republiky nevede žádnou zvláštní statistiku, která by násilné trestné činy rozdělovala i do oblastí, kde se udály nebo zda nějak souvisely s pracovními konflikty (viz. Příloha 1). Pro analýzu lze použít pouze veřejně dostupných statistik ze stránek Policejního prezidia České republiky.

Autor přistoupil k analýze dat s vědomím, že uvedené počty násilných trestních činů nevypovídají o tom, zda byly spáchány v důsledku násilí na pracovišti nebo nějak s pracovním prostředím souvisí. Přesto stručná analýza těchto násilných skutků bude jistě jejím obohacením.

### **8.1 CÍL ANALÝZY**

Cílem sekundární analýzy bylo zjistit, kolik násilných trestních činů se stalo v daném roce na území České republiky, kolik jich bylo objasněno a na kolika z nich se podílel jako spouštěcí prvek alkohol. Tento faktor byl vybrán záměrně, neboť je jedním z nejčastějších příčin násilných trestních činů (viz. Kapitola 7).

Z policejních statistik byly vybrány dostupná období od roku 2008 do roku 2016. Statistika pracovala s celkovými čísly z celé republiky a omezila se pouze na násilné trestné činy, jak je rozděluje trestní zákon (viz. Kapitola 6). Získaná data byla zanesena do tabulek, které autor sám vytvořil, a pro přehlednost byl přiložen vždy graf. V závěrečné analýze byly porovnány a vyhodnoceny jednotlivé roky mezi sebou.

## 8.2 VÝSLEDKY ANALÝZY

Sekundární analýza byla zaměřena na zpracování statistik Policejního prezidia České republiky, které jsou veřejně dostupné. Autor práce vybral ze statistik údaje, které vyhovují předmětu práce a pro přehlednost analyzované roky zpracoval do podkapitol. Vždy byla vložena tabulka s daty násilných trestních činů společně s grafem, a s grafem, který zobrazuje podíl alkoholu na trestné činnosti, jak jej evidují policejní statistiky. Závěrem celé podkapitoly je pak porovnání všech sledovaných let.

### 8.2.1 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2008

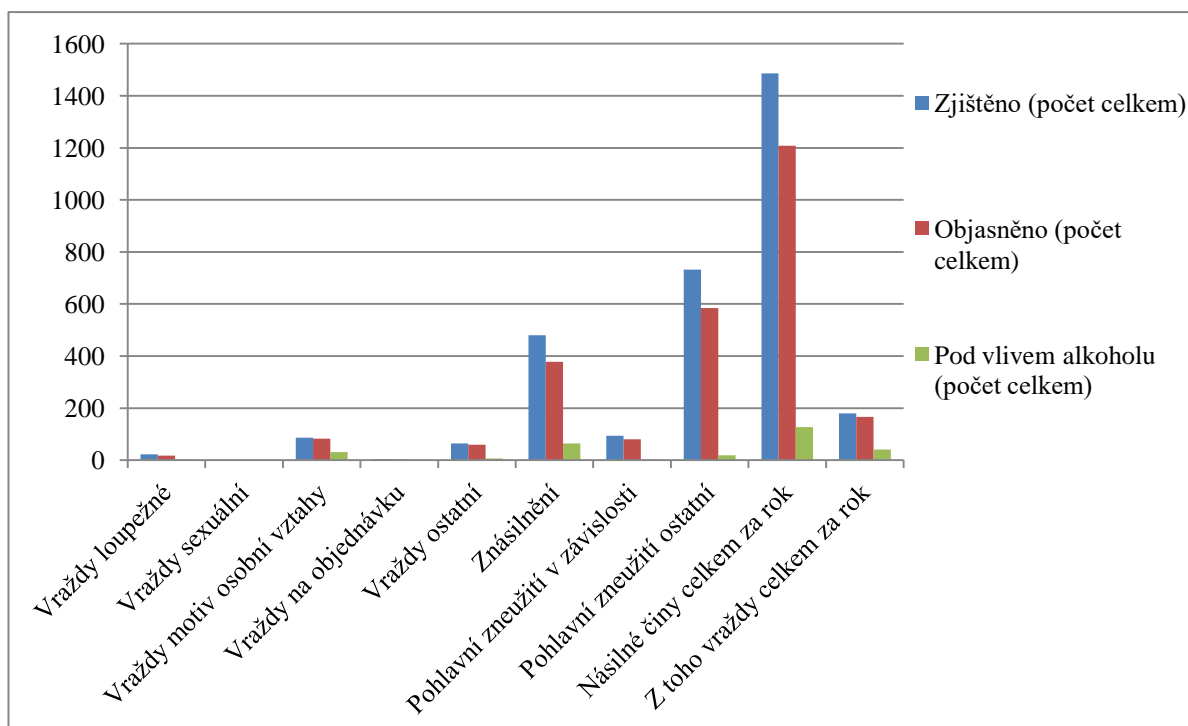
V roce 2008 se stalo celkem 1522 násilných trestních činů, z toho vražd 201, což představuje podíl vražd 13%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 11% a na vraždách z 32%. V tomto roce byl vidět velký podíl alkoholu na znásilnění, kde tvořil 50%.

**Tabulka 1: Násilné trestné činy v roce 2008**

TSK	Název	Zjištěno (počet celkem)	Objasněno (počet celkem)	Pod vlivem alkoholu (počet celkem)
101	Vraždy loupežné	21	19	4
102	Vraždy sexuální	7	8	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	94	93	40
104	Vraždy na objednávku	0	0	0
106	Vraždy ostatní	79	63	20
201	Znásilnění	529	398	89
211	Pohlavní zneužití v závislosti	76	66	1
212	Pohlavní zneužití ostatní	716	592	21
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1522</b>	<b>1239</b>	<b>176</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>201</b>	<b>183</b>	<b>65</b>

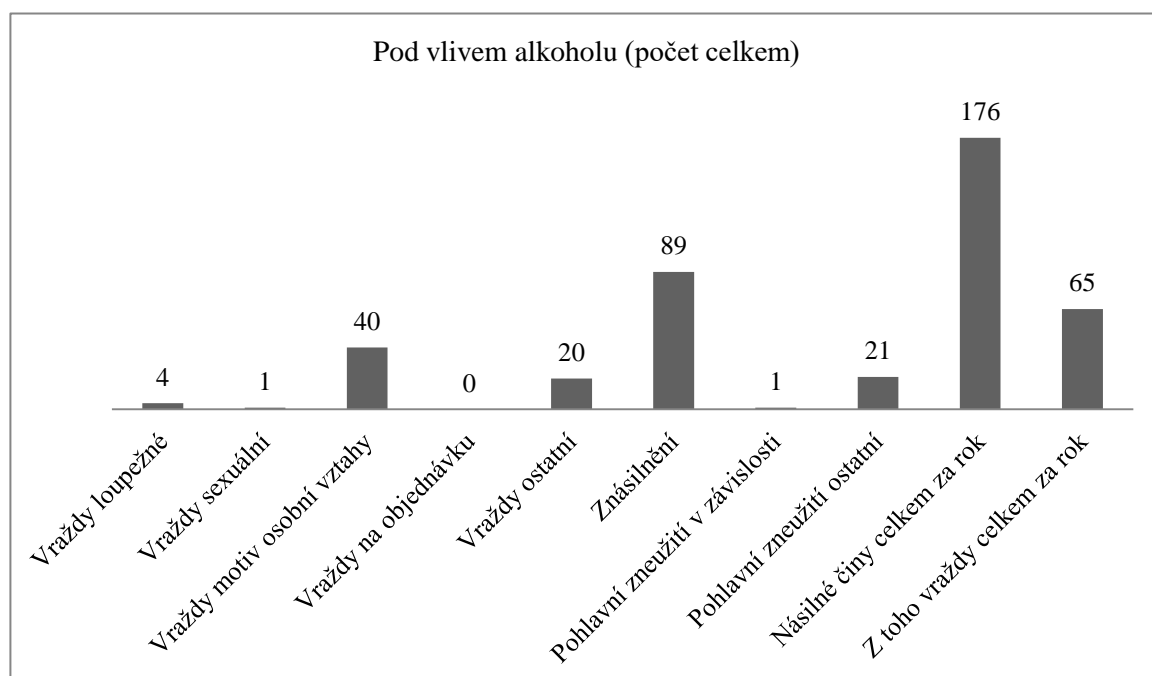
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 1: Násilné trestné činy v roce 2008**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 2: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2008**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.2 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2009

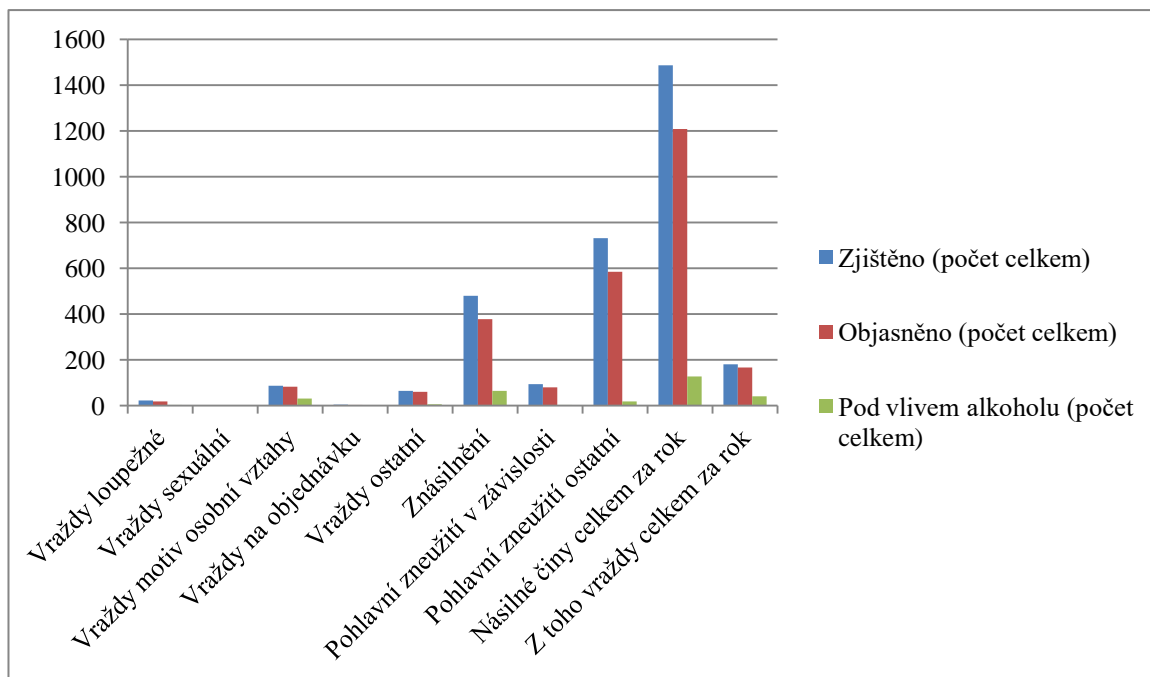
V roce 2009 se stalo celkem 1486 násilných trestních činů, z toho vražd 180, což představuje podíl vražd 12%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 9% a na vraždách z 23%. V tomto roce byl opět největší podíl alkoholu na znásilnění, kde alkohol tvořil 50%.

**Tabulka 2: Násilné trestné činy v roce 2009**

<b>TSK</b>	<b>Název</b>	<b>Zjištěno (počet celkem)</b>	<b>Objasněno (počet celkem)</b>	<b>Pod vlivem alkoholu (počet celkem)</b>
101	Vraždy loupežné	23	18	3
102	Vraždy sexuální	2	2	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	87	83	31
104	Vraždy na objednávku	4	3	0
106	Vraždy ostatní	64	60	6
201	Znásilnění	480	378	64
211	Pohlavní zneužití v závislosti	94	80	3
212	Pohlavní zneužití ostatní	732	584	19
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1486</b>	<b>1208</b>	<b>127</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>180</b>	<b>166</b>	<b>41</b>

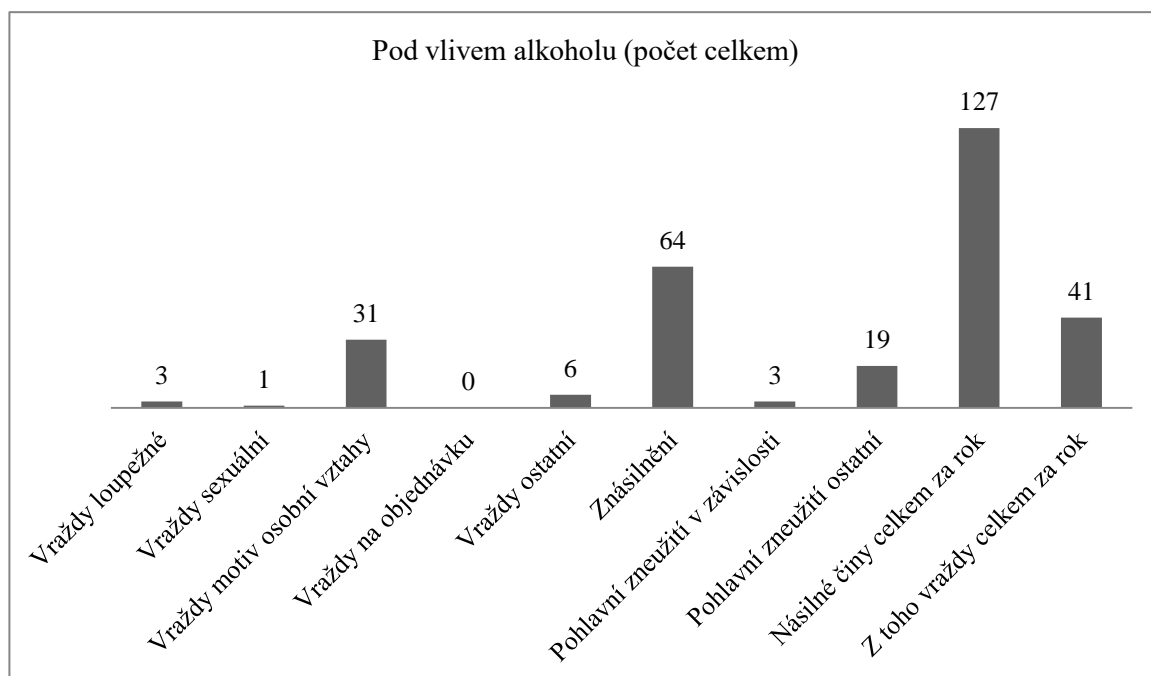
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf: 3 Násilné trestné činy v roce 2009**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 4: Podíl alkoholu na násilných trestních činech v roce 2009**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

### 8.2.3 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2010

V roce 2010 se stalo celkem 1487 násilných trestních činů, z toho vražd 172, což představuje podíl vražd 11%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 9% a na vraždách z 23%. V tomto roce měl opět největší podíl na znásilnění alkohol, podílel se 50%.

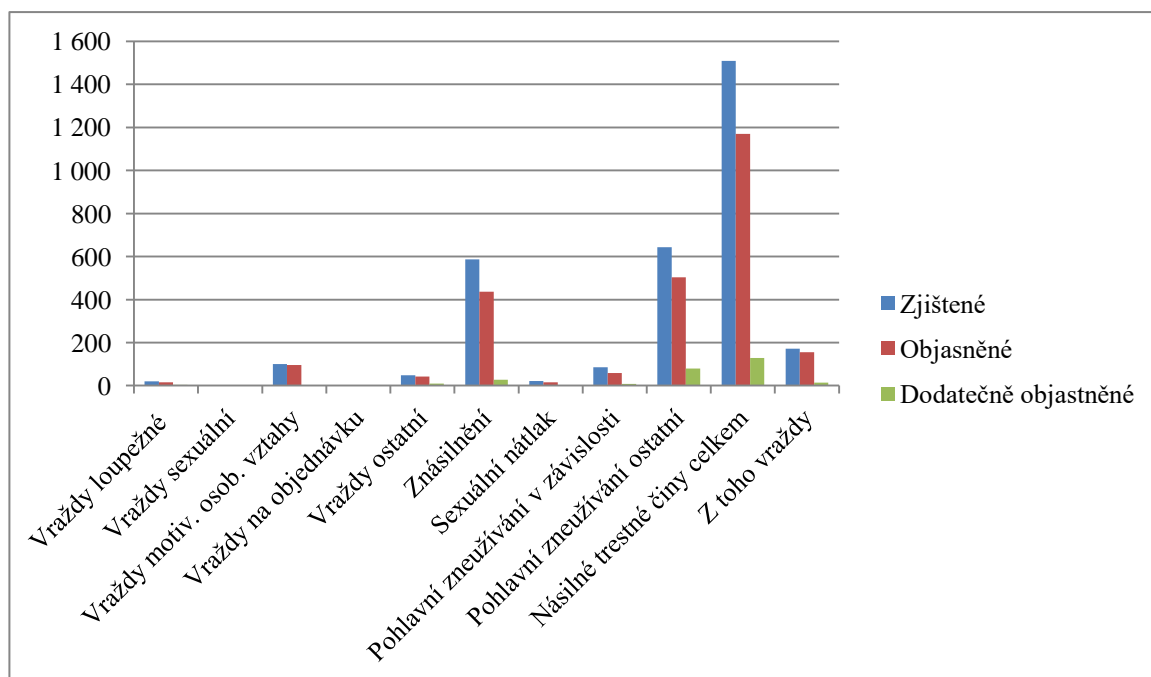
**Tabulka 3: Násilné trestné činy v roce 2010**

TSK	Název	Zjištěno (počet celkem)	Objasněno (počet celkem)	Pod vlivem alkoholu (počet celkem)
101	Vraždy loupežné	20	18	5
102	Vraždy sexuální	1	1	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	100	98	37
104	Vraždy na objednávku	2	1	0
106	Vraždy ostatní	49	51	13
201	Znásilnění	586	465	58
211	Pohlavní zneužití v závislosti	86	66	4
212	Pohlavní zneužití ostatní	643	583	16
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1487</b>	<b>1208</b>	<b>134</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>172</b>	<b>169</b>	<b>56</b>

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

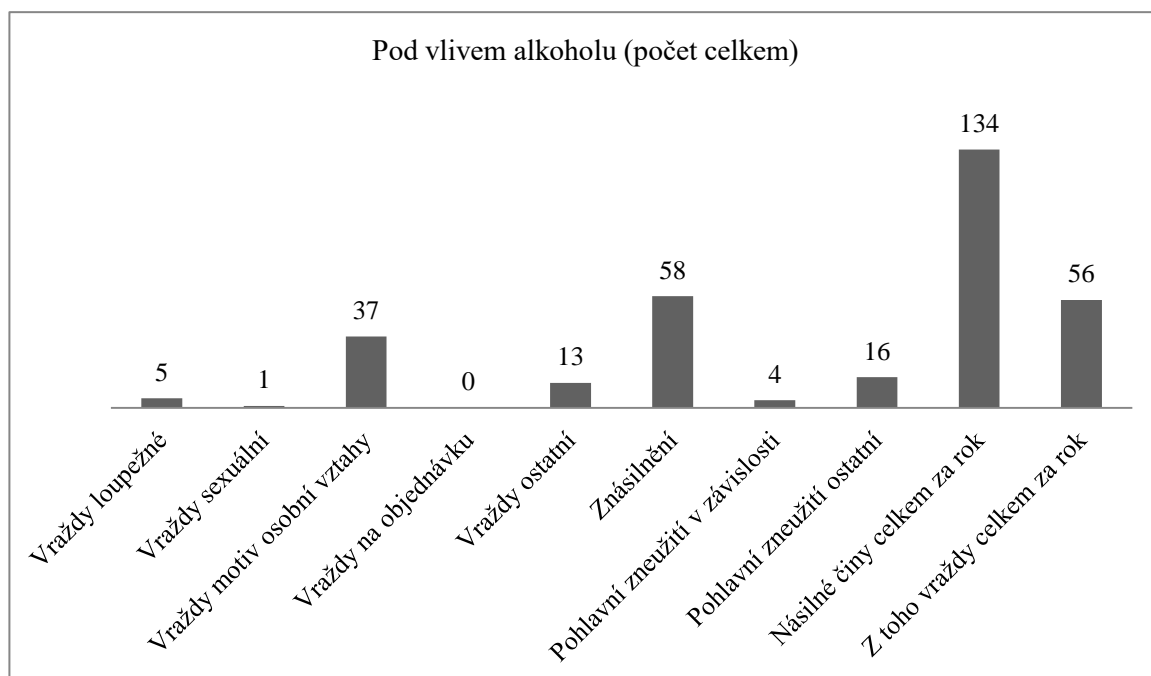


**Graf 5: Násilné trestné činy v roce 2010**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 6: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2010**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.4 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2011

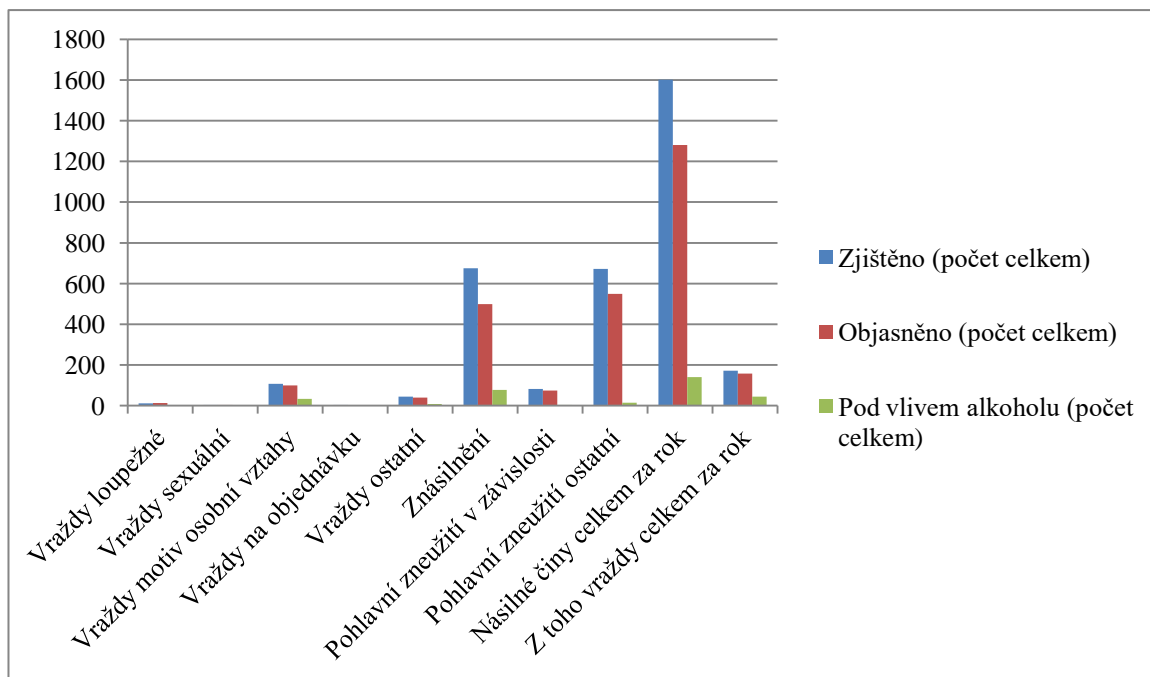
V roce 2011 se stalo na našem území celkem 1601 násilných trestných činů, z toho vražd 172, což představuje podíl vražd 11%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 8% a na vraždách z 32%. V tomto roce byl podíl alkoholu na znásilnění 54%.

**Tabulka 4: Násilné trestné činy v roce 2011**

TSK	Název	Zjištěno (počet celkem)	Objasněno (počet celkem)	Pod vlivem alkoholu (počet celkem)
101	Vraždy loupežné	11	13	2
102	Vraždy sexuální	4	4	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	108	100	34
104	Vraždy na objednávku	4	1	0
106	Vraždy ostatní	45	39	8
201	Znásilnění	675	499	77
211	Pohlavní zneužití v závislosti	82	75	3
212	Pohlavní zneužití ostatní	672	549	15
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1601</b>	<b>1280</b>	<b>140</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>172</b>	<b>157</b>	<b>45</b>

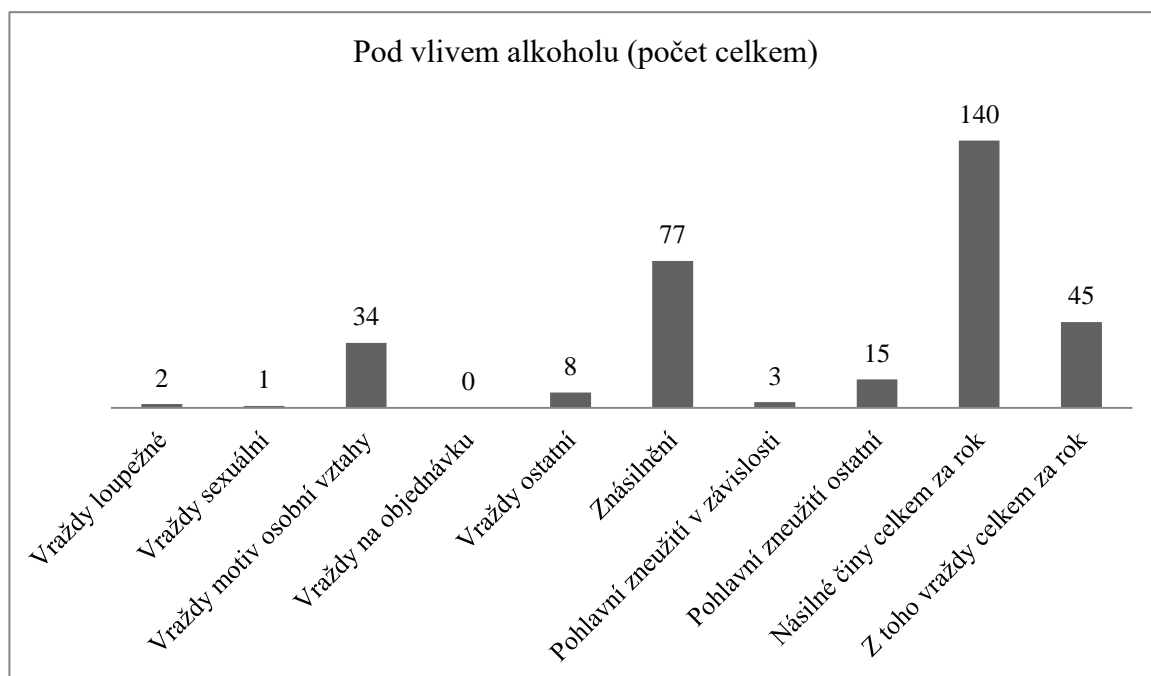
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 7: Násilné trestné činy v roce 2011**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 8: Podíl alkoholu na násilných trestních činech v roce 2011**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.5 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2012

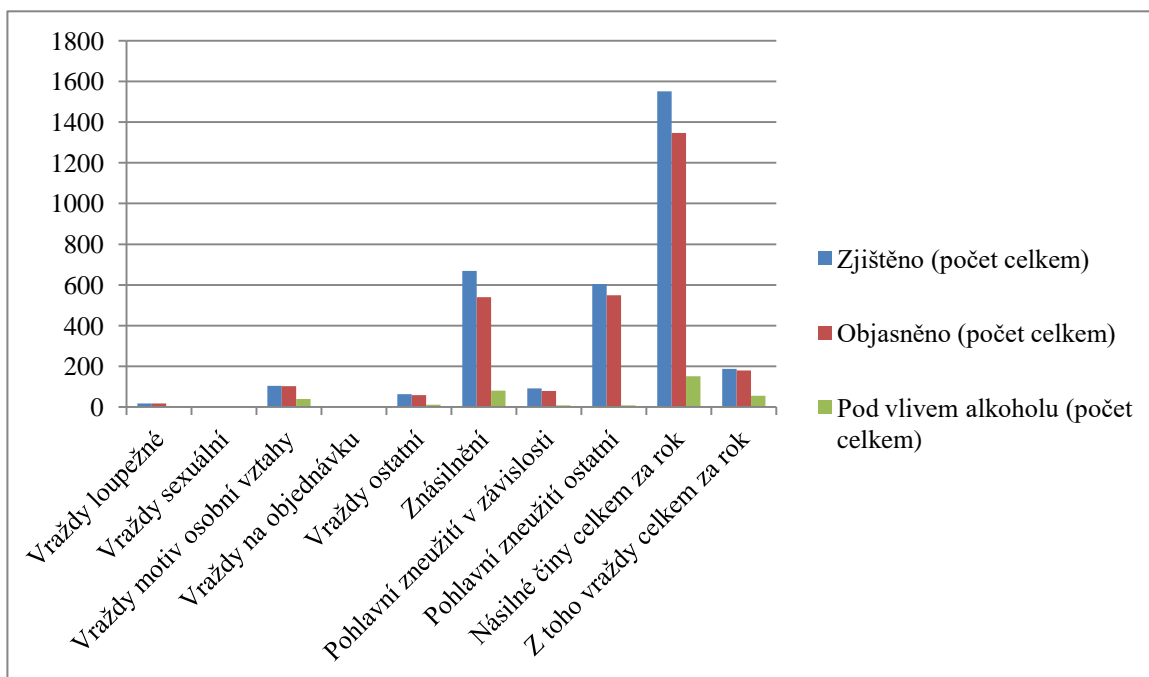
V roce 2012 se stalo celkem 1551 násilných trestních činů, z toho vražd 187, což představuje podíl vražd 12%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 10% a na vraždách z 29%. V tomto roce měl alkohol podíl na znásilnění 53%.

**Tabulka 5: Násilné trestné činy v roce 2012**

<b>TSK</b>	<b>Název</b>	<b>Zjištěno (počet celkem)</b>	<b>Objasněno (počet celkem)</b>	<b>Pod vlivem alkoholu (počet celkem)</b>
101	Vraždy loupežné	18	17	3
102	Vraždy sexuální	1	1	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	104	102	40
104	Vraždy na objednávku	1	1	0
106	Vraždy ostatní	63	59	11
201	Znásilnění	669	539	81
211	Pohlavní zneužití v závislosti	91	79	8
212	Pohlavní zneužití ostatní	604	549	8
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1551</b>	<b>1347</b>	<b>152</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>187</b>	<b>180</b>	<b>55</b>

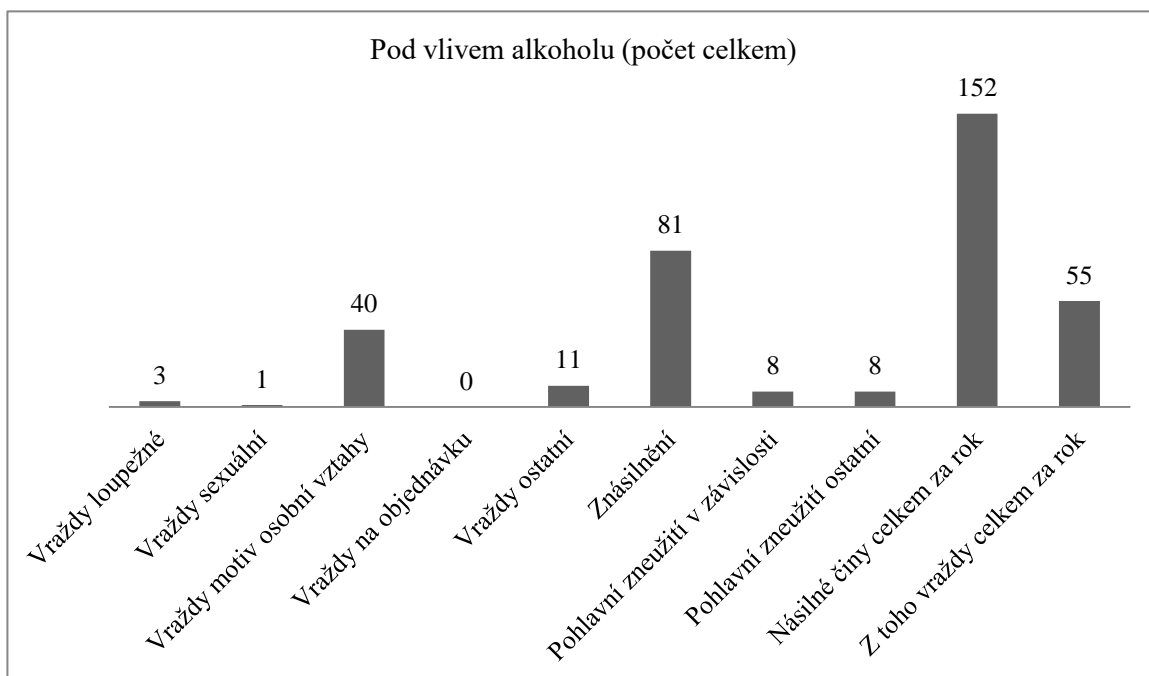
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 9: Násilné trestné činy v roce 2012**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 10: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2012**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.6 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2013

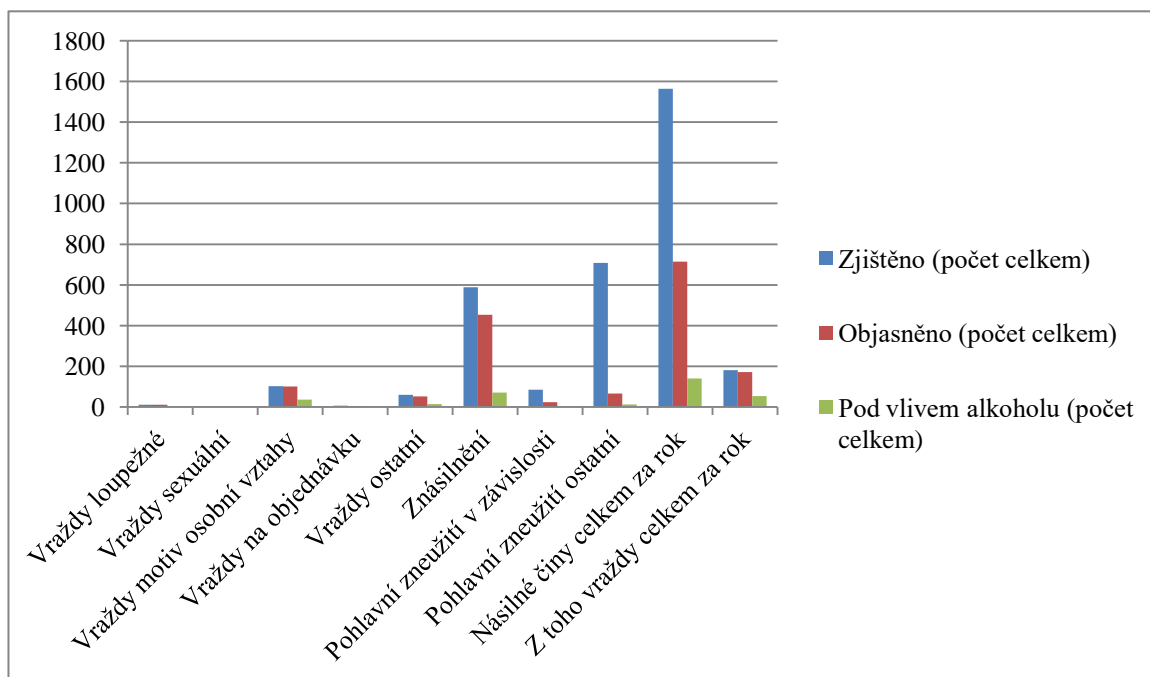
V roce 2013 se stalo celkem 1563 násilných trestných činů, z toho bylo vražd 181, což představuje podíl vražd 11%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 9% a na vraždách z 30%. V tomto roce byl opět největší podíl alkoholu na znásilnění, kde tvoří 50%.

**Tabulka 6: Násilné trestné činy v roce 2013**

TSK	Název	Zjištěno (počet celkem)	Objasněno (počet celkem)	Pod vlivem alkoholu (počet celkem)
101	Vraždy loupežné	11	12	2
102	Vraždy sexuální	1	1	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	103	101	36
104	Vraždy na objednávku	6	5	0
106	Vraždy ostatní	60	52	15
201	Znásilnění	589	454	71
211	Pohlavní zneužití v závislosti	85	24	3
212	Pohlavní zneužití ostatní	708	66	13
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1563</b>	<b>715</b>	<b>141</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>181</b>	<b>171</b>	<b>54</b>

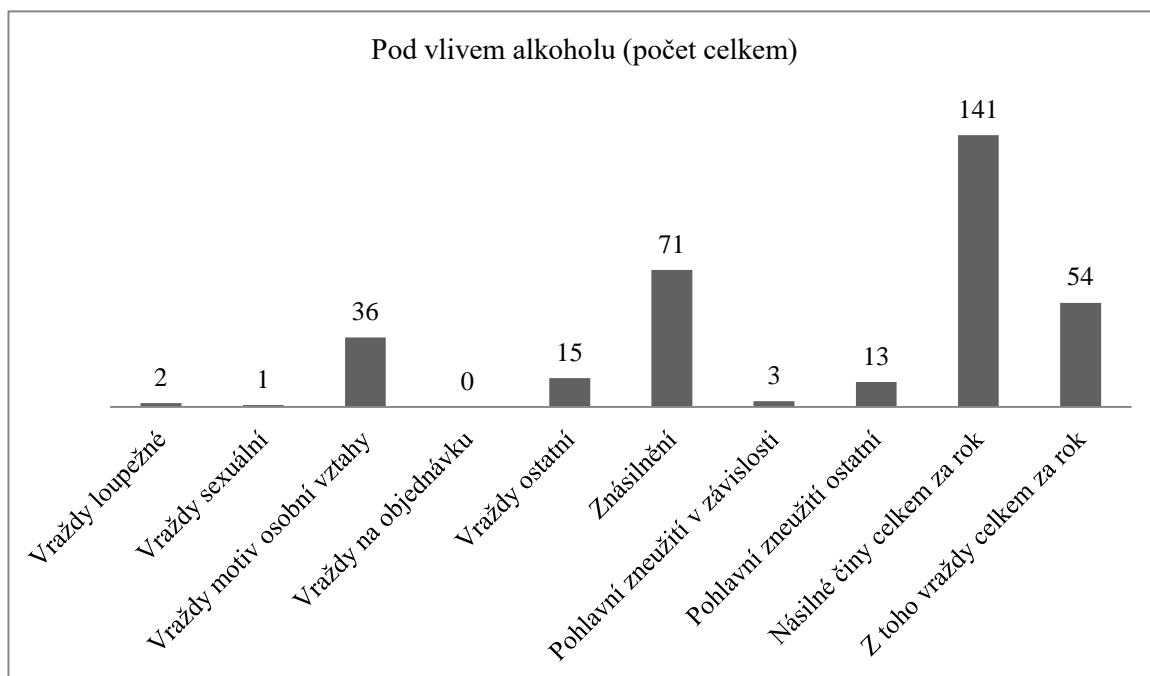
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 11: Násilné trestné činy v roce 2013**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 12: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2013**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.7 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2014

V roce 2010 se stalo celkem 1551 násilných trestních činů, z toho vražd 160, což představuje podíl vražd 10%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 8% a na vraždách z 30%. V tomto roce podíl alkoholu na znásilnění byl opět 50%.

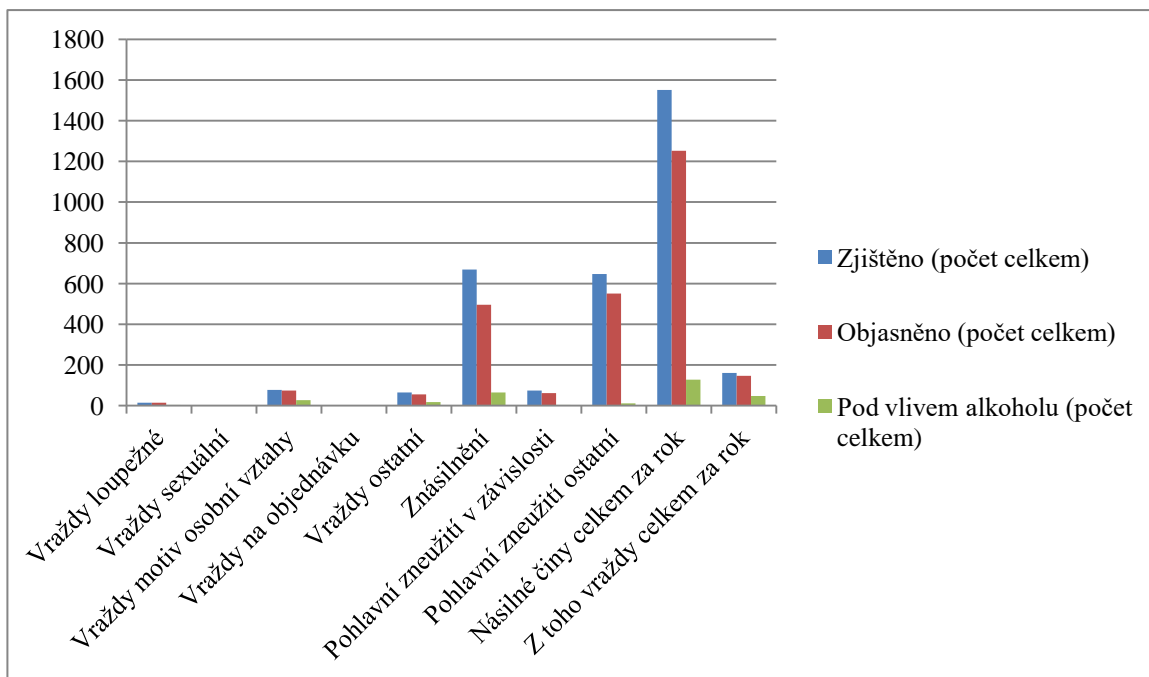
**Tabulka 7: Násilné trestné činy v roce 2014**

<b>TSK</b>	<b>Název</b>	<b>Zjištěno (počet celkem)</b>	<b>Objasněno (počet celkem)</b>	<b>Pod vlivem alkoholu (počet celkem)</b>
101	Vraždy loupežné	15	14	3
102	Vraždy sexuální	2	1	0
103	Vraždy motiv osobní vztahy	78	74	27
104	Vraždy na objednávku	1	1	0
106	Vraždy ostatní	64	56	18
201	Znásilnění	669	495	65
211	Pohlavní zneužití v závislosti	75	61	3
212	Pohlavní zneužití ostatní	647	660	12
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1551</b>	<b>1252</b>	<b>128</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>160</b>	<b>146</b>	<b>48</b>

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

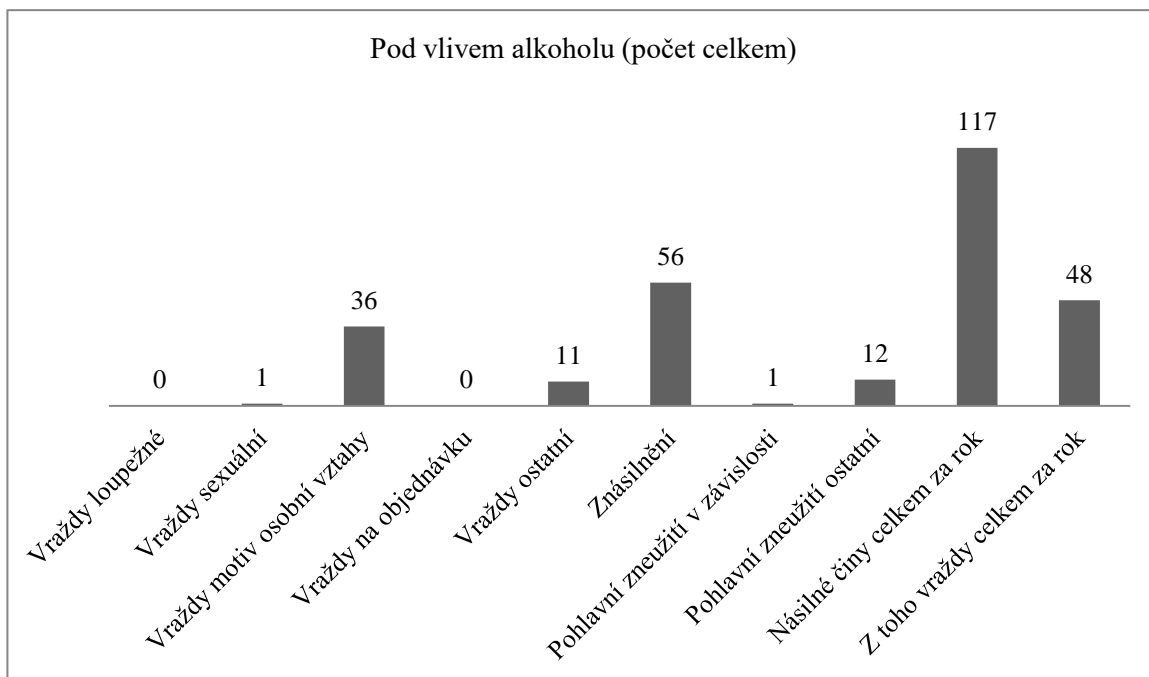


**Graf 13: Násilné trestné činy v roce 2014**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 14: Podíl alkoholu na násilných trestních činech v roce 2014**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.8 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2015

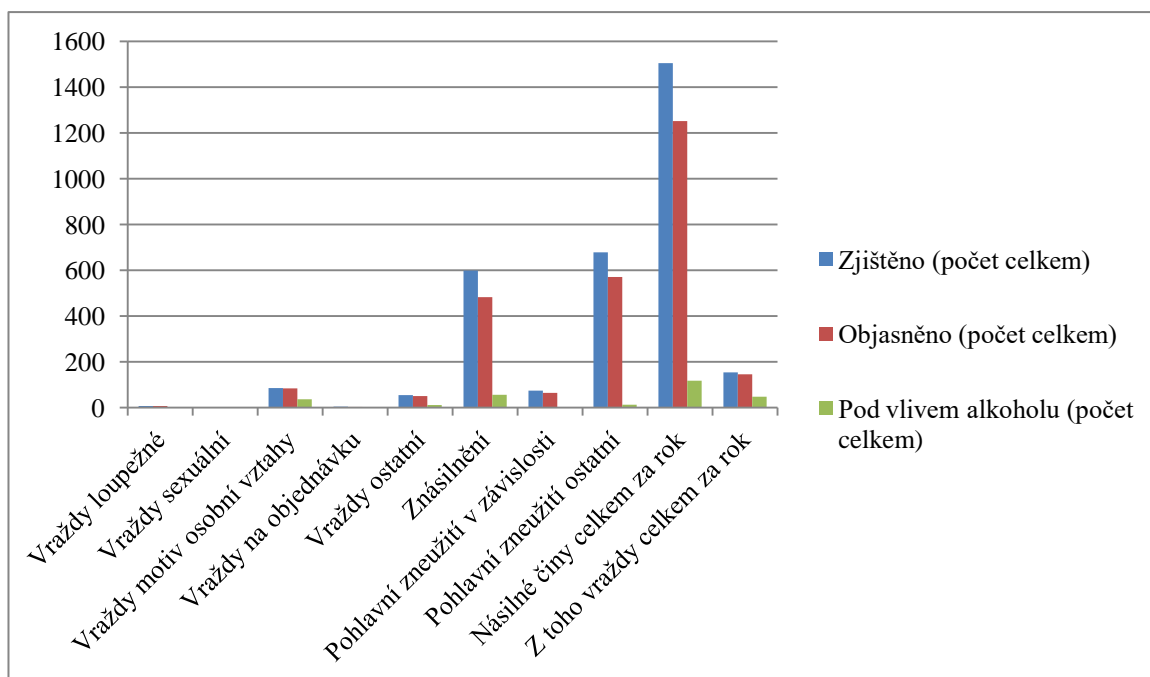
V roce 2010 se stalo celkem 1505 násilných trestních činů, z toho vražd 154, což představuje podíl vražd 10%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 8% a na vraždách z 31%. V tomto roce byl opět největší podíl alkoholu na znásilnění, kde tvoří 48%.

**Tabulka 8: Násilné trestné činy v roce 2015**

TSK	Název	Zjištěno (počet celkem)	Objasněno (počet celkem)	Pod vlivem alkoholu (počet celkem)
101	Vraždy loupežné	7	7	0
102	Vraždy sexuální	2	2	1
103	Vraždy motiv osobní vztahy	86	84	36
104	Vraždy na objednávku	4	3	0
106	Vraždy ostatní	55	51	11
201	Znásilnění	598	483	56
211	Pohlavní zneužití v závislosti	75	65	1
212	Pohlavní zneužití ostatní	678	570	13
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1505</b>	<b>1252</b>	<b>118</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>154</b>	<b>146</b>	<b>48</b>

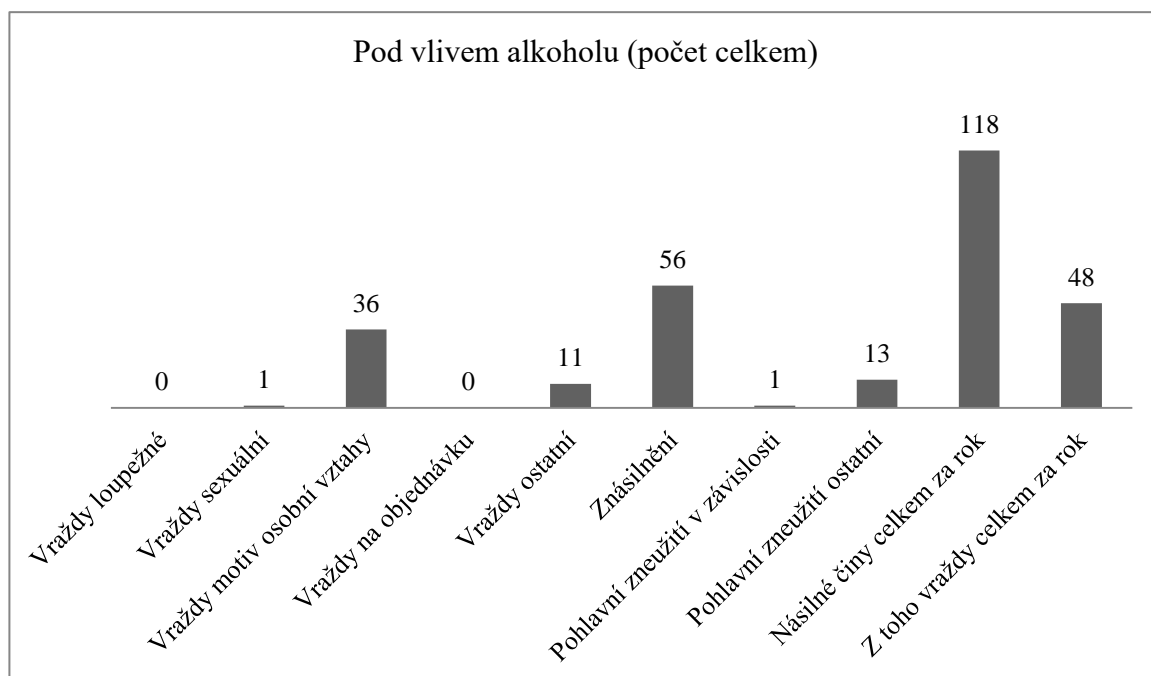
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 15: Násilné trestné činy v roce 2015**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 16: Podíl alkoholu na násilných trestních činech v roce 2015**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## 8.2.9 CELKOVÁ KRIMINALITA V ROCE 2016

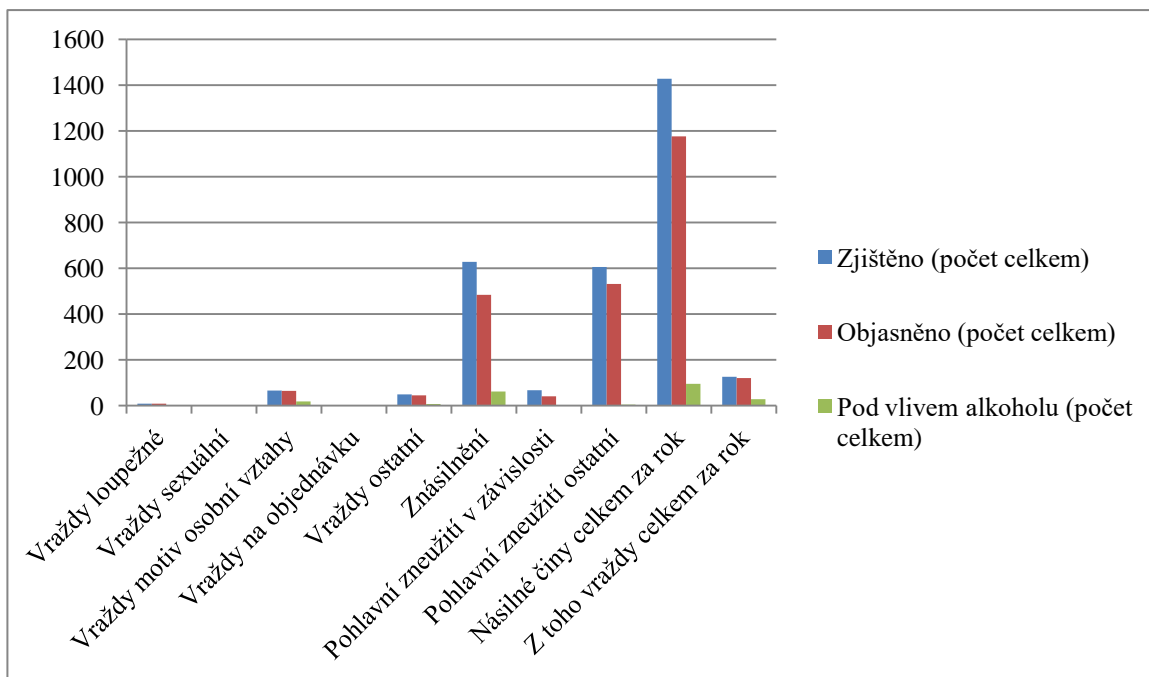
V roce 2016 se stalo celkem 1427 násilných trestních činů, z toho vražd 126, což představuje podíl vražd 9%. Z tohoto počtu se alkohol na trestných činech podílel z 7% a na vraždách z 22%. V tomto roce podíl alkoholu na znásilnění tvořil 65%.

**Tabulka 9: Násilné trestné činy v roce 2016**

<b>TSK</b>	<b>Název</b>	<b>Zjištěno (počet celkem)</b>	<b>Objasněno (počet celkem)</b>	<b>Pod vlivem alkoholu (počet celkem)</b>
101	Vraždy loupežné	9	9	2
102	Vraždy sexuální	1	1	0
103	Vraždy motiv osobní vztahy	66	64	19
104	Vraždy na objednávku	1	1	0
106	Vraždy ostatní	49	45	7
201	Znásilnění	628	484	62
211	Pohlavní zneužití v závislosti	68	41	1
212	Pohlavní zneužití ostatní	605	531	5
	<b>Násilné činy celkem za rok</b>	<b>1427</b>	<b>1176</b>	<b>96</b>
	<b>Z toho vraždy celkem za rok</b>	<b>126</b>	<b>120</b>	<b>28</b>

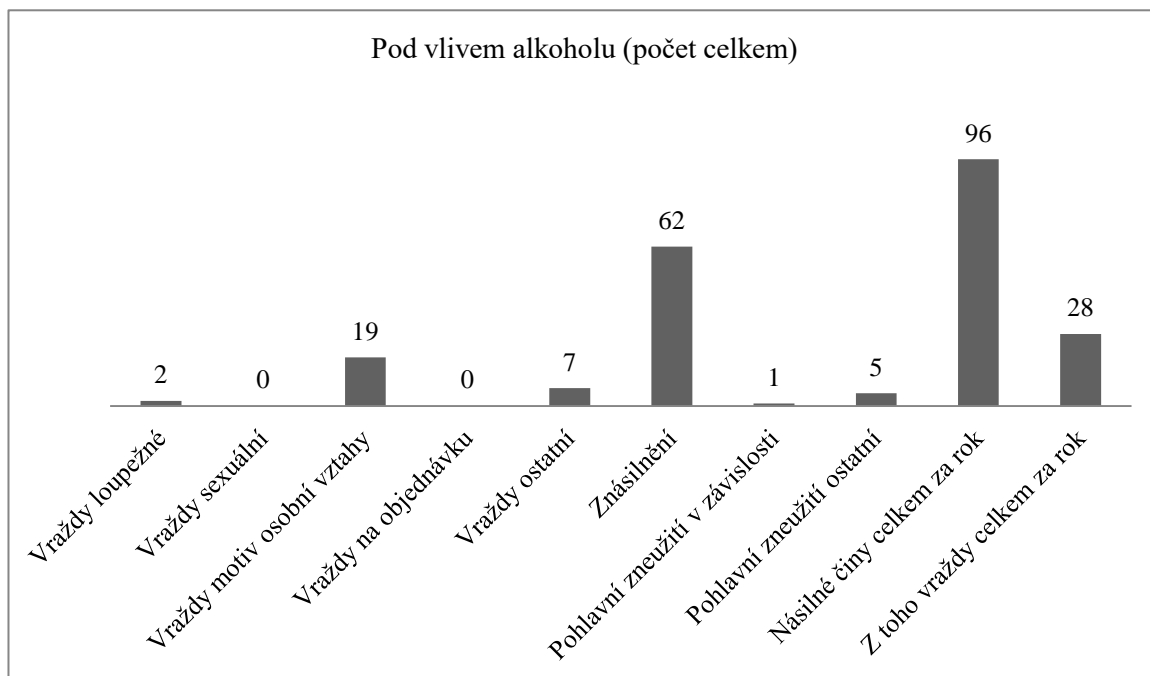
Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 17: Násilné trestné činy v roce 2016**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 18: Podíl alkoholu na násilných trestních činech v roce 2016**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

### 8.3 CELKOVÉ SHRNUÍ ANALÝZY

Z výše uvedených dat je patrné, že celkové počty násilné trestné činnosti v České republice od roku 2008 do roku 2016 jsou víceméně konstantní, bez nějakých významných změn. Průměrný celkový počet sledovaných násilných trestních činů byl 1521. Nejvíce trestních činů bylo spácháno v roce 2011, 1601, nejmenší počet násilných trestních činů zaznamenal rok 2016, 1427.

Nejvíce vražd, 201, bylo spácháno v roce 2008, nejméně jich bylo v roce 2016, 126. Rok 2008 také vede v počtu 65 vražd pod vlivem alkoholu a v počtu 89 znásilnění.

Jak bylo uvedeno výše, Policie České republiky nevede žádné jiné statistiky ohledně násilné trestné činnosti, proto nelze zjistit, do jaké míry se pracovní konflikty podílely na výše uvedených číslech. Celková analýza policejních statistik měla za cíl seznámit s počty násilných trestných činů a s trendem vývoje, který má podle doložených dat klesající tendenci jak v celkovém počtu spáchaných násilných trestných činů, tak i v počtu vražd a znásilnění.

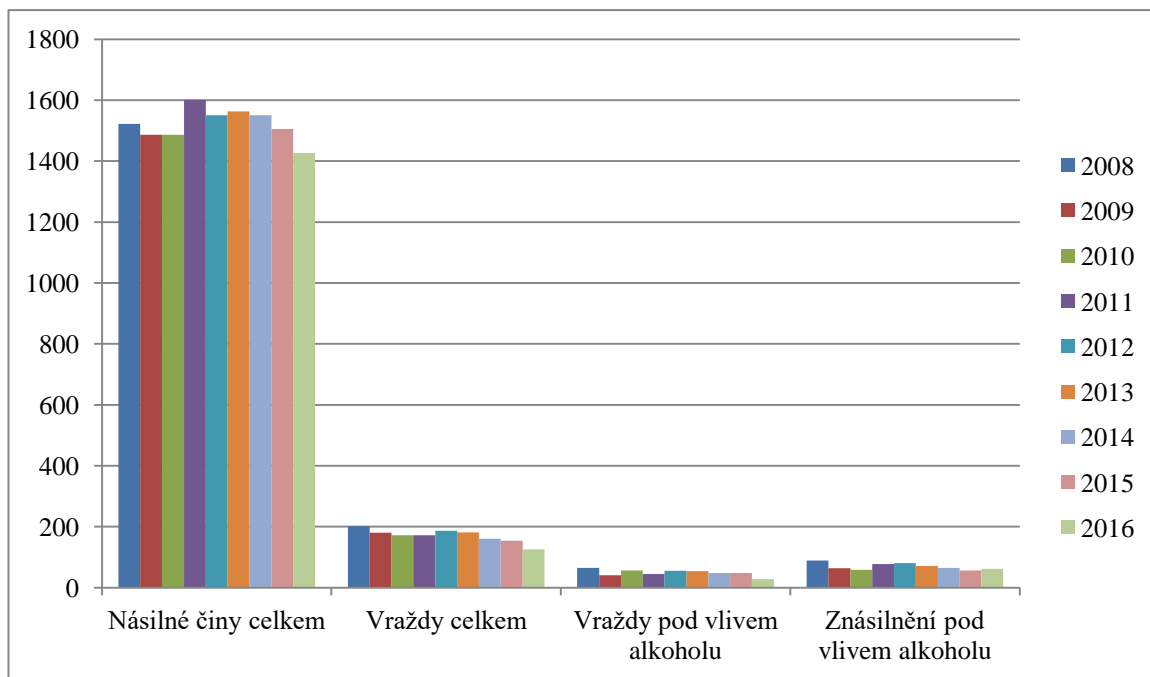
Z médií jsou známy případy (viz. Příloha B), kdy se trestný čin udál na základě neshod v práci mezi kolegy nebo mezi podřízeným a jeho nadřízeným. Tyto zdroje ale tato práce nebrala jako relevantní s vypovídající hodnotou. Ale pomohly hlavní otázku práce zodpovědět a potvrzují, že pracovní konflikty mohou vést k násilné trestné činnosti.

**Tabulka 10: Celkové shrnutí analýzy**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Násilné činy celkem	1522	1486	1487	1601	1551	1563	1551	1505	1427
Vraždy celkem	201	180	172	172	187	181	160	154	126
Vraždy pod vlivem alkoholu	65	41	56	45	55	54	48	48	28
Znásilnění pod vlivem alkoholu	89	64	58	77	81	71	65	56	62

Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

**Graf 19: Celkové shrnutí analýzy**



Zdroj: autor práce, 2017 (vlastní šetření)

## ZÁVĚR

Předkládaná bakalářská práce si kladla za cíl přinést odpověď na otázku „Mohou vést pracovní konflikty k závažné trestné činnosti?“ Aby se tento cíl podařilo naplnit, bylo nutné nejdříve pomocí rešerše odborné literatury definovat základní pojmy, o kterých práce pojednává, teoreticky je popsat a logicky je seřadit. Nejdříve popsala konflikty jako obecný pojem. Mnoho autorů považuje konflikt za něco negativního, co se nemůže trvale odstranit ani se jim zcela vyhnout. Zcela jednoznačně vyplývá, že se konflikty objevují všude, kde proti sobě stojí rozdílné názory, cíle nebo jednání. Vyjadřují nesouhlasný postoj jedince či skupiny lidí a jejich vznik pramení z odlišných názorů, postojů, potřeb a představ.

Toto platí jak v běžném životě, tak samozřejmě i na pracovišti, kde trávíme velkou část svého života. Právě pracoviště bylo pro práci stěžejní prostředí, neboť se zde střetávají různé názory a postoje. Pramení to z přítomnosti více osob, které spolu tráví poměrně dost času a jsou nuceni spolu komunikovat a spolupracovat. Dále konflikty vznikají z rozdílných rolí, které se na pracovišti vyskytují. Jde především o role nadřízený a podřízený, kolega a kolegyně apod. V praxi neexistuje společnost, kde by se pracovní konflikty neřešily.

Práce přinesla podrobné popsání příčin i důsledků pracovních konfliktů a to jak na jednotlivce, tak skupiny spolupracovníků a celou organizaci. Pro organizace vyplývá potřeba, zabývat se klíčovými oblastmi jako je správný výběr zaměstnanců, podpora spolupráce stávajících zaměstnanců s novými, zajišťování aktivit vedoucích k upevňování kolektivu. Tím se na pracovišti zlepší vztahy mezi pracovníky a omezí se tak dopady konfliktních situací. V konečném důsledku to organizacím přinese větší hodnotu v podobě vyšší efektivity práce. Je jisté, že se vždy najdou jedinci, kteří konflikty vyhledávají a záměrně je vyvolávají. Ale cílem by mělo být, aby tito pracovníci byli vždy v menšině a aby jejich chování bylo včas odhaleno a zastaveno.

Pokud se tak nestane, mohou pracovní konflikty přerůst v trestné činy, jako ublížení na zdraví, znásilnění nebo šikana. Oběť pracovního násilí může pomocí závažného trestného činu řešit svojí bezvýchodnou situaci nebo naopak pachatel násilí dovede až do hrůzného konce.

Analýzou veřejně dostupných policejních statistik se dá zjistit, kolik se stalo na území České republiky vražd, kolik znásilnění, ale bohužel nejde zjistit, jak úzce souvisí s výskytem pracovních konfliktů a zda se tyto trestné činy staly na jejich základě. Policejní prezidium takovou statistiku nevede. Z toho vyplývá, že nelze přinést empiricky ověřenou odpověď na



otázku položenou v úvodu práce. Z tohoto vyplývá doporučení pro případnou další práci, provést výzkum s reprezentativním vzorkem respondentů, kteří by měli informace týkající se dané problematiky, například vystupovali u soudu jako svědci násilné činnosti nebo byli sami obětí. Případně oslovit širokou veřejnost formou internetového dotazování. Optimální se jeví využít oba postupy současně.

Spojení problematiky pracovních konfliktů a jejich eskalace do násilných trestných činů je velmi závažné téma a proto by si celá tato problematika jistě zasloužila více pozornosti odborné veřejnosti.

# SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

## Seznam použitých českých zdrojů

- BADINTER, E. *Tudy cesta nevede*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 80-246-0885-5.
- BEDRNOVÁ, E., E. JAROŠOVÁ a I. NOVÝ. *Manažerská psychologie a sociologie*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2012. ISBN 978-80-7261-239-0.
- BEŇO, P. *Můj šéf, můj nepřítel?* 1. vyd. Šlapanice: Era, 2003. ISBN 80-86517-34-9.
- ČAKRT, M. *Konflikty v řízení a řízení konfliktů*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2000. ISBN 80-85943-81-6.
- DUNDELOVÁ, J. *Aplikovaná sociální psychologie*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita, 2012. ISBN 978-80-7375-550-8.
- GERLOVÁ, E., WEISS, P., & PTÁČEK, R. (2008). Implicitní teorie a kognitivní distorze u pachatelů sexuálních deliktů. *Československá psychologie*, roč. 52, stránky 493-499.
- HÁŠKOVCOVÁ, H. *Manuálek o násilí*. 1. vyd. Brno: Národní centrum ošetrovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2004. ISBN 80-7013-397-X.
- HIRIGOYEN, M.-F. *Psychické násilí v rodině a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Akademia, 2002. ISBN 80-200-0994-9.
- HUBEROVÁ, B. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Neografia, 1995. ISBN 80-85186-62-4.
- HUBER, B. *Psychický teror na pracovišti. Mobbing*. Martin: Neografie, 1995. ISBN 80-85186-62-4.
- CHROMÝ, J. *Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8.
- KOMÁRKOVÁ, R.; SLAMĚNÍK, I.; VÝROST, J. *Aplikovaná sociální psychologie III- Sociálněpsychologický výcvik*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2001. ISBN 80-247-0180-4.
- KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-127-5.
- KŘÍŽKOVÁ, A. „Co ještě není a co už je? Sexuální obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu.“ Pp. 35-51 in Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. ISBN 807-33-0090-7.

- KUCHTA, J.; VÁLKOVÁ, H. a kol. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-813-4.
- LIŠKOVÁ, K. *Genderové re-konstrukce*. In Sociální studia. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2008. ISBN 1214-813X.
- MAŘÍKOVÁ, H, ŠEBESTOVÁ, J. Fakta a mýty o sexuálním obtěžování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 6 (2):2005, s. 15-18. ISSN 1213-0028.
- PINDEŠ, M. *Prevence násilí a zvládnání krizové situace na pracovišti*. 1. vyd. Praha: Českomoravská konfederace odborových svazů, 2012. ISBN 978-80-87306-08-6.
- PLAMÍNEK, J. *Synergický management: Vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. 1. vyd. Praha: Argo, 2000. ISBN 80-7203-258-5.
- SPURNÝ, J. *Psychologie násilí: o psychologické podstatě násilí, jeho projevech a způsobech psychologické obrany proti němu*. 1. vyd. Praha: Eurounion, 1996. ISBN 80-85858-30-4.
- SVOBODOVÁ, L. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing - skrytá hrozba*. 1. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2474-4.
- ŠÁMAL, P. *Trestní zákoník a naplňování funkcí a základních zásad trestního práva hmotného*. Bulletin advokacie. Praha: Česká advokátní komora v agentuře IMPAX, spol. s r. o., 2009, roč. 19, č. 10, s. 22-36. ISSN 1210-6348.
- VÁLKOVÁ, H. Česká podoba stalkingu podle § 354 TrZ v širších než jen trestněprávních souvislostech. *Trestněprávní revue*. 2009, roč. 9, č. 9, s. 257-263. ISSN 1213-5313.
- VÝROST, J., I. SLAMĚNÍK. *Aplikovaná sociální psychologie. II*. Praha: Grada, 2001. Psyché. ISBN 80-247-0042-5.
- WAGNEROVÁ, I. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. 1. vyd. Praha: Grada, 2011. Psyché. ISBN 978-80-247-3701-0.
- WEISS, P. *Sexuální deviace*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-419-9.
- WINKLER, J. *Komunikace v organizacích*. 1. vyd. Brno: MU, 2000. ISBN 80-210-1892-5.

### **Seznam použitých zahraničních zdrojů**

- MACKINNON, C. 1979. *Sexual Harassment of the Working Women. A Case of Sex Discrimination*. New Haven, London: Yale University Press.

## Seznam použitých internetových zdrojů

DŽOB. *Konflikty na pracovišti a jejich řešení*. [online]. [cit 2017-02-09]. Dostupné z: <http://www.dzob.cz/aktuality/konflikty-na-pracovisti-a-jejich-reseni>.

POLICIE ČR. [online]. [cit 2017-02-04]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/clanek/v-roce-2013-bylo-na-uzemi-cr-registrovano-pres-tri-sta-tisic-trestnych-cinu.aspx>.

STEM/MARK. *Je nárůst šikany na pracovišti důsledkem finanční krize?* [online]. Vydáno 10. 6. 2009. [cit. 2016-10-09]. Dostupné z: [http://www.stemmark.cz/download/press\\_release\\_mobbing\\_2009.pdf](http://www.stemmark.cz/download/press_release_mobbing_2009.pdf).

POLICIE ČESKÉ REPUBLIKY. *Statistické přehledy kriminality*. [online]. [cit. 2017-02-02]. Dostupné z: <http://www.policie.cz/statistiky-kriminalita.aspx>.

ZÁKON č. 40/2009 Sb. trestní zákoník, 9. 2. 2009, částka 11/2009 Sb. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.

ZELENKA, M. [online]. [cit. 2017-02-02]. *Příčiny negativních emocí*. Dostupné z: <http://www.miroslav-zelenka.cz/cz/clanky/pricinou-negativnich-emoci-je-stav-duse>.

# SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Násilné trestné činy v roce 2008	44
Tabulka 2: Násilné trestné činy v roce 2009	46
Tabulka 3: Násilné trestné činy v roce 2010	48
Tabulka 4: Násilné trestné činy v roce 2011	50
Tabulka 5: Násilné trestné činy v roce 2012	52
Tabulka 6: Násilné trestné činy v roce 2013	54
Tabulka 7: Násilné trestné činy v roce 2014	56
Tabulka 8: Násilné trestné činy v roce 2015	58
Tabulka 9: Násilné trestné činy v roce 2016	60
Tabulka 10: Celkové shrnutí analýzy	62

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Násilné trestné činy v roce 2008 .....	45
Graf 2: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2008 .....	45
Graf: 3 Násilné trestné činy v roce 2009 .....	47
Graf 4: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2009 .....	47
Graf 5: Násilné trestné činy v roce 2010 .....	49
Graf 6: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2010 .....	49
Graf 7: Násilné trestné činy v roce 2011 .....	51

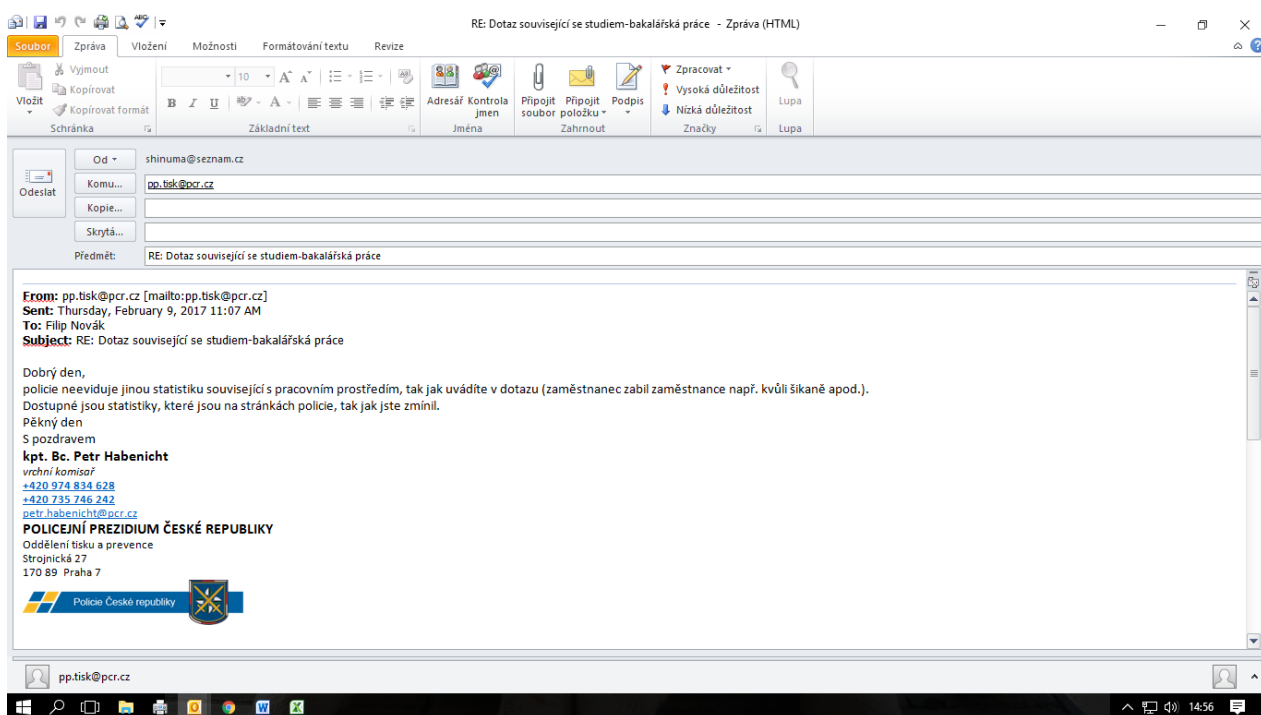
Graf 8: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2011 .....	51
Graf 9: Násilné trestné činy v roce 2012 .....	53
Graf 10: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2012 .....	53
Graf 11: Násilné trestné činy v roce 2013 .....	55
Graf 12: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2013 .....	55
Graf 13: Násilné trestné činy v roce 2014 .....	57
Graf 14: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2014 .....	57
Graf 15: Násilné trestné činy v roce 2015 .....	59
Graf 16: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2015 .....	59
Graf 17: Násilné trestné činy v roce 2016 .....	61
Graf 18: Podíl alkoholu na násilných trestných činech v roce 2016 .....	61
Graf 19: Celkové shrnutí analýzy .....	63

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – E mailová korespondence s Policejním prezídiem České republiky .....I

Příloha B - Novinový článek Za vraždu kolegy z práce dostal 12 let.....II

## Příloha A – E mailová korespondence s Policejním prezidiem České republiky



Zdroj: vlastní autorova e-mailová korespondence



## **Příloha B – Novinový článek Za vraždu kolegy z práce dostal dvanáct let**

V Hradci Králové probíhal v roce 2007 soud s obžalovaným S. M., který podle obžaloby zavraždil O. B. Jednalo se o jeho kolegu ze zaměstnání. Senát Krajského soudu v Hradci Králové jej ve středu potrestal vězením na dvanáct let. Pro tento trestný čin je to spodní hranice zákonné sazby. Soudci vzali v úvahu polehčující okolnosti, jako například předchozí řádný život obžalovaného. Čin nijak neplánoval, učinil jej v okamžitém afektu. Na druhou stranu byl v té době přičetný a mohl své jednání ovládnout, řekl předseda soudního senátu Miroslav Mjartan.

Tragédie se stala v areálu elektrárny v Opatovicích n. L. na Pardubicku. Obžalovaný napadl svou oběť po předchozím konfliktu a pod vlivem alkoholu. Zavíracím nožem jej nejprve bodl do levé strany hrudníku a pak ho bodl do krku. Jako motiv svého činu uvedl jednání poškozeného, který obžalovaného často šikanoval. Jako hlavní spouštěč jeho činu byl potvrzen alkohol.

Zdroj: Novinky.cz. Dostupné z <https://www.novinky.cz/krimi/121637-za-vrazdu-kolegy-z-prace-dostal-dvanact-let.html>

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora: Filip Novák**

**Obor: Manažerská studia - Řízení lidských zdrojů**

**Forma studia: Prezenční**

**Název práce: Pracovní konflikty vedoucí k závažné trestné činnosti**

**Rok: 2017**

**Počet stran textu bez příloh: 57**

**Celkový počet stran příloh: 3**

**Počet titulů českých použitých zdrojů: 27**

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 1**

**Počet internetových zdrojů: 6**

**Vedoucí práce: PhDr. Milena Krislová**