

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Kateřina Karásková

Obtěžování v pracovněprávních vztazích

Diplomová práce

Olomouc 2015

Prohlášení o původnosti

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Obtěžování v pracovněprávních vztazích“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 29. 7. 2015

.....

Kateřina Karásková

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Evě Šimečkové, Ph.D. za odborné vedení mé práce a za poskytování cenných rad a připomínek.

Seznam zkratek

CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

EHS – Evropské hospodářské společenství

ES – Evropské společenství

ESD – Evropský soudní dvůr, nyní Soudní dvůr Evropské unie (SDEU)

ESLP – Evropský soud pro lidská práva

EU – Evropská unie

EÚLP – Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod

LZPS – Listina základních práv a svobod

MOP – Mezinárodní organizace práce

NOZ – zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

nZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

o. s. ř. – zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád

OSN – Organizace spojených národů

Sb. – Sbírka zákonů

SDEU – Soudní dvůr Evropské unie, dříve Evropský soudní dvůr (ESD)

TŘ – zákon č. 141/1961, o trestním řízení soudním

TZ – zákon č. 40/2009, trestní zákoník

USA – United States of America (Spojené státy americké)

ZP – zákon č. 65/1965 Sb., ve znění do 31. 12. 2006, zákoník práce

Obsah

Úvod	7
1 Vymezení pojmů a jejich vzájemných vztahů	9
1.1 Diskriminace	9
1.1.1 Přímá diskriminace.....	12
1.1.2 Nepřímá diskriminace	13
1.2 Dobré mravy	14
1.3 Rovné zacházení.....	15
1.4 Obtěžování.....	17
1.5 Sexuální obtěžování	19
1.6 Mobbing versus šikana	21
1.7 Bossing.....	23
1.8 Staffing.....	25
1.9 Bullying	25
2 Právní úprava	26
2.1 Stručný vývoj právní úpravy	26
2.2 Právní úprava obtěžování v právním řádu České republiky	28
2.2.1 Ústavní zakotvení.....	29
2.2.2 Právní úprava v trestním právu.....	31
2.2.3 Právní úprava ve správním právu	32
2.2.4 Právní úprava v občanském právu	32
2.2.5 Právní úprava v pracovním právu	33
2.3 Zakotvení institutu obtěžování na úrovni evropského práva	35
2.4 Pohled mezinárodního práva na problematiku obtěžování	38
3 Prostředky obrany proti obtěžování na pracovišti.....	41
3.1 Stížnost na úřad práce či inspektorát práce	42
3.2 Veřejný ochránce práv	43
3.3 Civilní žaloba.....	44
3.4 Trestní oznámení.....	45

4	Obtěžování na pracovišti v právních řádech vybraných zemí.....	46
	Závěr.....	49
	Seznam použitých zdrojů	51
	Abstrakt	55
	Seznam klíčových slov.....	56

Úvod

V jakémkoli zaměstnání a v rámci jakékoli pracovní pozice by mělo být pro řadové i vedoucí zaměstnance nejdůležitějším úkolem dobře pracovat. Kvalitní práci lze odvádět za předpokladu, že jsou vztahy mezi lidmi na pracovišti pokud možno bezkonfliktní. Jestliže mají vztahy na pracovišti fungovat řádně, je nutné, aby byl každý zaměstnanec schopen rozlišovat mezi svým osobním a pracovním životem. Jedině vztah, který je udržován na úrovni činnosti a komunikace týkající se výhradně pracovních záležitostí, může být považován za profesionální. Není vyloučeno, že mohou na pracovišti existovat vedle sebe vztahy soukromé spolu s profesními, aniž by vytvářely prostředí, které by fungování podniku škodilo. Každá mince má vždy dvě strany. Nutno tedy přiznat, že na pracovišti, stejně tak jako v mnoha jiných oblastech lidského soužití, se mohou vyskytovat nejrůznější neshody a konflikty, někdy dokonce přerůstající v násilí a agresi. Zdrojem negativních vztahů bývají protikladné potřeby a požadavky každého člověka jako projev jeho individuality. Faktem je, že se konflikty na pracovišti, a s tím související další fenomény, objevují čím dál tím častěji a mívají stále těžší následky. Významným faktorem, který ovlivňuje pracovněprávní vztahy ve výše popsaném smyslu, je pohlaví. To je právě příčinou „obtěžování“, které chci v této práci přiblížit. Obtěžování je pojem tematicky spadající pod vícero právních odvětví. Vzhledem ke skutečnosti, že je moje práce vedena katedrou občanského a pracovního práva, zaměřuji se na obtěžování v pracovněprávních vztazích. Tento negativní jev je bohužel rozšířen mnohem víc, než je společnost ochotná připustit. Jde o vážný problém, který je stále velmi podceňován. Přitom může zasáhnout kohokoli, kdo se nachází v pracovním vztahu. Je nutné, aby obtěžování na pracovišti nebylo nadále přehlíženo a proto ho následující kapitoly přibližují detailně.

Hlavní výzkumnou otázkou této diplomové práce je podání komplexního přehledu o problematice obtěžování v pracovněprávních vztazích a institutech s tím souvisejících a zhodnocení právního zakotvení tohoto novodobého fenoménu včetně přiblížení související soudní praxe. Nechybí ani návrh změn *de lege ferenda* a případných preventivních opatření.

Text je pro větší přehlednost členěn na kapitoly a podkapitoly. V první kapitole jsou vymezeny pojmy související s obtěžováním nezbytné pro správné uchopení této problematiky. První kapitola přibližuje různé formy tohoto nežádoucího jevu, jejich typické znaky a projevy. Druhá kapitola je zaměřena na právní zakotvení v rámci mezinárodního, evropského a vnitrostátního práva. Další kapitola se zabývá prostředky obrany proti obtěžování na pracovišti a lze ji považovat za vodítko, kterého může případný poškozený využít při ochraně svých práv ohrožených či porušených takovýmto nežádoucím chováním. Poslední kapitola popisuje právní stav ve vybraných zemích, v jejichž právním řádu je obtěžování také vymezeno. Díky přiblížení

cizozemské právní úpravy vyvstávají na povrch případné výhody či nedostatky nynějšího českého právního zakotvení. Celý text je zakončen závěrem, který tuto problematiku shrnuje a hodnotí, zda bylo dosaženo jeho vytyčených cílů.

Práce čerpá z odborných publikací a článků, internetových zdrojů a platných právních předpisů. Reflektuje také aktuální výsledky tuzemských i mezinárodních výzkumů, které byly v této oblasti v posledních letech provedeny.

1 Vymezení pojmů a jejich vzájemných vztahů

Obtěžování je předmětem zkoumání mnoha vědních disciplín, například psychologie, sociologie, ekonomiky, a jelikož je to nežádoucí společenský jev, nutný k zakotvení v právním řádu, objevuje se také v právu. Pro uvedení do problematiky obtěžování na pracovišti je zapotřebí nejprve vysvětlit související pojmy. Pojmosloví je v této oblasti pracovních vztahů poněkud komplikované a názory na význam některých stěžejních výrazů nejsou zcela jednotné. Jelikož jsou české definice v mnoha případech překladem cizích, převážně anglických slov, lze hlavní rozdíly pozorovat především mezi evropskou a americkou interpretací. Existuje mnoho způsobů, jak lze obtěžování a jeho formy vymezit, jednotná mezinárodně uznávaná definice v podstatě neexistuje. V rámci této problematiky jsou užívány zejména tyto termíny: diskriminace, rovné zacházení, obtěžování, mobbing, bossing staffing, bullying, šikana, sexuální obtěžování a další. Ve všech případech jde o systematické, cílevědomé a především opakované diskriminující jednání jednotlivce či skupiny na určitou osobu, kdy tyto útoky nejsou vyvolány žádnou příčinou a výrazně ztěžují, ba úplně znemožňují výkon zaměstnání napadené osoby.¹

1.1 Diskriminace

Obecně lze dle předních českých právníků diskriminaci chápat jako „uplatňování rozdílných podmínek; rozlišování, omezení nebo odnětí práv určité kategorii osob pro společenské postavení, národnost, rasu, náboženství, pohlaví, politické názory apod.; záměrné znevýhodnění určitých subjektů vytvářením nerovných podmínek“.² Diskriminace a předpojatost jsou založeny na stereotypch – jednostranné, zveličované, předem zaujaté názory na jednotlivce, určitou skupinu lidí nebo celou společnost. Když se takové prvky projeví v praxi a jsou součástí státní politiky, má to značné destruktivní účinky. V historii se můžeme setkat i s případy, kdy byla diskriminace dokonce ustanovena zákony (norimberské zákony přijaté roku 1935 v Německu, apartheid v JAR v letech 1948 - 1990 atd.).

Obtěžování je považováno za diskriminaci na základě pohlaví, stejně je tomu i v případě sexuálního obtěžování.³ Je zřejmé, že centrální pozici budou zaujímat pojmy muž/i a žena/y. Tyto pojmy představují kategorie sociálního řádu, a tudíž jsou automaticky spojovány se sociálními normami. Od každého jedince daného pohlaví se automaticky očekává „to typické“, co je mu přirozeně vlastní. Obyčejně tedy dochází k tomu, že se uchazečů na pozici typicky

¹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: Mobbing – skrytá brožba*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2008, s. 18-19.

² HENDRYCH, Dušan a kol. *Právníký slovník*. Praha: C. H. Beck, 2001, s. 122.

³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Úřední věstník L 204, 26. července 2006, s. 6.

„ženského povolání“ nebude personální pracovník u přijímacího pohovoru ptát v první řadě na jeho/její schopnosti, ale zohlední příslušnost k jednomu či druhému pohlaví. Například mužský uchazeč o pozici uklízečky se nebude pohybovat v mezích předpokládaného spektra, naopak ženská uchazečka se s podobným přístupem může setkat v oblastech práce, kde dominují muži, i když by zcela vyhovovala požadovanému profilu hledaného zaměstnance. Vystává tedy otázka, zda je k oběma pohlavím přístupováno rovně, tzn. nediskriminačně.⁴ Diskriminace pohlaví je přesvědčení, že jedno pohlaví je nadřazeno druhému. Výzkumy ukazují, že tímto druhým „utlačovaným“ pohlavím bývají často ženy, kterým je odepírán přístup k určitým zaměstnáním či funkcím (většinou vedoucím funkcím, lépe placeným nebo tradičně pouze mužským povoláním).⁵ Znevýhodnění žen má komplexní příčiny. Je zčásti důsledkem systému ekonomických vztahů, které se vyznačují vertikální i horizontální segregací vzdělání a trhu práce, vyšší nezaměstnaností žen, neohodnocením práce v domácnosti a péče o děti, velkým rozdílem v odměňování mužů a žen, skleněným stropem⁶ atd., a zčásti vyplývají z patriarchální kultury, která podhodnocuje to, co je v našich společnostech spojováno s ženami, ať již se to týká aktivit (péče o děti, výchova dětí, péče o ostatní potřebné osoby, práce v domácnosti apod.), či vlastností (zájem o druhé a jejich blahobyt, konsenzuální a kolektivní rozhodování, důraz na komunikaci apod.). Tento ekonomický a genderový řád není spravedlivý – nedává rovné šance všem bez ohledu na pohlaví.⁷

Boj za práva žen, známý jako „feminismus“ nebo „hnutí za emancipaci žen“, začal v druhé polovině devatenáctého století. Měl vyvrátit společenské přesvědčení, že ženy mají plnit tradiční role manželky, matky vychovávající potomky a ženy v domácnosti. Nejprve bojovaly ženy za hlasovací práva a později proti jejich diskriminaci na pracovištích, v oblasti majetkového práva, platů a politiky.⁸ Ačkoliv byly kolébkou feminismu průmyslově vyspělé země, hnutí se začalo po pádu komunistického režimu formovat i v zemích střední a východní Evropy a bývalého Sovětského svazu.

V dnešní době je již samozřejmostí, že jsou mnohé formy diskriminace protizákonné, je stanoven rámec pro boj s diskriminací a uplatňuje se princip rovného zacházení. Cílem novodobé společnosti je zastavit nepřátelské postoje a považovat příslušnost lidí za jejich vlastní věc. V mnoha oblastech soukromého i veřejného života již pozorujeme ve vzájemném vztahu obou

⁴ NAGL-DOCEKAL, Herta. *Feministická filozofie: Výsledky, problémy, perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007, s. 31-33.

⁵ United Nations. *Indicators of Gender Equality*. New York, Geneva: United Nations Commission for Europe, 2015, s. 82.

⁶ Viz podkapitola 1.5. Sexuální obtěžování.

⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 61.

⁸ ACKELSBERG, Martha. *Mujeres Libres – Svobodné ženy: Anarchismus a boj za emancipaci žen*. Praha: Anarchistická knihovna, 2013, s. 46-47.

pohlaví uhlazování rozdílů a rovnoprávnější postavení žen a mužů, ale i přes tuto skutečnost jsou v zaměstnání ženy úkolovány povinnostmi, které vzdáleně souvisejí s jejich náplní práce. Díky tradičním představám o rozdělení práce na základě pohlavních rolí se samozřejmě očekává, že se žena bude chovat vstřícně, mile, nápomocně a přitom neprůbojně, s ochotou přistoupí na kompromis a podřadné práce vykoná.⁹ Je nutné zdůraznit, že přiznání rovných práv mužům a ženám se nerovná jejich uplatňování v praxi. Naopak se může stát, že právo ve své snaze přispívat ke skutečné rovnosti může překročit míru a spolupodílet se na vytváření nových nerovností tím, že vytyčí skupiny preferovaných a handicapovaných jedinců. Dojde tedy k pozitivní diskriminaci (cílenému zvýhodnění za účelem dosažení rovných příležitostí pro diskriminované skupiny), která se kruhem opět stane diskriminací nežádoucí.¹⁰ Absolutní rovnosti tedy dosáhnout nelze.

V souvislosti s pozitivní diskriminací a přípustností zvláštních opatření přijímaných právě k vyvážení nerovného postavení mezi pohlavími projednával Evropský soudní dvůr (dále jen ESD) následující věci.

„Ve věci Kalanke uplatnil ESD striktní přístup k poskytování přednostního zacházení k nápravě nedostatečného zastoupení žen na určitých pracovních místech. Tato věc se týkala právního předpisu přijatého na regionální úrovni, který přiznával automatickou přednost uchazečkám, které žádaly o pracovní místa či kariérní postup. V případech, kdy měli uchazeči i uchazečky stejnou kvalifikaci a kdy se mělo za to, že zastoupení žen v daném odvětví je nedostatečné, musely dostat přednost uchazečky. Zastoupení bylo považováno za nedostatečné v případě, že ženy netvořily alespoň polovinu zaměstnanců pracujících na dotčeném pracovním místě. V této věci podal neúspěšný uchazeč, pan Kalanke, stížnost na to, že byl u vnitrostátních soudů diskriminován na základě pohlaví. Vnitrostátní soudy postoupily věc ESD a otázaly se, zda je tento předpis v souladu s čl. 2 odst. 4 směrnice o rovném zacházení z roku 1976 (předchůdce článku 3 směrnice o rovnosti mužů a žen ve věci „pozitivního opatření“), který uvádí: ‚Touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže i ženy, zejména odstraňování stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen.‘. ESD prohlásil, že účelem článku 2 odst. 4 bylo povolit opatření, která „ačkoliv jsou zdánlivě diskriminační, směřují účinně k odstranění nebo omezení faktických nerovností, které mohou ve skutečnosti existovat v sociálním životě“. Bylo akceptováno, že uvedený předpis sledoval legitimní cíl spočívající v odstranění nerovností na pracovišti. V souladu s tím by v zásadě opatření, která dávají ženám

⁹ KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006, s. 135-139.

¹⁰ SAVICKÝ, Ivan. Lidská práva – práva mužů a žen?. In HAVELKOVÁ, Hana (ed). *Lidská práva, ženy a společnost*. Praha: Evropské středisko UNESCO pro výchovu k lidským právům, 1992, s. 47.

zvláštní výhodu na pracovišti včetně kariérního postupu, byla přijatelná, pokud by byla zavedena s cílem zajistit zlepšení schopnosti žen soutěžit na trhu práce bez takové diskriminace.

Věc Marschall se týkala předpisu, který byl svou podstatou podobný předpisu ve věci Kalanke. Dotčený předpis však uváděl, že stejně kvalifikovaná žena by měla být upřednostněna, „s výjimkou případu, kdy nějaký zvláštní důvod svědčí ve prospěch uchazeče“. Pan Marschall, který nebyl přijat na pracovní místo ve prospěch jiné uchazečky, napadl zákonnost tohoto předpisu u vnitrostátních soudů, které věc postoupily ESD a opět se otázaly, zda je tento předpis slučitelný se směrnicí o rovném zacházení. ESD konstatoval, že předpis takové povahy nebyl nepřiměřený legitimnímu cíli spočívajícímu v odstranění nerovnosti, protože „zaručuje v každém jednotlivém případě těm uchazečům, kteří mají stejné kvalifikační předpoklady jako ženy, že jejich žádosti budou objektivně posouzeny s ohledem na všechna kritéria týkající se osob uchazečů a přednost uchazeček bude vyloučena v případě, že jedno nebo více z těchto kritérií bude svědčit ve prospěch uchazeče“. Možnost uvážení začleněná do tohoto předpisu tedy bránila tomu, aby byla přednost absolutní, a předpis tak byl přiměřený dosažení cíle spočívajícího v řešení nerovnosti na pracovišti.

Věc Abrahamsson se týkala platnosti švédského právního předpisu, který se pohyboval mezi bezpodmínečnou předností předpisu ve věci Kalanke a možností uvážení vytvořenou ve věci Marschall. Předpis uváděl, že uchazeče příslušejícího k nedostatečně zastoupenému pohlaví, který má dostatečné kvalifikační předpoklady k zastávání daného pracovního místa, je třeba upřednostnit, pokud „rozdíl mezi kvalifikačními předpoklady uchazečů není tak velký, že by uplatnění takové přednosti vedlo k porušení požadavku objektivní při jmenování“. ESD konstatoval, že účinek tohoto právního předpisu byl takový, že uchazečům příslušejícím k nedostatečně zastoupenému pohlaví přiznával přednost automaticky. Skutečnost, že takovému postupu bránilo toto ustanovení pouze v případě, že existoval značný rozdíl v kvalifikačních předpokladech, nestačila bránit nepřiměřenému účinku daného předpisu.“¹¹

1.1.1 Přímá diskriminace

Legální definice antidiskriminačního zákona dělí diskriminaci na přímou a nepřímou. Přímou diskriminací je dle § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon) „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového*

¹¹ FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011, s. 39-40.

názoru“. Za diskriminaci z důvodu pohlaví je pokládáno i diskriminační chování z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství a sexuální identity.¹²

*„Diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu.“*¹³ Například může jít o mylné přesvědčení, že diskriminovaná osoba je homosexuální.

„Přímá diskriminace z důvodu pohlaví může nabývat například těchto forem:

- kladení otázek týkajících se rodinného či reprodukčního života uchazeče při přijímacím pohovoru,
- dání přednosti horšímu kandidátovi mužského pohlaví před ženou při přijímání do zaměstnání,
- odmítnutí bankovní půjčky ženě, je-li za stejných podmínek dána muži,
- nepřijetí dívky ke studiu v „typicky mužském“ oboru,
- nižší finanční odměna zaměstnankyni v porovnání se srovnatelnou prací zaměstnance,
- sexuální obtěžování smluvní dodavatelky zboží manažerem supermarketu,
- dání výpovědi zaměstnankyni poté, co se nadřízenému svěří, že plánuje rodinu,¹⁴
- nepřijetí ženy do zaměstnání proto, že pečuje o děti,
- a další.

Stejně tak jak je možné výše uvedenými formami přímé diskriminace znevýhodňovat ženy, existuje také mnoho případů, kdy jsou takto diskriminováni muži.

Soudní dvůr Evropské unie (dále je SDEU) vydal v oblasti obtěžování také významná rozhodnutí. Například „ve věci P. proti S. a Cornwall County Council podstupovala stěžovatelka změnu pohlaví z muže na ženu, když ji její zaměstnavatel propustil. ESD došel k závěru, že propuštění představovalo nepříznivé zacházení. Pokud jde o relevantní komparátor, ESD uvedl, že „je-li osoba propuštěna ze zaměstnání na základě toho, že hodlá podstoupit či podstoupila změnu pohlaví, je s ní zacházeno nepříznivě ve srovnání s osobami toho pohlaví, za něž byla před podstoupením změny pohlaví považována“. Pokud jde o důvody, ačkoli nebylo možné prokázat, že se stěžovatelkou bylo zacházeno rozdílně, protože byla mužem nebo ženou, bylo možné prokázat, že rozdílné zacházení vycházelo z otázky jejího pohlaví.“¹⁵

1.1.2 Nepřímá diskriminace

Nepřímou diskriminací se pak dle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona rozumí „*takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním*“. O nepřímou diskriminaci však nejde

¹² VYSOKAJOVÁ, Margerita. In BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 159.

¹³ § 2 odst. 5 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 67.

¹⁵ FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva: *Příručka evropského antidiskriminačního...*, s. 28.

„pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřeně nezbytné“.

Osobám se zdravotním postižením se speciálně věnuje ustanovení, v němž je za nepřímou diskriminaci považováno také *„odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení“* (§ 3 odst. 2).

Podle případů judikatury ESD je prima facie nepřímou diskriminací vedle znevýhodnění pracovníků na částečný úvazek či zaměstnankyň sdílejících pracovní místo též znevýhodnění skupin vykonávajících tradičně ženskou práci ve srovnání se skupinami vykonávajícími typicky mužskou práci, kdy bylo shledáno problematickým též zohlednění charakteristik jako například flexibilita, mobilita či výsluha let, které díky nepřetržitému pracovnímu postupu a absenci mateřských povinností budou mít častěji muži než ženy. V podstatě bude tedy směřovat, zda jsou takováto kritéria objektivně odůvodnitelná požadavky konkrétní práce, či zda je sledován jiný, legitimní cíl a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené.¹⁶

1.2 Dobré mravy

Dále je nutno respektovat v souvislosti s pracovněprávními vztahy dobré mravy. Toto pravidlo není výslovně uvedeno v zákoníku práce, ale navazuje na občanský, z jehož dikce vychází. Jelikož v zákoně nenalezneme přesnou definici, jde o pojem relativně neurčitý. Žádná osoba vystupující v pracovněprávním vztahu by se neměla dopouštět chování, které by bylo proti dobrým mravům (*contra bonos mores*). Karel Eliáš zastává názor, že „dobré mravy odpovídají tomu, co je všeobecně uznáváno jako zvyklosti slušných lidí“.¹⁷ Je tedy proti dobrým mravům, když se výkon práva ocitne v rozporu s uznávaným míněním společnosti.

V pracovněprávních vztazích lze za rozpor s dobrými mravy považovat tzv. mobbing¹⁸ i postih zaměstnance nebo nerovné zacházení se zaměstnancem z důvodu, že se zákoným způsobem domáhá svých práv plynoucích z pracovněprávního vztahu. Výše uvedená zásada je v souladu s rezolucí Rady o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti¹⁹ a s doporučením

¹⁶ WHELANOVÁ, Markéta. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 154.

¹⁷ ELIÁŠ, Karel. *Jak vypadají zásady nového občanského zákoníku?* [online]. Občanskýzákoník.justice.cz, 20. prosince 2012 [cit. 29. dubna 2015]. Dostupné na <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/infocentrum/media/jak-vypadaji-zasady-noveho-obcanskeho-zakoniku/>>.

¹⁸ Podrobněji v podkapitole 1.6. Mobbing versus šikana.

¹⁹ Rezoluce Rady 90/C 157/02 ze dne 29. května 1990 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Úřední věstník C 157, 27. června 1990, s. 3-4.

Komise²⁰. § 19 zákoníku práce také užívá pojem „dobré mravy“ v souvislosti s absolutní neplatností právního úkonu.²¹

1.3 Rovné zacházení

Princip rovného zacházení patří k základním zásadám pracovněprávních vztahů. Zákoník práce uvádí zásadu rovného zacházení v § 1a odst. 1 písm. e) jako povinnost zaměstnavatele zajistit „rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace“. § 16 odst. 1 dále tuto zásadu rozvíjí takto: „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Antidiskriminační zákon negativně vymezuje právo na rovné zacházení v ustanovení § 2 odst. 1 jako „právo nebyť diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon“. Toto ustanovení vychází z čl. 1 Listiny základních práv a svobod: „Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech“. Právo na rovné zacházení je pozitivním vymezením práva na ochranu před diskriminací. K diskriminaci, ať už zvýhodňující či znevýhodňující, dochází naplněním diskriminačních důvodů vymezených v zákoně. Tehdy je porušen princip rovného zacházení. O nerovný přístup proto nejde v případech, kdy k rozlišování mezi zaměstnanci dochází z jiných důvodů než zákonem vymezených důvodů diskriminačních. Těmito jinými důvody bývají: dosažené vzdělání, kvalifikace v oboru, délka praxe, zaměstnancovy kvality významné pro danou pracovní pozici apod. Různé zacházení založené na individuálních zásluhách, talentu, znalostech a dovednostech tedy není považováno za diskriminační. Tato zásada v sobě zahrnuje rovné příležitosti a rovnost v zacházení v zaměstnání, při výkonu povolání a při odborné přípravě, včetně pracovních podmínek a musí být dodržena bez ohledu na právní povahu vztahu, ve kterém je osoba zaměstnána nebo koná práci. Ústavní soud došel k závěru, že zásadu rovnosti nelze chápat tak, že je povinností zaměstnavatele, aby bylo k osobám se zdravotním postižením přistupováno výhodněji než k osobám bez zdravotního postižení.²² Neznamená to tedy, že by každému mělo být přiznáno jakékoli právo. Na druhé straně ale nesmí být projevem libovůle.²³ Je nutno ji dodržovat po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu, tzn. od jeho vzniku po skončení a vztahuje se i na předmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu ve smyslu ustanovení § 1 písm. d) zákoníku práce.

²⁰ Doporučení Komise č. 92/131/ES ze dne 27. listopadu 1991, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti. Úřední věstník L 049, 24. února 1992, s. 1-8.

²¹ NEŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada, 2013, s. 30-31.

²² Podrobněji nález Ústavního soudu ze dne 21. ledna 2003, sp. zn. Pl. ÚS 15/02.

²³ ŠTEFKO, Martin. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 86-90.

Výjimky z principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci vychází z ustanovení antidiskriminačního zákona a mohou být odůvodněny pouze na základě právního předpisu nebo z podstatného věcného důvodu vyplývajícího z povahy konkrétní práce a nezbytnosti požadavku pro její výkon. Dle ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona „*diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení ve věcech přístupu nebo odborné přípravě k zaměstnání nebo povolání, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené*“. Dále § 6 odst. 5 říká, že „*diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné*“. „*Diskriminací z důvodu pohlaví není rozdílné zacházení při poskytování služeb, které jsou nabízeny v oblasti soukromého a rodinného života a úkonů prováděných v této souvislosti*“, což zakotvuje také § 6, avšak v odstavci 6. Z výše uvedeného tedy plyne, že za splnění daných podmínek může dojít k diferenciaci v zacházení s jednotlivými zaměstnanci včetně odlišného finančního ohodnocení nebo rozdílných pracovních podmínek.²⁴

V rámci pojmu „právo na rovné zacházení“ je na druhé straně nutné chápat i povinnost přijímat přiměřená opatření ve prospěch určitých skupin osob, jejichž znevýhodnění plyne z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z diskriminačních důvodů. V některých případech je totiž nutné uplatnit určitou formu rozdílného zacházení za účelem dosažení výsledku, který zavede rovnováhu v různých pracovních situacích.²⁵

Výjimkami z nerovného zacházení se zabýval také ESD. „Ve věci Komise proti Francii ESD konstatoval, že za určitých okolností nebude nezákonné vyhradit pracovní místa především uchazečům ve vězeňských zařízeních určených pro muže a uchazečkám ve vězeňských zařízeních určených pro ženy. Tato výjimka však mohla být použita pouze ve vztahu k pracovním místům, která zahrnovala činnosti, v nichž byla příslušnost ke konkrétnímu pohlaví relevantní. V tomto případě chtěly francouzské orgány zachovat určité procento pracovních míst pro mužské uchazeče, protože kromě jiných povinností, které mohou plnit pouze muži, může nastat i potřeba použití fyzické síly pro odstrašení případných výtržníků. Ačkoli ESD v zásadě tyto argumenty akceptoval, nepodařilo se francouzským orgánům splnit požadavek transparentnosti ve vztahu ke konkrétním činnostem, které by měli provádět pouze mužští uchazeči; generalizace vhodnosti určitého pohlaví nepostačí.

Ve věci Johnston podala policistka pracující v Severním Irsku stížnost na to, že jí nebyla obnovena pracovní smlouva. Úřad policejního velitele (Chief Constable) tento krok odůvodnil

²⁴ JAKUBKA, Jaroslav. In JAKUBKA, J., JOUZA, L., SALAČOVÁ, M. *Zákoník práce: úplné znění zákona s komentářem k 1. 1. 2007*. Český Těšín: Poradce číslo 1, 2007, s. 24-25.

²⁵ BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 71 a násl.

tím, že policistky nebyly školeny v manipulaci se střelnými zbraněmi, a to na základě toho, že ,v situaci vyznačující se závažnými vnitřními nepokoji by nošení zbraně policistkami mohlo vytvářet další rizika útoku na jejich život, a proto by mohlo být v rozporu s požadavky veřejné bezpečnosti,. ESD konstatoval, že jakkoli je třeba ohrožení bezpečnosti brát v úvahu, hrozba se týká stejně mužů i žen a ženy nejsou více ohroženy. S výjimkou zdůvodnění souvisejícího s biologickými faktory specifickými jen pro ženy, jako je ochrana dítěte během těhotenství ženy, nebylo možné rozdílné zacházení zdůvodnit na základě toho, že veřejné mínění požaduje ochranu žen.

Ve věci Mahlberg nebyla stěžovatelka, která byla těhotná, přijata na stálé pracovní místo zdravotní sestry, na němž měla podstatná část práce probíhat na operačních sálech. Tento krok byl zdůvodněn tím, že by dítě mohlo utrpět újmu v důsledku expozice škodlivým látkám na operačním sále. ESD konstatoval, že vzhledem k tomu, že dané pracovní místo bylo stálé, bylo nepřiměřené stěžovatelce bránit v přístupu k němu, protože její neschopnost pracovat na operačním sále by byla pouze dočasná. Jakkoli byla omezení pracovních podmínek pro těhotné ženy přijatelná, měla být přísně limitována na povinnosti, které by ženě způsobily újmu, a nemohla zahrnovat generalizovanou překážku práce.“²⁶

1.4 Obtěžování

Obtěžování z důvodu pohlaví je projevem a zároveň příčinou genderové nerovnosti v oblasti pracovních vztahů. Donedávna²⁷ bylo obtěžující chování zlehčováno a česká společnost ho chápala jako uměle vytvořený problém. Dělo se tak proto, že oběti nebyly zvyklé otevřeně hovořit o osobních zkušenostech s obtěžováním či násilím, nedocházelo k oznamování případů příslušným orgánům a téma obtěžování nebylo aktuální ani pro zákonodárce. Navíc při rozpoznávání obtěžujícího chování hraje stěžejní roli subjektivní vnímání a hodnocení takového chování oběti jako jednotlivce a způsob jakým ho zažívá, nikoli takové chování samo o sobě. Rozdíly v subjektivním posuzování jsou mimo jiné odrazem sociálních a kulturních hodnot, výchovy, zažitých společenských pravidel regulujících vhodné chování mezi osobami opačného pohlaví.²⁸

V roce 1975 byla přijata směrnice Rady 76/207/EHS, kterou byla poprvé zavedena zásada rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Tato směrnice byla reakcí Evropské

²⁶ FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva. *Příručka evropského antidiskriminačního...*, s. 47-48.

²⁷ Do roku 2004, kdy byla definice obtěžování zahrnuta do českého právního řádu. Stalo se tak především díky vstupu České republiky do Evropské unie a nutnosti implementace směrnic ES. Viz právní úprava dále.

²⁸ KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 7-11.

unie (dále jen EU) na postavení žen a mužů v novodobé rodině a společnosti a má za cíl předcházet (sexuálnímu) obtěžování, chránit oběti obou pohlaví před diskriminací a v neposlední řadě respektovat práva žen a mužů na návrat z mateřské nebo otcovské dovolené.²⁹ V mezinárodním měřítku je tedy problematika obtěžování vědecky zkoumána více než 25 let. Nejdříve se jí zabývali sociologové, dnes se o ni zajímá široká veřejnost. V roce 1976 byla vydána první kniha na toto téma, která uváděla obtěžování jako „repeated and persistent attempts by one person to torment, wear down, frustrate, or get a reaction from another. It is treatment that persistently provokes, pressures, frightens, intimidates, or otherwise discomfits other people“.³⁰ Pro přesnost je výše uvedené zmíněno pouze v anglickém znění.³¹ Dá se říci, že do dnešní doby zůstaly použité výrazy v mnoha dalších definicích nezměněny a uvádí se vyjádření velmi podobná, pouze s minimálními odchylkami. V každém případě jde ale o jednání, které je v rozporu s pracovněprávními předpisy a je proti dobrým mravům.

Možnost řešení existujících problémů na českém trhu práce přineslo až vymezení pojmů obtěžování a sexuální obtěžování v právních předpisech a zakotvení rámce právní ochrany. V českém pracovním právu je za definici obtěžování považováno ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona, které říká, že „*obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů*“. Z výše uvedeného je patrné, že zákonodárce záměrně formuloval dané ustanovení tak široce, aby se pod obtěžování mohla skrýt celá řada různých chování. Je tedy pak na posouzení soudu, do jaké míry bude považovat danou situaci na základě předložených důkazů a subjektivního vnímání oběti za nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé a tudíž obtěžující.

V praxi jde o jednání dlouhodobého charakteru, které soustavně mimo jiné ponižuje, zesměšňuje, zahanbuje a zastrašuje oběť pomocí rafinovaných a navenek neškodně vypadajících intrik, pomluv, donášením nadřízenému popřípadě ofenzivních gest. Mělo by jít o delší časový interval, kdy se toto chování opakuje, ale někdy se s obtěžováním srovnává i jediný akt, který je ale hodnocen jako velmi intenzivní a závažný.

²⁹ Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úř. věst. L 39, 14. února 1976, s. 1 a násl.

³⁰ BRODSKY, Carroll. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, 1976, s. 2.

³¹ Srovnej též definici Světové zdravotnické organizace: „Harassment, bullying or psychological violence is intentional use of power against another person or group that can result in harm to physical, mental, spiritual, moral or social development.“.

Obecně se jedná o incidenty, kdy jsou osoby zneužívány, ohrožovány nebo napadány ve vztahu k jejich práci a v čase pracovní doby. Může ale jít i o případy, kdy je oběť obtěžována i cestou do/ze zaměstnání nebo během pracovní přestávky. I takové chování je pokryto odpovědností zaměstnavatele.

Obtěžování je nežádoucí i pro daný podnik nebo instituci, ve které je rozšířen. Má totiž negativní vliv na výkon pracovníků, čímž je snížena i výkonnost společnosti právě kvůli špatné pracovní morálce a vyšší absenci zaměstnanců.

Obtěžování se projevuje v mnoha různých formách. Je tedy zapotřebí odlišit jednotlivé znaky daného obtěžujícího chování a stanovit tak, o jakou konkrétní formu jde. Každá z těchto forem může být navíc spojena s prvkem násilí. Obecně ale antidiskriminační zákon o násilí v rámci definice obtěžování nehovoří, jelikož fyzické násilí není vždy nutně přítomno.

Veřejný ochránce práv ve své zprávě o šetření ukončení pracovního poměru zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené ze dne 25. 1. 2013 uvedl následující závěry:

- „1. Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že je takové potvrzení použito jako podklad pro rozhodnutí o zaměstnání či nezaměstnání uchazečky o zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.
2. Vyvíjí-li zaměstnavatel nátlak na zaměstnankyni či zaměstnance vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.
3. V rámci propouštění z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel zruší pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, budí tato skutečnost podezření, že k organizační změně došlo pouze účelově.“³²

1.5 Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování (česky nesprávně jmenované též „harašení“) je specifickou formou obtěžování, proto se neuplatní ve všech případech diskriminace na základě pohlaví, nýbrž pouze v případech, kdy dochází k jednání, které má sexuální povahu.³³ Je to nejrozšířenější forma obtěžování, která však zároveň vykazuje nejvyšší míru latence a pro oběti je problematické

³² Zpráva veřejného ochránce práv o šetření ukončení pracovního poměru zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené, sp. zn.: 167/2012/DIS/JKV.

³³ § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, ve znění pozdějších předpisů.

nežádoucí chování nahlásit nebo o něm s kýmkoli mluvit. Mlčí, protože mají obavu o udržení si pracovního místa, přerazení na nižší pracovní pozici, finanční ohodnocení nebo o svou pověst.

Ve většině případů jde o sexuálně podbarvené nežádoucí chování ze strany muže proti ženě. Iniciátorem může být interní zaměstnanec – kolega, nadřízený nebo externí osoba – klient, cizí osoba, se kterou je nutné komunikovat v rámci plnění pracovních povinností a další. Je zjevné, že velkou roli hraje mužem uplatňovaná moc a vnímání ženy jako sexuálního objektu. Není vyloučeno, že se zaměstnanec může setkat s nežádoucím sexuálně orientovaným chováním kolegy atakujícím jeho jiného spolupracovníka. Průzkumy ukazují, že „terčem sexuálního obtěžování bývají častěji ženy s vysokoškolským vzděláním a ženy v nejvyšších profesních skupinách. Důvody tohoto zjištění mohly být různé; [...] jsou například ostražitější vůči projevům sexuálního obtěžování a jsou vystaveny pracovním prostředím a situacím, kde hrozí větší riziko zneužívání.“³⁴

V případech, kdy je původcem sexuálního obtěžování nadřízený se výrazně projevuje mocenský vztah nadřízený – podřízený. Osoba ve vedoucím postavení má moc nad svým podřízeným, řídí jeho činnost a v některých případech mu dává příkazy. Sexuální obtěžování je pak vlastně zneužití postavení a moci nadřízeného. Dochází k ještě většímu vyhranění již nerovného zaměstnaneckého postavení muže nad ženou. Pro oběť se tato situace stává prakticky bezvýchodnou, jelikož osoba, která by jí měla být při řešení takového problému nápomocna je označena za iniciátora.³⁵

Jsou rozlišovány dva typy sexuálního obtěžování, které zavedla americká právnička Catherine MacKinnon:

„1. Obtěžování quid pro quo (obtěžování pro něco), které zahrnuje jednání jako úplatkářství nebo hrozbu ve smyslu poskytnutí nebo naopak zabránění postupu v zaměstnání, přístupu k zaměstnání samotnému nebo udržení zaměstnání či určité pozice, je tedy provázáno ekonomickým poškozením. V tomto smyslu je sexuální obtěžování součástí širšího fenoménu ‚skleněného stropu‘.“³⁶ [...]

2. Nepřátelské pracovní prostředí zahrnuje všechny typy chování a jednání sexuální nebo jiné povahy, které zneprjemňují a znesnadňují pracovní výkon nebo vytvářejí zastrašující, nepřátelské

³⁴ FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva. *Násilí na ženách: průzkum napříč EU*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014, s. 30-32.

³⁵ KRÍŽKOVÁ: *Sexualizovaná realita pracovních...*, s. 44.

³⁶ Skleněným stropem nazýváme nedostatek žen zastoupených ve vrcholových řídicích funkcích. Bez ohledu na vzdělání a zkušenosti jen málo žen ale také představitelů etnických minorit má otevřené dveře ze středních do vrcholových manažerských pozic. Tyto jsou totiž obsazovány zejména bílými muži. Tento jev je velice jemnou diskriminací bránící přístupu ke všem výhodám vrcholových pozic a znemožňuje kariérní seberealizaci. V souvislosti s dalšími faktory přispívá skleněný strop k prohlubování propasti mezi výdělky mužů a žen. V typicky ženských profesích, jako jsou například zdravotní sestry či sekretářky, jsou platové disproporce menší, nicméně i zřídka zastoupení muži pracující v těchto povoláních v průměru vydělávají více než ženy. V typicky mužských profesích jako je například advokacie nebo vysokoškolský učitel jsou platové rozdíly dramaticky větší.

nebo ofenzivní pracovní prostředí (explicitně také sexuální nápisy, pornografické fotografie, kalendáře nebo časopisy vystavené na pracovišti).“.³⁷

Způsobů jednání, které může oběť vnímat jako dotěrné a obtěžující je mnoho. Je tedy vhodné alespoň nastínit, co lze za sexuální obtěžování považovat:

- sexuálně podbarvené vtipy,
- narážky na soukromý život,
- sexuálně orientované poznámky a řeči,
- ukazování erotický časopisů, vylepování erotických fotografií či plakátů,
- posílání erotických obrázků či vtipů e-mailem,
- okukování,
- nevíтанá snaha navázat milostný vztah na pracovišti, nechtěné nabídky na schůzku,
- nežádoucí tělesný kontakt,
- obtěžující telefonáty či e-maily,
- pokus o znásilnění,
- požadavek zaměstnavatele, aby zaměstnanec navazoval neformální styky s klienty (většinou strategicky důležitými pro podnik zaměstnavatele).

Z méně závažných a pro oběť nejdříve nevýznamných forem obtěžování se kumulativně stávají intenzivní závažné formy sexuálního obtěžování.³⁸ Nelze zaměňovat výše uvedená chování za flirtování, jelikož to je oběma stranám příjemný způsob chování doprovázející zájem o druhou osobu bez úmyslu ji urážet nebo jakkoli jinak ponižovat.

1.6 Mobbing versus šikana

Velmi zajímavý je původ slova „mobbing“. Již při jeho vyslovení je jasné, že nepochází z češtiny. Ani v anglicky nebo německy mluvících zemích mu ale donedávna téměř nikdo nerozuměl, zvláště v kontextu pracovněprávních vztahů ne. Jde totiž o uměle vytvořený výraz, který je dle některých autorů výrazem rakouského etologa³⁹ Konráda Lorenze, dle jiných zase ornitologa⁴⁰ Franka Finna, který měl slovo mobbing použít již v roce 1919. Je tedy zajímavé, že se s tímto pojmem setkáváme nejdříve v říši zvířat, kde mobbing vyjadřuje protiofenzivu kořisti na útok lovce/šelmy. Až později je tento výraz přenesen do říše lidí, kdy ho v psychologii začal používat švédský lékař a psycholog Heinz Leymann. Jako první aplikoval analogii zvířecího chování na chování lidí na pracovišti, kdy přirovnal chování pracovníků ve firmách vůči svému kolegovi jako „útok smečky“ na „kořist“. Díky Leymannově publikační činnosti se slovo

³⁷ KRÍŽKOVÁ: *Sexualizovaná realita pracovních...*, s. 10.

³⁸ Tamtéž, s. 38-43.

³⁹ Etologie je zoologický vědní obor zabývající se studiem chování živočichů.

⁴⁰ Ornitologie je zoologická věda studující ptactvo.

„mobbing“ rozšířilo do celého světa a začalo se nově používat i v souvislosti s pracovněprávními vztahy.⁴¹

Přestože neexistuje jednotná mezinárodně uznávaná definice mobbingu, lze jím rozumět systematický psychický teror nebo šikanu v pracovním životě zahrnující nepřátelskou nebo neetickou komunikaci, jež je zpravidla jedním nebo více osobami vyvíjena k jedné osobě, která je tím zatlačena do bezmocné pozice, ve které je tímto konstantním jednáním udržována. Různými autory jsou používány různé termíny pro označení těchto situací na pracovišti. Můžeme se tak setkat například se synonymy psychický teror/psychoteror, (psychické) týrání či násilí, šikana, volně i buzerace.

Mobbing lze rozdělit do navzájem uzavřených a ohraničených fází, přičemž v jednotlivých případech nemusí proběhnout všechny z nich.

V první fázi dochází ke konfliktům, které nejsou adekvátně řešeny a jsou jakousi roznětkou pro další fáze. Oběť ustupuje a snaží se konfliktu vyhnout. Ignorace však podněcuje agresora k dalším útokům, což způsobuje oběti trpkost, zklamání a stres. Druhou fází je psychický teror, kdy se oběť stává terčem již cílených útoků. Snaží se izolovat od ostatních spolupracovníků, společné práce v týmu a dostává strach. Pochybuje o svých schopnostech a je v neustálém napětí, ve kterém se jí snaží mobber udržet. Třetí fáze nastává v okamžiku, kdy již útoky nelze přehlédnout a jsou navenek pozorovatelné. Psychický teror se stupňuje a postižený si již plně uvědomuje cílenost útoků. Pokud se k původnímu útočníkovi přidají i další pracovníci (někdy dokonce i nadřízení), stává se z mobbingu „kolektivní zábava“ pro všechny. Oběť se úplně stáhne do ústraní nebo se neúspěšně vzbouří a psychicky se vyčerpá úplně. Posledním stupněm je výhra mobbera nad obětí, kdy dosáhne svého cíle – oficiálního vyloučení z pracovního kolektivu. Oběť je přesouvána z jedné pozice na druhou, omezují se její kompetence a pracovní náplní jsou podřadné úkoly. Vše již nasvědčuje o odchodu oběti ze zaměstnání. Buď tak učiní sama, nebo o tom rozhodne zaměstnavatel. V takových případech se najde mnoho záminek, jak s ní může zaměstnavatel ukončit pracovněprávní vztah.⁴²

Jak již bylo uvedeno výše, zaměňuje se někdy mobbing se šikanou. Přestože jde o velmi podobné jevy a v anglosaských zemích dokonce totožné, lze mezi nimi určité rozdíly přece jen popsat. Nejvíce je lze spatřovat v otázce prostředí, kde se útoky odehrávají, ve způsobu agrese a konkrétním dopadu na oběť. Výskyt šikany je příznačný spíše v hierarchicky jednodušších společenstvích, jimiž jsou typicky armáda nebo škola. Pracoviště řadíme spíše mezi společenství složitá, tudíž se v něm můžeme setkat pouze s mobbingem, nikoli se šikanou. Při šikaně je typicky

⁴¹ SVOBODOVÁ: *Nenechte se šikanovat...*, s. 19-20.

⁴² CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 46-54.

využíváno fyzické násilí. I díky tomu je více transparentní a snáze rozpoznatelná. Jejím cílem je způsobení okamžitého utrpení s důrazem na nadřazenost agresora vůči oběti. Oproti tomu je mobbing rafinovanější psychický teror, který dlouhodobě prostřednictvím malých útoků činí z oběti problémového pracovníka, který má být nakonec propuštěn. Dá se říci, že ho provádějí spíše inteligentnější jedinci, kteří nemají zájem na vzbuzení pozornosti ostatních spolupracovníků o tom, co se na jejich pracovišti děje, a na tom, aby bylo jejich chování dokazatelné. Jedná se převážně o tak drobné útoky, že pokud je neposuzujeme v kontextu, nýbrž izolovaně, nejeví se jako nepřiměřené nebo vybočující z běžného pracovního vztahu.⁴³

Mnoho autorů zaměňuje pojmy šikana a mobbing záměrně. Vzhledem k cizímu původu slova mobbing není vhodné ho používat jako přídavné jméno. Místo výrazu „mobbující“ je tedy používáno vhodnější použití slovních spojení „šikanózní jednání“, popř. „šikanózní chování“ apod. Nelze definitivně říci, zda je mobbing pojmem užším v porovnání s šikanou nebo je tomu naopak. Na tuto problematiku je možné se dívat z více úhlů. Pokud budeme mobbing z výše uvedeného textu chápat jako chování vztahující se pouze na pracoviště a pracovněprávní vztahy, je nepochybně pojmem užším, jelikož šikana se může vyskytovat obecně v jakémkoli prostředí (i když jsou pro její výskyt některá místa typická). Pokud však tyto dva pojmy vyhodnotíme pohledem právním, vyplyne opak. Totiž že mobbing je pojmem širším než šikana, protože do jeho obsahu lze zařadit i protiprávní jednání, které ne vždy naplňují pojem šikany. Můžeme tedy dojít k závěru, že některé formy mobbingu (například obtěžování bez vazby na diskriminační znak) více vyhovují jejich zařazení pod pojem mobbing než pod pojem šikany.⁴⁴

1.7 Bossing

Označení vychází z podstatného jména „boss“, což znamená „šéf“, „vedoucí“. Autorem pojmu „bossing“ je Nor Svein Kile, který upozornil na tento negativní jev a označoval ho jako systematické šikanování ze strany vedoucích. Česky můžeme tento jev nazvat „zdraví poškozující vedení“.⁴⁵ V praxi jde o totožné chování jakým je mobbing s tím rozdílem, že agresorem je osoba ve vedoucím postavení daného pracoviště. V boji mezi útočníkem a obětí jsou použity nerovné prostředky. Oběť je vedoucímu zaměstnanci funkčně podřízena a tím se stává ještě více zranitelnou. Působí na ni povinnost nadřízeného respektovat a zároveň snášet důsledky jeho nátlaku. Kromě typických znaků (uvedených výše v kapitole popisující mobbing) využívá bosser podle B. Huberové těchto strategií:

⁴³ SVOBODOVÁ: *Nenechte se šikanovat...*, s. 20-21.

⁴⁴ BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti. Právní problémy*. Praha: leges, 2014, s. 37.

⁴⁵ BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: Era 2003, s. 10.

„- Sisyfovská taktika. Postiženému jsou přidělovány namáhavé práce, smysl kterých [sic] mu naprosto uniká, či jsou očividně zbytečné. Oběť si je vědoma toho, že její práce přijde tak jako tak vniveč.

- Malé požadavky. Oběti jsou přidělovány úkoly, které jsou hluboko pod úrovní její kvalifikace a jejích schopností.

- Přehnané požadavky. Opak není o nic méně zhoubný. Postižený má vykonávat práce, na které absolutně nestačí; nestačí na ně svými schopnostmi, ani odbornými vědomostmi.

- Metoda Achillovy paty. Oběť musí zásadně vykonávat práce, které jsou jí, jak je v oddělení všeobecně známo, velice nepříjemné, někdy až dokonce protivné. I když se kolegové nabídnou, že to udělají, protože jim ta činnost nevadí nebo se jim dokonce velmi líbí, šéf trvá na svém. [...]

- Trvalá kontrola. Činnosti a přítomnost na pracovišti jsou kontrolovány nad rámec v podniku běžný. Nadřízenému se musí předkládat i malé, dílčí výsledky a každé rozhodnutí jakkoli bezvýznamné se s ním musí předem konzultovat. Každý telefonický hovor se musí hlásit centrále. Takový způsob chování k podřízenému odpovídá otevřené nedůvěře a často se podobá částečné odborné nesvéprávnosti.

- Překvapující útoky. Rozhodnutí, která se ho týkají, se dělají za zády postiženého. Zasahují oběť jako blesk z čistého nebe. Například odborník se vrátí z dovolené a jeho psací stůl byl mezitím přestěhován do jiné kanceláře.

- Oklešťování kompetencí. Systematicky je oklešťována sféra působnosti oběti. Úkoly, které dodnes padaly do její kompetence, jsou předány ostatním kolegům, často bez bližšího vysvětlení, bez udání důvodu.

- Izolace. Spolupracovník není informován o důležitých změnách, je vylučován z porad, jeho názoru není přikládána žádná váha. Někdy je oběť izolována i prostorově, a to tím, že je jí přidělena odlehlá pracovna, která neumožňuje žádný kontakt s kolegy.

- Útoky na zdraví. Oběť je nucena k pracem [sic], které jsou zdraví škodlivé. Například navzdory tomu, že postižený má potíže s páteří, přidělují se mu vždy ty nejtěžší náklady.

- Narážky na psychický stav. Oběti jsou podsouvány duševní choroby a psychiatrické poruchy. Každá reakce postiženého je vykládána jako další symptom a jako potvrzení předpokladu.“⁴⁶

V situacích, kdy je zaměstnanec psychicky týrán jinou osobou, má být právě nadřízený ten, kdo mu má být nápomocen z dané situace uniknout a problém vyřešit. Bossing takovýto způsob dovolávání se spravedlnosti automaticky vylučuje, jelikož je mobberem i „zachráncem“ tatáž osoba.⁴⁷

⁴⁶ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995, s. 101-102.

⁴⁷ CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 55-56.

1.8 Staffing

Další specifickou formu obtěžování na pracovišti představuje staffing. Slovo „staff“ znamená v překladu „personál“, „zaměstnanecký kolektiv“. Příznačným znakem je nerovné postavení osoby oběti a pachatele, nyní však v kontrapozici – agresorem je podřízený a oběť naopak vedoucí pracovník. Staffing se proto někdy nazývá tzv. „mobbingem zdola“. Útočník se svým chováním snaží vůči nadřízenému vytvářet překážky, které mu brání v řádném plnění jeho pracovních povinností, cíleně nedokončuje své úkoly včas, aby za zpoždění byl nakonec odpovědný vedoucí zaměstnanec a plynuly mu z prodlení sankce. Agresor může úmyslně zamlčovat či zkreslovat informace, které jsou důležité pro rozhodování a další postup vedoucího pracovníka. Motivem k záměrnému vyvolávání konfliktů mezi podřízeným a nadřízeným je snaha podřízeného vyrovnat stupeň tohoto pracovního vztahu a krátce se stát rovnocennými partnery. Dává tím také najevo nesouhlas s autoritativním postavením vedoucího zaměstnance a opovrhuje jeho funkcí.⁴⁸

„Případ staffingu se odehrál mezi vojáky 31. brigády radiční, chemické a biologické ochrany Armády ČR během cvičení se složkami integrovaného záchranného systému v roce 2007. Několik vojáků uvedené brigády zatáhlo svého velitele J. K. v hodnosti podpraporčíka do kontaminačního stanu, kde mu jedna vojačka rozepnula kalhoty a za pomoci ostatních vojáků mu druhý velitel studenou vodou osprchoval obnaženou podbřišní oblast. Poškozený J. K. v průběhu incidentu požadoval, aby podřízení vojáci svého jednání zanechali, jinak ho bude považovat za vzpouru. Z události si vojáci pořídili videozáznam na mobilní telefon. Pachatelé označili svůj čin za jakýsi žert – J. K. chtěli ‚zchladit‘ kvůli údajnému obtěžování kolegyně. O týden později byl poškozený velitel opět znovu fyzicky napaden jedním z pachatelů, přičemž utrpěné zranění krku si vyžádalo léčení v trvání sedmnácti dnů. Oba hlavní pachatelé následně odešli z armády na vlastní žádost.“⁴⁹

1.9 Bullying

Tento pojem je používán zejména ve Velké Británii a některých severských státech Evropy. V České republice není příliš zaběhnutý. Bullying je chápán jako „šikanování“, „zastrašování“ či „tyranizování“.⁵⁰ Dle Kratze se bullying významově blíží mobbingu, ale místo psychické agrese jedinci proti oběti využívají fyzickou agresi.⁵¹ Bullying často pro oběť končí nemocí a v některých případech i pokusem o sebevraždu.

⁴⁸ Tamtéž, s. 56-57.

⁴⁹ CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 57-58.

⁵⁰ BEŇO: *Můj šéf...*, s. 10.

⁵¹ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005, s. 16.

2 Právní úprava

Tak, jak je chápání slova „obtěžování“ různorodé v ostatních vědních disciplínách, vyskytuje se tento výraz v rámci práva a právní vědy také v několika významech. Lze ho vykládat dle toho, v jakém právním odvětví je užíván a interpretován. Setkáváme se s ním například v právu občanském, konkrétně v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, (dále jen NOZ) ve smyslu ustanovení § 1013 - zákazu obtěžování mezi sousedy v rámci sousedských práv, dále pak ve smyslu ustanovení § 2986 - dotěrného obtěžování, kdy se obchodník snaží neodbytně nabízet zboží nebo služby osobě, která si takovou činnost zjevně nepřeje nebo v právu dědickém v ustanovení § 1551. Je použit také v ustanovení § 168 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen TZ) ve skutkové podstatě trestného činu obchodování s lidmi a v souvislosti s několika dalšími skutkovými podstatami jiných trestných činů, kterými se ale s ohledem na zaměření této práce není nutno blíže zabývat.⁵² Tato práce je zaměřena na obtěžování v pracovněprávních vztazích, proto bude dále popisovat pouze ustanovení pracovněprávních norem a dalších norem s touto problematikou souvisejících.

2.1 Stručný vývoj právní úpravy

Obtěžování z důvodu pohlaví není v mezinárodních úmluvách specificky rozebíráno, proto v nich nenajdeme jednotné vymezení ani instrukce jak se proti těmto jevům bránit. Případné definice najdeme především v právně nezávazných dokumentech soft law, které mají doporučující charakter. Patří mezi ně například deklarace, doporučení, politická vyjádření a jiné.⁵³

Z mezinárodně závazných dokumentů Organizace spojených národů (dále jen OSN) je nezbytné zmínit Obecné doporučení č. 19 k násilí na ženách⁵⁴, které bylo v lednu roku 1992 přijato výborem CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women). Jeho účelem je výklad čl. 11 Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen (dále jen CEDAW). Toto doporučení definuje násilí v zaměstnání podmíněné pohlavím jako formu diskriminace. Postiženo nemá být pouze obtěžování nesoucí znak násilí, nýbrž také případy zahrnující mírnější formy, jako například vytváření nepřátelského prostředí na pracovišti. Je uveden také zájem na postihování páchaní násilí orgány veřejné moci.

Země evropské unie se touto problematikou blíže zabývaly od přelomu 80. a 90. let, kdy na základě Rubensteinovy zprávy z roku 1988 bylo obtěžování zakotveno do právního rámce EU. V této době nebyl zákaz diskriminace na základě pohlaví promítnut do právních řádů

⁵² Více k trestněprávním aspektům násilí na pracovišti viz CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 101-139.

⁵³ KRÍŽKOVÁ: *Sexualizovaná realita pracovních...*, s. 95.

⁵⁴ CEDAW. *General Recommendation No. 19: Violence against Women*. UN Doc. CEDAW/1992/L.1/Add.15 (1992). Dostupné na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12531/doporučení-CEDAW_19.pdf>.

členských zemí, a tudíž jej soudy neaplikovaly. Za účelem jasného stanovení, že diskriminace na základě pohlaví a obtěžování je v rozporu se Směrnicí 76/207/EHS bylo v roce 1990 přijato Radou ministrů Prohlášení o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání a v roce 1991 Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání. Ani jeden z těchto dokumentů však nebyl pro členské země právně závazný. Jelikož se ukázalo, že je tato právní úprava nedostačující, bylo nutné přijmout takový právní akt, který by již byl právně závazným. Stalo se tak Směrnicí 2002/73/ES⁵⁵, která byla novelizací Směrnice 76/207/EHS. Ta pak byla do českého právního řádu transportována zákonem č. 46/2004 Sb., který novelizoval zákon č. 65/1965 Sb., tehdejší zákoník práce (dále jen ZP). Obtěžování z důvodu pohlaví je diskriminačním jednáním na základě pohlaví, proto se uplatní také Směrnice 97/80/EHS o důkazním břemeni v případech diskriminace na základě pohlaví, kterou provedl zákon č. 151/2002 Sb. doplňující do zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen o. s. ř.) ustanovení § 133a odst. 1, kterým se stanoví obrácené důkazní břemeno ve sporech týkajících se diskriminace v pracovněprávních vztazích.

Před zavedením institutu obtěžování do zákoníku práce první euronovelou (zákon č. 155/2000 Sb.) bylo možné se ochrany dovolávat prostřednictvím ustanovení OZ, a to konkrétně § 11 a následujícími. Tato ustanovení chránila osobnost v obecném pojetí. Lze jich využít při podání žaloby vůči osobě, která není stranou pracovněprávního vztahu. Může jí být například kolega či klient. Pracovněprávní úprava je v tomto smyslu užší a lze se jí bránit pouze vůči obtěžování zaměstnavatelem, jakožto subjektem pracovněprávního vztahu.

Jak již bylo výše zmíněno, vtělil zákon č. 155/2000 Sb. zákaz sexuálního obtěžování do § 7 odst. 2 ZP, který říkal, že *„nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti. Za ponižování lidské důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevíтанé, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práva a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“* Tato právní úprava byla však nedostačující. Zahrnovala pouze zákaz obtěžování, nikoli zákaz obtěžování z diskriminačních důvodů, zejména potom obtěžování z důvodu pohlaví. Není v ní definována ani skutková podstata vytváření nepřátelského prostředí a omezuje postižení tohoto nežádoucího chování pouze na pracovišti. Docházelo k výkladovým problémům při obraně proti obtěžování dějícímu se mimo místo, na kterém zaměstnanec práci vykonává,

⁵⁵ Směrnice Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Úřední věstník L 269, 5. října 2002, s. 15-20.

například při pracovní cestě nebo na jiném pracovišti v objektu zaměstnavatele.⁵⁶ Nebylo tedy evidentní, zda se lze domáhat nápravy podle § 7 odst. 4 a 5 ZP nárokovat jimi upuštění od porušování, odstranění následků, přiměřené zadostiučinění nebo náhradu nemajetkové újmy v penězích a zda se na obtěžování vztahuje přenesení důkazního břemene vtělené v roce 2002 do § 133a o. s. ř.

Současná právní úprava je již v souladu se Směrnicí 2002/73/ES. Až na jaře roku 2004 nabyl totiž účinnosti zákon č. 46/2004, který novelizoval tehdejší zákoník práce.⁵⁷ Dne 21. dubna 2006 se parlament usnesl na přijetí nového zákoníku práce, který vstoupil v platnost 7. června 2006 a je účinný od 1. ledna 2007. V roce 2009 byl také přijat zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, který vstoupil v platnost 29. června 2009 a je účinný od 1. září 2009. Dále se již budu zabývat pouze platnou a účinnou právní úpravou zaměřenou na obtěžování v pracovněprávních vztazích.

2.2 Právní úprava obtěžování v právním řádu České republiky

V souvislosti s vývojem právní úpravy v této oblasti je vhodné poukázat na účinnost jednotlivých zákonů, v nichž je zákaz diskriminace (a tím i obtěžování) obsažen. Již v předchozí kapitole popisující právní vývoj si lze všimnout, že před účinností zákona č. 262/2006 Sb., nového zákoníku práce (dále jen nZP), byla právní úprava zákazu diskriminace roztroušena. ZP a právní předpisy upravující jednotlivé oblasti společenských vztahů obsahovaly svou vlastní antidiskriminační úpravu. I když je smysl všech definic diskriminace/obtěžování v rámci různých zákonů stejný, jejich text se často liší. Institut diskriminace (dosud obsažený v ZP) byl přijetím nZP z právního řádu vypuštěn, aniž by byl nahrazen úpravou novou. Z odkazů nZP je ale jasně zřetelné, že počítá s přijetím nového, zatím připravovaného a tudíž neexistujícího, antidiskriminačního zákona. Tato situace byla považována za zcela nestandardní a odbornou veřejností (oprávněně?) za nesprávnou. Absence antidiskriminačního práva v právním řádu České republiky byla bezesporu porušením závazků plynoucích z jejího členství v EU a pro mnohé občany také nedostatkem v oblasti ochrany osobních práv trvajícím několik let. Až přijetím výše zmiňovaného antidiskriminačního zákona, který nabyl účinnosti 1. 9. 2009, byl tento nevyhovující stav napraven. Vedle nZP a antidiskriminačního zákona, které představují v souvislosti s obtěžováním na pracovišti úpravu stěžejní, existují i nadále další právní předpisy, ve kterých antidiskriminační ustanovení přetrvávají.⁵⁸

⁵⁶ Viz výklad k ustanovení § 88 ZP.

⁵⁷ KRÍŽKOVÁ: *Sexualizovaná realita pracovních...*, s. 95-98.

⁵⁸ Viz podkapitola 2.2.5. Právní úprava v pracovním právu.

2.2.1 Ústavní zakotvení

Během období, kdy antidiskriminační zákon v právním řádu České republiky absentoval a tato problematika nebyla upravena žádným dalším právním předpisem, byl v obecné rovině dán základ zákazu diskriminace v ústavním právu.

Čl. 1 Listiny základních práv a svobod (dále jen Listina či LZPS) garantuje svobodu a rovnost lidí v důstojnosti a právech, kdy těmito právy rozumíme všechna práva a svobody, která Listina zaručuje. Tento článek neobsahuje konkrétní „právo“, což ve svém usnesení zdůraznil také Ústavní soud - „úvodní články citované Listiny mají charakter toliko základních, obecných ustanovení, jak ostatně napovídá název hlavy první. Principy obsažené v těchto člancích se vztahují na všechna základní práva a svobody zahrnuté do Listiny základních práv a svobod a jsou východiskem při jejich výkladu. Porušení zmíněných ustanovení Listiny základních práv a svobod proto samostatně zpravidla napadat nelze, resp. nejsou sama o sobě bezprostředně aplikovatelná, vždy je nutno také uvést konkrétní, především hmotné, základní právo nebo svobodu a tomu odpovídající ustanovení Listiny, event. mezinárodního dokumentu, jež mělo být porušeno.“.⁵⁹ Diskriminace je považována za jev porušující rovnost vymezenou v čl. 1 Listiny. Stát je tedy povinen přijmout taková opatření, aby nedocházelo jak k narušení rovnosti diskriminací, tak ani k ohrožení možností poškozeného při obraně proti ní. Čl. 3 odst. 1 Listiny zužuje obecný princip rovnosti na zaručení práv a svobod všem „*bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení*“. Všechny antidiskriminační úpravy obsažené v právních normách musí být v souladu s tímto článkem, jelikož z něj vychází. Ne vždy je tomu ale opravdu tak.

Úprava diskriminačních důvodů je často považována za spornou, proto je nezbytné ji blíže rozebrat. Čl. 13 Smlouvy o založení Evropských společenství uvádí pouze šest diskriminačních důvodů, kterými jsou: rasový nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, náboženství či víra, věk a tělesné postižení. Směrnice ES zakotvují minimální úroveň ochrany před diskriminací v návaznosti na zmíněné důvody čl. 13.⁶⁰ Důvody diskriminace uvedené v Listině nekorespondují s důvody prosazovanými na evropské úrovni. Vzniká zde tedy nesoulad mezi evropskou a českou právní úpravou. Podobně je tomu i v rámci právního systému České republiky, kdy tato situace nastává ve vztahu Listiny, která uvádí deset diskriminačních důvodů, a antidiskriminačního zákona, který některé z nich nezmiňuje (barvu pleti, jazyk, politické či jiné

⁵⁹ Usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 10. 2000, sp. zn. Pl ÚS 50/04.

⁶⁰ JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. Daňari online, 14. srpna 2009 [cit. 21. července 2015]. Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>>.

smýšlení, majetek, rod nebo jiné postavení), zároveň ale rozšiřuje výčet o další tři (sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení). Je tedy zřejmé, že antidiskriminační zákon Listinu zároveň věcně rozšiřuje i zužuje. Ačkoliv není Listina formálně označena jako ústavní zákon, je z hlediska právní síly srovnatelná s ústavními zákony. Antidiskriminační zákon je zařazen mezi zákony, které mají hierarchicky nižší pozici než zákony ústavní. Dle relativního pojetí právní síly platí, že právní předpisy nižší právní síly mají být v souladu s předpisy vyšší právní síly. Antidiskriminační zákon by tedy měl být v souladu s Listinou, i když tomu tak v praxi není. Pokud dojde k situaci, kdy lze na jeden případ aplikovat zároveň předpis nižší i vyšší právní síly, použije se pouze právní norma s vyšší právní silou. Ve výše popsané situaci by to znamenalo, že některé taxativně vymezené diskriminační důvody antidiskriminačního zákona nelze použít, protože diskriminační důvody Listiny zužují. Vystává tedy otázka, zda je text antidiskriminačního zákona formulován v této části správně. Nutno připomenout, že zákonná omezení základních práv a svobod mohou nastat za určitých stanovených podmínek, které musí platit stejně pro všechny případy.

Obecný základ zákazu diskriminace je v Listině zakotven, nicméně již chybí definice pojmů související s právem na rovné zacházení a obranou proti ní. Zcela absentuje úprava prostředků, jejichž použití napomáhá donucení upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminace, přiměřeného zadostiučinění apod.⁶¹

Dalším Listinou zaručeným právem je v souvislosti s obtěžováním v zaměstnání právo na život podle čl. 6 a s ním spojená dovolená obrana proti nepřipustnému zásahu proti zájmům nejen vlastním, ale též zájmům ostatních osob, tzn. spolupracovníků, za předpokladu, že jde o jednání za okolností vylučujících protiprávnost.

Čl. 9 Listiny zakotvuje zásadu zákazu nucené práce, jehož smysl spočívá ve svobodném výkonu jakékoli činnosti bez prvku psychického či fyzického donucení a nedobrovolnosti. Za takovou činnost dle téhož článku nelze považovat „*práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nabrazující trest odnětí svobody, vojenskou službu nebo jinou službu stanovenou zákonem namísto povinné vojenské služby, službu vyžadovanou na základě zákona v případě živelních pohrom, nehod, nebo jiného nebezpečí, které ohrožuje životy, zdraví nebo značné majetkové hodnoty, jednání uložené zákonem pro ochranu života, zdraví nebo práv druhých*“.

Na základě čl. 10 má každý právo na ochranu lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a jeho jména. V čl. 17 Listiny je dále dáno základní politické právo svobodně se projevat spočívající ve svobodě vyjadřovat své názory, jakož i svobodně získávat a šířit informace, přičemž cenzura je nepřipustná. Při obtěžování na pracovišti dochází často ke slovním útokům ze strany agresora, které lze vyhodnotit jako nepřiměřené a netolerovatelné. Může při tom docházet ke

⁶¹ Tamtéž.

kolizi těchto dvou základních práv. S přihlédnutím k okolnostem každého případ je nutné zvážit, zda jedno právo nebylo nedůvodně upřednostněno před právem druhým.⁶²

2.2.2 Právní úprava v trestním právu

V případech, kdy nepostačuje ochrana poskytovaná normami jiných právních odvětví, přichází na řadu trestněprávní odpovědnost a následky s ní spojené. Před obtěžováním chrání poškozené trestní zákoník, trestní řád, zákon o policii a zákon o obětech trestných činů. Jelikož trestní zákoník neobsahuje skutkovou podstatu „obtěžování“ jako takovou, použijí se pro tento jev skutkové podstaty jiných trestných deliktů, které nemusí upravovat vždy jen společenské vztahy na pracovišti, ale uplatňují se také v případech, kdy je vyžadována trestněprávní ochrana obdobných zájmů. Prvek obtěžování se může nejčastěji vyskytnout například u těchto skutkových podstat: vražda, zabití, těžké ublížení na zdraví, ublížení na zdraví, omezení či zbavení osobní svobody, vydírání, útlak, pomluva, znásilnění, sexuální nátlak, nebezpečné vyhrožování, nebezpečné pronásledování apod.

Zákon č. 418/2001 zavádí do českého právního řádu (jako posledního v rámci EU) odpovědnost právnických osob za jejich protiprávní jednání, která jsou vymezena taxativním výčtem trestných činů. Z těchto vyjmenovaných trestných činů lze zmínit pouze dva, které se týkají obtěžování na pracovišti, a to vydírání podle § 175 TZ a sexuální nátlak podle § 186 TZ. Aby bylo možné přičíst škodlivý následek trestného činu právnické osobě, jakožto právem uměle vytvořenému subjektu, který sám trestný čin nepáchá, je nutné ho navázat na jednání některé z fyzických osob uvedených v § 8 odst. 2 TZ, musí být naplněna skutková podstata některého z trestných činů a tento trestný čin musí být dle § 8 odst. 1 spáchán „*jejím jménem nebo v jejím zájmu nebo v rámci její činnosti*“. V souvislosti s obtěžování na pracovišti může často docházet k situacím, kdy trestný čin páchá zaměstnanec právnické osoby v rámci řádného výkonu jeho pracovních úkolů a právnická osoba za takovéto jeho jednání nese odpovědnost. Výjimkou z tohoto pravidla je zjevný exces zaměstnance, přičemž nelze spravedlivě požadovat, aby následky trestněprávní odpovědnosti nesla právnická osoba.⁶³

Přijetím zákona č. 45/2013 Sb. o obětech trestných činů, který nabyl účinnosti v srpnu roku 2013, došlo k posílení postavení obětí obtěžování a násilí na pracovišti. Komplexní úprava jejich práv a kodifikace systému pomoci účinněji chrání jak tělesnou, tak především osobní a intimní integritu, na jejichž ochranu je, s ohledem na způsob útoku, kladen velký důraz. V průběhu trestního řízení se poškozený například nemusí setkat s pachatelem a má právo si vybrat, zda bude vyslýchán vyškolenou osobou mužského či ženského pohlaví. Výsledky oběti se

⁶² CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 93-96.

⁶³ Tamtéž, s. 101-141.

nesmí opakovat a nesmí se bezdůvodně týkat jejího osobního a intimního života. Oběť si může zvolit důvěrníka, který jí během trestního řízení zabezpečuje vnitřní duševní podporu. Systém krátkodobé ochrany a předběžných opatření dále výrazně přispívají k silnější ochraně poškozeného. Celkovou podporu potom završuje finanční pomoc.⁶⁴

2.2.3 Právní úprava ve správním právu

Stejně jako je tomu v trestním právu, neexistuje v rámci práva správního takový správní delikt, který by ve své skutkové podstatě speciálně zahrnoval obtěžující jednání. I přes to lze obtěžování v rámci správního práva postihnout, a to díky přestupkům s obecnější formulací skutkové podstaty. Dle § 49 odst. 1 písm. a) zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, „*se přestupku dopustí ten, kdo a) jinému ublíží na cti tím, že ho urazí nebo vydá v posměch*“. Jelikož jde o přestupek ublížení na cti, aplikuje se ustanovení § 78 zákona o přestupcích, dle kterého „*se má správní orgán pokusit uraženého na cti a obviněného z přestupku smířit*“. Dále se dle § 49 odst. 1 písm. c) zákona o přestupcích dopustí přestupku ten, „*kdo úmyslně naruší občanské soužití vybrožováním újmou na zdraví, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obviněním z přestupku, schválnostmi nebo jiným hrubým jednáním*“. Dalšími přestupky souvisejícími s obtěžováním na pracovišti jsou nepochybně přestupky a jiné správní delikty podle zákona o inspekci práce a zákona o zaměstnanosti, kterým se tato práce věnuje blíže v podkapitole 3.1. Stížnost na úřad práce či inspektorát práce.

2.2.4 Právní úprava v občanském právu

S obtěžováním v pracovněprávních vztazích přímo souvisí ochrana osobnosti, jež je upravena v § 81 - 117 NOZ. Antidiskriminační zákon je ve vztahu k NOZ lex specialis. Ustanovení NOZ jsou tedy použitelná při ochraně osobnosti, na něž se antidiskriminační zákon nevztahuje. Převážně tomu tak bude v případech, kdy nežádoucí chování na pracovišti nebude vykazovat žádný z taxativně vymezených diskriminačních důvodů. Postižený se tedy nemůže za totéž obtěžující jednání (s motivem diskriminačního důvodu) domáhat ochrany podle antidiskriminačního zákona a zároveň podle NOZ.⁶⁵

Ochrana osobnosti je zakotvena na ústavní úrovni, kdy čl. 7 LZPS zaručuje „*nedotknutelnost osoby a jejího soukromí a může být omezena pouze v zákonem stanovených případech*“. Čl. 10 LZPS dále zakotvuje právo každého na „*zachování jeho lidské důstojnosti, osobní cti, dobré pověsti a ochranu jeho jména. Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života. Každý má právo na ochranu před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním*“.

⁶⁴ KALIBOVÁ, Klára, HOUŽVOVÁ, Martina. Naděje na zlepšení?: Právní rámec pomoci obětem sexuálního násilí po přijetí zákona o obětech trestných činů. In KUTÁLKOVÁ, Petra, KOBOVÁ, Ľubica. *Sexuální násilí: Proč se někdo neptá?*. Praha: In IUSTITIA, 2014, s. 31.

⁶⁵ CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 171.

údajů o své osobě.“. NOZ žádnou celkovou věcnou změnu oproti dřívější úpravě nepřináší a spíše promítá tradiční zásady soukromého práva.⁶⁶ V rámci soukromého práva lze ustanovení § 81 považovat za jedno z elementárních v této oblasti. Dle něho je „*chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého. Ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost a čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.*“. Tuto ochranu požívá každý člověk za života i po jeho smrti.

2.2.5 Právní úprava v pracovním právu

V rámci pracovního práva je institut obtěžování vymezen v zákoníku práce, v antidiskriminačním zákoně, v zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a v zákoně o vojácích z povolání.

Základní zásadou každého pracovněprávního vztahu je rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tyto principy nalezneme v průřezu celé právní úpravy, kde je zákaz diskriminace zakotven jako kvalifikovaná podoba nerovného zacházení. Zatímco nerovné zacházení obecně chápeme jako neodůvodněné znevýhodňování mezi zaměstnanci, o diskriminaci se jedná pouze v případech, kdy je motivem zakázaný diskriminační důvod.⁶⁷

Ustanovení § 16 nZP obtěžování uvádí v souvislosti se zásadou rovného zacházení se zaměstnanci a se zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích, kdy říká, že „*v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.*“.

Výše uvedené ustanovení nZP je přímým odkazem na ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona, který obtěžování definuje jako „*nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů*“. Výše zmíněnými důvody § 2 odst. 3 jsou diskriminační důvody, jimiž jsou *rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor*, kdy je možné (lze říci i časté), že je oběť obtěžována hned z několika diskriminačních důvodů současně. Dle ustanovení § 2 antidiskriminačního zákona je obtěžování považováno za formu diskriminace – „*za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění*

⁶⁶ TŮMA, Pavel. In LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 392-394.

⁶⁷ Viz podkapitola 1.1. Diskriminace.

k diskriminaci.“. Antidiskriminační zákon se týká rovného zacházení a zákazu diskriminace v taxativně vyjmenovaných oblastech § 1 antidiskriminačního zákona, kterými jsou:

- „- právo na zaměstnání a přístupu k zaměstnání,*
- přístup k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti,*
- pracovní, služební poměry a jiné závislé činnosti, včetně odměňování,*
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují,*
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují,*
- sociální zabezpečení,*
- přiznání a poskytování sociálních výhod,*
- přístup ke zdravotní péči a jejího poskytování,*
- přístup ke vzdělání a jeho poskytování,*
- přístupu ke zboží a službám, včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování“.*

Obdobně jako v zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně je obtěžování chápáno i v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Zde v části vymezující povinnosti v oblasti péče o příslušníky (§ 77) platí, že: *„Bezpečnostní sbor ani příslušník nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru zneužívat k újmě jiného účastníka služebního poměru nebo k ponižování jeho lidské důstojnosti.“* Jsou zde také uvedeny diskriminační důvody a označení obtěžování jako formy diskriminace: *„Ve služebním poměru je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů pohlaví, sexuální orientace, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jiného smýšlení, členství v odborových organizacích a jiných sdruženích, majetku, rodu, rasy, barvy pleti, národnosti, etnického nebo sociálního původu, věku, těhotenství a mateřství, manželského a rodinného stavu, povinností k rodině. Obtěžování a sexuální obtěžování se považuje za formu diskriminace; za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění anebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.“* Definice obtěžování je v tomto zákoně téměř shodná jako v zákoně antidiskriminačním, kdy *„obtěžováním se rozumí jednání, které je jiným příslušníkem oprávněně vnímáno jako nevíтанé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského nebo ponižujícího prostředí“.*

Dalším zákonem souvisejícím s pracovním právem je zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, který dle § 2 odst. 4 chápe obtěžování jako chování ponižující důstojnost vojáka, konkrétně tedy *„služební orgán ani voják nesmí zneužívat výkonu práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru k újmě jiného vojáka nebo k ponižování jeho důstojnosti. Za ponižování důstojnosti se považuje i nežádoucí chování sexuální povahy a všechny formy obtěžování, které směřují k narušení důstojnosti vojáka, vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující a pokořující nebo urážlivé atmosféry, a které jsou nevítané, nevhodné*

nebo mohou být druhým vojákem oprávněně vnímány jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících ze služebního poměru.“

Zákaz diskriminace a obtěžování při uplatňování práva na zaměstnání obsahuje také § 4 odst. 7 a 8 zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Odstavec 7 definuje obtěžování jako „*jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí*“. Ustanovení § 8 dále definuje sexuální obtěžování jako „*jakoukoli formu nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí*“.

I když definice institutu obtěžování uvedené v různých zákonech nejsou totožné a obsahují malé rozdíly, nelze dovozovat záměr zákonodárce, aby byly vykládány rozdílně. Naopak je nutné při výkladu těchto právních ustanovení dbát na jednotu právního řádu jako celku. Všechny definice obtěžování z důvodu pohlaví navíc provádějí čl. 2 odst. 2 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES,⁶⁸ jenž je právě jednotícím prvkem celé vnitrostátní úpravy.

2.3 Zakotvení institutu obtěžování na úrovni evropského práva

EU se již přes půl století snaží bojovat proti obtěžování a posílit postavení jeho obětí. V roce 1950 byla Radou Evropy přijata Evropská úmluva o ochraně lidských práv a svobod (dále jen EÚLP⁶⁹), která je stěžejním dokumentem v oblasti ochrany lidských práv. Přestože v ní není zákaz obtěžování uveden přímo, lze ho dovodit z čl. 8 EÚLP, který zaručuje právo na respektování soukromého a rodinného života, resp. z čl. 3 EÚLP chránícího právo nebýt podrobován nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání.

Jelikož jsou v rámci evropské unie práva v zaměstnání zahrnuta pod práva sociálního charakteru, je nutné v souvislosti s právní úpravou obtěžování zmínit také Evropskou sociální chartu přijatou v roce 1961. Dá se říci, že jejím přijetím došlo k vyvážení celé oblasti hospodářských a sociálních práv, jelikož vedle sebe nyní stojí tyto dva významné právní dokumenty. Dodatkovým protokolem přijatým v roce 1988 byla zdůrazněna ochrana práva na rovnost příležitostí a zacházení v oblasti zaměstnání na základě pohlaví. Evropská sociální charta byla v roce 1996 zrevidovaná. Její text obsahuje článek s nediskriminační doložkou posilující zákaz diskriminace.

⁶⁸ KRÍŽKOVÁ: *Sexualizovaná realita pracovních...*, s. 95-98.

⁶⁹ European Convention on Human Rights

1. prosince 2009 se platností Lisabonské smlouvy stala závaznou i Listina základních práv Evropské unie. Tato závaznost se vztahuje na všechny orgány EU a na členské státy. Jakákoli diskriminace založená zejména na pohlaví, rase, barvě pleti, etnickém nebo sociálním původu, genetických rysech, jazyku, náboženském vyznání nebo přesvědčení, politických názorech nebo jakýchkoli jiných názorech, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, narození, zdravotním postižení, věku či sexuální orientaci je zakázána.

Jako další směrnice utuzující antidiskriminační ochranu v oblasti zaměstnání lze zmínit například směrnici Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; směrnici Rady 86/613/EHS o uplatnění principu rovného zacházení s muži a ženami zapojenými do činnosti, včetně zemědělství, samostatně výdělečné činnosti a o ochraně samostatně výdělečné činných žen v těhotenství a mateřství; směrnici Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; směrnici Rady 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnice 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání; směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.⁷⁰

S cílem zvýšení ochrany žen před násilím bylo v roce 2002 vydáno Doporučení Rec, které je stejně jako výše zmíněné Obecné doporučení č. 19 CEDAW pro členské státy EU nezávazné. Má však podnítit nejen zákonodárce těchto zemí k zajištění prostředků, které by umožnily tomuto jevu předcházet, eliminovat ho a v neposlední řadě ho potírat. Okamžitá, komplexní a bezplatná podpora obětem by neměla v právních řádech států chybět. Měla by zahrnovat lékařskou, psychologickou, sociální a právní pomoc. V podobném smyslu upevňuje ochranu před obtěžujícím chováním agresora též Doporučení CM/Rec (2007)17 o standardech a mechanismech rovnosti mezi pohlavími.⁷¹ Toto doporučení se, na rozdíl od Doporučení Rec, nezaměřuje pouze na ochranu žen, nýbrž zakotvuje ochranu oběma pohlavím stejně. Je nutno podotknout, že převažuje více právních dokumentů, které jsou přijaty se záměrem eliminovat (sexuální) násilí pouze na ženách. Je však nutné si uvědomit, že obětmi těchto nežádoucích chování jsou často také muži. Nejenže jsou na pracovišti šikanováni, dokonce není výjimkou ani obtěžování/násilí sexuální. Nejaktuálnějším evropským dokumentem týkajícím se obtěžování, který zatím nebyl ratifikován, je Úmluva Rady Evropy o prevenci a boji proti násilí na ženách a

⁷⁰ CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 74-84.

⁷¹ KALIBOVÁ, Klára, HOUŽVOVÁ, Martina. Naděje na zlepšení?: Právní rámec pomoci obětem sexuálního násilí po přijetí zákona o obětech trestných činů. In KUTÁLKOVÁ, Petra, KOBOVÁ, Eubica. *Sexuální násilí: Proč se nikdo neptá?*. Praha: In IUSTITIA, 2014, s. 34.

proti domácímu násilí. Pokud bude tato Úmluva ratifikována, vznikne povinnost signatářům povinnost přijmout veškerá možná opatření k boji proti genderovému násilí a zabezpečit ochranu osobám tímto násilným jednáním postiženým. Tato Úmluva by byla právně závazná a představovala by vynutitelný funkční nástroj upravující pravidla chování v této oblasti.

Důležitou součástí této problematiky je z právního hlediska stíhání pachatelů trestných činů v rámci EU. Tato oblast je v rámci vnitrostátního práva mezi jednotlivými členskými státy velmi odlišná, tudíž neexistuje jednotná právní úprava. V rámci EU je trestní stíhání upraveno Smlouvou o fungování Evropské unie, která výslovně nařizuje členským státům stíhat pachatele trestných činů ve smlouvě vyjmenovaných. Trestné činy s prvkem sexuálního násilí ale neobsahuje. Výjimku tvoří pouze sexuální násilí v souvislosti s trestnými činy obchodování s lidmi nebo organizovaného zločinu.

Kromě některých dalších nezávazných legislativních doporučení je snaha o harmonizaci ochrany před obtěžováním výše uvedeným vyčerpána a je pouze na vůli evropských států, zda budou v rámci svých vnitrostátních právních řádů vytvářet prostředí příznivé pro osoby ohrožené či vystavené obtěžování na pracovišti.

Evropské společenství se zase snaží zavést minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestných činů, což dokládá Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU. Členské státy musí práva poškozených a péči o ně zlepšit nejpozději do roku 2015. Práva obětí lze dle této Směrnice rozčlenit do třech skupin, a to právo na informace, právo na podporu a ochranu a právo na účast v trestních řízeních. Jelikož jsou oběti obtěžování chápány jako tzv. oběti s potřebami zvláštní ochrany,⁷² musí jim být během vyšetřování zaručena tato práva:

- „- oběť může vypovídat v prostorách pro tento účel upravených či přizpůsobených,
- oběť může vypovídat před odborníky vyškolenými k tomuto účelu nebo s jejich pomocí,
- výpovědi oběti se provádějí před stejnými osobami, ledaže to odporuje řádnému výkonu spravedlnosti,
- všechny výpovědi obětí sexuálního násilí, násilí na základě pohlaví nebo násilí v rámci úzkých svazků jsou prováděny před osobou stejného pohlaví, jako je oběť, pokud si to oběť přeje a nenaruší-li to průběh trestního řízení, s výjimkou případů, kdy jsou prováděny před státním zástupcem nebo soudcem.

Během soudního řízení jsou obětem s potřebami zvláštní ochrany [...] k dispozici tato opatření:

- opatření na zamezení vizuálního kontaktu mezi oběťmi a pachateli, a to i během provádění důkazů, použitím vhodných prostředků, včetně komunikační technologie,

⁷² Tamtéž, s. 34-35.

- opatření k zajištění toho, aby oběť mohla být vyslýchána ze soudní síně, aniž by byla přítomna, především s využitím vhodné komunikační technologie,
- opatření k zamezení zbytečným výsledkům ohledně soukromého života oběti, neexistuje-li souvislost s trestným činem,
- opatření, jež umožňují konání slyšení s vyloučením veřejnosti.⁷³

V souvislosti s výkladem čl. 8 EÚLP rozhodoval také Evropský soud pro lidská práva (dále jen ESLP), kdy „ve věci Sidabras a Džiautas proti Litvě stěžovatelé namítali, že stát narušuje jejich právo na respektování soukromého života zákazem jejich přístupu k zaměstnání ve veřejných službách a určitých prvků zaměstnání v soukromém sektoru. V EÚLP není nijak zaručeno právo na práci. ESLP nicméně konstatoval, že tato záležitost spadá do oblasti působnosti článku 8, protože „měla do velmi významné míry vliv na jejich schopnost navazovat vztahy s vnějším světem a znamenala pro ně závažné problémy při opatrování prostředků obživy, se zjevnými důsledky i na užívání soukromého života’.⁷⁴

2.4 Pohled mezinárodního práva na problematiku obtěžování

Obecné mezinárodní právo se setkává nejčastěji s diskriminací na základě státní příslušnosti. Například Pakt o občanských a politických právech z roku 1966 šířeji zakazuje diskriminaci a chrání tak lidská práva na mezinárodní úrovni. Zakotvuje rovnost před zákonem a čl. 26 zakazuje diskriminaci a zaručuje všem lidem spravedlivou a účinnou ochranu proti ní z jakýchkoli důvodů, zejména podle rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku, rodu nebo jiného postavení.⁷⁵

Základ zákazu diskriminace a příkazu rovného zacházení je obsažen ve Všeobecné deklaraci lidských práv a Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Všeobecná deklarace lidských práv (dále jen Deklarace) byla v roce 1948 vyhlášena Valným shromážděním OSN. I když šlo o nezávazný dokument, byl základním kamenem, na jehož základě byly přijímány další mezinárodní dokumenty chránící osobní, politická, sociálně-ekonomická a duchovně-kulturní lidská práva. Všichni lidé se rodí svobodní a sobě rovní v důstojnosti a právech, což zakotvuje čl. 1 Deklarace. Čl. 2 a 7 pak zakazují diskriminaci - všichni lidé jsou si před zákonem rovni a mají právo na stejnou zákonnou ochranu bez jakýchkoli rozdílů, včetně ochrany proti diskriminaci.

⁷³ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU ze dne 25. října 2012, kterou se zavádí minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu a kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2001/220/SVV. Úřední věstník Evropské unie L 315/57, 14. listopadu 2012, s. 15-16.

⁷⁴ FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva. *Příručka evropského antidiskriminačního...*, s. 62.

⁷⁵ HENDRYCH: *Právníký slovník*, s. 122.

V návaznosti na Deklaraci byl Valným shromážděním OSN v roce 1966 vyhlášen Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, který neukládá povinnosti, nýbrž má zavázat k respektování a ochraně hodnot v něm uvedených. Konkrétně lze zmínit závazek států vyplývající z čl. 7 uznávat právo každého člověka na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky. Na dodržování těchto práv dohlíží Hospodářská a sociální rada OSN, která je oprávněna dělat potřebná mezinárodní opatření k jejich prosazení v rámci členských států.

V roce 1979 byla Valným shromážděním OSN přijata v této oblasti významná Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen. Tento mezinárodní dokument obsáhl oblast obtěžování žen velmi komplexně. Dle čl. 11 zavazuje všechny smluvní státy k přijetí opatření, která by odstranila diskriminaci žen v rámci pracovního poměru. Hlásá rovnoprávnost žen a mužů v zaměstnání a proklamuje odstranění diskriminace k veřejnoprávním a soukromoprávním aktům. Na řádné plnění závazků plynoucích z této Úmluvy dohlíží Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen.

V souvislosti s mezinárodní spoluprací v této oblasti nelze nezmínit Mezinárodní organizaci práce (dále jen MOP⁷⁶) založenou v roce 1919. Jejím úkolem je prostřednictvím mezinárodní politiky a programů podporovat zlepšení pracovních a životních podmínek, vytvářet modely mezinárodních pracovních standardů, které mohou dále využít jednotlivé státy při tvorbě jejich vlastních programů, zabezpečovat školení, vzdělávání a výzkum za účelem zvýšení pracovních příležitostí a ochrany lidských práv souvisejících se zaměstnáním včetně potlačení diskriminace a zajištění celkové rovnosti všech zaměstnanců. Správní rada MOP může pomáhat jednotlivým organizacím, které jí podají stížnost na neuspokojivé zaměstnanecké podmínky zapříčiněné nevyhovující právní úpravou. Po prošetření případu zašle Správní rada MOP doporučení vládě daného smluvního státu s případným návrhem postupu jak situaci zlepšit.

Významným mezinárodním dokumentem zakotvujícím spolu s dalšími dokumenty základní pracovní standardy je Úmluva č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, kterou přijala MOP v roce 1958. Tento dokument klade důraz na rovnost příležitostí a zacházení v zaměstnání, důstojnost práce a na zákaz diskriminace, která výskyt těchto problémů může podněcovat. Naopak ale poukazuje na skutečnost, že upřednostňování z důvodu kvalifikace či délky praxe za diskriminující považovat nelze. Smluvní státy jsou povinny podávat zprávy Výboru expertů, který je dále zpracovává a finální zprávu každoročně předkládá k projednání na mezinárodní konferenci práce.

MOP dále v roce 2011 přijala Úmluvu o důstojné práci pro pracovníky v cizích domácnostech, na jejímž základě se členské státy zavázaly zajistit pracovní podmínky a práva

⁷⁶ International Labour Organization

(včetně ochrany před násilím, zneužíváním a obtěžováním) pracovníků v cizích domácnostech totožná s těmi, která zaručují národní úpravy ostatním pracovníkům.⁷⁷

⁷⁷ CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 70-74.

3 Prostředky obrany proti obtěžování na pracovišti

Při obraně proti obtěžování je nepochybně nutné disponovat takovými osobními vlastnostmi, které posilují postavení oběti jako individua v této nelehké situaci. Je vyžadována notná dávka statečnosti, vytrvalosti a asertivity, a to zejména z důvodu silného psychického a sociálního nátlaku. Při boji proti obtěžování je nutné využít všech dostupných právních nástrojů a dosáhnout tak napravení tohoto nežádoucího stavu. V mnohých případech je ale těžké těchto nástrojů použít, jelikož právě zaměstnancovo domáhání se jeho práv ho přivedlo do této problematické situace. Dá se říci, že se tento začarovaný kruh jeví být bezvýchodným. Je proto vhodné se celou věc pokusit vyřešit se zaměstnavatelem smírnou cestou a až poté přistoupit k užití právních nástrojů obrany. Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, oběť bývá ze zaměstnání stejně propuštěna ať již na základě vlastního nebo šéfova rozhodnutí, zvláště pokud se rozhodne využít soudní ochrany. Nadto je nutné zdůraznit, že mnohé obtěžující chování nelze jednoduše podřadit pod diskriminaci z důvodu pohlaví, jelikož je praktikováno mnohem prostšími způsoby. Jde o na první pohled přirozené vztahy často se vyskytující mezi spolupracovníky. Příkladem lze uvést rozdílný názor zaměstnance s jinými zaměstnanci či nadřízeným, osobní nesympatie v kolektivu, prosazování vlastních názorů, které není ostatními vítáno apod. Tyto nejednoznačné obtěžující případy jsou tedy na individuálním posouzení inspektorátů práce a v neposlední řadě také soudů.⁷⁸

Nejvyšší soud České republiky v odůvodnění svého rozsudku uvedl, že: „Tam, kde možnost propuštění není vázána na splnění dohodnutých podmínek (tak, jako v posuzované věci nejsou žádné podmínky smluvně sjednány), může být pracovní poměr rozvázán kteroukoli ze stran i bez uvedení důvodu. O propuštění protiprávní by se v takovém případě mohlo jednat, jestliže by k němu došlo kupř. v rozporu se sjednanými podmínkami, pro porušení federálních a státních diskriminačních zákonů, jednalo-li by se o propuštění jako formu sexuálního obtěžování, jestliže by šlo o propuštění za to, že zaměstnanec vůči zaměstnavateli podal stížnost nebo vznesl nárok apod.“⁷⁹ Pro upřesnění je vhodné doplnit, že v tomto případě šlo o zaměstnankyni arménského občanství a mezi účastníky bylo dohodnuto, že práva a povinnosti z pracovního poměru se mají řídit zákony Spojených států amerických, zákony District of Columbia.

⁷⁸ FETTER, Richard. *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit?* [online]. epravo.cz, 20. dubna 2011 [cit. 20. 7. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>>.

⁷⁹ Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011.

3.1 Stížnost na úřad práce či inspektorát práce

Monitorování a dodržování pracovněprávních předpisů je zajišťováno Ministerstvem práce a sociálních věcí, úřady práce a inspektoráty práce.

Osoby uplatňující právo na rovné zacházení se mohou obrátit na úřad práce, kterému je dána na základě zákona o zaměstnanosti, pravomoc v takovýchto případech zasáhnout. Dle ustanovení § 139 a § 140 tohoto zákona je porušení zákazu diskriminace považováno za přestupek. § 139 odst. 1 a 3 se věnuje fyzickým osobám: „(1) *Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení, [...] (3) Za přestupek a) podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b) lze uložit pokutu do 1 000 000 Kč*“ a § 140 odst. 1 a 4 dále právnickým osobám: „(1) *Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že a) poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, [...] (4) Za správní delikt se uloží pokuta do a) 1 000 000 Kč, jde-li o správní delikt podle odstavce 1 písm. a) a podle odstavce 2 písm. a) a b)*“. Pokud zaměstnanec úřadu práce odhalí porušení povinností, je povinen požadovat na agresorovi odstranění tohoto závažného stavu. Pokud byla kontrola provedena na žádost konkrétní osoby, musí být tato o výsledku písemně informována.

V rámci již existujícího pracovněprávního vztahu se lze bránit především prostřednictvím inspektorátu práce, jehož kontrola je upravena v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kdy je obtěžování dle § 11 a § 24 správním deliktem: „(1) *Fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že*

a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání,

b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),

c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,

d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

(2) Za přestupek podle odstavce 1

a) písm. a), b) nebo c) lze uložit pokutu až do výše 1000000 Kč,

b) písm. d) lze uložit pokutu až do výše 400000 Kč.“

Inspektoři jsou oprávněni kontrolovat všechny druhy smluv, vnitřní předpisy a mzdové výměry, výplatní listiny apod. a mohou klást dotazy zaměstnancům bez přítomnosti jiných osob, čímž by mělo být zajištěno spolehlivé zjištění reálného stavu včetně případného odhalení obtěžování. Z ročních zpráv systému státního úřadu inspekce práce bohužel vyplývá, že ani výše

uvedená oprávnění inspektorů nepostačují k prokázání a potrestání obtěžujícího jednání. Je to způsobeno zejména obtížným prokazováním takového tvrzení a neochotou zaměstnanců s inspektory spolupracovat, jelikož mají obavy o ztrátu pracovního místa. Tomuto faktu nepředchází ani skutečnost, že inspektoři jsou vázáni mlčenlivostí o totožnosti osoby, která dala podnět ke kontrole. O obtěžování se inspektorát často dozvídá až od zaměstnanců bývalých.⁸⁰ Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty jsou oprávněny pokutovat fyzické a právnické osoby, u nichž je zjištěn závadný stav. Nedisponují však pravomocí ukládat zaměstnavateli povinnost nahradit poškozenému újmu, která mu byla obtěžováním způsobena. Ve věci náhrady vzniklé škody může rozhodovat pouze soud.⁸¹

3.2 Veřejný ochránce práv

Primárně platí, že veřejný ochránce práv není oprávněn řešit rozpory ve vztazích zaměstnance a zaměstnavatele. V rámci jeho činnosti je nutné rozlišovat mezi dvěma skupinami případů. V první z nich se lze na ochránce obrátit přímo. Jde o situace, kdy je šikana zároveň diskriminací (jednání útočící proti zaměstnanci je spojeno s diskriminačním důvodem). Ochránce práv zajišťuje obětem této formy obtěžování pomoc při podávání návrhů na zahájení řízení. V druhé skupině případů může veřejný ochránce zkoumat pouze postup orgánu inspekce práce, proto musí poškozený nejdříve podat podnět ke kontrole u inspekce, kterou až následně ochránce prošetří a vyhodnotí.⁸²

„V roce 2013 obdržel ochránce 360 podnětů, v nichž stěžovatelé namítali nerovné zacházení. Vyřídil 401 podnětů s namítanou diskriminací. Diskriminaci zjistil ve 20 případech. V ostatních případech stěžovatelům poskytl rozbor dané problematiky a radu, jak by případně měli postupovat při ochraně svých práv. [...] Lidé nejčastěji namítají diskriminační jednání v oblasti veřejné správy (celkem 100 podnětů). Ochránce zjišťuje, že lidé si pod diskriminací představují jakékoliv nerovné zacházení či subjektivně pocíťovanou nespravedlnost. Využívá proto těchto podnětů, aby poučil stěžovatele o tom, co je v právním smyslu diskriminace a jak se lze proti ní bránit. Mezi oblastmi výslovně pokryté antidiskriminačním zákonem (zákon č. 198/2009 Sb., ve znění č. 89/2012 Sb.), v nichž je diskriminace nejčastěji namítána, patří tradičně práce a zaměstnávání (104), vzdělávání (53) a přístup ke zboží a službám (49).“⁸³

⁸⁰ HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007, s. 115-117.

⁸¹ SPOUSTOVÁ, Ivana a kol. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008, s. 79-82.

⁸² Kancelář veřejného ochránce práv. *Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace*. Kancelář veřejného ochránce práv, duben 2012 [cit. 26. 7. 2015]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situate-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>>.

⁸³ Kancelář veřejného ochránce práv. *Souborná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013*. Praha: Kancelář veřejného ochránce práv, 2014, s. 91.

3.3 Civilní žaloba

Osoby, které považují obtěžující chování spolupracovníka/ů za poškozující mohou bránit svá práva podáním pracovněprávní žaloby. Podmínkou pro podání žaloby není předcházející nezajištění nápravy zaměstnavatelem/žalovaným, jelikož ten nese za zajištění ochrany lidské důstojnosti objektivní odpovědnost. Před soudem tudíž nelze považovat za relevantní tvrzení žalovaného, že o obtěžování nevěděl.

Oběti, jako žalobci, usnadňuje povinnost dokázat svá tvrzení ustanovení § 133a o. s. ř., dle kterého přechází důkazní břemeno ze žalobce na žalovaného a říká, že „pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,

b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo

c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám,

je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení“.

Jak uzavřel Ústavní soud ve svém nálezu (a později i Nejvyšší soud)⁸⁴, obrácené důkazní břemeno neopravňuje žalobce pouze tvrdit, že došlo k obtěžujícímu jednání ze strany žalovaného. Žalobce musí tvrzení, že s ním bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, prokázat. Naopak nemá povinnost prokázat, že toto bylo motivováno diskriminací, jelikož ta je předpokládána – jde o vyvratitelnou právní domněnku. Pro žalobce by totiž bylo nemožné dokázat pohnutku (vnitřní stav mysli) žalovaného. Žalovaný se může proti tomuto předpokládanému stavu bránit důkazem, že předmětné jednání mělo jinou než diskriminační motivaci. Až pokud shledá soud za prokázané, že v daném případě došlo k obtěžování motivovanému diskriminačním důvodem a žalovaný neprokáže opak, končí spor úspěchem žalobce.⁸⁵ Český právní řád přenesení důkazního břemene výše popsaným způsobem zatím nezná v případech jiných než pracovněprávních a služebních sporů.

Další možností domáhání se ochrany v civilním soudním řízení je podání (soukromoprávní) žaloby na ochranu osobnosti.⁸⁶ Této cesty je možno využít v případech, kdy

⁸⁴ Na nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 navázal v roce 2011 Nejvyšší soud ve svém usnesení ze dne 3. července 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011

⁸⁵ Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, č. 419/2006 Sb., bod 60.

⁸⁶ Viz podkapitola 2.2.4. Právní úprava v občanském právu.

obtěžování na pracovišti nenaplnuje znaky diskriminačního jednání, tj. neděje se ze zákonem vyjmenovaných diskriminačních důvodů a tudíž nelze aplikovat ustanovení antidiskriminačního zákona. I v těchto případech je nutné, aby právní řád disponoval takovými prostředky, které lze využít k ochraně tělesné integrity jednotlivce ve smyslu ochrany života a důstojnosti člověka, jeho zdraví, vážnosti, cti, soukromí a projevů osobní povahy. Těto ochrany se může dovolávat ve jménu obtěžované fyzické osoby též osoba právnická, pokud neoprávněný zásah do osobnostních práv souvisí s činností oběti v této právnické osobě. Žalobou na ochranu osobnosti se lze domáhat upuštění od neoprávněného zásahu, odstranění následku (§ 78 odst. 1 a 82 odst. 1 NOZ), poskytnutí zadostiučinění (náhradou majetkové a nemajetkové újmy dle § 2956 – 2968 NOZ).⁸⁷

3.4 Trestní oznámení

Trestní oznámení o skutečnostech nasvědčujících spáchání trestného činu je možné podat státnímu zástupci či policii kdykoli bez ohledu na to, zda již byly využity mimotrestní prostředky a instituty zajišťující odstranění protiprávního stavu i pokud nebylo možné dosáhnout odpovědnosti podle jiného právního předpisu než trestního.⁸⁸ Toto může učinit jak poškozený, tak i kterákoli jiná osoba písemně, ústně do protokolu, elektronicky, telegraficky, telefaxem nebo dálnopisem, jak stanovuje § 59 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (dále jen TŘ). Dle § 158 odst. 2 TŘ může oznamovatel požádat, aby byl do 1 měsíce od oznámení vyrozuměn o učiněných opatřeních. Podezření ze spáchání trestného činu by mělo být doloženo oznamovatelem při podání trestního oznámení. Je vhodné poskytnout vyšetřujícímu orgánu například listinné nebo věcné důkazy, specifikace výše škody, rozsah zranění apod. Ustanovení § 65 TŘ dále opravňuje poškozeného (definovaného v § 43 odst. 1 TŘ jako „ten, komu bylo trestným činem ublíženo na zdraví, způsobena majetková škoda nebo nemajetková újma, nebo ten, na jehož úkor se pachatel trestným činem obohatil“) „nabližet do spisu, činit si z něj výpisky a poznámky a pořizovat si na své náklady kopie spisu a jejích částí“.

⁸⁷ CHROMÝ: *Násilí na pracovišti...*, s. 171-172.

⁸⁸ Tamtéž, s. 103.

4 Obtěžování na pracovišti v právních řádech vybraných zemí

I v jiných státech lze nalézt právní zakotvení obtěžování na pracovišti. Některé základní pojmy jsou však v různých zemích (ať už ve smyslu právního či běžného jazyka) chápány odlišně, s čímž souvisí i jejich legislativní použití. Naopak mohou být některé z nich nazývány jinak, k čemuž dochází například ve francouzské právní úpravě používající slovní spojení „morální obtěžování“.

Švédsko bylo první zemí, která zanesla tuto problematiku do svého právního řádu a výslovně definovala stěžejní pojmy, kdy je obtěžováním/šikanováním/mobbingem rozuměno opakující se jednostranné negativní jednání související s výkonem práce jednotlivých zaměstnanců, které může vést k jejich sociálnímu vyčlenění.

V Rakousku byla v roce 2009 přijata novela zákona č. 153/2009, služebního zákona, který ustanovením § 43a (účinného od 1. 1. 2010) zakázal mobbing, bossing a staffing na pracovišti. Na rozdíl od českého pojetí rakouský výklad pojmu mobbing předpokládá soustavné dlouhodobé protiprávní jednání (jeho délka není blíže specifikovaná), zatímco obtěžování může nastat i v rámci jednoho chvilkového jednání agresora. Výjimečně lze však za mobbing považovat i jednorázové šikanózní jednání, které však musí dosahovat tak velké intenzity, že je srovnatelné i s dlouhodobě trvajícím stavem. Pokud během mobbingu dojde k porušení lidské důstojnosti nebo je podstatně narušena spolupráce a mír na pracovišti, je proti mobberovi zahájeno disciplinární řízení. Kromě výše uvedeného neexistuje v Rakousku všeobecná právní úprava mobbingu, jelikož je tento jev podřazován pod ustanovení § 382a nařízení o všeobecné ochraně zaměstnanců před násilím, které postihuje i situace jednorázového mobbingu na pracovišti. Rakouská judikatura popisuje mobbing jako systematické nepřátelské chování, útoky, šikanování nebo diskriminaci jak mezi řadovými zaměstnanci navzájem, tak mezi zaměstnancem a nadřízeným.

Německé soudy definují obtěžování jako opakované, nepřátelské, nedůstojné, ponižující jednání, jehož následkem oběť často trpí psychosomatickými zdravotními problémy, které mohou vést až k psychickému poškození zdraví.

Britské právo obtěžováním chápe ofenzivní chování provázené zlými úmysly, které představuje zneužití moci pomocí příslušných prostředků směřujících k ponížení a zesměšnění oběti a k jejímu následnému vyřazení z pracovního kolektivu.

Polský zákoník práce formuluje pojem šikany jako chování vztahující se/zaměřené na zaměstnance, které představuje nepřetržitě trvající obtěžování a šikanování. Taková obtěžování ponižují, zesměšňují, izolují nebo vylučují zaměstnance z pracovního kolektivu. Pokud je zaměstnancův zdravotní stav zhoršen právě z důvodu šikany či mobbingu, může se tento

domáhat finanční náhrady za způsobenou újmu vůči zaměstnavateli. Požadovaná náhrada nesmí být nižší než výška minimální mzdy.

Podle francouzského zákoníku práce nesmí žádný zaměstnanec trpět opakovaným morálním obtěžováním, jehož cílem je/může být zhoršení pracovních podmínek, a které může poškodit jeho individuální práva a důstojnost včetně zdraví a profesní kariéry. Žádný zaměstnanec nesmí být potrestán za to, že se odmítl podrobit opakovanému morálnímu obtěžování nebo proto, že shromáždil důkazy o jeho existenci. Tímto potrestáním se mimo jiné rozumí také rozvázání pracovního poměru z důvodů, které souvisí s morálním obtěžováním zaměstnance. Zaměstnavatelům jsou dány konkrétní povinnosti, jejichž cílem je předcházení tomuto nežádoucímu jevu, kdy jejich porušení zakládá odpovědnost zaměstnavatele za činy morálního obtěžování, kterých se dopustili jeho zaměstnanci. Morální obtěžování je zakotveno ve francouzském trestním zákoníku jako trestný čin a je možné za něho uložit peněžitý trest do výše 15 000 eur.

Ve Slovinsku je pojem sexuálního násilí, mobbingu a dalších forem obtěžování výslovně upraven v zákoníku práce. V rámci trestního práva jsou tato jednání postihována ještě přísněji než ve Francii, jelikož za ně lze uložit trest odnětí svobody až na dobu dvou let. Pokud je u poškozeného prokázán nepříznivý fyzický či psychický následek agresorova jednání, může být trest odnětí svobody prodloužen až na dobu tří let. Obtěžující jednání lze postihnout také mimotrestně, a to uložením peněžité pokuty až do výše 20 000 eur.

Švýcarské právo spojuje obtěžování převážně s poškozením osobnosti oběti. Tento prvek je shodný i s českou právní úpravou, kdy se lze v případech obtěžování nevykazujícího žádný z diskriminačních důvodů domáhat ochrany prostřednictvím ustanovení na ochranu osobnosti obsažených v NOZ.

Rozhodovací praxe soudů Spojených států amerických (dále jen USA) je založena na názoru, že obtěžování může být zároveň diskriminací. Jednotlivé případy lze tedy rozdělit podle dvou hledisek, a to na tzv. *quid pro quo harassment* (přislíbení výhod či pohrůžka zajištění nevýhod jako odpověď na určité chování související s diskriminačním znakem) nebo *hostile environment harassment* (zaviněné chování zaměstnavatele či třetí osoby, které vytváří pracovní prostředí náchylné k výskytu obtěžování vztahujícímu se na určitý diskriminační znak). První typ je používán v případech sexuálního obtěžování a druhý pak v případech s prvkem jiného diskriminačního důvodu. Vedle diskriminace na základě pohlaví je v USA nejčastěji řešena diskriminace z rasových důvodů.⁸⁹

⁸⁹ BARANCOVÁ: *Šikana a mobing...*, s. 66-69.

Závěrem této kapitoly lze shrnout, že právní úprava obtěžování v České republice se v porovnání s ostatními (vyspělejšími) zeměmi zdá být nedostatečnou, a to zejména v oblasti ochrany obětí před jejich potrestáním ze strany zaměstnavatele v případech, kdy se rozhodnou domáhat svých práv pomocí soudu či jiných právních nástrojů. Jak již bylo popsáno v předchozích kapitolách, ve většině případů se poškozený nachází v uzavřeném kruhu, z něhož není úniku. Pokud se obtěžovaný zaměstnanec rozhodne nepodřít se obtěžování, je velice pravděpodobné, že i když v soudním sporu bude úspěšný, o své místo v zaměstnání poté stejně přijde. V tomto smyslu se jeví účinnou například právní úprava francouzského pracovního práva, která zaručuje ochranu poškozeného i po vydání rozsudku v jeho prospěch. Zůstává také otázkou, zde je vhodné zapracovat obtěžování jako samostatnou skutkovou podstatu do T'Z. Zákodárce by tímto krokem jistě posílil postavení obětí a ochranu případných dalších zaměstnanců vystavených tomuto nežádoucímu jevu, případně by jim byla dodána odvaha nějaké kroky vůbec podniknout.

Důležitou roli hraje také prevence a informovanost jak zaměstnavatele, tak zaměstnanců. Je v zájmu každého zaměstnavatele udržovat na pracovišti takové vztahy, které by nedovolily nebo alespoň potlačily možnost výskytu obtěžování a chránit tak i sebe samého před případnými soudně uplatněnými nároky zaměstnanců.

Závěr

Hlavním cílem této práce bylo podání komplexního přehledu o problematice obtěžování v pracovněprávních vztazích a institutů s tím souvisejících a zhodnocení právního zakotvení tohoto jevu včetně přiblížení související soudní praxe, provedených statistik a výzkumů a nabízející se právní úpravy *de lege ferenda*.

Podrobným popisem jednotlivých forem diskriminace a obtěžování byla přiblížena celá problematika nejen z pohledu právního, ale též historického, psychologického a sociologického. Z nedávno provedených výzkumů různých nezávislých institucí plyne, že obětmi obtěžování jsou ve většině případů ženy. Jde o rozmáhající se fenomén, který je těžké legislativně obsáhnout. Nastavení vynutitelných pravidel chování prostřednictvím právních norem je nezbytné, avšak ne dokonale fungující. Společnost je totiž vždy o krok dále, než je zákonodárce.

Důležitost ochrany a posílení práv obětí obtěžování je mimo jiné zdůrazněna tím, že nalézá své místo v řadě mezinárodních dokumentů evropské i celosvětové úrovně. V českém právním řádu vychází právní úprava z Listiny základních práv a svobod, která je řazena mezi ústavní zákony. Přijetím zákona č. 89/2012, občanský zákoník, došlo k výraznému posílení osobnostních práv člověka zvyšujících jeho ochranu před neoprávněnými zásahy do jeho tělesné, duševní a intimní integrity. Institut obtěžování je pak zakotven především v antidiskriminačním zákoně, který je k občanskému zákoníku ve vztahu speciality a vymezuje právo na rovné zacházení a zakazuje diskriminaci ve věcech v něm taxativně vypočtených. Důležitou částí právní úpravy je v této oblasti vymezení pojmů, kterým se antidiskriminační zákon rovněž věnuje a dále je v některých dalších oblastech společenských vztahů úžeji specifikují jiné zákony, kterými jsou zákoník práce, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a zákon o vojácích z povolání. Zdá se, že tato úprava speciálních zákonů plně dostačuje k obsáhnutí této problematiky. Není tomu ale tak, jelikož NOZ poskytuje právní rámec situacím, které nejsou právě těmito speciálními zákony regulovány. Jde o případy, u kterých nelze dovodit diskriminující jednání, jelikož je nelze podřadit pod žádný z taxativně vyjmenovaných diskriminačních důvodů antidiskriminačního zákona.

Dále byly v této práci hodnoceny problémové stránky možností ochrany poškozených, kdy z analýzy právem zakotvených institutů jasně vyplynulo, že tato ochrana je nedostatečná, jelikož nepamatuje na ochranu následující po využití příslušných právních nástrojů, které oběť zvolí k dosažení nápravy obtěžujícího stavu, zejména podáním podnětu ke kontrole úřadu či inspektorátu práce nebo podáním civilní žaloby.

Bylo také poukázáno na možnou inspiraci zákonodárce právními úpravami sociálně vyspělejších zemí, konkrétně francouzského pojetí.

Za pokrok lze považovat zakotvení přeneseného/obráceného důkazního břemene na základě ustanovení § 133a o. s. ř., kdy má soud za prokázané, že došlo k jednání motivovanému diskriminačním důvodem, pokud žalovaný neprokáže opak. Žalobce je tedy zproštěn důkazního břemene v tomto rozmezí dokazování. Je však povinen dokázat, že byl v rámci výkonu svého zaměstnání obtěžován. Touto právní domněnkou je procesní postavení poškozeného významně zvýhodněno.

Další pozitivum lze shledat v posílení postavení oběti v průběhu trestního řízení a po něm, které zakotvuje zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů, a komplexně upravuje jejich práva a systém pomoci. Ustanovení tohoto zákona zohledňují možné traumatické stavy poškozeného, jimž je přizpůsobeno vyšetřování a trestní řízení. Krátkodobá ochrana a předběžná opatření dále výrazně přispívají k silnější ochraně poškozeného. Celková podpora je potom završena finanční pomocí.

Pro dokreslení celkové funkčnosti a efektivity právní úpravy v oblasti diskriminace a obtěžování bylo v jednotlivých částech této práce nastíněno její použití v praxi prostřednictvím relevantní judikatury Evropského soudu pro lidská práva, Soudního dvora Evropské unie, Ústavního soudu a Nejvyššího soudu České republiky.

Shrnutím výše uvedeného lze dospět k závěru, že nynější právní úpravu související s touto problematikou pracovněprávních vztahů je možné považovat za vyhovující. Postavení obětí je v rámci pracovněprávních vztahů a jejich ochrany posíleno a právní úprava se v této oblasti významně přibližuje evropským i světovým standardům.

Je pouze na státu, jako zákonodárci, jakým směrem se bude dále právní ochrana proti obtěžování ubírat, na soudech, jak budou právo vykládat a aplikovat na konkrétní případy, na správních orgánech, jakým způsobem budou do situace zasahovat za použití opatření a informačních kampaní a v neposlední řadě na zaměstnavatelích, jakými formami prevence budou tomuto jevu na pracovišti předcházet. Ideálního stavu nejspíše nebude možné dosáhnout bez tlaku zdola, kdy by měly o pokrok usilovat především zaměstnanci, zvláště ti, kteří již nějakou zkušenost s obtěžováním na pracovišti mají.

Seznam použitých zdrojů

Monografie, učebnice, komentované zákony:

- ACKELSBURG, Martha. *Mujeres Libres – Svobodné ženy: Anarchismus a boj za emancipaci žen*. Praha: Anarchistická knihovna, 2013. 269 s.
- BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: leges, 2014. 224 s.
- BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 6. vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 640 s.
- BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. 1640 s.
- BEŇO, Pavel. *Můj šéf, můj nepřítel?* Brno: Era 2003. 200 s.
- BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN, Z. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck, 2007. 480 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. 432 s.
- BRODSKY, Carroll. *The harassed worker*. Toronto: Lexington Books, 1976. 174 s.
- HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. Praha: Auditorium, 2007. 157 s.
- HAVELKOVÁ, Hana (ed). *Lidská práva, ženy a společnost*. Praha: Evropské středisko UNESCO pro výchovu k lidským právům, 1992. 96 s.
- HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. Praha: C. H. Beck, 2001. 1189 s.
- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. Martin: Neografia, 1995. 143 s.
- CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 216 s.
- JAKUBKA, J., JOUZA, L., SALAČOVÁ, M. *Zákoník práce: úplné znění zákona s komentářem k 1. 1. 2007*. Český Těšín: Poradce číslo 1, 2007. 336 s.
- Kancelář veřejného ochránce práv. *Souborná zpráva o činnosti veřejného ochránce práv 2013*. Praha: Kancelář veřejného ochránce práv, 2014. 111 s.
- KARSTEN, Hartmut. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. 183 s.
- KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. Praha: Management Press, 2005. 132 s.
- KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. 156 s.
- KUTÁLKOVÁ, Petra, KOBOVÁ, Iubica. *Sexuální násilí: Proč se nikdo neptá?*. Praha: In IUSTITIA, 2014. 232 s.
- LAVICKÝ, P. a kol. *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1-654). Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 2400 s.

- NAGL-DOCEKAL, Herta. *Feministická filozofie: Výsledky, problémy, perspektivy*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2007. 316 s.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše; JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2013 v praxi – komplexní průvodce s řešením problémů*. 2. vydání. Praha: Grada, 2013. 384 s.
- SPOUSTOVÁ, Ivana a kol. *Nenechte se diskriminovat a nedovolte to jiným*. Praha: Gender Studies, 2008. 96 s.
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: Mobbing – skrytá brožba*. Praha: Grada Publishing, 2008. 112 s.
- United Nations. *Indicators of Gender Equality*. New York, Geneva: United Nations Commission for Europe, 2015. 127 s.
- FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva. *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2011. 151 s.
- FRA – Agentura Evropské unie pro základní práva. *Násilí na ženách: průzkum napříč EU*. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. 44 s.

Právní předpisy, soudní rozhodnutí, zprávy veřejných institucí:

- CEDAW. *General Recommendation No. 19: Violence against Women*.
- Doporučení Komise č. 92/131/ES ze dne 27. listopadu 1991, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti.
- Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04.
- Rezoluce Rady 90/C 157/02 ze dne 29. května 1990 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 4534/2011.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006 o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2012/29/EU ze dne 25. října 2012, kterou se zavádí minimální pravidla pro práva, podporu a ochranu obětí trestného činu a kterou se nahrazuje rámcové rozhodnutí Rady 2001/220/SVV.
- Směrnice Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976 o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- Usnesení Ústavního soudu ze dne 24. 10. 2000, sp. zn. Pl ÚS 50/04.
- Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 151/2002 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávních celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění do 31. 12. 2006.
- Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.
- Zpráva veřejného ochránce práv o šetření ukončení pracovního poměru zaměstnankyně po návratu z rodičovské dovolené, sp. zn.: 167/2012/DIS/JKV.

Internetové zdroje:

- ELIÁŠ, Karel. *Jak vypadají zásady nového občanského zákoníku?* [online]. Občanskýzákoník.justice.cz, 20. prosince 2012 [cit. 29. dubna 2015]. Dostupné na

- <<http://obcanskyzakonik.justice.cz/infocentrum/media/jak-vypadaji-zasady-noveho-obcanskeho-zakoniku/>>.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Nový antidiskriminační zákon a jeho aplikace v pracovněprávních vztazích* [online]. Daňáři online, 14. srpna 2009 [cit. 21. července 2015]. Dostupné na <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5585v7714-novy-antidiskriminacni-zakon-a-jeho-aplikace-v-pracovnepravnich/>>.
 - FETTER, Richard. *Mobbing a bossing čili šikana na pracovišti – lze se proti nim bránit?* [online]. epravo.cz, 20. dubna 2011 [cit. 20. 7. 2015]. Dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/mobbing-a-bossing-cili-sikana-na-pracovisti-lze-se-proti-nim-branit-72092.html>>.
 - Kancelář veřejného ochránce práv. *Šikana na pracovišti: mobbing, bossing a diskriminace*. Kancelář veřejného ochránce práv, duben 2012 [cit. 26. 7. 2015]. Dostupné na <<http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/chcete-si-stezovat/zivotni-situace-problemy-a-jejich-reseni/sikana-na-pracovisti-mobbing-bossing-a-diskriminace/>>.

Abstrakt

Cílem této práce bylo popsat obtěžování v pracovněprávních vztazích a instituty s tím související. Obtěžování a diskriminace, pod kterou je podřazeno, jsou upraveny v právních normách na úrovni vnitrostátní i mezinárodní, v právních předpisech vyšší i nižší právní síly. Vztah zaměstnavatele a zaměstnance byl dříve nerovný, avšak dnes je již díky vyšší vzdělanosti a důrazu na osobní integritu pozice zaměstnance v tomto vztahu posílena. Ochranu proti diskriminaci a obtěžování upravují jak mezinárodní úmluvy a evropské právní dokumenty, tak právní řád České republiky. Nejvýznamnějšími zákony jsou v oblasti pracovního práva zákoník práce a antidiskriminační zákon, které byly přijaty s cílem provádět čl. 2 odst. 2 Směrnice 76/207/EHS ve znění Směrnice 2002/73/ES. Dá se říci, že zmíněná směrnice tvoří v této jednotící prvek celé vnitrostátní úpravy. Postavení zaměstnance i zaměstnavatele jsou v dnešní době posíleny o hmotněprávní i procesní instituty poskytující účelné prostředky ochrany obětem obtěžování včetně náhrady případné způsobené škody.

Abstract

The aim of this thesis was to describe the workplace harassment and related law concepts. Workplace harassment is covered under the discrimination. Both of these conceptions are enshrined not only in national regulations, but also within international law; they can be found in the legislation of higher or lower legal force. Relationship between the employer and employee was unequal in the past times, however we can see better position of employee these days. This amelioration was reached by higher education of people and better consolidation of personal integrity of individual. International conventions, documents of European law and also law system of the Czech Republic provide protection against discrimination and workplace harassment. Labour Code and anti-discrimination law represent the core of this legal field. These two legal regulations were adopted for the purpose of implementation of Article 2 paragraph 2 of the Council Directive 76/207/EEC as amended by Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council. It may be said that this Direction unifies national regulations within this area. The statuses of employers and employees are nowadays strengthened by substantive and procedural legal institutions which offer useful and effective means of protection and indemnity to the victims.

Seznam klíčových slov

Diskriminace

Obtěžování na pracovišti

Sexuální obtěžování

Násilí

Pracovní právo

Zaměstnanec

Zaměstnavatel

Keywords

Discrimination

Workplace harassment

Sexual harassment

Violence

Labour law

Employee

Employer