

Univerzita Palackého v Olomouci
Právnická fakulta

Iveta Buchalová

Násilí na pracovišti

Diplomová práce

Olomouc 2013

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „*Násilí na pracovišti*“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Rokytnici v Orlických horách dne 25. listopadu 2013

.....
Iveta Buchalová

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala JUDr. Bc. Patriku Matyáškoví, Ph.D. a doc. JUDr. Petru Hůrkovi, Ph.D. za vedení mé diplomové práce, za jejich cenné rady a připomínky. Upřímné poděkování patří i mým nejbližším za jejich podporu během mého studia.

Obsah

1. ÚVOD.....	6
2. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A JEHO FORMY.....	8
2.1. MOBBING.....	8
2.2. BOSSING.....	9
2.3. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ.....	9
2.4. STAFFING.....	10
2.5. CHAIRING.....	10
3. MOBBING.....	12
3.1. VÝSKYT MOBBINGU.....	12
3.2. ZNAKY MOBBINGU.....	12
3.3. PŘÍČINY MOBBINGU.....	13
3.4. FÁZE MOBBINGU.....	14
3.4.1. Konflikt.....	14
3.4.2. Systematický psychický teror.....	15
3.4.3. Reakce vedení.....	16
3.4.4. Vyloučení z podnikového společenství.....	16
3.5. OBRANA PROTI MOBBINGU.....	18
4. BOSSING.....	19
4.1. SPECIFIKA BOSSINGU.....	19
4.2. PŘÍČINY BOSSINGU.....	19
4.3. PROJEVY BOSSINGU.....	20
4.4. OBRANA PROTI BOSSINGU.....	21
5. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ.....	22
5.1. SPECIFIKA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	22
5.2. HRANICE SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ.....	22
6. VZÁJEMNÝ VZTAH PROBLEMATIKY NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A DISKRIMINACE DLE ANTIDISKRIMINAČNÍHO PRÁVA.....	24
7. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A PRÁVO EVROPSKÉ UNIE.....	27
7.1. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A LEGISLATIVA EVROPSKÉ UNIE.....	27
7.2. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A JUDIKATURA EVROPSKÉHO SOUDNÍHO DVORA.....	28
8. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A PRÁVNÍ ŘÁD ČESKÉ REPUBLIKY.....	31
8.1. ÚSTAVNĚPRÁVNÍ OCHRANA.....	31
8.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.....	31
8.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech.....	33
8.2. SOUKROMOPRÁVNÍ OCHRANA DE LEGE LATA.....	33
8.2.1. Násilí na pracovišti a zákoník práce.....	33
8.2.2. Násilí na pracovišti a antidiskriminační zákon.....	34
8.2.3. Násilí na pracovišti a občanský zákoník.....	37
8.2.4. Násilí na pracovišti a rekodifikace soukromého práva.....	38
8.3. SOUKROMOPRÁVNÍ OCHRANA DE LEGE FERENDA. JE TŘEBA ZÁKON O MOBBINGU?.....	40
8.4. VEŘEJNOPRÁVNÍ OCHRANA.....	42
8.4.1. Násilí na pracovišti z hlediska správního práva.....	42
8.4.2. Násilí na pracovišti z hlediska trestního práva.....	43
8.5. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A PROBLEMATICKÉ ASPEKTY SPOJENÉ S JEHO DOKAZOVÁNÍM V RÁMCI SOUDNÍHO ŘÍZENÍ.....	45
8.5.1. Ustanovení § 133a občanského soudního řádu a problematika obráceného důkazního břemene.....	45
8.5.2. Přípustnost tajné nahrávky násilného jednání jako důkazu v civilním soudním řízení.....	46
8.6. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI A JUDIKATURA ČESKÝCH SOUDŮ.....	49

9. NÁSILÍ NA PRACOVIŠTI V PRÁVNÍM ŘÁDU SPOLKOVÉ REPUBLIKY NĚMECKO.....	52
9.1. ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)	52
9.2. BÜRGERLICHES GESETZBUCH (BGB)	53
9.3. STRAFGESETZBUCH (STGB)	55
9.4. SHRUTÍ	55
10. ZÁVĚR	57
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	59
SHRUTÍ / ABSTRACT.....	65
KLÍČOVÁ SLOVA / KEYWORDS.....	66

1. Úvod

Násilí na pracovišti patří k závažným společenským jevům, se kterým se během své profesní kariéry může setkat každý z nás. V porovnání s jinými státy na západ od našich hranic se mu však v České republice stále nevěnuje dostatečná pozornost. Především mezi lidmi s nižším vzděláním je povědomí o této problematice stále nízké a mnohé oběti vůbec neví, jakým způsobem se mohou bránit. V zaměstnání musí být zaměstnanec poučen o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, nikdo ho však nepoučí, jak by se měl správně chovat ve vztahu ke svým spolupracovníkům a nadřízeným či podřízeným kolegům. Slušné, mravní a společensky žádoucí chování si každý přináší sám na základě předchozí výchovy, vzdělání, vrozených vlastností a schopností, proto by zaměstnanci měli vědět, jak násilí, které by se mezi kolegy mohlo vyskytnout, předcházet.

Násilí na pracovišti se významným způsobem dotýká nejen samotné oběti, vůči níž je primárně směřováno, ale také její rodiny a dalších blízkých osob. Od člověka, který je po delší dobu terčem násilí, můžeme jen stěží očekávat, že se mu podaří své problémy držet vně svého soukromého života. Zpravidla právě nejbližší rodinní příslušníci či přátelé mohou být těmi prvními, kteří si povšimnou, že s jejich blízkým není něco v pořádku.

Na danou problematiku je však neméně důležité nahlížet i ze strany zaměstnavatele, v jehož zájmu by mělo být vytvoření takového pracovního prostředí, kde nebude mít násilné jednání agresivních jedinců vůči jiným zaměstnancům místo. Narušení tzv. „zdravého“ pracovního klimatu by se mohlo negativním způsobem projevit nejen v produktivitě jednotlivých pracovníků, jakožto základních článků pracovního kolektivu, ale i podniku jako celku, což s sebou samozřejmě přináší i nemalé finanční ztráty.

Cílem této diplomové práce není pouhé základní teoretické vymezení jednotlivých forem násilí na pracovišti, ale především pohled na tuto problematiku z právního hlediska. V první řadě chci čtenářům podat komplexní přehled jednotlivých možností obrany, které obětem násilí na pracovišti poskytuje český právní řád, a to i s ohledem na rekodifikaci českého soukromého práva k 1. lednu 2014. V souvislosti s tím upozorním i na některá procesní specifika spojená se soudními řízeními ve věcech násilí na pracovišti. Jedná se především o problematiku obráceného důkazního břemene a o otázku přípustnosti tajných nahrávek násilného jednání

v rámci dokazování v civilním soudním řízení, neboť to je mnohdy jedna z mála možností, jak může oběť násilné jednání prokázat. Dále přiblížím vzájemný vztah problematiky násilí na pracovišti a diskriminace dle antidiskriminačního práva, včetně praktických příkladů. Závěrečným cílem této práce je pak kritické zhodnocení platné právní úpravy, její srovnání s právní úpravou ochrany obětí násilí na pracovišti ve Spolkové republice Německo a taktéž mé úvahy de lege ferenda k této problematice.

2. Násilí na pracovišti a jeho formy

Za násilí v obecném slova smyslu pokládáme jednání, kdy někdo využívá své psychické či fyzické převahy k překonání a pokoření někoho jiného. Útočící osobu označujeme jako agresora. Násilí se nemusí vždy nutně týkat přímo osoby, kterou chce agresor pokorit. Může směřovat i vůči jejím rodinným příslušníkům, či jiným blízkým osobám. Vyloučeno není ani to, aby objektem násilí byly i věci, které jsou ve vlastnictví oběti nebo k nimž má oběť zvláštní citový vztah.¹

Za násilí na pracovišti, jako jednu ze specifických forem násilného jednání, pak odborná literatura považuje „*případy, kdy jsou zaměstnanci uráženi, je jim vyhrožováno nebo jsou napadeni při výkonu své práce na pracovišti nebo cestou do práce či z práce a také případy, které obsahují skryté nebo otevřené ohrožení jejich bezpečnosti, pohodlí nebo zdraví.*“²

V první řadě je nutné se seznámit s hlavními formami násilí na pracovišti, s nimiž se v praxi můžeme nejčastěji setkat. Jedná se o tzv. mobbing, bossing a sexual harassment. Těmto pojmům bude v této práci věnována největší pozornost. Nejde ovšem o vyčerpávající výčet, můžeme se setkat i s tzv. staffingem, či chairingem, kterým se však tuzemská odborná literatura téměř nevěnuje.

2.1. Mobbing

Mobbing je nejznámější a nejrozšířenější formou násilí na pracovišti. Slovo mobbing pochází z anglického slovesa „*to mob*“, jehož význam v českém překladu znamená „*obtěžovat*“ nebo také „*vulgárně vynadat.*“ Paradoxem může být, že ačkoliv ve většině evropských států je zažit pojem mobbing, v angloamerických zemích je naproti tomu užíván spíše pojem „*bullying.*“³

Mobbing je stále relativně novým pojmem. V psychologii se objevil až v osmdesátých letech 20. století především zásluhou švédského profesora Heinze Leymanna. Do té doby tohoto pojmu užívali pouze zoologové, a to v souvislosti s označením pro chování některých zvířat, kdy ve smečce útočí na vetřelce, který narušil jejich teritorium, s cílem vytlačit jej. Právě Leymann si povšiml podobnosti

¹ PINDEŠ, Miroslav a kol. *Prevence násilí a zvládnání krizové situace na pracovišti*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2012, s. 14 – 15.

² Tamtéž, s. 15.

³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 5.

tohoto chování zvířat s chováním některých jedinců v pracovních kolektivech.⁴

Na základě jeho poznatků mobbingem označujeme „*vášnivou, systematickou, dlouhodobou, kolektivní a násilnou kampaň spolupracovníků za účelem vyloučení, potrestání a ponížení vybraného pracovníka, obvykle bez náležité příčiny.*“⁵ Typicky se jedná např. o intrikářství, opakované zesměšňování, neustálé rádoby vtípné poznámky či nadměrnou kritičnost směřovanou k určitému jedinci ze strany jiných zaměstnanců, s cílem sociálně jej vyloučit z pracovního kolektivu, nebo dohnat poškozeného až k odchodu ze zaměstnání. Na tomto místě je důležité uvést, že pod pojmem mobbing rozumíme pouze násilí ze strany spolupracovníků, nikoliv násilí ze strany nadřízeného či podřízeného.

2.2. Bossing

V případě bossingu (z angl. *boss* – šéf) se jedná o specifickou situaci, kdy je iniciátorem násilí na pracovišti vedoucí pracovník. Jeho násilné jednání je směřováno vůči jeho podřízeným, a to především s cílem své oběti nějakým způsobem poškodit, či je znemožnit v rámci pracovního kolektivu.⁶ V mnohých případech bude cílem agresora donutit svým nepřístojným jednáním svého podřízeného k tomu, aby zaměstnání opustil.

Bossing je podle mého názoru nutné považovat za ještě závažnější formu násilí na pracovišti než mobbing, a to zejména z toho důvodu, že nadřízený může k útokům na svou oběť uplatnit mnohem širší škálu prostředků než mobber.

2.3. Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování, neboli *sexual harassment*, je další z forem násilí na pracovišti. Jedná se o „*jakoukoliv formu nevíтанého verbálního, neverbálního nebo fyzického chování sexuální povahy s cílem nebo důsledkem ohrožení důstojnosti osoby, zejména vytvořením prostředí strachu a nepřátelství, které je degradující, ponižující, nepříjemné nebo útočné.*“⁷

⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 5.

⁵ Tamtéž.

⁶ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 94-95.

⁷ KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení*. 1. vydání. Praha: oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 6 – 7. Dostupné na <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

Sexuální obtěžování je oproti jiným formám násilí na pracovišti specifické především tím, že jeho oběti jsou převážně ženy. Mezi ty nejohroženější pak patří ženy do 30 let, a dále ženy, které pracují v ryze mužských povoláních.⁸ Není však vyloučeno, aby byl obětí i muž. Sexuální obtěžování se samozřejmě může také objevit i mezi osobami stejného pohlaví.

2.4. Staffing

Staffingem (z angl. *staff* – *pracovní kolektiv*) rozumíme případy, kdy násilné jednání směřuje ze strany podřízeného pracovníka vůči jeho nadřízenému.⁹ Zjednodušeně můžeme říci, že je to určitý protipól bossingu. Různé formy vzdoru a násilí ze strany podřízených jsou vedené snahou donutit nadřízeného pracovníka k opuštění své pozice. Agresora mohou k tomuto jednání vést různé důvody; především osobní neshody s nadřízeným nebo pomsta vůči svému spolupracovníku, který byl, na rozdíl od něho, povýšen. Stranou nezůstávají ani situace, kdy nadřízený není svými podřízenými vnímán jako dostatečná profesní autorita a podle jejich názoru si svou pozici nezaslouží. Mnohdy se však agresor nespokojí s pouhou personální obměnou, kdy je na vedoucí místo dosazen někdo jiný, a proto útočí na vedoucího pracovníka s cílem jej sám nahradit.¹⁰

2.5. Chairing

Chairing (z angl. *chair* – *křeslo*) je poslední ze seznamu těch forem násilí, s nimiž se můžeme na pracovišti setkat nejčastěji. Velice se podobá standardnímu mobbingu, a proto mu většina odborné literatury nevěnuje zvláštní pozornost. Společným znakem těchto dvou forem je vznik násilí mezi kolegy, kteří mají ve struktuře podniku rovné postavení. Specifikem této formy je pak „boj o křeslo“, kdy zainteresovaní jedinci bojují o vedoucí místo. Prostřednictvím chairingu se agresor snaží své konkurenty v tomto souboji oslabit, či je z něj zcela vyřadit.¹¹

Jak jsem již uvedla dříve, staffingu i chairingu se odborná literatura příliš nevěnuje a většinou jsou tyto případy pojímány jako součást mobbingu v širším slova

⁸ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografía, 1995, s. 81-83.

⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 5.

¹⁰ FOBEROVÁ, Libuše. *Sociální konflikty (mobbing, bossing, staffing) se knihovnam nevyhýbají* [online]. ctenar.svkk1.cz, 2009 [cit. 16. června 2013]. Dostupné na <<http://ctenar.svkk1.cz/clanky/2009-roc-61/0708-2009/socialni-konflikty-mobbing-bossing-staffing-se-knihovnam-nevyhybaji-60-458.htm>>.

¹¹ MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013, s. 240.

smyslu. I v této práci se tak v následujících kapitolách budu zabývat především mobbingem, bossingem a problematikou sexuálního obtěžování na pracovišti.

3. Mobbing

3.1. Výskyt mobbingu

Mobbing je v dnešní době bohužel celosvětově rozšířeným jevem. V angloamerickém prostoru a v západní Evropě (především ve Skandinávii) je tato problematika v současnosti relativně dobře zmapována a v mnoha zemích se na prevenci a řešení mobbingu již podíleli i zákonodárci změnou příslušné legislativy.¹² Jinde jde však stále o jev do značné míry opomíjený, např. v České republice, a vůbec v celém bývalém východním bloku, se o problému mobbingu začíná více hovořit až v devadesátých letech 20. století po pádu komunismu.

Abychom si udělali představu o jeho závažnosti, můžeme odkázat na dlouhodobé průzkumy agentury GfK Praha, která se mobbingem a jeho monitorováním na území České republiky podrobně zabývá již od roku 2001. Dle průzkumu provedeného v roce 2007 mělo v České republice „*osobní zkušenost s mobbingem 16 % populace starší 14 let, přičemž více než čtvrtina z postižených uvedla, že je mobbingu vystavena alespoň jednou týdně [...]*“¹³

3.2. Znaky mobbingu

Mobbing, jako dlouhodobé psychické týrání na pracovišti, je často zaměňován s šikanou. Mezi oběma pojmy však existuje několik významných rozdílů. Mobbing se vyskytuje výhradně na pracovišti, kdežto se šikanou se lze setkat i na jiných místech a v jiných kolektivech, pro které je typický vztah nadřízenosti a podřízenosti (např. škola nebo armáda). Šikana je také na rozdíl od mobbingu spojována s fyzickým násilím, díky tomu bývá mnohdy snadněji odhalitelná, i když bohužel zdaleka ne vždy je to pravidlem. Agresorem bývá v případě šikany především méně inteligentní jedinec. Mobbing je naopak páchán častěji jedinci inteligentnějšími. Jde tak o násilné jednání mnohdy velice rafinované a promyšlené, jehož odhalení je o to složitější.¹⁴

Kdo je vlastně typickou obětí mobbingu? Odborná literatura zpravidla vymezuje několik základních skupin zaměstnanců, u nichž je zvýšená

¹² Blíže k problematice legislativy jednotlivých zemí EU v souvislosti s násilím na pracovišti: *Workplace Violence and Harassment: a European picture* [online]. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2009, s. 27 – 33 [cit. 16. května 2013]. Dostupné na <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>.

¹³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, s. 6.

¹⁴ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 20-21.

pravděpodobnost, že se obětí násilí na pracovišti stanou.¹⁵ Jedná se např. o zaměstnance pracující v kolektivu jedinců opačného pohlaví. Zpravidla jde o ženu pracující v mužském kolektivu, ale může nastat i situace opačná, typicky ve zdravotnictví nebo školství. Dále mohou být obětí zaměstnanci určitým způsobem nápadní; může se jednat o tělesné postižení, vadu řeči, styl oblékání, barvu pleti nebo jiný odlišující znak. V neposlední řadě je vyššímu riziku násilí vystaven i zaměstnanec, který je méně psychicky odolný, případně je na pracovišti nový.¹⁶ S příchodem nového zaměstnance mohou někteří pracovníci vycítit ohrožení svých pracovních míst, což je může vést k tomu, že se budou snažit novou pracovní sílu z jejího působiště co nejrychleji „vypudit“.

3.3. Příčiny mobbingu

Mobbing se může objevit v jakémkoli pracovním prostředí, při správném přístupu pracovního kolektivu však může být utlumen již v počáteční fázi. Příčin vzniku mobbingu může být celá řada. V první řadě je musíme hledat u tzv. mobbera. Tímto pojmem označujeme agresivní osobu, která na vybraných jedincích páchá různé formy násilí, čímž vytváří v kolektivu narušené sociální klima.¹⁷ Spouštěcím mechanismem pro volný průchod agrese vůči určitému spolupracovníku pak může být u mobbera např. závist, snaha upevnit svou pozici v daném kolektivu nebo vyhrocený spor osobního rázu mezi ním a kolegou, který nabyl takové intenzity, že se přenesl ze soukromého života i na pracoviště.

Mohou to být vážné příčiny, ale také naprosté malichernosti, jež postupem času přerostou v otevřený konflikt. Významným rizikovým faktorem je i stres, který může být zapříčiněn například přetěžováním zaměstnanců nebo strachem z propouštění.¹⁸

Existence jednoho člověka náchylného k agresivnímu jednání však ještě sama o sobě neznamená, že k mobbingu na takovém pracovišti zákonitě musí dojít. Významný vliv totiž mají i jiné faktory. Typickým příkladem je, podle mého mínění, špatné řízení pracovního kolektivu vedoucími pracovníky, kteří nebezpečí vzniku

¹⁵ Např. HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 20-22.

¹⁶ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 56-59.

¹⁷ Tamtéž, s. 34.

¹⁸ Tamtéž, s. 36.

mobbingu mezi podřízenými podceňují, nebo již vzniklé prvotní náznaky přehlížejí.

Přikláním se k názoru, že by vedoucí pracovník měl najít k řízení svých zaměstnanců kompromis mezi direktivním a liberálním přístupem. Problém příliš direktivního přístupu řízení totiž vede k tomu, že v kolektivu roste podrážděnost a stres. Příliš liberální přístup může naopak vyvolávat v podřízených pocit bezvlády, kdy si mohou na pracovišti dělat do značné míry, co se jim zlíbí a nemusejí se obávat téměř žádného postihu. Oba tyto přístupy tak vytvářejí pracovní prostředí, kde riziko vzniku agrese mezi podřízenými silně narůstá.¹⁹ Je velice důležité, aby vedoucí pracovník možnost vzniku mobbingu v žádném případě nepodněcoval a případné problémy řešil hned v zárodku.

3.4. Fáze mobbingu

Mobbing na pracovišti nevzniká ze dne na den. Jeho jednotlivé případy mají určité společné rysy, čehož si povšimnul již zmiňovaný profesor Leymann, který rozdělil proces vzniku mobbingu na pracovišti do čtyř fází.²⁰ První fází je vznik nějakého konfliktu, na něj navazuje fáze druhá, která se vyznačuje nástupem systematického psychického teroru směřovaného vůči oběti. Třetí fáze pak nastává v tom okamžiku, kdy si vedení podniku a nadřízení zaměstnanci násilí na pracovišti všimnou a mobbing se tak stane „oficiálním.“ Závěrečnou fází je poté vyloučení oběti z podnikového společenství. Touto čtvrtou fází je většinou zároveň dosažen i cíl mobbera.²¹

3.4.1. Konflikt

První fází mobbingu je konflikt. Jen stěží se můžeme jeho vzniku na pracovišti vyhnout. Konflikt je přirozenou součástí života každého člověka a sám o sobě nepředstavuje nic špatného. Každý z nás má jiné potřeby a při snaze o jejich naplnění, může dojít ke střetu s jiným jedincem, jehož životní potřeby se od těch našich liší. Čas od času dojde ke konfliktu jedinců, mezi nimiž jinak panují vřelé osobní vztahy, typicky mezi partnery či jinými blízkými přáteli a rodinnými příslušníky. Tím spíše pak dochází ke konfliktu mezi lidmi, kteří k sobě příliš silné osobní vazby necítí, jako je tomu mnohdy právě na pracovišti.

¹⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 36 – 38.

²⁰ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 35 - 36.

²¹ Tamtéž.

Nikoli každý konflikt na pracovišti však musí nutně vést k mobbingu. Velká část z nich patří k tzv. pozitivním konfliktům, tj. takovým, které čas od času pročistí dusnou atmosféru, jež v určitém kolektivu z rozličných důvodů panuje. Strany konfliktu následně spor za cenu vzájemných ústupků urovnají a jeho příčinu odstraní.²²

V každém případě platí, že je třeba začít konflikt aktivně řešit již od samého počátku jeho vzniku. Problém nastává ve chvíli, kdy není snaha konflikt řešit. V mnoha případech totiž napadená strana útočnickovi opakovaně ustupuje, neboť se necítí dostatečně silná na konfrontaci a má strach z možné prohry a jejích důsledků.²³ Útočník velice často slabost svého protivníka vycítí a snaží se ji co nejvíce využít ve svůj prospěch. Dalším problémovým mezníkem je i situace, kdy po smírném řešení sporu netouží ani jedinec, který spor vyvolal. V obou výše zmíněných případech hrozí, že takový dlouhodobě neřešený konflikt, postupem času, vyústí v mobbing.²⁴

3.4.2. Systematický psychický teror

Jak jsem již uvedla výše, pokud není konflikt dostatečně řešen, může po určité době přerůst do fáze, kdy útočník začne využívat slabosti svého protivníka a pomocí systematického psychického teroru se ho snaží ovládnout, izolovat od kolektivu a udržovat ho ve stálém psychickém napětí. Tento psychický teror může mít různou podobu; například smyšlených anonymních dopisů o domnělých milostných vztazích na pracovišti adresovaných partnerovi oběti, výhrůžek fyzickými útoky, nebo snahou agresora svádět na svou oběť vlastní chyby a poškodit ji tak v očích vedoucího pracovníka. Napadená osoba je velice často za svými zády zesměšňována a agresor na její účet záměrně rozšiřuje nepravdivé fámy a spekulace. Následkem tohoto jednání oběť trpí stále silnějším pocitem bezmoci a strachu. Rovněž u ní dochází, v důsledku takto vyvolané stresové zátěže, ke zhoršení jejího psychického i fyzického stavu.²⁵

Z oběti se stává člověk uzavřený do sebe, který cítí, že nemá dostatek sil

²² KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005, s. 24 - 26.

²³ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 40 – 41.

²⁴ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005, s. 26 - 27.

²⁵ Tamtéž, s. 27 – 31.

na aktivní obranu. Rostoucímu tlaku na svou psychiku se snaží krátkodobě uniknout, např. formou absencí způsobených smyšlenou nemocí nebo prostřednictvím několikadenní dovolené.²⁶ Po čase krátkého odpočinku však nastává návrat do krušné reality všedního pracovního dne a spirála násilí se znovu roztočí.

3.4.3. Reakce vedení

Zaměstnanec, vystavený psychickému teroru, logicky nepodává takový pracovní výkon, jaký se od něho očekává. Mobber ale nezůstává pozadu, je zaměstnán svým násilným jednáním do té míry, že se dostatečně nevěnuje svým pracovním povinnostem. Klesající pracovní výkonnost určité vnitřní organizační jednotky podniku se po čase stane natolik zjevná, že vede vedoucí pracovníky ke snaze zjistit příčinu tohoto jevu a odstranit ji.²⁷

V této fázi je již na řešení násilí na pracovišti podle mého názoru pozdě. Kolektiv je dlouhodobým mobbingem poškozen a útočnickovo postavení je velice silné. Pozornost vedení se, bohužel, soustřeďuje především na poškozeného pracovníka, který je již natolik vnitřně rozložen, že i doposud na mobbingu nezúčastněné osoby v něm začnou spatřovat viníka a neschopného zaměstnance. Na místo sankcí pro mobbera, vedoucí pracovník celý problém řeší často tím způsobem, že oběť přeřadí na jiné místo, kde již nebude vystavena každodennímu styku s agresorem. Vedení tak celou záležitost tímto považuje za uzavřenou a od zúčastněných očekává návrat k plnému pracovnímu výkonu.²⁸

3.4.4. Vyloučení z podnikového společenství

Jestliže poškozený, v důsledku dlouhotrvajícího psychického tlaku, není po přeřazení na jiné místo schopen návratu ke svým standardním pracovním výkonům, nastává čtvrtá a poslední fáze mobbingu - vyloučení oběti z podnikového společenství. Vedení podniku má za to, že přeřazením poskytlo oběti dostatečnou šanci ukázat své kvality, avšak poškozený očekávání vedení nenaplnil. Pro podnik se takový zaměstnanec stává ekonomickou přítěží, které je potřeba se zbavit.²⁹

V mnoha případech však chování oběti není takového rázu, aby bylo možno jí

²⁶ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005, s. 27 - 31.

²⁷ Tamtéž, s. 31 - 33.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegou: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 42 – 43.

dát výpověď. Zaměstnanec tak může být k dobrovolnému odchodu motivován např. zvýšeným odstupným nebo kladným pracovním posudkem.³⁰ Pokud však stále odolává, je mu dáváno silněji najevo, že se s ním do budoucna v rámci podniku již nepočítá. Zaměstnanec v takových podmínkách buď po čase rezignuje a výpověď podá sám, nebo patří mezi první oběti propouštění v rámci restrukturalizace podniku či z jiných důvodů.³¹ Pokud zaměstnavatel dotlačí zaměstnance k tomu, aby podal výpověď dobrovolně sám, má zpravidla tato skutečnost pro tohoto zaměstnance a jeho rodinu i závažný finanční dopad, který si poškozený, vzhledem k dlouhotrvajícímu psychickému vypětí, v rozhodující chvíli podle mě ne vždy plně uvědomí. Oběť si trauma ze svého předchozího zaměstnání nese i nadále, což se do budoucna negativně projeví při snaze o získání nového místa.³² Potrvá delší čas, než poškozený nalezne své ztracené sebevědomí, vnitřní rovnováhu a získá nové pracovní místo u jiného zaměstnavatele. Toto období je nutné nějakým způsobem finančně překonat, což je zvláště problematické v případech rodin s dětmi a také tam, kde je partner oběti bez pravidelného příjmu.

K alespoň částečnému překlenutí období, kdy je zaměstnanec bez práce, by mělo sloužit tzv. odstupné a dále podpora v nezaměstnanosti. Pokud však zaměstnanec boj vzdá, podá výpověď a z podniku dobrovolně odejde, na odstupné nárok ze zákona nemá. Nejde při tom o částku zanedbatelnou, zpravidla se jedná o jednonásobek až trojnásobek průměrného příjmu.³³

Podobným způsobem může na své rozhodnutí podat dobrovolně výpověď oběť finančně doplatit i v případě podpory v nezaměstnanosti. Při splnění dalších zákonných předpokladů má dle § 50 odst. 3 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, žadatel nárok na podporu v nezaměstnanosti *„první dva měsíce podpůrní doby ve výši 65 %, další dva měsíce podpůrní doby ve výši 50 % a po zbývající podpůrní dobu ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Jestliže uchazeč o zaměstnání, před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku*

³⁰ KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005, s. 33.

³¹ NOVÁK, Tomáš, CAPPONI, Věra. *Sám proti agresí*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1996, s. 77 - 78.

³² KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005, s. 34.

³³ Blíže viz § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

nebo vyměřovacího základu.“ V prvních čtyřech měsících, kdy bude uchazeč o zaměstnání pobírat podporu v nezaměstnanosti, tak bude dostávat nižší částku než v případech, kdy by obdržel výpověď ze strany zaměstnavatele.

3.5. Obrana proti mobbingu

Oběť mobbingu má ke své obraně k dispozici jak prostředky právní, tak neprávní. Právním prostředkům obrany je věnován prostor v následujících kapitolách. Na tomto místě se tak budu věnovat mimoprávním prostředkům obrany před násilím na pracovišti.³⁴

Nejdůležitější a primární formou obrany před mobbingem je přejít z pasivity do aktivní obrany. Pasivitou totiž oběť dává najevo svou slabost a strach, čehož pak útočník zpravidla využije ke stupňování svých ataků. Aktivní postoj naopak může mnohdy agresora od dalších útoků odradit. V rané fázi postačí snaha o urovnání počátečního konfliktu mezi útočníkem a obětí.³⁵

Domnívám se, že nesmírně důležitým prvkem obrany před mobbingem je, aby oběť své problémy v zaměstnání neskrývala před svými přáteli a rodinou. Pokud se oběť snaží vše dusit uvnitř sama sebe, stává se její problém stále obtížněji zvladatelným. Přátelé a rodinní příslušníci nám mohou být v těchto případech významnou oporou, ale je třeba, aby se o našich těžkostech včas dozvěděli. Rovněž je velmi vhodné mít v pracovním kolektivu své spojence, ať už mezi našimi kolegy, tak i mezi nadřízenými. Pokud nám sami nemohou přímo pomoci, mohou nám v budoucnu posloužit jako svědkové násilí, které je na nás páčáno. Oběť musí samozřejmě upozornit na mobbing i své nadřízené, ale musí tak učinit co nejdříve, aby se celá situace nakonec neobrátila proti ní samotné.^{36 37}

Jedním z řešení je i absolutní rezignace a dobrovolný odchod ze zaměstnání, avšak tento způsob obrany, podle mého názoru, nelze příliš doporučit, neboť tak vlastně agresor dosáhne svého cíle.

³⁴ Blíže k této problematice např. HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 111 - 129.

³⁵ SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegu: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008, s. 93 – 96.

³⁶ Viz kapitoly 3.4.3. a 3.4.4. této práce.

³⁷ MILLER, Laurence. *Jak zvládat a řídit problémové zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2009, s. 195 – 196.

4. Bossing

4.1. Specifika bossingu

Násilí na pracovišti ze strany nadřízeného je, alespoň z mého pohledu, závažnější formou než násilí ze strany kolegů. Podřízený totiž do značné míry cítí ke svému vedoucímu respekt, který ho může od aktivní obrany odrazovat. Nerovné postavení mezi nadřízeným a jeho podřízenými může u oběti vyvolat dojem, že boj je předem ztracený a je lépe dobrovolně ustoupit.

4.2. Příčiny bossingu

Příčiny vzniku bossingu na pracovišti jsou v zásadě shodné s příčinami vzniku mobbingu. Mezi specifické příčiny existence bossingu patří strach. Strach ze svých podřízených, z možné konkurence a ohrožení vlastní pozice, který časem vyústí v agresivní útoky, a to buď vůči všem podřízeným, či pouze vůči jedincům, z jejichž strany cítí agresor největší hrozbu.³⁸

Dalšími příčinami vzniku bossingu může být také příliš slabé vedení. Na takovém pracovišti se prohlubuje anarchie. Vedoucímu pracovníku se začne situace vymykat z rukou, což může vést k tomu, že se pokusí znovu zavést disciplínu a respekt vůči své osobě cestou exemplární likvidace vybraných podřízených, s cílem vyvolat ve zbývajících pracovnících strach.^{39 40}

Násilí může být motivováno také snahou vedoucích manažerů maximalizovat produktivitu práce svých podřízených, a v souvislosti s tím i hospodářské výsledky podniku. V těchto případech se jedná o *systemový bossing*. Násilí ze strany vedoucích pracovníků nesměřuje pouze vůči vybraným jedincům, ale proti podřízeným zaměstnancům jako celku. Jedním z nejznámějších a nejtragičtějších případů systemového bossingu je kauza telekomunikačního operátora France Télécom. V letech 2008 – 2011 spáchalo sebevraždu celkem 62 zaměstnanců této společnosti. Podle francouzské policie přitom existuje vážné podezření, že za velkou částí z nich stojí „*morální obtěžování*“ ze strany France Télécom.⁴¹

³⁸ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 98-100.

³⁹ FUCHS, Helmut, HUBER, Andreas. *Bossing – wenn der Chef mobbt*. 1. vydání. Stuttgart: Verlag Kreuz GmbH, 2000, s. 51-53.

⁴⁰ RUPPRECHT-STROELL, Birgit. *Mobbing – nicht mit mir*. 1. vydání. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller/Herbig, 2000, s. 73-75.

⁴¹ *Za čtyři roky se zabilo 62 zaměstnanců firmy. Šetří ji policie* [online]. Lidovky.cz, 3. dubna 2012 [cit. 15. srpna 2013]. Dostupné na <http://www.lidovky.cz/za-ctyri-roky-spachalo-sebevrazdu-62-zamestnancu-firmy-france-telecom-12n-/zpravy-svet.aspx?c=A120403_164557_ln_zahranici_spa>.

Každý nátlak ze strany nadřízeného však nelze označit za bossing. V mnohých případech si může zaměstnanec subjektivně připadat jako oběť, avšak objektivně se jedná pouze o neschopnost plnit zadané úkoly. Pokud nadřízený ukládá svému podřízenému úkoly v rámci jeho pracovního zařazení, na které tento pracovník nestačí, a je zároveň ze strany nadřízeného dodržena zásada nediskriminace a rovného přístupu ke svým podřízeným, lze o protiprávním jednání mluvit jen stěží. Samozřejmě i zde je na podřízeného jedince vyvíjen mnohdy velice silný nátlak na zlepšení jeho pracovních kvalit a případně i na jeho dobrovolný odchod ze zaměstnání, který zaměstnanec může pociťovat jako krajně nepříjemný a může u něj vyvolávat různé psychické problémy, stejně jako u klasických případů násilí na pracovišti. Ochrana takového zaměstnance by však ve svém důsledku mohla vést až k rozkladu celého podniku. Právní řád nemůže zaměstnavatele nutit zaměstnávat jedince, kteří nejsou pro příslušnou pracovní pozici vhodní a nejsou schopni plnit úkoly, jež jsou s ní nerozlučně spjaté.

Nelze opomenout, že i tento povolený nátlak má své meze a může poměrně lehce přerůst ve standardní bossing. Svému podřízenému samozřejmě může nadřízený vytýkat skutečnost, že není schopen plnit požadované pracovní úkoly, avšak výtky nesmí přerůst v nenávist a agresivní praktiky, mající za cíl se tohoto jedince zbavit. Za těchto okolností by se postižený jedinec bránit mohl.

4.3. Projevy bossingu

Vzhledem ke specifickému vztahu mezi nadřízeným a jeho podřízenými jsou s bossingem zpravidla spojeny jiné podoby násilného jednání než s mobbingem. Nadřízený se většinou nesnižuje k pomluvám či jiným naschválům jako mobber, protože má vůči oběti k dispozici mnohem širší spektrum účinnějších zbraní. Nadřízený tak může podřízeného např. zahlcovat složitými a zbytečnými úkoly. Oběť pak začne být po čase silně frustrována, neboť si je vědoma, že její píle nepřináší žádné viditelné výsledky. V tomto případě odborná literatura hovoří o *tzv. Sisyfovské taktice agresora*.⁴²

Nadřízený rovněž může volit opačný přístup, kdy přiděluje oběti úkoly příliš jednoduché, které neodpovídají její odborné kvalifikaci, a také postupně „oklešťuje“ její kompetence uvnitř podniku. Oběť může být dále vystavována takovému

⁴² HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 100-101.

šikanóznímu jednání, kdy sebemenší výsledky své práce je nucena svému nadřízenému předkládat ke kontrole, ačkoliv její kolegové tuto povinnost nemají.⁴³

4.4. Obrana proti bossingu

Každý zaměstnanec by se měl v první řadě zaměřit na prevenci. Ochrana před bossingem začíná, podle mého názoru, již v okamžiku uzavření pracovní smlouvy. Je v zájmu každého zaměstnance, aby byly jeho pracovní povinnosti touto smlouvou jasně vymezeny a aby bylo zřejmé, co do nich patří a čím jej naopak žádný nadřízený nesmí úkolovat. Příliš obecná pracovní smlouva může být do budoucna živnou půdou pro bossing a zaměstnanci, který ji se svým zaměstnavatelem uzavřel, může přinést spoustu obtížně řešitelných problémů.⁴⁴

Pakliže prevence selže a zaměstnanec se stane terčem násilí ze strany svého nadřízeného, je stejně jako u mobbingu nutné přejít co nejdříve do aktivní obrany. Vzhledem ke specifikům bossingu je odhodlání se oběti pro tento krok mnohem obtížnější, zvláště pokud násilí směřuje přímo ze strany zaměstnavatele.

Jestliže se poškozený v takových případech nechce pustit do soudní pře s agresorem, je podle mě vhodné, aby se obrátil na příslušnou odborovou organizaci, případně na radu zaměstnanců s žádostí o pomoc. Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce⁴⁵ totiž ukládá zaměstnavateli povinnost projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Odborová organizace či rada zaměstnanců má ve vztahu k zaměstnavateli mnohem silnější postavení než zaměstnanec jako jednotlivec, a tak může být díky ní snadněji dosaženo toho, že zaměstnavatel k řešení problému bossingu na pracovišti přistoupí zodpovědně, aniž by bylo nutné řešit věc soudní cestou.

⁴³ HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, s. 100-101.

⁴⁴ BORSKÁ, Iva. Mobbing a bossing – jak se bránit? *Personalistika a pracovní právo*, 2005, č. 11, s. 8 - 10.

⁴⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

5. Sexuální obtěžování

5.1. Specifika sexuálního obtěžování

Další z forem násilí na pracovišti je sexuální obtěžování. O sexuálním obtěžování mluvíme v případech, kdy vedoucí pracovník nebo kolega verbálně, fyzicky, či jinak obtěžuje některého ze zaměstnanců, přičemž na rozdíl od standardního mobbingu nebo bossingu má toto nežádoucí jednání sexuální povahu. V praxi se pak nejčastěji jedná o obtěžování formou sexuálně podbarvených vtipů, sexuálních narážek na soukromý život, posílání sexuálně explicitních materiálů e-mailem, sexuálních návrhů, nabídek na schůzku i přes nezájem oběti atd.⁴⁶ Krajním případem sexuálního obtěžování je pak znásilnění, či pokus o něj.

Specifikem sexuálního obtěžování je skutečnost, že v drtivé většině jsou jeho iniciátory muži a oběťmi ženy.⁴⁷ Samozřejmě mohou nastat i situace opačné. O sexuální obtěžování se jedná i v případech obtěžování osob stejného pohlaví.⁴⁸ Podle mého mínění je sexuální obtěžování v České republice stále zlehčováno, což obětem do značné míry ztěžuje možnost se účinně bránit. Svůj podíl na tomto přístupu má i laická veřejnost, a to hluboce zakořeněným a nesprávným překladem anglického „*sexual harassment*“ jako „sexuální harašení.“ Význam slova „*harassment*“ je však zcela jiný, neboť se v překladu jedná o *obtěžování, pronásledování či trápení*.⁴⁹ V případě obrany je tak oběť pracovním kolektivem často označena jako příliš prudérní jedinec, který na pracovišti vytváří zbytečné spory kvůli malichernostem.

5.2. Hranice sexuálního obtěžování

Významným specifikem sexuálního obtěžování je, že osoba, která se tohoto jednání dopouští, tak zpravidla nečiní ve snaze oběti ublížit a ponížit ji, jako je tomu v případě klasických forem násilí na pracovišti. Její chování může být zprvu naopak motivováno sympatiemi, které k tomuto jedinci chová, a snahou o navázání milostného vztahu. Za sexuální obtěžování logicky nemůžeme považovat situaci,

⁴⁶ KRÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení*. 1. vydání. Praha: oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 24 – 35. Dostupné na < <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>>.

⁴⁷ Tamtéž.

⁴⁸ BOBEK, Michal a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2007, s. 250 – 251.

⁴⁹ PINDEŠ, Miroslav a kol. *Prevence násilí a zvládání krizové situace na pracovišti*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2012, s. 129.

kdy zaměstnanec tyto sympatie opětuje. Existuje celá řada manželství, kdy se manželé seznámili právě na pracovišti. Problém však nastává v případech, kdy sympatie nejsou opětovány druhou stranou a dané jednání začne jeho adresáta obtěžovat. Až tehdy, kdy je toto flirtování druhé straně nepříjemné a dá to přímo či nepřímo najevo (např. přímým odmítnutím, či formou různých výmluv a vyhýbáním se svému „ctiteli“), můžeme hovořit o sexuálním obtěžování.⁵⁰ Problém nastává za situace, kdy oběť má strach svého ctitele přímo odmítnout (např. z lítosti), přičemž nepřímé náznaky nejsou natolik zřejmé, aby byly jako projev odmítnutí pochopeny. Mnohdy tak oběť mimoděk celý problém ještě více prohlubuje, neboť vzbuzuje ve svém kolegovi či kolegyni plané naděje. Neopětovaný zájem může postupem času přejít v nenávisť a následně přerůst v klasický otevřený mobbing či bossing.

Co se týče obrany proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti, lze v zásadě odkázat na příslušné kapitoly pojednávající o obraně před mobbingem a bossingem. O právních prostředcích ochrany obětí před sexuálním obtěžováním pak pojednávají následující kapitoly této práce.

⁵⁰ NOVÁK, Tomáš, CAPPONI, Věra. *Sám proti agresí*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1996, s. 88.

6. **Vzájemný vztah problematiky násilí na pracovišti a diskriminace dle antidiskriminačního práva**

Ještě před tím, než se začnu věnovat právní úpravě ochrany zaměstnanců před jednotlivými formami násilí na pracovišti, je velice důležité, pro lepší pochopení následujících kapitol, seznámit čtenáře se vzájemným vztahem problematiky násilí na pracovišti a diskriminace dle antidiskriminačního práva. Jedná se totiž o pojmy, které jsou mnohými laiky i odbornou veřejností často zaměňovány, ačkoliv obsah obou pojmů je odlišný.⁵¹

Zdaleka ne každý projev násilného jednání na pracovišti totiž může být posouzen jako diskriminace, a to ať už dle českého, evropského nebo mezinárodního antidiskriminačního práva. Naopak ne každý projev diskriminace v zaměstnání musí být nutně spojen i s násilným jednáním vůči diskriminovanému jedinci. Rozlišení, zda je konkrétní jednání diskriminací, násilím na pracovišti, či zda ho lze podřadit pod oba tyto pojmy, však v některých případech není vůbec jednoduché.

Pro bližší pochopení vzájemného vztahu mezi diskriminací a násilím na pracovišti je důležité zaměřit svoji pozornost především na zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“), který obsahuje legální definici základních pojmů antidiskriminačního práva, a to přímé a nepřímé diskriminace. Přímou diskriminací se dle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona rozumí *„takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“* Diskriminací nepřímou se pak podle § 3 odst. 1 téhož 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.“*

Jak jsem již výše uvedla, násilí na pracovišti nemusí být vždy nutně spojeno s diskriminací, stejně jako diskriminace v zaměstnání není vždy spojena s násilným jednáním diskriminujícího. Pokud tedy budou např. ženy dostávat na určitém

⁵¹ JAKUBKA, Jaroslav. *Šikana na pracovišti* [online]. mzdovapraxe.cz, 8. srpna 2011 [cit. 20. června 2013]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/>>.

pracovišti za stejnou práci nižší mzdu než jejich mužští kolegové, bezesporu půjde o přímou diskriminaci (na základě pohlaví) ve smyslu antidiskriminačního zákona. Násilné jednání zde však může zcela absentovat. Ženy nemusí být v tomto hypotetickém případě terčem žádných vulgárních narážek, pomluv a ani žádných jiných forem psychického či fyzického násilí a jedná se opravdu pouze o rozdílnou výši jejich příjmů. O násilí na pracovišti v takovém případě tedy hovořit nelze.

Jiná situace by nastala v případě, pokud by nadřízený či jiný zaměstnanec systematicky psychicky ponižoval a urážel určitou skupinu zaměstnanců např. kvůli jejich rasovému původu.⁵² V tomto případě by se rovněž jednalo o přímou diskriminaci (na základě rasy), přičemž současně by tento případ mohl být kvalifikován i jako násilí na pracovišti. Jestliže by však byl terčem nemístných vtipů a urážek, či jiných schválností některý zaměstnanec nikoliv z některého zákonem kvalifikovaného diskriminačního důvodu, ale např. z pouhé lidské ztráty sympatií agresora k tomuto jedinci, o diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního práva by se již opět nejednalo, ačkoliv by tento případ zajisté mohl být kvalifikován jako násilí na pracovišti.

Jako dobrá ukázka vztahu nepřímé diskriminace a problematiky násilí na pracovišti nám může posloužit následující příklad. Do jednotky profesionálního hasičského záchranného sboru, kde pracuje i několik žen, nastoupí na vedoucí místo muž, zastávající konzervativní názor, že jde o profesi ryze mužskou a žena na obdobnou pozici nepatří. Na zaměstnankyně tak začne vyvíjet nátlak, aby je donutil ze sboru odejít. Agrese ze strany vedoucího zaměstnance samozřejmě může mít různé formy. Typicky půjde o různé narážky, naschvály, pomluvy či různé projevy sexuálního obtěžování, kterými se bude tento konzervativně smýšlející nadřízený snažit pracovní prostředí těmto zaměstnankyním natolik znechutit, že podají dobrovolně výpověď a své zaměstnání opustí. V těchto případech by se ale jednalo o diskriminaci přímou, o které již byla řeč výše. Vedoucí pracovník se však může uchýlit i k méně nápadným formám nátlaku, a to k diskriminaci nepřímé. Např. během pravidelných kondičních testů může nastavit takové podmínky pro jejich absolvování, které prostě ženy (či alespoň drtivá většina z nich) nebudou schopny zvládnout, a to ačkoliv u většiny jiných hasičských sborů by byly tyto testy mnohem méně přísné a ženám profesionálkám by v takové míře problémy nepůsobily. V takovém případě

⁵² Typickým případem může být vyvěšování rasisticky zaměřených vtipů na podnikové nástěnce, či jejich rozesílání elektronickou poštou zaměstnancům.

se již jedná o nepřímou diskriminaci, a to na základě pohlaví. Zdánlivě neutrální ustanovení, kterým je v tomto případě určitá fyzická výkonnost, platí pro všechny zaměstnance bez rozdílu stejně. Toto ustanovení však bylo zvoleno tak, aby určitou skupinu zaměstnanců, v tomto případě ženy, tzv. „vyřadilo ze hry.“ Prvek násilného jednání i zde může zcela absentovat. Nadřízený totiž na sobě nemusí dát nijak znát, že mu ženy na pracovišti vadí a ztížení fyzických testů může navenek zdůvodňovat jako snahu o vytvoření elitního profesionálního sboru v rámci širokého okolí, což samozřejmě může nezaujatému jedinci vyznít tak, že je to vlastně pro dobro všech členů tohoto hasičského sboru. Nadřízený se může navenek dokonce tvářit, že své podřízené podporuje a věří jim, že i těžší výkonnostní testy zvládnou.

Na nutnost důsledně rozlišovat mezi pojmy násilí na pracovišti a diskriminace ve smyslu antidiskriminačního práva, upozornil v jedné ze svých zpráv mimo jiné také veřejný ochránce práv. Ten konstatoval, že v případě násilí na pracovišti lze o diskriminaci mluvit pouze za předpokladu, že násilné jednání směřuje na skupinu vymezenou a chráněnou antidiskriminačním zákonem.⁵³

Důslednost v rozlišování obou pojmů lze ilustrovat i na příběhu jedné ženy ze Slovenska, která se stala terčem agrese ze strany nadřízeného, a to z důvodu věcných kritických poznámek směřujících na jeho adresu. Poškozená se obrátila o pomoc na Slovenské národné stredisko pre ľudské práva, specifickou instituci zřízenou zákonem, jež má napomáhat rozvoji lidských práv ve Slovenské republice a především ochraně před diskriminací. Podnět poškozené však byl odmítnut, neboť v případě násilného jednání vedoucího zaměstnance vůči ní chyběl zákonem kvalifikovaný důvod ve smyslu slovenského antidiskriminačního zákona.⁵⁴ V případě, že by za stejné situace byly vybrané formě bossingu ze strany nadřízeného vystaveny určité osoby např. kvůli svému vyznání, o diskriminaci na pracovišti na základě zákonem kvalifikovaného důvodu, kterým by v tomto případě byla odlišná náboženská orientace, by se již jednalo.

⁵³ Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, sp. zn.: 93/2011/DIS/AHR, ze dne 2. ledna 2012.

⁵⁴ HREŠKOVÁ, Mária. *Antimobbingový zákon? Načo. Ved' máme antidiskriminačný* [online]. blog.sme.sk, 24. února 2013 [cit. 31. května 2013]. Dostupné na <<http://mariahreskova.blog.sme.sk/c/321777/Antimobbingovy-zakon-Naco-Ved-mame-antidiskriminacny.html>>.

7. Násilí na pracovišti a právo Evropské unie

7.1. Násilí na pracovišti a legislativa Evropské unie

Ačkoliv ochrana zaměstnanců patří k jednomu z hlavních cílů evropské politiky zaměstnanosti a sociální politiky, nevěnuje Evropská unie, alespoň podle mého názoru, problematice násilí na pracovišti takovou pozornost, jakou by si zasloužovala. Evropské právo se stejně jako mnohé mezinárodní lidskoprávní smlouvy zaměřuje především na problematiku zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a opomíjí skutečnost, že v případě násilí na pracovišti se ve velkém množství případů jedná o problém poněkud odlišný, kde se o diskriminaci ve smyslu evropského antidiskriminačního práva nejedná.

Z antidiskriminačních směrnic, kterých obsahuje právo EU hned celou řadu, můžeme jmenovat např. Směrnici Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ. Cílem této směrnice je dle čl. 1 *„stanovit rámec pro boj s diskriminací na základě rasy nebo etnického původu s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“* V čl. 3 pak směrnice výslovně uvádí, že *„se vztahuje na všechny osoby z veřejného i soukromého sektoru včetně veřejných subjektů, pokud jde o podmínky zaměstnání a pracovní podmínky.“*

Další významnou antidiskriminační směrnicí je 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. Účelem této směrnice je pak dle čl. 1 *„zavést v členských zemích zásadu rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání a k odbornému vzdělávání a pokud jde o pracovní podmínky [...]“*

Neméně důležitá je rovněž Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Účelem této směrnice, dle čl. 1, je *„stanovit obecný rámec pro boj proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“* Působnost směrnice se dle čl. 3 i zde vztahuje na podmínky zaměstnání a pracovní podmínky včetně propouštění a odměňování všech osob, bez ohledu na to, zda jsou zaměstnány v soukromém, či ve veřejném sektoru.

Všechny tyto uvedené směrnice byly do českého právního řádu implementovány antidiskriminačním zákonem. Nyní si položíme otázku, jakým způsobem Evropské právo chrání zaměstnance před násilím na pracovišti, které je motivováno jiným důvodem, než jsou zvláštní důvody uvedené ve výše uvedených směrnících?

Evropské právo doposud neobsahuje žádnou směrnici, která by se zabývala výslovně problémem násilí na pracovišti. Mimo antidiskriminační směrnice se této problematice vzdáleně dotýká, jako jedna z mála, pouze Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. Ta ve svém čl. 5 ukládá členským státům povinnost implementovat do jednotlivých právních řádů povinnost každého zaměstnavatele „zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s ohledem na všechna hlediska týkající se práce.“ Jde však o formulaci velice vágní.

Současný stav, kdy evropské právo o násilí na pracovišti mlčí, považuji za nešťastný. Evropský parlament před časem vyzval Komisi, aby se zabývala i těmi riziky hrozícími na pracovišti, na něž se současná legislativa EU nevztahuje, a to především stresem, syndromem vyhoření, ale také násilím na pracovišti.^{55 56} Doposud ale žádná směrnice, která by přinesla významnější pokrok v boji s mobbingem, přijata nebyla.

7.2. Násilí na pracovišti a judikatura Evropského soudního dvora

Ani Evropský soudní dvůr (dále jen „ESD“), jako vrcholný soudní orgán v rámci EU, se obecné problematice násilí na pracovišti ve své rozhodovací činnosti příliš nevěnuje. Judikatura tohoto orgánu věnuje opět pozornost především antidiskriminačnímu právu, i když zde můžeme najít některá zajímavá rozhodnutí, týkající se i případů násilí na pracovišti.

Jedním z nejvýznamnějších rozhodnutí je v tomto směru, alespoň podle mého názoru, rozhodnutí ESD ve věci „Coleman“ (C-303/06)⁵⁷, které se týká výkladu již zmiňované Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví

⁵⁵ *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – fakta a čísla o Evropské Unii 2013* [online]. europarl.europa.eu, [cit. 31. května 2013]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_4.9.5.pdf>.

⁵⁶ HÁVA, Petr a kol. *Násilí na pracovišti v oblasti zdravotnických a sociálních služeb v ČR*. 1. vydání. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 2004, s. 60-61.

⁵⁷ Soudní dvůr: Rozsudek ze dne 17. července 2008, *S. Coleman v A. Law, S. Law (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce)*, C-303/06, Sb. rozh. 2008 I-05603.

obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. Soud zde konkrétně řešil otázku, zda Směrnice Rady 2000/78/ES poskytuje ochranu i těm zaměstnancům, kteří sice nejsou sami zdravotně postiženi, avšak jsou vystaveni méně příznivému zacházení nebo obtěžování z důvodu jejich vztahu se zdravotně postiženou osobou.

Paní Coleman pracovala pro svého bývalého zaměstnavatele od ledna roku 2001 jako právní asistentka. Během roku 2002 se jí narodil syn, který od narození trpí záchvaty krátkodobé zástavy dechu. Zdravotní stav jejího syna vyžaduje zvláštní a specializovanou péči. Při návratu z mateřské dovolené paní Coleman její bývalý zaměstnavatel odmítl zařadit na pracovní místo, které až doposud zastávala, přičemž rodičům dětí, které nejsou zdravotně postiženy, byl návrat na jejich bývalé pracovní místo umožněn. Bývalý zaměstnavatel jí rovněž odmítl přiznat stejnou flexibilitu pracovní doby a stejné pracovní podmínky jako jejím kolegům, kteří jsou rodiči dětí, které nejsou zdravotně postižené. Paní Coleman byla dále vytýkána „lenost“, když požádala o pracovní volno, aby mohla věnovat péči svému dítěti, zatímco rodičům dětí, které nejsou zdravotně postižené, to umožněno bylo. Formální stížnost podaná proti tomuto zacházení, kterému byla vystavena, nebyla řádně řešena a žalobkyně byla nucena ji vzít zpět. Ze strany zaměstnavatele se vyskytly nemístné a urážlivé poznámky vůči ní samotné, jakož i vůči jejímu dítěti. Žádná poznámka tohoto druhu nebyla učiněna, pokud o pracovní volno nebo určitou míru flexibility žádali jiní zaměstnanci, aby se mohli starat o své děti, které nejsou zdravotně postižené. Kvůli postižení syna stěžovatelka čas od času do kanceláře dorazila se zpožděním. Bylo jí však opakovaně řečeno, že bude propuštěna, jestliže se v budoucnu znovu opozdí. Žádná podobná výhrůžka však nebyla ani v tomto případě učiněna vůči jiným zaměstnancům s dětmi, které nejsou zdravotně postižené, a kteří ze stejných důvodů dorazili také čas od času se zpožděním.

Tento dlouhotrvající psychický nátlak nakonec vyústil v dobrovolné ukončení pracovního poměru ze strany paní Coleman. Několik měsíců na to pak stěžovatelka podala žalobu k příslušnému soudu, neboť se měla stát obětí „*vynuceného ukončení pracovního poměru*“.

Podle výkladu ESD mají být antidiskriminační směrnice vykládány nikoliv v úzkém, ale v širokém slova smyslu. Z ustanovení směrnice 2000/78/ES, dle ESD, nevyplývá, že by zásada rovného zacházení, kterou má zaručit, byla omezena pouze na osoby, které jsou samy zdravotně postiženy ve smyslu této směrnice. Jejím cílem

má být boj proti všem formám diskriminace v zaměstnání a povolání na základě zdravotního postižení. Je-li prokázáno, že nežádoucí chování naplňující znaky obtěžování, jemuž je vystaven zaměstnanec, který sám není zdravotně postižen, souvisí se zdravotním postižením jeho dítěte, jemuž poskytuje převážnou část potřebné péče, je takové chování v rozporu se zákazem obtěžování zakotveným v čl. 2 odst. 3. výše uvedené směrnice. Zásada rovného zacházení zakotvená v této směrnici se totiž v dané oblasti použije nikoli na určenou kategorii osob, ale v závislosti na důvodech uvedených v jejím čl. 1.

Analogicky pak totéž samozřejmě platí i o jiných kvalifikovaných diskriminačních důvodech dle příslušných směrnic. Jedná se o *tzv. asociativní diskriminaci*, kdy je určitá osoba diskriminována z důvodu, že je nějakým způsobem (nejčastěji rodinnou vazbou) spojená s osobou, která tento diskriminační důvod vykazuje, ačkoliv u samotného diskriminovaného tento důvod chybí. Pokud je tedy zaměstnanec terčem násilí na pracovišti z toho důvodu, že jeho manželka je jiného etnického původu, lze podřadit tento případ jako diskriminaci na základě etnické příslušnosti, ačkoliv sama oběť násilí na pracovišti k této etnické skupině nepatří. Toto rozhodnutí tak má široký dopad i do antidiskriminačního práva v České republice.

8. Násilí na pracovišti a právní řád České republiky

V této stěžejní kapitole se budu věnovat právním prostředkům, které obětem násilí na pracovišti k jejich obraně poskytuje český právní řád.

8.1. Ústavněprávní ochrana

Základním ustanovením českého právního řádu, které se na ústavněprávní rovině týká ochrany zaměstnanců před násilím na pracovišti, je čl. 10 Listiny základních práv a svobod.⁵⁸ Podle odst. 1 „*má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.*“ Toto základní ustanovení je pak konkretizováno v dalších ustanoveních jednotlivých právních předpisů.

V souvislosti s problematikou ústavněprávní ochrany lidské cti a důstojnosti je důležité zmínit na tomto místě rovněž jeden ze stěžejních nálezů Ústavního soudu. Konkrétně se jedná o nález Pl. ÚS. 36/01 z 25. června 2002, podle kterého „*rozsah pojmu ústavního pořádku nelze vyložit toliko s ohledem na ustanovení § 112 odst. 1 Ústavy, nýbrž i vzhledem k ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy a do jeho rámce zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách.*“ S ohledem na výše uvedené závěry Ústavního soudu je nutné, v souvislosti s ústavněprávními aspekty násilí na pracovišti, zaměřit svoji pozornost alespoň na několik nejvýznamnějších mezinárodních smluv o ochraně lidských práv.

8.1.1. Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Největší význam má v tomto směru Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod. Co se týče ochrany obětí násilí na pracovišti, je třeba poukázat především na čl. 3 Úmluvy, dle kterého „*nesmí být nikdo mučen nebo podrobován nelidskému či ponižujícímu zacházení anebo trestu,*“ a dále na čl. 8 Úmluvy, podle kterého má „*každý právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.*“ Velký význam má dále především čl. 14 Úmluvy, podle něhož „*musí být užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk,*

⁵⁸ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů.

náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení.“

Evropský soud pro lidská práva (dále jen „ESLP“) se sídlem ve francouzském Štrasburku, jakožto soud příslušný k projednávání stížností na porušení Úmluvy ze strany některého ze smluvních států, sice řeší relativně velké množství případů diskriminace v zaměstnání, avšak v naprosté většině zde chybí násilný aspekt, a proto se o násilí na pracovišti nejedná.

Výše uvedené můžu ilustrovat např. na nedávném velmi diskutovaném rozhodnutí ESLP ve věci Eweida v. The United Kingdom z ledna 2013.⁵⁹ Paní Eweida u ESLP namítala, že britské „*vnitrostátní právo nedostatečně chránilo její právo na svobodný projev náboženského vyznání dle čl. 9 Úmluvy, ve spojení se zákazem diskriminace dle čl. 14 Úmluvy.*“ Stěžovatelka, praktikující křesťanka, pracovala ve známé letecké společnosti British Airways. V roce 2010 tato společnost zavedla pro zaměstnance nové uniformy, přičemž zároveň došlo i ke změně vnitropodnikových pravidel pro viditelné nošení náboženských symbolů na pracovišti. Na základě těchto změn byla paní Eweida požádána o sundání křížku z krku. Její žádost o výjimku zaměstnavatel zamítl, což odůvodnil rizikem možného zranění zákazníků. Stěžovatelka však i nadále nosila křížek veřejně, a tak byla přeložena na pozici, která však později zanikla a paní Eweida byla propuštěna. Jelikož vnitrostátní tribunál neshledal porušení práv stěžovatelky, obrátila se na ESLP. Vzhledem k tomu, že u ESLP je možno přímo napadat pouze jednání státu, a nikoliv soukromých subjektů, musel ESLP zhodnotit, zda právo stěžovatelky svobodně projevovat své náboženství bylo dostatečně chráněno právním řádem Spojeného království a nedošlo k diskriminaci.

ESLP ve svém rozhodnutí konstatoval, že „*nebyla dodržena přiměřená rovnováha mezi přáním veřejně projevit svou náboženskou příslušnost a určitou firemní image.*“ Nošení náboženských symbolů totiž, dle ESLP, nijak negativně nezasahuje do image společnosti a zákaz jejich nošení je tak diskriminační. V daném případě se ESLP vyjádřil tak, že Spojené království neposkytlo dostatečnou ochranu právu stěžovatelky projevovat své náboženství, a porušilo tak povinnosti, které mu ukládá čl. 9 a čl. 14 Evropské úmluvy o lidských právech.

⁵⁹ *Vybraná zahraniční judikatura týkající se (nejen) správního soudnictví* [online]. nssinfo.blogspot.cz, 30. ledna 2013 [cit. 31. května 2013]. Dostupné na <<http://nssinfo.blogspot.cz/2013/01/pravo-svobodne-projevovat-nabozenske.html>>.

Výše uvedené rozhodnutí, dle mého názoru, dobře ilustruje skutečnost, že pojmy násilí na pracovišti a diskriminace v zaměstnání nejsou totožné a musí se důsledně rozlišovat. Paní Eweida sice v uvedeném případě byla zaměstnavatelem diskriminována na základě svého náboženského přesvědčení, což nakonec vyústilo v její přeřazení na jinou pozici a později i propuštění, avšak chybělo zde násilné jednání ze strany zaměstnavatele, a tak se ani nemohlo jednat o bossing.

8.1.2. Mezinárodní pakt o občanských a politických právech

Dalším velice důležitým lidsko-právním dokumentem je také Mezinárodní pakt o občanských a politických právech. Podle čl. 26 Paktu *„jsou si všichni před zákonem rovni a mají právo na stejnou ochranu zákona bez jakékoli diskriminace. Zákon zakáže jakoukoli diskriminaci a zaručí všem osobám stejnou a účinnou ochranu proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů, např. podle rasy, barvy, pohlaví, jazyka, náboženství, politického nebo jiného přesvědčení, národnostního nebo sociálního původu, majetku a rodu.“* I v tomto případě však bohužel platí, že násilí na pracovišti může být motivováno i jinými než uvedenými důvody.

8.2. Soukromoprávní ochrana de lege lata

Ochrana zaměstnanců před násilím na pracovišti není v České republice doposud upravena žádným zvláštním právním předpisem. Stěžejními právními předpisy jsou tak v současnosti v tomto směru především zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“). Právní řád pojmy mobbing a bossing nijak blíže nevymezuje. Z jednotlivých forem násilného jednání na pracovišti tak má v současnosti svoji legální definici jen sexuální obtěžování, avšak děje se tak pouze pro účely antidiskriminačního zákona.⁶⁰

8.2.1. Násilí na pracovišti a zákoník práce

Zákoník práce neobsahuje žádnou zvláštní úpravu ochrany zaměstnanců před násilím na pracovišti a pojmy mobbing, bossing a ani sexuální obtěžování

⁶⁰ Viz § 4 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

se žádným způsobem nepokouší definovat. To však neznamená, že základní pracovněprávní kodex neposkytuje obětem násilí na pracovišti žádnou ochranu. V první řadě je nutné zmínit § 16 odst. 1 zákoníku práce, dle něhož *„jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“* Dle odst. 2 téhož ustanovení *„je pak v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace.“* Legální definice jednotlivých pojmů antidiskriminačního práva je pak nahrazena odkazem na antidiskriminační zákon, o kterém bude řeč v následující kapitole.

V souvislosti s problematikou právní ochrany zaměstnanců před násilím na pracovišti můžeme dále odkázat např. na § 276 odst. 9 zákoníku práce, podle něhož *„je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“* Je to jeden z alternativních způsobů, kterým se může oběť pokusit bránit, a to ještě před podáním žaloby a následným soudním sporem.

Významným je rovněž § 302 písm. c) zákoníku práce, podle kterého *„jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet na pracovišti příznivé pracovní podmínky.“*

Ve všech výše uvedených případech při tom platí, že zmíněné prostředky ochrany může využít zaměstnanec i tehdy, pokud agresivní jednání vůči němu nesměřovalo přímo ze strany zaměstnavatele, ale ze strany podřízeného zaměstnance (staffing) či jiného spolupracovníka (mobbing). Zaměstnavatel je totiž v rámci těchto ustanovení povinen učinit v rámci prevence maximum možného, aby k tomuto škodlivému jednání v rámci jednotlivých pracovišť nedocházelo.

8.2.2. Násilí na pracovišti a antidiskriminační zákon

Tento zákon byl za velké pozornosti médií schválen v roce 2009, a to především z toho důvodu, aby Česká republika dostala svým povinnostem harmonizovat své antidiskriminační právo v souladu s požadavky Evropské unie a vyhnout se tak případným sankcím.

Ve svých úvodních ustanoveních definuje dva klíčové pojmy antidiskriminačního práva, a to přímou a nepřímou diskriminaci.⁶¹ V dalších ustanoveních je následně nutné zaměřit svou pozornost především na právní prostředky, které obětem násilí na pracovišti, pakliže jde zároveň o přímou nebo nepřímou diskriminaci ve smyslu tohoto zákona, tento právní předpis poskytuje k jejich obraně.

Mezi nejdůležitější ustanovení patří § 10 antidiskriminačního zákona, podle kterého *„dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.“* Toto ustanovení samo o sobě nepřineslo do českého právního řádu nic nového, neboť jde o obdobnou úpravu, kterou již důvěrně známe v souvislosti s ochranou osobnosti podle občanského zákoníku. Mezi odborníky však existuje rozpor, zda se v případě žaloby dle § 10 antidiskriminačního zákona jedná o zvláštní úpravu, která vylučuje možnost podat v daném případě žalobu na ochranu osobnosti, či zda má oběť možnost volby. Podle JUDr. Ladislava Jouzy, jednoho z největších odborníků na pracovní právo, tento souběh možný je a záleží pouze na žalobci, zda uplatní své právo cestou žaloby na ochranu osobnosti nebo žaloby dle antidiskriminačního zákona.⁶² Existují však i názory opačné, které převažují.^{63 64}

Osobně se přikláním spíše k pojetí žaloby dle antidiskriminačního zákona jako žaloby speciální, která vylučuje možnost podat žalobu na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. V opačném případě by totiž existence antidiskriminačního zákona, jako zákona zvláštního, do značné míry postrádala smysl.

Stejně jako v případě žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, podléhá i nárok na náhradu imateriální újmy v penězích dle § 10 antidiskriminačního zákona promlčení, a to v obecné tříleté promlčecí lhůtě dle § 101 občanského zákoníku. Ostatní nároky diskriminovaného dle § 10 promlčení nepodléhají.⁶⁵

⁶¹ Blíže k těmto pojmům viz kapitola 6. této práce.

⁶² JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2010, č. 3, s. 33 – 35.

⁶³ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2009, s. 286 - 287.

⁶⁴ ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 19 – 23.

⁶⁵ BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2009, s. 307.

V případě, že bude diskriminačním jednáním oběti způsobena mimo imateriální újmy i majetková škoda, má oběť možnost domoci se její náhrady agresorem žalobou na náhradu škody dle § 420 občanského zákoníku. Na tomto místě bych však ráda upozornila na to, že mnohem jednodušším řešením může být pro oběť uplatnění nároku na náhradu škody přímo vůči zaměstnavateli, a to podle § 265 zákoníku práce, který upravuje obecnou odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci. Jedná se o odpovědnost objektivní a tudíž je nerozhodné, zda zaměstnavatel o násilí na pracovišti věděl nebo ne,⁶⁶ či zda se na něm přímo účastnil.⁶⁷

Předpokladem vzniku odpovědnosti zaměstnavatele dle § 265 zákoníku práce při tom je, aby *„škoda vznikla zaměstnanci při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.“* Je zcela bez významu, zda se porušení právních povinností nebo úmyslného jednání proti dobrým mravům dopustil přímo zaměstnavatel, jeho zaměstnanec, či jakákoliv jiná osoba. V případě násilí na pracovišti se nepochybně o úmyslné jednání proti dobrým mravům jedná.

Přijetím antidiskriminačního zákona byl dále novelizován i zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů. Touto novelou byla rozšířena působnost ombudsmana i na rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Nově byl do tohoto zákona vložen § 21b, podle kterého *„ochránce přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor a za tím účelem, poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací, zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.“* Podle mého názoru jde však v tomto případě o prostředek ochrany obětí násilí na pracovišti spíše druhotný.

Jak již bylo v předchozích kapitolách uvedeno, zdaleka ne každý projev násilného jednání na pracovišti může být zároveň posouzen i jako diskriminace dle antidiskriminačního zákona. Lidé bohužel hledají pomoc u ombudsmana

⁶⁶ Zvláště v případě velkých podniků se zaměstnavatel o vzájemném mobbingu mezi zaměstnanci nemusí vůbec dozvědět.

⁶⁷ Např. situace, kdy osoba samostatně výdělečně činná a zaměstnavatel v jedné osobě přímo násilně jedná vůči svým zaměstnancům.

i v případech, kdy se o diskriminaci nejedná. Sám veřejný ochránce práv k tomu v jedné ze svých zpráv uvádí, že v případě diskriminace musí být mezi nežádoucím jednáním ze strany agresora a diskriminačním důvodem (tzn. rasou, etnickým původem, národností, pohlavím, sexuální orientací, věkem, zdravotním postižením, náboženským vyznáním, vírou či světovým názorem oběti), dána příčinná souvislost.⁶⁸ Pokud zde kauzalita chybí a útok agresora je veden např. pouhou ztrátou sympatií k oběti, o diskriminaci se nejedná. Ustanovení § 21b zákona o veřejném ochránci práv pak v takovém případě aplikovat nelze.

Výjimkou v rámci jednotlivých forem násilí na pracovišti je sexuální obtěžování, které jako jedinou z těchto forem výslovně antidiskriminační zákon zmiňuje.⁶⁹ V případě sexuálního obtěžování se tak bude vždy jednat zároveň i o diskriminaci (na základě pohlaví) ve smyslu antidiskriminačního zákona.⁷⁰ Část odborné literatury však sexuální obtěžování a diskriminaci na základě pohlaví důsledně rozlišuje podle toho, zda je chování agresora motivováno sexuálním pudem, či nikoliv.⁷¹ Podle mého názoru by však dokazování v tomto směru bylo obtížné a v konečném důsledku i zbytečné, neboť v obou případech se jedná o protiprávní jednání.

8.2.3. Násilí na pracovišti a občanský zákoník

Jak jsem již dříve uvedla, ne vždy se v případě násilí na pracovišti jedná zároveň i o diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona. V těchto případech se oběť musí bránit jiným způsobem, a to cestou žaloby na ochranu osobnosti podle občanského zákoníku. Předmětem ochrany je zde především lidská čest a důstojnost. Podobně jako v případě antidiskriminačního zákona, má oběť násilí na pracovišti podle občanského zákoníku právo se domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti a aby byly odstraněny následky těchto zásahů. Poškozený má vůči agresorovi dále právo i na přiměřené zadostiučinění, např. ve formě veřejné omluvy.⁷² Pokud by toto zadostiučinění nebylo vzhledem k závažnosti zásahu do cti a důstojnosti oběti dostačující, má poškozený

⁶⁸ Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení sp. zn. 6/2012/DIS/JŠK ze dne 17. srpna 2012.

⁶⁹ Ust. § 4 odst. 1 a 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁷⁰ Viz § 2 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.

⁷¹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, č. 3, s. 89 - 97.

⁷² Ust. § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Konkrétní výši nemajetkové újmy pak vzhledem k okolnostem každého případu určí soud. V takovém případě je ale nutné, aby bylo již ze žalobního petitu patrné, jakou výši peněžního plnění žalobce jako odškodnění požaduje. Soud je při svém rozhodování touto částkou vázán, a to v tom směru, že jde o maximální možnou částku, kterou může oběti přiznat. Neznamená to však, že by nemohl přiznat menší finanční zadostiučinění, než žalobce požadoval.⁷³ Právo na finanční zadostiučinění také, na rozdíl od práva žádat o zdržení se neoprávněných zásahů do práva na ochranu osobnosti a odstranit jejich následky, a práva na morální zadostiučinění, podléhá promlčení, a to v obecné tříleté promlčecí lhůtě dle § 101 občanského zákoníku. Počátkem běhu této lhůty je okamžik, kdy mohlo být právo na finanční zadostiučinění uplatněno poprvé.

Na tomto místě je třeba upozornit na skutečnost, že protiprávního jednání se nedopouští pouze osoba, která záměrně šíří lživá a nijak neověřená tvrzení o některém z kolegů s cílem mu ublížit, ale i osoba, která takto rozšiřuje skutečnosti pravdivé, které však mají natolik intimní charakter, že mohou oběť poškodit. V tomto případě totiž může útočník zasáhnout další ze zájmů chráněných právem na ochranu osobnosti, a to konkrétně soukromý a rodinný život oběti.

I v tomto případě platí, že bude-li protiprávním jednáním oběti způsobena mimo imateriální újmy i újma majetková, má poškozený, v souladu s § 16 občanského zákoníku, možnost domoci se její náhrady cestou žaloby na náhradu škody podle § 420 tohoto zákona. Rovněž je možné žalovat přímo zaměstnavatele, a to na základě § 265 zákoníku práce.

8.2.4. Násilí na pracovišti a rekodifikace soukromého práva

1. ledna 2014 nabude účinnosti zákon č. 89/2012 Sb., „nový“ občanský zákoník. Tento základní kodex soukromého práva s sebou přináší do českého právního řádu celou řadu změn. V souvislosti s rekodifikací soukromého práva zároveň dojde k rozsáhlé novelizaci či úplnému zrušení celé řady právních předpisů.

Co se týče oblasti boje s násilím na pracovišti, nedozná současná právní úprava ani po rekodifikaci soukromého práva zásadních změn. Nadále zůstane zachována zvláštní ochrana v případech násilí na pracovišti, které je současně i diskriminací, formou antidiskriminačního zákona. I po 1. lednu 2014 zůstane oběť

⁷³ ŠVESTKA, Jiří. In ŠVESTKA, Jiří (ed). *Občanský zákoník: komentář*. 10. vydání. Praha: C. H. BECK, 2006, s. 141.

násilí na pracovišti v ostatních případech odkázána na obecnou právní úpravu ochrany osobnosti podle nového občanského zákoníku.

Podle § 81 odst. 1 nového občanského zákoníku je *„chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít si podle svého.“* Velice významný je též odst. 2 tohoto ustanovení, který zdůrazňuje, že *„ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy.“* Právě důstojnost, zdraví, vážnost a čest člověka bývá v případech násilí na pracovišti citelným způsobem zasažena. Stejně jako dnes, tak i dle nové právní úpravy, má člověk, jehož osobnost byla dotčena, právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.⁷⁴

Pokud jde o náhradu nemajetkové újmy vzniklé v důsledku násilného jednání na pracovišti, jsou nově příslušná ustanovení zařazena do části čtvrté, hlavy III nového občanského zákoníku s názvem „Závazky z deliktů.“ *„Vznikne-li dle § 2956 tohoto zákona škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněném ustanoveními první části nového občanského zákoníku, nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil; jako nemajetkovou újmu odčiní i způsobené duševní útrapy.“* Zákon tedy nově výslovně stanoví i povinnost odčinit jako imateriální újmu tzv. duševní útrapy, což je alespoň podle mého mínění jistě kladem nové právní úpravy.

Ust. § 2957 nově stanoví kritéria pro určení konkrétního způsobu (morální x peněžní satisfakce) a výše přiměřeného zadostiučinění v případech vzniku imateriální újmy. Stávající občanský zákoník je, z mého úhlu pohledu, v tomto směru relativně skoupý. Konkrétní způsob a výše náhrady imateriální újmy má být, dle tohoto zákona, určena s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Nový soukromoprávní kodex je v tomto směru mnohem konkrétnější. *„Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být nově určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné“.* Jako okolnost zvláštního zřetele hodnou pak zákon označuje *„úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohrůžky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo*

⁷⁴ § 82 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový).

v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavou hrozba nebo jiná příčina vyvolala.“ Lze jistě přivítat, že zákon výslovně zakotvuje povinnost, při určení konkrétní výše odškodnění oběti, přihlížet i k výše uvedeným kvalifikovaným přitěžujícím okolnostem případu. V současné době k nim, vzhledem k vágnímu znění § 13 odst. 3 občanského zákoníku, soudce při určení výše náhrady mohl, ale také nemusel přihlížet.

8.3. Soukromoprávní ochrana de lege ferenda. Je třeba zákon o mobbingu?

Na tomto místě si můžeme položit otázku, zda by nebylo vhodné, aby byla problematika násilí na pracovišti a ochrany jeho obětí do budoucna upravena zvláštním právním předpisem.

V současnosti se návrhy na přijetí tzv. antimobbingového zákona objevují např. na Slovensku, kde je v tomto směru velmi aktivní poslankyně Národnej rady Slovenskej republiky JUDr. Mária Ritomská, která patří mezi nejvýznamnější slovenské odborníky v oblasti násilí na pracovišti a pomoci jeho obětem.⁷⁵

Svého času si část odborné veřejnosti kladla podobné otázky v souvislosti s kodifikací českého antidiskriminačního práva a přijetím antidiskriminačního zákona.⁷⁶ Vzhledem k praktickému dopadu antidiskriminačního zákona po několika letech jeho účinnosti, zastávám názor, že antimobbingový zákon není v současné době potřebný.

Dle nezávislého průzkumu z roku 2012 nebyl antidiskriminační zákon v praxi ani po více než 2 letech od nabytí účinnosti příliš využíván. V roce 2012 pouze 16 ze všech 86 dotazovaných okresních soudů uvedlo, že zaznamenaly žaloby týkající se práva na rovné zacházení či zákazu diskriminace podle antidiskriminačního zákona. Celkem se od 1. ledna 2010 jednalo pouze o 28 podání, z toho o patnácti z nich stále probíhalo řízení, ve čtyřech případech došlo ke zpětvzetí žaloby, dvakrát byla žaloba odmítnuta, dvakrát byla žaloba postoupena místně příslušnému soudu,

⁷⁵ *Európa bojuje proti psychoteroru, Slovensko ešte len pripravuje zákon* [online]. hlavnespravy.sk, 29. srpna 2012 [cit. 18. května 2013]. Dostupné na <<http://www.hlavnespravy.sk/m-ritomska-navrh-zakona-o-mobbingu-poukaze-na-konkretne-svedectva-ludi/24855/>>.

⁷⁶ VLK, Václav. *Zákon proti diskriminaci je nesmysl* [online]. cak.cz, 21. května 2008 [cit. 18. května 2013]. Dostupné na <<http://old.cak.cz/scripts/detail.php?id=2348>>.

jednou byla žaloba zamítnuta, jednou byl schválen smír, jednou došlo k mylnému zápisu a dvakrát bylo podání postoupeno věcně příslušnému krajskému soudu.⁷⁷ Není to však způsobeno tím, že by diskriminace byla v České republice vzácným jevem, důvodem je spíše to, že část žalobců k uplatnění svých práv využívá právní úpravu ochrany osobnosti dle stávajícího občanského zákoníku. Dle mého názoru, a to především vzhledem k výše uvedeným problematickým aspektům spojeným s praktickým uplatněním antidiskriminačního zákona, se jeví, v případě, že to bude v budoucnu potřebné, jako lepší řešení novelizace již stávajících právních předpisů, především zákoníku práce. U antidiskriminačního zákona ještě může obstát argumentace zastánců kodifikace antidiskriminačního práva, že jeho dosavadní úprava byla roztržena do velkého množství právních předpisů (např. zákoník práce, zákon o zaměstnanosti, zákon o ochraně spotřebitele atd.), avšak u problematiky násilí na pracovišti, jako problému čistě pracovněprávního, jsou, alespoň dle mého mínění, podobné argumenty bezpředmětné.

Je otázkou, zda by zakotvení legálních definicí a zvláštních skutkových podstat jednotlivých forem násilí na pracovišti nebylo pro oběti (alespoň některé) spíše přítěžující. Kloním se k závěru, že by se tak skutečně mohlo stát. Takovéto definice v sobě totiž vždy skrývají riziko, že budou neúplné. Může nastat situace, že určité specifické násilné jednání nebude moci být jako mobbing, bossing, či sexuální obtěžování právně postiženo, neboť v daném konkrétním případě jej nebude možné podřadit pod příslušnou zvláštní skutkovou podstatu, i když objektivně nebude sporu, že o násilí na pracovišti skutečně jde. Taková právní úprava by se tak v konečném důsledku mohla obrátit proti samotným poškozeným. V této souvislosti je podle mého mínění vhodné poukázat právě na antidiskriminační zákon. Ten vymezuje diskriminační důvody velice úzce. Na rozdíl od předchozího zákoníku práce⁷⁸ se však již antidiskriminační zákon výslovně nezmiňuje např. o diskriminaci z důvodu státního občanství, sociálního původu nebo manželského či rodinného stavu. Vzhledem k opomenutí zákonodárce tak již osoby, které jsou diskriminovány z těchto nekvalifikovaných důvodů, antidiskriminačním právem chráněny nejsou.

⁷⁷ Poradenské centrum určené obětem diskriminace. *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti - je v praxi opravdu účinný?* [online]. diskriminace.helcom.cz, 19. března 2012 [cit. 18. května 2013]. Dostupné na <<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>>.

⁷⁸ Ust. § 4 odst. 1 zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce (starý), ve znění účinném k 31. 12. 2006.

V případě práva na ochranu osobnosti, a to ať už dle současného nebo dle nového občanského zákoníku, má soudce podle mě mnohem větší manévrovací prostor a možnost přihlídnout ke specifikům každého případu. Zákonodárce by, alespoň dle mého mínění, měl v tomto případě soudcům „svazovat ruce“ legálními definicemi a zvláštními zákony co možná nejméně, a to zvláště za situace, kdy již brzy nabude účinnosti nový občanský zákoník, neboť jedním ze základních cílů rekodifikace soukromého práva byla právě snaha navrátit tomuto zákonu povahu základního soukromoprávního kodexu a omezit existenci zvláštních právních úprav ryze soukromoprávního charakteru na minimum.

Zastánci antimobbingového zákona mohou argumentovat tím, že zaměstnanec, který je v oblasti práva laikem, může za současného stavu nabýt dojmu, že je obrana proti takovému jednání složitá, ba přímo nemožná, když se právní řád o násilí na pracovišti nijak výslovně nezmiňuje. Výslovná úprava tohoto problému příslušnými právními normami by pak měla přinést obětem větší odvalu se bránit soudní cestou. Podle mého názoru by však mohlo být stejného cíle dosaženo i zvýšenou informační kampaní, která by osobám práva neznalým ukázala, že i v současnosti nabízí právní řád dostatek možností, jak se agresorovi bránit. Do značné míry by zde mohla být dobrou inspirací kampaň mnoha neziskových organizací cílená na lepší informovanost obětí domácího násilí o právních možnostech obrany.⁷⁹ Aktivní jsou v tomto směru také veřejné instituce.⁸⁰ Násilí na pracovišti je oproti tomu bohužel věnována pozornost mnohem menší.

8.4. Veřejnoprávní ochrana

8.4.1. Násilí na pracovišti z hlediska správního práva

O veřejném ochránci práv a jeho roli v ochraně obětí násilí na pracovišti již byla řeč v kapitole věnované antidiskriminačnímu zákonu. Mimo to však existují ještě další možnosti, které správní právo nabízí obětem násilí na pracovišti k jejich obraně.

Násilné jednání agresora může být totiž v některých případech postiženo i jako přeštek podle zákona č. 200/1990 Sb., o přeštcích, ve znění pozdějších předpisů. Jedná se především o přeštky proti občanskému soužití.⁸¹ Jde zejména

⁷⁹ Např. <http://www.idtbrno.cz/domaci-nasili-vceskem-pravu>, či <http://www.domacinasili.cz/>.

⁸⁰ Např. <http://www.policie.cz/clanek/domaci-nasili-644841.aspx>, či <http://www.mvcr.cz/clanek/domaci-nasili-institut-vykazani-a-dalsi-informace.aspx>.

⁸¹ Ust. § 49 zákona č. 200/1990 Sb., o přeštcích, ve znění pozdějších předpisů.

o případy, kdy pachatel přestupku „ublíží na cti jinému tím, že jej urazí nebo vydá v posměch, případně kdy úmyslně naruší občanské soužití vyhrožováním újmou na zdraví, drobným ublížením na zdraví, nepravdivým obviněním z přestupku, schválnostmi nebo jiným hrubým jednáním nebo kdy působí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho stav manželský nebo rodinný.“

Přestupky proti občanskému soužití se vyznačují tím, že je za určitých okolností příslušné orgány projednávají pouze na návrh postižené osoby.⁸² V těchto případech tedy není řízení o přestupku zahájeno z moci úřední. Věcně příslušnými jsou k projednávání přestupků proti občanskému soužití obce.⁸³

Kromě přestupkového zákona jsou další skutkové podstaty přestupků upraveny i některými zvláštními zákony. V této souvislosti je vhodné upozornit především na § 11 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého se zaměstnavatel – fyzická osoba⁸⁴ dopustí přestupku, pokud nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky. Za toto jednání pak může zaměstnavateli uložit příslušný orgán inspekce práce pokutu až do výše 400 000 Kč.

8.4.2. Násilí na pracovišti z hlediska trestního práva

Další možnost obrany, kterou obětem násilí na pracovišti poskytuje český právní řád, je pomocí trestního práva. Vzhledem k povaze trestního práva jako tzv. prostředku *ultima ratio*, připadá tato možnost obrany v úvahu pouze u těch nejzávažnějších případů násilí na pracovišti, u nichž nepostačí k ochraně oběti právní prostředky jiných právních odvětví. Tato skutečnost ostatně vyplývá i ze zásady subsidiarity trestní represe formulované v § 12 odst. 2 trestního zákoníku.⁸⁵

⁸² Ust. § 68 odst. 1 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁸³ Ust. § 53 odst. 1 zákona č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁴ K postihu obdobného jednání u zaměstnavatelů – právnických osob viz § 24 odst. 1 písm. c) zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁵ Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, obsahuje hned několik skutkových podstat, jejichž naplnění ze strany agresora připadá v souvislosti s násilím na pracovišti v úvahu. Jedním z nejvýznamnějších ustanovení trestního zákoníku je v tomto směru § 184 - trestný čin pomluvy, kterého se dopustí ten, „*kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu.*“ Pomluva při tom patří k vůbec nejrozšířenějším způsobům násilí v zaměstnání. Jak již bylo výše uvedeno, ne každá pomluva zároveň může být kvalifikována i jako trestný čin dle trestního zákoníku. Zpravidla totiž tento čin nebude dosahovat potřebné společenské škodlivosti a k plné nápravě postačí uplatnění odpovědnosti pachatele podle soukromého práva.

V určitých specifických případech násilí na pracovišti může dojít k naplnění i dalších skutkových podstat trestných činů dle trestního zákoníku. Může se jednat např. o trestný čin omezování osobní svobody (§ 171) či trestný čin vydírání (§ 175). Velký význam má také § 177 trestního zákoníku, který upravuje trestný čin útisku. Tohoto trestného činu se dopustí ten, „*kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl.*“ Jako závislý vztah lze v této souvislosti mimo jiné posoudit i vztah mezi nadřízeným a jeho podřízenými.

Další významnou skupinou, v souvislosti s problematikou násilí na pracovišti, jsou trestné činy proti pořádku ve věcech veřejných. Jedná se zejména o trestný čin nebezpečného vyhrožování (§ 353), trestný čin nebezpečného pronásledování (§ 354) a trestný čin výtržnictví (§ 358). Ve vzácnějších případech může pachatel násilí na pracovišti naplnit též skutkovou podstatu trestného činu ublížení na zdraví (§ 146) či trestného činu těžkého ublížení na zdraví (§ 145). Násilí na pracovišti však většinou není s fyzickým násilím spojeno.

V souvislosti se sexuálním obtěžováním nemůžeme opomenout i skupinu trestných činů proti důstojnosti v sexuální oblasti. Asi nejzávažnějším trestným činem z této skupiny je trestný čin znásilnění (§ 185). Zpravidla však typické projevy sexuálního obtěžování na pracovišti budou spíše naplňovat skutkovou podstatu trestného činu sexuálního nátlaku (§ 186).

8.5. Násilí na pracovišti a problematické aspekty spojené s jeho dokazováním v rámci soudního řízení

Významným problémem, který může mnoho obětí odradit od případné obrany soudní cestou, je otázka, jakým způsobem násilné jednání na pracovišti vůči své osobě vlastně prokázat. Dokazování násilí na pracovišti totiž mnohdy není vůbec snadné a oběť se vystavuje riziku, že může soudní spor prohrát, což by její postavení do budoucna ještě více zhoršilo. V následující části práce bych proto chtěla upozornit na nejvýznamnější specifika dokazování násilí na pracovišti v soudním řízení.

8.5.1. Ustanovení § 133a občanského soudního řádu a problematika obráceného důkazního břemene

Velice důležitým institutem, který může obětem násilí na pracovišti pomoci, je institut *tzv. obráceného důkazního břemene* dle § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů. Je však nutné upozornit, že institutu obráceného důkazního břemene může oběť využít pouze v případě, že násilné jednání, které vůči ní směřuje, má zároveň i povahu diskriminace.

Institut obráceného důkazního břemene v souvislosti s diskriminací a nerovným zacházením byl do českého právního řádu zakotven novelou občanského soudního řádu č. 30/2000 Sb., a to s účinností k 1. lednu 2001. Stalo se tak několik let před přijetím antidiskriminačního zákona. Původní znění § 133a však bylo oproti současnému stavu dosti strohé.⁸⁶ Až do novely tohoto ustanovení, provedené zákonem č. 151/2002 Sb., s účinností ke dni 1. ledna 2003, se tak obrácené důkazní břemeno vztahovalo pouze k případům diskriminace na základě pohlaví, ke které navíc muselo dojít v pracovněprávní oblasti.⁸⁷

Mnohé oběti diskriminace však měly od zakotvení tohoto institutu do českého právního řádu přehnaná očekávání. Předpokládali, že nově postačí k úspěchu v soudním sporu pouze podat vůči zaměstnavateli žalobu, v níž žalobci postačí tvrdit, že je v zaměstnání neprávem diskriminován a je pak na zaměstnavateli, aby prokázal opak. Bylo zřejmé, že by se v takové situaci žalovaný ocitl ve velice svízelné situaci a výhra žalobce by byla ve většině případů velmi pravděpodobná. Několik

⁸⁶ „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník řízení byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

⁸⁷ Typicky se tak jednalo např. o rozdílné odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň za tutéž práci, či bezdůvodné upřednostňování při náběrech nových pracovníků uchazečů jednoho pohlaví před druhým.

významných rozhodnutí Nejvyššího a Ústavního soudu se však s takovým výkladem § 133a neztotožnilo a zásadním způsobem se vůči němu vymezilo.⁸⁸ Ve světle těchto významných rozhodnutí tak musí osoba, která o sobě tvrdí, že byla diskriminována, v rámci soudního řízení prokázat (nestačí tedy pouhé tvrzení), že s ní bylo zacházeno neobvyklým způsobem. Pokud oběť prokáže, že s ní bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem, postačí pak již pouhé tvrzení, že toto znevýhodňující jednání bylo motivováno diskriminací na základě některého ze zákonných důvodů. Podle tohoto výkladu se tedy žalobce nezbavuje povinnosti důkazní jako celku, ale pouze částečně, a to v tom směru, že nemusí prokazovat skutečnost, že s ním bylo zacházeno odlišným způsobem na základě nějakého konkrétního zákonného diskriminačního důvodu. Takový výklad měl zabránit především šikanózním žalobám, vůči kterým by se žalovaný mohl bránit pouze stěží, a to i pokud by šlo o případ diskriminace zcela smyšlený a reálně ničím nepodložený.

Na četnou judikaturu k § 133a pak zákonodárce zareagoval novelizací tohoto ustanovení, ke které došlo s účinností k 1. září 2009, a to v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona. Pokud dle novelizovaného znění § 133a *„žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě některého z taxativně vymezených důvodů, je žalovaný povinen prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení v daném případě nedošlo.“*

Jak již bylo několikrát v rámci této práce zmíněno, mnoho případů násilí na pracovišti nebude možné pod nějaký diskriminační důvod podřadit. V těchto případech pak důkazní břemeno v celém rozsahu zůstává na žalobci.

8.5.2. Přípustnost tajné nahrávky násilného jednání jako důkazu v civilním soudním řízení

Prokazování násilí na pracovišti není pro oběť vůbec jednoduché. Klíčovým důkazem bývají v těchto případech především výslechy svědků, kterými mohou být kolegové žalobce, jeho nadřízení, či další osoby, které jsou nějakým způsobem spojeny s pracovištěm oběti. Velice často se však oběť může setkat s tím, že nenalezne nikoho, kdo by měl odvahu v její prospěch v rámci soudního řízení vypovídat. Ze strachu z pomsty či z prosté kolegiality tak většina svědků buď „ztratí“

⁸⁸ Např. Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04 nebo Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006.

paměť nebo popřou, že se s násilným jednáním agresora vůči oběti na pracovišti přímo setkaly. Oběť je tak v nesmírně složité situaci a často jí nezbyvá nic jiného, než si násilné jednání směřující vůči své osobě nějakým způsobem zdokumentovat, především formou tajných zvukových nebo obrazových nahrávek. V této souvislosti je důležité si položit otázku, zda je důkaz, který oběť pořídí takovýmto způsobem, v rámci soudního řízení vůbec přípustný. Oběť se totiž v těchto případech dostává do konfliktu s úpravou práva na ochranu osobnosti útočníka podle občanského zákoníku.

Občanský soudní řád nám jednoznačnou odpověď na výše položenou otázku nedává. Z tohoto důvodu je potřeba se zaměřit především na judikaturu Nejvyššího soudu a Ústavního soudu, jež se problematikou tajných nahrávek zabývala většinou v souvislosti s nahráváním telefonickým hovorů.

Mezi vůbec první rozhodnutí, která se problémem přípustnosti tajných nahrávek v rámci dokazování v civilním soudním řízení zabývala, patří rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98. Ve svém rozhodnutí Nejvyšší soud mimo jiné uvádí, že zvukový záznam hlasů třetích osob patří nepochybně mezi projevy osobní povahy. Takové záznamy pak s ohledem na § 12 odst. 1 občanského zákoníku mohou být pořízeny a následně též použity pouze se souhlasem těchto osob. Pokud souhlas k pořízení nahrávky svého hlasu neudělí a nejde-li o některý z případů zákonných licencí dle § 12 odst. 2 a 3 občanského zákoníku, není možné takto získanou nahrávku použít jako důkaz v řízení před soudem, neboť použitím takového záznamu by došlo k porušení práv těchto osob na ochranu osobnosti.

V následujících letech pak tento striktní výklad otázky přípustnosti tajných nahrávek v řízení před soudem Nejvyšší soud částečně prolomil, a to ve svém rozhodnutí ze dne 11. května 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004. Dle tohoto rozhodnutí *„§ 11 a 12 občanského zákoníku poskytují ochranu pouze těm projevům fyzických osob, jež mají osobní povahu. Osobní povahu však dle tohoto rozhodnutí zpravidla nemají projevy, k nimž dochází při výkonu povolání, při obchodní činnosti, a také při veřejné činnosti.“* V posuzovaném případě se jednalo o tajně pořízenou nahrávku rozhovoru společníků jisté obchodní společnosti o problémech této společnosti. Nejvyšší soud tak na základě výše uvedeného konstatoval, že nešlo v daném případě o zásah do osobnostních práv tajně nahrávaných osob a jednalo se o důkaz přípustný. Je však otázkou, jak extenzivní výklad přípustnosti tajných nahrávek zde

měl Nejvyšší soud na mysli, neboť rozlišení, který z projevů je či není projevem osobní povahy, i když byl učiněn na pracovišti, může být velmi složité. Oběť násilí tak ani ve světle tohoto rozhodnutí nemohla spoléhat na to, že jí tajně pořízená nahrávka bude nakonec soudem akceptována jako důkaz.

Co se týče rozhodnutí Ústavního soudu, která se touto otázkou zabývají, můžeme jmenovat např. nález sp. zn. I. ÚS 191/05 ze dne 13. září 2006. Jestliže obecný soud, podle tohoto rozhodnutí, v posuzovaném případě v rámci dokazování připustil provedení důkazu přečtením záznamu telefonických hovorů mezi více osobami proti výslovnému nesouhlasu jednoho z účastníků hovoru, došlo tím k zásahu do jeho základního práva na ochranu tajemství zprávy podávané telefonem podle čl. 13 Listiny základních práv a svobod - a důsledně vzato i do základního práva stěžovatele na spravedlivý proces podle čl. 36 odst. 1 Listiny - a důkaz jako takový je třeba považovat za nepřijatelný. Na první pohled bychom tedy mohli říci, že postoj Ústavního soudu k otázce tajné nahrávky jako důkazu v řízení před soudem je striktní a nedává obětem příliš velkou šanci tímto způsobem prokázat násilné jednání vůči své osobě. Podle mého názoru tomu tak ale úplně není.

Na jiném místě výše citovaného nálezu totiž Ústavní soud připouští, že za určitých okolností může k určitému omezení základních práv či svobod dojít. *„Ústavní soud již opakovaně judikoval, že k omezení základních práv či svobod, i když jejich ústavní úprava omezení mnohdy nepředpokládá, může dojít i v případě jejich kolize. Základní je v této souvislosti maxima, podle které základní právo či svobodu lze omezit pouze v zájmu jiného základního práva či svobody. Při úvaze o prioritě jednoho ze dvou v kolizi se ocitajících základních práv je nutno zkoumat, zda byly využity všechny možnosti minimalizace zásahu do základního práva druhého. Při střetu základních práv, které stojí na stejné úrovni, bude vždy věcí nezávislých soudů, aby s přihlédnutím k okolnostem každého jednotlivého případu pečlivě zvážily, zda jednomu právu nebyla neodůvodněně dána přednost před právem druhým. Tak to ostatně stanoví i čl. 4 odst. 4 Listiny, který ukládá orgánům aplikujícím právo, aby při této aplikaci šetřily podstatu a smysl základních práv.“* Ústavní soud zde naráží na tzv. *princip proporcionality*.

Právě potřeba nahlížet na tuto problematiku z hlediska principu proporcionality, je podle mého názoru, klíčová. Princip proporcionality Ústavní soud formuloval ve svém stěžejním nálezu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94. Jedná se o určení pravidel pro omezení základních práv či svobod, a to i když jejich

ústavní úprava omezení nepředpokládá, v případě jejich vzájemné kolize. Ústavní soud pro vzájemné poměrování ve vzájemné kolizi stojících základních práv a svobod vymezil tři kritéria. Jedná se o kritérium vhodnosti, potřebnosti a porovnání závažnosti.

Prvním kritériem je tedy *test vhodnosti*, díky němuž získáme odpověď na otázku, zdali institut, omezující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl, a to ochranu jiného základního práva.

Druhým kritériem je potom *kritérium potřebnosti*, které spočívá v porovnávání legislativního prostředku, omezujícího základní právo resp. svobodu, s jinými opatřeními, umožňujícími dosáhnout stejného cíle, avšak nedotýkajícími se základních práv a svobod. Jde tedy o to, aby bylo ze všech možných řešení vybráno to nejšetrnější.

Závěrečným kritériem je *porovnání závažnosti* obou v kolizi stojících základních práv. Toto kritérium je z mého pohledu vcelku problematické, neboť mnohdy může být velice obtížné určit, které ze základních práv je důležitější než jiné a naopak. V případě kritéria závažnosti bude ještě více potřebné brát v potaz bližší okolnosti jednotlivých případů. Pokud srovnáváme např. závažnost práva na život ve vztahu k právu vlastnit majetek, jistě dojdeme ve většině případů k závěru, že právo na život je závažnější. Pokud ale srovnáme např. právo na svobodu projevu s právem na ochranu soukromého a rodinného života, nebude již odpověď na výše položenou otázku tak jednoduchá.

Na základě výše uvedených kritérií se domnívám, že alespoň v závažnějších případech, kdy je násilným jednáním na pracovišti kromě cti a důstojnosti oběti ohroženo i její zdraví (zejména psychické), by mohl být v rámci dokazování použit i důkaz, jehož pořízení by bylo v rozporu s právem na ochranu soukromí formulovaném Listinou základních práv a svobod, a to zvláště za situace, kdy je oběť v důkazní nouzi. Podle mého názoru je totiž neospravedlnitelné, aby v těchto případech právní řád chránil více agresora než oběť.

8.6. Násilí na pracovišti a judikatura českých soudů

Závěrem této kapitoly je vhodné věnovat několik slov též judikatuře českých soudů, týkající se násilí na pracovišti. Tato judikatura však bohužel není příliš bohatá. Z těch nejvýznamnějších rozhodnutí můžeme jmenovat např. rozsudek Nejvyššího

soudu sp. zn. 21 Cdo 742/2012 ze dne 21. března 2013. Žalobkyni byla dne 25. února 2010 dána výpověď z důvodu nesplnění požadavků pro řádný výkon práce spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance.⁸⁹ Neuspokojivé pracovní výsledky spočívaly v tom, že žalobkyně i přes opakované výzvy svého nadřízeného neplnila uložený pracovní úkol, kterým bylo vypracování srovnávací analýzy zaměřené na porovnání výuky na základních uměleckých školách. Žalobkyně tento úkol odmítala splnit s odůvodněním, že se ze strany nadřízeného jedná o bossing a že tento úkol neodpovídá její pracovní náplni. Dle žalobkyně se ze strany zaměstnavatele mělo jednat o pomstu za to, že se, po předchozí úspěšné žalobě na určení neplatnosti výpovědi, vrátila v březnu 2008 do zaměstnání na odbor školství a sportu Krajského úřadu Středočeského kraje. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná.

Nejvyšší soud však dovolání žalobkyně zamítl. Podle jeho názoru se totiž v uvedeném případě o bossing nejednalo. Uložené pracovní úkoly totiž dle soudu nebyly mimo rámec působnosti odborného referenta oddělení organizace školství. *„Tyto úkoly žalobkyně výslovně odmítala splnit, ačkoli se jednalo o pokyny nadřízených vedoucích zaměstnanců vydané v souladu s právními předpisy, případně nevyvinula dostatečnou snahu o jejich splnění ani v opakovaně prodlužovaném termínu, kterou - vzhledem k okolnostem a jejím osobním poměrům - by bylo možno po ní spravedlivě požadovat. Namísto toho neopodstatněně polemizovala se žalovaným o nesrozumitelnosti zadaných pracovních úkolů, o nezbytnosti jejich provedení, o tom, zda spadají do její pracovní náplně a zda je řádně splnila či nikoli.“*

Jako další významné rozhodnutí Nejvyššího soudu ve vztahu k problematice násilí na pracovišti můžeme jmenovat rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1783/2009 ze dne 27. července 2010. Žalobkyně se v této věci domáhala, aby jí žalovaná zaplatila „1 milion Kč za pětiletou platovou diskriminaci a mobbing.“ Žalobu odůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala od 1. září 1999 jako ekonomka a ačkoliv po bývalém ekonomovi převzala pracovní činnosti v nezměněném rozsahu, jako je vykonával i on sám (mj. měla na starosti pohyby peněz v rozsahu až 1 mld. Kč), činil její roční příjem v roce 2000 jen 267 788 Kč, tj. o 178 643 Kč méně než byl roční příjem bývalého ekonoma. Žalobkyně má za to,

⁸⁹ Ust. § 52 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

že byla ze strany žalované „*platově diskriminována z důvodu pohlaví, psychicky šikanována a také že zde bylo hazardováno s jejím životem, jestliže sama bez jakéhokoliv doprovodu vyzvedávala v hotovosti i několikamilionové částky z banky a odnášela je jen v příruční kabelce.*“ Po žalované požadovala finanční odškodnění odpovídající minimálně skutečnému rozdílu v platech (od roku 1999 do roku 2004 dosáhl tento platový rozdíl 893 215 Kč), a dále odškodnění toho, že jí z nižšího platu bude vypočten nižší důchod. Podle žalované však žalobkyně převzala po předchozím zaměstnanci pouze část agendy, a tak jsou její nároky bezpředmětné.

I v tomto případě však Nejvyšší soud dovolání žalobkyně zamítl, neboť odvolací soud podle něj správně dovedl, že odlišné finanční ohodnocení žalobkyně nesouviselo s jejím pohlavím a nejednalo se tak o diskriminaci. Soud nebral v potaz ani skutečnost, že žadatelka musela odnášet několika milionové částky v hotovosti sama z banky, což žalovaná považovala za psychický nátlak na svoji osobu.

Jedním z nejzávažnějších případů násilí na pracovišti, kterými se v poslední době zabývala tuzemská justice, je pak bezpochyby kauza známého lékaře J. B., který velice brutálním způsobem sexuálně týral své asistentky během společných služebních cest v zahraničí. Za znásilnění, sexuální nátlak a vydírání byl J. B. pravomocně odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce 14 let. Soud navíc uložil obžalovanému povinnost nahradit třem poškozeným ženám vzniklou újmu, která v součtu činí 1,5 milionu Kč.⁹⁰

Až na výše uvedenou kauzu lze říci, že judikatura českých soudů prozatím obětím násilí na pracovišti není příliš nakloněna a na přelomový rozsudek zatím stále čekáme.

⁹⁰ *Odvolací soud potvrdil Bartákovi 14 let za zneužívání žen* [online]. Ceskatelevize.cz, 7. června 2013 [cit. 20. července 2013]. Dostupné na <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/230404-odvolaci-soud-potvrdil-bartakovi-14-let-za-zneuzivani-zen/>>.

9. Násilí na pracovišti v právním řádu Spolkové republiky Německo

Spolková republika Německo (dále jen „SRN“) je bezesporu zemí, jejíž právní řád nám může být v mnohém inspirativní. Vždyť i tvůrci nového občanského zákoníku označili německý občanský zákoník⁹¹ jako jeden z hlavních ideových zdrojů rekodifikace českého soukromého práva.⁹² Jde o stát, kde má moderní pracovní právo a ochrana zaměstnance velice dlouhou tradici, která sahá až do r. 1883, kdy byl za vlády kancléře Otto von Bismarcka schválen zákon o nemocenském pojištění. Ten byl prvním z řady zákonů v rámci sociální reformy, která se později stala vzorem i pro ostatní evropské státy. Do jaké míry lze však totéž říci i o německé právní úpravě ochrany před násilím na pracovišti? Může nám být i v tomto směru německé právo inspirací?

Podobně jako ve většině zemí Evropské unie včetně České republiky nebyl ani v SRN doposud schválen zvláštní zákon o ochraně před násilím na pracovišti. Základními soukromoprávními předpisy chránícími oběti násilí na pracovišti zde tak v současnosti jsou především občanský zákoník a dále též zákon o rovném zacházení.⁹³ V rámci veřejného práva pak hraje hlavní roli zejména německý trestní zákoník.⁹⁴

9.1. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

V případě AGG se jedná o německou obdobu českého antidiskriminačního zákona. Obsahově je svému českému protějšku velmi podobný, což je zapříčiněno tím, že se jedná o implementaci týchž evropských směrnic, jako je tomu v případě českého antidiskriminačního zákona, což s sebou přináší i podobné aplikační problémy.

Cílem tohoto zákona je dle § 1 AGG „zamezit diskriminaci na základě rasy, etnického původu, pohlaví, náboženství, světového názoru, zdravotního stavu, věku nebo sexuální identity.“ Tyto kvalifikované diskriminační důvody jsou tak, s ohledem na příslušné evropské směrnice, vymezeny podobně jako v České republice. Z tohoto důvodu i v SRN musíme rozlišovat, zda je násilné jednání na pracovišti

⁹¹ Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

⁹² Konsolidovaná verze důvodové zprávy k novému občanskému zákoníku, str. 17.

⁹³ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

⁹⁴ Strafgesetzbuch (StGB)

zároveň i diskriminací ve smyslu AGG nebo ne. Pouze v prvním případě se pak může cestou tohoto zákona oběť bránit.⁹⁵

Podle § 12 odst. 1 AGG je zaměstnavatel povinen učinit nezbytná opatření k ochraně před diskriminací z některého z výše uvedených kvalifikovaných důvodů. Tato ochranná opatření musí zahrnovat také prevenci. Pakliže se některý ze zaměstnanců stane obětí diskriminace na pracovišti, a to bez ohledu na to, zda je násilí směřováno ze strany nadřízeného, podřízeného či kolegy, může v souladu s § 12 odst. 3 AGG zaměstnavatele požádat, aby učinil vhodná opatření k odstranění této diskriminace. Jako některá z vhodných opatření AGG demonstrativně uvádí např. výstraha agresorovi, jeho přeložení či výpověď. Výběr vhodného opatření je plně v kompetenci zaměstnavatele.

Jestliže zaměstnavatel přímo diskriminuje zaměstnance, případně poruší svoji povinnost učinit vhodná opatření dle § 12 odst. 1 AGG poté, co se o diskriminaci na pracovišti dozví, má vůči němu dle § 15 AGG oběť nárok na náhradu majetkové újmy, a dále též nárok na přiměřené zadostiučinění v penězích. Stejně jako v České republice, tak i v SRN se při tom v souladu s § 22 AGG v rámci antidiskriminačních sporů uplatní institut obráceného důkazního břemene.

V případě, že zaměstnavatel uvedené povinnosti neporušil, nezbyvá poškozenému nic jiného, než uplatnit tyto nároky přímo vůči agresorovi cestou BGB.

9.2. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Jak již bylo výše uvedeno, ve velkém množství případů nebude moci být násilí na pracovišti kvalifikováno i jako diskriminace dle AGG, neboť zde bude chybět zvláštní diskriminační důvod dle § 1 AGG. Za této situace musí poškozený své nároky uplatnit podpůrně cestou BGB.

Jedním ze základních způsobů obrany dle BGB, je možnost oběti žalovat rušitele na zdržení se protiprávního zásahu do osobnostních práv, či na odstranění následků, které tímto způsobem vznikly, a to na základě analogické aplikace § 1004 BGB ve spojení s § 823 BGB.⁹⁶ Jde o obdobu standardní žaloby na ochranu osobnosti.

⁹⁵ RÜCKERT, Johanna, BONE, Agneta. *Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz*. 1. vydání. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2008, s. 42-43.

⁹⁶ ZINKE, Eva a kol. *Mobbing wirkungsvoll begegnen*. 3. vydání. Frankfurt am Main: IG Metal, 2006, s. 44.

Nárok na náhradu škody pak může oběť vůči agresorovi uplatnit na základě § 823 odst. 1 BGB, dle kterého „každý, kdo úmyslně nebo z nedbalosti protiprávním způsobem zasáhne do tělesné integrity, zdraví, svobody, vlastnictví či jiného práva třetí osoby, má povinnost nahradit jí škodu, která jí v důsledku tohoto jednání vznikla.“ Jedná se tedy o subjektivní odpovědnost založenou na zavinění.

Na náhradu nemajetkové újmy v penězích, má dle § 253 odst. 1 BGB poškozený právo pouze v případech stanovených zákonem. Jedním z těchto případů je dle § 253 odst. 2 BGB situace, kdy nemajetková újma vznikla pro nezákonný zásah do tělesné integrity, zdraví (i psychického), svobody nebo sexuálního sebeurčení (§ 823 odst. 1 BGB). Právě toto ustanovení tak otvírá prostor domáhat se náhrady nemajetkové újmy v penězích i obětím násilí na pracovišti.

Průměrná výše odškodnění obětí násilí na pracovišti v Německu se pohybuje dle dostupných údajů mezi 2 000 – 5 000 EUR (v přepočtu asi 50 000 – 130 000 Kč).⁹⁷ Pro lepší srovnání je třeba uvést, že průměrná hrubá měsíční mzda zaměstnanců pracujících na plný úvazek dosáhla v SRN v 1. čtvrtletí roku 2013 dle údajů Spolkového statistického úřadu výše 3 398 EUR.⁹⁸ Průměrná výše odškodnění obětí násilí na pracovišti tak není na německé poměry příliš vysoká a podle mnohých kritiků není pro potenciální agresory příliš odstrašující.⁹⁹

Kritici argumentují především známou a v rámci Evropy též průlomovou britskou kauzou Helen Green vs. Deutsche Bank. Paní Green zde žalovala londýnskou pobočku známé německé banky, kde svého času pracovala jako asistentka, o poskytnutí přiměřeného zadostiučinění za mobbing na pracovišti, spočívající v tom, že se jí její nejbližší spolupracovnice s vědomím nadřízených, kteří na obranu žalobkyně žádným způsobem nezasáhli, záměrně stranily, vytýkaly jí, že páchne, schovávaly jí doručenou poštu a dalšími způsoby jí dehonestovaly. Britská justice ve výše uvedeném případě přiznala žalobkyni satisfakci v celkové výši téměř £ 800 000 (tj. cca 33 mil. Kč).¹⁰⁰

Německo podobně jako Česká republika na podobný průlomový verdikt stále čeká. Tímto verdiktem se mohl stát případ jedné zaměstnankyně obce Sollingen

⁹⁷ HIESGEN, Michael. *900.000 € für Mobbing-Opfer?* [online]. mobbing-web.de, [cit. 18. července 2013]. Dostupné na <http://www.mobbing-web.de/mobbing_web_news/rechtsanwalt-michael-hiesgen.php>.

⁹⁸ Relevantní data Spolkového statistického úřadu dostupná na https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/07/PD13_221_623.html.

⁹⁹ HIESGEN, Michael. *900.000 € für Mobbing-Opfer?* [online]. mobbing-web.de, [cit. 18. července 2013]. Dostupné na <http://www.mobbing-web.de/mobbing_web_news/rechtsanwalt-michael-hiesgen.php>.

¹⁰⁰ BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 34 - 38.

z letošního roku. Žalovala obec jako svého zaměstnavatele kvůli několik let trvajícím bossingu ze strany nadřízených zaměstnanců u Zemského pracovního soudu v Düsseldorfu. Požadovala přitom rekordní odškodnění ve výši 900 000 EUR. Soud však žalobu zamítl, neboť podle něj nebylo násilí na pracovišti dostatečným způsobem prokázáno. Ve svém rozhodnutí konstatoval, že určité déle trvající konfliktní situace k životu většiny zaměstnanců patří a že posuzovaný případ z tohoto rámce nijak výrazněji nevybočoval.¹⁰¹

9.3. Strafgesetzbuch (StGB)

V rámci veřejného práva a ochrany obětí násilí na pracovišti má ve Spolkové republice Německo nejvýznamnější postavení trestní zákoník. Podobně jako český trestní zákoník neobsahuje německý StGB zvláštní skutkovou podstatu trestného činu násilí na pracovišti. Určitá jednání agresora je však možno subsumovat pod skutkové podstaty jiných trestných činů. Jedná se většinou o stejné trestné činy, o jakých již byla řeč v souvislosti s násilím na pracovišti a českým trestním právem.

Z těch nejvýznamnějších skutkových podstat trestných činů dle StGB tak můžeme jmenovat např. trestný čin nactiutrhání (§ 185 StGB), pomluvy¹⁰² (§ 186 StGB) nebo trestný čin ublížení na zdraví (§ 223 StGB). Co se týče sexuálních deliktů, jde především o trestné činy sexuálního napadení a znásilnění (§ 177, § 178 StGB). Agresor může v některých případech násilných jednání spáchat též trestný čin vydírání (§ 253 StGB).

9.4. Shrnutí

Pokud porovnáme právní úpravu ochrany před násilím na pracovišti v České republice a ve Spolkové republice Německo, zjistíme, že je zde mnoho shodných rysů. Vzhledem k absenci zvláštního antimobbingového zákona se německá soukromoprávní úprava ochrany obětí mobbingu, stejně jako ta česká, opírá především o občanský zákoník a zákon o rovném zacházení. Vzhledem k existenci zákona o rovném zacházení je i ve Spolkové republice Německo, stejně jako v České republice, nutno důsledně rozlišovat, zda se v případě násilí na pracovišti jedná zároveň i o diskriminaci ve smyslu tohoto zákona či nikoliv.

¹⁰¹ Rozsudek Landesarbeitsgericht Düsseldorf ze dne 26. března 2013, sp. zn. 17 So 602/12.

¹⁰² Na rozdíl od nactiutrhání, kdy pachatel rozšiřuje o své oběti pravdivé skutečnosti, a to s cílem jí ublížit (např. rozšiřování jeho prohřešků či intimních detailů ze soukromého života), spáchá pachatel trestný čin pomluvy tím, že účelově rozšiřuje o své oběti tvrzení, která jsou nepravdivá.

Rovněž v případě německé veřejnoprávní ochrany obětí násilí na pracovišti zde nenajdeme významnějších rozdílů. Hlavním právním předpisem je v tomto směru podobně jako u nás trestní zákoník a i vymezení jednotlivých skutkových podstat trestných činů je v zásadě totožné.

10. Závěr

Cílem této diplomové práce bylo podat základní teoretické vymezení jednotlivých forem násilí na pracovišti a především komplexní rozbor právní úpravy ochrany obětí násilí na pracovišti v České republice, dále pak kritické zhodnocení této právní úpravy včetně úvah de lege ferenda, a to vše ve světle komparace s právním řádem Spolkové republiky Německo.

Právní úprava ochrany obětí násilí na pracovišti je v České republice roztříštěná do několika právních předpisů. Nejde však, podle mého názoru, o příliš významný problém, neboť v rámci komparace s právním řádem Spolkové republiky Německo, jakožto jednoho z nejvýznamnějších právních řádů v rámci EU, bylo zjištěno, že je zde situace alespoň v tomto velmi podobná.

O možných problémech s přijetím zvláštního zákona pro boj s násilím na pracovišti jsem se zmínila v příslušné kapitole této práce. Domnívám se, že zvláštní antimobbingový zákon není nutný. Současná právní úprava je podle mě dostačující. Ochrana osobnosti je neoddelitelnou součástí občanského práva a nevidím důvod pro to, aby v tomto směru vznikaly živelně nové zákony, které by ochranu osobnosti ve specifických případech upravovaly speciálně ve vztahu k občanskému zákoníku. Není příliš vhodné oklešťovat občanskoprávní úpravu ochrany osobnosti a přesouvat tuto problematiku do nových zvláštních zákonů. Měli bychom mít na paměti, že jedním z důvodů pro rekodifikaci soukromého práva byla právě snaha o vyčištění českého právního řádu od velkého množství zvláštních právních předpisů, které neměly své opodstatnění. Dosavadní praxe totiž, do značné míry, podkopávala roli občanského zákoníku jako základního právního předpisu soukromého práva a činila právní řád značně nepřehledným. Jako problematickou vidím už samotnou dvojkolejnost dosavadní právní úpravy, kdy se část případů na pracovišti posuzuje podle antidiskriminačního zákona a zbývající případy podpůrně podle občanského zákoníku. Přijetím antimobbingového zákona by se postavení obětí násilí na pracovišti mohlo stát ještě více nepřehledným.

Nový občanský zákoník v zásadě nepřinese v boji s násilím na pracovišti významnějších změn. Jako jedno z pozitiv nové právní úpravy lze podle mě uvést to, že zákon nově uvádí, že při zjišťování způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění za imateriální újmu je nutné brát v potaz i okolnosti zvláštního zřetele hodné, včetně

jejich demonstrativního výčtu a také způsobené duševní útrapy. Nový kodex je v tomto směru určitější než stávající občanský zákoník.

Spíše než v právu hmotném vidím rezervy v boji s násilím na pracovišti v právu procesním. Jak jsem již zmínila v jedné z kapitol této práce, oběť bude mít mnohdy problém násilí vůči své osobě prokázat, což ji od obrany může odrazovat. Často připadá jako jediný důkaz v úvahu pouze tajná nahrávka. Přípustnost takto získaného důkazu v řízení před soudem je však problematická a české soudy se k těmto důkazům nestaví příliš shovívavě. Větší otevřenost a odvaha soudců obecných soudů k aplikaci principu proporcionality, alespoň v těch nejzávažnějších případech, by mohla mnohým obětem násilí na pracovišti dodat potřebnou odvahu se bránit soudní cestou.

Jedním z výsledků této práce bylo mimo jiné i zjištění, že dostupná judikatura českých soudů, týkající se problematiky násilí na pracovišti, je velice chudá. To samo o sobě podle mě v žádném případě nevypovídá o tom, že by se v případě násilí na pracovišti jednalo o problém, který je v rámci České republiky okrajový, ale spíše o tom, že oběti násilného jednání se soudních pří bojí a vyhýbají se jím. Osobně se však kloním k závěru, že spíše než snaha o antimobbingový zákon by těmto lidem pomohla lepší osvěta, která by jim jasně ukázala, že i nyní mají hned několik možností, jak se právní cestou účinně bránit. Na tomto poli by především měla vzrůst aktivita nevládních organizací, které jsou podle mě v současnosti až příliš zaměstnány bojem proti diskriminaci různého druhu. Jak již totiž bylo několikrát zdůrazněno, násilí na pracovišti ve velkém množství případů není diskriminací a oběti v těchto případech nemají mnoho příležitostí, kam se obrátit pro odbornou bezplatnou pomoc, protože nevládních organizací zabývajících se bojem s násilím na pracovišti je doposud v České republice stále minimum. Jedná se o problém nesmírně závažný, a proto by mu, podle mého mínění, měla být věnována náležitá pozornost právě i ze strany lidskoprávních nevládních organizací.

Seznam použitých zdrojů

Monografie

- BOBEK, Michal a kol. *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2007. 471 s.
- HÁVA, Petr a kol. *Násilí na pracovišti v oblasti zdravotnických a sociálních služeb v ČR*. 1. vydání. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 2004. 136 s.
- HUBEROVÁ, Brigitte. *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995. 144 s.
- KRATZ, Hans-Jürgen. *Mobbing: jak ho rozpoznat a jak mu čelit*. 1. vydání. Praha: Management Press, 2005. 132 s.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů: Rozsah, formy, aktéři, řešení*. 1. vydání. Praha: oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2005. 86 s.
- MATOUŠKOVÁ, Ingrid. *Aplikovaná forenzní psychologie*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2013. 304 s.
- MILLER, Laurence. *Jak zvládat a řídit problémové zaměstnance*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2009. 232 s.
- NOVÁK, Tomáš, CAPPONI, Věra. *Sám proti agresi*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1996. 128 s.
- PINDEŠ, Miroslav a kol. *Prevence násilí a zvládnání krizové situace na pracovišti*. 1. vydání. Praha: ČMKOS, 2012. 216 s.
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. 28 s.
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Nenechte se šikanovat kolegy: mobbing – skrytá hrozba*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2008. 112 s.

Zahraniční monografie

- FUCHS, Helmut, HUBER, Andreas. *Bossing – wenn der Chef mobbt*. 1. vydání. Stuttgart: Verlag Kreuz GmbH, 2000. 164 s.

RÜCKERT, Johanna, BONE, Agneta. *Hilfe gegen Mobbing am Arbeitsplatz*. 1. vydání. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2008. 64 s.

RUPPRECHT-STROELL, Birgit. *Mobbing – nicht mit mir*. 1. vydání. München: Wirtschaftsverlag Langen Müller/Herbig, 2000. 203 s.

ZINKE, Eva a kol. *Mobbing wirkungsvoll begegnen*. 3. vydání. Frankfurt am Main: IG Metal, 2006. 65 s.

Komentáře

BOUČKOVÁ, Pavla. In BOUČKOVÁ, Pavla (ed). *Antidiskriminační zákon: komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. BECK, 2009. 408 s.

ŠVESTKA, Jiří. In ŠVESTKA, Jiří (ed). *Občanský zákoník: komentář*. 10. vydání. Praha: C. H. BECK, 2006. 1504 s.

Odborné časopisy

BORSKÁ, Iva. Mobbing a bossing – jak se bránit? *Personalistika a pracovní právo*, 2005, č. 11, s. 8 - 10.

BRŮHA, Dominik. Praktické problémy antidiskriminačního zákona (z pohledu zaměstnance). *Práce a mzda*, 2010, roč. 58, č. 1, s. 34 - 38.

ČERMÁK, Michal, KVASNICOVÁ, Jana. Několik poznámek k českému antidiskriminačnímu právu. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 19 – 23.

JOUZA, Ladislav. Nový antidiskriminační zákon. *Bulletin advokacie*, 2009, č. 11, s. 33 – 35.

MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2005, roč. 2, č. 3, s. 89 - 97.

Právní předpisy ČR

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (nový)

Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Právní předpisy EU

Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

Směrnice Rady 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

Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

Směrnice Rady ze dne 12. června 1989 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci

Právní předpisy SRN

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ze dne 14. srpna 2006, ve znění pozdějších předpisů

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), ze dne 18. srpna 1896, ve znění pozdějších předpisů

Strafgesetzbuch (StGB), ze dne 15. května 1871, ve znění pozdějších předpisů

Judikatura

Ústavní soud ČR

Nález Ústavního soudu ze dne 12. října 1994, sp. zn. Pl. ÚS 4/94

Nález Ústavního soudu ze dne 25. června 2002, sp. zn. Pl. ÚS 36/01

Nález Ústavního soudu ze dne 26. dubna 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04

Nález Ústavního soudu ze dne 13. září 2006, sp. zn. I. ÚS 191/05

Nejvyšší soud ČR

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. října 1998, sp. zn. 21 Cdo 1009/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. května 2005, sp. zn. 30 Cdo 64/2004

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. listopadu 2007, sp. zn. 21 Cdo 3069/2006

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. července 2010, sp. zn. 21 Cdo 1783/2009

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. března 2013, sp. zn. 21 Cdo 742/2012

Soudní dvůr EU

Rozsudek ze dne 17. července 2008, *S. Coleman v A. Law, S. Law (žádost o rozhodnutí o předběžné otázce)*, C-303/06, Sb. rozh. 2008 I-05603

Evropský soud pro lidská práva

Rozhodnutí ve věci *Eweida v. The United Kingdom* ze dne 15. ledna 2013

Další použitá zahraniční judikatura

Rozsudek Landesarbeitsgericht Düsseldorf ze dne 26. března 2013, sp. zn. 17 So 602/12

Veřejný ochránce práv

Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, sp. zn.: 93/2011/DIS/AHŘ, ze dne 2. ledna 2012.

Zpráva veřejného ochránce práv o šetření diskriminace v zaměstnání z důvodu zdravotního postižení, sp. zn.: 6/2012/DIS/JŠK ze dne 17. srpna 2012.

Internetové zdroje

FOBEROVÁ, Libuše. *Sociální konflikty (mobbing, bossing, staffing) se knihovněm nevyhýbají* [online]. ctenar.svkk1.cz, 2009 [cit. 16. června 2013]. Dostupné na <<http://ctenar.svkk1.cz/clanky/2009-roc-61/0708-2009/socialni-konflikty-mobbing-bossing-staffing-se-knihovnam-nevyhybaji-60-458.htm>>.

HIESGEN, Michael. *900.000 € für Mobbing-Opfer?* [online]. mobbing-web.de, [cit. 18. července 2013]. Dostupné na <http://www.mobbingweb.de/mobbing_web_news/rechtsanwalt-michael-hiesgen.php>.

HREŠKOVÁ, Mária. *Antimobbingový zákon? Načo. Ved' máme antidiskriminačný* [online]. blog.sme.sk, 24. února 2013 [cit. 31. května 2013]. Dostupné na <<http://mariahreskova.blog.sme.sk/c/321777/Antimobbingovy-zakon-Naco-Ved-mame-antidiskriminacny.html>>.

JAKUBKA, Jaroslav. *Šikana na pracovišti* [online]. mzdovapraxe.cz, 8. srpna 2011 [cit. 20. června 2013]. Dostupné na <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d34658v44276-sikana-na-pracovisti/>>.

VLK, Václav. *Zákon proti diskriminaci je nesmysl* [online]. cak.cz, 21. května 2008 [cit. 18. května 2013]. Dostupné na <<http://old.cak.cz/scripts/detail.php?id=2348>>.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci – fakta a čísla o Evropské Unii 2013 [online]. europarl.europa.eu [cit. 31. května 2013]. Dostupné na <http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/cs/FTU_4.9.5.pdf>.

Európa bojuje proti psychoteroru, Slovensko ešte len pripravuje zákon [online]. hlavnespravy.sk, 29. srpna 2012 [cit. 18. května 2013]. Dostupné na <<http://www.hlavnespravy.sk/m-ritomska-navrh-zakona-o-mobbingu-poukaze-na-konkretne-svedectva-ludi/24855/>>.

Odvolací soud potvrdil Bartákovi 14 let za zneužívání žen [online]. Ceskatelevize.cz, 7. června 2013 [cit. 20. července 2013]. Dostupné na <<http://www.ceskatelevize.cz/ct24/domaci/230404-odvolaci-soud-potvrdil-bartakovi-14-let-za-zneuzivani-zen/>>.

Poradenské centrum určené obětem diskriminace. *Antidiskriminační zákon po dvou a půl letech jeho účinnosti - je v praxi opravdu účinný?* [online]. diskriminace.helcom.cz, 19. března 2012 [cit. 18. května 2013]. Dostupné na <<http://diskriminace.helcom.cz/2012/03/antidiskriminacni-zakon-po-dvou-a-pul-letech-jeho-ucinnosti-%E2%80%93-je-v-praxi-opravdu-ucinny/>>.

Vybraná zahraniční judikatura týkající se (nejen) správního soudnictví [online]. nssinfo.blogspot.cz, 30. ledna 2013 [cit. 31. května 2013]. Dostupné na <<http://nssinfo.blogspot.cz/2013/01/pravo-svobodne-projevovat-nabozenske.html>>.

Za čtyři roky se zabilo 62 zaměstnanců firmy. Šetří ji policie [online]. Lidovky.cz, 3. dubna 2012 [cit. 15. srpna 2013]. Dostupné na <http://www.lidovky.cz/za-ctyri-roky-spachalo-sebevrazdu-62-zamestnancu-firmy-france-telecom-12n-/zpravy-svet.aspx?c=A120403_164557_ln_zahranici_spa>.

Shrnutí / Abstract

Tématem této práce je problematika násilí na pracovišti. V úvodní kapitole jsou vymezeny cíle práce. Ve druhé kapitole autorka seznamuje čtenáře se základní charakteristikou jednotlivých forem násilí na pracovišti. Podrobnější charakteristiky těch nejvýznamnějších z nich, a to mobbingu, bossingu a sexuálního obtěžování, jsou pak obsahem kapitoly třetí, čtvrté a páté. Šestá kapitola je zaměřena na vzájemný vztah problematiky násilí na pracovišti a diskriminace dle antidiskriminačního práva. Obsahem další kapitoly je pak analýza práva Evropské unie ve vztahu k násilí na pracovišti.

Poté následuje stěžejní kapitola této práce, která se věnuje komplexní analýze českého právního řádu s cílem vymezit jednotlivé právní možnosti obrany, které obětem násilí na pracovišti český právní řád poskytuje. Pozornost je zde zaměřena jak na soukromé právo, tak na právo veřejné. Autorka v této části práce rovněž reflektovala rekodifikaci soukromého práva k 1. lednu 2014. Obsahem této stěžejní části práce jsou samozřejmě i úvahy autorky *de lege ferenda*, které jsou zaměřeny především na možné přijetí tzv. antimobbingového zákona. Na závěr autorka zaměřila svoji pozornost na komparaci české právní úpravy s úpravou německou.

This thesis focuses on the problem of workplace violence. The introductory chapter defines the main goals of the thesis, in the second the author acquaints the readers with the basic characteristics of particular forms of workplace violence. More detailed characteristics of the most important ones of them, mobbing, bossing and sexual harassment are talked over in chapter three, four and five. Chapter six focuses on the correlation of workplace violence and discrimination according to the *Anti-discrimination Act*. The next chapter analyzes the EU workplace violence law.

Chapter eight forms a fundamental part of this work, comprehensively analyzing the Czech law in order to define particular ways of protection granted by it. The attention is paid to the private law as well as the public law. In this part, the author also reflects the recodification of the Czech private law which will come into effect on 1 January 2014. Here the author also shows her own *de lege ferenda* thoughts and suggestions aimed mainly on the possible adoption of so-called Anti-mobbing Act. In the conclusion, the author compares the relevant provisions of the Czech law and the German law.

Klíčová slova / Keywords

násilí na pracovišti, mobbing, bossing, sexuální obtěžování, diskriminace, ochrana osobnosti

workplace violence, mobbing, bossing, sexual harassment discrimination, protection of personality