

**UNIVERZITA KARLOVA**

**Právnická fakulta**

**Leona Jíhová**

**Sexuální obtěžování a jiné formy obtěžování  
v pracovněprávních vztazích**

Diplomová práce

Pověřený akademický pracovník: prof. JUDr. Kristina Koldinská, Ph.D.

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

Datum vypracování práce (uzavření rukopisu): 13. ledna 2023

## **PROHLÁŠENÍ**

Prohlašuji, že předloženou diplomovou práci jsem vypracovala samostatně a že všechny použité zdroje byly řádně uvedeny. Dále prohlašuji, že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Dále prohlašuji, že vlastní text této práce včetně poznámek pod čarou má 283 786 znaků včetně mezer.

Leona Jíchová

V Praze dne 13. ledna 2023

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala prof. JUDr. Kristině Koldinské, Ph.D., za její cenné rady, věcné připomínky, jakož i za vstřícnost a milý přístup při vedení této práce.

Za pomoc, podporu a nekonečnou trpělivost během celého studia děkuji především své rodině, Lucii Daňkové a Marku Benešovi.

## Obsah

<b>1. Úvod</b>	<b>6</b>
<b>2. Vymezení základních pojmů</b>	<b>9</b>
2.1 Rovnost a diskriminace .....	9
2.1.1 Rovnost.....	10
2.1.2 Diskriminace .....	13
2.2 Násilí.....	17
2.2.1 Násilí na pracovišti .....	19
2.3 Obtěžování .....	22
2.3.1 Mobbing .....	24
2.3.2 Bossing.....	25
2.3.3 Staffing.....	26
2.3.4 Chairing.....	27
<b>3. Právní rámec sexuálního obtěžování, obtěžování a násilí v rámci pracovněprávních vztahů</b>	<b>28</b>
3.1 Mezinárodní rovina .....	28
3.1.1 Organizace spojených národů.....	29
3.1.2 Mezinárodní organizace práce .....	30
3.1.3 Rada Evropy .....	32
3.2 Unijní rovina.....	37
3.2.1 Primární právo.....	37
3.2.2 Sekundární právo.....	38
3.3 Česká úprava .....	41
<b>4. Sexuální obtěžování</b>	<b>43</b>
4.1 Historie – starý problém s novým označením.....	45
4.2 Formy – co je a co není sexuální obtěžování.....	48
4.3 Důsledky.....	52
4.3.1 Důsledky pro oběť .....	52
4.3.2 Důsledky pro obtěžujícího.....	54
4.4 Hnutí Me Too.....	55
4.4.1 Co hnutí Me Too přineslo?.....	56
4.4.2 Kritika Me Too .....	57
4.5 Přestupky a trestné činy.....	60
<b>5. Ochrana a obrana zaměstnance</b>	<b>65</b>
5.1 Prevence a ochrana zaměstnance.....	65
5.2 Obrana zaměstnance.....	70
5.2.1 Interní mechanismy .....	70
5.2.2 Inspekce práce, veřejný ochránce práv a další osoby .....	72
5.3 Možnosti obrany dle antidiskriminačního zákona .....	73
5.3.1 Kritika antidiskriminačního zákona.....	74
5.4 Možnosti obrany dle občanského zákoníku – ochrana osobnosti.....	76
5.5 Problematika tzv. obráceného důkazního břemene .....	77
5.5.1 Aplikace ust. §133a občanského soudního řádu českými soudy.....	80

5.6	Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, pracovní úraz a nemoci z povolání.....	84
5.7	Vybraná rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva .....	90
5.7.1	Hovhannisyan v. Arménie.....	90
5.7.2	C. v. Rumunsko .....	92
5.7.3	Špadijer v. Černá Hora.....	95
<b>6.</b>	<b>Případová studie o sexuálně obtěžované koncipientce aneb co (ne)stačí k prokázání sexuálního obtěžování</b>	<b>98</b>
<b>7.</b>	<b>Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření</b>	<b>106</b>
<b>8.</b>	<b>Shrnutí a úvahy nad efektivitou adekvátní prevence</b>	<b>119</b>
<b>9.</b>	<b>Závěr</b>	<b>125</b>
	<b>Seznam zkratk</b>	<b>130</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů</b>	<b>131</b>
	Monografie, učebnice a komentáře.....	131
	Odborné články .....	132
	Internetové zdroje.....	133
	Použitá judikatura.....	136
	Ostatní zdroje.....	137
	Právní předpisy .....	140
	Právní předpisy a dokumenty Evropské unie .....	140
	Mezinárodní úmluvy a dokumenty .....	141
	<b>Abstrakt</b>	<b>143</b>
	<b>Abstract</b>	<b>145</b>
	<b>Seznam příloh</b>	<b>147</b>

## 1. Úvod

Tato diplomová práce bude věnována problematice sexuálního obtěžování a jiných forem obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů, které na inkriminovaných pracovištích vytváří negativní až toxickou atmosféru a zásadně ovlivňují život dotčených osob i mimo ně.

Dle autorčina názoru se jedná o téma aktuální ve všech dobách a na všech pracovištích. Sexuální obtěžování není bezesporu problematikou výhradně pracovního práva, ale celé společnosti jako takové. Nemělo by být vnímáno jako individuální, soukromá záležitost jeho aktérů. Dalším podnětem k volbě tématu byl fakt, že autorka práce po určitou dobu své dosavadní profesní kariéry stála po boku osoby bránící se obtěžování, která navzdory svému právnímu vzdělání měla problém s využíváním stávajících právních prostředků k dosažení přiměřené satisfakce a potrestání obtěžujícího nadřízeného.

Projevy náklonnosti, slušné chování, galantnost a zájem druhého pohlaví projevený v souladu s etiketou a elementárními zásadami slušného chování jsou často chybně zaměňovány za sexuální obtěžování. Antidiskriminační zákon jej však definuje tak, že sexuální obtěžování je chování nežádoucí, souvisí s diskriminačními důvody a hlavním cílem je snížit důstojnost obtěžované osoby, ponížít ji. Jakékoli jednání vůči jiné osobě nerespektující její důstojnost je nevhodné a společností by nemělo být v žádném případě tolerováno a ospravedlňováno. Nepochopení podstaty obtěžování je hlavní příčinou toho, proč je v současné době sexuální násilí obecně bagatelizováno, normalizováno a přehlíženo. U části společnosti lze pozorovat určitou míru rezignace a otupělosti ve vztahu k projevům násilí a obtěžování. S tímto problémem souvisí i nepochopení jejich obětí. Většina obětí volí cestu nejmenšího odporu a raději mění zaměstnání, než aby situaci řešila, neboť v mnoha případech ani neví jak. Často nepodnikají vůbec žádné kroky, a to především kvůli obavám ze ztráty zaměstnání nebo msty. Obtěžované osoby nejsou srozuměny s možnostmi obrany, protože je úprava této problematiky roztržena napříč právním řádem v několika právních předpisech a interní mechanismy na inkriminovaném pracovišti ani nemusí existovat. Bezradnost je navíc umocněna, pokud orgány či osoby, na které se s prosbami o pomoc obrátí, situaci nechápou, neumí s oběťmi pracovat, či je v extrémních případech dokonce zesměšňují.

V rámci této diplomové práce bude zanalyzována stávající situace týkající se prevence, možností řešení a satisfakce v případech sexuálního a jiného obtěžování. Současný stav bude průběžně ilustrován i pomocí kritické analýzy související judikatury soudů různých instancí, jakož i na případové studii. Autorka si klade za cíl po provedené analýze vyhodnotit, zda jsou prevence a možnosti řešení nastaveny korektně a přívětivě vůči obětem. Dále nabídne v této souvislosti i podněty ke zlepšení stávajícího stavu a poukáže na často nevhodný a neempatický přístup jak zaměstnavatelů, tak příslušných státních orgánů.

Vedlejším cílem práce je i zpochybnění řady lichých představ a názorů o problémech sexuálního obtěžování a jiných forem obtěžování, jejichž důsledkem je podkopávání snah o narovnání poměrů mezi pohlavími na pracovišti. V první řadě by autorka práce ráda vyvrátila mylné domněnky o četnosti výskytu těchto fenoménů na pracovištích.

V první části práce by měl čtenář získat představu o elementárních pojmech, jako je rovnost, diskriminace, násilí. Budou zde představeny jednotlivé formy obtěžování, se kterými se na pracovištích lze setkat.

Další část práce nabídne pohled na evoluci přístupu k sexuálnímu obtěžování a jiným formám obtěžování, zejména v souvislosti se zásadami rovného zacházení a zákazem diskriminace. Kapitola podává přehled souvisejících právních předpisů a dokumentů, a to nejen na vnitrostátní, ale též na mezinárodní a unijní úrovni, neboť tyto český přístup a současnou vnitrostátní právní úpravu výrazně ovlivnily.

Ve třetí části se autorka práce pokusí podrobněji přiblížit příčiny společenského problému sexuálního obtěžování, jakož i představit jeho jednotlivé formy a související důsledky ve sféře obtěžované i obtěžující osoby. Bude představeno i hnutí Me Too, které v posledních letech rozvířilo veřejnou diskuzi a zaměřilo větší pozornost směrem k sexuálnímu obtěžování. V poslední části této kapitoly se bude práce krátce věnovat i trestněprávnímu a správněprávnímu pohledu na věc.

Čtvrtá část této diplomové práce zanalyzuje současný právní stav, zejména co se prevence a možného řešení sexuálního a jiného obtěžování týče. Součástí této části práce bude i kritika stávajících možností nabízených antidiskriminačním zákonem a nejasností ohledně aplikace obráceného (sdíleného) důkazního břemene dle ust. § 133a občanského soudního řádu

v případech sexuálního a jiného obtěžování. V rámci této kapitoly bude čtenář seznámen i s několika případy řešenými Evropským soudem pro lidská práva.

Autorka kriticky zanalyzuje skutečný příběh sexuálního obtěžování advokátní koncipientky ze strany jejího nadřízeného advokáta, jehož soudní dohře byla autorka sama svědkem a který podnítil její zájem o tematiku sexuálního obtěžování. Na tomto případě je patrné, jak je pro oběti obtěžování složité tento problém řešit, zejména jej prokázat.

Závěry a hypotézy, ke kterým tato práce na základě oficiálních zdrojů dochází, budou porovnány s výsledky vlastního přehledového dotazníkového šetření, které autorka práce provedla mezi třemi sty anonymními respondenty. Deskripce právního stavu je v práci často doplňována o jeho příkladnou aplikaci soudy různých instancí.

Rovněž se autorka zaměří na možnosti nastavení vhodné prevence na jednotlivých pracovištích a následně také na potenciální úpravy v rámci českého právního řádu mající za cíl eliminaci případů sexuálního a jiného obtěžování a jejich následné řešení včetně účinnější pomoci obětem.

Jak plyne z uvedeného, cílem této práce nebude pouze definovat jednotlivé instituty a přiblížit čtenáři současné právní nastavení, nýbrž si autorka práce klade za cíl na základě provedené deskripce uvažovat nad možnými kroky ke zlepšení současného postavení obětí obtěžování, a to zejména nastavením adekvátních a efektivních prevenčních mechanismů na jednotlivých pracovištích. Autorka práce rovněž vnímá jako zásadní problém zkoumané problematiky tzv. *underreporting* či převládající názor, že nejlepším, ač nejradikálnějším řešením sexuálního obtěžování i jiných forem obtěžování, je změna práce. Svými podněty a úvahami nabízí řešení, jak tento přístup veřejnosti změnit a podpořit tak oběti v jejich cestě za satisfakcí a potrestáním obtěžujícího.

Tato práce se soustředí na otázku prevence zejména proto, že zohledněním hospodářských dopadů docházíme k závěru, že prevence je v současnosti skutečně nejefektivnějším prostředkem ochrany i obrany zaměstnanců před těmito nežádoucími jevy na pracovišti. Cesta adekvátní prevence by se měla pozitivně odrážet nejen v přívětivějším pracovním prostředí, ale i ve sféře zdraví zaměstnanců, kvalitě jejich života a v neposlední řadě finanční sféře zaměstnavatele.



## 2. Vymezení základních pojmů

Než bude přistoupeno k bližšímu rozboru jednotlivých forem obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů, je pro úplnost vhodné definovat základní pojmy, jako jsou diskriminace, rovnost, obtěžování a okrajově též pojem násilí, jež budou pro analyzovanou problematiku stěžejními. Bližšímu definování sexuálního obtěžování je vyčleněna samostatná kapitola práce.

Na úvod lze poznamenat, že všeobecně uznávaná definice rovnosti, diskriminace, násilí ani šikany v podstatě neexistuje, tyto pojmy jsou tak do jisté míry relativní. Jejich obsah závisí na autorově názoru a pohledu na problematiku, ale i na tom, zda se pohybujeme v rovině vnitrostátní, evropské či mezinárodní. Obsah těchto termínů se mění i v návaznosti na dobu, kdy jsou vykládány. Tato práce přiblíží jejich smysl dle současného výkladu.

### 2.1 Rovnost a diskriminace

Zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a dodržování zákazu jakékoli diskriminace přibližují mnohé dokumenty napříč právními řády. Své místo zaujímá i v těch nejvýznamnějších, jako jsou Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1988.<sup>1</sup>

Zásada rovného zacházení kontrastuje vedle standardního režimu českého občanského práva, dle něhož se smí se stranami zacházet v zásadě odlišně (například se smluvními stranami). Rovné zacházení si klade za cíl stejný přístup ke všem, kteří naplňují daná dělící kritéria. Zákaz diskriminace nepřipouští nerovné zacházení na základě diskriminačních důvodů.<sup>2</sup> Zásada rovného zacházení však nepředepisuje exaktní obsah rovného přístupu k jednotlivcům. Pokud tedy bude zacházeno s rovnými rovně a s odlišnými odlišně, jedná se o postup souladný s touto zásadou.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 18.

<sup>2</sup> PROCHÁZKA, Jan, Rovné zacházení a zákaz diskriminace (§ 16 až 17). In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANSŠOVÁ, Marie et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, ISBN 978-80-7400-889-4, s. 34.

<sup>3</sup> Tamtéž.

Princip zákazu diskriminace je v klíčových zákonech konkrétnější, když vypočítávají (alespoň demonstrativně) diskriminační důvody. Aplikace i tohoto principu s sebou však přináší různá úskalí, čemuž se bude věnovat tato práce dále.

Antidiskriminační zákon vyjmenovává konkrétní oblasti, na které aplikuje zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace (jedná se například o právo na zaměstnání a přístup k němu, podnikání, pracovní a služební poměry, odměňování, přístup ke vzdělání či zdravotní péči a další).

Zákoník práce je zakázána jakákoli diskriminace, protože lze konstatovat, že zákoník práce, z důvodu neuvedení taxativních diskriminačních důvodů, dokáže aplikovat tyto zásady širěji, tedy na větší množství případů.<sup>4</sup>

### 2.1.1 Rovnost

Rovnost je jedno ze základních lidských práv, které se v průběhu času vyvíjelo a měnilo. V rámci moderních dějin byla představena rovnost poprvé v Deklaraci práv člověka a občana, která odmítla poddanství, otroctví a další formy nerovnosti mezi lidmi. Do tohoto okamžiku byla organizace v rámci společností tradičně hierarchická.<sup>5</sup>

Aplikací principu rovnosti mezi jedinci, jak by se na první pohled mohlo jevit, nemá docházet ke stírání rozdílů a popírání individuality každého. Rozdílnost je přirozená a nepopíratelná, rozdílnost postavení před zákonem je však nežádoucí.<sup>6</sup>

Dle Štangové navzdory tomu, že rovnost nelze zaměnit s pojmem spravedlnost, je stav rovnosti spravedlivější než nerovnost.<sup>7</sup>

Rovnost může být někým stavěna proti svobodě. Zejména privilegované skupiny mohou mít pocit, že čím více rovnosti, tím méně svobody. Avšak pro ostatní, zejména příslušníky

---

<sup>4</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. 149

<sup>5</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 41

<sup>6</sup> KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 978-80-7400-343-1., s. 3-4

<sup>7</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 42

znevýhodňovaných a menšinových skupin, je rovné zacházení prostředkem k získání vyšší míry svobody.<sup>8</sup>

Mimo níže popisované základní rozčlenění rovnosti (materiální a formální) je odbornou literaturou rozlišována ještě rovnost příležitostí a rovnost výsledků. Bobek popisuje rovnost příležitostí jako: „*Všichni na stejnou startovní čáru.*“ a rovnost výsledků jako: „*Všem stejně v cíli.*“<sup>9</sup>

Dle průzkumu veřejného ochránce práv provedeného na základě 204 rozhodnutí z let 2015 až 2019 různých soudních instancí byla polovina žalobců, kteří namítali nerovné zacházení, neúspěšná. Plného úspěchu ve věci se dočkalo přibližně 11 % žalobců ze zkoumaných případů. Z celkového počtu 90 žalob se 59 týkalo oblasti práce a zaměstnání, z čehož 59 % žalujících byly ženy a v 25 % případů byla tvrzena diskriminace na základě pohlaví. Nárůst oproti předchozím šetřením byl zaznamenán v počtu případů, kde je žalobci namítán diskriminační důvod dle antidiskriminačního zákona. Zajímavé jsou i závěry, že přímou diskriminaci tvrdili žalobci celkem v 55 % případů. Náhrada nemajetkové újmy v penězích byla požadována v 57 % případů (celkem 59 případů), z čehož přiznána byla pouze v 17 případech. Průměrně byla žalobci požadována částka 594 375 Kč.<sup>10</sup>

### 2.1.1.1 Formální rovnost

Prostředek, jenž má zajistit rovnost napříč společnostmi, je označován jako formální rovnost (rovnost *de iure*). Její podstata spočívá v tezi, že přístup k lidem má být identický, zejména by nemělo docházet k přímé diskriminaci. Tato idea se však dostává do rozporu se skutečností, kdy se lidé nerodí totožní, do identického prostředí, se stejnými možnostmi a předpoklady.<sup>11</sup>

---

<sup>8</sup> ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. Mužské právo aneb jsou právní pravidla neutrální. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7., s. 7.

<sup>9</sup> BOBEK, M. Rovnost jako právní problém. In: BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, s. 17-18.

<sup>10</sup> Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. <https://eso.ochrance.cz> [online]. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. 24. 9. 2020 [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9478>.

<sup>11</sup> TOMŠEJ, Jakub. Diskriminace na pracovišti. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8., s. 13.

Formální rovnost je přístup, jehož aktivací má být docíleno toho, že si je před zákonem každý roven a nemá být brán zřetel na rozdílnosti etnické, sociální, zdravotní, fyziologické ani žádné další.<sup>12</sup>

Dle Koldinské lze tehdy, kdy popisujeme rovnost jako rovné postavení jednotlivců před zákonem, do velké míry formální rovnost ztotožnit s rovnoprávností, k čemuž uvádí: „... můžeme rovnoprávnost vnímat jako rovná práva zaručená všem jednotlivcům, na které se vztahuje určitá právní norma.“<sup>13</sup>

### 2.1.1.2 Materiální rovnost

Materiální rovnost si klade za cíl rovnost faktickou (rovnost *de facto*), nikoli pouze formální. Materiální rovnost má představovat korektiv formální rovnosti, kdy dopady totožného jednání, které jsou rovné formálně, mají na každého jedince jiný vliv. Důsledek formální rovnosti bude pro zúčastněné při ideálním scénáři rovný fakticky i formálně, avšak ve chvíli, kdy totožný není, princip materiální rovnosti tento stav „vyrovná“. Hledisko materiální rovnosti tak porovnává výsledek zacházení *de iure* s důsledkem *de facto*.<sup>14</sup>

Materiální rovnost uvažuje nad výchozí pozicí každého jedince – jeho vzdělání, možnosti, předpoklady, ale zejména zohledňuje následný faktický dopad aplikace domněle nestranného pravidla.<sup>15</sup>

Dle Tomšeje dodržováním materiální rovnosti dosáhneme korektnějších výsledků nežli při aplikaci pouhé rovnosti formální. Příliš častá aplikace tohoto korektivu však může vyvolávat frustraci u „většiny“, jelikož tito lidé se pak ocitnou v situaci, kdy to budou oni, kdo je znevýhodňován. Tomšej tvrdí: *“Je proto vždy důležité, aby pozitivní opatření ve prospěch obětí diskriminace směřovala pouze ke srovnání jejich postavení ve společnosti a aby bylo možné je*

---

<sup>12</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 43.

<sup>13</sup> KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1., s. 4.

<sup>14</sup> BOBEK, M. *Rovnost jako právní problém*. In: BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, s. 17.

<sup>15</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 43.

*racionálně odůvodnit.*“ Princip, který je vhodné vždy aplikovat a zohledňovat současně s principem materiální rovnosti, označujeme jako zásadu přiměřenosti.<sup>16</sup>

### 2.1.2 Diskriminace

Pojem diskriminace je odvozen z latinského *discriminare*, což lze přeložit jako „rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíly.“<sup>17</sup> Možnými synonymy diskriminace jsou například rozlišování, vyloučení, znevýhodňování jedince či celé skupiny, a to bez objektivního důvodu.<sup>18</sup>

Ač není definice diskriminace jasně kodifikována, většinou autorů je popisována jako takové jednání, které spočívá ve znevýhodnění či vyloučení jedince nebo skupiny, a to na základě diskriminačního důvodu.<sup>19</sup>

Koldinská pro lepší pochopení diskriminaci připodobňuje ke zvláštní formě odpovědnostního vztahu, resp. jeho znakům. Ke klasifikaci jednání jakožto diskriminačního je zapotřebí splnění předpokladů, že subjekt, z jehož strany má k diskriminaci docházet, porušil zákonnou povinnost, což zapříčiňuje vznik materiální škody či újmy, a současně k tomuto jednání došlo úmyslně nebo minimálně ve formě vědomé nedbalosti. Zdůrazňuje však, že k diskriminačnímu jednání může dojít již samotným porušením zachování rovnosti a nemusí dojít ke vzniku škody, nebo osoba, k jejíž diskriminaci mělo dojít, ji nemusí pocítit.<sup>20</sup>

Právní důsledky diskriminačního jednání osoby nastávají, ať jednala úmyslně, či nedbalostně.<sup>21</sup>

Diskriminace může mít hned několik podob či forem, přičemž nejzákladnější členění využívané v odborné literatuře je typicky diskriminace negativní a pozitivní. Dále rozlišujeme přímou a nepřímou negativní diskriminaci.<sup>22</sup>

---

<sup>16</sup> TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, 2020. Právo pro praxi. ISBN 978-80-271-1014-8. s. 13.

<sup>17</sup> KÁBRT, Jan. *Latinsko-český slovník*, 1. vydání. Praha: LEDA, 2000, ISBN 80-85927-82-9. s.172.

<sup>18</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 48-49

<sup>19</sup> Tamtéž, s. 48.

<sup>20</sup> KOLDINSKÁ, K. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-343-1., s. 11.

<sup>21</sup> HAVELKOVÁ, Barbara., Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava I. Obecná ustanovení (§ 1 až 9). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KŮHNOVÁ, Eva, KŮHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0., s. 174.

<sup>22</sup> Viz ust. § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

Pokud není s dotčenou osobou zacházeno rovně na základě diskriminačních důvodů vyjmenovaných antidiskriminačním zákonem, považuje se za diskriminační jednání i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.<sup>23</sup> Tématu sexuálního obtěžování bude věnována samostatná kapitola práce.

Zásada rovného zacházení je širší než zákaz diskriminace, neboť diskriminace musí být zapříčiněna jednáním z taxativně stanovených důvodů či pohnutek, hovoříme zde o tzv. diskriminačních znacích/důvodech. Tehdy, kdy je přítomno více diskriminačních důvodů, jedná se o vícenásobnou diskriminaci.<sup>24</sup>

Štangová uvádí, že mezi nejvíce frekventované diskriminační znaky patří: „*pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, věk, manželský nebo rodinný stav, sexuální orientace, členství nebo činnost v politických stranách či hnutích, náboženské či politické smýšlení, národnostní nebo sociální původ, majetkové poměry.*“<sup>25</sup>

V rámci pracovněprávních vztahů je zakázána jakákoli forma diskriminace. Tento zákaz plyne mj. z ust. § 16 odst. 2 zákoníku práce. Lze jej však nalézt i na ústavní úrovni, kdy článek 1 věta 1 Listiny základních práv a svobod zdůrazňuje, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.*“ Článek 3 odstavec 1. Listiny konkretizuje, že „*základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Čl. 3 Listiny pojímá užší spektrum nežli čl. 1 Listiny, jelikož „základním právem“ není každé existující právo. Pokud zaručuje čl. 1 Listiny rovnost v právech, logicky bychom dovodili, že platí i rovnost v základních právech. Příčinu podobných konkretizací či antidiskriminačních klauzulí lze hledat v historii, kdy některá základní práva nebyla konstruována automaticky pro všechny bez rozdílu. Bartoň uvádí jako

---

<sup>23</sup> HAVELKOVÁ, Barbara., Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava I. Obecná ustanovení (§ 1 až 9). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÚHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVA, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář.* 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0., s. 171–172.

<sup>24</sup> ŠTEFKO, Martin., Část první. Všeobecná ustanovení (§ 1 až 29). Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace. § 16. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář.* 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0., s. 80.

<sup>25</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu.* Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 48.

příklad volební právo pro ženy.<sup>26</sup> Aktivním i pasivním politickým právům žen se podrobně věnovala Havelková. Uvádí, že je to právě argument rovnosti (a zákazu diskriminace), jenž ženám pomohl aktivně vstoupit do politického dění. Na druhou stranu argument rozdílnosti má zajišťovat jejich vyšší zastoupení.<sup>27</sup>

Zákaz diskriminace stanoví rovněž čl. 14 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a svobod.<sup>28</sup> Povaha čl. 14 je popisována jako akcesorická, neboť jeho aplikace následuje až po porušení některého práva zaručovaného touto Evropskou úmluvou. Jeho díkce sama o sobě žádné další právo neobsahuje.<sup>29</sup> Bobek předestírá, že pro Evropský soud pro lidská práva je výklad čl. 14 komplikovaný zejména z důvodu, že pravděpodobně ani sama tato instituce není zcela zajedno v tom, jaká jednání diskriminaci odporující čl. 14 (a čl. 1 Protokolu č. 12) obsahují a jaká nikoli.<sup>30,31</sup>

Americké soudy se k otázce výkladu a aplikace diskriminačních důvodů staví spíše zdrženlivě za současného užití tzv. testu racionality. Naopak soudy evropské se v posuzování projevují aktivněji a diskriminační znaky vykládají širěji.<sup>32</sup>

### 2.1.2.1 Pozitivní diskriminace

Pozitivní diskriminace pro diskriminovaný subjekt nepřináší negativní důsledky, naopak, pozitivní opatření přijímaná v jeho prospěch mají za cíl předejít či zamezit vzniku nedůvodných

---

<sup>26</sup> HUSSEINI, Faisal, Michal BARTOŇ, Marian KOKEŠ a Martin KOPA. *Listina základních práv a svobod: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, xxxvii, 1413 s. ISBN 978-80-7400-812-2., s. 143-144.

<sup>27</sup> HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace na základě pohlaví*. In: BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1., s. 240.

<sup>28</sup> K tomu též srov. čl. 1 Protokolu č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Řím, 4.XI.2000, který stanoví všeobecný zákaz diskriminace.

<sup>29</sup> GOMIEN, Donna. *Short guide to the European convention on human rights*. Strasbourg: Council of Europe, 1991, 156 s. ISBN 92-871-1981-3., s. 145.

<sup>30</sup> BOBEK, Michal. Kapitola XXIV [Zákaz diskriminace (čl. 14 EÚLP a Protokol č. 12)]. In: KMEC, Jiří. KOSARĚ, David. KRATOCHVÍL, Jan. BOBEK, Michal. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, xxvii, ISBN 978-80-7400-365-3., s. 1207.

<sup>31</sup> Prostor pro volné uvážení soudu v rámci takto „choulostivého“ tématu považuje autorka práce za ne zcela šťastný. Dává prostor uvážení příslušnému orgánu, často jednotlivci, který daný orgán zastupuje, jenž může být sám vůči některé skupině osob (byť podvědomě) zaujatý. Problém s možností flexibilního výkladu však nemá pouze Evropský soud pro lidská práva, nýbrž i soudy nižších instancí. Děje se tak právě proto, že výčty diskriminačních důvodů v jednotlivých předpisech bývají demonstrativní, nikoli taxativní. Otázkou je, zda dokáže každý orgán, který tato pravidla aplikuje, reflektovat veškeré mezilidské vztahy a situace. Jako příklad bych uvedla otázku genderovou/pohlavní identifikace, kdy si lze představit, že může být zejm. pro starší soudce velmi nesrozumitelná až nepředstavitelná.

<sup>32</sup> KÜHN, Z. *Diskriminace v teoretickém a srovnávacím kontextu*. In: Bobek, M., Boučková, P., Kühn, Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 48.

rozdílů mezi pozitivně diskriminovanou osobou a ostatními.<sup>33</sup> Pozitivní opatření dle nálezů Ústavního soudu Pl.ÚS 15/02 „zavádí zvýhodněné zacházení se subjekty, které jsou fakticky výrazně znevýhodněny ve srovnání s jinými (*preferential treatment*).“<sup>34</sup>

Pozitivní diskriminaci lze také popsat jako speciální přístup k lidem patřícím k určité skupině, u které je třeba pro dosažení rovnosti přijmout přiměřená opatření. V opačném případě by docházelo k nežádoucí diskriminaci.<sup>35</sup>

### 2.1.2.2 Negativní diskriminace

Negativní diskriminace představuje zásah do života jedince (či celé skupiny), jenž není racionálně ospravedlnitelný či zdůvodnitelný. Takové počínání vůči jednotlivci je společensky nežádoucí a nepřijatelné.<sup>36</sup>

Přímá diskriminace je jednání (případně i opomenutí), v důsledku něhož je osoba podrobena zacházení odlišnému, horšímu, znevýhodňujícímu, než by byl podroben někdo jiný, aniž by se tyto dva subjekty nacházely v odlišné situaci, a takovéto jednání by bylo jakkoli ospravedlnitelné.<sup>37</sup> Antidiskriminační zákon uvádí jako explicitní důvody pro toto nerovné zacházení „*rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru či světový názor*.“<sup>38</sup> Štangová připomíná, že přímou diskriminaci lze v určitých situacích ospravedlnit, a to v rámci situací předvídaných antidiskriminačními směrnici Rady Evropské unie (např. směrnice 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, která obsahuje výjimky, kdy je rozdílné zacházení dovoleno).<sup>39</sup>

<sup>33</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 53.

<sup>34</sup> Nález Ústavního soudu Pl.ÚS 15/02 ze dne 21. 1. 2003.

<sup>35</sup> KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy*. [online], 2011, č. 3, s. 87-90 [cit. 2021-11-19]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgf-pxa4s7gnpxgzyc4&groupIndex=2&rowIndex=0#>.

<sup>36</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 49, podobně též, PASTRŇÁK, Radim. K ochraně proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích a ve vybraných zvláštních vztazích účasti v pracovním procesu. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. Praha: AC Iuridica, Karolinum. 2005, ISSN 0323-0619, s. 70.

<sup>37</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. I. Rovné zacházení a zákaz diskriminace. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978-80-7400-667-8., s. 163.

<sup>38</sup> Viz ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

<sup>39</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6., s. 50.



Nepřímá diskriminace je jednání (či opomenutí), kdy je v souladu se „*zdanlivě neutrálním ustanovením, kritérii nebo praxí*“ jedinec (či skupina) znevýhodněn, a to v důsledku diskriminačních důvodů uvedených v předchozím odstavci.<sup>40</sup> Opět existují případy, kdy může být nepřímá diskriminace tolerována, a to tehdy, kdy lze takové jednání „*ospravedlnit legitimním cílem*“ při užití „*přiměřených a nezbytných prostředků*.“<sup>41</sup>

Na samostatnou práci by vydala analýza psychologického aspektu negativní diskriminace jedince. Za zmínku stojí práce psycholožky Nyly N. Branscombe, která s kolegy zkoumala identifikaci jedince v menšinové, diskriminované skupině. Jimi představený model tzv. odmítnutí – identifikace (*the rejection-identification*) popisuje, že odmítání určité skupiny osob tuto skupinu v konečném důsledku stmelí a jedinci náležející k dané skupině se s ní ještě více ztotožní. Tuto skupinovou identifikaci popsali jako důsledek vnímání „neprostupnosti hranic“ mezi menšinovou skupinou, která má být diskriminována, a ostatními, přičemž právě příslušnost k této skupině přináší pozitivní pocity pro jedince v ní, což zčásti kompenzuje negativní emoce vyvolané diskriminací. Problematika byla zkoumána za užití dotazníků mezi Afroameričany.<sup>42</sup>

## 2.2 Násilí

Výzkumy provedené kanceláří veřejného ochránce práv potvrdily, že násilí v práci je v České republice běžné a často se vyskytující. S určitou formou násilí na pracovišti se dle šetření v roce 2015 setkalo celkem 19 % dotazovaných. V roce 2019 se s násilím potýkalo dokonce 36 %

---

<sup>40</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita. I. Rovné zacházení a zákaz diskriminace. In: BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2017, ISBN 978- 80-7400-667-8., s. 163.

<sup>41</sup> WHELANOVÁ, Markéta. Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava I. Obecná ustanovení (§ 1 až 9). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0., s. 207.

<sup>42</sup> BRANSCOMBE, Nyla R., SCHMITT, Michael T., HARVEY, Richard D. Perceiving Pervasive Discrimination Among African Americans: Implications for Group Identification and Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, by the American Psychological Association [online]. Inc. 1999. Vol. 77. No. 1. 135-149 [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/profile/Michael-Schmitt-25/publication/232559713\\_Perceiving\\_Pervasive\\_Discrimination\\_Among\\_African\\_Americans\\_Implications\\_for\\_Group\\_Identification\\_and\\_Well-Being/links/53da98fd0cf2e38c633847b2/Perceiving-Pervasive-Discrimination-Among-African-Americans-Implications-for-Group-Identification-and-Well-Being.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Michael-Schmitt-25/publication/232559713_Perceiving_Pervasive_Discrimination_Among_African_Americans_Implications_for_Group_Identification_and_Well-Being/links/53da98fd0cf2e38c633847b2/Perceiving-Pervasive-Discrimination-Among-African-Americans-Implications-for-Group-Identification-and-Well-Being.pdf).

dotazovaných starších 15 let. Obětí je nejčastěji žena ve věku do 29 let a nejobvyklejším prostředím, kde se lze s násilím setkat, je veřejná správa.<sup>43</sup>

Násilné sklony jedince mívají kořeny v jeho rodinném zázemí, ve kterém vyrůstal. Je to ostatně první prostředí, kde každý přebírá vzorce chování.<sup>44</sup>

Násilí nemusí mít formu jen fyzických útoků, jak si každý pod tímto termínem jako první vybaví, ale i psychických<sup>45</sup>, které mívají různé formy.<sup>46</sup>

Definice násilí, stejně tak jako definice dvou výše popisovaných základních zásad, nebyla odbornou literaturou doposud jednotně kodifikována. Chromý poukazuje na to, že snaha o exaktní a jednotný popis tohoto pojmu není dostatečná, a to i přesto, že je tento termín hojně využíván a různými autory dále komentován, vykládán a aplikován v praxi.<sup>47</sup>

Svou definici nabízí Světová zdravotnická organizace, jež říká, že o násilí se jedná tehdy, kdy dojde k úmyslnému použití fyzické síly (postačí i pohrůžka) vůči sobě, někomu jinému či celé skupině. Toto násilí směřuje ke zranění, smrti či dalším újmám.<sup>48</sup>

Další frekventovaná deskripce pochází z trestněprávního pojetí, kdy je za násilí považováno užití fyzické síly k překonání nebo předejití odporu.<sup>49</sup> V této rovině bude klíčové postavení a

---

<sup>43</sup> Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim. [www.senat.cz](http://www.senat.cz) [online]. [cit. 2022-02-17] Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/webdav/psssenat/original/98658/82791>.

<sup>44</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. 32.

<sup>45</sup> Trestní právo typicky rozlišuje násilí *vis absoluta* a *vis compulsiva*. V prvním jmenovaném případě se jedná o fyzické násilí, v jehož důsledku není osoba schopna projevit svou vlastní vůli (jedná se například o situace, kdy někdo jiný násilně vede ruku s nožem druhého vůči oběti trestného činu). V případě násilí *vis compulsiva* hovoříme o formě násilí, kdy je druhý psychickým nátlakem donucen či přesvědčen k určitému jednání, kterým naplní znaky skutkové podstaty některého z trestných činů. (srov. JELÍNEK, J. a kol: *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 7. vydání. Praha: Leges, 2019, 1000 s, ISBN: 978-80-7502-380-3, s. 186–187).

<sup>46</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 13.

<sup>47</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. 15.

<sup>48</sup> The Violence Prevention Alliance. *Definition and typology of violence*. [www.who.int](http://www.who.int) [online]. [cit. 2021-12-01]. Dostupné na: <https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/approach>.

<sup>49</sup> ŠÁMAL, Pavel. Násilí v trestním právu. In: HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, ISBN: 978-80-7400-059-1.

osobnost toho, kdo násilí interpretuje. Rovněž se představy mohou různit v závislosti na zaujímaném postavení ve vztahu pachatel – oběť (případně pozorovatel).<sup>50</sup>

Chromý se přiklání k širší definici násilí, když vyjmenovává jeho frekventované podoby: „*negativní incident, jako je slovní útok (zesměšnění, urážka, pomluva apod.), šikana (manipulace, naschvály, vydírání apod.), fyzický útok (facka, úder pěsti, kopání apod.), vyhrožování fyzickým útokem, vynucený sexuální styk nebo pokus o vynucený sexuální styk anebo jiné sexuální obtěžování (nevhodné komentáře, osahávání, obnažení apod.)*.“<sup>51</sup>

### 2.2.1 Násilí na pracovišti

Jak lze dovozovat z výše uvedeného, násilí se bude promítat ve svých různých podobách do mnohých forem a druhů obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů, čemuž se bude tato práce věnovat dále. Formy psychického násilí se budou v rámci naší pracovněprávní kultury objevovat zřejmě mnohem častěji než násilí fyzické, neboť každý (psychicky zdravý) jedinec se snadno dovítí, že v případě, kdy kolegu fyzicky napadne (facka, kopnutí, shoení ze schodů apod.), nejedná v souladu s právem/zvyklostmi/morálkou. V případě psychických útoků se již hranice každého různí, často si útočící jedinec ani neuvědomuje, že jeho chováním může druhému činit příkoří a znepríjemňovat život, a to nejen v rámci pracovní doby, ale i po ní.

Studie potvrzují, že násilí má negativní vliv jak na emoční stránku oběti (úzkosti, špatná nálada, únava v důsledku poruch spánku, strach), tak na produktivitu a celkovou náladu napříč pracovištěm.<sup>52</sup>

Americká organizace National Institute for Occupational Safety definovala násilí na pracovišti opět rozdělením na fyzické a nefyzické útoky, tentokrát ale v souvislosti s prací nebo službou, jež dané osoby vykonávají.<sup>53</sup>

---

<sup>50</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. 17.

<sup>51</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. *Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti* 18–19.

<sup>52</sup> COLE, L., GRUBB, P., SAUTER, S., SWANSON, N., LAWLESS P. Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace. *Scandinavian Journal of Work Environment a Health*. 1997. [www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov) [online]. 23. 12. 1997 [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9476809/>.

<sup>53</sup> *Workplace Violence Overview, Resources, Guidelines, and Prevention Strategies for Healthcare Employers* (NIOSH and OSHA Resources). [www.ihainsurancesolutions.com](http://www.ihainsurancesolutions.com) [online]. ([cit. 2021-12-04]. Dostupné z: [https://www.ihainsurancesolutions.com/IHAInsuranceSolutions/media/Insurance-Solutions/files/ICT/Symposium/Aa\\_Dan-Hartley-Presentation.pdf](https://www.ihainsurancesolutions.com/IHAInsuranceSolutions/media/Insurance-Solutions/files/ICT/Symposium/Aa_Dan-Hartley-Presentation.pdf).

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation = ILO) užívá definici násilí na pracovišti, dle níž se jedná o jakékoli chování, zásah či událost v životě člověka, které se odehrály v souvislosti s jeho prací a jsou v rozporu s normou, přičemž tato osoba je v konečném důsledku zraněna, zstrašena, je jí způsobena újma apod. Dále ILO upřesňuje, co ve své definici konkrétně myslí „prací“. Práci totiž pojímá z hlediska teritoriálního, kdy se dle jejího výkladu jedná o místo, kde se osoba nachází v souvislosti se svou prací a je pod přímou či nepřímou kontrolou svého zaměstnavatele.<sup>54</sup>

Chromý shrnuje různé definice násilí na pracovišti tak, že má být násilí pachatelem páčáno na oběti, kdy tyto role bude zastávat zaměstnavatel, zaměstnanec nebo další osoby v souvislosti s výkonem práce či povolání (alternativně přípravou na ně apod.) a bude se tak dít na místě s výkonem práce souvisejícím. Charakteristiku staví na třech základních hlediscích – místo činu, pachatel a oběť. Není vhodné násilí na pracovišti chápat a vykládat ryze jazykovým výkladem, kterým bychom dospěli k závěru, že půjde o jakékoli násilí, jež se odehrálo v místě výkonu práce určitého pracujícího jedince. Restriktivně vylučuje případy, kdy je pracovník napadnut při výkonu své práce třetí osobou (např. prodavačka napadena zákazníkem) a kdy násilí směřuje oběť proti sobě samé (např. sebepoškozování prováděné na pracovišti). Typickým příkladem násilí na pracovišti bude násilí mezi zaměstnanci v rámci jedné směny, násilí páchané zaměstnavatelem vůči podřízeným zaměstnancům či naopak a obdobné.<sup>55,56</sup>

Násilí v rámci pracovních vztahů (na pracovišti) může mít mnoho podob, pro které se i v českém prostředí užívají anglické termíny, jako jsou *mobbing*, *bossing*, *staffing*, *bullying*, *chairing* a podobně. Při dosažení vysoké intenzity, v souladu se zásadou subsidiarity trestní represe, může být na místě aplikace trestněprávních postihů, které mají představovat vždy

---

<sup>54</sup> WIESER, Christina, MATA-GREENWOOD, Adriana, ILO Department of Statistics. Work-related violence and its integration into existing surveys. 19th International Conference of Labour Statisticians Geneva, 2-11 October 2013, Room Document: 7. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_222231.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf).

<sup>55</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. 24-27.

<sup>56</sup> Z popsaného výkladu je zřejmé, že nemůžeme násilí na pracovišti pojímat jako jakékoli násilí. Pokud bychom totiž využili již zmiňovaného jazykového výkladu pojmů, museli bychom zařadit do této kategorie i situace, kdy násilí použijí osoby, které jsou oprávněny užít násilí v souvislosti se svým povoláním – policista při zadržení podezřelé osoby, nebo situace, kdy je samo násilí pracovní náplní – bojové sporty a další. K tomu obdobně též CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8., s. 27.

*ultima ratio*, tedy poslední možnou instancí, kdy postih dle jiného právního předpisu není dostatečný. Souhrnným pojmem pro veškerá tato jednání pak může být šikana.<sup>57</sup>

V souladu s výše uvedeným je pro účely této práce a eliminaci možného zmatení čtenáře vhodné upřesnit, že pojmy násilí, šikana či obtěžování budou chápány jako pojmy zastřešující, zaměnitelné, stejně jako vykládá tyto pojmy Důvodová zpráva Úmluvy Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190): „... aniž je dotčena jednotná definice „násilí a obtěžování“, lze toto násilí a obtěžování vymezit ve vnitrostátních právních a správních předpisech jako jediný pojem, nebo jako samostatné pojmy (čl. 1 odst. 2).“<sup>58</sup>

Bylo přihlédnuto k odlišnostem v jejich výkladu a v různých definicích, jakož i k podřazení jednotlivých forem a typů jednání pod jednotlivé instituty, avšak dále bude chápáno obtěžování jako nadřazená kategorie dalším jednáním, kdy se aktéři potýkají s formami násilí a šikany (šikana je totiž typem násilí). V rámci obtěžujících jednání se totiž lze dopustit i násilí, avšak není to podmínkou. Naopak při páchaném násilí v rámci pracovněprávních vztahů bude možné pravděpodobně vždy hovořit i o přítomnosti některé z forem obtěžování. Bude-li nezbytné hovořit výlučně o jednom z institutů, bude na tuto skutečnost čtenář v práci upozorněn.

Dlužno také dodat, že jazykovým výkladem sousloví „pracovněprávní vztahy“ bychom následující kapitoly museli chápat jako jednání pouze mezi stranami pracovněprávních vztahů, tedy např. zaměstnanec a zaměstnavatel, tak tomu však nebude a aplikované charakteristiky budou popisovány i jako situace vznikající kupříkladu mezi jednotlivými zaměstnanci navzájem.<sup>59</sup>

---

<sup>57</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 14.

<sup>58</sup> Návrh rozhodnutí Rady, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190), Důvodová zpráva. [www.Eur-lex.europa.eu](http://www.Eur-lex.europa.eu) [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>.

<sup>59</sup> Srov. obdobně ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 16.

## 2.3 Obtěžování

Definici obtěžování lze nalézt v článku 2 písm. c) Směrnice Rady 2004/113/ES, která jej popisuje následovně: „*Pro účely této směrnice se obtěžováním rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry.*“<sup>60</sup>

Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ve svém článku 6 stanoví: „*Obtěžování a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení s muži a ženami, a pro účely této směrnice představují diskriminaci na základě pohlaví. Tyto formy diskriminace se nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání. Měly by proto být zakázány a měly by se na ně vztahovat účinné, přiměřené a odrazující sankce.*“<sup>61</sup>

Za zmínku stojí rovněž zákon č. 46/2004 Sb., novela zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.), jejímž cílem bylo transponovat směrnici 2002/73/ES<sup>62</sup>, která poukazovala na vhodnost definování těchto institutů v právních rádech členských států, a nabídnout tím charakteristiku obtěžování a sexuálního obtěžování. I nový český zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) nadále rozlišuje obtěžování a sexuální obtěžování, ač je již sám nedefinuje a odkazuje v této otázce na antidiskriminační zákon.<sup>63</sup>

Dle ust. § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona patří i obtěžování a sexuální obtěžování mezi formy diskriminace.<sup>64</sup> Smyslem tohoto zařazení je možnost postihu jednání, které lze podřadit

---

<sup>60</sup> Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

<sup>61</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, čl. 6.

<sup>62</sup> Směrnice Rady 2004/113/ES ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

<sup>63</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. *Diskriminace na základě pohlaví*. In: BOBEK, M., BOUČKOVÁ, P., KÜHN Z. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-584-1, s. 248.

<sup>64</sup> Viz ust. §2 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

pod definici obtěžování tehdy, kdy takové počínání souvisí s některým z diskriminačních důvodů jmenovaných antidiskriminačním zákonem.<sup>65</sup>

Mezi diskriminační důvody vyjmenované antidiskriminačním zákonem patří: „*rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, právní vztahy, ve kterých se přímo uplatní použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků, státní příslušnost.*“ Zákon dále konkretizuje, že diskriminace z důvodu pohlaví je i „*diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a pohlavní identifikace*“. V případě, kdy se diskriminující jedinec pouze mylně domnívá, že diskriminovaný nese některý z diskriminačních důvodů uvedených výše, jedná se rovněž o diskriminaci.<sup>66</sup>

Z ust. § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona lze vyčíst další definici obtěžování – jedná se o nežádoucí chování, které v sobě obsahuje některý z diskriminačních důvodů, s cílem snížit důstojnost jedince nebo vytvořit nepříjemné prostředí. Antidiskriminační zákon popisuje takové prostředí jako: „... *zstrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé.*“ Dalším znakem obtěžování je, že může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní práva a povinnosti.<sup>67</sup>

Štefko uvádí, že lze obtěžování dělit na *bullying* či *mobbing* v návaznosti na specifika dané situace. O první zmíněný případ se jedná, pokud dochází k obtěžování a šikaně jednotlivcem, o druhý tehdy, kdy je obtěžujících aktérů více. Zmiňuje též *staffing*, který je specifický opačným směřováním šikany, jelikož příkoří činí podřízený svému nadřízenému (často se jedná o nového člena kolektivu). Pokud dochází k obtěžování nadřízeným, jedná se o *bossing*.<sup>68</sup> Jednotlivým zmíněným institutům se bude tato práce podrobněji věnovat dále.

Šimečková definuje obtěžování jako: „...*psychické a fyzické útoky různé intenzity, „rádoby přátelské“ poplácávání, strkání, ..., zesměšňování, ..., ponižování, ..., které vytváří nepřátelské*

---

<sup>65</sup> KÜHN, Zdeněk. Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava I. Obecná ustanovení (§ 1 až 9). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0., s. 237.

<sup>66</sup> Viz ust. § 2, antidiskriminačního zákona.

<sup>67</sup> Viz ust. § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

<sup>68</sup> ŠTEFKO, Martin. Část první. Všeobecná ustanovení (§ 1 až 29). Rovné zacházení se zaměstnanci, zákaz diskriminace. § 16. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0., s. 81.

*prostředí na pracovišti. Jednání, které spočívá v zastrašování, nepřátelství či ponižování, může probíhat i ve formě kybernetického obtěžování.“* Další jednání, které lze zařadit pod pojem obtěžování, je takové chování, kdy si obtěžující osoba svým počínáním chce od obtěžovaného něco vynutit a za to slibuje něco na oplátku.<sup>69</sup>

U všech forem obtěžování, kterým se bude tato práce věnovat záhy, je stěžejní časové hledisko, tedy doba, kdy obtěžující jednání a jeho důsledky trvají, a případně intenzita, jakou je do sféry osoby zasahováno.

### 2.3.1 Mobbing

Pojem *mobbing* je odvozen od anglického *to mob*, jenž lze překládat jako „urážet“, „utlačovat“, „napadat“.<sup>70</sup> Až na několik odlišností lze *mobbing* ztotožňovat se šikanou na pracovišti (jinak též *bullying* či *employee abuse*). *Bullying* bývá typičtějším pro jiná prostředí, než je pracoviště, a mnohem častěji se v takových případech lze setkávat s formami fyzického násilí.<sup>71</sup>

Jako první se analýze obtěžování ve formě *mobbingu* věnoval pravděpodobně prof. Heinz Leymann (1932–1999), který tento pojem vnímal jako zastřešující pro často se vyskytující hostilní a neetickou komunikaci směřující proti konkrétní osobě, jež dosahuje určité intenzity a má na něj negativní vliv. Tato osoba zažívá psychický teror na pracovišti. Doba trvání by v tomto případě měla dosahovat alespoň šesti měsíců za předpokladu alespoň jednoho útoku týdně. Šikanovaná osoba může být v konečném důsledku stížena duševním a sociálním utrpením.<sup>72</sup>

Často bývají oběťmi šikany lidé, kteří nemají pevné sociální zázemí, nachází se v životních krizích či jsou tělesně nebo jinak postižení. Útoky jsou směřovány vůči slabším, submisivnějším jedincům. Důvod je zřejmý – takový jedinec pravděpodobně nebude šikanu

---

<sup>69</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1, s. 50.

<sup>70</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 46.

<sup>71</sup> SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 28 s., 2007. ISBN: 978-80-86973-66-1, s. 8.

<sup>72</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 46–47.



opětovat ani se jí jinak nedokáže bránit, bude mít strach podniknout jakékoli obranné kroky a *mobber* tak bude úspěšný.<sup>73</sup>

Chromý jako nejčastější oběť *mobbingu* popisuje toho, kdo je v určitém ohledu odlišný od ostatních, přičemž šikanovaným v rámci pracovněprávních vztahů dle něj bude mnohem spíše ten, kdo například kritizuje nebo zpochybňuje fungování dané společnosti, kdo se snaží o změny nebo vystoupí proti protiprávním praktikám.<sup>74</sup>

Leymann definuje čtyři fáze průběhu *mobbingu* a 45 možných jednání, které mají za cíl psychický teror takto obtěžované osoby. Tato podrobná analýza má být nápomocna mj. tehdy, kdy má být vyhodnoceno, zda se již skutečně jedná o *mobbing*.<sup>75</sup>

### 2.3.2 Bossing

*Bossing* je označení druhu obtěžování, přičemž název vznikl z anglického *boss*, tedy v překladu „šéf“, „vůdce“, „nadřízený“.

*Mobbing* lze kategorizovat na *mobbing* horizontální, který se odehrává v rámci pracoviště mezi kolegy, a *mobbing* vertikální, který, jak označení napovídá, směřuje shora – šikanující osobou je zde nadřízený (či skupina nadřízených). Zjednodušeně tak může být *bossing* popisován jako vertikální *mobbing*, tedy šikana vůči podřízenému ze strany zaměstnavatele.<sup>76</sup>

Nebezpečnost *bossingu* spočívá v postavení aktérů, kdy je to nadřízený, který využívá svého vyššího postavení, tedy má k dispozici pestrou škálu prostředků a způsobů, jak může své podřízené obtěžovat/šikanovat. Lze se setkat se zvýšeným množstvím přidělované práce, zadáváním zbytečných a nesmyslných úkolů, dále oddělováním zaměstnance od kolektivu, snižováním a kritizováním odvedené práce, nevyplácením peněz včas, přílišným až obtěžujícím zájmem o osobní život zaměstnance, *stalkingem* a dalším. Motivací nemusí být jen osobní

---

<sup>73</sup> LOSKOT, Stanislav. *Šikana na pracovišti: dá se jí bránit?* Moderní obec, odborný časopis pro veřejnou správu. Zář 2019, Měsíčník vydavatelství Profi Press s.r.o., ISSN: 1211-0507, s. 24.

<sup>74</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 52.

<sup>75</sup> LEYMANN, H. Ph.D., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, Violence and Victims Vol. 5. No. 2, 1990, Springer Publishing Company [online]. [cit. 8. 2. 2022]. Dostupné z: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).

<sup>76</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 17.

zaujetí vůči oběti či radost z ponižování určitého jedince, ale kupříkladu snaha, aby šikanovaný dobrovolně opustil zaměstnání, tedy bez nároku na odstupné.<sup>77</sup>

Problematická je též obrana zaměstnance, kdy zejména na menších pracovištích je to právě šikanující nadřízený, komu by bylo za jiných okolností vhodné směřovat stížnosti a hlásit mu nevhodné obtěžování. Oběť obtěžování pak nevidí jinou možnost než pracoviště opustit.

Případ *bossingu* řešil i soud prvního stupně v případě šikanované pedagožky vysoké školy. Zaměstnavatel měl, dle tvrzení žalobkyně z důvodu jejího věku, zacházet s žalobkyní nerovně v porovnání s ostatními, což se mělo projevovat nadměrným kontrolováním její pracovní doby, vyžadováním mimořádných lékařských prohlídek, vulgárním chováním i před ostatními a dalšími nepřátelskými projevy vůči ní. Příslušný orgán inspekce práce zaměstnavatele za toto obtěžování pokutoval částkou 75 000,- Kč. Soud vyslechl svědky, jako další podklad využil rozhodnutí inspekce práce a rozhodl o nárocích žalobkyně tak, že jí přiznal právo na omluvu a náhradu nemajetkové újmy ve výši 50 000,- Kč.<sup>78</sup>

*Bossingu* čelila i žalobkyně, kdy důvodem šikany měla být její neúspěšná kandidatura na pozici děkanky fakulty veřejné vysoké školy. Žalobkyně uvedla, že zaměstnavatelem byla oproti jiným srovnatelným kolegům nadměru kontrolována, omezována ve výuce na jiné fakultě, nedůvodně upozorňována na možnost výpovědi ze strany zaměstnavatele, neobjektivně osobně hodnocena a další. Žalobkyně se pokoušela spory řešit v rámci akademického senátu, avšak neúspěšně, proto se obrátila na soud. Soud po provedeném dokazování dal žalobkyni zapravdu v některých jí tvrzených bodech a žalovanému zaměstnavateli uložil, aby se omluvil a tuto omluvu zaslal i členům akademického senátu a vyvěsil ji na internetových stránkách školy. Žalobkyně v tomto případě nepožadovala náhradu nemajetkové újmy.<sup>79</sup>

### 2.3.3 Staffing

Označení *staffing* bylo odvozeno od anglického *staff*, v překladu „personál“, „zaměstnanci“, „pracovní kolektiv“. V tomto případě je opět postavení zúčastněných nerovné, avšak šikana

---

<sup>77</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 20-21.

<sup>78</sup> Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163.

<sup>79</sup> Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 31. 5. 2016, č. j. 21 C 43/2013-243, Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 6. 4. 2017 č. j. 19 Co 1805/2016-342.

pochází „zespoda“ – oběť bude zaměstnavatel/nadřízený zaměstnanec, který bude terčem ze strany svých podřízených zaměstnanců.<sup>80</sup>

V některých případech by bylo možné hovořit i o spiknutí zaměstnanců proti jejich zaměstnavateli/nadřízenému zaměstnanci. Motivace obdobných jednání může být různá – na vedoucí pozici nastoupí nová osoba, která nemá v kolektivu přirozenou autoritu, či je cílem zaměstnanců, aby se jejich nadřízený vzdal své vedoucí pozice a další.<sup>81</sup>

Z psychologického pohledu se mohou ke *staffingu* nadřízeného uchylovat osoby, které se tímto jednáním snaží svou oběť ponížit, v důsledku čehož má být u obou aktérů navozen pocit, že jsou si s jeho obětí rovni. Pachatel tímto prokazuje nevoli k uznání jakékoli autority a nadřízenosti nad ním samotným.<sup>82</sup>

Způsoby *staffingu* vůči zaměstnavateli či nadřízenému pracovníkovi jsou například ztěžování a komplikování jeho práce, neodevzdávání práce včas či řádně, odepření přístupu k datům a informacím, nedochvilnost, nerespektování vyššího postavení, snižování autority před ostatními.

#### 2.3.4 Chairing

*Chairing*, odvozený od slova *chair*, přeloženo jako „židle“, „předseda“ či „vést“ a „řídít“, teorie popisuje jako situaci, kdy několik pracovníků mezi sebou soupeří o vedoucí pozice. Studie hovoří o tzv. firemních psychopatech vyskytujících se ve vysokých manažerských pozicích, kteří mají specifické osobnostní rysy zapříčiňující jejich abnormální vztahy k ostatním lidem. Jejich typické vlastnosti jsou asertivita, cílevědomost, přesvědčivost, nebojácnost, avšak v nezdravé míře. *Chairing* se projevuje na pracovišti například tak, že osoby s ostatními manipulují a intrikují.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 56–57.

<sup>81</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 21.

<sup>82</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 57.

<sup>83</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 59.

### 3. Právní rámec sexuálního obtěžování, obtěžování a násilí v rámci pracovněprávních vztahů

#### 3.1 Mezinárodní rovina

Právní opatření k předcházení, úpravě a trestání diskriminace v rámci pracovněprávních vztahů nejsou ponechána pouze v dikci států samotných, ale jsou podrobně regulována i mezinárodní a evropskou úpravou, která přímo či nepřímo ovlivňuje tu vnitrostátní.

Úpravu této problematiky můžeme nalézat také v tzv. *soft law* dokumentech, které, ačkoli nejsou právně závazné, mohou sloužit jednotlivým státům jako podklad a inspirace pro jejich budoucí normotvorbu či výklad současných právních norem.<sup>84</sup>

Širším tématům zákazu diskriminace a rovnému zacházení se na mezinárodní úrovni věnují mnohé dokumenty. Obtěžování a sexuálním obtěžováním se však konkrétněji zabývají pouze některé z recentních dokumentů. Je tomu tak proto, že tato problematika je vnímána stále jako nová. Z dokumentů, které se diskriminaci či rovnému zacházení věnují, avšak neupravují ani nijak nedefinují obtěžování, lze jmenovat Všeobecnou deklaraci lidských práv z roku 1948, Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966, Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace, Úmluvu o politických právech žen, Úmluvu o právech dítěte, Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty, Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, Evropskou sociální chartu.

Tato práce zmíněné dokumenty uvádí zejména pro úplnost a připomenutí, že i dokumenty nespécializující se výhradně na obtěžování a sexuální obtěžování mohou zakazovat takové projevy, které by svým obsahem pod některou z forem obtěžování spadat mohly. Mezi projevy *bossingu* totiž můžeme řadit například i neshodné odměňování zaměstnance v porovnání s ostatními zaměstnanci odlišného pohlaví vykonávajícími tutéž práci.

---

<sup>84</sup> HAVELKOVÁ, B., Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování. In: KRÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7. 2006., s. 95.

### 3.1.1 Organizace spojených národů

Na mezinárodním poli hraje důležitou roli Organizace spojených národů, pro niž je zákaz jakékoli diskriminace a příkaz rovného zacházení jedním z klíčových základních principů.

Významným dokumentem Organizace spojených národů v otázce diskriminace/obtěžování je Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979. Ta velice podrobně definuje diskriminaci žen a na jejím základě se státy zavazují podniknout veškeré kroky a opatření k docílení stavu, kdy nebudou ženy diskriminovány v zaměstnání a v porovnání s mužským zastoupením budou mít totožná práva (a povinnosti). Na jejím základě byl zřízen Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen, který má dohlížet na její dodržování ve státech, které ji ratifikovaly.<sup>85</sup> V této souvislosti stojí za zmínku fakt, že ne všechny členské státy úmluvu ratifikovaly. Jedná se například o Vatikán, Írán, ale též Spojené státy americké, které úmluvu podepsaly, avšak doposud neratifikovaly.<sup>86</sup> Prvotní verze Úmluvy neposkytovala možnost pro jednotlivce porušování deklarovaných práv oznamovat. Tato skutečnost byla kritizována, načež byl dne 6. 10. 1999 přijat Opční protokol, který zaručuje právo pro oběti porušení jejich práv oznámit. Výbor na základě oznámení věc projedná a státu uloží povinnost přijmout opatření či celou věc objasnit.<sup>87</sup> Jako vodítko pro výklad čl. 11 této Úmluvy bylo výborem CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) v roce 1992 vydáno Obecné doporučení č. 19 proti násilí na ženách. Toto Obecné doporučení definuje sexuální obtěžování jako jednu z forem diskriminace v zaměstnání z důvodu pohlaví. Jak uvádí Havelková, tato definice je jednou ze stěžejních, neboť ujasňuje, že sexuální obtěžování nemusí být nutně doprovázeno fyzickým násilím, násilnými formami obtěžování, ale jako sexuální obtěžování můžeme popisovat i mnohem „mírnější“ jednání, jehož důsledkem může být například „pouze“ nepříjemné prostředí na pracovišti.<sup>88</sup>

---

<sup>85</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 71–72.

<sup>86</sup>The list of parties to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. [www.en.wikipedia.org](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_parties_to_the_Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women) [online]. poslední revize 7. 4. 2021 [cit. 2022-02-10]. Dostupné z: [https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_parties\\_to\\_the\\_Convention\\_on\\_the\\_Elimination\\_of\\_All\\_Forms\\_of\\_Discrimination\\_Against\\_Women](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_parties_to_the_Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women).

<sup>87</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6, s. 71.

<sup>88</sup> HAVELKOVÁ, Barbara, Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR. 2006, ISBN 80-7330-090-7, s. 95.

### 3.1.2 Mezinárodní organizace práce

Dalším významným aktérem mezinárodní politiky pro dodržování lidských práv, včetně politiky zaměstnanosti, rovného přístupu k zaměstnání a rovného zacházení, je Mezinárodní organizace práce. Jedná se o tripartitní organizaci, kde mají své zastoupení samotný stát, zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci.<sup>89</sup>

Hlavním cílem, s nímž Mezinárodní organizace práce vznikla, má být zajištění světového míru, který však dle ní samotné může být docílen jen na základě sociální spravedlnosti, a proto se zaměřuje zejména na dodržování rovných příležitostí a rovného zacházení.

Mezinárodní organizace práce svou činnost uskutečňuje zejména prostřednictvím vydávání úmluv a doporučení. Neméně významná je pak činnost organizace, kdy vydává praktická doporučení, tzv. *Code of Practice*, která nejsou právně závazná, ale nabízí obecné návody a postupy pro řešení typových situací.<sup>90</sup>

#### 3.1.2.1 Úmluva o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce

Obtěžování i sexuální obtěžování již definují a zapovídají mnohé dokumenty a směrnice, zvláštní důraz na tuto užší problematiku širšího tématu diskriminace však kladen není.<sup>91</sup> Zlomovou se proto v této otázce měla stát Úmluva o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce (Úmluva č. 190), jež má představovat vrchol práce orgánů Mezinárodní organizace práce v oblasti násilí a obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů v posledních letech. Současně bylo přijato i Doporučení týkající se odstranění násilí a obtěžování ve světě práce (Doporučení č. 206). Úmluva č. 190, jejíž významnost podtrhuje fakt, že byla přijata jako jediná úmluva ke stému výročí této organizace, apeluje na státy, jež Úmluvu č. 190 ratifikují, aby v rámci svých právních rádu výslovně zakázaly násilí a obtěžování, aplikovaly efektivní systémy monitoringu dodržování tohoto zákazu, aktivně pomáhaly a podporovaly oběti jednání vykazujícího znaky násilí a obtěžování, aby byl kladen důraz na prevenci, osvětu, informovanost veřejnosti a

---

<sup>89</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 72.

<sup>90</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 74.

<sup>91</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Rovnost a zákaz diskriminace v právu MOP. In: KOLDINSKÁ, Kristina a kol., *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020. ISBN 978-80-87284-81-0, s. 100.

v neposlední řadě, aby státy měly fungující kontrolní mechanismy, které toto zakázané jednání včas identifikují a potrestají.<sup>92</sup> Jedná se o první kompaktní dokument přijatý na poli EU věnující se problematice obtěžování.<sup>93</sup>

Úmluva vyžaduje i rozšíření pravomocí inspekce práce pro postupy, pro něž v současnosti nemá dostatečnou zákonnou oporu. Novinkou, již Úmluva č. 190 přináší, je definice pojmu násilí a obtěžování, kterou obsahuje ve svém čl. 1 a která zmiňuje „genderově podmíněné násilí a obtěžování“:

*„Pro účely této úmluvy se rozumí:*

*a) pojmem „násilí a obtěžování“ ve světě práce soubor nepřijatelného chování a praktik nebo hrozby takového chování či praktik, vyskytující se jednorázově nebo opakovaně, jejichž cílem, důsledkem nebo pravděpodobným důsledkem je fyzická, duševní, sexuální nebo ekonomická újma a které zahrnují genderově podmíněné násilí a obtěžování;*

*b) pojmem „genderově podmíněné násilí a obtěžování“ představuje násilí a obtěžování, které je namířeno vůči osobám z důvodu jejich pohlaví nebo genderové příslušnosti nebo které má nepřiměřený dopad na osoby určitého pohlaví nebo genderové příslušnosti a které zahrnuje sexuální obtěžování.“<sup>94</sup>*

Dle Záznamu z jednání Výboru pro prevenci domácího násilí a násilí na ženách by výsledkem jednání a konzultací mezi zaměstnanci zastoupenými odbory, zaměstnavateli a ministerstvy mělo být přijetí nových či úprava stávajících právních předpisů (zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti), které by plně umožňovaly a podporovaly ratifikaci, a to nejpozději do konce roku 2025.<sup>95</sup>

Úmluva nad rámec ochrany zaměstnanců a osob jinak spolupracujících (např. na základě dohody o pracovní činnosti či dohody o provedení práce) rozšiřuje svoji působnost i na

---

<sup>92</sup>C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190) [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190).

<sup>93</sup> KOLDINSKÁ, Kristina. Rovnost a zákaz diskriminace v právu MOP. In: KOLDINSKÁ, Kristina a kol., *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020. ISBN 978-80-87284-81-0, s. 226.

<sup>94</sup> Úmluva o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce, Úmluva č. 190. [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/xervlet/pssenat/htmlhled?action=doc&value=98658>.

<sup>95</sup> Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů, Záznam z jednání Výboru pro prevenci násilí a násilí na ženách konaného dne 18. června 2020, [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Prevence\\_domaciho\\_nasili/Zapis\\_z\\_jednani\\_Vyboru\\_18\\_6\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Prevence_domaciho_nasili/Zapis_z_jednani_Vyboru_18_6_final.pdf).

zaměstnanec bývalé (s nimiž byl pracovněprávní poměr ukončen), osoby na práci se připravující (studenty, dobrovolníky), uchazeče o práci a obdobné osoby, a to jak ve sféře soukromé, tak veřejné. Úmluva také popisuje místa, kde nemá k obtěžujícímu jednání docházet (nejedná se jen o samotné pracoviště, nýbrž i místa, kde jsou čerpány přestávky na odpočinek, šatny, služební cesty, přesun z bydliště do práce a další).<sup>96</sup> Úmluva č. 190 tedy pojímá celou problematiku tak široce, jak jen může. Dokonce pamatuje i na dopady domácího násilí na pracovišti.<sup>97</sup>

Doporučení týkající se odstranění násilí a obtěžování ve světě práce (Doporučení č. 206) přijaté spolu s Úmluvou č. 190 nabízí mimo jiné konkrétní návody a postupy pro řešení obtěžování a násilí, pomoc obětem, programy šířící osvětu a povědomí o existenci, míře a nepřijatelnosti těchto jednání.<sup>98</sup>

V rámci Předkládací zprávy bylo zhodnoceno, že stávající právní úpravou nejsou pokryty všechny možné situace na veškerých, úmluvou předvídaných místech. Český právní řád v současné době rovněž postrádá dostatečnou definici násilí či genderově podmíněného násilí v rámci pracovněprávních vztahů. Navzdory tomuto uznání o nedostatečnosti legislativního pokrytí a kompetencí příslušných orgánů nebylo po předložení vládního návrhu Parlamentu České republiky usnesení přijato.<sup>99</sup>

### 3.1.3 Rada Evropy

Jedněmi z hlavních cílů této regionální, mezivládní a mezinárodní organizace jsou ochrana lidských práv, sociální a ekonomický pokrok a rozvoj lidských hodnot.

---

<sup>96</sup> Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim [www.senat.cz](http://www.senat.cz) [online]. [cit. 2022-02-17] Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/98658/82791>.

<sup>97</sup> KOLDINSKÁ, Kristína. Mezinárodní organizace práce a právo EU. In: KOLDINSKÁ, Kristína a kol., *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020. ISBN 978-80-87284-81-0, s. 99.

<sup>98</sup> Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim [www.senat.cz](http://www.senat.cz) [online]. [cit. 2022-02-17] Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/98658/82791>.

<sup>99</sup> Sněmovní tisk č. 1176, Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim. [www.psp.cz](http://www.psp.cz) [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=186570>.



### 3.1.3.1 Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod

Z dokumentů přijatých Radou Evropy lze jako o jednom z těch nejzásadnějších hovořit o Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod, někdy zvané též jako Evropská úmluva. Tato Evropská úmluva obsahuje zákaz diskriminace s demonstrativním výčtem diskriminačních důvodů.<sup>100</sup> Každý stát Rady Evropy má povinnost k tomuto katalogu lidských práv přistoupit. Úmluva obsahuje efektivní prostředky ochrany jejího dodržování. Jedním z ochránců, kteří takto nad jejím dodržováním bdí, je Evropský soud pro lidská práva.<sup>101</sup>

V návaznosti na Úmluvu bylo přijato 14 dodatkových protokolů, jež konkretizují a rozšiřují okruh práv chráněných Úmluvou. Stěžejním se v otázce diskriminace jeví Protokol č. 12, který rozšiřuje zákaz diskriminace i nad rámec zákazu diskriminace v rámci práv a svobod Úmluvou zaručovaných, hovoříme již o tzv. všeobecném zákazu diskriminace. Na rozdíl od Úmluvy však Protokol č. 12 neratifikovaly veškeré státy Rady Evropy.<sup>102</sup>

Jak bude tato práce demonstrovat v rámci kapitoly 4.7 věnující se vybraným rozhodnutím ESLP, Úmluva má především představovat primární zdroj a východisko pro vnitrostátní úpravy lidských práv a je to nakonec opět tato Úmluva, která uzavírá kruh a může představovat pomyslnou poslední instanci v obraně poškozených osob. Lze tedy konstatovat, že na základě Úmluvy má být vystaven i každý pracovněprávní vztah, a v případech nejzávažnějšího porušení práv a povinností z něj plynoucích, po vyčerpání všech vnitrostátních prostředků k ochraně práv poskytovaných, je to ESLP a Úmluva, kdo má v takových sporech poslední slovo.

### 3.1.3.2 Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí

Dokumentem, jenž se zabývá násilím páchaným na ženách a domácím násilím, snaží se jej pojmenovávat, klasifikovat a nabádat členské státy k podnikání kroků s cílem minimalizovat jednání, ve kterých lze nalézat násilí, je Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí, tzv. Istanbulská úmluva. Ač byla Istanbulská úmluva Českou

---

<sup>100</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6, s. 78.

<sup>101</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 75.

<sup>102</sup> ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. ISBN 978-80-7380-277-6, s. 79.

republikou podepsána již před více než 10 lety, ratifikace se v našem prostředí doposud nedočkala, českou společnost dokonce do jisté míry polarizuje a vedou se o ní emotivní diskuze. Vedou se debaty, zda je u nás tato úmluva vůbec potřeba, zda nemáme již dostatečně pokrytou tuto problematiku samotnou vnitrostátní právní úpravou.<sup>103</sup> Tyto reakce se ozývají navzdory tomu, že Istanbulská úmluva vlastně nepřináší nic, co by úmluvy už ratifikované již nepokrývaly.

Největšími odpůrci jsou římskokatolická církev a zástupci konzervativních stran. Ohrazují se totiž vůči tématu historické nerovnosti žen a mužů, genderu, genderovému násilí a vzdělávání o těchto problémech, neboť v jejich důsledku společnost popírá „*přirozený řád společnosti, tradiční rodinu a prosazuje nebezpečnou genderovou ideologii*“.<sup>104</sup> Obavy tedy nepramení ze samotného znění úmluvy, ale z jejího potenciálního efektu na role jednotlivých pohlaví.<sup>105</sup>

Jednou z hlavních myšlenek Istanbulské úmluvy je, že by násilí vůči ženám neexistovalo, či by alespoň bylo méně frekventované, kdyby společnost nevníkala ženy podřadně – nerovně. Na rovnost mezi muži a ženami odkazuje již preambule Istanbulské úmluvy.<sup>106</sup>

Istanbulská úmluva zdůrazňuje, jak je důsledné vzdělávání všech vrstev společnosti v otázce potlačování násilí klíčové. Primárně je šířena osvěta o formách násilí, možnostech obětí a celé společnosti, jakož i negativních dopadech. Istanbulská úmluva zdůrazňuje nutnost vštěpování rovnosti pohlaví a potlačování zažitých stereotypů pro vývoj zdravých vztahů ve společnosti již u dětí a dospívajících. Jsou to právě oni, kdo do společnosti mohou přinést novou náladu a nastolit tak nové pořádky v otázce rovnosti, respektu a vzájemného soužití.<sup>107</sup>

Zmíněná úmluva zavazuje ratifikující státy k úpravě zákonů, trestání pachatelů všech forem násilí a ke kladení důrazu na nadstandardní míru prevence, důsledné vzdělávání a následný monitoring. Pokryta tak má být nejen stránka formálně – právní, ale zejména faktická s důrazem

---

<sup>103</sup> HÁVOVÁ, Naděžda., HŮLKOVÁ, Eva. *Advokát: Istanbulská úmluva neohrožuje tradiční rodinu, pokud za tradici nepovažujeme domácí násilí*, 18.1. 2021.[online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://www.irozhlaz.cz/zivotni-styl/spolecnost/istanbulska-umluva-cesko-tradici-rodina\\_2201182221\\_ako](https://www.irozhlaz.cz/zivotni-styl/spolecnost/istanbulska-umluva-cesko-tradici-rodina_2201182221_ako).

<sup>104</sup> FELLEGI, Zuzana. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 297.

<sup>105</sup> Tamtéž, s. 297 – 298.

<sup>106</sup> KALENSKÁ, Radka. Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí – jen další smlouva Rady Evropy? In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 261.

<sup>107</sup> Tamtéž, s. 262.

na předcházení násilí, sledování situace a následné vyhodnocování úpravy a jejího dopadu. Přínos tví zejména v plošné analýze stávajícího stavu nejen na státní, ale i na mezinárodní úrovni a ve snaze o nastavení mezinárodního standardu pomoci obětem násilí.<sup>108</sup>

Istanbulská úmluva zřizuje důsledný kontrolní mechanismus. Prvním orgánem je Expertní skupina pro potírání násilí vůči ženám a domácího násilí, jejímž cílem je monitoring plnění úmluvy jejími stranami. Tato skupina je zkráceně označována jako GREVIO. Členové GREVIO, tvořené vybranými experty ze smluvních států, uskutečňují návštěvy zemí, při nichž požívají imunit a různých privilegií za účelem zjišťování informací a tvorby zpráv o implementaci Istanbulské úmluvy. Případné připomínky a doporučení pak může směřovat GREVIO přímo na Výbor ministrů Radu Evropy. Druhým zřízeným orgánem je Výbor stran, jehož členy jsou představitelé signatářských stran.<sup>109</sup>

Istanbulské úmluvě je mimo jiné vytýkáno, že v konečném důsledku zavdává příčinu nenávisti mezi ženami a muži, když muže staví do pozice těch, kdo násilí na ženách nejčastěji páchají, kdo neuznává rovnost pohlaví a kdo podporuje a dál šíří stereotypy o roli ženy ve společnosti nebo rodině. Mnozí se také nechávají slyšet, že Istanbulskou úmluvou jsou chráněny pouze ženy. Úmluva si však klade za cíl ochranu jakékoli osoby před násilím, včetně mužů. Soustřeďuje se však zejména na ženy, neboť jsou dle průzkumů a šetření nejčastější obětí násilí a domácího násilí. To, že násilí na ženách je aktuálním tématem každé doby, potvrzuje i řada příkladů z nedávné historie, když ještě na počátku minulého století evropské ženy nemohly studovat, volit, dědit nebo například projevovat svou svobodnou vůli v otázce uzavření či ukončení sňatku s mužem. Pokud už záleželo na rozhodnutí ženy v otázce profesní, čelila omezením, jako je zákaz výkonu určitých povolání nebo nižšími příjmy za stejnou práci ve srovnání s muži.<sup>110</sup>

Problematickou se jeví také zakotvená oznamovací povinnost, na kterou často upozorňují i příslušníci advokátního stavu. Istanbulská úmluva však nepřikazuje porušení principu

---

<sup>108</sup> FELLEGI, Zuzana. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 298.

<sup>109</sup> Srov. čl. 66, čl. 67 a čl. 68 Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí, přijatá dne 11. 5. 2011, Istanbul, Rada Evropy – Edice Smluv č. 210.

<sup>110</sup> FELLEGI, Zuzana. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 312–314.

mlčenlivosti, nýbrž dává možnost v odůvodněných případech tuto zásadu nerespektovat. Zásada mlčenlivosti nemá být překážkou v oznamování násilných činů. Profesemi, na které tato možnost nejčastěji dopadne, jsou lékaři a psychiatři.<sup>111</sup>

Odborná veřejnost však připomíná, že vůči jednotlivým stanoveným článkům Istanbulské úmluvy lze uplatnit výhrady, jak ostatně zakotvuje sama ve svém čl. 78.<sup>112</sup>

Hlavní konflikt tedy panuje mezi zastánci Istanbulské úmluvy, zasazujícími se o rovnost pohlaví, nastolení efektivních prevenčních mechanismů, poukazujícími na historický vývoj jako příčinu častého výskytu násilí na ženách a snažícími se popírat stereotypy, a odpůrci na straně druhé, kteří v ní spatřují nebezpečí pro tradiční pojetí rodiny a rolí jednotlivých pohlaví, jakož i útok na vývoj společnosti a vztah mezi mužem a ženou.<sup>113</sup>

Byť se ozývají hlasy, že obsah pokrytý Istanbulskou úmluvou již český právní řád upravuje dostatečně, tento názor odpovídá pouze rovině trestněprávní. Nelze se však omezovat pouze na pohled trestněprávní, kdy jsou požadavky Istanbulské úmluvy v některých částech pro typické české prostředí skutečně již nad rámec (např. zavádí trestání nucených sňatků, nucené sterilizace a ženské obřízky).<sup>114</sup> Na Istanbulskou úmluvu je potřeba nahlížet komplexně, kdy jejím hlavním smyslem je edukace a prevence, a také jako na dokument, který pamatuje na problémy i jiných národností a států, než je Česká republika. Kritiku Istanbulské úmluvy tak lze považovat za neopodstatněnou, protože je zcela v souladu s českým právním řádem, dalšími ratifikovanými úmluvami i praxí.

---

<sup>111</sup> FELLEGI, Zuzana. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 316.

<sup>112</sup> ŠTURMA, Pavel. *Několik poznámek k otázce ratifikace Istanbulské úmluvy*. *Bulletin Výzkumného centra pro lidská práva*. 2019. č. 1, s. 4. [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: [https://afa149e5ca.clvaw-cdnwnd.com/176a8654548972bbb231a79a2a3feb0/200000162-334d93445e/Bulletin\\_UNCE\\_1\\_2019.pdf](https://afa149e5ca.clvaw-cdnwnd.com/176a8654548972bbb231a79a2a3feb0/200000162-334d93445e/Bulletin_UNCE_1_2019.pdf).

<sup>113</sup> FELLEGI, Zuzana. Kdo se bojí Istanbulské úmluvy. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 322.

<sup>114</sup> Srov. čl. 37, čl. 38, čl. 39 Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí, přijatá dne 11. 5. 2011, Istanbul, Rada Evropy – Edice Smluv č. 210.

## 3.2 Unijní rovina

### 3.2.1 Primární právo

Zákazu diskriminace (zejm. stanovení požadavku na rovné zacházení s muži a ženami) se právo EU věnuje již od jejích počátků, a to jak v rámci primárního práva, tak i sekundárního. Je rovněž vhodné zmínit obecné právní zásady/ideje, které sice nemají psanou podobu, nicméně jsou pro právní řád tohoto společenství neméně významné.

Otázkou obtěžování na úrovni Evropské unie se poprvé podrobněji zabývala Rada ministrů (též Rada Evropské unie), když v roce 1990 přijala jako reakci na tzv. Rubensteinovu zprávu Prohlášení o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání, a v roce 1991 Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání. Zmíněná Rubensteinova zpráva byla zásadním podnětem, neboť zanalyzovala ne zcela vyhovující právní situaci, kdy obtěžování a sexuální obtěžování bylo jedním zakázaným přímo zákazem jakékoli diskriminace (dle čl. 3 Směrnice o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky), avšak jednotlivé státy nebyly souladné v aplikaci tohoto zákazu nebo jejich právní řády neodrážely tento zákaz tak, jak byl směrnicí zamýšlen. Prohlášení o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání a Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání tak výslovně deklarovaly, že obtěžování z důvodu pohlaví a sexuální obtěžování není v souladu se zmíněnou směrnicí. Problém těchto dokumentů však spočíval v jejich právní nezávažnosti, kdy dokumenty měly povahu pouze tzv. *soft law*. Vývoj situace týkající se dané problematiky ukázal, že definice institutů a výslovný zákaz obtěžování musí být obsaženy v závazném a vynutitelném předpisu. Dokumentem, který to tak po státech žádal, se stala směrnice 2002/73/ES. Do českého právního řádu byla zanesena zákonem č. 46/2004 Sb., novelou zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce.<sup>115</sup> Český právní řád se tak stal souladným s požadavky na něj kladenými evropským právem až v roce 2004.

Listina základních práv Evropské unie (jejíž závaznost stvrdila Lisabonská smlouva) zakazuje jakoukoli diskriminaci na základě v ní vyjmenovaných diskriminačních důvodů. Soudní dvůr

---

<sup>115</sup> HAVELKOVÁ, Barbara., Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006., ISBN 80-7330-090-7., s. 95-96.

Evropské unie slouží jako orgán, na který se soudy členských států mohou obracet s žádostí o její výklad. V takovém případě se jedná o tzv. předběžnou otázku.<sup>116</sup>

### 3.2.2 Sekundární právo

Stěžejní roli v rámci Evropské unie při boji proti diskriminaci a snaze o dodržování povinnosti rovného zacházení v rámci pracovněprávních vztahů hrají antidiskriminační směrnice v této oblasti přijaté.

Pro přehlednost nabízí následně tato práce výčet významných směrnic, které v průběhu času ovlivnily přístup k zaměstnání, rovné zacházení, boj s diskriminací, jakož i potírání různých forem obtěžování a sexuálního obtěžování a předcházení jim. Jedná se o následující: Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; Směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství; Směrnice Rady 97/80/ES, ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví; Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání; směrnice Rady 2000/43/ES, jíž se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky; Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání; Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení Směrnice Rady 86/613/EHS.

Výše vyjmenované antidiskriminační směrnice obraz a definici obtěžování, jak ji známe dnes, formovaly postupně. Nejprve se dle nich jednalo o druh přímé diskriminace, později začalo být

---

<sup>116</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 77.

obtěžování vnímáno jako speciální typ diskriminačního zacházení.<sup>117</sup> Jak shrnuly Příručka evropského antidiskriminačního práva z roku 2010 a totožně i Příručka evropského antidiskriminačního práva, vydání 2018, sestavené Agenturou Evropské unie pro základní práva: „... se obtěžování považuje za diskriminaci, pokud: dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s chráněným důvodem, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby, a/nebo vytvoření zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující nebo urážející atmosféry.“<sup>118</sup>

Na rozdíl od postupu při klasifikaci jednání jakožto diskriminačního není při obtěžování obligatorní požadavek na použití tzv. komparátoru.<sup>119</sup>

Na unijní rovině nalézáme mimo výše zmíněné dokumenty několik dalších dohod, akčních programů a strategií, které mají být reakcí na nově se objevující formy či nárůst četnosti nežádoucích jednání na pracovišti – z těch věnujících se otázce obtěžování a šikany na pracovišti jmenujme jako příklad následující: Strategie společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací, Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti.<sup>120</sup>

Problematicke se dlouhodobě věnuje i Evropská komise a navrhuje přijetí směrnice o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí. Směrnice odkazuje na závazky a povinnosti plynoucí již z Úmluvy OSN o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW), Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí (Istanbulské úmluvy) a Úmluvy Mezinárodní organizace práce k zabránění násilí a obtěžování ve světě práce. Směrnice by měla oproti dřívějším směrnicím ještě více zohledňovat trendy dnešní doby, jako je násilí vyskytující se v kybernetickém prostoru – kybernetické obtěžování, pronásledování, ale například i sdílení

---

<sup>117</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 83.

<sup>118</sup> Agentura Evropské unie pro základní práva, *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Rada Evropy, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, ISBN 978-92-871-9992-8. s. 31 [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu), [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_CS.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf) a Agentura Evropské unie pro základní práva a Rada Evropy, *Příručka evropského antidiskriminačního práva. Vydání 2018*. Rada Evropy. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2020. ISBN 978-92-871-9813-6. s. 64. [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu) [online]. [cit. 2022-12-25]. Dostupné z [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_cs.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_cs.pdf)

<sup>119</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 83.

<sup>120</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 84–89.

intimních snímků bez souhlasu. Směrnice by měla zavést konkrétní pravidla vztahující se na členské státy, které by měly dle nich přistoupit k vytvoření kontaktního místa pro oběti.<sup>121</sup> Tento krok by byl dle názoru autorky velice přínosným, zejména pokud zohledníme fakt, že oběti obtěžování často neví, kam se s prosbami o pomoc či rady obracet. Obdobná platforma by tak byla stěžejním posunem v pomoci obětem (nejen obtěžování). Jednotné kontaktní místo by rovněž usnadnilo práci zaměstnavateli či pověřeným osobám v rámci daného pracoviště, pro které může být často obtížné komunikovat směrem k (potenciálním) obtěžovaným osobám jejich práva a možnosti obrany.

Směrnice obrací svou pozornost i na sexuální obtěžování v práci, neboť, jak sama uvádí, ve třetině případů sexuálního obtěžování žen se tak událo právě na pracovišti. Nově by členské státy měly povinnost zajistit, aby oběti sexuálního obtěžování v práci měly možnost obracet se na specializované orgány poskytující poradenské služby mimo dané pracoviště. Obdobně by pak měli mít možnost sami zaměstnavatelé vyhledat odborné poradenství k otázce, jak výskyt obtěžování efektivně řešit. Směrnice nově podněcuje, aby státy zajistily odborné proškolení osob přicházejících s oběťmi obtěžování do styku. Rovněž neopomíná ani násilí směřující ze strany třetích osob. Navrhuje zřídit krizovou linku se specializací na pomoc obětem znásilnění.<sup>122</sup>

Směrnice se zaměřuje na adekvátní prevenci, neboť jak důvodová zpráva předpokládá, snížení případů násilí vůči ženám a zejména domácího násilí (sexuální obtěžování je zde chápáno jako součást této širší problematiky) by snížilo výdaje Evropské unie, jež jsou vynakládány na řešení těchto problémů, o částku přibližně 53,1 miliardy EUR. Z dlouhodobého hlediska by pak mělo dojít ke snížení výdajů o cca 82,7 miliardy EUR.<sup>123</sup>

Jak plyne z uvedeného, přijetí směrnice by tak posílilo postavení obětí násilí a obtěžování. Pomoci by měla zejména v oblasti prevence. Důležité je však připomenout, že již jen samotný návrh a zájem Evropské komise o tuto problematiku nasvědčuje tomu, že obtěžování a sexuální obtěžování začíná být (konečně) celospolečenským tématem, kterému je věnována patřičná

---

<sup>121</sup> Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí. Ze dne 8. 3. 2022, Štrasburk, [cit. 2022-12-02], Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CE-LEX:52022PC0105&from=EN>.

<sup>122</sup> Tamtéž.

<sup>123</sup> Tamtéž.



pozornost. A to zejména v kontrastu s přístupem ještě nedávným, kdy se instituce kompetentní přijímat dokumenty, které by měly potenciál učinit změnu, lapidárně řečeno – tvářily, že tyto problémy neexistují nebo jsou tak nefrekventované, že není potřeba svou pozornost směřovat tímto směrem.

### 3.3 Česká úprava

Jak již bylo shrnuto v rámci předchozí kapitoly věnující se stěžejním pojmům této práce, lze v českém právním řádu nalézt zákaz diskriminace či zaručení rovnosti na ústavněprávní úrovni zejména v Listině základních práv a svobod. Ta však neplní úlohu definování jednotlivých pojmů, nadto ani nenabízí postupy pro oběti diskriminace, jak se bránit, pouze ve svém čl. 36 odst. 1 stanoví, že *„každý se může domáhat stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu a ve stanovených případech u jiného orgánu.“*

Ústavněprávní síle odpovídají i mezinárodní smlouvy (srov. čl. 10 Ústavy ČR), které mají přednost, pokud stanoví něco jiného než zákon.

Problematice sexuálního obtěžování se český právní řád začal věnovat s první „euronovelou“ zákoníku práce, zákonem č. 155/2000 Sb., ale ani do této doby nebyly oběti bezbranné a bránit se mohly postupem občanskoprávní žaloby na ochranu osobnosti dle ustanovení § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, který říká, že *„Fyzická osoba má právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy.“* Občanskoprávní přesah má svůj význam dodnes, protože obtěžování či sexuální obtěžování, které nelze popsat jako pracovněprávní, neboť se jedná o obtěžování například ze strany zákazníka či klienta a nikoli například zaměstnavatele/kolegy, lze postihovat právě prostřednictvím občanskoprávní ochrany osobnosti.<sup>124</sup>

Pokud budeme hovořit konkrétně o sexuálním obtěžování, svobodu rozhodování o pohlavním životě chrání ust. § 186 trestního zákoníku, které v odst. 1 stanoví, že *„Kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy donutí k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování nebo jinému srovnatelnému chování, nebo kdo k takovému chování přiměje jiného*

---

<sup>124</sup> HAVELKOVÁ, Barbara. Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006., ISBN 80-7330-090-7., s. 96.

*zneužívaje jeho bezbrannosti, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta nebo zákazem činnosti.“ A v odst. 2: „Stejně bude potrestán pachatel, který přiměje jiného k pohlavnímu styku, k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování nebo jinému srovnatelnému chování zneužívaje jeho závislosti nebo svého postavení a z něho vyplývající důvěryhodnosti nebo vlivu.“. Závažnější formy sexuálního obtěžování, které vyústí ve znásilnění, pak chrání ust. § 185 trestního zákoníku.*

Ochranu před obtěžováním tak v rámci českého právního řádu poskytuje hned několik právních předpisů. Primárním předpisem upravujícím pracovněprávní vztahy je zákoník práce. Oběti diskriminace chrání zejména antidiskriminační zákon. Obtěžování nenaplňující znaky diskriminace lze postihovat prostřednictvím postupu dle občanského zákoníku. Nejzávažnější projevy pak koriguje trestní zákoník.

#### 4. Sexuální obtěžování

Jak již bylo uvedeno v předchozích kapitolách, sexuální obtěžování je druhem diskriminace. Dle dikce českých zákonů, jakož i evropských směrnic se jedná o jeden ze způsobů obtěžování.<sup>125</sup> Lze jej označit za jeden z nejzávažnějších druhů diskriminace, v jehož důsledku dochází k narušování a pokřívování kultury pracovněprávního vztahu, která je po staletí budována.

Definici sexuálního obtěžování nabízí směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, která jej označuje za diskriminaci na základě pohlaví a definuje jako situaci, kdy „dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbální, neverbální nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry“.<sup>126</sup>

Klíčové pro popsání jednání jako sexuálního obtěžování tedy je, že je pro jeho adresáta nežádoucí, má sexuální povahu a hlavním cílem je útok na důstojnost obtěžované osoby.

Stejnou definici pak zná také Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, a Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.

Definice sexuálního obtěžování v antidiskriminačním zákoně je v porovnání s uvedeným popisem zkratkovitější a pouze odkazuje na v něm obsaženou definici obtěžování a dodává, že je jím takové obtěžování, které má sexuální povahu.

Jedná se o diskriminaci na základě pohlaví, a to proto, že právě pohlaví oběti je rozhodujícím hlediskem a jediným/hlavním diskriminačním důvodem, pro který je sexuálně obtěžována.

---

<sup>125</sup> KÜHN, Zdeněk. Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava I. Obecná ustanovení (§ 1 až 9). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0., s. 237.

<sup>126</sup> Čl. 2 odst. 1 písm. d) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

Rozdíl mezi sexuálním obtěžováním a obtěžováním na základě pohlaví spočívá v sexuálním podtextu, který u „prostého“ obtěžování není.<sup>127</sup>

Někteří autoři řadí sexuální obtěžování mezi formy genderové diskriminace na trhu práce. Jedná se totiž o jednání, jehož příčinami jsou „... *příslušnost k určité skupině, definované na základě genderových charakteristik nebo také sexuální orientace či kombinace několika kategorií.*“<sup>128</sup>

Definice sexuálního obtěžování tak, jak ho vykládají výše uvedené směrnice, však může v aplikační praxi činit problémy – obsahuje totiž mnohé neurčité či ne zcela jasně právně definované pojmy. Primárním východiskem tedy bude skutečnost, že jednání obsahující sexuální podtext bude pro danou osobu nežádoucí, nikoli tedy lichotivé, opěťované, vzájemné ani akceptované, a to ani například úsměvem.<sup>129</sup> Bude se jednat o jednostranné jednání, jež obtěžovaná osoba pocítuje jako určitý nátlak, který směřuje do intimní sféry, čímž bývá negativně zasažena i oblast psychická.

Významným aspektem pro kategorizaci chování a správné určení, zda se v daném případě jedná o sexuální obtěžování, je také kultura a vzdělanost dané společnosti. Tolerance a hranice chování, které ostatní ještě považují za vhodné a jehož důsledkem na pracovišti nevzniká nepřátelské či urážlivé prostředí, může být u různých zaměstnavatelů a zaměstnanců zcela odlišná.<sup>130</sup>

Panuje přesvědčení, že na pracovištích, kde zaměstnanci vykonávají manuální práci či je potřeba nižší úroveň dosaženého vzdělání, je chování se sexuálním podtextem mnohem frekventovanější, a zaměstnanci dokonce více tolerováno, považováno za druh zábavy. Naopak tomu má být na pracovištích s nutnou vyšší kvalifikací a u odbornějších profesí, např. zaměstnání v kancelářích, nemocnicích, školství. Autorka této práce je však opačného názoru

---

<sup>127</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka., *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3., s. 33–34.

<sup>128</sup> UHDE, Zuzana. Kořeny genderové nespravedlnosti: kritický přístup. In: KŘÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, ISBN 80-7330-090-7, s. 20.

<sup>129</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka., *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3., s. 34.

<sup>130</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1, s. 52.

a domnívá se, že sexuální obtěžování a jiné formy obtěžování se kvalifikovanějším profesím rozhodně nevyhýbají a zaměstnanci pohybující se v kancelářském prostředí se s formami obtěžování setkávají tak často, že jim začíná připadat téměř „normální“. Tento trend dokládají i výsledky dotazníkového šetření, se kterými se čtenáři mohou seznámit v kapitole 6 této práce.

Sexuální obtěžování je druhem diskriminace, který se prokazuje o poznání hůře než ostatní typy.<sup>131</sup> Oběti si často počáteční projevy nepodřadí právě pod sexuální obtěžování, a proto, až do značně vyeskalované situace, kdy již není pochyb, že je obětí sexuálního obtěžování, neshromažďují důkazní prostředky, kterými by bylo možné následně pachatele usvědčit.

Dalším problémem je, že obtěžující se závadného jednání dopouští převážně ve chvílích, kdy je s obětí o samotě. V dalších procesních stádiích se pak jedná o spor založený na tvrzení oběti proti tvrzení útočnicka. Oběť si také mnohdy sama nechce připustit, že něco takového by se dělo právě jí, viní sama sebe a o problému nechce mluvit se svými blízkými ani kolegy v práci. Řešení situace bývá ještě komplikovanější, pokud je útočником nadřízený nebo přímo zaměstnavatel oběti.

Je paradoxem, že sexuální obtěžování (konkrétně narážky se sexuálním podtextem) je z pohledu mužů i žen lichotkou, projevem náklonnosti pro adresáta, pokud je jím někdo jiný. Pokud se však v pozici obtěžovaného nachází oni sami, za lichotku projevy sexuálního obtěžování považují už jenom muži, ženy nikoli. I to může být příčinou, proč je toto chování bagatelizováno, nerozpoznáváno či přehlíženo.<sup>132</sup>

#### 4.1 Historie – starý problém s novým označením

Sexuální obtěžování je jen novým pojmenováním pro starý problém. Pro pochopení tohoto jevu je nutné ohlédnout se do minulosti, ze které pramení stereotypní chápání symbolické „nadvlády“ mužů nad ženami. Současná společnost tento jev převážně přebírá a legitimizuje. Ač nelze paušalizovat a tvrdit, že oběť sexuálního obtěžování je vždy žena a obtěžujícím vždy

---

<sup>131</sup> ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, 2020. Teoretik. ISBN 978-80-7502-470-1, s. 53.

<sup>132</sup> TAYLOR, JJoan Kennedy 1999. *Sexual Harassment. A Non-adversarial Approach*. New York and London: New York University Press. s. 233, ISBN: 0-8147-8274-4 a UHDE, Z. in KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 22.

muž, právě mocenský aspekt zakořeněný hluboko v historii a povahové rysy mužského pohlaví – muži byli tradičně považováni za „lovce“ – jsou hlavními příčinami toho, že rozdělení rolí je zpravidla přesně takové. Nejčastější scénář sexuálního obtěžování vypadá následovně: iniciátorem je mužský kolega/spolupracovník a obětí je žena.<sup>133</sup> Mohou se ale samozřejmě objevovat případy, kdy je pohlaví obtěžujícího aktéra i obtěžovaného totožné – muž sexuálně obtěžuje muže/žena obtěžuje ženu.

Žena je v pozici oběti sexuálního obtěžování častěji než její mužský kolega hned z několika důvodů. Oproti mužům bývá jejich pozice v zaměstnání méně stabilní a jistá, a to z vícero příčin – pravděpodobnost odchodu na mateřskou dovolenou, další péče o děti atd. Muži představují dominantnější prvek na pracovišti, současně také často zaujímají většinu. Ženám jsou připisovány stereotypní charakteristiky, jako například že jim sexuálně podbarvené chování vlastně lichotí, přijímají ho a může být i součástí „soutěžení“ s ostatními ženami na pracovišti o mužskou pozornost a přízeň.<sup>134</sup>

Ženy musí čelit sexuálním nátlakům již od dob, kdy začaly více pronikat do pracovního života, ve kterém se pohybují spolu s opačným pohlavím. Někteří autoři uvádí jako počátek tohoto jevu dobu kolonizace Severní Ameriky. Soudní záznamy pak odhalují, že mnoho sloužících žen bylo sexuálně obtěžováno svými zaměstnavateli. Kontroverzním vysvětlením je, že ženy upřednostňovaly práci prostitutky před prací v továrnách. Muži pak na věc nazírali tak, že je lhostejné, zda žena prodává svou práci (a to mnohdy za zcela neadekvátních podmínek a ohodnocení), či zda prodává sebe samu (za vyšší cenu). Dalším důvodem pak byl tlak okolí na to, aby ženy, pokud mohou a jejich muži jsou schopni je a případně jejich děti finančně zajistit, zůstávaly v domácnosti a staraly se o rodinu, neboť mužská práce byla tradičně více ceněna. Na ženy pak zbývaly jen jednodušší práce nebo činnosti vyžadující menší sílu, zato více zručnosti a trpělivosti. Na ženy tak bylo nazíráno jako na levnou pracovní sílu.<sup>135</sup>

---

<sup>133</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 44.

<sup>134</sup> Tamtéž, s. 46.

<sup>135</sup> CELA, Artan. *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 81 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

Na přelomu 19. a 20. století postupně docházelo k nárůstu procenta pracujících žen, ale současně i k umocňování dogmatu, že ženy zastanou jen jednodušší, méně placenou práci. I tyto faktory přispívaly k tomu, že fluktuace žen mezi různými pozicemi zadržovala šanci pro mužské kolegy, aby své ženské kolegyně častěji oslovili, snažili se o jejich přízeň, v dalších případech je sexuálně obtěžovali – protože za týden danou pozici obsadila žena zase jiná.<sup>136</sup>

Novější dostupné průzkumy, šetření a dotazníky poukazují na alarmující četnost výskytu jevu sexuálního (a jiného) obtěžování na pracovišti, avšak reakce mnohých personalistů a dalších odpovědných osob jsou zcela opačného rázu, když avizují, že takové případy jsou ojedinělé, a proto není namístě přijímat podrobnější postupy a mechanismy, jak takovým nežádoucím jevům předcházet, jak je řešit a jak na ně následně reagovat. Obtěžování se sexuálním podtextem bývá bagatelizováno ze všech druhů obtěžování a šikany nejvíce, bývá řazeno do kategorie „běžných“ problémů, jako je šikana, konflikty mezi zaměstnanci.<sup>137</sup> Závěry o nízké frekvenci výskytu sexuálního obtěžování mohou být zapříčiněny nesprávně nastavenými či neexistujícími prevenčními a obrannými mechanismy na daném pracovišti, kdy se oběť sexuálního obtěžování nemá se svým problémem na koho obracet, neví, jak postupovat, a statistiky zaměstnavatelů tak mohou být zcela odlišné od skutečnosti.

Přístup zaměstnavatele/personalisty/jiné odpovědné osoby může být různý. Typicky je lze řadit do několika skupin. Ti, kteří sexuální obtěžování považují za jedinečný, svébytný jev a jsou seznámeni s jeho problematikou a riziky, která s sebou přináší. Další skupinou jsou ti, kteří jsou seznámeni s definicí sexuálního obtěžování a nikterak ho nepopírají, avšak je jimi tento jev zlehčován a nejsou přesvědčeni o tom, že by v rámci českého prostředí byla tato problematika více rozšířena. Sexuální obtěžování je touto skupinou řazeno spíše mezi projevy náklonnosti a přízně. Dalším možným přístupem je pak ten, kdy je sexuální obtěžování odmítáno a zcela popíráno. Definice se jeví být nejasná, a proto není snadné označit určitá chování za sexuální obtěžování, nadto může docházet ke zneužívání existence tohoto institutu. Poslední skupinou je k sexuálnímu obtěžování přistupováno jako k velmi závažnému problému, dokáží se vcítit

---

<sup>136</sup> CELA, Artan. *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 81 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>137</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN isbn80-7330-090-7, s. 76.

do pozice oběti i obtěžující osoby a uvědomují si, jak je nutné adekvátně reagovat, neboť ne každá oběť sexuálního obtěžování se mu dokáže stejně efektivně bránit.<sup>138</sup> Cílem společnosti by mělo být nastavení odpovídající poslednímu zmíněnému vnímání problematiky. Ideálnímu nastavení v rámci konkrétního pracoviště se tato práce věnuje v rámci kapitoly 7.

## 4.2 Formy – co je a co není sexuální obtěžování

Na základě znalosti výše uvedených definic si lze pro zjednodušení rozdělit sexuální obtěžování na verbální a fyzické. Novější podkategorii pak představuje obtěžování v online prostoru.

Způsoby verbálního sexuálního obtěžování mohou mít podobu psanou – nevyžádané e-maily/dopisy/vzkazy se sexuálním podtextem, ale i mluvenou – nemístné vtipy a poznámky, nemravné návrhy, popisování svého sexuálního života a podobných zážitků, nevhodné přezdívky, familiární oslovení a mnohé další.

Fyzickými projevy sexuálního obtěžování je typicky osahávání, poplácávání, dotýkání se druhého či sebe samotného před obtěžovaným, otírání se, pískání, nevyžádané polibky a v krajních případech též znásilnění – dojde k souloži nebo jinému pohlavnímu styku provedenému způsobem srovnatelným se souloží.

Ve většině případů dochází ke kombinaci možných forem a postupné gradaci závažnosti jednotlivých projevů, kdy ty nejzávažnější mají povahu přestupků či trestných činů. Lze proto konstatovat, že sexuální obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů není pouze problematikou pracovněprávní, nýbrž i občanskoprávní, správněprávní až trestněprávní.

Právní teorie zná další (podrobnější) dělení druhů sexuálního obtěžování. Často se uvádí kategorizace na verbální, neverbální, fyzické a *quid pro quo* (= něco za něco).<sup>139</sup>

Nejčastěji se vyskytujícím druhem verbálního sexuálního obtěžování jsou sexuálně podbarvené vtipy.<sup>140</sup> Výsledky několika studií provedených v Dánsku, Německu, Lucembursku,

---

<sup>138</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN isbn80-7330-090-7, s. 76-77.

<sup>139</sup> CELA, Artan. *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 83 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>140</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 39.



Nizozemsku, Švédsku a Spojeném království odhalily, že se s tímto jevem ve svém pracovním životě setkalo 56 až 81 % dotázaných. Podobný průzkum probíhal rovněž ve Finsku, kde byla čísla nejnižší – okolo 27 % dotázaných.<sup>141</sup> Z dat vyplývajících z Analýzy sexuálního obtěžování v České republice provedené Sociologickým ústavem Akademie věd ČR z období let 2004–2005 se dovídáme, že se sexuálně podbarvenými vtipy se setkalo ve své profesní kariéře alespoň jednou 63,9 % ze 479 dotázaných mužů a 527 dotázaných žen. S narážkami na soukromý život se setkalo 62,7 % respondentů.<sup>142</sup>

Nejfrekventovanější formou neverbálního druhu sexuálního obtěžování jsou nepříjemné pohledy popisované až jako „zírání“ a pískání. Většina provedených šetření poukazuje na fakt, že se s tímto chováním setkalo vždy 50 až 90 % dotázaných.<sup>143</sup> V rámci Analýzy sexuálního obtěžování provedené v České republice uvedlo 35,8 % z dotázaných, že se již setkali s nepříjemným okukováním.<sup>144</sup>

Co se fyzického obtěžování týče, ze zmíněných průzkumů v rámci evropských zemí bylo dovozeno, že se s tímto problémem setkalo vždy 60 až 90 % respondentů. Nejčastěji se jednalo o nevyžádané dotyky a obdobné fyzické kontakty.<sup>145</sup> České prostředí na tom je se svými 28,2 % dotázaných, co se tohoto typu obtěžování týče, o poznání lépe.<sup>146</sup>

Poslední zmíněný druh sexuálního obtěžování, tedy obtěžování *quid pro quo*, je formou obtěžování, kdy je nadřízenou osobou vyžadováno jednání se sexuálním podtextem výměnou za výhody, ústupky nebo benefity, či naopak je vyžadovaná aktivita podmínkou pro to, aby obtěžovaná osoba své postavení a výhody neztratila. Tohoto obtěžování se logicky může

---

<sup>141</sup> CELA, Artan. Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 83 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné na: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>142</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 39.

<sup>143</sup> CELA, Artan. Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 83 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>144</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 39.

<sup>145</sup> CELA, Artan. Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 83 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>146</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 39.

dopouštět jen osoba, která je v postavení, že má reálný vliv na výše zmíněné, nejčastěji jím bude osoba nadřízená/zaměstnavatel. Někteří autoři tuto kategorii označují jako tzv. sexuální vydírání. S touto formou se setkalo o poznání méně dotazovaných. Se slibem výhod a benefitů se shledalo dle zmíněného průzkumu v okolních evropských zemích vždy 7 až 16 % a s pohružkou zhoršení stávajícího postavení 3 až 10 % oslovených.<sup>147</sup>

Z výsledků novějšího průzkumu z roku 2019, kdy bylo formou online dotazníků provedeno šetření mezi 5026 ženami z pěti různých zemí (Španělsko, Itálie, Francie, Velká Británie a Německo), plyne, že alespoň jednou ve svém pracovním životě čelilo verbálnímu a neverbálnímu sexuálnímu obtěžování 46 % účastníků studie, poznámkám směřujícím k jejich zevnějšku (oděv, tělo) 37 % oslovených, nevhodným návrhům 23 % dotázaných, nevyžádaným zprávám (text, video, fotografie) 12 % respondentů. S „méně závažnými“ formami fyzického sexuálního obtěžování (lehké doteky) se setkalo 33 % odpovídajících osob a se závažnějšími (dotýkání na genitáliích či obdobných místech, vynucená objetí, polibky) 18 %.<sup>148</sup>

Ze stejného průzkumu pak vyšlo najevo, že se alespoň jedenkrát s nějakou z forem sexuálního obtěžování v práci setkalo nejvíce žen z Německa. Procentuálně z šetření vyplynulo, že se z 1001 dotazovaných žen německé národnosti se sexuálním obtěžováním v rámci pracovněprávních vztahů setkalo dokonce 68 % z nich. Nejmenší četnost pak zaznamenala Francie s 55 % a Itálie s 56 % dotázaných.<sup>149</sup>

Tento průzkum přinesl i mnohá další zjištění. Například nejčastěji se potýkaly se sexuálním obtěžováním ženy od 18 do 30 let v pracovním prostředí tvořeném převážně mužskými kolegy. Z žen, které v šetření uvedly, že se setkaly se sexuálním obtěžováním alespoň jednou, uvedlo 80 % žen, že se s tímto jevem setkávají pravidelně (tedy nikoli jednorázově).<sup>150</sup>

---

<sup>147</sup> CELA, Artan. Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 84 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipcccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>148</sup> European Observatory on sexism and sexual harassment at work. Report by Iop for Fondation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS), 2019, *Survey conducted by Iop for Fondation Jean Jaurès and FEPS using a self-administered online questionnaire from 11th to 15th April 2019 among a sample of 5,026 females aged from 18 years old and more and resident of Italy, Spain, France, Germany and the United Kingdom*. [online]. [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: [https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/116268\\_rapport\\_fepe-fjj\\_uk.pdf](https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/116268_rapport_fepe-fjj_uk.pdf).

<sup>149</sup> Tamtéž.

<sup>150</sup> Tamtéž.

U těžších forem sexuálního obtěžování zaměstnanci obecně nemají problém rozklíčovat, že se jedná o sexuální obtěžování, identifikovat nevhodnost takového chování a je zcela evidentní, že by komukoli bylo nepříjemné obtěžování takové intenzity. Rozdíl mezi muži a ženami je ale v jejich toleranci k méně závažným, lehčím formám. Většina žen uvedla, že chápe, když někomu vadí sexuálně podbarvené vtipy. Toto vnímání muži nesdílí a většina z nich má stejné pochopení až u nechtěného sexuálního kontaktu. V této souvislosti lze pozorovat i to, jak muži a ženy nahlíží na ty, kteří uvádí, že daná forma sexuálně podbarveného chování by pro ně byla již nepříjemná, když muži uváděli mnohem častěji, že je taková osoba přecitlivělá.<sup>151</sup>

V návaznosti na výše uvedené lze rovněž říct, jaké chování není sexuálním obtěžováním. Z definice sexuálního obtěžování plyne, že je jím takové jednání, které má sexuální podtext a které ve svém důsledku snižuje důstojnost oběti, osoba jej vnímá jako nežádoucí a je příčinou zstrašujícího, nepříjemného či toxického prostředí. Je jím i požadování takového jednání, jímž bude podmiňováno udělení benefitů či jiných výhod apod. Chování, které nenaplní některý ze znaků definice, nebude sexuálním obtěžováním. Bude se pravděpodobně jednat o jiné formy obtěžování a šikany. Také jím nebude jednání, jež je potenciální obětí přijímáno kladně či opětováno.<sup>152</sup>

---

<sup>151</sup> KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 47.

<sup>152</sup> Příručka pro úřady. *Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě*. Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejné ochrany práv. ISBN: 978-80-7440-234-0, Praha. 2019. s. 8, [www.vlada.cz](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf) [online]. [cit. 2022-07-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf> srov. též KŘÍŽKOVÁ, Alena. Výskyt a formy sexuálního obtěžování v současných podmínkách pracovního trhu ČR, s. 35, in Křížková, A. (ed.), Čermáková, M., Dudová, R., Maříková, H., Uhde, Z. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování žen a mužů v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2015. [www.vlada.cz](https://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/od-deleni/dokumenty/obtezovani.pdf>.

## 4.3 Důsledky

### 4.3.1 Důsledky pro oběť

Historicky oběti reagovaly spíše skupinově, kdy sexuální obtěžování na pracovišti vyústilo ve vznik nebo reakci odborů či jiných organizací. Druhou možnou reakcí je pak reakce z individuálního hlediska, kdy oběť nevnímá obtěžování jako společenský problém, ale jako svou osobní smůlu (např. smůlu na kolegu, zaměstnavatele).<sup>153</sup>

Pokud budeme hovořit o vlivu a důsledcích sexuálního obtěžování, nebude se jednat pouze o fyzické následky, ale zejména o následky v oblasti psychické. Nejčastější dopad oběť pocítuje právě v rovině psychické, kdy se dlouhodobě nachází v nepřátelském prostředí, kde lze pozorovat úpadek morálky a produktivity. Obtěžovaná osoba ztrácí pocit bezpečí, přichází o jistoty, přestává lidem důvěřovat.

Problémy však nezůstávají za dveřmi místa výkonu práce. Obtěžovaná osoba se uzavírá, může trpět úzkostmi, nad problémem přemýšlí i doma. Z fyzických projevů se oběť sexuálního obtěžování může dostat do stádia, kdy trpí bolestmi hlavy, depresemi, panickými záchvaty, žaludečními vředy, zvýšeným krevním tlakem či například nespavostí. V nejzávažnějších případech, kdy oběť již nevidí jiné možné řešení, může být sexuální obtěžování příčinou sebevraždy.<sup>154</sup>

V pracovní rovině lze uvažovat o opuštění pracovního místa samotným zaměstnancem, který si však deprese, úzkosti a jiné důsledky sexuálního obtěžování může přenášet i do dalších zaměstnání, což může negativně ovlivňovat jeho výkonnost. Oběť mnohdy viní prostředí/odvětví/sféru, ve které práci vykonávala, a rozhodne se úplně změnit profesi, což s sebou může přinášet potřebu učit se novým věcem, neuplatnění svého vzdělání, neprofesionalitu, ale také nižší finanční ohodnocení.<sup>155</sup>

---

<sup>153</sup> CELA, Artan. *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 84 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>154</sup> Tamtéž.

<sup>155</sup> Tamtéž, s. 85.

Sexuální obtěžování však nepřináší změny a úskalí pouze do života oběti, ale mění i náladu na pracovišti, pokud jsou i ostatní zaměstnanci svědky tohoto chování. Nezúčastnění se stávají buď nečinnými přihlížejícími, podporovateli agresora či zastánci oběti. Sami mohou pociťovat vinu. Někteří se mohou inspirovat v tomto nevhodném jednání či celou situaci bagatelizovat a ospravedlňovat, čímž se mění míra tolerance vzájemného respektu a chování k sobě navzájem. V konečném důsledku klesá celková produktivita pracoviště, neboť zaměstnanci tráví mnoho času diskutováním o problému, řešením celé situace a tím i dochází k nárůstu kolektivní nechuti k setrvávání v tomto toxickém prostředí.<sup>156</sup>

Z již zmiňovaného průzkumu z roku 2019 plyne statistika, kdy z dotázaných žen, které se s nějakou z forem sexuálního obtěžování na pracovišti setkaly, se průměrně 59 % svěřilo někomu jinému, avšak z těchto 59 % jen cca 11 % řešilo situaci s nadřízeným.<sup>157</sup> Průzkum však již nezohlednil, zda se oběť na nadřízeného neobracela z důvodu, že právě on byl obtěžujícím, či z jiných příčin. Možná právě fakt, že mnoho obětí obtěžování se nesvěří vůbec nikomu, či skutečnost, že neřeší problém s nadřízeným/na pracovišti není žádná kompetentní osoba k řešení podobných problémů, přispívá k tomu, že je sexuálnímu obtěžování oběť vůbec vystavena. Pokud totiž na pracovišti neexistují efektivní mechanismy, jež by obtěžujícímu zabránily ihned v počátku při prvním útoku, nebo obtěžující není reálně potrestán, oběť může vnímat jakékoli jiné řešení než je odchod z daného pracoviště jako zbytečné a nic neřešící, a obtěžující osoba tak nemá strach z žádných konsekvencí svého nevhodného chování.

V roce 2015 provedl úřad Veřejného ochránce práv šetření, jehož výsledky rovněž poukazují na tzv. *underreporting* – neoznamování/neřešení diskriminačních jednání na pracovišti.<sup>158</sup>

---

<sup>156</sup> Tamtéž, s. 85.

<sup>157</sup> European Observatory on sexism and sexual harassment at work. Report by fop for Fondation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS), 2019, *Survey conducted by Ifop for Fondation Jean Jaurès and FEPS using a self-administered online questionnaire from 11th to 15th April 2019 among a sample of 5,026 females aged from 18 years old and more and resident of Italy, Spain, France, Germany and the United Kingdom*. [online]. [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: [https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/116268\\_rapport\\_fepe-fjj\\_uk.pdf](https://fepe-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/116268_rapport_fepe-fjj_uk.pdf).

<sup>158</sup> Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyň práva. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, 2015. [online]. [cit. 2022-06-06]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ\\_Diskriminace\\_v\\_CR\\_vyzkum\\_01.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf).

### 4.3.2 Důsledky pro obtěžujícího

Pokud při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi vznikne majetková či nemajetková újma, bude možné hovořit o obecné odpovědnosti dle zákoníku práce. Tehdy, kdy dojde ke vzniku škody nikoli při plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi, může vzniknout odpovědnost dle občanského práva.

Možné důsledky pramenící z pracovního práva, které lze vůči obtěžující osobě vyvodit, jsou následující: výpověď daná zaměstnavatelem, okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem a popř. již zmiňovaná odpovědnost za škodu způsobenou zaměstnavateli.

Pokud ale nyní nebudeme hovořit o postihu vůči obtěžující osobě, pro který se zaměstnavatel nebo jiná pověřená osoba rozhodnou a které se navíc mohou lišit v závislosti na místě, čase a personální politice daného pracoviště, zajímavé jsou zejména motivace a příčiny vedoucí k obtěžujícímu jednání.

Motivace osob, které se dopouští sexuálního obtěžování, může být různá. U někoho se může jednat o nevhodně vyjádřenou přízeň či romantický zájem. Tato motivace má nižší společenskou škodlivost a obecně je snazší celou situaci vyřešit, zejména adekvátní komunikací mezi obtěžovaným a obtěžujícím. Ve většině případů se však nejedná o situaci, kde by hrály roli romantické city. Obtěžující je většinou osoba, která je ovládána potřebou dokazovat svoji dominantní moc nad druhými. Taková osoba často zneužívá své nadřazené postavení vůči ostatním kolegům. Při odhalení a řešení případu sexuálního obtěžování bývá pozice obtěžujícího naopak silně poškozena.<sup>159</sup>

V závislosti na tom, do jaké skupiny lze obtěžujícího zařadit, se liší i reakce jeho samotného. Pokud se totiž jedná o prosté nepochopení či neopětování citů druhé strany, obtěžující osoba se dopouští obtěžování spíše z nevědomosti než zlých úmyslů, proto může následovat reakce v podobě ztráty sebevědomí, depresí, výčitek svědomí a odporu k dalšímu působení na pracovišti s osobou, která jím byla obtěžována. Tehdy, kdy se sexuálního obtěžování dopouští obtěžující jako prostředku k utvrzení své dominance na pracovišti nebo v důsledku

---

<sup>159</sup> Příručka pro úřady. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě. Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejné ochrany práv. ISBN: 978-80-7440-234-0, Praha. 2019. s. 14, [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-07-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>.

neadekvátního vyhodnocení vhodnosti a místnosti svého chování, bývá důsledkem spíše rozčilení a opovržení ostatními než přiznání si vlastní chyby a snaha o nápravu.<sup>160</sup>

#### 4.4 Hnutí Me Too

Dnešní společnost je o poznání citlivější a ostražitější, co se sexuálního obtěžování na pracovišti týče. Problematika se dostala do povědomí veřejnosti zejména koncem roku 2017, kdy vyvstala na povrch kauza amerického filmového producenta Harvey Weinsteina. Ten se měl dopustit sexuálního zneužívání a násilí na desítkách hereček a žen, které k němu byly v pracovněprávním poměru. Hnutí však existovalo ještě dávno před tím, neboť bylo založeno v roce 2006 aktivistkou Taranou Burke.<sup>161</sup>

Me Too lze definovat jako společenské hnutí (či také jako určitou kampaň, která je součástí širšího hnutí – práva žen a feminismu<sup>162</sup>), jehož cílem je pomoc obětem sexuálního obtěžování nebo násilí, osvěta mezi širokou veřejností a boj nejen proti útočníkům, ale i proti tabuizaci, zlehčování a podceňování sexuálního obtěžování jako takového.<sup>163</sup>

Průzkumy a veřejná diskuze poukazují na výskyt fenoménu obtěžování napříč odvětvími a profesemi. Obvinění směřovaná vůči veřejně známým osobnostem však bezpochyby přitahují vyšší pozornost, než je tomu u běžných lidí v malých městech, kdy těmto případům často není přikládána relevance a adekvátní pozornost.<sup>164</sup>

Poukázat na kvantitu případů namísto „kvality“ doprovázené senzacechtivostí veřejnosti se rozhodla herečka Alyssa Milano, která na svém twitterovém účtu pobídla sledující, aby každý, kdo se setkal se sexuálním obtěžováním, odpověděl na její tweet „Me Too“. Tak učinilo během následujících 24 hodin cca půl milionů lidí. Na Facebooku byl hashtag #MeToo zmíněn

---

<sup>160</sup> Tamtéž, s. 14-15.

<sup>161</sup> *Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded*. BBC News. [www.bbc.com](http://www.bbc.com) [online]. Poslední revize 10. 6. 2022 [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672>.

<sup>162</sup> Sarah J Jackson, a professor of communication studies at Northeastern University in: *What has #MeToo actually changed?*. BBC News. [www.bbc.com](http://www.bbc.com) [online]. 12. 5. 2018 [cit. 2022-10-13]. Dostupné z <https://www.bbc.com/news/world-44045291>

<sup>163</sup> GENDER & SEXUALITY DICTIONARY, #MeToo, 27. 2. 2020, [www.dictionary.com](http://www.dictionary.com) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.dictionary.com/e/gender-sexuality/metoo/>.

<sup>164</sup> FRYE, Jocelyn. *From Politics to Policy: Turning the Corner on Sexual Harassment*. Center for American Progress. [www.americanprogress.org](http://www.americanprogress.org) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.americanprogress.org/article/politics-policy-turning-corner-sexual-harassment/>.

dokonce ve 12 milionech přispěvcích.<sup>165</sup> Následovala vlna svědectví a obvinění směřovaných proti mnohým známým osobnostem po celém světě, zejména v rámci filmového a kulturního odvětví. Právě ženy z těchto oborů poté na podporu obětem obtěžování vybraly za pouhý měsíc více než 21 milionů amerických dolarů. Záhy vzniklo i několik fondů, nadací a organizací s myšlenkou nastrádání finančních prostředků na podporu boje proti sexuálnímu obtěžování.<sup>166</sup>

Americká společnost zažila doslova šok. Oběti sexuálního obtěžování se najednou přestaly bát sdílet své příběhy, dokonce je začaly odhalovat nejen s vidinou vlastní satisfakce a potrestání toho, kdo jim ublížil, ale s nadějí na změnu společnosti, vytyčení hranic, jejichž překročení má být potrestáno. Lze hovořit o společenském posunu, ale i o kroku k vyrovnávání vah, kdy na straně jedné stojí muži, představující často dominantnější prvek, a na druhé ženy jako nejčastější oběť sexuálního obtěžování.<sup>167</sup>

#### 4.4.1 Co hnutí Me Too přineslo?

Překvapivým zjištěním, které s sebou tato vlna sdílení nepříjemných zážitků přinesla, byl fakt, že i muži jsou častou obětí sexuálního obtěžování. Významným negativním důsledkem, které kampaň pro mnohé přinesla, bylo znovuprožití nepříjemné, již vytěsněné události, stresující vliv a nepříjemné pocity. Na druhou stranu však došlo dle dostupných dat, navzdory určité míře skepse a nevole vůči hnutí Me Too, k nárůstu oznamování sexuálního obtěžování a násilí a k rozšíření povědomí o problematice, což bylo primárním cílem. Rovněž lze spatřovat zvýšenou snahu společností o prevenci a nastavení exaktních mechanismů pro řešení a trestání sexuálního obtěžování v práci.<sup>168</sup>

Hnutí Me Too, navzdory kritice, které se mu dostává, nelze upřít zásadní vliv na povědomí širší veřejnosti o problému sexuálního obtěžování. Něco, co původně měl být určitý projev empatie

---

<sup>165</sup> SERRES, Nicole Smartt. *Council Post: Sexual Harassment In The Workplace In A #MeToo World*. Forbes. [www.forbes.com](https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2017/12/20/sexual-harassment-in-the-workplace-in-a-metoo-world/?sh=1f7c47205a42) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2017/12/20/sexual-harassment-in-the-workplace-in-a-metoo-world/?sh=1f7c47205a42>.

<sup>166</sup> SEALES, Rebecca., What has #MeToo actually changed?. BBC News. [www.bbc.com](https://www.bbc.com/news/world-44045291) [online]. 12. 5. 2018 [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-44045291>.

<sup>167</sup> TABERY, Erik. Spravedlnost v čase #MeToo, Hledání zločinu a trestu ve stále složitějším světě. *RESPEKT*, [www.respekt.cz](http://www.respekt.cz). [online]. 11. 8. 2018 [cit. 2022-10-15] Dostupné z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2018/33/spravedlnost-v-case-me-too>.

<sup>168</sup> SEALES, Rebecca., What has #MeToo actually changed?. BBC News. [www.bbc.com](https://www.bbc.com/news/world-44045291) [online]. 12. 5. 2018 [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-44045291>.



s oběťmi, se stalo tématem po celém světě. Společnost Google IPA (vlastněna holdingovou společností Alphabet Inc.) využila nasbíraná data „Google Trends“ a vytvořila projekt „Me Too Rising“ - grafické zobrazení četnosti vyhledávání témat souvisejících s Me Too ve 300 městech po celém světě, kde je projevován nejvyšší zájem o problematiku.<sup>169</sup>

#### 4.4.2 Kritika Me Too

Docentka Molly Crockett z Yale Univerzity věnující se neurologii a psychologii nabízí strážlivější pohled na efekt Me Too, zejména pak v kontextu digitálního věku. Kriticky rozebírá společenské důsledky digitálních médií. Uvádí, že neustálá expozice srdcervoucím příběhům, tragédiím a životním příběhům druhých pravděpodobně postupně otupuje schopnost zpracovat emoce a rozhořčení. Děje se tak proto, že online platformy pracují s algoritmy a nabízí nám právě takový obsah, který nás donutí na sociální síti setrvat co nejdéle. Uživatelé sociálních sítí svou pozornost směřují nejčastěji právě k obsahu, který u nich vyvolává určitou míru pobouření. Každý den tak sledujeme tragický obsah a naše laťka tolerance a rozhořčení se tak stále posouvá, neboť nám určité situace vlastně začínají připadat „normální“. Druhý důsledek, na který poukazuje, je interagování a vyjadřování si vzájemně přízně a podpory s tzv. sociální bublinou, kterou si na sociálních sítích jedinec tvoří. Online odsouzení nevhodného chování, jako je sexuální obtěžování a vyjádření odporu, je zde mnohem snazší a častější, než je tomu v reálném světě. Označení hashtagem #MeToo s sebou pak přináší i určitý společenský status, zařazení mezi specifickou skupinu osob, která vyjadřuje svůj nesouhlas se sexuálním obtěžováním. To však nemusí nutně znamenat, že pokud by osoba vyjadřující nesouhlas na sociálních sítích byla svědkem nebo aktérem sexuálního obtěžování, adekvátně by reagovala a vyjádřila stejnou míru nevole, jak tomu učinila v online světě.<sup>170</sup>

S odstupem času lze rovněž konstatovat, že díky vyšší informovanosti došlo v mnoha zemích (zejména lze tento trend pozorovat ve státech napříč Amerikou) k přijetí zákonů<sup>171</sup> a

---

<sup>169</sup>Me Too rising, [www.meteorising.withgoogle.com](http://www.meteorising.withgoogle.com) [online]. [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://meteorising.withgoogle.com>.

<sup>170</sup>HEMPEL, Jessi. The Problem with #MeToo and Viral Outrage, Viral outrage is great for Facebook—and that should give us pause. *Wired*. [www.wired.com](http://www.wired.com) [online]. 18. 17. 2017 [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <https://www.wired.com/story/the-problem-with-me-too-and-viral-outrage/>.

<sup>171</sup> Např. uzákonění zákazu dohod o mlčenlivosti vztahujících se i na sexuální obtěžování. Na federální úrovni podobné ujednání upravuje zákon „BE HEARD“. Viz např. H.R.2148 - BE HEARD in the Workplace Act, 116th Congress (2019-2020). [www.congress.gov](http://www.congress.gov) [online]. [cit. 2022-10-14]. <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/2148>.

novelizacím stávajících předpisů majících za cíl boj se sexuálním obtěžováním. Přesto však současný právní stav není považován za dostatečný vzhledem k míře a kvalitě ochrany před sexuálním obtěžováním nebo jeho obětí. Jedním z argumentů kritiků je nedostatečná ochrana menšin postižených sexuálním obtěžováním, konkrétně žen se zdravotním postižením, matek samoživitelek, imigrantů, osob pracujících v nízkopříjmových zaměstnáních, osob identifikujících se se skupinou LGBT či LGBTQIA, příslušníků netradičních ras či národnostních menšin, jejichž obrana je mnohdy složitější, zejména pak v situacích, kdy je nutné vynaložit nemalé prostředky na právní zastoupení a případné vedení soudních sporů s obtěžující osobou.<sup>172</sup>

V českém prostředí se často setkáváme s vnímáním hnutí Me Too jako určité podoby pomsty, odplaty, vyřizování účtů s bývalými kolegy, nadřízenými, partnery, když obvinění z podobného chování je schopno dotyčnému zničit nejen profesní, ale i osobní život. Obvinění však nemusí být jen smyšlená, ale mohou vyplynout z nepochopení, nedostatečné komunikace či mylného vyložení chování jiného.<sup>173</sup> Bohužel však, pokud k jednání, které daná osoba považuje za obtěžování, a obvinění/zveřejnění postiženou osobou dojde s delším odstupem času, je z pozice obviněného ze sexuálního obtěžování těžké až nemožné vyjasnit celou situaci a relevantně se bránit, pokud k obtěžování skutečně nedošlo. Důležité je však vnímat aspekt rozdílné tolerance a hranic, jak je vnímají všichni aktéři daného (nevhodného) chování.

Dalším motivem (nejen pro křivá obvinění, ale i pro zveřejnění svých příběhů) může být touha po zviditelnění se, získání pozornosti nebo ztotožnění se se specifickou skupinou poškozených osob. Právě takové případy pak ženou vodu na mlýn pochybností a zlehčování celého hnutí nebo dokonce problematiky sexuálního obtěžování jako takového.

Na pocity zahanbení a sebeobviňování obětí, případné vytěšňování a nepřipouštění si událostí, které jsou příčinou mnohdy až příliš dlouhého mlčení, je nahlíženo jako na nedůvěryhodné, oběti jsou vnímány jako nevyrovnané osoby, které otevírají a řeší několik let staré události.

---

<sup>172</sup> #MeToo five years later: Progress & pitfalls in state workplace anti-harrasment laws. *National Women's Law Center*. [www.nwlc.org](https://www.nwlc.org) [online]. 4. 10. 2022 [cit. 2022-10-14]. Dostupné z <https://www.nwlc.org/resource/metoo-five-years-later-progress-pitfalls-in-state-workplace-anti-harassment-laws/>.

<sup>173</sup> TABERY, Erik. Spravedlnost v čase #MeToo, Hledání zločinu a trestu ve stále složitějším světě. *RESPEKT*, [www.respekt.cz](https://www.respekt.cz) [online]. 11. 8. 2018 [cit. 2022-10-15] Dostupné z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2018/33/spravedlnost-v-case-me-too>.

V takových situacích je však nutné respektovat nejen soukromí a osobu (potenciálního) pachatele, ale i osobu oběti, zejména ji pak chránit před sekundární viktimizací či prohlubováním posttraumatické stresové poruchy. Existují scénáře, kdy oběť obtěžování sice řádně nahlásila, ale nebyla jejímu tvrzení věnována dostatečná pozornost, ať již v rámci pracoviště, nebo orgány činnými v trestním řízení. Ať se oběť rozhodla svůj příběh nesdílet záměrně, či ji k tomu donutily okolnosti, časová prodleva ztěžuje případné došetřování, kromě toho je nutné kalkulovat i s případnou promlčecí lhůtou. Ne všechny případy naplní znaky trestného činu (či budou jako trestný čin vůbec šetřeny – oběť nemusí vznést obvinění, může dojít k vyřešení interně v rámci daného pracoviště) a jsou postižitelné trestním právem – úkolem společnosti je pak vyrovnat se i se zbytkovou kategorií případů nežádoucího mezilidského interagování a adekvátně ji řešit.<sup>174</sup>

Problematická se jeví mediální debata ohledně Me Too i proto, že nebyla nikým moderována (možná i kvůli bleskovému celosvětovému rozšíření). Nebyla nastavena hranice toho, jakým případům a v jakém rozsahu má být věnována mediální pozornost.<sup>175</sup> Důležité je si uvědomit, že zprávy v médiích mají krátkou „životnost“, často diváci/čtenáři zaregistrují jen část případu, či věnují pozornost jen tomu, co je více zaujme. Kdo se v dnešní době objeví v médiích jako podezřelý, je často automaticky vnímán jako již usvědčený pachatel. Silou a rychlostí sociálních sítí může být ukřivděno a ublíženo i nevinným osobám, které byly neprávem označeny za obtěžujícího.<sup>176</sup> Pokud nebudeme hovořit o následných možnostech takové osoby, jako je žaloba na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku, či hranice trestného činu pomluvy nebo krivého obvinění, svou pověst, čest, přátele a pracovní místo již poškozená osoba nepravdivým nařčením zpět získat nikdy nemusí.

Lze se setkat s názorem na tuto problematiku, dokonce i od zástupkyň ženského pohlaví, že sexuální narážky a obtěžování jsou vlastně lichotkou, příjemným projevem zájmu od druhého pohlaví. Celá kampaň Me Too může být považována i za důsledek blahobytu, kterého se

---

<sup>174</sup> TABERY, Erik. Spravedlnost v čase #MeToo, Hledání zločinu a trestu ve stále složitějším světě. 11. 8. 2018. *RESPEKT*, [www.respekt.cz](http://www.respekt.cz) [online]. [cit. 2022-10-15] Dostupné z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2018/33/spravedlnost-v-case-metoo>.

<sup>175</sup> Tamtéž.

<sup>176</sup> Právě na tyto případy cílí příbuzné hnutí „Him Too“. Cílem je pomoc neprávem obviněným ze sexuálního obtěžování. Příznivci tohoto „směru“ odkazují na nutnost dodržování presumpce nevinny. K tomu viz např. [25] GREY, Ellis Emma. How #HimToo Became the Anti #MeToo Of the Kavanaugh Hearings. 27. 9. 2018. [online]. [cit. 2022-10-14]. [www.wired.com](https://www.wired.com) <https://www.wired.com/story/brett-kavanaugh-hearings-himtoo-metoo-christine-blasey-ford/>.

společnosti dostává. Muži v důsledku reakcí nemusí mít zájem projevovat ženám náklonnost. Mohou se dokonce obávat ji projevít.<sup>177</sup> Mladá generace má být „příliš křehká“, vztahovačná, když nastavuje hranice, kdy se jedná o nevhodné a nežádoucí chování, příliš nízko.<sup>178</sup>

V České republice měl koncept Me Too v porovnání s ostatními zeměmi spíše opačný efekt. Oproti očekávání, že sdílení příběhů obětí sexuálního násilí ulehčí a pomůže celou situaci řešit, vyšlo najevo, že česká společnost zřejmě ještě není připravena čelit obtěžování a jiným formám sexuálního násilí, pochopit oběti a podat jim pomocnou ruku.

Tento pomyslný boj aktuálně není veden jen v rovině právní, ale zejména pak na úrovni společnosti a místní kultury. Jediná cesta ke kýženému výsledku vede skrze podrobné vzdělávání, výchovu a diskuzi.<sup>179</sup>

#### 4.5 Přestupky a trestné činy

Lze se domnívat, že případů sexuálního obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů bude několikanásobně více než případů trestných činů znásilnění či sexuálního nátlaku. Tyto se však nikterak nevylučují. Sexuální obtěžování na pracovišti může naplnit skutkovou podstatu některého z trestných činů či přestupků předvídaných českým právním řádem. Hranice mezi „běžným“ sexuálním obtěžováním a sexuálním obtěžováním naplňujícím znaky některého z trestných činů či přestupků je tenká. Záleží na mnoha okolnostech, nikoli však jen na prožitku oběti a jeho vnímání.

Pro klasifikaci činu dle ust. § 185 trestního zákoníku jako znásilnění je dle českého právního řádu nutné donucení k pohlavnímu styku užitím násilí, pohrůžky násilí nebo pohrůžky jiné těžké újmy, případně zneužití bezbrannosti. V případě sexuálního nátlaku dle ust. § 186 trestního zákoníku jsou vyžadovány tytéž okolnosti jako v případě znásilnění, navíc zde trestní

---

<sup>177</sup> ŠTRUNC, Petr, Za sexuální obtěžování si ženy často mohou samy, říká exministryně Kovářová. 24. 11. 2017. *REFLEX*, [www.reflex.cz](https://www.reflex.cz) [online]. [cit. 2022-10-16] Dostupné z: <https://www.reflex.cz/clanek/video/83418/za-sexualni-obtezovani-si-zeny-casto-mohou-samy-rika-exministryne-kovarova.html>.

<sup>178</sup> KALENSKÁ, Renata. Muži mě obtěžují celý život a doufám, že budou dál. Exministryně spravedlnosti kritizuje kampaň #MeToo. 21. 11. 2017. *Seznam Zprávy*, [www.seznamzpravy.cz](https://www.seznamzpravy.cz) [online]. [cit. 2022-10-16] Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/muzi-me-obtezuji-cely-zivot-a-doufam-ze-budou-dal-exministryne-spravedlnosti-kritizuje-kampan-metoo-40009>.

<sup>179</sup> HAVELKOVÁ, Barbara, ANDRESKA, Zuzana. #MeToo v České republice aneb Obrana patriarchy proti neexistujícímu hnutí. In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7., s. 358.

zákoník uvádí situaci, kdy je k pohlavnímu styku přinucena oběť zneužitím její závislosti na pachateli nebo vlivem jeho postavení.<sup>180</sup>

Jak plyne z uvedeného, úprava trestných činů proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti je nedostatečná, pokud i přes jasně vyjádřený nesouhlas znásilněné oběti nemusí být čin klasifikován a postižitelný dle trestního práva.

Postupně lze v některých právních řádech pozorovat trend upouštění od definování znásilnění pomocí násilí vůči oběti (či zneužití její bezbrannosti) a jejího odporu, když začíná být nejdůležitějším hlediskem onen absentující konsenzus s pohlavním stykem.<sup>181</sup> Stejně na znásilnění nahlíží i Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí na ženách a domácího násilí (Istanbulská úmluva), a ač nepožaduje jednotnou exaktní definici, mají právní řády promítnout nedostatek svobodně uděleného souhlasu.<sup>182</sup> Navíc ve svém čl. 36 po ratifikujících státech požaduje, aby trestaly následující úmyslné činy:

- a) dojde-li přes nesouhlas oběti k vaginální, anální či orální penetraci sexuální povahy do těla druhé osoby jakoukoli částí těla nebo předmětem;
- b) je-li přes nesouhlas druhé osoby vykonán jakýkoli jiný akt sexuální povahy;
- c) je-li druhá osoba přes svůj nesouhlas přinucena podílet se na aktech sexuální povahy se třetí osobou.<sup>183</sup>

Nad rámec uvedeného Istanbulská úmluva vyžaduje, aby byl souhlas dán dobrovolně jako výsledek svobodné vůle aktérů dle okolností dané situace.

---

<sup>180</sup> Jinak je tomu v zemích jako například Německo a Belgie, kdy je klíčovým aspektem absence výslovného souhlasu oběti. Mezi další právní řády, které znásilnění popisují na základě konstrukce absentujícího souhlasu, patří i Švédsko, Island, Velká Británie, Kypr, Belgie a Německo. Za vtělení této změny do českého právního systému dlouhodobě lobbují některé neziskové organizace, jako např. Amnesty International, proFem. Srov. KUKLOVÁ, Tereza. *Ochrana obětí sexuálních trestných činů v České republice*. Centrum pro lidská práva a demokracii. 22. 2. 2021. [www.centrumlidskaprava.cz](https://www.centrumlidskaprava.cz) [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.centrumlidskaprava.cz/blog/ochrana-obeti-sexualnich-trestnych-cinu-v-ceske-republice>.

<sup>181</sup> ANDERSON, S. A. Conceptualizing Rape as Coerced Sex. *Ethics*, 2016, Vol. 127, issue 1, s. 50–87. [www.journals.uchicago.edu](http://www.journals.uchicago.edu) [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/687332>.

<sup>182</sup> ŠAFARÍK, Radan. Znásilnění: donucení k pohlavnímu styku násilím, či absence souhlasu? In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7, s. 279.

<sup>183</sup> Srov. čl. 36 Úmluvy Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí, přijatá dne 11. 5. 2011, Istanbul, Rada Evropy – Edice Smluv č. 210.

Zajímavá byla i úprava znásilnění v trestním zákonu č. 117/1852 ř. z. ze dne 27. května 1852 o zločinech, přečinech a přestupcích, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících ke dni 1. 1. 1927, který platil až do roku 1950. Ten totiž tento trestný čin popisoval jako „násilné smilstvo“, kterého se dopustí ten „*Kdo osobu ženskou nebezpečným vyhrožováním, skutečně vykonaným násilím nebo lstivým omámením smyslů učiní neschopnou, by mu odpor činila, a v stavu tomto jí zneužije k mimomanželské souloži, dopustí se zločinu násilného smilstva.*“<sup>184</sup> Tento zákon tedy připouštěl jako možnou oběť pouze ženy a neuvažoval nad možností znásilnění mezi manžely.

Problémem je i nehlášení sexuálního násilí a nízká informovanost veřejnosti. Laická veřejnost má problém rozpoznat běžné nevhodné chování od sexuálního nátlaku. Situaci nikterak nezlepšuje ani mediální pozornost věnovaná osobnostem, které případy sexuálního násilí normalizují až zesměšňují.<sup>185</sup>

Z výpovědí obětí sexuálního násilí sdílejících své příběhy lze vypožorovat, že v mnohých případech se jedná o nevhodně projevenou náklonnost a nedostatečně vyjádřený nesouhlas či odmítnutí. Samozřejmě ale nelze situace plošně bagatelizovat a poukazovat na chybu v komunikaci ze strany obětí. Ty jsou totiž často chováním obtěžující osoby zaskočeny, nejsou připraveny na konfrontaci a bojí se vyjádřit nesouhlas, aby nepřišly o své postavení, obchodního partnera, práci, nebo aby v případě nahlášení nedošlo ze strany okolí k vinění samotné oběti, znehodnocování odvedené práce a jím nabytého dosavadního postavení.<sup>186</sup>

Ilustračním případem, kdy sexuální obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů naplnilo i skutkovou podstatu trestného činu znásilnění a sexuálního nátlaku (mimo další trestné činy, jejichž skutková podstata byla v řešeném případě naplněna), je případ řešený Nejvyšším soudem, kdy pachatel, zastávající funkci jednatele nejmenované společnosti a funkci prezidenta nejmenované polikliniky v Praze, zneužil svého postavení a důvěryhodnosti, a to hned

---

<sup>184</sup> Srov. ŠAFARŽÍK, Radan. Znásilnění: donucení k pohlavnímu styku násilím, či absence souhlasu? In: ŠIMÁČKOVÁ, K., HAVELKOVÁ, B., ŠPONDROVÁ, P. (eds.) *Mužské právo. Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7. s. 281.

<sup>185</sup> KUKLOVÁ, Tereza. *Ochrana obětí sexuálních trestných činů v České republice*. Centrum pro lidská práva a demokracii. 22. 2. 2021. [www.centrumlidskaprava.cz](http://www.centrumlidskaprava.cz) [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.centrumlidskaprava.cz/blog/ochrana-obeti-sexualnich-trestnych-cinu-v-ceske-republice>.

<sup>186</sup> VACKOVÁ, Hana. *Sexuální obtěžování v práci je běžné. Obětem může pomoci taktika a důkazy*. Ekonom. 9. 12. 2021. [www.ekonom.cz](http://www.ekonom.cz) [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-67009480-sexualni-obtezovani-v-praci-je-bezne-obetem-muze-pomoci-taktika-a-dukazy>.

v několika situacích. K prvnímu z incidentů došlo již v rámci přijímacího pohovoru na pozici jeho osobní asistentky, kdy uchazečka při tomto pohovoru byla hlazena na pažích, později též osahávána na prsou, líbána a jinak sexuálně pobízena ze strany pachatele, což poškozená strpěla z důvodu svého vážného zájmu o získání pracovní pozice. O několik měsíců později byla stejná poškozená, tentokrát již na pozici osobní asistentky, tímto svým nadřízeným vydírána a donucena k pohlavnímu styku, přičemž čin byl spáchán jiným pohlavním stykem srovnatelným se souloží. Poškozené byla způsobena těžká újma na zdraví, mimoto měla celá kauza dopad na její sexuální život, další profesní uplatnění, partnerský vztah a další sociální vztahy z důvodů posttraumatické stresové poruchy, depresí a úzkostí. I po ukončení pracovního poměru byla poškozená ze strany pachatele kontaktována prostřednictvím SMS zpráv a e-mailů, jejichž obsahem bylo dožadování se osobního setkání a „*dořešení pracovních vztahů a podepsání prohlášení mlčenlivosti*“. V opačném případě mělo z jeho strany dojít ke zveřejnění poškozujících informací o soukromém životě poškozené. Pachatel byl odsouzen k úhrnnému trestu odnětí svobody na 12 let ve věznicí s ostrahou. S nárokem na náhradu majetkové škody a nemajetkové újmy v penězích byla poškozená odkázána na občanskoprávní řízení.<sup>187</sup>

Jako přestupek byl klasifikován případ, kdy byla zaměstnankyně nejmenované společnosti při mytí nádobí u kuchyňské linky svým kolegou úmyslně k této lince jeho tělem přitisknuta, následně objímána a osahávána na prsou a genitáliích. Poškozená měla vyjadřovat nesouhlas odstrkováním, snahou o únik ze sevření a opakovaným verbálním sdělením nesouhlasu. Čin byl nakonec klasifikován příslušným městským úřadem jako pouhý přestupek z důvodu chyby soudu prvního stupně, který namísto toho, aby vyčkal řádného uplynutí lhůty k podání dovolání, předal spisový materiál již 12 dnů po doručení usnesení odvolacího soudu obviněnému příslušnému městskému úřadu k projednání činu jako přestupku. O spáchání přestupku proti občanskému soužití a uložení pokuty ve výši 1 000,- Kč bylo pravomocně rozhodnuto v tentýž den, kdy uplynula i dovolací lhůta státního zástupce. Ten dovolání stejně jako obviněný podal, nicméně soud byl nucen se v dalších procesních stádiích zabývat toliko rovinou procesní více nežli skutkovou. Nakonec bylo nutné trestní stíhání obviněného zastavit a rozhodnutí odvolacího soudu i další navazující rozhodnutí zrušit z důvodu věci již rozhodnuté. V souladu se zásadou *ne bis in idem* nebylo možné postihnout pachatele v rovině

---

<sup>187</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 7. 2014, sp. zn. 8 Tdo 1415/2013.

trestněprávní, když bylo při řešení otázky tzv. totožnosti skutku dospěno k závěru, že o tomto skutku již bylo rozhodnuto jako o přestupku příslušným městským úřadem. Jak správně uzavřel Nejvyšší soud České republiky: „Podle ustanovení čl. 40 odst. 5 Listiny základních práv a svobod nemůže být nikdo trestně stíhán za čin, pro který již byl pravomocně odsouzen nebo zproštěn obžaloby. Prakticky identický je obsah ustanovení § 11 odst. 1 písm. f) tr. ř., který tuto zásadu rozvíjí. Z něho vyplývá, že trestní stíhání nelze zahájit, a bylo-li již zahájeno, nelze v něm pokračovat a musí být zastaveno proti tomu, proti němuž dřívější trestní stíhání pro týž skutek skončilo pravomocným rozsudkem soudu nebo bylo rozhodnutím soudu nebo jiného oprávněného orgánu pravomocně zastaveno, jestliže rozhodnutí nebylo v předepsaném řízení zrušeno.“<sup>188</sup>

Na popsaném případě lze pozorovat bezbrannost oběti obtěžování dovolávající se spravedlivého potrestání útočníka. Z důvodu unáhlenosti soudního aparátu v tomto případě totiž došlo k nedodržení podmínek podle ust. § 265e odst. 1 trestního řádu, čímž soud nejenže nerespektoval právo oprávněných osob podat dovolání, které svým postupem zmařil, ale dle názoru autorky práce lze uvažovat i o současném porušení práva na spravedlivý proces obtěžované zaměstnankyně ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny a čl. 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, když nemohla být z důvodu věci již rozhodnuté její věc řádně, spravedlivě a veřejně projednána nezávislým a nestranným soudem. Polemizovat však lze nad intenzitou útoku obtěžujícím kolegou, tedy zda by soudy skutečně dospěly k závěru, že čin dosáhl intenzity předvídané trestním zákoníkem či nikoli.

---

<sup>188</sup> Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 24. 6. 2015, sp. zn. 8 Tdo 575/2015 a Usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 7. 2014, sp. zn. 8 Tdo 775/2014.



## 5. Ochrana a obrana zaměstnance

### 5.1 Prevence a ochrana zaměstnance

Stejně jako platí v rámci trestního práva zásady *nullum crimen sine lege* a *nulla poena sine lege*, je na místě, aby i v rámci této problematiky bylo nežádoucí chování jasně specifikováno dopředu a předešlo se nejasnostem a případným budoucím sporům. Tehdy, kdy je určité jednání jasně zakázané, například v rámci vnitřních předpisů či obdobných kodexů nebo je zaměstnancům nepřipustné chování popsáno v rámci jejich školení, je mnohem snazší obtěžování předejít a aktéry případně řádně potrestat.

Co se sexuálního obtěžování týče, lze pozorovat, že jedním ze zásadních problémů jeho vnímání je, že je tento koncept obecně zlehčován v návaznosti na zahraniční kulturu (zejména americkou či v dnešní době značně i skandinávskou), kdy je, právě pro předcházení možným problémům, snaha o to, aby sebemenší náklonnost a přízeň byla vyjasněna a případně zastavena ihned v počátcích, optimálně, aby k ní vůbec nedocházelo. Cílem je rovněž stanovení přesných hranic a respektování soukromí a osobnosti druhých. Důrazná prevence a zřetelné hranice pro předcházení sexuálnímu obtěžování se ale jeví jako vhodnější než pouhé stanovení exaktních řešení a reakcí na již nastalý problém. Prevence a řešení sexuálního obtěžování se však dostávají do rozporu i s jinou (avšak velice blízkou) problematikou – feminismem, kdy jsou (zejména mužskou populací) vnímány tyto snahy a ideologie jako totožné a společně tak i zlehčovány. Je však potřeba zřetelně odlišovat obyčejné slušné chování, galantnost, péči o druhého od chování, které je nežádoucí, nevhodné. Je na každém, jaké hranice mezilidského interagování si stanoví. Pokud je někomu příjemné přijímat sexuální návrhy a například doteky nadřízeného, nikdo v tom nikomu nebrání. Žádná osoba by však neměla být stavěna do těchto situací navzdory jejímu nezájmu, odporu a bez možnosti svobodné volby.

Právní ochranu před obtěžováním na pracovišti nabízí napříč právním řádem hned několik právních předpisů, čemuž se podrobněji věnuje zejména kapitola 2 této práce. Nejzásadnějším předpisem stanovícím primární mantinely je zákoník práce. V případech diskriminace však odkazuje na antidiskriminační zákon. Úpravu nejzávažnějších případů dosahujících intenzity trestných činů pak nabízí trestní zákoník.

Obtěžování není novým problémem. Novější je snaha zaměstnavatelů, kdy již neleží řešení celého problému *ex post* na obtěžovaném, zatímco zaměstnavatel lhostejně celé situaci přihlíží. Zaměstnavatelé se aktivně snaží v rámci pracoviště přijímat efektivní opatření, která mají sloužit jako prevence či represe. Takový proaktivní přístup však nezávisí na dobré vůli zaměstnavatele, ač vzhledem k negativním důsledkům obtěžování na pracovišti, jako je fluktuace zaměstnanců, nižší produktivita a další, je pro něj samotného více než žádoucí efektivní mechanismy přijímat a na tyto trendy tak reagovat, ale plyne hned z několika právních předpisů, jak již bylo předestřeno v úvodních kapitolách této práce.

Z těch nejhlavnějších lze zdůraznit ust. § 1a zákoníku práce, které stanoví, že zaměstnanec má právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, a přikazuje se rovné zacházení a zákaz jejich diskriminace, ust. § 16 zákoníku práce, dle kterého zaměstnavatel musí zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, či Listinu základních práv a svobod, která v čl. 28 rovněž připomíná uspokojivé pracovní podmínky (tuto zásadu dále rozvíjí také ust. § 101 a násl. zákoníku práce).

Zásadní je i povinnost zaměstnavatele zajistit rovné zacházení, jež je stanovena v rámci ust. § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Pokud zaměstnavatel těmto svým povinnostem nedostojí nebo obtěžování dokonce přehlídí, nejenže je zaměstnanec oprávněn se domáhat satisfakce dle antidiskriminačního zákona, ale dle ust. § 11 zákona o inspekci práce mu hrozí za přestupek, kterého se tímto jednáním (nejednáním) dopustí, dokonce i pokuta.

Významným ustanovením je ust. § 302 zákoníku práce. Dle tohoto ustanovení je mimo jiné povinností zaměstnavatele „vytvářet příznivé pracovní podmínky“ a „zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů“.<sup>189</sup> Nejen tedy, že má na základě tohoto ustanovení povinnost zajistit pro zaměstnance vhodné prostředí, aby ten mohl vytvářet hodnoty dle svých povinností, ale také řešit nastalé situace, které by byly v rozporu s danými zákonnými povinnostmi. Dle ust. § 279 odst. 1 písm. f) zákoníku práce pak má zaměstnavatel povinnost své zaměstnance seznámit s opatřeními zajišťujícími rovné zacházení a zamezujícími výskyt diskriminace.

---

<sup>189</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, 192 s., ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 48.

Problematice adekvátních pracovních podmínek a souvisejícím povinnostem zaměstnavatelů se věnují i ust. § 248 a ust. § 224 zákoníku práce. Tématu se dotýká i problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zejména ust. § 101 odst. 1 zákoníku práce, dle něhož je zaměstnavatel „*povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.*“ Obtěžování a sexuální obtěžování lze bezesporu řadit mezi rizikové faktory ohrožující (zejména psychické) zdraví zaměstnance. Obdobné povinnosti pro zaměstnavatele plynou z ust. § 102 zákoníku práce, které navíc stanoví povinnost náležitě prevence – např. vyhledávání nebezpečných činitelů a rizik a jejich hodnocení a přijímání opatření k jejich odstranění, přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců, zajišťování zlepšování stavu pracovního prostředí apod. Podrobněji se otázkám bezpečnosti a zdraví při práci věnuje například zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V otázce prevence existují povinnosti i na straně zaměstnanců. Dle ust. § 249 zákoníku práce mají zaměstnanci jednat tak, aby nedošlo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Existuje-li riziko, že se tak stane, má povinnost na takové okolnosti upozornit nadřízeného vedoucího zaměstnance. Zákon zaměstnanci dokonce prikazuje v určitých situacích osobně zakročit. Tuto povinnost by tak bylo pravděpodobně možné aplikovat na situace, kdy se zaměstnanec dozví o probíhající obtěžování na inkriminovaném pracovišti. V takové situaci by měl bezodkladně jednat a zpravit o problému pověřenou osobu. Odstavec 3 zmíněného ustanovení pak říká, že „*zjistí-li zaměstnanec, že nemá vytvořeny potřebné pracovní podmínky, je povinen oznámit tuto skutečnost nadřízenému vedoucímu zaměstnanci.*“ Toto ustanovení lze vykládat tak, že obtěžovaná osoba nemá vyčkávat okamžiku vzniku újmy (jak ve sféře svého zaměstnavatele, tak i ve své vlastní), a nevhodné pracovní podmínky (například vytvořené obtěžováním této osoby jiným zaměstnancem) má zavčas oznamovat. Obdobné jednání od zaměstnanců očekává totiž i ust. § 106 odst. 3 zákoníku práce.

Základním kamenem v prevenci sexuálního obtěžování by měly být pravidelné průzkumy a postupy, jak zmapovat četnost výskytu sexuálního (ale i jiných forem) obtěžování. Zaměstnavatel/úřady mají o frekventovanosti tohoto problému zpravidla mylné mínění, a to zejména proto, že hlášené a řešené případy tvoří jen špičku ledovce, když lehčí formy sexuálního obtěžování jsou často i obětmi samotnými bagatelizovány a přehlíženy. Pravidelné průzkumy rovněž navenek vysílají signál, že na daném pracovišti je kladen důraz na

předcházení podobným situacím a je apelováno na jejich pravidelné a včasné mapování. To s sebou přináší hned dvojí efekt, a to, že oběti ví, co je a co není sexuální obtěžování, a jsou v jeho řešení odváznější, protože ví, že pokud se s tímto problémem obrátí na pověřenou osobu, nebude jejich problém zjednodušován a neřešen. Druhý důsledek lze spatřovat v tom, že obtěžující osoba bude vědět, jaké jednání je již za přípustnou hranicí, bude za něj následovat trest, tedy tato prevence bude mít silný odstrašující efekt. Vzhledem k citlivosti a požadavku diskrétnosti se jeví jako nejvhodnější forma průzkumu anonymní dotazník.<sup>190</sup>

Přístup k prevenci či následnému řešení obtěžování na pracovišti se liší také v závislosti na organizaci a struktuře společnosti. Jinak bude k podobným problémům přistupováno v malé rodinné firmě, kde se všichni zaměstnanci navzájem znají, a jiný přístup bude v nadnárodní korporátní společnosti s proškoleným oddělením *human resources* (tzv. HR).<sup>191</sup>

Právě ve velikých společnostech s nadnárodním přesahem se lze mnohem častěji setkávat s profesionalizovanými postupy a mechanismy při prevenci či řešení jakýchkoli diskriminací na pracovišti. Stěžejní v těchto typech organizací je pak i rovný přístup k mužům i ženám či snaha o rovné zastoupení ve vedoucích pozicích. V těchto společnostech bývá pravidlem i pravidelné osobní hodnocení zaměstnanců, kde se může problematika obtěžování ostatních promítnout. Podobná pracoviště vnímají jako hrozbu i pouhé milostné vztahy mezi zaměstnanci, natož pak sexuální či jiné formy obtěžování. Nejen z důvodu, že ohrožuje chod společnosti/oddělení zevnitř snižováním produktivity práce a spokojenosti jednotlivých zaměstnanců, ale je reálnou hrozbou i pro vnější *image* společnosti.<sup>192</sup>

V českém korporátním prostředí v posledních letech pozorujeme trend pozitivního proaktivního přístupu zaměstnavatelů k harmonizaci vztahů na pracovištích. Stále častěji jsou zřizovány specializované pozice, jejichž hlavním posláním je eliminace případů (sexuálního) obtěžování, pomoc obětem, regulace a korekce vzájemných vztahů mezi pracovníky. Jako příklad uveďme firemní ombudsmany, ale i tzv. důvěrníky. Setkat se lze i s přístupem

---

<sup>190</sup> Příručka pro úřady. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě. Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejné ochránky práv. ISBN: 978-80-7440-234-0, Praha. 2019. s. 19, [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-07-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>.

<sup>191</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 58–61.

<sup>192</sup> Tamtéž, s. 61.

reflektujícím technologický pokrok a mnohem častější práci zaměstnanců z domova – vývoj webových aplikací, anonymních linek, tzv. linek psychosociální pomoci *Employee Assistance Programme* (EAP).<sup>193</sup>

V rodinných podnicích či společnostech s menším počtem zaměstnanců, kde panují osobnější vztahy a neformálnost, je řešení obtěžování složitější. Přístup vedení k problémům je spíše zdrženlivý, neboť spoléhá právě na užší vazby mezi zaměstnanci, tedy že si vše vyřeší buďto mezi sebou sami, nebo se obrátí na nadřízeného zaměstnance. Tak tomu však vůbec nemusí být, když se oběť může cítit pod tlakem, že „kazí kolektiv“, „narušuje partu“ a podobně.<sup>194</sup>

Jak bylo uvedeno výše, mimo pravidelné průzkumy mezi zaměstnanci je vhodné provádět jejich pravidelné školení k dané problematice. Jako další by měl zaměstnavatel přijmout etický kodex<sup>195</sup>/vnitřní předpisy, které bude pravidelně aktualizovat. Ideálně by měl zřídit pracovní pozici firemního ombudsmana. Nastavení efektivních prevenčních mechanismů a sítěžnosti jejich dodržování se tato práce blíže věnuje v rámci kapitoly 7.

Lze tedy shrnout, že být se současná právní úprava jeví jako dostatečná, věnující adekvátní pozornost prevenci na jednotlivých pracovištích, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak i zaměstnanců, autorka práce ji nepovažuje za dostatečnou a vyhovující, zejména pokud nejsou sankční mechanismy za nenastavení dostatečné prevence jasně definované a striktně aplikované. Zaměstnavatel pak považuje právní úpravu za nicneříkající, nedonucující souhrn doporučení k tomu, aby na jeho pracovišti panovala harmonie a dobré vztahy. Vzhledem k tomu, jakou část života tvoří práce a jak jsou veškeré mechanismy ve společnosti s pracovním životem osob provázané (šikanovaný zaměstnanec se necítí dobře v práci, což se promítá i do jeho rodinného života, reflektuje se v jeho zdravotním stavu a potřebě lékařské pomoci, na což reagují i jeho děti, jejichž školní výsledky se značně zhorší, protože je doma věnována pozornost šikaně v práci a nemoci rodiče a vzdělávání dětí se odsouvá až na druhou kolej atd.),

---

<sup>193</sup> PĚNIČKOVÁ, Barbora. Aplikace, linky důvěry i terapeuti. České firmy bojují proti sexuálním útokům. *Ekonom*. [www.ekonom.cz](http://www.ekonom.cz) [online]. 3. 6. 2021 [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-66934440-aplikace-linky-duvery-i-terapeuti-ceske-firmy-bojuji-proti-sexualnim-utokum>.

<sup>194</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. ISBN 80-7330-090-7, s. 62 – 63.

<sup>195</sup> Srov. Etický kodex Úřadu vlády ČR, dostupný z: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/eticky-kodex/eticky-kodex-zamestnancu-uradu-vlady-cr-100436/>.

je správné a nezávadné prostředí zcela zásadním i pro korektní směřování a fungování společnosti.

## 5.2 Obrana zaměstnance

Prvotním motivátorem zaměstnance k řešení obtěžování na pracovišti nebývá snaha o získání finančního obnosu z náhrady škody, ale to, aby obtěžování přestalo a aby snaha o řešení situace neskončila pro něj samotného negativně (opovržení ostatních kolegů, výpověď apod.). Mnohdy může stačit vyjasnění si celé situace, třeba i za přítomnosti nezávislého třetího, zejména debata, která má v konečném důsledku obtěžující osobě dát dostatečně najevo, že pro obtěžovaného je dané chování skutečně nežádoucí. Jestliže tento postup nepřinese požadovaný výsledek a pokud na pracovišti neexistují standardizované postupy pro hlášení obtěžování, firemní ombudsman nebo speciální kodexy, obtěžovaný nemusí vědět, jak se bránit, může totiž mít pocit, že neexistuje žádné efektivní řešení pro jeho problém (a to zejména pokud je obtěžující osobou sám zaměstnavatel nebo osoba, která je ve firemní hierarchii výše).<sup>196</sup>

Obtěžovaný by neměl mít obavy při uplatňování svých práv využitím prostředků zákonem mu svěřených k jeho ochraně. Ustanovením, které ho má chránit, je například § 346b odst. 4 zákoníku práce, dle kterého zaměstnanci nesmí být na škodu domáhání se jeho práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. V opačném případě by se jednalo o šikanu ze strany zaměstnavatele – *bossing*.<sup>197</sup>

### 5.2.1 Interní mechanismy

Optimálně by měl mít obtěžovaný zaměstnanec možnost, vzhledem k citlivosti celé situace, podat stížnost nejen běžnou cestou (přímému nadřízenému nebo zástupci zaměstnanců), ale i

---

<sup>196</sup> CELA, Artan. Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 86 [online]. [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>197</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 46-47.

speciálně proškolenému členovi vedení dané společnosti. Jako vhodné se též jeví, aby tímto speciálním zaměstnancem byla žena, když většina (sexuálně) obtěžovaných jsou právě ženy.<sup>198</sup>

Rovněž lze poukázat na ust. § 276 odst. 9 zákoníku práce: „*Zaměstnavatel je 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.*“ Na základě tohoto ustanovení má zaměstnanec právo dožadovat se na zaměstnavateli či na odborové organizaci projednání obtěžování/násilí na pracovišti.<sup>199</sup>

Ze zákonných povinností plynoucích pro zaměstnavatele lze dovozovat, že ve chvíli, kdy se o obtěžování na pracovišti dozví, je povinen přijmout adekvátní opatření. Dozvědět se o situaci může přímo od oběti, ale i každý jiný zaměstnanec by měl zaměstnavatele o dění podobného charakteru na pracovišti neprodleně informovat. Obtěžující zaměstnanec naplňuje svým jednáním výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce či v krajních případech přichází v úvahu aplikace ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.<sup>200</sup>

Důležitým aspektem v řešení situace ze strany zaměstnavatele bude čas. Dle ust. § 58 zákoníku práce je totiž stanovena subjektivní dvouměsíční lhůta a objektivní jednoletá lhůta. Subjektivní lhůta, která je vázána na vědomost zaměstnavatele o rozhodné skutečnosti, však není stanovena pro všechny důvody výpovědi z pracovního poměru, ale pro okamžité zrušení pracovního poměru (viz ust. § 52 písm. g) zákoníku práce). „*Zaměstnavatel se o důvodu k rozvázání pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec, který je bezprostředně nebo výše nadřizen tomu, s nímž má být pracovní poměr rozvázán, získal vědomost (dozvěděl se) o skutečnostech, jež mohou zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem.*“<sup>201</sup> V případě obtěžování/šikany, pro které jsou typické častější útoky, je okamžikem, od něhož počíná běh lhůt, poslední útok.

---

<sup>198</sup> CELA, Artan. Sexual Harassment at Work: A European Experience. Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 86 [online]. [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

<sup>199</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 46.

<sup>200</sup> Tamtéž, s. 53–54.

<sup>201</sup> PUTNA, Mojmir., Část druhá. Pracovní poměr. Lhůty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. § 58. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, ISBN 978-80-7400-759-0, s. 366.

Pokud se nepodaří vyřešit celý problém interně v rámci inkriminovaného pracoviště, například i prostřednictvím odborů zde působících, lze se obrátit na orgány inspekce práce nebo veřejného ochránce práv, který však není oprávněn ukládat prakticky žádné sankce.

### 5.2.2 Inspekce práce, veřejný ochránce práv a další osoby

Na základě podnětu provádí Státní úřad inspekce práce a příslušné oblastní inspektoráty práce kontrolu. U soudu pak lze použít zjištěné skutečnosti a opatřené důkazy. Je-li situace důsledkem zanedbání povinností nebo jiného pochybení zaměstnavatele, může mu být uložena pokuta.<sup>202</sup> V případě zanedbání povinností na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může být zaměstnavateli dle ust. § 30 zákona o inspekci práce uložena pokuta až ve výši 2 000 000,- Kč.

V jednom z případů řešených Nejvyšším správním soudem bylo na podkladě rozhodnutí orgánu inspekce práce potvrzeno udělení pokuty zaměstnavateli v situaci, kdy zaměstnavatel neprojednal stížnosti na obtěžování probíhající na pracovišti.<sup>203</sup>

Postup inspektorátu práce může přezkoumávat veřejný ochránce práv. Ten plní funkci i jakéhosi právního poradce, neboť může dále nasměrovat po zhodnocení závažnosti celého případu obtěžovanou osobu k podání antidiskriminační žaloby či podniknutí jiných vhodných, dosud neučiněných kroků.<sup>204</sup>

Obětem obtěžování a šikany jsou schopni po psychické stránce poskytnout pomoc psychologové či terapeuti. V závažnějších případech se obrací i na lékaře, přičemž lékařské zprávy plní současně funkci důkazu v soudním řízení, neb dokládají psychický stres způsobený obtěžováním. Poradenství a další pomoc poskytují různé neziskové organizace.<sup>205</sup>

---

<sup>202</sup> Kancelář veřejného ochránce práv. *Desatero: Jak pomoci oběti šikany v práci*. Květen 2020 [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/sikana-na-pracovisti-rady/sikana-na-pracovisti-rady.pdf>.

<sup>203</sup> Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 12. 2014, č. j. 4 Ads 211/2014-36.

<sup>204</sup> Kancelář veřejného ochránce práv. *Desatero: Jak pomoci oběti šikany v práci*. Květen 2020 [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/sikana-na-pracovisti-rady/sikana-na-pracovisti-rady.pdf>.

<sup>205</sup> Kancelář veřejného ochránce práv. *Desatero: Jak pomoci oběti šikany v práci*. Květen 2020 [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/sikana-na-pracovisti-rady/sikana-na-pracovisti-rady.pdf>.



### 5.3 Možnosti obrany dle antidiskriminačního zákona

Zákoník práce ve svém ust. § 16 stanoví zákaz jakékoli diskriminace v pracovněprávních vztazích a následně ve svém ust. § 17 odkazuje v otázce právních prostředků obrany před diskriminací na antidiskriminační zákon. Pokud tedy obtěžování na pracovišti naplňuje svým obsahem i znaky diskriminace, další možný postup upravuje antidiskriminační zákon. Jak blíže popisuje tato práce v kapitole 4.6, v případě, že k diskriminačnímu jednání dojde, byť ne ze strany zaměstnavatele osobně, ale jeho původcem bude jeho zaměstnanec, „*při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním*“, bude dle ust. § 265 zákoníku práce žalovaným zaměstnavatel.

Oběť obtěžování (či jiných forem diskriminace) se může obracet na příslušný soud, u kterého se dle ust. § 10 antidiskriminačního zákona lze domáhat, „*aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění*“, a pokud by samotné upuštění od diskriminace a odstranění následků nebylo dostatečným, může se oběť domáhat i náhrady nemajetkové újmy, zejména tehdy, kdy byla „*v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti*“.

Oběť ponese břemeno tvrzení, kdy bude muset tvrdit, jakým zásahem mělo k diskriminaci dojít, a rovněž uvést, z jakého diskriminačního důvodu mělo ke znevýhodnění dojít. Otázce důkazního břemene se věnuje následující kapitola.

#### a) Negatorní/zápůrčí žaloba

Pokud obtěžování stále trvá, oběť bude dle ust. § 10 antidiskriminačního zákona žádat o upuštění od diskriminace. Tato žaloba poskytuje oběti diskriminace pomoc nejen tehdy, kdy diskriminační jednání stále probíhá, ale i ve chvíli, kdy diskriminační zásah lze teprve v budoucí době očekávat či lze předpokládat, že takové jednání vůči oběti bude opakováno.

#### b) Odstraňovací žaloba

Ve chvíli, kdy obtěžování již netrvá, avšak trvají následky diskriminace, může oběť požadovat odstranění těchto následků či přiměřeného zadostiučinění jako satisfakce za již proběhlou diskriminaci. Zajímavé z pohledu práva je přiměřené zadostiučinění, neboť může mít mnoho

forem, o kterých však nerozhoduje sám soud dle své volné úvahy, ale oběť se určité formy musí domáhat sama v petitu žaloby.<sup>206</sup>

Stanovení způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění se věnuje ust. § 2957 občanského zákoníku, dle nějž mají být odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné – „*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 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 obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala.*“

### c) Náhrada nemajetkové újmy v penězích

Ust. § 10 antidiskriminačního zákona připomíná, že se lze v některých případech domáhat i nemajetkové újmy v penězích, a to zejména tehdy, kdy je následkem diskriminace „*ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti*“. Soud v těchto případech sám zhodnotí existenci a závažnost namítané újmy a určí výši náhrady. Jak lze tedy z textace zákona dovodit, náhrady nemajetkové újmy v penězích se lze domáhat jen v některých případech.

#### 5.3.1 Kritika antidiskriminačního zákona

Dikce ust. § 10 antidiskriminačního zákona je odbornou veřejností často kritizována. Určitou míru skepse sdílí i autorka práce. Oběti diskriminace jsou odměňovány zadostiučiněním v penězích pouze tehdy, pokud jiné nároky nezajišťují adekvátní odčinění vzniklé nemajetkové újmy. České soudy jsou v jejím přiznávání zdrženlivé a drží se přísného dodržování jejího subsidiárního charakteru. Pokud však nazíráme na obtěžování, a zejména sexuální obtěžování, jako na jednání, jehož cílem je vždy snížení důstojnosti obtěžované osoby, nelze *ad hoc* posuzovat, v kterém případě již byla oběť obtěžování ponížena dostatečně, abychom toto snížení důstojnosti posoudili jako „ve značné míře“ tak, jak požaduje ust. § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona. K adekvátnímu zhodnocení totiž nemusí mít rozhodující osoba

---

<sup>206</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 38–39.

dostatek relevantních podkladů, navíc každá oběť obtěžování může na tuto událost reagovat odlišně, což však nikterak nemusí odrážet intenzitu zásahu do důstojnosti takové osoby. Současné znění dle autorky není dostatečně odrazující a peněžitá náhrada nemajetkové újmy by měla být přiznávána ve všech případech prokázaného sexuálního obtěžování (či jiné formy obtěžování naplňující znaky diskriminace).

Z analýzy vzorku rozhodnutí českých soudů z let 2015–2019 veřejným ochráncem práv můžeme vydedukovat, že náhrada nemajetkové újmy v penězích není buďto přiznávána vůbec, či je značně snižována. V rámci zkoumaných rozhodnutí byla náhrada nemajetkové újmy požadována v 59 případech, přiznána soudem byla v 17 případech, avšak pouze ve 2 případech byla přiznána náhrada v plné výši požadované žalujícími. V obou případech se jednalo o diskriminaci na základě rasy.<sup>207</sup>

Dalším podnětem k zamyšlení je otázka přístupu k soudu jiné osoby než osoby přímo dotčené diskriminací – osoby cítící se poškozené diskriminací jiné osoby. Případně přístup k soudu někoho, kdo je diskriminován na základě vztahu s jinou osobou, která je nositelem onoho diskriminačního znaku, na jehož základě k diskriminaci dochází.

Nakonec se lze inspirovat v zahraničí (například i v sousedním Slovensku) institutem tzv. veřejné žaloby, *actio popularis*, kdy žalobu jsou oprávněny podat nejrůznější organizace mající za cíl boj s diskriminací, jako jsou neziskové organizace či kancelář veřejného ochránce práv. Hlavními důvody, jimiž lze argumentovat pro zavedení možnosti této cesty k soudům, je zejména personální vybavenost a finanční náročnost, která je jedním ze zásadních odrazujících aspektů, pro které se oběti diskriminace na soudy se svými záležitostmi vůbec neobracejí. Současně by zakotvením možnosti podání veřejné žaloby byly vyřešeny případy, kdy je diskriminačním jednáním dotčena větší skupina osob. Diskriminace totiž mnohdy není jen individuálním problémem, ale často skupinovým.

---

<sup>207</sup> Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. 24. 9. 2020 [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9478>.

Oprávněné jsou bezesporu i hlasy odborné veřejnosti, které poukazují na absenci jasných instrukcí stanovených zákonodárcem, co konkrétně lze z pozice oběti diskriminace v rámci žalobních petičí po žalovaném požadovat.<sup>208</sup>

#### 5.4 Možnosti obrany dle občanského zákoníku – ochrana osobnosti

Ne ve všech případech obtěžování, šikany či násilí bude možno spatřovat současně i diskriminaci. Obrana plynoucí z občanského práva se aplikuje tehdy, kdy násilí či obtěžování na pracovišti nenaplnuje znaky diskriminačního jednání, tedy není činěno na základě některého z diskriminačních znaků antidiskriminačním zákonem vypočítávaných, v důsledku čehož nelze postupovat dle ust. § 10 antidiskriminačního zákona.<sup>209</sup> Na subsidiární užití občanského zákoníku odkazuje i ust. § 4 zákoníku práce.

Osobnost zaměstnance v rámci zákoníku práce je chráněna především ust. § 316, který zakazuje zaměstnavateli nedůvodně nadměru narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách a požadovat informace nesouvisející s výkonem práce a pracovní právním vztahem. Zaměstnanec se může domáhat ochrany osobnosti dle občanského zákoníku, pokud byla jeho osobnost obtěžováním nedůvodně zasažena.

Občanský zákoník chrání osobnostní práva v ust. § 81 a následujících. Dle ust. § 82 odst. 1 občanského zákoníku platí, že „člověk, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek“. Lze hovořit o obsahové shodě s ust. § 10 antidiskriminačního zákona, přičemž ustanovení občanského zákoníku budou aplikována v případech, které se vymykají věcné působnosti antidiskriminačního zákona. Bude tomu tak v případech, kdy je osoba obtěžována a šikanována z jiných příčin než diskriminačních důvodů vypočítávaných antidiskriminačním zákonem.<sup>210,211</sup>

---

<sup>208</sup> Příspěvek JUDr. Jakuba Tomšeje Ph.D. v rámci debaty na téma Kvóty, hidžáby, MeToo, hate speech... Mýty a fakta o antidiskriminačním zákonu, proběhlé v rámci akce Noc fakulty dne 2. 11. 2022.

<sup>209</sup> CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 171.

<sup>210</sup> KÜHN, Zdeněk., Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava II. Právní prostředky ochrany před diskriminací (§10 a 11). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 373.

<sup>211</sup> Dle komentářové literatury se může jednat typově např. o rasistické urážky mimo oblasti dle § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona, sexuálně motivovaný fyzický útok a další.

Jelikož je sexuální obtěžování chápáno jako diskriminace na základě pohlaví, o ochraně osobnosti dle občanského zákoníku lze uvažovat jedině v případech jiných druhů obtěžování, při kterých dochází k zásahu do osobnosti účastníka pracovněprávního vztahu.

Samotné ust. § 82 občanského zákoníku nehovoří o právu na náhradu nemajetkové újmy, která se posuzuje dle ust. § 2956 a násl. občanského zákoníku. Tehdy, kdy nelze adekvátně odčinit újmu jinak, musí být poskytnuto přiměřené zadostiučinění v penězích.<sup>212</sup>

Mimo postup dle ust. § 82 občanského zákoníku má oběť obtěžování právo chránit svou osobu i tzv. svépomocí v souladu s ust. § 14 občanského zákoníku.

V případech, kdy vznikne majetková či nemajetková újma v případě tzv. excesu zaměstnance (tedy nikoli v souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi), odpovědnost bude posuzována z hlediska občanskoprávního, a to zejm. dle ust. § 2909 občanského zákoníku (v případech způsobení škody úmyslným porušením dobrých mravů) či ust. § 2910 občanského zákoníku (při porušení povinnosti stanovené zákonem), popř. dle ust. § 2913 občanského zákoníku (při porušení povinnosti ze smlouvy).

Nakonec zmiňme i nutnou obranu, kterou občanský zákoník nabízí ve svém ust. § 2905, dle níž by i v případě, že by bránící se oběť odvracející útok způsobila obtěžujícímu újmu, nebude za splnění zákonných podmínek povinna k její náhradě. Následující ust. § 2906 občanského zákoníku pak stanoví, že k náhradě újmy nebude za tímto ustanovením předpokládaných okolností povinen ten, kdo „*odvrací od sebe nebo od jiného přímo hrozící nebezpečí újmy*“.

## 5.5 Problematika tzv. obráceného důkazního břemene

Sexuální obtěžování (v některých případech pak i jiné obtěžování) je diskriminací na základě pohlaví, a proto se uplatní Směrnice 97/80/EHS, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Tuto směrnici v českém právním řádu provádí zákon č. 151/2002 Sb., který do občanského soudního řádu přidává ust. § 133a. Toto ustanovení stanoví, že tehdy, když „*žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo*

---

<sup>212</sup> KÜHN, Zdeněk., Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část první. Hlava II. Právní prostředky ochrany před diskriminací (§10 a 11). In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 373.

*k přímé nebo nepřímé diskriminaci*“, a to na základě diskriminačních znaků tímto ustanovením jmenovaných, bude to žalovaný, a nikoli žalobce, kdo bude povinen prokazovat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo. Přenesení důkazního břemene na žalovaného je zcela zásadním a velice významným procesním principem antidiskriminačního práva.

Nelze však tvrdit, že důkazní břemeno v těchto případech leží zcela na žalovaném – z žalobcova tvrzení skutečností a vyličení jeho pohledu na situaci musí plynout důvodné podezření, že k přímé či nepřímé diskriminaci, například v porovnání se srovnatelnými zaměstnanci daného zaměstnavatele, skutečně došlo. V žádném případě tedy nelze hovořit o možné absolutní pasivitě žalobce.<sup>213</sup>

Na žalovaném tak neleží povinnost prokazovat, že se diskriminace nedopustil. Musí však dokázat, že je jeho počínání ospravedlnitelné, založené na racionálních motivech a nemá co do činění s diskriminačními důvody. Výhoda poskytnutá obráceným důkazním břemenem pak spočívá ve vyvratitelné domněnce o motivaci, kterou je zákonem předpokládáný diskriminační důvod.

Otázkou ale zůstává, co přesně prokazuje žalovaný v řízeních týkajících se forem obtěžování. Kühn zdůrazňuje specifickou přenašení důkazního břemene u obtěžování a sexuálního obtěžování, jež jsou řazeny mezi formy diskriminace, kterou soudy dle jeho názoru mnohdy nereflktují, a ve výkladu ust. § 133a občanského soudního řádu tak lze spatřovat nekonzistentnost a zmatečnost. V řízeních, kde je tvrzena standardní diskriminace, většinou není primárním předmětem řízení, zda došlo k určitému jednání – hlavním předmětem sporu je, zda počínání žalovaného je skutečně diskriminačního rázu, či nikoli. U obtěžování a sexuálního obtěžování je situace poněkud ztížena, poněvadž musí žalobce primárně dokazovat, že k takovému jednání vůbec došlo.<sup>214</sup>

Jako příklad možného soudního sporu vedeného z důvodu tvrzeného sexuálního obtěžování uveďme osobní asistentku, které pravidelně zaměstnavatel hladil nohy, navrhoval přesuny

---

<sup>213</sup> PROCHÁZKA, Jan., Rovné zacházení a zákaz diskriminace (§ 16 až 17). In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODRUBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022., ISBN 978-80-7400-889-4, s. 34.

<sup>214</sup> KÜHN, Zdeněk. § 14. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, ISBN 978-80-7400-315-8, s. 351.

s pracovními úkoly na pokoj v blízkém hotelovém komplexu a po ukončení pracovní doby zaměstnankyni dále kontaktoval s návrhy se sexuálním podtextem prostřednictvím SMS zpráv. V tomto případě bude jádrem sporu, zda není celý příběh smyšlený s cílem žalovaného pouze poškodit.

Striktním přesunem důkazního břemene by byl žalovaný v pozici, kdy by žalující strana obtěžování pouze tvrdila a žalovaný by musel prokázat negativní skutečnost – že k takovému jednání (např. k dotýkání se zaměstnankyně a dalším sexuálním pobídkám) vůbec nedošlo. Druhým extrémem však je trvání na tom, aby obtěžování a motivy zcela prokázala zaměstnankyně, čímž by v těchto případech ust. § 133a občanského soudního řádu pozbylo smyslu, neboť až na případy, kdy oběť disponuje silnými důkazy o počínání obtěžujícího (video nahrávky, audio nahrávky, zprávy, přímí svědci), není schopna obtěžování prokázat (jako by byla schopna prokázat přijetí jiného kandidáta na nabízenou pracovní pozici a že pohovor skutečně proběhl), a když by ho prokázala, přenesení důkazního břemene situaci již nijak nezmění, neboť žalovaný by nemohl nikdy obstát s tvrzením, že obtěžování/sexuální obtěžování není porušením zásady rovného zacházení.<sup>215</sup> Ledaže by se snad žalovaný pokoušel prokazovat, že jednání bylo činěno na základě existujícího vzájemného intimního vztahu, tedy konsenzuálně.<sup>216</sup>

Není proto vždy zcela jasné, jak k zmíněnému ustanovení při sporech týkajících se obtěžování a sexuálního obtěžování přistupovat a jaká je role (kdo nese povinnost a břemeno tvrzení a důkazní) jednotlivých účastníků.

Někteří autoři uvádí, že přesun důkazního břemene na stranu žalovaného tak prakticky má smysl jen tehdy, kdy žalující strana skutečně disponuje relevantními důkazy (např. lékařský posudek o psychických problémech pramenících ze sexuálního obtěžování na pracovišti, výpověď jiných zaměstnanců, nahrávky), jejichž pravdivost a existenci by žalovaný vyvracel. Kritika pak padá na konto soudů, které obecné závěry týkající se výkladu ust. § 133a

---

<sup>215</sup> Pokud v otázce sexuálního obtěžování hovoříme o diskriminaci na základě pohlaví, teoreticky by bylo možné přenos důkazního břemene aplikovat také tak, že by žalovaný prokazoval, že stejnou náklonnost vyjadřuje i vůči zaměstnancům opačného pohlaví. Jak však ale bylo v práci uvedeno již výše, v případech obtěžování není k jeho prokázání nutná přítomnost tzv. komparátoru, což dokládá, že nevhodnost obtěžování spočívá spíše v jeho formě a účincích nežli v tom, že obtěžující neobtěžuje všechny stejně.

<sup>216</sup> Viz níže analyzovaný Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954.

občanského soudního řádu přenáší i do roviny (sexuálního) obtěžování, což má za následek nejasnosti v tom, co má být žalobcem dokázáno/tvrzeno, aby se domohl přenosu důkazního břemene na žalovaného.<sup>217</sup>

Další kritika ust. § 133a občanského soudního řádu spočívá ve skutečnosti, že dle jeho znění obrácení důkazního břemene není aplikovatelné ve všech případech diskriminace. Jakkoli je tento stav v souladu s právem Evropské unie, lze hovořit o nežádoucí nekonzistenci, ke které neexistuje uspokojivé a rozumné vysvětlení.<sup>218</sup>

Řešením by tak mohlo být rozšíření oblastí a případů, na které by kritizované ustanovení dopadalo, souladně s rozsahem pokrytým antidiskriminačním zákonem, neboť současný stav tak zapříčiňuje různé procesní postavení obětí diskriminace dle jejího typu.

### 5.5.1 Aplikace ust. §133a občanského soudního řádu českými soudy

Problematikou obráceného důkazního břemene se zabýval Ústavní soud v nálezu Pl. ÚS 37/04, kde mimo jiné upřesnil, že primárně má být žalobcem prokázáno (nejen tvrzeno) diskriminační zacházení a až následně má být žalovaným prokazováno, že ten svou povinnost nediskriminovat neporušil. *"Žalovanému tato skutečnost ovšem neupírá možnost prokázat nepravdivost takového tvrzení pomocí důkazů svědčících o rovném zacházení. Žalovaný tak prokazuje své chování, a nikoliv zdržení se nepřijatelného chování."*<sup>219</sup>

Logickou by se mohla jevit taktika, kdy by žalovaný zatajil důkazní prostředky, které by ho usvědčovaly. Takový postup by byl v rámci trestního práva u obviněného zcela namístě, a to v souladu se zásadou *nemo tenetur se ipsum accusare*. V Rozsudku SDEU Galina Meister. V. Speech Design Carrier Systems BmbH, C – 415/10 však právě toto jednání soud označil jako takové, které diskriminaci odůvodňuje, tedy může být zohledněno v neprospěch žalovaného.<sup>220</sup>

---

<sup>217</sup> KÜHN, Zdeněk., Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část třetí. Změna občanského soudního řádu. (§14) In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 453–454.

<sup>218</sup> Tamtéž, s. 456.

<sup>219</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, Pl.ÚS 37/04.

<sup>220</sup> ŠIMEČKOVÁ, E., JORDÁNOVÁ, J.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, ISBN: 978-80-7502-070-3, s. 40.



Mechanická aplikace těchto závěrů i na případy obtěžování a sexuálního obtěžování je ale, jak již bylo vyloženo výše, problematická. Žalobce staví do pozice, kdy musí (takřka) prokázat, že k sexuálnímu obtěžování došlo. Až poté dojde k přenosu důkazního břemene na žalovaného a jeho cílem je „prokázat, že k sexuálnímu obtěžování došlo z jiného než zákonem zakázaného důvodu. Absurditu takového požadavku (ospravedlnit sexuální obtěžování) snad netřeba blíže rozvádět.“<sup>221</sup>

Nejvyšší soud k tomuto v jednom ze svých usnesení uvádí: „*Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.*“ S tímto závěrem Nejvyšší soud odmítl dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu, kterým bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně zamítající žalobu o zaplacení 200 000,- Kč. Žalobkyně tvrdila, že byla po dobu více než dvou měsíců sexuálně obtěžována na pracovišti svým zaměstnavatelem, který vůči ní užíval i fyzického násilí. Dle skutečností uváděných žalobkyní v rámci podání vysvětlení Policii ČR ji měl žalovaný při jednom z útoků mimo jiné „*násilím zatáhnout od prodejního pultu do chodbičky, praštit s ní o zem*“. Poté, co při incidentu žalovaná zůstala ležet na zemi, neb se při útoku uhodila do zad a hlavy, žalovaný útok ukončil a „*strčil*“ žalobkyni z chodby zpět do prodejny. Žalobkyně v rámci svého dovolání brojila proti výkladu ust. § 133a odst. 1 občanského soudního řádu a proti hodnocení provedených důkazů soudy. Dovolací soud uvedl, že setrvává na svém stanovisku k dotčenému ustanovení, tedy že zaměstnanec nese povinnost tvrzení a důkazní, co se týče prokázání znevýhodnění zaměstnavatelem ve srovnání s jinými zaměstnanci daného zaměstnavatele. Tvrzené diskriminační důvody má soud za prokázané a je na žalobci, zda prokáže opak – tedy že k nerovnému zacházení nedošlo. Nejvyšší soud tímto i pro případy tak specifické formy diskriminace, jako je sexuální obtěžování, zdůraznil, že nelze pouze tvrdit diskriminační

---

<sup>221</sup> KÜHN, Zdeněk., Komentářový výklad k jednotlivým ustanovením. Část třetí. Změna občanského soudního řádu. (§14) In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 455.

jednání, aby byl žalovaný povinen prokázat, že k danému jednání nedošlo. Žalobce tedy nese nejen břemeno tvrzení, ale v zásadě i důkazní.<sup>222</sup>

V komentovaném případě obtěžované zaměstnankyně lze též poukázat na nepochopení důsledků sexuálního obtěžování soudy, které o něm mají rozhodovat. Soud prvního stupně totiž zhodnotil (s čímž odvolací soud souhlasil) znalecký posudek o duševním stavu žalobkyně jako nedostatečný k prokázání skutečnosti, že by došlo k poškozujícímu jednání ze strany žalovaného. Následné zdravotní problémy žalobkyně tak nebyly dostatečným důkazem o událostech jí tvrzených ani ve spojení se svědeckými výpověďmi popisujícími komunikaci s žalobkyní z doby po incidentech. Otázkou tedy je, jaké důkazní prostředky a důkazy v této otázce soudy shledávají jako dostačující k prokázání tvrzeného, a jaké nikoli. I to může být jednou z příčin, pro které se oběti obtěžování na soudy se svými případy ani neobracejí.<sup>223</sup>

Lze se setkat ale i s interpretací obráceného důkazního břemene výrazně ve prospěch žalující strany. Příslušný okresní soud totiž požadoval na žalovaném, aby vyvrátil sexuální obtěžování tvrzené žalobkyní. Žalovaný namítal, že se nejednalo o nežádoucí obtěžování, když projevy, ve kterých žalobkyně spatřovala prvky sexuálního obtěžování (zasílání e-mailů a MMS pornografického obsahu na pracovišti), byly součástí projevu náklonnosti a trvajících intimního vztahu mezi žalovaným a žalobkyní. S tímto závěrem také došlo k zamítnutí žaloby.<sup>224</sup> Odvolací soud však situaci posuzoval zejména s důrazem na časovou linii, když zkoumal, zda v době, ve které se sexuální obtěžování mělo odehrávat, žalovaný s žalobkyní stále ještě udržovali intimní vztah. Po prokázání, že nikoli, bylo žalobě vyhověno. Soudům lze však v této věci vytýkat, že věc byla rozhodována 7 let.<sup>225</sup>

V dalším případě žalobkyně žalovala svého zaměstnavatele z důvodu, že nezakročil proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování, kterého se měl vůči ní dopustit její přímý nadřízený tým,

---

<sup>222</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 7. 3. 2012.

<sup>223</sup> Pluralita svědeckých výpovědí souladného obsahu však byla dostatečnou k prokázání proběhlého obtěžování v případě zdravotních sester, které žaloval obtěžující. Domáhal se zdržení se šíření difamujících informací o jeho nevhodném chování vůči nim a zaslání omluvného dopisu. Případ řešil dokonce i Ústavní soud, který ve svém usnesení I. ÚS 300/01 rozhodl o zamítnutí stížnosti proti rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 2001, sp. zn. 1 Co 4/2001. Stěžovatel poukazoval na neprovedení jím navržených důkazů (výpovědi jím navržených svědků) a vytýkal soudům, že rozhodly pouze na základě jednostranných svědeckých výpovědí žalovaných zdravotních sester, čímž učinily své rozsudky nepřezkoumatelné. Ústavní soud však uzavřel, že nedošlo k porušení práv stěžovatele.

<sup>224</sup> Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954.

<sup>225</sup> Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. 3. 2015, č. j. 23 Co 229/2014-1079.

že naléhal na skončení jejího služebního poměru, posměšně komentoval osobní život a vztah žalobkyně a dále kritizoval její morální a pracovní kvality. Sexuální obtěžování žalobkyně spatřovala v různých projevech náklonnosti ze strany obtěžujícího nadřízeného. Mělo se jednat například o doteky, polibky na čelo a právě onen nesouhlasný postoj k partnerskému vztahu žalobkyně, jehož ukončením podmiňoval další setrvání ve služebním poměru. Obtěžování pro žalobkyni mělo důsledky nejen v podobě zdravotních problémů, ale i ve finančních odměnách. Soudem prvního stupně byla žaloba zamítnuta s poučením, že nelze obtěžující jednání pouze tvrdit, nýbrž je nutné jej prokázat. Žalovaný výpověďmi svědků totiž prokázal, že k obtěžujícímu jednání docházet nemělo. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně zrušil a vrátil k dalšímu řízení. Soud prvního stupně opětovně žalobu zamítl, když z dokazování neměl zjistit okolnosti nasvědčující existenci obtěžování a porušení zákazu diskriminace. O odvolání rozhodl odvolací soud tak, že změnil rozsudek prvního stupně a žalobě vyhověl, a to vzhledem ke skutečnosti, že žalovaný svým tvrzením nedokázal zcela vyvrátit verzi žalobkyně. Žalovaný pochybil zejména v nezakročení proti probíhajícímu obtěžování, jehož následky se projeví u žalobkyně zejména v rovině psychické. Žalovaná podala dovolání k Nejvyššímu soudu, který svým rozsudkem zrušil rozsudky obou soudů a věc opět vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud měl hodnotit důkazy nesouladně s ust. § 132 a § 133a občanského soudního řádu. Dovolací soud uložil soudům povinnost poučit žalobkyni o břemenu tvrzení a břemenu důkazním, tedy „... že musí tvrdit a prokázat konkrétní skutečnosti, z nichž lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, a aby tak následně žalovaná byla povinna prokazovat (§ 133a občanského soudního řádu), že motivem (pohnutkou) určité skutečnosti (jednání) nebyl zákonem stanovený diskriminační důvod.“ Žalobkyně následně vzala žalobu zpět, neboť dle jejího názoru odpadl důvod řízení, když žalovaná poskytla plnění, kterého se domáhala, a žádala přiznání náhrady nákladů řízení. Žalovaná strana odmítla s argumentem, že plnění poskytla na základě pravomocného rozsudku krajského soudu, který byl ale dovolacím soudem zrušen, a navíc byla žalobkyně stranou, kvůli které bylo řízení zastaveno, a je to ona, kdo má povinnost zaplatit náhradu nákladů řízení. Po několika dalších fázích, ve kterých soudy pouze řešily, kdo má právo na náhradu nákladů řízení,

Nejvyšší soud nakonec postavil najisto, že žádný z účastníků neměl právo na náhradu nákladů.<sup>226</sup>

Na uvedeném posledním případě lze spatřovat onu zmiňovanou absurditu, kdy je žalobkyně stavěna do pozice, kdy musí obtěžování nejprve tvrdit a prokázat, a cílem žalované/ho pak je prokazovat, že se sexuálního a jiného obtěžování nedopustil z diskriminačního důvodu. Rovněž lze soudům vytýkat opětovnou nejednotnost ve výkladu ust. §133a občanského soudního řádu a zmatečnost celého řízení. Zásadní chybu však učinila svým zpětvzetím žaloby žalobkyně, když považovala poskytnuté plnění žalovanou za poskytnuté právem, ačkoli Nejvyšší soud rozsudek, na základě něhož byla uložena ona povinnost, zrušil.

Jakkoli se tedy institut obráceného (sdíleného) důkazního břemene může zdát vstřícný vůči obětem diskriminace, v případech obtěžování, zejména sexuálního obtěžování, je jeho aplikace nejasná, a to jak pro žalující oběti, tak pro soudy, které se jej snaží používat ve všech případech diskriminace totožně, aniž by reflektovaly specifickou povahu případů obtěžování/sexuálního obtěžování. Již samotný procesní požadavek kladený na žalovaného, kdy má prokázat, že k obtěžování či sexuálnímu obtěžování nedošlo z žádného z diskriminačních důvodů, je nevhodný. Možnému řešení tohoto nevyhovujícího stavu se v kontextu dalších problémů analyzovaného tématu věnuje autorka v závěru práce.

## **5.6 Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci, pracovní úraz a nemoci z povolání**

Ustanovení § 248 zákoníku práce stanoví zaměstnavateli povinnost zajistit takové pracovní podmínky, aby zaměstnanci byli schopni plnit své pracovní úkoly řádně bez ohrožení zdraví a majetku. Tehdy, kdy „zjistí závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.“ Z tohoto ustanovení lze dovozovat prevenční povinnost zaměstnavatele ve vztahu k formám obtěžování, ale i zákonnou povinnost zakročit a zjednat nápravu v případě zjištění, že v rámci pracoviště k takovým jednáním dochází. Obdobné požadavky na zaměstnavatele klade i ust. § 224, ust. § 101 odst. 1 a ust. § 102 zákoníku práce.

---

<sup>226</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2993/2016.

Dle ust. § 265 odst. 1 zákoníku práce je „zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům“, stejnou povinnost má zaměstnavatel dle odst. 2 téhož ustanovení i tehdy, kdy je zaměstnanci způsobena škoda „porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem“. Dle odst. 1 zmíněného ustanovení odpovídá zaměstnavatel za škodu i tehdy, kdy z jeho strany nedojde k porušení právních předpisů. Může totiž takto odpovídat za jednání zaměstnance jednajícího jeho jménem nebo i osoby jiné, bez vztahu k zaměstnavateli (např. zákazníka vůči zaměstnanci). Podstatné je, že škoda zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů či v přímé souvislosti s nimi, nesmí se tedy jednat o případy tzv. excesů (v takových případech je nutné postupovat dle obecného soukromého práva – občanského práva). Dle odst. 2 zmíněného ustanovení je zaměstnavatel povinen nahradit škodu vzniklou v důsledku plnění pracovních úkolů nebo v souvislosti s nimi zaměstnancem jednajícím jménem zaměstnavatele. Musí však být naplněn předpoklad příčinné souvislosti mezi porušením povinností a vznikem škody. Šikanující zaměstnanec tak naplní předpoklady dle ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce – zaměstnanec porušuje právní povinnosti, jinému zaměstnanci vzniká škoda (např. ušlý výdělek v důsledku skončení pracovního poměru), je zde kauzální nexus mezi touto škodou a protiprávním jednáním.<sup>227</sup>

Nejvyšší soud se k výše uvedenému vyjadřoval ve věci, kdy se žalobce domáhal náhrady majetkové újmy dle ust. § 187 odst. 2 zákoníku práce tehdejšího znění (dnešní ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce) vzniklé v důsledku porušení právní povinnosti žalovaným, když zapříčinil vznik majetkové újmy v důsledku skončení pracovního poměru žalobce jakožto reakce na šikanu nadřízeným. Žalobce v důsledku šikany uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru, v důsledku čehož mu vznikla škoda představovaná rozdílem mezi příjmem, kterého by žalobce dosahoval u žalovaného, a příjmy, které pobíral jako nezaměstnaný. V řízení bylo prokázáno, že došlo k šikanóznímu jednání vůči žalobci, které představuje porušení právní povinnosti zaměstnavatele (porušení zákazu zneužití práva, snižování lidské důstojnosti a další). Dalším krokem bylo prokázání kauzálního nexu mezi vzniklou škodou a jednáním. Nejvyšší soud

---

<sup>227</sup> CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 167–168.

uvedl, že je nutné vzniklou škodu zkoumat z hlediska jejích příčin: „Z celého řetězce všeobecné příčinné souvislosti (každý jev má svou příčinu, zároveň však je příčinou jiného jevu) je třeba sledovat jen ty příčiny a následky, které jsou důležité pro odpovědnost za škodu.“ Nejvyšší soud tímto také postavil najisto, že podstatnou je příčina skončení pracovního poměru, nikoliv způsob, jak tak bylo učiněno, a ani neuvedení konkrétního důvodu skončení pracovního poměru (byť se nejedná o jednostranné skončení, ale například o dohodu) nezakládá překážku jeho následného zjišťování, například právě v případech náhrady vzniklé škody či v případech zjišťování existence nároku na odstupné.<sup>228</sup>

Náhradou škody a nemajetkové újmy způsobené pracovními úrazy a nemocemi z povolání se konkrétněji zabírá zákoník práce ve svém ust. § 269 a následujících, kde stanoví pravidla pro určování rozsahu náhrady škody a nemajetkové újmy a možnými druhy náhrad.

Dle ust. § 269 zákoníku práce lze dovozovat odpovědnost zaměstnavatele i za pracovní úrazy. Takový úraz musí vzniknout při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Hovoříme o odpovědnostním vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který je založený na existujícím pracovněprávním vztahu. Jedná se o odpovědnost objektivní, kdy není vyžadováno zavinění. Zákoník práce v ust. § 270 připouští možnost liberace, například pokud dotčený zaměstnanec újmu způsobil sám svým zaviněným porušením předpisů.<sup>229</sup>

Jako příklad úrazu souvisejícího s obtěžováním si lze představit intenzivní fyzický útok vůči zaměstnanci naplňující znaky *mobbingu/bossingu*, v jehož důsledku dojde ke zranění. Problém však představuje obtěžování, které probíhá delší dobu při nižší intenzitě, v důsledku čehož dojde u obtěžovaného k postupnému rozvoji psychických chorob. Takový zásah již pravděpodobně nenaplní definiční znaky pracovního úrazu, jak jej popisuje zákoník práce: „... *krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů ...*“. Důsledek újmy na zdraví ve sféře obtěžovaného tak již nebude možné popsat jako pracovní úraz a nebude možno dovést odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz. To ostatně potvrdil i Nejvyšší soud ve svém rozsudku, když v případě *bossingu* uvedl, že ačkoli psychické onemocnění zaměstnance nelze považovat za pracovní úraz, neboť šikanující jednání vůči němu nenaplnuje znaky tzv.

<sup>228</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1594/2012.

<sup>229</sup> CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. ISBN 978-80-7478-552-8, s. 167.

úrazového děje, protože nelze dovozovat odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou pracovním úrazem, je nutné zkoumat vznik obecné odpovědnosti zaměstnavatele dle ust. § 265 zákoníku práce. „*Soudy v projednávané věci dospěly ke správnému závěru, že okolnosti, které podle jejich zjištění byly příčinou duševního (psychického) onemocnění žalobce [dlouhodobý stres vyvolaný dlouhodobým negativním působením jednatele žalovaného H. N. (nadřízeného žalobce), jehož jednání bylo často arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární (používal křik, sprostá slova a vulgární urážky) vůči žalobci a ostatním zaměstnancům žalovaného, jemuž byl žalobce od počátku pracovního poměru vystaven], nelze považovat za pracovní úraz, neboť žádná z nich (jednotlivě i jako celek) nemá charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný (srov. § 380 odst. 1 zák. práce), a že zde proto nejsou splněny předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem podle ustanovení § 366 odst. 1 zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4394/2014). Za těchto okolností soudy postupovaly správně, zabývaly-li se tím, zda v posuzovaném případě nejsou splněny podmínky odpovědnosti zaměstnavatele zaměstnanci za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem (§ 265 odst. 2 zák. práce), popřípadě podmínky odpovědnosti zaměstnavatele za škodu, která zaměstnanci vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům (§ 265 odst. 1 zák. práce).*“<sup>230</sup>

Nejvyšší soud výše uvedené aplikoval také ve svém dřívějším rozsudku, když uvedl, že tzv. obecná odpovědnost zaměstnavatele za škodu dle ust. § 265 zákoníku práce není vyloučena ani v případech újmy ve sféře zaměstnance představující poškození jeho zdraví. „*Domáhá-li se zaměstnanec vůči zaměstnavateli náhrady škody na zdraví vzniklé tím, že zaměstnavatel porušoval právní předpisy nebo úmyslně jednal proti dobrým mravům, přičemž nejde ani o pracovní úraz ani o nemoc z povolání, je třeba takový nárok posoudit podle ustanovení § 265 zák. práce.*“ Nejvyšší soud obecným soudům v tomto případě vytkl, že se omezily toliko na zkoumání vzniku odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz a nikoli na splnění podmínek pro aktivaci odpovědnosti zaměstnavatele plynoucí z ust. § 265 zákoníku práce. Odvolací soud

---

<sup>230</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.05.2018, sp.zn. 21 Cdo 2738/2017.

totiž nedovodil ve zkoumaném případě šikanózního jednání zaměstnavatele ono „*krátkodobé, náhlé a násilné působení zevních vlivů*“.<sup>231</sup>

Shrňme, že zaměstnavatelovo přehlížení či dokonce aprobování (sexuálního) obtěžování, ke kterému dochází při výkonu práce či přímé souvislosti s ním, v žádném případě není vhodným řešením. Jak tato práce již přiblížila výše, takto nečinnému zaměstnavateli hrozí dle zákona o inspekci práce pokuta, antidiskriminační žalobou se může zaměstnanec dožadovat mimo jiné finančního zadostiučinění za nemajetkovou újmu, a nadto se obtěžovaný zaměstnanec může domáhat i náhrady škody. Odčinění následků, zhodnocení vážnosti případné nemajetkové újmy a kvantifikace škody však mohou být v případech obtěžování problematické a mnohdy až nemožné, pokud není přistoupeno k využití znaleckého posudku.

V současnosti plyne nárok poškozeného zaměstnance na náhradu za bolest a ztížení společenského uplatnění z ust. § 271c zákoníku práce. Výši této náhrady stanoví nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání. Toto nařízení neopomíjí důsledky, jako je stres a jiné psychické symptomy, avšak dle názoru autorky dostatečně nereflektuje specifčnost sexuálního a jiného obtěžování, zejm. jejich vliv na psychiku obtěžované osoby a možné problémy oběti obtěžování při prokazování, že k psychické újmě došlo skutečně v důsledku obtěžování směřovaného vůči ní, a nikoli vlivem jiných činitelů nesouvisejících s prací.

Dle ust. § 2958 občanského zákoníku při ublížení na zdraví vzniká nárok nejen na bolestné a náhradu za ztížení společenského uplatnění, jako je tomu v případě postupu dle zákoníku práce, ale navíc vzniká právo na náhradu další nemajetkové újmy. Nároky plynoucí ze zákoníku práce se však s nároky plynoucími z ust. § 2958 dle názoru Ústavního soudu mohou kumulovat do té míry, než bude plně odčiněna náhrada újmy. „*V souladu s principem plné náhrady újmy je třeba v rámci kategorie tzv. dalších nemajetkových újem odškodnit vše, co nebylo možné zahrnout pod náhradu bolestného či ztížení společenského uplatnění, jako například duševní útrapy způsobené psychickou újmou, které současný přístup obecných soudů (založený metodikou Nejvyššího soudu a rozsudkem Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 2245/2017 ze dne*

---

<sup>231</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014.



11. 1. 2017) *náležitě nezohledňuje*.<sup>232</sup> Uvedené plyne ze subsidiární povahy občanského zákoníku vůči zákoníku práce (viz ust. § 4 zákoníku práce).

Jak již bylo uvedeno, zaměstnavatel má objektivní odpovědnost za škodu, která obtěžovanému zaměstnanci vznikne. Je totiž jeho povinností ochránit své zaměstnance před nežádoucími jevy, jako je obtěžování na pracovišti. Svědčí mu právo regresu vůči osobě, která škodu obtěžovanému zaměstnanci způsobí (pokud jí není sám zaměstnavatel). Jestliže tedy bude namítat neznalost poměrů na pracovišti a nevědomost o probíhajícím obtěžování a šikaně, ke zproštění odpovědnosti toto tvrzení postačovat nebude. Tato právní konstrukce pouze potvrzuje, jak je důležité mít nastavené funkční a transparentní mechanismy k předcházení a řešení případů obtěžování. Je totiž v zájmu samotného zaměstnavatele se o případném obtěžování včas dozvědět a vyřešit jej. Vyhne se tak sekundárním právním povinností, jako je např. vznik povinnosti k náhradě škody.

Rozhodujícími aspekty při určování výše náhrady nemajetkové újmy je právě i vědomí zaměstnavatele o probíhajícím obtěžování, míra prevence a skutečnost, zda se oběť obtěžování s žádostí o vyřešení situace na své nadřízené/zaměstnavatele obracela, či nikoli.<sup>233</sup>

V případech obtěžování, zejména sexuálního obtěžování, ke vzniku majetkové újmy (škody) pravděpodobně bude docházet pouze zřídka, oproti psychické újmě, která v případech kontinuálního a dlouhodobého obtěžování vzniká téměř vždy, a představuje tak nejzávažnější důsledek sexuálního obtěžování. Ustanovení týkající se náhrady majetkové újmy tedy budou v mnoha případech nevyužitelná. Prokázat, že psychická újma vznikla právě a jen v důsledku obtěžování na pracovišti, může být rovněž velice problematické. Ačkoli ve většině případů nebude možné psychické onemocnění vzniklé v důsledku obtěžování na pracovišti postihovat dle ustanovení o pracovním úrazu, soudy by měly zkoumat, zda nejsou splněny předpoklady vzniku „obecné“ odpovědnosti zaměstnavatele za škodu dle ust. §265 zákoníku práce.

---

<sup>232</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1564/20 ze dne 9. 2. 2021.

<sup>233</sup> HŮRKOVÁ, Šárka, HŮRKA, Petr. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. *Právní fórum: český právnícký měsíčník*. 2004, ISSN 1214–7966, roč. 1, č. 3, s. 99–105.

## 5.7 Vybraná rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva

Ve vybraných rozhodnutích týkajících se případů popsaných v rámci následujících podkapitol rozhodoval Evropský soud pro lidská práva nejčastěji o pochybení státních orgánů, kterým je svěřena pravomoc prošetřovat případy tvrzeného obtěžování na pracovišti. ESLP se vždy nejprve zabývá tím, jaké mechanismy k obraně oběti státu nabízí, jestli jsou dostatečné a souladné s evropským právem a Úmluvou o ochraně lidských práv a svobod, zda oběť náležitě uplatnila svá práva prostřednictvím těchto mechanismů, a nakonec zkoumá, zda byl postup pověřených orgánů řádný a souladný s Úmluvou.

V uvedených situacích ESLP zkoumal případy optikou čl. 3 Úmluvy – Zákaz mučení, dle něž platí: *„Nikdo nesmí být mučen nebo podrobován nelidskému či ponižujícímu zacházení anebo trestu.“* nebo čl. 8 Úmluvy - Právo na respektování rodinného a soukromého života, dle kterého: *„Každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a korespondence.“* a dle odst. 2 pak: *„Státní orgán nemůže do výkonu tohoto práva zasahovat kromě případů, kdy je to v souladu se zákonem a nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, veřejné bezpečnosti, hospodářského blahobytu země, předcházení nepokojům a zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky nebo ochrany práv a svobod jiných.“*

ESLP v žádném z uvedených případů nezkoumal porušení čl. 14 Úmluvy stanovujícího zákaz diskriminace. Autorka práce je toho názoru, že pokud by tak ESLP učinil, porušení zákazu diskriminace (popř. rovného zacházení) by bylo shledáno v každém z případů. Tímto deklarováním by navíc byla zdůrazněna její závažnost a častý výskyt na pracovištích.

### 5.7.1 Hovhannisyan v. Arménie<sup>234</sup>

Stěžovatelka podala stížnost k ESLP, poněvadž v rámci svého pracoviště (příslušného ministerstva životního prostředí) byla vystavena šikaně a násilí, což dokládala zejména svými zraněními potvrzenými lékařskou prohlídkou. Tento incident měl představovat porušení čl. 3 Úmluvy. Stěžovatelka také vytýkala státním orgánům způsob prošetřování celého případu, jakož i svému zaměstnavateli, že neprovedl žádné šetření a nevyvodil tak z incidentu adekvátní důsledky.

---

<sup>234</sup> Rozsudek ESLP ze dne 19. července 2018 ve věci č. 18419/13 – Hovhannisyan v. Arménie.

Stěžovatelka pracovala na pozici inspektorky na ministerstvu, když vůči ní mělo dojít ze strany jejího nadřízeného a jeho zástupce k ponižování a násilí, v důsledku čehož byla poraněna, dokonce i omdlela a cítila se ze strany nadřízených ponížena. Po uvedeném incidentu byla stěžovatelka po dobu dvou týdnů v pracovní neschopnosti. Po návratu na pracoviště byla celková atmosféra velice nepřijemná a toto nehostinné prostředí jí ztěžovalo návrat do běžného pracovního režimu. Stěžovatelka se obrátila na personálního ředitele příslušného ministerstva s žádostí o nápravu pracovních podmínek. Po několika dnech učinila oznámení příslušnému policejnímu orgánu, načež byla provedena lékařská prohlídka. Nadřízení zaměstnanci, kteří se měli násilí vůči stěžovatelce dopustit, uvedli, že k násilí a namítanému zamykání v kanceláři nedošlo, k čemuž uvedli i několik svědků. Ač lékařským vyšetřením byly potvrzeny stopy násilí na těle stěžovatelky, trestní stíhání zahájeno nebylo a věc byla odložena. Součástí odůvodnění bylo konstatování, že stěžovatelka vnímala celou událost subjektivně a násilí vůči ní nebylo vedeno s úmyslem ji zranit.

Stěžovatelka se obrátila na soudy, kde mimo jiné uvedla, že svědecké výpovědi nebyly pravdivé z důvodu strachu svědků, kteří byli podřízenými zaměstnanci toho, proti komu měli vypovídat. Rozhodnutí o odložení věci však soudy potvrdily, neboť výsledky prověřování skutečnosti uváděné stěžovatelkou neprokázaly.

ESLP rozhodl, že státní orgány skutečně neprovedly vyšetřování správně. Orgány například pochybily tím, že neprověřily, jak ke zraněním stěžovatelky skutečně došlo, nebyly zkoumány příčiny rozporů ve výpovědích a svědci nebyli vyslýcháni pod přísahou, čímž došlo k porušení procesní složky čl. 3 Úmluvy.<sup>235</sup>

ESLP se vyjádřil i k potenciálním obdobným situacím – nedostatkům v prošetření proběhlé šikany na pracovišti – jež by se odehrály nikoli v rámci státního orgánu, jako je ministerstvo, ale v soukromé sféře. Uvedl, že požadavky na shromažďování podkladů a šetření případů jsou v zásadě shodné jak ve veřejné, tak soukromé sféře. ESLP však nemohl pro nedostatek relevantních důkazů provedených na národní úrovni deklarovat porušení i hmotněprávní složky čl. 3 Úmluvy.

---

<sup>235</sup> Ke stejnému závěru dospěl ESLP i v případě Rozsudku ze dne 2. 5. 2017 ve věci č. 61030/08 - B.V. v. Belgie, kde došlo k porušení čl. 3 Úmluvy neprovedením adekvátního vyšetřování hlášeného znásilnění a napadení kolegou v práci.

Na případu lze pozorovat nejen obtížnost prokazování proběhlé šikany na pracovišti, když mnoho případů „stojí a padá“ na porovnávání věrohodnosti tvrzení údajného obtěžovaného/šikanovaného a tvrzení obtěžujícího/šikanujícího a příklonění se k jedné z verzí, ale rovněž i zmatečnost v postupu orgánů, v jejichž gesci je šetření takových případů. Opět můžeme poukázat na neempatické a nevstřícné vystupování orgánů vůči (možným) obětem násilí a obtěžování, pro které je snaha o zjednání nápravy a potrestání útočníka mnohdy ještě více traumatizující než ono obtěžování samotné. Orgány by měly postupovat maximálně obezřetně, k čemuž by jejich příslušníci měli být náležitě proškoleni, aby bylo eliminováno riziko tzv. sekundární viktimizace oběti, prohlubování případných psychických problémů a další traumatizace. V případě, že by orgány postupovaly takto šetrně vůči někomu, o kom by nakonec nebylo potvrzeno, že se skutečně stal obětí obtěžování na pracovišti, by bezesporu byla taková situace přijatelnější, než kdyby tomu bylo naopak – orgány by svým neprofesionálním postupem způsobily další příkoří někomu, komu bylo ukřivděno a snažil se u příslušného aparátu domoci spravedlnosti.

### **5.7.2 C. v. Rumunsko<sup>236</sup>**

Stěžovatelka podala stížnost k ESLP, neboť nesouhlasila s tím, jak orgány činné v trestním řízení a soudy reagovaly a řešily situaci sexuálního obtěžování v rámci jejího pracoviště. Závěry těchto orgánů nepovažovala za spravedlivé, čímž mělo dojít k porušení čl. 6 Úmluvy.

Stěžovatelka byla zaměstnankyní společnosti poskytující úklidové služby. V listopadu 2017 podala trestní oznámení na svého nadřízeného – přednostu železniční stanice (zřizovanou tamním ministerstvem dopravy, tedy zaměstnavatel byl současně orgánem veřejné moci), kde vykonávala práci, neboť se vůči ní měl dopouštět sexuálního násilí a obtěžování po dobu více než dvou let. Stěžovatelka projevy náklonnosti opakovaně odmítala, avšak tlak vůči ní byl dále stupňován a stěžovatelce bylo působení na pracovišti záměrně znepříjemňováno. Přednosta stanice se měl mimo jiné opakovaně snažit stěžovatelku svlékat, když se spolu ocitli o samotě. Stěžovatelka jej popisuje jako neodbytného a postupně i čím dále tím víc agresivního, avšak kvůli obavám ze ztráty zaměstnání se obtěžujícímu snažila spíše vyhýbat než situaci adekvátně řešit.

---

<sup>236</sup> Rozsudek ESLP ze dne 30. srpna 2022 ve věci č. 47358/20 – C. v. Rumunsko.

Nakonec situaci řešil pověřený nadřízený, kterému stěžovatelka předložila několik svědků a nahrávky rozhovorů s obtěžujícím. Obtěžující přednosta stanice se musel stěžovatelce omluvit. Stěžovatelka poté byla donucena vzít si dovolenou a po návratu byla dotázána, zda souhlasí s přeložením na jinou pobočku, či zda podá výpověď. Ta se rozhodla pro ukončení pracovního poměru.

Navržení svědci vyšetřujícím orgánům sdělili, že nikdy nebyli osobně přítomni u sexuálního obtěžování, avšak že se stěžovatelka v průběhu doby, co na předmětné železniční stanici pracovala, změnila a působila ustrašeně. Několikrát byla kolegyně nalezena v slzách a při jednom přátelském rozhovoru pak přiznala, že je nadřízeným sexuálně obtěžována. Tito zaměstnanci se však k situaci postavili různě – někteří dokonce konejšili stěžovatelku, že nadřízený přednosta stanice zajisté jen žertoval a ona si situaci jen špatně vyložila. Další z nadřízených kolegů stížnost na nadřízeného odmítl s tím, že řešení podobných situací nepatří do jeho pracovních povinností a ať se obrátí na příslušný policejní orgán.

Obtěžující přednosta stanice k věci uvedl, že měl se stěžovatelkou v minulosti pohlavní styk a poté se jí vyhýbal ze strachu, že se o nevěře dozví jeho manželka. Uvedl, že stěžovatelka byla v příběhu tou, kdo projevoval nevyžádanou náklonnost a sexuální návrhy vůči jeho osobě. Vzájemné dotýkání a svádění v kanceláři však mělo být častou záležitostí, proti které se stěžovatelka nikdy nebránila, spíše naopak.

Po vyšetřování příslušný orgán činný v trestním řízení uzavřel, že obtěžujícího přednostu stanice nebude trestně stíhat, neboť z dokazování nevyplývá, že by skutky naplnily znaky některého z trestných činů, nadto ani nedošlo k zastrašení nebo ponížení poškozené stěžovatelky. Toto rozhodnutí později potvrdilo i místní vrchní státní zastupitelství.

Stěžovatelka proti rozhodnutí orgánů brojila žalobou u soudu. Ten po provedeném dokazování uzavřel, že k jednáním se sexuálním podtextem ze strany nadřízeného přednosty stanice skutečně došlo, ale ty neměly efekt, že by se stěžovatelka cítila ohrožena v rovině své sexuální svobody či by se cítila ponížena.

Stěžovatelka se obrátila na ESLP. Státní orgány (zejména státní zastupitelství a soudy) dle jejího názoru nepostupovaly správně, zejména nevzaly v potaz předkládané důkazy prokazující sexuální obtěžování.

ESLP konstatoval, že navzdory interní směrnici daného pracoviště zaměstnavatel nepřistoupil k situaci adekvátně, když po oznámení nevhodného chování na pracovišti jeden ze zaměstnanců odmítl situaci jakkoli řešit a doporučil se obrátit na policejní orgány, aniž by uvedl, kdo jiný v rámci pracoviště je k řešení její stížnosti kompetentní. Později byla v rámci pracoviště stěžovatelka vystavena konfrontaci s obtěžujícím zaměstnancem a další interní vyšetřování prováděno zřejmě nebylo. Železniční společnost však byla vlastněna státem – zřízena tamním ministerstvem dopravy, a její jednání tak může zakládat odpovědnost státu dle Úmluvy.

Dále ESLP vyjádřil své pochybnosti i o postupu orgánů činných v trestním řízení, na které se stěžovatelka obrátila. Ačkoli stěžovatelka namítala porušení čl. 6 Úmluvy, soud stížnost přezkoumával optikou čl. 8 Úmluvy, který měl stát porušit z důvodu nedostatků a pochybení ve vyšetřování. Dle čl. 8 Úmluvy je povinností států chránit fyzickou a psychickou integritu jednotlivce před neoprávněnými zásahy a bylo tedy otázkou, zda stát poskytl v rámci trestního řízení dostatečnou ochranu stěžovatelčinu právu na respektování soukromého života a její osobní integrity. Bral přitom v potaz, že výpovědi stěžovatelky nebyly posuzovány v kontextu celé věci, nebylo provedeno pozorování ani vyhotoven lékařský posudek o vlivu situace na psychický stav stěžovatelky, nebylo zohledněno postavení obou aktérů a nakonec nebyl brán ohled na osobu stěžovatelky, která nebyla nijak bráněna před tzv. sekundární viktimizací.

ESLP v tomto případě nepřijal jasné stanovisko k otázce, zda mají státy pozitivní povinnost „zavést účinné ochranné mechanismy“ na jednotlivých pracovištích. Uzavřel však, že v popsaném případě došlo k porušení čl. 8 Úmluvy, ale neuchýlil se k přezkumu porušení čl. 14 Úmluvy stanovícího zákaz diskriminace. Stěžovatelka totiž nepředložila podklady, na základě nichž by ESLP mohl posoudit potenciální porušení zákazu diskriminace.

Ač je tedy sexuální obtěžování považováno za formu diskriminace, v tomto případě deklarována nebyla, a to navzdory upozornění na sekundární viktimizaci stěžovatelky ze strany státních orgánů (mimo jiné příslušné orgány nedostatečně zohlednily skutečnost, že obtěžování směřovalo ze strany nadřízeného, který stěžovatelce opakovaně připomínal, že jejímu tvrzení

nebude nikdo věřit, že on je na daném pracovišti „šéf“ a ona pouhá uklízečka, či že braly v potaz tvrzenou „promiskuitní pověst“ stěžovatelky v rámci daného pracoviště).<sup>237</sup>

Autorka práce si ale troufá tvrdit, že mezi řádky popisovaného rozhodnutí o porušení čl. 8 Úmluvy lze vyčíst přitakání skutečnosti, že v daném případě skutečně k porušení zákazu diskriminace došlo, a je tedy otázkou, proč ESLP uzavřel, že mu k jejímu deklarování chybí relevantní podklady. Rozhodnutí tak lze považovat za promarnění příležitosti k postavení najisto, že stereotypy připisované obětem obtěžování mohou v některých případech ovlivnit výsledek domáhání se deklarace porušení základních lidských práv žen a možnost opětovně svým rozhodnutím zdůraznit závažnost důsledků diskriminace.<sup>238</sup>

### 5.7.3 Špadijer v. Černá Hora<sup>239</sup>

Stěžovatelka pracovala již přibližně 15 let jako členka vězeňské služby. V roce 2013 z její strany došlo k nahlášení pěti kolegů, kteří v průběhu silvestrovského večera navštívili ženskou věznici, a jeden z těchto kolegů byl s vězeňkyněmi dokonce ve fyzickém kontaktu. V kárném řízení v rámci pracoviště byli tito zaměstnanci potrestáni snížením platu.

Stěžovatelce bylo následně ze strany jejích kolegů vytýkáno ono „udání“ a doporučeno, aby si dávala na kolegy pozor. Následovala série negativních projevů vůči její osobě (např. rozbití skla u jejího auta, urážky, ignorace ze strany ostatních kolegů a další). Stížnost na chování naplňující znaky *mobbingu* kolegů vůči ní již nadřízenými nijak řešena nebyla. Stěžovatelka se postupně obrátila i na místní policejní orgány, ministerstvo vnitra, inspekci práce, správu věznice, mediátora zaměstnavatele i místního ombudsmana. Nakonec se obrátila na soud s občanskoprávní žalobou na svého zaměstnavatele. Stěžovatelka zde předložila lékařský posudek dokládající její duševní problémy způsobené proběhlou šikanou.

Krátce před vynesením rozsudku soudem byla stěžovatelka napadena neznámým útočníkem a bylo jí důrazně doporučeno, aby si dávala pozor na to, co dělá.

---

<sup>237</sup> Srov. NIKOLAKOPOULOU, D., C. v. Romania (ECtHR, 47358/20) – Workplace sexual harassment: the extent of protection under the European Convention on Human Rights. 7. 10. 2022. [www.ehrc-updates.nl](http://www.ehrc-updates.nl) [online]. [cit. 2022-11-21] Dostupné z: [https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip\\_boomportal\\_auth=1](https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip_boomportal_auth=1).

<sup>238</sup> Obdobný názor sdílí též NIKOLAKOPOULOU, D., C. v. Romania (ECtHR, 47358/20) – Workplace sexual harassment: the extent of protection under the European Convention on Human Rights. 7. 10. 2022. [www.ehrc-updates.nl](http://www.ehrc-updates.nl) [online]. [cit. 2022-11-21] Dostupné z: [https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip\\_boomportal\\_auth=1](https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip_boomportal_auth=1).

<sup>239</sup> Rozsudek ESLP ze dne 9. listopadu 2021, ve věci č. 31549/18 – Špadijer v. Černá Hora.

Soud prvního stupně uzavřel, že k incidentům došlo, avšak nenaplnily znaky šikany, neboť nedosahovaly požadované frekvence – alespoň jeden útok za týden po dobu alespoň šesti měsíců. Soud také upozornil, že útoky nebyly prováděny s cílem zásahu do integrity a důstojnosti, nadto ani nevytvářely nepřátelské prostředí a nevedly k izolaci stěžovatelky. Tyto závěry potvrdily i soudy odvolací a dovolací. Ústavní stížnost byla zamítnuta.

Stěžovatelka z důvodu špatného psychického stavu nastoupila ve svých 37 letech do plného invalidního důchodu. Nakonec se obrátila na ESLP, namítajíc zásah do duševní integrity v důsledku proběhlé šikany na pracovišti, a současně vytkla státu neposkytnutí ochrany.

ESLP uvedl, že *„nejde o to, zda prostředky nápravy využité stěžovatelkou vedly k rozhodnutí, jež je pro ni příznivé, ale zda tyto prostředky byly dostatečné, dostupné a poskytovaly účinnou ochranu práv stěžovatelky zaručených článkem 8.“* Následujícím krokem tak bylo přezkoumání průběhu řízení o stížnostech/podnětech/žalobě u jednotlivých institucí.

Nejzásadnější pochybení shledal u občanskoprávních soudů, kterým je svěřena pravomoc rozhodovat v obdobných sporech dle individuálních okolností. Ačkoli soudy v tomto případě potvrdily, že k incidentům došlo a byla naplněna i příčinná souvislost mezi nimi a narušením duševního stavu stěžovatelky, požadovaly prokázat četnost těchto útoků a jejich průběh v čase. ESLP podotkl, že tento požadavek vzhledem k okolnostem nebyl přiměřený, nadto se soudy ani nezabývaly dostatečně důsledně veškerými stěžovatelkou namítanými incidenty. Soudy tak nezohlednily celkový kontext případu.

ESLP státu též vytkl, že stěžovatelkou podaná trestní oznámení (z důvodu poškozeného auta a napadení) nebyla ani po několika letech uzavřena s konkrétními výsledky, což je zásadní pochybení příslušných orgánů.

ESLP uzavřel, že státem byl porušen čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod tím, že soudy a orgány činné v trestním řízení nedostatečně zohlednily kontext případu, čímž nebyla stěžovatelce poskytnuta adekvátní ochrana.

Autorka práce se přiklání k závěru ESLP, neboť se domnívá, že požadavek soudů na prokázání jednotlivých útoků a jejich zasazení do požadovaného vzorce „alespoň jeden útok po dobu alespoň šesti měsíců“ nedostatečně odráží druhý aspekt obtěžování, který je potřeba sledovat, a to jeho intenzitu. Nadto bylo na stěžovatelku kladeno téměř neunesitelné procesní břemeno,



když soudy požadovaly, aby o těchto jednotlivých útocích podala důkazy. Jak bylo v rámci této práce vyloženo, problém obětí obtěžování je často ten, že formy obtěžování z počátku ani nerozeznají, omlouvají aktéry, viní samy sebe a důkazy začínou shromažďovat až tehdy, kdy je pro ně situace bezvýhodná a nevidí jiné řešení než hledání pomoci prostřednictvím soudů či orgánů činných v trestním řízení.

## **6. Případová studie o sexuálně obtěžované koncipientce aneb co (ne)stačí k prokázání sexuálního obtěžování**

Cílem této kapitoly je poukázat na vnímání sexuálního obtěžování a složitost jeho prokázání z pozice obtěžované. Uvedené informace získala autorka práce rozhovorem, ze Zprávy veřejného ochránce práv ve věci sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientké praxe, sp. zn. 2569/2016/VOP/VP ze dne 6. 4. 2017 a z podkladů poskytnutých advokátkou Mgr. M. B., která se stala obětí sexuálního obtěžování ve formě verbální i fyzické ze strany svého nadřízeného advokáta, u kterého po dobu 5 let pracovala jako advokátní koncipientka. Na případu lze pozorovat složitost a z pohledu oběti mnohdy až nemožnost prokazování proběhlého obtěžování. Kauza pouze dokládá, jak je komplikované domáhat se svých nároků, pokud obtěžovaná osoba nemá právní zastoupení či sama nedisponuje právním vzděláním, když i v případě právně vzdělané koncipientky můžeme pozorovat, že zvolená strategie nemusí vést ke kýženému konci, a to potrestání obtěžujícího a poskytnutí zadostiučinění oběti.

### **a) Průběh sexuálního obtěžování**

M.B. měla být kontinuálně obtěžována svým nadřízeným advokátem, který byl současně jejím zaměstnavatelem, mimo jiné tím, že pro ni používal běžně přezdívku „Macku“, často inicioval polibky a jiné fyzické kontakty, mnohdy detailně popisoval své sexuální zážitky, nadzdvihoval jí oděv či ji osahával za účelem zjištění přítomnosti spodního prádla, navrhoval pohlavní styk, dokonce jí jednou nečekaně olízl ucho.

Za obtěžující popisuje M.B. i situaci, kdy byla advokátem požádána, aby ho doprovázela při nákupu vibrátoru jako narozeninového dárku pro jejich další kolegyni, nebo scénu, kdy jí při cestě autem z návštěvy klienta ve věznici pokládal ruce na nohy a o tomto informoval i klienta, se kterým zrovna telefonoval, v důsledku čehož se M.B. cítila mimořádně ponížena.

M.B. popisovala další druhy obtěžování, zejména *bossing*, neboť teatrální a hysterické výbuchy advokáta nebyly ojedinělé. Při těchto výstupech byla M.B., spolu s dalšími zaměstnankyněmi, ne zřídka ponížována.

Šikanu lze rovněž spatřovat i v neustálých poznámkách a urážkách na konto slovenské kultury a národnosti, což se M.B. vzhledem k její slovenské národnosti osobně dotýkalo.

V důsledku veškerého jednání ze strany svého nadřízeného byla M.B. nucena vyhledat psychologickou pomoc poskytovanou Krizovým centrem RIAPS v Praze.

Obtěžování trvalo v podstatě po celou dobu existence pracovního poměru, který byl po vzájemných neshodách ukončen na počátku roku 2016 okamžitým zrušením ze strany M. B., neboť jí nebyla vyplacena náhrada mzdy (pravděpodobně z důvodu, že zaměstnavatel považoval pracovní poměr z jeho strany za již ukončený, tak tomu však, jak později v řízení sám uznal, nebylo).

M.B. však nebyla jedinou obětí advokáta. Obdobného přístupu se mělo dostávat tehdejší asistentce, která na pracovišti působila po dobu přibližně dvou let, než pracovní poměr sama ukončila výpovědí pro obdobné důvody, jaké ve své výpovědi uvádí M.B. Nad rámec ještě uvedla, že se advokát často oddával alkoholu a v tomto stavu se choval ještě nemístněji. Zaměstnavatel se měl asistentky dotýkat pravidelně na hýždích či ji různě chytat za paže nebo kolem krku. Oběma měl zasílat různé vulgární vtipy a obrázky se sexuálním podtextem. Asistentka byla onou obdarovanou vibrátorem, což považovala za mimořádně nevhodné, ale snažila se situaci v danou chvíli brát s humorem a nekazit zábavu. Tuto erotickou pomůcku také zaměstnavatel navrhoval společně u asistentky doma vyzkoušet.

V průběhu útoků se oběti bránily tak, že útoky otáčely ve vtip, poukazovaly na manželství zaměstnavatele, odtahovaly se nebo dokonce protestně opouštěly místnost.

Od podání stížnosti příslušnému orgánu inspekce práce byla přímo příslušníky tohoto orgánu odrazována a bylo jí naznačováno konečné (zamítavé) rozhodnutí ve věci, proto se M.B. obrátila s prosbou o pomoc na veřejnou ochránkyni práv. Současně označila několik svědků, kteří byli buďto zaměstnanci, nebo bývalými zaměstnanci obtěžujícího zaměstnavatele, ale i další svědky, jejichž výpověďmi měly být nejen dokázány tvrzené skutečnosti, ale rovněž špatný psychický stav M.B. jako důsledek obtěžování. Jedna z navrhovaných svědkyň uvedla, že si povšimla nestandardního vztahu zaměstnavatele vůči M.B. a poukazovala na nevhodnost poznámek a dvojsmyslných narážek, a to i na poměry uvolněné, neformální atmosféry narozeninové oslavy. Na této oslavě zaregistrovala i pobídky vůči M.B. k vysvěcení do naha a vykoupání se v bazénku a příslibu vyšší mzdy, pokud tak učiní. Stejná svědkyně rovněž uvedla, že byla při jedné z návštěv kanceláře svědkem advokátova poplácání hýždí M.B. Ostatní

svědkyně však neoficiální cestou vůči M.B. avizovaly, že svědčit proti obtěžujícímu advokátovi nebudou a jí tvrzené skutečnosti popřou.

V rámci jednoho ze svých vyjádření M.B. vůči pověřeným orgánům popisovala průběh své koncipientury, který autorka práce nebude parafrázovat, neboť si zaslouží ponechat beze změny, následovně:

*„Opakovaně se v průběhu koncipientury stávalo, že žalovaný na žalobkyni řval, nadával jí, bez příčiny jí začal na několik týdnů vykat, aby se poté omluvil a opět jí začal tykat, kde-tu olizovat ucho, či v dobré náladě zvedat sukni se slovy: „Macku, máš dnes kalhotky?“ a detailně popisovat, jak vytříbenými technikami uspokojuje svoji manželku či proklamované milenky, aby zase v rámci svého sinusoidového chování na žalobkyni z ničeho nic začal vztekle řvát, případně s ní uraženě několik dní nemluvil.“ (I za tato popsaná kárná provinění byl žalovaný advokátní komorou potrestán.)*

*„Nastíněný koloběh jeho nálad a stavů byl zcela běžný, žalobkyně tedy byla na nevyzpytatelné chování žalovaného zvyklá. Je sice pravdou, že situace, kdy na ni žalovaný dne 20. 11. 2015 vykřikoval: „Ty pí\*o, ty kur \*o, ty parazite jeden, já tě zničím, zařídím, abys ty zkoušky nedala, aby sis v životě v advokacii ani neškrtila!“, bylo již i v rámci jeho chování nevídaným excesem, nicméně navzdory tomu žalobkyně nevylučovala, že jako mnohokrát předtím žalovaný „vychladne“, uvědomí si, že to přehnal a případně se jí po advokátních zkouškách omluví, byť omluvu by již zřejmě nebyla přijala. Koneckonců, žalovaný i v minulosti, přibližně po roce koncipientury žalobkyni v jednom ze svých návalů vzteku napsal e-mailovou zprávu, kde jí vyhrožoval „vyhazovem“, nicméně poté, co se uklidnil, žalobkyni poprosil, aby tuto zprávu smazala a nikterak na ni nereagovala.“*

## **b) Vyjádření obtěžujícího**

K uvedenému se zaměstnavatel vyjádřil nesouhlasně a obtěžování tvrzené M.B., asistentkou i hlavní svědkyní označil za smyšlená. Neodpustil si i poznámku, že M.B. byla dle jeho názoru vždy „líná a neschopná“ a dále „drzá, tvrdohlavá, v práci chybovala, lhala, v pracovní době se věnovala soukromým záležitostem a jeho výtkám odporovala.“ Ke kauze ohledně darovaného vibrátoru uvedl, že mu tento dárek přišel adekvátní vzhledem k tomu, že M.B. spolu s asistentkou v práci často rozebíraly i jejich sexuální život.

Uvedl rovněž, že mu bylo ze strany M.B. po ukončení pracovního poměru vyhrožováno podáním trestního oznámení, pokud jí neuhradí odstupné a odškodnění za sexuální obtěžování. K podání trestního oznámení nakonec skutečně došlo, avšak v návaznosti na jinou kauzu týkající se advokátova klienta, a to pro poškozování cizích práv.

Trestní oznámení bylo podáno i nadřízeným advokátem, který se domníval, že chování M.B. vůči němu naplnilo skutkovou podstatu trestného činu vydírání dle ust. § 175 odst. 1 trestního zákoníku, když měl být pohrůzkou jiné těžké újmy nucen, aby něco činil a dále jí zaplatil, co jí dle ní náleželo.

V rámci trestního oznámení advokát zopakoval, že k neshodám mezi ním a M.B. docházelo zejména pro její „*pracovní morálku, lenost a neschopnost*“. Advokát se domníval, že byla ze strany M.B. jen zneužívána jeho dobrota a odmítána jakákoli výtky či kritika. Za vydírání advokát označil i jednání M.B., kdy požadovala za „*neudání za sexuální obtěžování a další zločiny*“, aby mohla v kanceláři setrvat do advokátních zkoušek nebo aby jí bylo ze strany advokáta poskytnuto odstupné ve výši tří měsíčních odměn a částku 80 000,- Kč až 100 000,- Kč představující náhradu nemajetkové újmy způsobené sexuálním obtěžováním. M.B. však k této věci zpětně uvádí, že nechtěla už tak vyhocenou situaci ještě více eskalovat, chtěla vyřešit jejich spor smírně a v klidu se připravit na advokátní zkoušky a až poté změnit působiště. Dnes by však jednala jinak a sexuální obtěžování by řešila odchodem z toxického pracoviště ihned a následně antidiskriminační žalobou.

Po provedeném šetření dospěl příslušný policejní orgán k závěru, že se ve věci advokátem podaného trestního oznámení nejedná o důvodné podezření z trestného činu, a to zejména pro skutečnost, že nebyla pro absenci subjektivní stránky naplněna skutková podstata trestného činu.

### c) Závěry

Ač M.B. nebyla schopna vyvrátit vše zaměstnavatelem tvrzené a ani to neměla v úmyslu, neboť, jak sama uvádí, z jejího chování skutečně nemusel vždy vyplývat striktní odpor ke každému z proběhlých incidentů. Namítá však, že určitá jednání byla již dle jejího názoru krajně nevhodná a z její reakce muselo být zaměstnavateli jasné, že jí je jím projevovaná náklonnost

v celkovém kontextu nepříjemná. Ten si však byl patrně vědom svého postavení, kterého zneužíval namísto toho, aby M.B. jako koncipientku řádně vedl.

M.B. se obrátila na Českou advokátní komoru, které sdělila svůj úmysl podat na advokáta civilní žalobu. Později byl České advokátní komoře adresován i Podnět na zahájení kárného řízení spolu s uvedením veškerých proběhlých incidentů a důkazů k nim, například i e-mailem M.B. adresovaným advokátem, ve kterém M.B. žádal o zaslání jejích nahých fotografií. M.B. byla Českou advokátní komorou k věci i vyslýchána, při této příležitosti popisovala prostředí kanceláře a chování jejího nadřízeného vůči ní. Dopisem ze dne 31. 1. 2020 pak byla informována, že na základě jejího podnětu byla podána kárná žaloba. Toto kárné řízení, jehož součástí bylo i řízení odvolací, bylo pravomocně skončeno tak, že byl obviněný advokát shledán vinným kárným proviněním a bylo mu uloženo kárné opatření. M.B. se neformální cestou dozvěděla, že zejména proto, že koncipientku advokát nevedl řádně, byl potrestán pokutou ve výši 150 000,- Kč.

M.B. ve svém podnětu veřejné ochránkyni práv uvedla několik příkladů jednání, které dle jejího názoru bylo možné považovat za sexuální obtěžování. V důsledku přístupu svého nadřízeného se cítila ponížená, bezmocná. Obávala se, že pokud se bude bránit razantněji, vyústí tento její přístup ve skončení pracovního poměru. Tato obava byla podpořena i incidentem s obnažováním a koupáním v bazénku, neboť když toto M.B. odmítla, bylo jí sděleno, že jí nebude navýšena mzda. Vzдорování nevhodnému chování se tedy bezesporu odráželo v dalším přístupu nadřízeného k M.B.

Cestou civilního sporu o prokázání sexuálního obtěžování se M.B. rozhodla nejít (v civilním řízení byla řešena jen neuhrazená část mzdy), a to z vícero důvodů. Jedním z nich však bylo přesvědčení, že svědkyně, které uváděla, by u soudu nevedly pravdu. Dokonce jí důrazně naznačily, že nebudou vypovídat proti advokátovi z důvodu jejich spolupráce a strachu z něj. Výslovně jí bylo řečeno, že se do toho „nechtějí míchat“.

Veřejnou ochránkyni práv byla věc uzavřena se závěrem, že na základě předložených důkazních prostředků nelze s jistotou konstatovat, že na pracovišti docházelo k tvrzenému sexuálnímu obtěžování nebo pronásledování, s výjimkou incidentu, kterému bylo přítomno několik osob (nepůsobících na inkriminovaném pracovišti), kdy byla během narozeninové

oslavy M.B. vyzvána svým zaměstnavatelem, aby se vykoukala v bazénku, a to nahá, za což jí měl následně zvýšit mzdu. Veřejná ochránkyně práv nikterak nevyloučila možnost odlišného soudního rozhodnutí v případě soudního sporu, touto cestou se již však M.B. pokračovat nerozhodla a následný soudní spor se tak týkal pouze dlužné mzdy.

Autorka této práce se domnívá, že tímto závěrem veřejné ochránkyně práv, kterým dala najevo své stanovisko k věci, za současného „chatrného“ psychického stavu koncipientky M.B., vzala mladé koncipientce naději nejen na deklaraci proběhlého obtěžování, ale i na poskytnutí zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy, neboť M.B. předpokládala, že soud by se v případě soudního sporu s tímto stanoviskem ztotožnil (a tento závěr by podpořily i svědkyně, které vyjádřily svou přízeň ke straně obtěžujícího advokáta), a proto se se svou záležitostí na soud dále neobracela.

Veřejná ochránkyně práv ve své zprávě poukázala na fakt, že je při sexuálním obtěžování potřeba sledovat stránku chování nejen subjektivní, jak jej vnímá jeho oběť, ale rovněž objektivní. Chování má být vnímáno jako nevhodné, nežádoucí a každý by toto chování, pokud by se ocitl ve stejné situaci, pocíťoval jako pokořující. Proto se může subjektivní vnímání lišit od objektivního. Problém však spatřovala zejména v subjektivním vnímání celé situace koncipientkou M.B., která dle názoru veřejné ochránkyně práv nedávala jasně najevo, že jí je chování nepřijemné. Platí totiž, že *„souhlas dotčené osoby zpravidla vylučuje protiprávnost jinak obtěžujícího jednání.“*<sup>240</sup>

Vnitřní nesouhlas nedostatečně projevovaný navenek tak měl v celé kauze zásadní dopad na její posouzení. Autorka této práce však připomíná, že důsledky obtěžování na každou jeho oběť jsou individuální a obranným mechanismem obtěžované osoby mohou být různé reakce, včetně žoviálních odpovědí na sexuální narážky či pasivity. Při jednání, které zasahuje do intimní sféry jiného člověka, je nutné na věc nahlížet v kontextu celé věci a v žádném případě nelze tvrdit, že nedostatečně vyjádřený nesouhlas rovná se souhlas. Obtěžující advokát si měl být vědom respektu, který vůči němu jeho zaměstnankyně zachovávaly, a nezneužívat nadřazeného postavení.

---

<sup>240</sup> Zpráva veřejného ochránce práv ve věci sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientské praxe, sp. zn. 2569/2016/VOP/VP ze dne 6. 4. 2017.

Klíčové pro posouzení případu veřejnou ochránkyní práv bylo podřazení jednotlivých situací do jí popsaných skupin, kdy rozdělila jednotlivé incidenty do třech kategorií dle intenzity jejich zásahu do důstojnosti osoby. Hlavní příčinou mylného vnímání souhlasu-nesouhlasu s konkrétním typem jednání bylo, že k chování, které by jinak naplnilo předpoklady definice sexuálního obtěžování, docházelo v případě M.B. a jejího zaměstnavatele opakovaně, přičemž ta měla ihned při prvním incidentu vyjádřit nesouhlas, aby předešla dalším incidentům. Tak však dle dostupných podkladů neučinila, čímž měl obtěžující advokát dovozovat souhlas s opakováním obdobných útoků.

Chování, které by zasáhlo do důstojnosti obtěžované takovou intenzitou, že by jej bylo možné považovat za sexuální obtěžování vždy, nelze uskutečňovat ani se souhlasem obtěžované osoby.

Autorka práce však poukazuje na nevhodnost predikce schopnosti vyjádřit nesouhlas oběti a způsobu, jakým tak má činit. Časové hledisko bezesporu hraje roli, zejména tehdy, kdy jsou obtěžující jednání frekventovaná a oběť tak má časový prostor k promyšlení své reakce. Očekávání určitého jednání od obtěžované osoby je ale literaturou popisováno jako mýtus tzv. ideální oběti, kdy pozorovatel hodnotí její chování dle svého očekávání a představ, jak by měl každý v podobné situaci reagovat, a dle toho s obětí sympatizuje, či naopak. Pokud oběť nereaguje tak, jak je od ní očekáváno, snižuje to její věrohodnost.<sup>241</sup>

Ideální oběť je tradičně charakterizována následovně: „1) *V porovnání s pachatelem se jeví slabší – proto si spíše společnost představí ženu než muže, jedince nemocného nebo handicapovaného, velmi starého nebo naopak mladého,* 2) *chová se v porovnání pachatelem ctnostně,* 3) *na tom, co se jí přihodí, nenese žádnou vinu,* 4) *mezi ní a pachatelem neexistuje objektivní vztah, je pro ni v podstatě cizí,* 5) *je poškozena pachatelem, který je vzorem špatnosti a zla,* 6) *je u ní možné konstatovat vhodné spojení moci, vlivu a sympatií, aby bez problému získala plnohodnotný status oběti.*“<sup>242</sup>

---

<sup>241</sup> KUKLOVÁ, Tereza. *Ochrana obětí sexuálních trestných činů v České republice*. Centrum pro lidská práva a demokracii. 22. 2. 2021. [www.centrumlidskaprava.cz](http://www.centrumlidskaprava.cz) [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.centrumlidskaprava.cz/blog/ochrana-obeti-sexualnich-trestnych-cinu-v-ceske-republice>.

<sup>242</sup> VELIKOVSKÁ, Martina. *Psychologie obětí trestných činů: proces viktimizace, status oběti a jeho význam, prevence a vyrovnání se s viktimizací, reálné případy z policejní praxe*. Praha: Grada, 2016. Psyché (Grada). 168 s., ISBN 978-80-247-4849-8, s. 34.



Nezisková organizace proFem k tomuto tématu zahájila koncem roku 2020 kampaň s názvem „Proč jsme to nenahlásili.“, jejímž hlavním cílem bylo sdílením svých příběhů vyjádřit podporu a pomoci obětem sexuálního násilí, jakož i zmapovat právě ony nejčastější příčiny, proč oběti své prožitky nikdy nikde nenahlásily. Mezi nejčastějšími příčinami lze najít strach, neznalost svých práv, nevědomost, kde a komu hlásit, sebeobviňování, odrazování blízkými a další.<sup>243</sup>

Lze tedy uzavřít, že jakkoli obtěžovaná osoba reaguje či nereaguje dle našich stereotypních představ a očekávání, v rámci pracovních vztahů je nutné vždy zachovávat profesionalitu a standardní pravidla mezilidské interakce na pracovišti. Oslovování své podřízené jako „Macku“ a zasílání vtipů s erotickými motivy však nemůžeme za profesionální a běžné považovat za žádných okolností.

Je otázkou, jak by soudy v tomto případě aplikovaly ust. § 133a občanského soudního řádu, tzv. obrácené důkazní břemeno, zejména zda by svědecké výpovědi a lékařské zprávy o psychickém stavu potenciální žalobkyně dostatečně prokazovaly existenci sexuálního obtěžování na pracovišti.

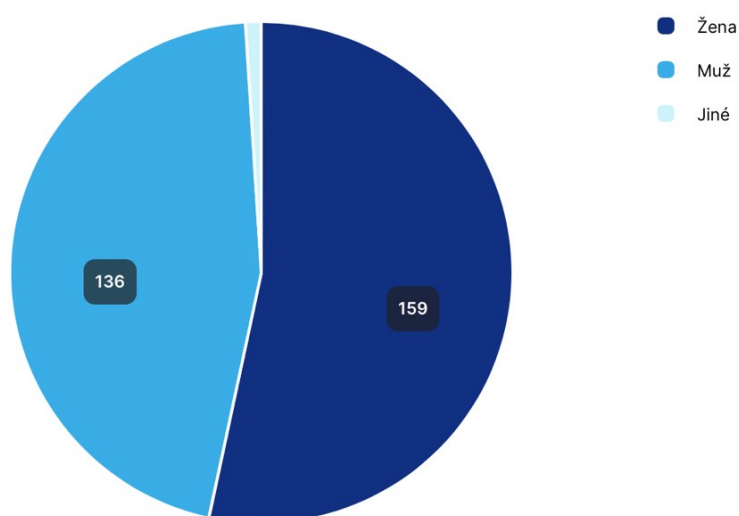
---

<sup>243</sup> Proč jsme to nenahlásili. [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.procjsmetonenahlasili.org>.

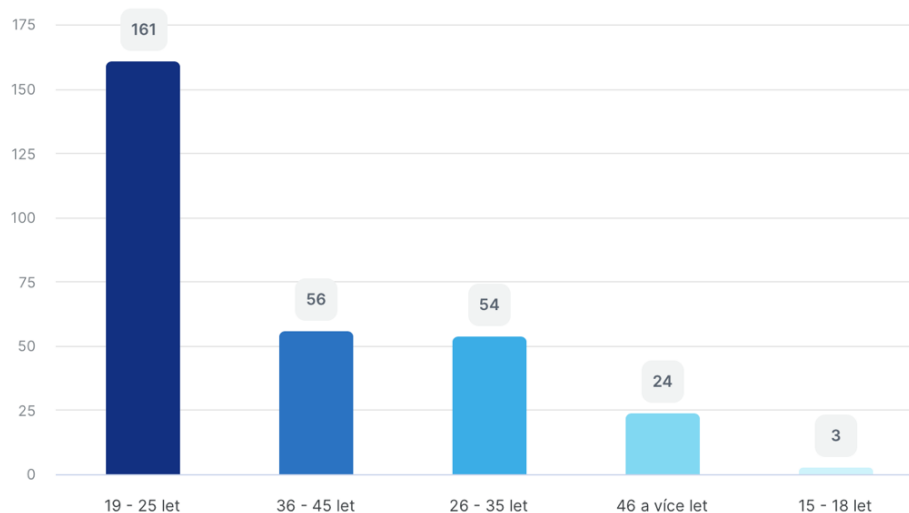
## 7. Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření

Výhradně pro účely této práce bylo osloveno 300 osob, kterým bylo zasláno dotazníkové šetření sledující zkoumanou problematiku. Autorka práce dotazník vytvořila zejména z důvodu, aby byla schopna potvrdit či vyvrátit výše uváděné teze o vysoké četnosti výskytu obtěžování/sexuálního obtěžování na pracovišti a současně nedostatečné míře prevence napříč pracovním prostředím. Zároveň byli respondenti dotazováni na jejich názor na danou problematiku, jak bude přibliženo níže. Strukturovaný dotazník, který byl mezi dotazované osoby rozeslán prostřednictvím sociálních sítí, interních firemních komunikačních kanálů či osobně, je přiložen k této diplomové práci jako Příloha č. 1.

Anonymní dotazník byl řádně vyplněn celkem 300 osobami – 53,4 % žen, 45,6 % mužů a 1 % osob, které si nepřály uvést své pohlaví (viz graf č. 1). Nejpočetnější věkovou kategorií byla 19–25 let (54 %), další významně zastoupené kategorie byly 26–35 let (18,1 %) a 36–45 let (18,8 %), méně respondentů zastupuje věkovou skupinu 46 a více let (8,1 %) a osoby ve věku 15–18 let se dotazníkového šetření zúčastnily i s ohledem na pravděpodobnou nízkou zkušenost s pracovním prostředím a s problémy v tomto prostředí se vyskytujícími pouze minimálně (1 %) (viz graf č. 2).



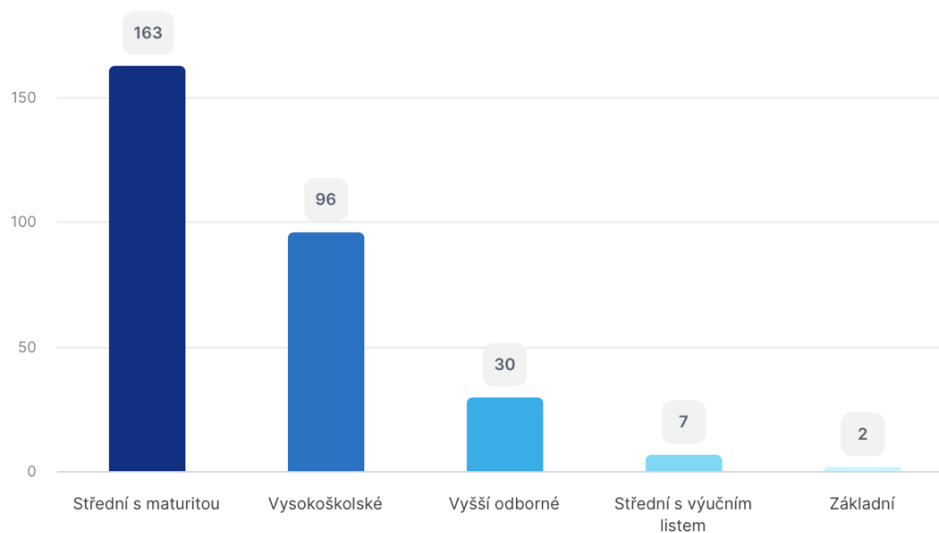
Graf č. 1  
Zdroj: Vlastní dotazník



**Graf č. 2**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

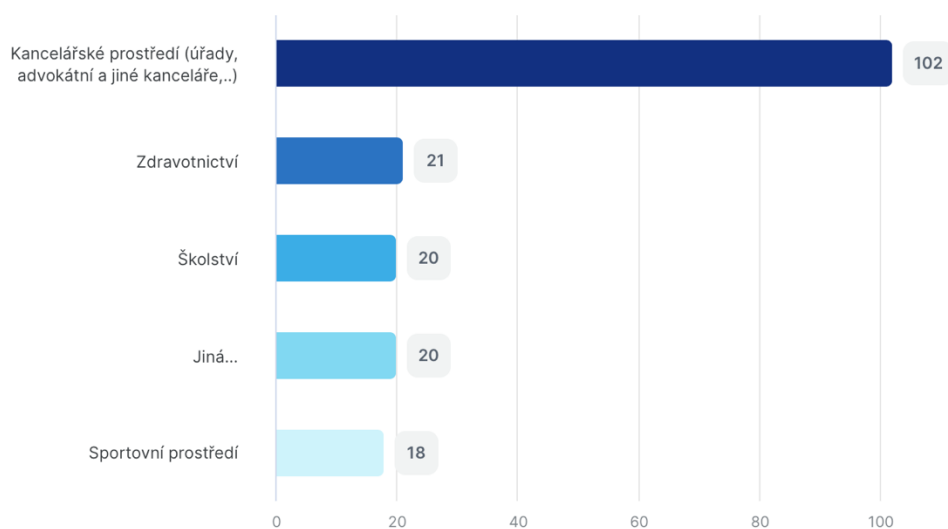
Dotazník sledoval rovněž nejvyšší dosažené vzdělání odpovídajících (viz graf č. 3), a to z důvodu, že autorka v úvodu této práce vyjádřila nesouhlas s odhadem, že sexuální obtěžování i jiné formy obtěžování jsou problémem zejména profesí/pracovišť s potřebou nižší kvalifikace (viz kapitola 3 této práce). Šetření potvrdilo, že ve skutečnosti je obtěžování problémem vyskytujícím se hojně i v prostředí kancelářském, a to pravděpodobně proto, že zde spolu zaměstnanci přicházejí každý den do styku, tráví zde mnoho času a na vzájemné interakce a projevy (i nežádoucího) zájmu je tak zde více prostoru. V kategorii „Jiné“ respondenti uváděli nejčastěji prostředí gastronomie (viz graf č. 4).

## Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření



**Graf č. 3**

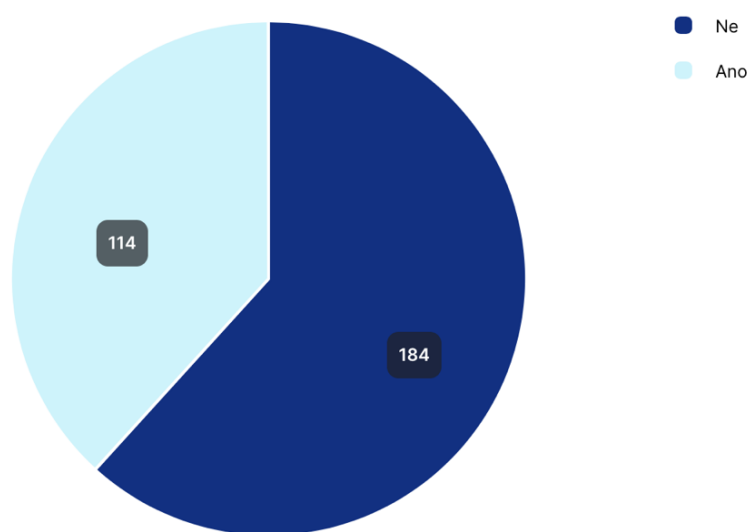
**Zdroj: Vlastní dotazník**



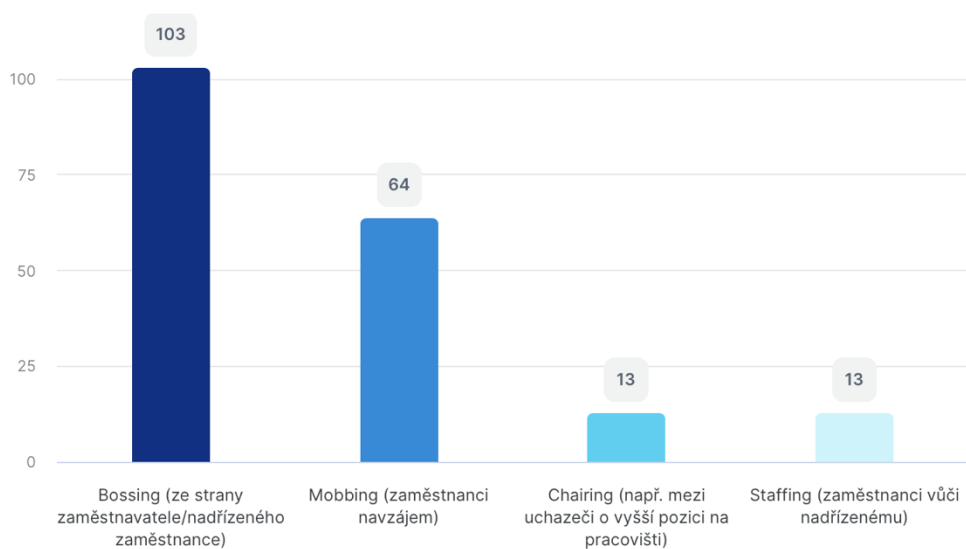
**Graf č. 4**

**Zdroj: Vlastní dotazník**

Hlavním účelem tohoto anonymního šetření bylo získání statistik ohledně procentuálního zastoupení osob, které se ve svém pracovním životě staly obětí sexuálního obtěžování (viz graf č. 5) či některé z jiných forem obtěžování (viz graf č. 6). Výsledky poukázaly na alarmující situaci, když odhalily, že obětí sexuálního obtěžování z 300 dotázaných bylo ve své pracovní kariéře (dle jejich osobního názoru) dokonce 114 osob (38,3 % z dotázaných).

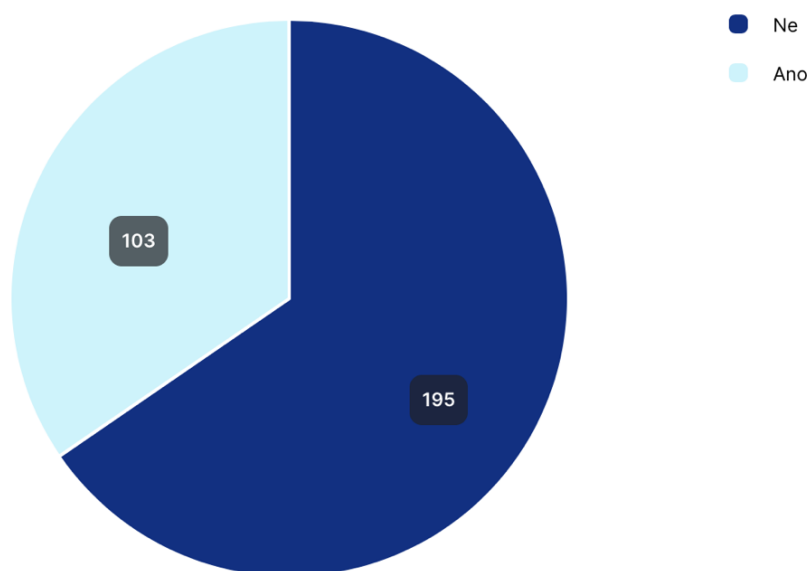


**Graf č. 5**  
Zdroj: Vlastní dotazník



**Graf č. 6**  
Zdroj: Vlastní dotazník

Graf č. 7 znázorňuje odpovědi respondentů na dotaz, zda již byli ve svém pracovním životě svědkem sexuálního obtěžování.

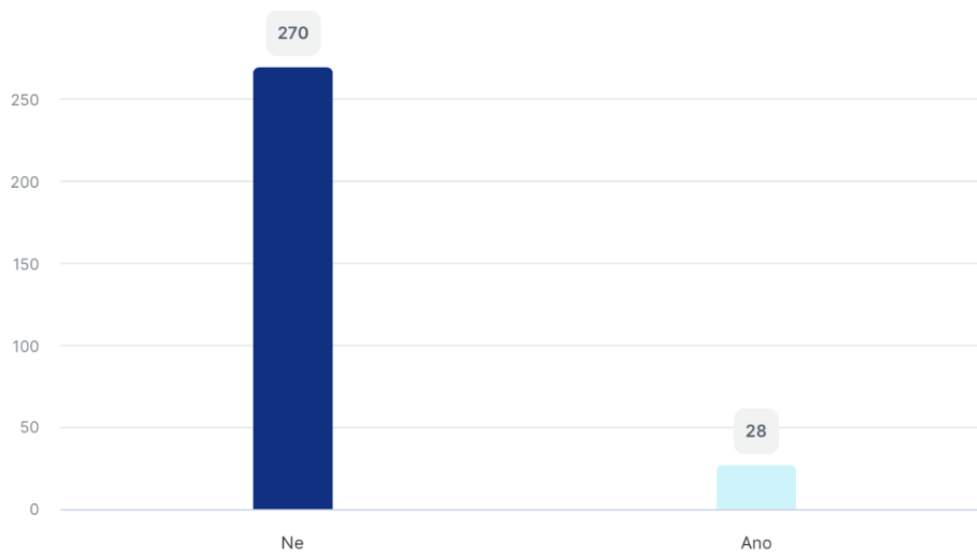


**Graf č. 7**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

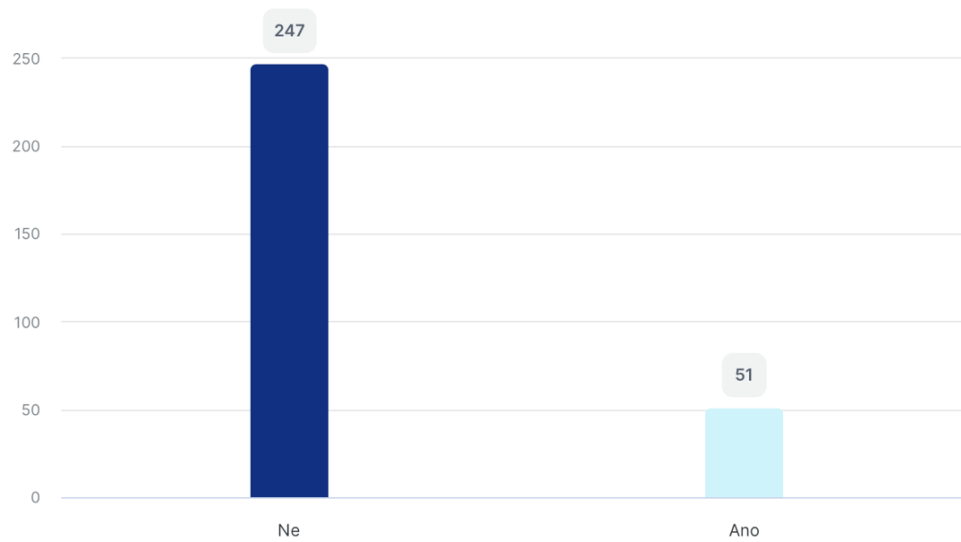
Šetření si dále kladlo za cíl zmapovat míru sebereflexe jednotlivých respondentů – zda mají pocit, že jejich chování někdy mohlo být adresátem vnímáno jako sexuální obtěžování (viz graf č. 8) či jako jiná forma obtěžování vyskytující se na pracovišti (viz graf č. 9). Výsledky buďto značí, že měla autorka práce „šťěstí“ a oslovila pouze respondenty vychované, kolegiální, empatické a chovající se v souladu se zákony a morálkou, nebo že ne vždy dokážeme při jednání s druhými odhadnout dopad našeho chování a jak toto bude druhou stranou vnímáno, a naše chování tak považujeme téměř vždy za správné. (Autorka práce vzhledem k anonymitě odpovědí nepředpokládá, že by respondenti měli potřebu neuvádět pravdu.)

Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření

---



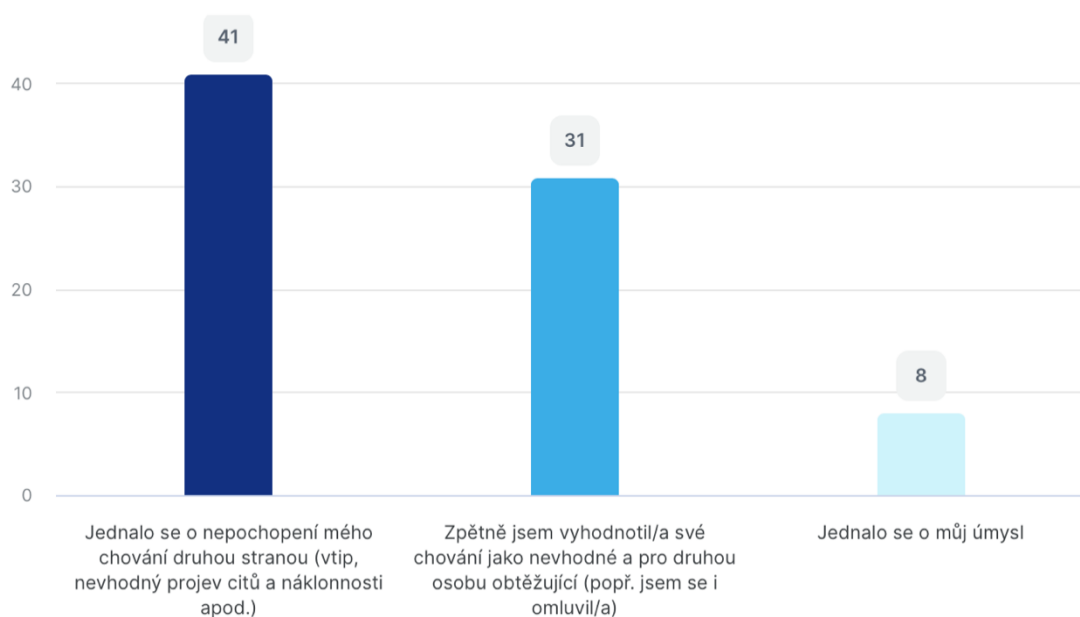
**Graf č. 8**  
Zdroj: Vlastní dotazník



**Graf č. 9**  
Zdroj: Vlastní dotazník

## Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření

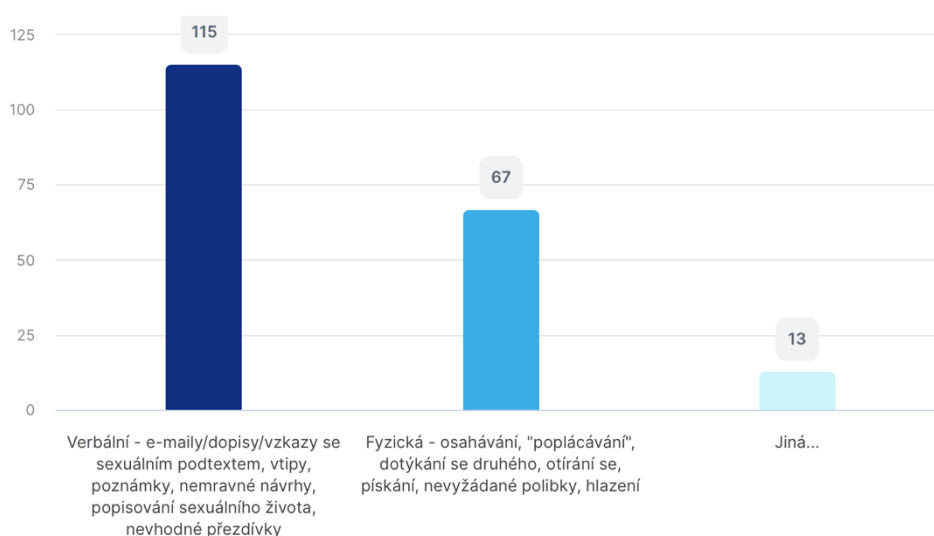
V návaznosti na předchozí otázky byli respondenti dotázáni, pokud z nějakého důvodu byli v roli obtěžující/sexuálně obtěžující osoby (nebo tak jejich chování bylo jeho adresátem vnímáno, aniž by se s tímto názorem respondent ztotožnil), zda se jednalo o vzájemné nepochopení, zpětně si uvědomili nevhodnost svého chování či bylo vedeno úmyslem (viz graf č. 10).



**Graf č. 10**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

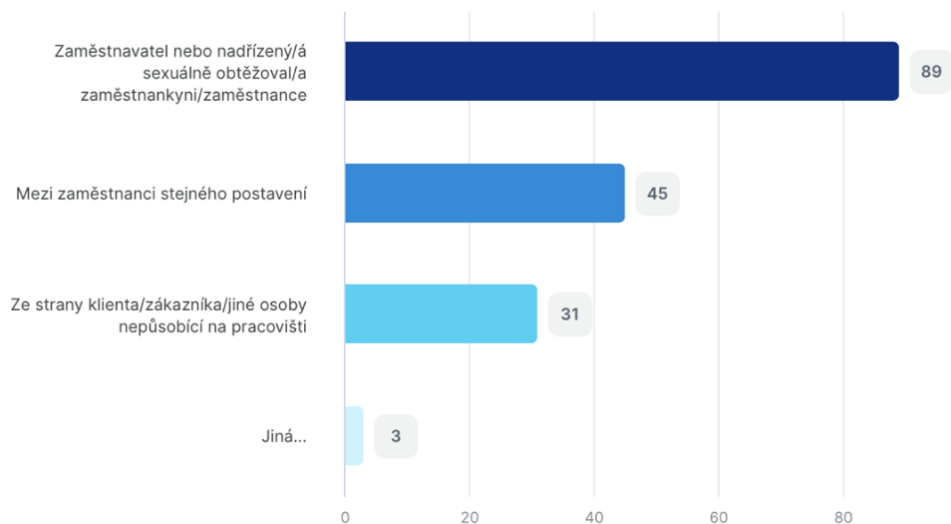


Odpovídajícím byla položena otázka, s jakou podobou sexuálního obtěžování se setkali (pokud se setkali). Dotazník nezkoumal pozici respondenta (obtěžující/oběť/svědka). Celkem logicky výsledky šetření hovoří o verbální podobě sexuálního obtěžování (dopisy, vzkazy, poznámky, návrhy, přezdívky...) jako o formě vyskytující se nejčastěji. Překvapením však je, že jen o několik málo procent méně respondentů uvedlo, že se setkali s fyzickými projevy, jako je osahávání, dotýkání se druhého apod. (viz graf č. 11)



**Graf č. 11**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

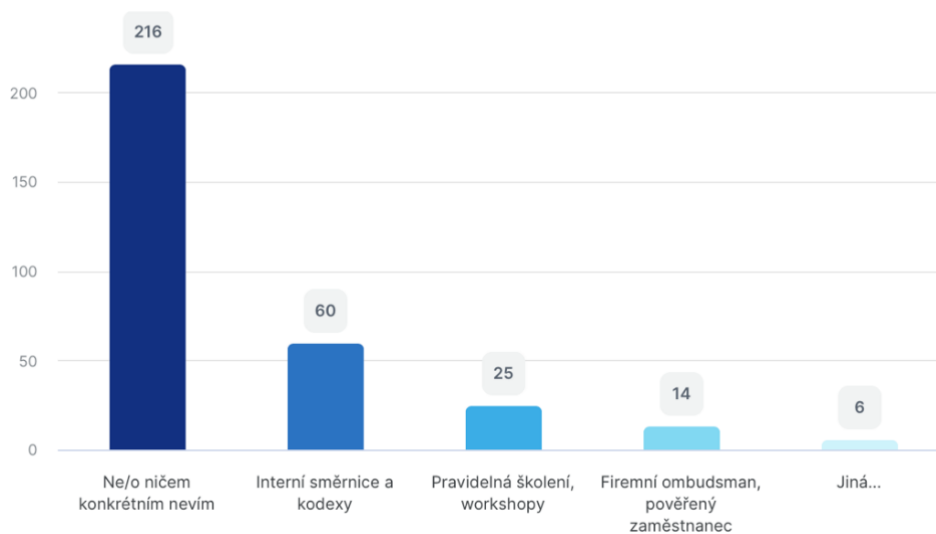
Respondenti měli uvést, mezi kým probíhalo sexuální obtěžování na pracovišti, pokud se s ním již setkali. Šetření potvrdilo predikce autorky práce, že nejčastějším obtěžujícím je právě zaměstnavatel, který pravděpodobně využívá své nadřazené postavení a za oběť si vybírá své podřízené zaměstnance (viz graf č. 12).



**Graf č. 12**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

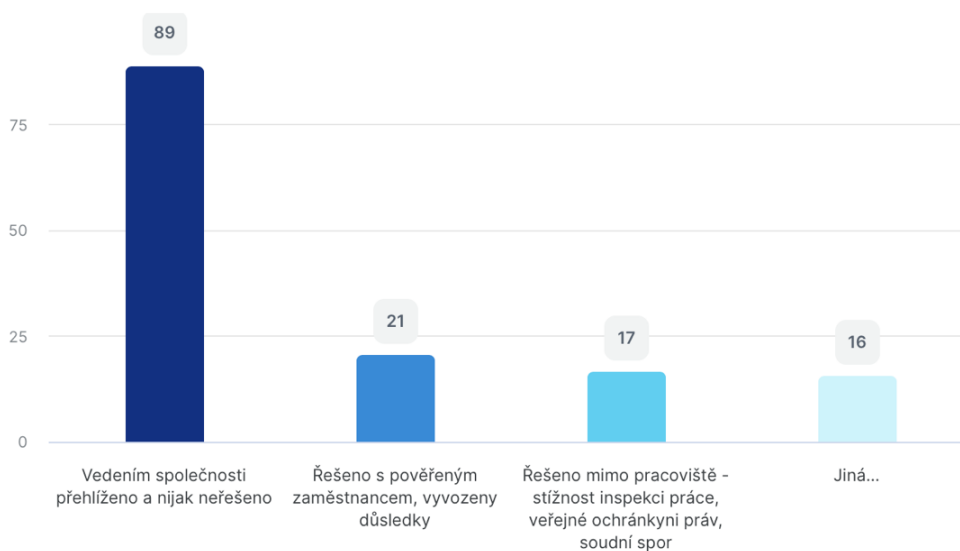
Další položený dotaz směřoval na mechanismy existující na pracovišti, na kterém se v současnosti dotázaný pohybuje, jejichž cílem je eliminovat výskyt sexuálního obtěžování. Bohužel však odpovědi naznačují, že zaměstnavatelé tento problém stále podceňují, když 216 respondentů uvedlo, že na jejich pracovišti žádné mechanismy neexistují či o nich neví (viz graf č. 13). Dle výsledků však lze hovořit o určité atraktivitě interních směrnic/kodexů, možná i proto, že jejich přijetí a aktualizace nejsou časově ani finančně tak náročné jako například pořádání pravidelných školení či zřízení a fungování tzv. firemního ombudsmana. Pokud bychom však porovnali efektivitu možných mechanismů, pravděpodobně bychom dospěli k závěru, že nejvhodnější je kombinace interní směrnice a pověřené osoby, která by měla na starosti nejen pravidelná školení a seznamování zaměstnanců s problematikou, ale i řešení již vyvstalých problémů.

## Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření



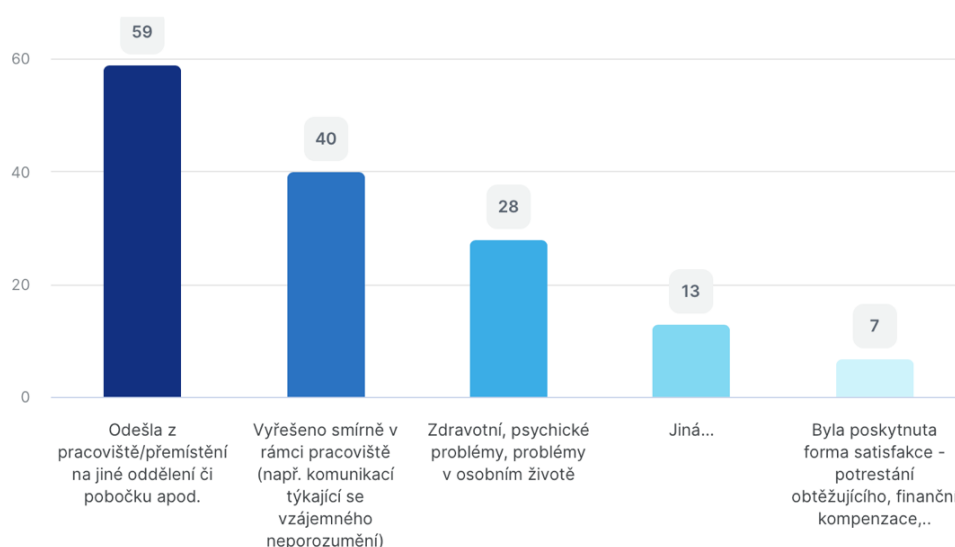
**Graf č. 13**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

Dalším znepokojujícím zjištěním je skutečnost, že tehdy, kdy se na pracovišti sexuální obtěžování objevilo, bylo ve většině případů přehlíženo a nikterak neřešeno (viz graf č. 14).



**Graf č. 14**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

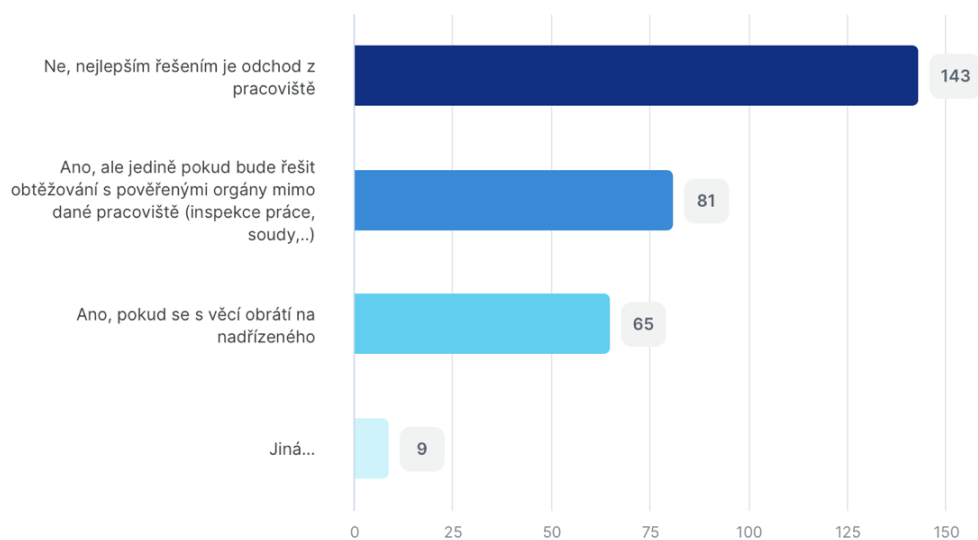
Šetření se soustředilo i na otázku, jaký byl závěr pro obtěžovanou osobu, zda byla situace vyřešena či nikoli. Autorku práce překvapilo, že nejvíce respondentů (45,7 %) uvedlo, že oběť byla přemístěna či odešla z daného pracoviště. Pouze v 5,4 % případů byla poskytnuta forma satisfakce jako například potrestání obtěžujícího či finanční kompenzace. Téměř čtvrtina obětí se měla setkat se zdravotními/psychickými problémy či se obtěžování projevilo jinými problémy v osobním životě (viz graf č. 15).



**Graf č. 15**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

Respondenti měli vyjádřit svůj názor na to, zda je dle nich pro oběť obtěžování snadné docílit upuštění od obtěžování/získat satisfakci (viz graf č. 16). Výsledky poukazují na určitou skepsi a pesimismus, neboť 143 odpovídajících (48 %) uvedlo, že dle jejich názoru je nejlepším řešením odchod z pracoviště. Celkem 81 osob (27,1 %) uvedlo, že pro dosažení satisfakce je nutné obrátit se na pověřené orgány mimo inkriminované pracoviště (inspekce práce, soud).

## Četnost výskytu a postoj veřejnosti k obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti na základě dotazníkového šetření



**Graf č. 16**  
**Zdroj: Vlastní dotazník**

Autorka práce se rozhodla zveřejnit i několik individuálních odpovědí uvedených v rámci dotazníku či zpráv, které jí byly osobně adresovány v návaznosti na šíření dotazníku na sociálních sítích.

*„Obtěžující zaměstnavatel mé obvinění popřel a já kromě svědků, kteří nakonec stáli na straně zaměstnavatele, neměla žádný důkaz a z práce jsem dobrovolně odešla.“*

*„Jednou se mě zastali ostatní a jednou jsem se ohradila sama. Obojí zafungovalo.“*

*„Řešila jsem s nadřízeným kolegou, ale nikdy jsem neměla odvahu podstoupit něco oficiálního. Důsledky nebyly vyvozeny.“*

*„Byla jsem obětí obtěžování, avšak nikam jsem takové jednání nehlásila, neboť se jednalo o nemístné vtípy, které zvládnu překousnout.“*

*„Nevím, kde jsou hranice běžného chování kolegy a kde začíná sexuální obtěžování.“*

*„Nadřízený mou stížnost odmítl, že nechápu srandu a mám si najít chlapa.“*

*„Nikdo kromě zúčastněných osob o něm nevěděl, nijak neřešeno.“*

„Nakonec to vyšumělo.“

Tato anonymní sdělení poukazují na v této práci několikrát proklamovaný problém – oběti obtěžování neví, jak se bránit, na koho se obracet, a když tak učiní, málokdo jim chce porozumět a pomoci. Ve většině případů oběti nedisponují právním povědomím a vzhledem k nejčastější pozici obtěžujícího – nadřízený/zaměstnavatel, se obávají ztráty zaměstnání, snížení finančního hodnocení, ještě nepříjemnějšího pracovního prostředí a v neposlední řadě i msty.

Kapitola 7 této práce nabízí přiblížení autorčina názoru na prevenci, její smysl a možnosti, jakož i doporučení zaměstnavatelům, kteří mají povinnost zajistit, že bude s jeho zaměstnanci zacházeno rovně a tito nebudou diskriminováni. Ust. § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona definuje zajišťování rovného zacházení následovně: „*přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.*“ Optimální opatření pro maximální míru prevence na pracovišti rovněž rozebírá kapitola 7 této práce. Jak však dotazníkové šetření odhalilo, zaměstnavatelé prevenci podceňují, spoléhají, že nebude nutné problémy řešit, a mechanismy tak na pracovišti zřizují spíše výjimečně.

## 8. Shrnutí a úvahy nad efektivitou adekvátní prevence

Zásadní otázkou v problematice obtěžování a sexuálního obtěžování je, jak tyto jevy zcela vymýt, abychom o nich nemuseli denně číst v médiích, již nikdy se s nimi nesetkali na pracovišti, neměnili zaměstnání a nebáli se, že jinde to bude vlastně ještě horší, nesledovali filmy a seriály se stále se opakujícím scénářem – zkrátka aby pro nás tato témata byla zcela cizí, neznámá a nebylo potřeba se o nich vůbec bavit. Takové řešení tato práce bohužel nabídnout nemůže. Problém totiž pramení z výchovy, vnímání rovnosti a morálního nastavení každého z nás, které se může u jednotlivců lišit. Klíč k maximální eliminaci negativních jevů na pracovišti a obecně ve společnosti tkví v uvědomění si každého, že začít musí sám u sebe. Jen tehdy, kdy respektujeme práva a osobnost druhých, můžeme stejné jednání očekávat od ostatních. Společnost tedy v tomto ohledu musí ujit ještě velký kus cesty. Při správném nastavení výchovných mechanismů si generace navzájem budou předávat ty správné hodnoty a základní aspekty slušného chování, které s sebou přináší právě ono automatické rovné přistupování k sobě navzájem při současném respektování jednotlivých odlišností každého z nás.

Snažit se lze o co nejvyšší míru eliminace tohoto jevu prostřednictvím funkčních prevenčních a sankčních mechanismů uplatňujících se přímo na inkriminovaných pracovištích, které mohou nejen pomoci obětem obtěžování, ale mohou sloužit současně jako prevence generální a odstrašit potenciální pachatele. Tento postup je mimo jiné souladný s již v rámci předchozích kapitol zmíněnými ustanoveními zákoníku práce (v otázce prevence připomeňme zejména ust. § 101 odst. 1, § 102, § 106, § 249 zákoníku práce) a antidiskriminačního zákona.

Častým společným jmenovatelem případů (zejména sexuálního) obtěžování je podřízené postavení obtěžované osoby vůči obtěžujícímu. Oběť tak může snadno nabýt dojmu, že její situace nemá jiné řešení než opuštění daného pracoviště (tento skeptický pohled potvrdily i závěry z dotazníkového šetření provedeného autorkou práce, viz kapitola 6). Dotyčný/á je tak vystavován/a dvojí stresové situaci – hledání a změně zaměstnání a současně obtěžování, a neví, jak se mu má bránit. Tento stav je však zcela nežádoucí, a to i z pohledu zaměstnavatele, neboť pokud nemá nastavené exaktní postupy řešení podobných případů, či jsou tyto uplatňované metody nedostatečné, obtěžování znepříjemňuje atmosféru na pracovišti i nezainteresovaným zaměstnancům, jejichž pozornost je namísto pracovních úkolů směřována k této interní kauze.

V konečném důsledku může obtěžování přinášet zvýšenou fluktuaci pracovníků kvůli odchodům obětí.

Jak již bylo nastíněno v rámci předchozích kapitol, pokud budeme vnímat trestněprávní a správněprávní postih tak, jak skutečně vnímán být má, a to jest jako poslední možný prostředek, *ultima ratio*, kterým mají být postihováni pachatelé činů nejzávažnějších, kdy sankční a reparační prostředky daného právního řádu jiného právního odvětví se jeví jako nedostatečné, zjistíme, že právní řád v současné době není nastaven vůči obětem obtěžování příliš vstřícně. Pokud totiž obtěžování nedosáhne intenzity, aby již bylo možné ho postihovat prostředky trestního či správního práva, dotčené osobě zbývá jen několik málo možností, jak se bránit, pokud nejsou v rámci daného pracoviště nastaveny konkrétní postupy, zřízeny specializované pozice, či pracoviště nemá závazné právní kodexy/směrnice/řády. Tyto možnosti jsou navíc roztrženy v rámci různých právních předpisů. Zcela klíčová se proto jeví prevence, aby se osoby do situace, kdy obtěžování a sexuální obtěžování vůbec musí řešit, ani nedostaly, a v druhé řadě obeznámenost s možnostmi, jakými prostředky se v podobných situacích lze bránit, na koho se obrátit a jaké existují možnosti.

Stěží bychom hledali univerzální přístup fungující ve všech možných případech. Jednotlivé incidenty se odlišují pozicemi, ve kterých oběť a pachatel navzájem interagují, prostředím, kde se obtěžování odehrává, časovými intervaly a v neposlední řadě i intenzitou zásahu do sféry obtěžované osoby. Rozdílné je i osobní přesvědčení a tolerance každé osoby a kultura v dané společnosti.

Zpravidla jsou na pracovištích zřizovány specializované pozice či přijímána opatření mající za cíl obtěžování eliminovat až *ex post*, poté, co daná společnost již sexuální a jiné obtěžování musela řešit. Jako obranu před nařknutím, že obtěžování dostatečně nepředcházela, zřídí určitou pozici, aby navodila navenek dojem, že pro budoucí podobné případy udělala maximum. Tento postup ale lze označit za chybný a značící lhostejnost vůči zaměstnancům, neboť jsou to právě oni, kdo v případě obtěžování bývají vystaveni vysoké míře stresu a diskomfortu, který může vyústit například v různé zdravotní problémy.

Situace je o poznání složitější, pokud je v roli obtěžované osoby žena. A ještě komplikovanější situace se jeví tehdy, kdy je tato žena těhotná, samoživitelka, vdova, žena vyššího věku, menšinové rasy či národnosti nebo má nízké dosažené vzdělání či žádnou kvalifikaci. Pro tyto



oběti obtěžování je velmi stresující představa výpadku příjmu nebo hledání nového pracovního působiště. Navzdory již zmíněnému ust. § 302 zákoníku práce, dle něhož má být pro zaměstnance zajištěno vhodné a zdravé pracovní prostředí a věnována adekvátní pozornost řešení nastalých situací, které by byly v rozporu s danými zákonnými povinnostmi, zaměstnavatelé přistupují ke zkoumané problematice mnohdy až „laxně“ a právní předpisy apelující na zlepšení jejich přístupu považují za pouhá doporučení, kterými není potřeba se nadměru znepokojoovat. Jak již ale bylo zmíněno, v souladu s klíčovou zásadou soukromého práva *nemine laedere* ve spojení s povinností prevence a myšlenkou, že je lepší škodám předcházet než je napravovat, docházíme k závěrům, že zaměření se na jádro problému a prevenci v konečném důsledku ušetří peníze, čas a stres všem zúčastněným.

V první řadě lze doporučit na daném pracovišti nastavení přesných pravidel, která odmítají obtěžující chování a uvádí jasné řešení a sankce, pokud tyto interní normy nebudou dodrženy. Ideálním prostředkem jsou interní směrnice, kodexy či řády, se kterými se každá osoba pohybující se na daném pracovišti může seznámit nejen při podpisu pracovní (či obdobné) smlouvy, nýbrž každý den. Toto opatření má nejen tu funkci, že je každý seznámen s tím, jaké chování je již nepřijatelné, ale také, že každý, kdo se v podobné situaci ocitne, ví, jak ji řešit, na koho se obracet.

S interními předpisy souvisí i jejich znalost cílovým publikem a následné dodržování a vynucování. Optimálně by měly být pravidelně pořádány školení či praktické workshopy a teambuildingy, na kterých se zaměstnanci seznámí s problematikou a učí se vzájemně interagovat v souladu s pravidly morálky a slušného chování (a samozřejmě s pravidly právními). Tomuto postupu odpovídá ust. § 279 odst. 1 písm. f) zákoníku práce, dle něhož má zaměstnavatel povinnost informovat své zaměstnance „o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace.“ Pokud tedy na daném pracovišti existují nějaká opatření, musí s nimi být zaměstnanec náležitě seznámen.

Stěžejní roli v boji s obtěžováním sehrává i pověřená osoba, která má na starost přijímání nových zaměstnanců. Jejich nepečlivý výběr totiž tvoří ideální podhoubí pro budoucí problémy na pracovišti. Další klíčové postavy představují osoby ve vedoucích pozicích, jež mají jít příkladem svým chováním a postojem vůči ostatním a být tak reprezentanty slušného chování.

Na prvním místě v rámci každého zdravého pracoviště by měla být vždy komunikace, a to jak v rámci malých rodinných společností, tak anonymních, velkých, korporátních společností. Vhodným prostředníkem může být pověřená osoba, někdy nazývána jako firemní ombudsman. Jak již ale bylo uvažováno výše, optimálně by tato pozice měla být zastávána speciální, pověřenou, proškolenou osobou nepůsobící na jiné pozici v rámci daného pracoviště. Ve větších společnostech může být rovněž žádoucí svěřit tuto agendu nikoli jednotlivci, nýbrž orgánu sestavenému z odborníků.

Základním prostředkem ke zjišťování a mapování problémů je rozhovor. Oběti obtěžování by měly mít možnost, v případě zájmu, osobně nastalý problém prodiskutovat. Oběti si ale mnohdy přejí být maximálně anonymizovány, proto je vhodné jim umožnit, aby mohly adresovat své anonymní podněty například prostřednictvím zřízené speciální schránky/e-mailu/telefonní linky. Anonymita při řešení již nastalého problému však může celou situaci značně zkomplikovat nebo zpomalit. Proto by měly být oběti seznámeny se svými právy dle zákoníku práce, který nezná výpovědní důvod postihující hlášení neadekvátního chování, byť je jeho původcem nadřízený, a v případě, že se zaměstnancem bude pracovní poměr rozvázán a on bude přesvědčen, že tomu tak je z tohoto důvodu, lze se obrátit s žalobou na soud.<sup>244</sup> Nadto ust. § 346b odst. 4 zákoníku práce posiluje postavení dotčeného zaměstnance, když stanoví, že „Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

V neposlední řadě je nutné sledovat fungování a efektivitu nastavených mechanismů a ty případně průběžně upravovat. Jedním z dalších prostředků, jak zjistit přibližná data a zanalyzovat tak situaci, mohou být průzkumy. Opět lze doporučit umožnit osobám fungujícím na daném pracovišti zúčastnit se těchto průzkumů a šetření anonymně, například formou anonymních dotazníků. Získané odpovědi by neměly být brány na lehkou váhu, neboť i

---

<sup>244</sup> Pro situace hlášení případů, které by dosahovaly požadované intenzity (jednat by se mělo o trestný čin nebo porušení právního předpisu či předpisu EU ve vybraných oblastech), s ochranou oznamovatelů před tzv. odvetnými opatřeními v současné době v rámci českého prostředí počítá návrh zákona o ochraně oznamovatelů, jímž má být implementována Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2019/1937 ze dne 23. 10. 2019, o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie. Srov. MÁLEK, Jakub, MAUX, Tomáš. Aktuální návrh zákona o ochraně oznamovatelů. 8. 9. 2022. *Právní prostor* [online]. [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/aktualni-navrh-zakona-o-ochrane-oznamovatelu>.

nenápadné „postěžování si“ může být posledním voláním oběti o pomoc. Otázky vhodné k položení jsou kupříkladu:

- zda si je dotazovaný vědom nebo je sám aktérem nevhodného chování na pracovišti, které by dle jeho názoru bylo možné podřadit do jedné z kategorií možného obtěžování – *mobbing, bossing, staffing, chairing, bullying*, sexuální obtěžování apod.;
- pokud dotazovaná osoba má dojem, že na daném pracovišti dochází k obtěžování, zda již podnikla kroky směřující k nápravě tohoto nežádoucího stavu – učinila oznámení nadřízenému či pověřené osobě nebo, pokud sama není dotčenou osobou, zda s obětí obtěžování o daném problému komunikovala a snažila se poskytnout alespoň nějakou formu pomoci;<sup>245</sup>
- zda nastavené mechanismy mající za cíl eliminaci forem obtěžování na pracovišti vnímají jako dostačující a pokud ne, jaké další prostředky by uvítali, aby se cítili bezpečněji a chráněni.

Lze uzavřít, že nastavení funkčních prevenčních postupů zaměstnavatelem je v konečném důsledku méně finančně zatěžující nežli řešení obtěžování v případech již nastalých, nadto tehdy, kdy dojde k řešení sporu soudní cestou, nehledě na možnost nežádoucí mediální pozornosti, která by mohla být věnována pracovišti, kde se sexuální obtěžování odehrálo.

Oběti obtěžování lze mimo prostředky obrany nabízené v rámci daného pracoviště doporučit soustředit se na co nejpodrobnější mapování chování útočníka. Tyto záznamy mohou v dalších fázích představovat zcela klíčové a nezbytné důkazy pro usvědčení pachatele, a to nejen v rámci případného trestního řízení, nýbrž i v rámci dokazování obtěžování při interním šetření, jakož i pro přiznání práv dle zákoníku práce, antidiskriminačního zákona či občanského zákoníku.

V případě uplatňování nároků soudní cestou bývá nejčastější příčinou neúspěchu právě důkazní nouze obtěžované osoby. Soudy bývají spíše zdrženlivé při trestání obtěžování, a je proto zcela na místě, aby si obtěžovaná osoba vedla pravdivé a věrné záznamy chování útočníka, ideálně

---

<sup>245</sup> Lze očekávat, že zaměstnanci budou sdílnější tehdy, kdy sami nebudou aktéry obtěžování, neboť se nebudou bát potenciálních důsledků z oznámení plynoucích. Právě proto je vhodné provádět podobná šetření, protože oběti vyhledají pomoc zřídka (a to zejména tehdy, kdy pomoc má být poskytována v rámci inkriminovaného pracoviště, tím spíše, pokud dané pracoviště je malé a všichni zaměstnanci se tam navzájem znají).

videozáznamy a nahrávky, shromažďovala důkazní prostředky a zapisovala si potenciální svědky daných situací.

Dalším krokem k prosazování práva obětí je vzdělávání a řádné proškolení osob přicházejících do styku s obtěžovanou osobou v prvních liniích. Pokud totiž první, na koho se oběť obtěžování obrátí (zaměstnanci neziskových organizací, advokát, terapeut), bude její problém zlehčovat a bagatelizovat, nebude oběť zcela jistě v dalších možných právních krocích pokračovat. Stejnou osvětu a bližší seznamování se s problematikou by bylo přínosné šířit i mezi orgány a osobami rozhodujícími o jednotlivých případech – soudci, orgány činnými v trestním řízení a dalšími úředníky.

Po nastavení efektivních mechanismů, které mají usnadnit přístup obětí obtěžování k uplatnění jejich nároků, by bylo vhodné vytvořit kompletní anonymizovanou databázi veškerých soudních rozhodnutí v oblasti antidiskriminačních sporů.<sup>246</sup> Data získávaná z evidence pak mohou sloužit jako podklad k další normotvorbě a případné úpravě stávajících postupů, ale i jako zrcadlo společnosti a možný tzv. „wake-up call“ v případě, že by případů bylo konečně více, než je momentálně odhadováno.

---

<sup>246</sup> Ke kritice stávající evidence vedené Ministerstvem spravedlnosti a opodstatněnosti upřesnění a rozšíření této evidence též: Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. 24. 9. 2020 [online]. [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9478>.

## 9. Závěr

Tato diplomová práce se zabývala tématem sexuálního obtěžování a jiných forem obtěžování, jako jsou *bossing*, *mobbing*, *staffing* a *charing*, jež lze popsat jako závažné, nežádoucí a stále aktuální patologické jevy vyskytující se na pracovištích.

Hlavním cílem práce bylo poukázat na stávající přístup k prevenci, řešení a trestání těchto problémů na jednotlivých pracovištích ve světle aktuálních potřeb a alarmujících statistik, které pouze dokládají, že je tento přístup neadekvátní a nedostatečný. Boj s formami obtěžování by měl být korigován vhodnými legislativními úpravami, jež by relevantní povinnosti zaměstnavatelů a korespondující možnosti obětí dostatečně a přehledně upravovaly, a to tak, aby na každém pracovišti byla zajištěna maximální míra prevenčních mechanismů a následně, v případě proběhlého obtěžování, aby se jim jeho oběti byly schopny bránit, domoci se potrestání obtěžujícího, uspokojivé satisfakce a aby byly v takovém řešení podporovány.

Autorka práce se po úvodním přiblížení podstaty problému a uvedení různých definic souvisejících s tématem sexuálního obtěžování a jiných forem obtěžování věnovala analýze stávající právní úpravy, a to jak na mezinárodní, unijní, tak i národní úrovni. Z této analýzy vyplynulo, že současné nastavení a právní úprava nezajišťují dostatečnou prevenci a ochranu na pracovištích. Lze však konstatovat, že problematice obtěžování a sexuálního obtěžování je postupně věnována větší pozornost, než tomu bylo v letech minulých. Na národních úrovních lze pozorovat pozitivní trend zavádění nejrůznějších opatření, která mají za cíl eliminovat případy obtěžování a sexuálního obtěžování, což lze bezesporu označit za zásadní pokrok. Jasná a kogentní pravidla (optimálně v rámci jednoho právního předpisu) zakládající povinnost zaměstnavatelů přijmout exaktní preventivní opatření ale stále chybí, stejně tak jako ucelený a přehledný postup pro potenciální oběti v otázce řešení probíhajícího obtěžování, případně následného domáhání se satisfakce a zadostiučinění. Úprava v rámci českého právního řádu je roztržena v několika právních předpisech a pro laiky (jak zaměstnavatele, tak osoby obtěžované) představuje zcela nesrozumitelnou masu právního textu, kterému nemůže (a možná ani nechce) porozumět.

Nynější česká právní úprava vnímá sexuální obtěžování a jiné formy obtěžování primárně jako problém diskriminační a jako takový jej celistvě koriguje pouze antidiskriminační zákon.

Nahlízet na případy obtěžování, které pak nejsou činěny na základě některého z diskriminačních důvodů, optikou ust. § 265 zákoníku práce rovněž nemusí být řešením pro všechny další situace. V případě tzv. excesu zaměstnance nebude možné aplikovat odst. 1 tohoto ustanovení. U důsledků obtěžování psychického charakteru, jako jsou deprese, nespavost, chronický stres a další, k jejichž rozvoji dochází postupně (většinou nevznikají jako okamžitý důsledek jediného šikanózního útoku) bude komplikované prokázat, že tyto v souladu s ust. § 265 odst. 2 zákoníku práce vznikly „v rámci plnění pracovních úkolů“, či dovozovat odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úraz.

Možným řešením uvedeného by bylo explicitní zapovězení forem obtěžování a sexuálního obtěžování přímo v rámci zákoníku práce. Vhodné by bylo tyto instituty (i jednotlivé druhy obtěžování včetně jeho podob *bossingu*, *mobbingu* a dalších) definovat i na tomto místě, nikoli pouze v rámci antidiskriminačního zákona či evropských směrnic a dokumentů.

Ke kogentním ustanovením, která stanoví povinnost nastavit prevenční mechanismy a zakazují formy obtěžování, by měla být zrcadlově uzákoněna sankce pro zaměstnavatele za nerealizování těchto povinností a porušování onoho zákazu. Odpovědnost zaměstnavatele by pak měla být objektivní s možností liberace, bez ohledu na to, jaké prevenční mechanismy na svém pracovišti zřídil či jak důsledně výskyt obtěžování řešil. Současně by dle autorky bylo vhodné stanovit rozmezí pokut s přihlédnutím k různosti finančního dopadu na každého zaměstnavatele, tedy nemělo by se jednat o přesné částky za konkrétní porušení, ale např. o stanovení pokut a sankcí dle ročního obrátu/nákladů na zaměstnance/ročního zisku či obdobně.

Měla by být zohledněna závažnost tohoto v současnosti již celospolečenského problému a zřízena specializovaná instituce či orgán, který by měl na starosti oznamování, osvětu a řešení případů sexuálního obtěžování a jiných závažných forem obtěžování. Příkladem by mohla být instituce provozující centrální krizovou linku (mimo dané pracoviště) působící na krajské úrovni se zřízeným orgánem, jehož hlavním posláním by bylo vyšetřovat obtěžování na inkriminovaných pracovištích. S obdobnou myšlenkou zřízení nezávislé instituce mající působnost ve věcech obtěžování byly některé pravomoci svěřeny i do rukou veřejného ochránce práv (zde je zřízeno speciální oddělení rovného zacházení). Autorka práce se však domnívá, že takový orgán by měl mít širší pravomoci, než má v současnosti veřejný ochránce práv, zejména v otázce aktivní žalobní legitimace.

Zákon by měl rovněž stanovit povinnost zaměstnavatele (či jeho pověřeného zaměstnance) zúčastnit se pravidelných školení k dané problematice, a to bez ohledu na velikost pracoviště a počet zaměstnanců, opět pod hrozbou sankcí za nedodržování těchto povinností.

Dle názoru autorky by mělo být posíleno postavení oznamovatele nevhodného chování, který by měl být chráněn před mstou ze strany kolegů či zaměstnavatele.<sup>247</sup> Ideálně by měl zákonodárce stanovit přesně lhůty k projednání oznámení obtěžování jak zaměstnavatelem/pověřeným zaměstnancem, tak příslušnými orgány.

Nad rámec uvedeného by situaci oběti posílilo uzákonění výpovědního důvodu explicitně trestajícího prokázané sexuální obtěžování.

Nejzávažnější formy obtěžování a sexuální obtěžování již v současnosti dokážeme v některých případech trestat prostředky trestního (či správního) práva. Nový trestný čin *sexuální obtěžování na pracovišti* by však vyslal jasný signál o zapovězenosti tohoto jednání a poskytl by tak silný odstrašující efekt. Obdobný účinek by dle autorky práce mělo též přiznávání peněžité satisfakce ve všech případech obtěžování a sexuálního obtěžování, a to nejen v případech, na které dopadá antidiskriminační zákon (který navíc dle svého ust. § 10 přiznává finanční odškodnění jen v případech, kdy nelze diskriminací způsobenou nemajetkovou újmu odčinit jinými efektivními způsoby, nebo by takové odčinění bylo nedostatečné vzhledem k míře snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby, popř. její vážnosti ve společnosti). Autorka práce se domnívá, že obligátní finanční postih reflektující závažnost obtěžování a jeho důsledky by představoval jeden z nejvíce odstrašujících mechanismů.

Práce se zaměřila také na možnost obrany obětí obtěžování dle občanského zákoníku a problematiku tzv. obráceného důkazního břemene dle ust. § 133a občanského soudního řádu, v jehož aplikaci nejsou české soudy konzistentní a jednotné, jak autorka ilustrovala pomocí analýzy několika rozhodnutí. Při tvrzení a dokazování nejsou nastaveny jednotné procesní standardy. Po obětech obtěžování a sexuálního obtěžování, které lze klasifikovat jako diskriminační, je zpravidla požadováno tvrdit a prokázat, že k takovému jednání skutečně došlo. Žalovaný má následně dokázat, že k takovému jednání nedošlo ze zakázaného důvodu,

---

<sup>247</sup> Po vzoru Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23. října 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie.

což je odbornou veřejností podrobováno značné kritice. Oběť obtěžování se často nachází v důkazní nouzi, neboť důkazní prostředky a svědky začíná shromažďovat až v pokročilém stádiu obtěžování, nikoli průběžně. Rozhodující osoby navíc často nerozumí možným dopadům obtěžování na obtěžovaného, ani psychickým následkům, které s sebou může taková událost v životě člověka přinášet. Na pochybení a nesprávný postup státních orgánů práce poukázala rovněž v rámci analýzy několika vybraných rozhodnutí ESLP. Nápravu stávajícího chaotického a nejednotného postupu by mohla zajistit příprava metodických pokynů k aplikaci institutu obráceného (sdíleného) důkazního břemene, se kterou by se mohly seznámit nejen soudní aparáty, ale i obtěžované osoby zvažující podání žaloby. Autorka práce netvrdí, že by měl zákonodárce přistoupit k uzákonění požadavku prokazování negativních skutečností žalovaným, ani že by mělo ono procesní břemeno ležet zcela na žalovaném. Měla by však být stanovena konkrétní a jasná pravidla aplikovatelná na veškeré soudní spory. Obdobný „manuál“ by mohl vzniknout i ke stanovení finanční kompenzace obětí obtěžování. Částky představující finanční satisfakci nemajetkové újmy by pak měly odrážet jak závažnost (prokázaných) důsledků ve sféře obtěžované osoby, tak intenzitu a způsob, jakým bylo do sféry oběti zasahováno, jakož i četnost jednotlivých útoků a dobu trvání obtěžování.

V případové studii obtěžované koncipientky, jež osobně autorce práce zpřístupnila veškeré podkladové materiály ke svému případu a formou rozhovorů poskytla nad rámec uvedeného vhled do prožitku bezradné oběti sexuálního obtěžování, bylo poukázáno na kostrbaté a k obětem nepřívětivé nastavení obranných prostředků, které jsou českým právním řádem nabízeny tak, jak byly v rámci úvodních kapitol práce představeny. Autorka práce došla na základě kritické analýzy tohoto případu k závěru, že mnohým obětem sexuálního obtěžování není porozuměno, čímž je dále negativně zasahováno do jejich psychického rozpoložení a celá situace je tak pro ně ještě více komplikována. Kapitola rovněž poukazuje na zcela nevhodný přístup příslušných orgánů a nesnáze obětí při tvrzení a dokazování, že k obtěžování skutečně došlo a za jakých okolností.

Hypotézy o četnosti výskytu sexuálního obtěžování a jiných forem obtěžování a nevhodném přístupu na jednotlivých pracovištích byly komparovány s výsledky dotazníkového šetření provedeného mezi třemi sty respondenty, jakož i dalšími výzkumnými zjištěními. Šetření potvrdilo, že obtěžování a sexuální obtěžování je všudypřítomný fenomén, že osoby neví, jak se mu bránit, a že jednotlivá pracoviště nenabízí prevenční mechanismy, stejně tak že



přetrvávají snahy o neřešení a „ututlání“ těchto interních kauz. Cesta k faktickým změnám je nadále vleklá, nedynamická a neodráží aktuální potřeby.

Závěry této práce pouze potvrzují, že k ženám nebylo po tisíciletí přistupováno jako k mužům rovným a že ono formální zrovnoprávnění svůj faktický odraz ve společnosti přináší postupně za stálého doprovodu hlasů projevujících skepsi vůči těmto snahám. Autorka se ztotožňuje s výrokem Kateřiny Šimáčkové, jímž uvádí knihu *Mužské právo, Jsou právní pravidla neutrální?: „Žijeme ve společnosti, kde byla pravidla nastavena v minulosti tak, aby (třeba v pracovním prostředí) vyhovovala mužům; a to jen těm, kteří jednají podle tradiční představy muže. Takto nastavený systém je pak stejně otevřený pro muže i ženy. Pokud se ženy tomuto nastavení přizpůsobí, mají vesměs téměř stejné možnosti jako muži.“*<sup>248</sup> Ženám se (nejen) v pracovním prostředí stále dostává značné míry nepochopení a nerovného zacházení, což má za důsledek mimo jiné vůči nim páchané sexuální obtěžování. Prostřednictvím sexuálního obtěžování přežívá „symbolická nadvláda“ mužského pohlaví nad ženským, a to „systematickým snižováním jejich profesního postavení, neboť jednostranně zdůrazňuje jejich genderovou roli a sexuální atraktivitu.“<sup>249</sup> Kdyby totiž v rámci pracoviště (i společnosti obecně) byl vnímán každý rovně, s každým by stejně tak bylo zacházeno, sexuální obtěžování (a jiné formy obtěžování) by nebylo aktuálním tématem a tato práce by tak pozbývala smyslu, což by byl ideální stav, ke kterému však společnost musí ujít ještě značný kus cesty. Čím více hlasů ale bude k vydání se na tuto cestu pobízet a značit tak vysokou poptávku po řešení těchto problémů, tím rychleji bude ke skutečným změnám docházet a třeba se v budoucnu dočkáme i faktického vymýcení těchto jevů z pracovněprávních vztahů.

---

<sup>248</sup> ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina. Mužské právo aneb jsou právní pravidla neutrální. In: ŠIMÁČKOVÁ, Kateřina, HAVELKOVÁ, Barbara, ŠPONDROVÁ, Pavla. (eds.) *Mužské právo, Jsou právní pravidla neutrální?* Praha: Wolters Kluwer ČR, 2020, ISBN 978-80-7598-761-7. s. 6.

<sup>249</sup> KRÍŽKOVÁ, Alena, UHDE, Zuzana. Genderové bariéry: Příklad sexuálního obtěžování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum.* [www.genderonline.cz](http://www.genderonline.cz) [online]. 2005, ročník 6, č. 2/2005 [cit. 2022-12-04]. ISSN: 2570-6586, s. 31. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2005/02/09.pdf>.

## Seznam zkratk

- [1] Antidiskriminační zákon - Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací.
- [2] Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání – Doporučení Rady č. 92/131/ES ze dne 27. listopadu 1991, o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti.
- [3] ESLP – Evropský soud pro lidská práva.
- [4] ILO – International Labour Organisation (Mezinárodní organizace práce)
- [5] Istanbulská úmluva - Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí, přijatá dne 11. 5. 2011.
- [6] Listina – Listina základních práv a svobod (Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky).
- [7] Občanský soudní řád - Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
- [8] Občanský zákoník z roku 1964 - Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
- [9] Občanský zákoník – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [10] Prohlášení o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání - Prohlášení Rady ministrů o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání z roku 1990.
- [11] Rubensteinova zpráva – Rubenstein Michael, 1987, A report of the problem of sexual harassment in the Member States of the European Community. The dignity of women at work.
- [12] Trestní zákoník – Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [13] Úmluva – Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod.
- [14] Ústava ČR - Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- [15] Zákoník práce – Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [16] Zákon o inspekci práce - Zákon č. 251/2005 Sb., Zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [17] Zákon o zaměstnanosti - Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

## Seznam použitých zdrojů

### Monografie, učebnice a komentáře

- [1] BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C.H. Beck, 2019., 1508 s., ISBN 978-80-7400-759-0.
- [2] BĚLINA, Miroslav, PICHRT, Jan a kol. *Pracovní právo. 7. doplněné a podstatně přepracované vydání*. Praha: C.H. Beck, 2017. 477 s., ISBN 978-80-7400-667-8.
- [3] BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN Zdeněk. (eds.) *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007, 480 s., ISBN 978-80-7179-584-1.
- [4] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010., 405 s., ISBN 978-80-7400-315-8.
- [5] BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHNOVÁ, Eva, KÜHN, Zdeněk, WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C.H. Beck, 2016., 544 s., ISBN 978-80-7400-618-0.
- [6] CAKIRPALOGLU, Panajotis, ŠMAHAJ, Jan, CAKIRPALOGLU, Simona, ZIELINA, Martin. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016, 175 s. ISBN 978-80-244-5080-3.
- [7] GOMIEN, Donna. *Short guide to the European convention on human rights*. Strasbourg: Council of Europe, 1991, 156 s. ISBN 92-871-1981-3.
- [8] HENDRYCH, Dušan a kol. *Právní slovník*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1459. ISBN: 978-80-7400-059-1.
- [9] HUSSEINI, Faisal, Michal BARTOŇ, Marian KOKEŠ a Martin KOPA. *Listina základních práv a svobod: komentář*. V Praze: C.H. Beck, 2021, xxxvii, 1413 s. ISBN 978-80-7400-812-2.
- [10] CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. 216 s., ISBN 978-80-7478-552-8.
- [11] JELÍNEK, Jiří a kol: *Trestní právo hmotné. Obecná část. Zvláštní část*. 7. vydání. Praha: Leges, 2019, 1000 s, ISBN: 978-80-7502-380-3.
- [12] KÁBRT, Jan. *Latinsko-český slovník*, 1. vydání. Praha: LEDA, 2000, 576 s., ISBN 80-85927-82-9.
- [13] KMEC, Jiří, KOSAŘ, David, KRATOCHVÍL, Jan, BOBEK, Michal. *Evropská úmluva o lidských právech. Komentář* 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, xxvii, 1660 s. ISBN 978-80-7400-365-3.

- [14] KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. 240 s., 978-80-7400-343-1.
- [15] KOLDINSKÁ, Kristina a kol., *Sociální práva v Evropě: 100 let Mezinárodní organizace práce*. Praha: Auditorium, 2020. 407 s., ISBN 978-80-87284-81-0.
- [16] KŘÍŽKOVÁ, Alena., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Sexualizovaná realita pracovních vztahů: analýza sexuálního obtěžování v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. 156 s. ISBN 80-7330-090-7.
- [17] SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. 28 s., ISBN: 978-80-86973-66-1.
- [18] ŠIMEČKOVÁ, Eva. *Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Praha: Leges, Teoretik. 2020. 266 s., ISBN 978-80-7502-470-1.
- [19] ŠIMEČKOVÁ, Eva, JORDÁNOVÁ, Jitka.: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. 192 s., ISBN: 978-80-7502-070-3.
- [20] ŠTANGOVÁ, Věra. *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 230 s., ISBN 978-80-7380-277-6.
- [21] TAYLOR, Joan Kennedy. *Sexual Harassment. A Non-adversarial Approach*. New York and London: New York University Press. 1999. 238 s., ISBN: 0-8147-8274-4.
- [22] TOMEŠ, Igor, KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo Evropské unie*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2003, 266 s. ISBN: 80-7179-831-2.
- [23] TOMŠEJ, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Praha: Grada Publishing, Právo pro praxi. 2020. 176 s., ISBN 978-80-271-1014-8.
- [24] VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022. 1210 s., ISBN 978-80-7400-889-4.
- [25] VELIKOVSKÁ, Martina. *Psychologie obětí trestných činů: proces viktimizace, status oběti a jeho význam, prevence a vyrovnávání se s viktimizací, reálné případy z policejní praxe*. Praha: Grada. Psyché (Grada). 2016. 168 s., ISBN 978-80-247-4849-8.

### Odborné články

- [1] BARTOŇ, Daniel. Jak (ne)uvažovat o násilí a Istanbulské úmluvě. 2019, *Jurisprudence* 2/2019. s. 34–42. ISSN 1802-3843.

- [2] HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace z důvodu pohlaví před českými soudy – typologie případů, únikové strategie a strach z chráněných důvodů. 2019, *Jurisprudence* 2/2019, s. 1–12. ISSN 1802-3843.
- [3] HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace z důvodu pohlaví – jde jen o „pár shnilých jablek“? 2019, *Jurisprudence* 4/2019, s. 15–28. ISSN 1802-3843.
- [4] HŮRKOVÁ, Šárka, HŮRKA, Petr. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. *Právní fórum: český právníký měsíčník*. 2004. roč. 1, č. 3, s. 99 – 105. ISSN 1214 – 7966.
- [5] KŘÍŽKOVÁ, Alena., UHDE, Zuzana. Genderové bariéry: Příklad sexuálního obtěžování. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Sociologický ústav Akademie věd České republiky, ročník 6, č. 2/2005., ISSN: 2570-6586, s. 31., [www.genderonline.cz](http://www.genderonline.cz) [online]. [cit. 2022-12-04]. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/pdfs/gav/2005/02/09.pdf>.
- [6] KVASNICOVÁ, Jana. (Ne)diskriminace, rovnost nebo rovné zacházení?. *Právní rozhledy*, 2011, č. 3, s. 87-90. [online]. [cit. 2021-11-19]. Dostupné z: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=nrptembrgfpax4s7gnpxgxzyg4&groupIndex=2&rowIndex=0#>.
- [7] LOSKOT, Stanislav. Šikana na pracovišti: dá se jí bránit? *Moderní obec, odborný časopis pro veřejnou správu*. Zář 2019, Měsíčník vydavatelství Profi Press s.r.o., s. 24. ISSN: 1211-0507.
- [8] PASTRŇÁK, Radim. K ochraně proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích a ve vybraných zvláštních vztazích účasti v pracovním procesu. *Acta Universitatis Carolinae. Iuridica*. Praha: AC Iuridica, Karolinum. 2005, ISSN 0323-0619.
- [9] ŠTURMA, Pavel. Několik poznámek k otázce ratifikace Istanbulské úmluvy. *Bulletin Výzkumného centra pro lidská práva*. 2019. č. 1, s. 4. [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: [https://afa149e5ca.clvaw-cdnwnd.com/176a8654548972bbb231a79a2a3feb0/200000162-334d93445e/Bulletin\\_UNCE\\_1\\_2019.pdf](https://afa149e5ca.clvaw-cdnwnd.com/176a8654548972bbb231a79a2a3feb0/200000162-334d93445e/Bulletin_UNCE_1_2019.pdf).

### Internetové zdroje

- [10] ANDERSON, S. A. *Conceptualizing Rape as Coerced Sex*. *Ethics*, 2016, Vol. 127, issue 1, s. 50–87. [www.journals.uchicago.edu](http://www.journals.uchicago.edu) [online]. [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/687332>.
- [1] CELA, Artan. *Sexual Harassment at Work: A European Experience*. *Academic Journal of Business, Administration, Law and Social Sciences*, IIPCCL Publishing, Tirana-Albania, Vol I No I March 2015, s. 81 [online]. [cit. 2022-06-19]. Dostupné z: <https://iipccl.org/wp-content/uploads/2015/03/Ajbals-80-91.pdf>.

- [2] COLE, L., GRUBB, P., SAUTER, S., SWANSON, N., LAWLESS P. *Psychosocial correlates of harassment, threats and fear of violence in the workplace*. Scandinavian Journal of Work Environment a Health. 23. 12. 1997. [www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov](http://www.pubmed.ncbi.nlm.nih.gov). [online]. [cit. 2021-12-03]. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/9476809/>.
- [3] FRYE, Jocelyn. *From Politics to Policy: Turning the Corner on Sexual Harassment*. Center for American Progress. [www.americanprogress.org](http://www.americanprogress.org) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.americanprogress.org/article/politics-policy-turning-corner-sexual-harassment/>.
- [4] *Harvey Weinstein timeline: How the scandal unfolded*. BBC News. [www.bbc.com](http://www.bbc.com) [online]. Poslední revize 10. 6. 2022 [cit. 2022-10-13] Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/entertainment-arts-41594672>.
- [5] HÁVOVÁ, Naděžda. HŮLKOVÁ, Eva. *Advokát: Istanbulská úmluva neohrožuje tradiční rodinu, pokud za tradici nepovažujeme domácí násilí*. 18. 1. 2021. [www.irozhlas.cz](http://www.irozhlas.cz) [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/istanbulska-umluva-cesko-tradicni-rodina\\_2201182221\\_ako](https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/istanbulska-umluva-cesko-tradicni-rodina_2201182221_ako).
- [6] HEMPEL, Jessi. *The Problem with #MeToo and Viral Outrage, Viral outrage is great for Facebook—and that should give us pause*. 18. 17. 2017. *Wired*. [www.wired.com](http://www.wired.com) [online]. [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <https://www.wired.com/story/the-problem-with-me-too-and-viral-outrage/>.
- [7] Kancelář veřejného ochránce práv. *Antidiskriminační zákon je třeba změnit, říká ombudsman*. 1. 10. 2020. *Advokátní deník*. [www.advokatidenik.cz](http://www.advokatidenik.cz) [online]. [cit. 2022-12-02]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2020/10/01/antidiskriminacni-zakon-je-treba-zmenit-rika-ombudsman/>.
- [8] KALENSKÁ, Renata. *Muži mě obtěžují celý život a doufám, že budou dál*. Exministryně spravedlnosti kritizuje kampaň #MeToo, 21. 11. 2017. *Seznam Zprávy*, [www.seznamzpravy.cz](http://www.seznamzpravy.cz) [online]. [cit. 2022-10-16] Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/muzi-me-obtezuji-cely-zivot-a-doufam-ze-budou-dal-exministryne-spravedlnosti-kritizuje-kampan-metoo-40009>.
- [9] KUKLOVÁ, Tereza. *Ochrana obětí sexuálních trestných činů v České republice*. 22. 2. 2021. Centrum pro lidská práva a demokracii. [www.centrumlidskaprava.cz](http://www.centrumlidskaprava.cz) [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.centrumlidskaprava.cz/blog/ochrana-obeti-sexualnich-trestnych-cinu-v-ceske-republice>.
- [10] LEYMANN, H. Ph.D., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, Violence and Victims Vol. 5. No. 2, 1990, Springer Publishing Company [online]. [cit. 8. 2. 2022]. Dostupné z: [https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990\(3\).pdf](https://www.mobbingportal.com/LeymannV&V1990(3).pdf).
- [11] National Institute for Occupational Safety and Health. *Workplace Violence Overview, Resources, Guidelines, and Prevention Strategies for Healthcare Employers* (NIOSH and OSHA Resources). [www.ihainsurancesolutions.com](http://www.ihainsurancesolutions.com) [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné

[z:https://www.ihainsurancesolutions.com/IHAInsuranceSolutions/media/Insurance-Solutions/files/ICT/Symposium/Aa\\_Dan-Hartley-Presentation.pdf](https://www.ihainsurancesolutions.com/IHAInsuranceSolutions/media/Insurance-Solutions/files/ICT/Symposium/Aa_Dan-Hartley-Presentation.pdf).

- [12] NIKOLAKOPOULOU, D., C. v. Romania (ECtHR, 47358/20) – Workplace sexual harassment: the extent of protection under the European Convention on Human Rights. 7. 10. 2022. [www.ehrc-updates.nl](http://www.ehrc-updates.nl) [online]. [cit. 2022-11-21]. Dostupné z: [https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip\\_boomportal\\_auth=1](https://www.ehrc-updates.nl/commentaar/212218?skip_boomportal_auth=1).
- [13] BRANSCOMBE, Nyla R., SCHMITT, Michael T., HARVEY, Richard D. Perceiving Pervasive Discrimination Among African Americans: Implications for Group Identification and Well-Being, *Journal of Personality and Social Psychology*, by the American Psychological Association. Inc. 1999. Vol. 77. No. 1. 135-149. [online]. [cit. 2021-11-20]. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/profile/Michael-Schmitt-25/publication/232559713\\_Perceiving\\_Pervasive\\_Discrimination\\_Among\\_African\\_Americans\\_Implications\\_for\\_Group\\_Identification\\_and\\_Well-Being/links/53da98fd0cf2e38c633847b2/Perceiving-Pervasive-Discrimination-Among-African-Americans-Implications-for-Group-Identification-and-Well-Being.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Michael-Schmitt-25/publication/232559713_Perceiving_Pervasive_Discrimination_Among_African_Americans_Implications_for_Group_Identification_and_Well-Being/links/53da98fd0cf2e38c633847b2/Perceiving-Pervasive-Discrimination-Among-African-Americans-Implications-for-Group-Identification-and-Well-Being.pdf).
- [14] PĚNIČKOVÁ, Barbora. Aplikace, linky důvěry i terapeuti. České firmy bojují proti sexuálnímu útoku. 3. 6. 2021. *Ekonom*. [www.ekonom.cz](http://www.ekonom.cz) [online]. [cit. 2022-10-20]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-66934440-aplikace-linky-duvery-i-terapeuti-ceske-firmy-bojuji-proti-sexualnim-utokum>.
- [15] SEALES, Rebecca. What has #MeToo actually changed? 12. 5. 2018. *BBC News*. [www.bbc.com](http://www.bbc.com) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.bbc.com/news/world-44045291>.
- [16] SERRES, Nicole Smartt. Council Post: Sexual Harassment In The Workplace In A #MeToo World. *Forbes*. [www.forbes.com](http://www.forbes.com) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2017/12/20/sexual-harassment-in-the-workplace-in-a-metoo-world/?sh=1f7c47205a42>.
- [17] ŠTRUNC, Petr, Za sexuální obtěžování si ženy často mohou samy, říká exministryně Kovářová, *REFLEX*, [www.reflex.cz](http://www.reflex.cz) [online]. 24. 11. 2017 [cit. 2022-10-16] Dostupné z: <https://www.reflex.cz/clanek/video/83418/za-sexualni-obtezovani-si-zeny-casto-mohou-samy-rika-exministryne-kovarova.html>.
- [18] TABERY, Erik. Spravedlnost v čase #MeToo , Hledání zločinu a trestu ve stále složitějším světě. 11. 8. 2018. *RESPEKT*, [www.respekt.cz](http://www.respekt.cz) [online]. [cit. 2022-10-15] Dostupné z: <https://www.respekt.cz/tydenik/2018/33/spravedlnost-v-case-metoo>.
- [19] VACKOVÁ, Hana. *Sexuální obtěžování v práci je běžné. Obětím může pomoci taktika a důkazy*. *Ekonom*. 9. 12. 2021. [www.ekonom.cz](http://www.ekonom.cz) [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://ekonom.cz/c1-67009480-sexualni-obtezovani-v-praci-je-bezne-obetem-muze-pomoci-taktika-a-dukazy>.

- [20] WIESER, Christina. MATA-GREENWOOD, Adriana. ILO Department of Statistics. *Work-related violence and its integration into existing surveys*. 19th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 2-11 October 2013, Room Document: 7. [www.ilo.org](http://www.ilo.org) [online]. [cit. 2021-12-04]. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_222231.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_222231.pdf).

### **Použitá judikatura**

- [1] Rozsudek ESLP ze dne 30. srpna 2022 ve věci č. 47358/20 – C. v. Rumunsko.
- [2] Rozsudek ESLP ze dne 9. listopadu 2021 ve věci č. 31549/18 – Špadijer v. Černá Hora.
- [3] Rozsudek ESLP ze dne 19. července 2018 ve věci č. 18419/13 – Hovhannisyan v. Arménie.
- [4] Rozsudek ESLP ze dne 2. května 2017 ve věci č. 61030/08 - B.V. v. Belgie.
- [5] Rozsudek SDEU Galina Meister. V. Speech Design Carrier Systems BmbH, C – 415/10.
- [6] Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1564/20 ze dne 9. 2. 2021.
- [7] Nález Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, Pl.ÚS 37/04.
- [8] Nález Ústavního soudu ze dne 21. 1. 2003, Pl.ÚS 15/02.
- [9] Usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 8. 2001, I. ÚS 300/01.
- [10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4394/2014.
- [11] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1594/2012.
- [12] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 7. 2014, sp. zn. 8 Tdo 1415/2013.
- [13] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 2015, sp. zn. 8 Tdo 575/2015.
- [14] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2014, sp. zn. 8 Tdo 775/2014.
- [15] Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2993/2016.
- [16] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.05.2018, sp.zn. 21 Cdo 2738/2017.
- [17] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 12. 2014, č. j. 4 Ads 211/2014-36.
- [18] Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 6. 3. 2001, sp. zn. 1 Co 4/2001.
- [19] Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 17. 3. 2015, č. j. 23 Co 229/2014-1079.
- [20] Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 6. 4. 2017 č. j. 19 Co 1805/2016-342.
- [21] Rozsudek Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č. j. 9 C 132/2009-954.
- [22] Rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 8. 3. 2018, č. j. 85 C 60/2016-163.



- [23] Rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 31. 5. 2016, č. j. 21 C 43/2013-243.

### Ostatní zdroje

- [1] Agentura Evropské unie pro základní práva, *Příručka evropského antidiskriminačního práva*. Rada Evropy, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2010, ISBN 978-92-871-9992-8, s. 31 [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu), [online]. [cit. 2022-02-15]. Dostupné z: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1510-FRA\\_CASE\\_LAW\\_HANDBOOK\\_CS.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA_CASE_LAW_HANDBOOK_CS.pdf).
- [2] Agentura Evropské unie pro základní práva a Rada Evropy, *Příručka evropského antidiskriminačního práva. Vydání 2018*. Rada Evropy. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2020. ISBN 978-92-871-9813-6. s. 64. [www.fra.europa.eu](http://www.fra.europa.eu) [online]. [cit. 2022-12-25]. Dostupné z [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_cs.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_cs.pdf).
- [3] Důvodová zpráva k návrhu směrnice Evropského parlamentu a Rady o potírání násilí vůči ženám a domácího násilí. Ze dne 8.3.2022, Štrasburk, [cit. 2022-12-02], Dostupné z: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:52022PC0105&from=EN>.
- [4] European Observatory on sexism and sexual harassment at work. Report by fop for Foundation Jean-Jaurès and the Foundation for European Progressive Studies (FEPS), 2019, *Survey conducted by Ifop for Fondation Jean Jaurès and FEPS using a self-administered online questionnaire from 11th to 15th April 2019 among a sample of 5,026 females aged from 18 years old and more and resident of Italy, Spain, France, Germany and the United Kingdom*. [online]. [cit. 2022-06-29]. Dostupné z: [https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/116268\\_rapport\\_feps-fjj\\_uk.pdf](https://feeps-europe.eu/wp-content/uploads/downloads/publications/116268_rapport_feps-fjj_uk.pdf).
- [5] Etický kodex Úřadu vlády ČR. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/urad-vlady/eticky-kodex/eticky-kodex-zamestnancu-uradu-vlady-cr-100436/>.
- [6] GENDER & SEXUALITY DICTIONARY, #MeToo, 27. 2. 2020 [www.dictionary.com](http://www.dictionary.com) [online]. [cit. 2022-10-13]. Dostupné z: <https://www.dictionary.com/e/gender-sexuality/metoo/>.
- [7] GREY, Ellis Emma. How #HimToo Became the Anti #MeToo Of the Kavanaugh Hearings. 27. 9. 2018. *Wired*. [www.wired.com](http://www.wired.com) [online]. [cit. 2022-10-14]. <https://www.wired.com/story/brett-kavanaugh-hearings-himtoo-metoo-christine-blasey-ford/>.
- [8] Kancelář veřejného ochránce práv. *Desatero: Jak pomoci oběti šikany v práci*. Květen 2020 [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. [cit. 2022-10-23]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/sikana-na-pracovisti-rady/sikana-na-pracovisti-rady.pdf>.

- [9] KŘÍŽKOVÁ, Alena. (ed.), ČERMÁKOVÁ, Marie. DUDOVÁ, Radka. MAŘÍKOVÁ, Hana. UHDE, Zuzana. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování žen a mužů v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2005. [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-11-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/obtezovani.pdf>.
- [10] Metodika Nejvyššího soudu k náhradě nemajetkové újmy na zdraví (bolest a ztížení společenského uplatnění podle § 2958 občanského zákoníku), publikovaná ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 63/2014.
- [11] *Me Too rising*, [www.metooring.withgoogle.com](http://www.metooring.withgoogle.com) [online]. [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://metooring.withgoogle.com>.
- [12] Návrh rozhodnutí Rady, kterým se členské státy zmocňují, aby v zájmu Evropské unie ratifikovaly Úmluvu Mezinárodní organizace práce o násilí a obtěžování z roku 2019 (č. 190), Důvodová zpráva. [www.Eur-lex.europa.eu](http://www.Eur-lex.europa.eu) [online]. [cit. 2022-02-19]. Dostupné na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>.
- [13] Proč jsme to nenahlásili. [online]. [cit. 2022-10-30]. Dostupné z: <https://www.procjsmetonenahlasili.org>
- [14] Příspěvek JUDr. Jakuba Tomšeje Ph.D. v rámci debaty na téma Kvóty, hidžáby, MeToo, hate speech... Mýty a fakta o antidiskriminačním zákonu, proběhlé v rámci akce Noc fakulty dne 2. 11. 2022.
- [15] Příručka pro úřady. Prevence sexuálního obtěžování ve státní správě. Úřad vlády České republiky, Kancelář veřejné ochránkyně práv. ISBN: 978-80-7440-234-0, Praha. 2019. s. 8, [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-07-03]. Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Aktuality/Prevence-sexualniho-obtezovani-ve-statni-sprave.pdf>.
- [16] Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015 – 2019. Výzkum veřejného ochránce práv 2020. Sp. zn.: 61/2019/DIS/JF. 24.9. 2020 [www.ochrance.cz](http://www.ochrance.cz) [online]. [cit. 2022-11-03]. Dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/9478>.
- [17] Sněmovní tisk č. 1176, Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim. [www.psp.cz](http://www.psp.cz) [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/orig2.sqw?idd=186570>.
- [18] The list of parties to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. [www.en.wikipedia.org](http://www.en.wikipedia.org) [online]. Poslední revize 7. 4. 2021 [cit. 2022-02-10]. Dostupné z:

[https://en.wikipedia.org/wiki/List\\_of\\_parties\\_to\\_the\\_Convention\\_on\\_the\\_Elimination\\_of\\_All\\_Forms\\_of\\_Discrimination\\_Against\\_Women](https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_parties_to_the_Convention_on_the_Elimination_of_All_Forms_of_Discrimination_Against_Women).

- [19] The Violence Prevention Alliance. *Definition and typology of violence*. [www.who.int](http://www.who.int) [online]. [cit. 2021-12-01]. Dostupné na: <https://www.who.int/groups/violence-prevention-alliance/approach>.
- [20] Úřad vlády České republiky, Odbor rovnosti žen a mužů, Záznam z jednání Výboru pro prevenci násilí a násilí na ženách konaného dne 18. června 2020, [www.vlada.cz](http://www.vlada.cz) [online]. [cit. 2022-02-17]. Dostupné na: [https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Prevence\\_domaciho\\_nasili/Zapis\\_z\\_jednani\\_Vyboru\\_18\\_6\\_final.pdf](https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Prevence_domaciho_nasili/Zapis_z_jednani_Vyboru_18_6_final.pdf).
- [21] Vládní návrh, kterým se předkládají Parlamentu České republiky k informaci úmluva Mezinárodní organizace práce č. 190 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 a doporučení Mezinárodní organizace práce č. 206 o násilí a obtěžování na pracovišti z roku 2019 spolu se stanoviskem vlády k nim [www.senat.cz](http://www.senat.cz) [online]. [cit. 2022-02-17] Dostupné z: <https://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/98658/82791>.
- [22] Zpráva veřejného ochránce práv ve věci sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientské praxe, sp. zn. 2569/2016/VOP/VP ze dne 6. 4. 2017.
- [23] Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv. *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*, 2015. [online]. [cit. 2022-06-06]. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ\\_Diskriminace\\_v\\_CR\\_vyzkum\\_01.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/CZ_Diskriminace_v_CR_vyzkum_01.pdf).
- [24] #MeToo five years later: Progress & pitfalls in state workplace anti-harassment laws. *National Women's Law Center*. [www.nwlc.org](http://www.nwlc.org) [online]. 4. 10. 2022 [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://nwlc.org/resource/metoo-five-years-later-progress-pitfalls-in-state-workplace-anti-harassment-laws/>.
- [25] MÁLEK, Jakub, MAUX, Tomáš. Aktuální návrh zákona o ochraně oznamovatelů. 8. 9. 2022. Právní prostor [online]. [cit. 2022-10-14]. Dostupné z: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/aktualni-navrh-zakona-o-ochrane-oznamovatelu>.
- [26] H.R.2148 - BE HEARD in the Workplace Act, 116th Congress (2019-2020). [www.congress.gov](http://www.congress.gov) [online]. [cit. 2022-10-14]. <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/2148>.

**Právní předpisy**

- [1] Ústavní zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky.
- [2] Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku, ve znění pozdějších předpisů.
- [3] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (Antidiskriminační zákon).
- [4] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [5] Zákon č. 251/2005 Sb., zákon o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
- [6] Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [7] Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád.
- [8] Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.
- [9] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
- [10] Zákon č. 349/1999 Sb., o Veřejném ochránci práv.
- [11] Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
- [12] Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.
- [13] Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.
- [14] Trestní zákon č. 117/1852 ř. z. ze dne 27. května 1852 o zločinech, přečinech a přestupcích.
- [15] Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- [16] Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích.
- [17] Nařízení vlády č. 276/2015 Sb., o odškodňování bolesti a ztížení společenského uplatnění způsobené pracovním úrazem nebo nemocí z povolání.

**Právní předpisy a dokumenty Evropské unie**

- [1] Charta základních práv Evropské unie – Listina základních práv Evropské unie.
- [2] Lisabonská smlouva pozměňující Smlouvu o Evropské unii a Smlouvu o založení Evropského společenství z roku 2009.
- [3] Prohlášení Rady ministrů o důstojnosti žen a mužů v zaměstnání z roku 1990.
- [4] Doporučení o ochraně důstojnosti žen a mužů v zaměstnání z roku 1991.

- [5] Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- [6] Směrnice Rady 86/613/EHS o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné, včetně oblasti zemědělství, a o ochraně v mateřství.
- [7] Směrnice Rady 97/80/ES, ze dne 15.12.1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví.
- [8] Směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
- [9] Směrnice Rady 2000/43/ES, jíž se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
- [10] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění Směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky.
- [11] Směrnice Rady 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
- [12] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
- [13] Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení Směrnice Rady 86/613/EHS.
- [14] Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2019/1937, o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie, ze dne 23. 10. 2019.
- [15] Strategie společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci z roku 2007.
- [16] Rámcová dohoda Evropské unie o stresu spojeném s prací 2004.
- [17] Rámcová dohoda Evropské unie o obtěžování a násilí na pracovišti z roku 2007.

#### **Mezinárodní úmluvy a dokumenty**

- [1] Všeobecná deklarace lidských práv z roku 1948.
- [2] Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech z roku 1966.
- [3] Mezinárodní pakt o občanských a politických právech z roku 1966.
- [4] Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen z roku 1979 a Opční protokol ze dne 6. 10. 1999 a Obecné doporučení č. 19 Výboru CEDAW proti násilí na ženách.
- [5] Úmluva o odstranění všech forem rasové diskriminace z roku 1965.

- [6] Úmluva o politických právech žen z roku 1953.
- [7] Úmluva o právech dítěte z roku 1989.
- [8] Úmluva Rady Evropy o prevenci a potírání násilí vůči ženám a domácího násilí ze dne 11. 5. 2011.
- [9] Úmluva o odstranění násilí a obtěžování ve světě práce z roku 2019.
- [10] Doporučení týkající se odstranění násilí a obtěžování ve světě práce.
- [11] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 100 o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty z roku 1951.
- [12] Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958.
- [13] Evropská sociální charta z roku 1961.
- [14] Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z roku 1950.
- [15] Protokol č. 12 k Úmluvě o ochraně lidských práv a základních svobod. Řím, 4.XI.2000, který stanoví všeobecný zákaz diskriminace.

## **Sexuální obtěžování a jiné formy obtěžování v pracovněprávních vztazích**

### **Abstrakt**

Diplomová práce je věnována problematice sexuálního obtěžování a dalších forem obtěžování v rámci pracovněprávních vztahů. Pozornost byla zaměřena především na sexuální obtěžování, které lze považovat za jednu z nejzávažnějších podob obtěžování, jakož i za druh diskriminace, jež představuje nežádoucí, intenzivní a zásadní zásah do pracovního života obtěžované osoby.

Cílem práce je pojednat o stěžejnosti adekvátní prevence na jednotlivých pracovištích, o vhodnosti nastavení relevantních kontrolních mechanismů vedoucích k dodržování stanovených pravidel a o nedostatečnosti stávající ochrany obětí. Práce nabízí vhodné korekce a prostředky, jež by měly být ideálně aplikovány na pracovištích a jejich dodržování státními orgány vynucováno a kontrolováno. Práci postupně doplňují související soudní rozhodnutí týkající se dané problematiky. Premisy a hypotézy jsou komparovány s výsledky různých výzkumů a šetření. Stěžejní kapitoly obsahují podněty a úvahy mající za cíl zlepšení stávajícího stavu.

Práce je rozdělena do sedmi kapitol. Jednotlivé kapitoly jsou členěny tak, aby čtenář nejprve získal teoretické povědomí o problematice a byl tak schopen porozumět následně nabízeným řešením a úvahám. V první kapitole je čtenář seznámen s obsahem pojmů rovnost, diskriminace, násilí a jednotlivými formami obtěžování, které jsou pro práci stěžejními. V rámci druhé kapitoly je přiblížen právní rámec obtěžování a sexuálního obtěžování na mezinárodní, unijní a národní úrovni. Třetí kapitola se blíže věnuje vymezení nejzávažnější formy obtěžování – sexuálnímu obtěžování. Čtenář je seznámen nejen s historií a formami sexuálního obtěžování, ale i se souvisejícími důsledky, přestupky a trestnými činy. Pozornost je v rámci třetí kapitoly krátce věnována i hnutí Me Too. Ve čtvrté kapitole se čtenář dozví, jaké prevenční a ochranné mechanismy v současnosti český právní řád nabízí, jakož je přiblížena i možná obrana zaměstnance samého. Nevhodný přístup státních orgánů je ilustrován na analýze vybraných rozhodnutí Evropského soudu pro lidská práva. Pátá kapitola kriticky hodnotí případ sexuálně obtěžované koncipientky. Šestá kapitola představí výsledky dotazníkového šetření, kde je přiblížen i postoj veřejnosti k obtěžování na pracovišti.

V rámci poslední kapitoly nabízí autorka podrobnější rozbor prevence na pracovištích, rovněž navrhuje i vhodné změny a úpravy.

**Klíčová slova**

Obtěžování na pracovišti, sexuální obtěžování, diskriminace, rovnost, šikana, násilí



## **Sexual harassment and other forms of harassment at a workplace**

### **Abstract**

This thesis focuses on the issue of sexual harassment and other forms of harassment within the framework of employment relations. It addresses sexual harassment, which can be considered as one of the most serious forms of harassment, as well as a type of discrimination that represents an unwanted, intense and crucial interference in the working life of a harassed person.

The aim of this thesis is to analyse the importance of adequate prevention in individual workplaces, the relevance of establishing applicable control mechanisms to ensure compliance with set rules and the inadequacy of the currently provided protection for victims. This thesis proposes possible corrections and tools that should ideally be applied in workplaces and their compliance should be enforced and monitored by state authorities. Moreover, it is gradually supported by related judgements on the matter. The premises and hypotheses are compared with the results of various surveys and studies. The main chapters contain suggestions and considerations aimed at improving the current situation.

This thesis is divided into seven chapters. The individual chapters are structured in such a way that the reader first gains a theoretical understanding of the issue and is thus able to understand the proposed solutions and reflections.

The first chapter, identifies and explains fundamental concepts such as equality, discrimination, violence and other forms of harassment occurring in the workplace, such as mobbing, bossing, staffing and chairing. The second chapter provides an overview of the legal framework of harassment and sexual harassment at the international, EU and national level. The third chapter analyses the most serious form of harassment - sexual harassment. It depicts not only the history and forms of sexual harassment, but also the associated consequences and crimes. Furthermore, it also briefly concentrates on the Me Too movement. Chapter four examines the preventive and protective mechanisms currently offered by the Czech legal order, as well as possible defence of the employee. The inappropriate approach of state authorities is illustrated by a

critical analysis of selected decisions of the European Court of Human Rights. The fifth chapter critically evaluates the case of a sexually harassed paralegal. Chapter six interprets the results of the survey, where public attitude towards harassment in the workplace is also presented. Lastly, chapter seven investigates prevention in the workplace, as well as suggests appropriate improvements and modifications.

### **Keywords**

Harassment at the workplace, sexual harassment, discrimination, equality, bullying, violence

## Seznam příloh

### Příloha č. 1 - Dotazník

#### Sexuální obtěžování na pracovišti

1) Pohlaví

Žena

Muž

Jiné

2) Věk

15 - 18 let

19 - 25 let

26 - 35 let

36 - 45 let

46 a více let

3) Nejvyšší dosažené vzdělání

Základní

Střední s výučním listem

Střední s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské

4) Byli jste někdy obětí sexuálního obtěžování na pracovišti?

Ano

Ne

5) Byli jste někdy svědkem sexuálního obtěžování na pracovišti?

Ano

Ne

6) Máte pocit, že Vaše chování mohlo být jeho adresátem někdy vnímáno jako sexuální obtěžování?

Ano

Ne

7) Máte pocit, že Vaše chování mohlo být jeho adresátem někdy vnímáno jako obtěžování/šikana?

Ano

Ne

8) Pokud jste se setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, v jaké formě probíhalo?

Verbální - e-maily/dopisy/vzkazy se sexuálním podtextem, vtipy, poznámky, nemravné návrhy, popisování sexuálního života, nevhodné přezdívky

Fyzická - osahávání, "poplácávání", dotýkání se druhého, otírání se, pískání, nevyžádané polibky, hlazení

Jiná...

9) Pokud jste se setkali na pracovišti s obtěžováním (jiným než sexuálním), o jakou formu se jednalo?

- Mobbing (zaměstnanci navzájem)
- Bossing (ze strany zaměstnavatele/nadřízeného zaměstnance)
- Staffing (zaměstnanci vůči nadřízenému)
- Chairing (např. mezi uchazeči o vyšší pozici na pracovišti)

10) Pokud jste někdy byli v pozici obtěžující/sexuálně obtěžující osoby

- Jednalo se o můj úmysl
- Jednalo se o nepochopení mého chování druhou stranou (vtip, nevhodný projev citů a náklonnosti apod.)
- Zpětně jsem vyhodnotil/a své chování jako nevhodné a pro druhou osobu obtěžující (popř. jsem se i omluvil/a)

11) Pokud jste se setkali se sexuálním obtěžováním na pracovišti, mezi kým probíhalo?

- Zaměstnavatel nebo nadřízený/á sexuálně obtěžoval/a zaměstnankyni/zaměstnance
- Mezi zaměstnanci stejného postavení
- Ze strany klienta/zákazníka/jiné osoby nepůsobící na pracovišti
- Jiná...

12) Pokud jste se setkali se sexuálním obtěžováním, na jakém pracovišti tomu tak bylo?

- Kancelářské prostředí (úřady, advokátní a jiné kanceláře,..)
- Sportovní prostředí
- Školství
- Zdravotnictví
- Jiná...

13) Existují na Vašem pracovišti nějaké mechanismy, které mají eliminovat obtěžování a sexuální obtěžování? Pokud ano, vyberte jaké.

- Pravidelná školení, workshopy
- Firemní ombudsman, pověřený zaměstnanec
- Interní směrnice a kodexy
- Ne/o ničem konkrétním nevím
- Jiná...

14) Pokud jste se setkali se sexuálním obtěžováním, jak k němu bylo přistupováno?

- Řešeno s pověřeným zaměstnancem, vyvozeny důsledky
- Vedením společnosti přehlíženo, nijak neřešeno
- Řešeno mimo pracoviště - stížnost inspekci práce, veřejné ochránkyni práv, soudní spor
- Jiná...

15) Jaký byl závěr obtěžování pro jeho oběť?

- Odešla z pracoviště/přemístění na jiné oddělení či pobočku apod.
- Byla poskytnuta forma satisfakce - potrestání obtěžujícího, finanční kompenzace,..
- Zdravotní, psychické problémy, problémy v osobním životě
- Vyřešeno smírně v rámci pracoviště (např. komunikací týkající se vzájemného neporozumění)
- Jiná...

16) Je dle Vašeho názoru snadné pro oběť obtěžování docílit upuštění od obtěžování, získat satisfakci?

- Ano, pokud se s věcí obrátí na nadřízeného
- Ano, ale jedině pokud bude řešit obtěžování s pověřenými orgány mimo dané pracoviště (inspekce práce, soudy,..)
- Ne, nejlepším řešením je odchod z pracoviště
- Jiná...