

Stav právní úpravy sexuálního obtěžování v ČR není zdaleka ideální. Úprava v zákoníku práce je z pohledu diskriminace nedostatečná, protože předpokládala speciální úprava zakotvenou v antidiskriminačním zákoně. Zákoník práce tak obsahuje pouze obecné zakotvení zásady rovného zacházení a v otázkách ochrany odkazuje na dosud neschválený právní předpis. Možnost efektivně se bránit sexuálnímu obtěžování před soudem je za současné situace tudíž značně zkomplikována. Necháme-li stranou případy sexuálního obtěžování a diskriminace, které nastávají při přijímání do zaměstnání a ve služebním poměru¹, lze se pracovněprávní ochrany domáhat pouze podle zákona o zaměstnanosti, a to navíc na základě analogie iuris. Oběti sexuálního obtěžování, ke kterému dojde v průběhu zaměstnání, však nadále mohou využít ochrany dle ustanovení na ochranu osobnosti obsaženého v občanském zákoníku.

Ve svém výsledku vyvolalo nepřijetí antidiskriminační úpravy dosti paradoxní situaci – nejenže nedošlo k tolik očekávanému zlepšení antidiskriminační úpravy, ale dokonce se zmenšila i ochrana před diskriminací, kterou dosud české právo poskytovalo. De lege ferenda by bylo žádoucím a zřejmě i nejjednodušším řešením přijetí antidiskriminačního zákona tak, aby nabyl účinnosti pokud možno co nejdříve. Další možností by bylo zákoník práce v ustanoveních upravujících rovné zacházení a zákaz diskriminace novelizovat, a to dodatečným vložím antidiskriminačních ustanovení, která v zákoně chybí.

Závěrem je však třeba zdůraznit, že ani tolik proklamovaný antidiskriminační zákon, byť se stane součástí právního řádu, nebude samospasitelný. Sám o sobě obětem ochranu před diskriminací nezajistí, i když zcela jistě v řadě směrů prostřednictvím potřebných právních nástrojů ulehčí situaci. Samotné zakotvení antidiskriminačních ustanovení do jakéhokoli právního předpisu však nemá v praxi kýžený efekt, pakliže nejsou účinné mechanismy kontroly porušování zákazu diskriminace a ukládání sankcí. Sexuální obtěžování je totiž jevem vysoce latentním. Oběti z různých pochopitelných důvodů, jakými je např. strach ze zaměstnavatele či obava z reakce svého okolí, namísto řešení své situace právní cestou raději rezignují na svou situaci. Tedy nejen zákon, ale především aktivní přístup samotných obětí jsou nezbytnými nástroji pro účinný boj se sexuálním obtěžováním.

Nutno dodat, že každé diskriminační jednání, které zůstane bez postihu, v obtěžovateli jen posiluje vědomí, že se takto může chovat i v budoucnu, ať již vůči konkrétní oběti, tak i vůči dalším potenciálním obětem.

¹ Tyto případy upravuje například služební zákon, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

