

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

Právnická fakulta

Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení

**Zákaz diskriminace na základě pohlaví a
sexuální obtěžování v pracovních vztazích**

Diplomová práce

Jana Kimlová

Vedoucí diplomové práce:

Doc. JUDr. Margerita Vysokajová, CSc.

Praha, květen 2009

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci zpracovala samostatně a že jsem vyznačila prameny, z nichž jsem pro svou práci čerpala způsobem ve vědecké práci obvyklým.

V Praze dne 04. 05. 2009

Jana Kimlová

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí své diplomové práce, paní Doc. JUDr. Margeritě Vysokajové, CSc. za poskytnuté konzultace, odbornou pomoc a pozornost, kterou mé práci věnovala.

Dále bych chtěla poděkovat svým rodičům, kteří mě v průběhu mého studia podporovali.

ÚVOD.....	6
1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	8
1.1. Rovnost.....	8
1.2. Zásada rovného zacházení.....	8
1.3. Diskriminace.....	9
1.4. Negativní diskriminace.....	10
1.4.1. Přímá diskriminace.....	10
1.4.2. Nepřímá diskriminace.....	11
1.4.3. Systémová diskriminace.....	13
1.4.4. Rozdíl mezi diskriminací přímou a nepřímou.....	14
1.5. Pozitivní diskriminace.....	15
2. ZAKOTVENÍ ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM A KOMUNITÁRNÍM PRÁVU.....	16
2.1. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu.....	16
2.2. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v komunitárním právu.....	18
2.2.1. Výjimky ze zásady rovného zacházení.....	18
2.2.2. Nepřímá diskriminace a její základní rysy.....	20
2.2.3. Pozitivní opatření.....	23
2.2.4. Směrnice 2006/54/ES.....	24
3. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ – POJEM A FORMY.....	25
3.1. Sexuální obtěžování jako jev.....	25
3.2. Definice pojmu sexuálního obtěžování.....	26
3.3. Pojmové znaky sexuálního obtěžování.....	27
3.3.1. Chování motivované sexuálním pudem a jeho formy.....	27
3.3.2. Nevítanost chování.....	28
3.3.3. Požadavek nepřátelského prostředí a „quid pro quo“.....	30
3.4. Shrnutí.....	32
4. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA MEZINÁRODNÍ A KOMUNITÁRNÍ ÚROVNI.....	33
4.1. Mezinárodněprávní úprava.....	33
4.2. Komunitární úprava.....	34
5. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ V ČR.....	36
5.1. Ústavněprávní rovina.....	36
5.2. Pracovněprávní rovina.....	36
5.2.1. Právní stav před první euronovelou zákoníku práce.....	36
5.2.2. První euronovela zákoníku práce.....	37
5.2.3. Druhá euronovela zákoníku práce.....	39
5.2.4. První návrh antidiskriminačního zákona.....	43
5.2.5. Druhý návrh antidiskriminačního zákona.....	43
5.2.6. Antidiskriminační zákon dnes.....	45
MECHANISMY SOUKROMOPRÁVNÍ OCHRANY PŘED SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM.....	47
5.3. Potřeba ochrany před sexuálním obtěžováním.....	47
5.4. Ochrana podle zákoníku práce.....	48
5.4.1. Odpovědnost zaměstnavatele.....	48
5.4.2. Regresní nárok zaměstnavatele proti obtěžovateli.....	49

5.4.3.	Sexuální obtěžování jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci	49
5.4.4.	Stížnost na sexuální obtěžování	50
5.4.5.	Soudní žaloba.....	50
5.4.6.	Nástroje právní ochrany dle zákoníku práce.....	51
5.5.	Ochrana podle antidiskriminačního zákona.....	52
5.5.1.	Nástroje právní ochrany předvídané antidiskriminačním zákonem	52
5.5.2.	Ochrana před diskriminací i bez antidiskriminačního zákona.....	53
5.6.	Ochrana dle občanského zákoníku	55
5.6.1.	Odpovědnost	55
5.6.2.	Žaloba na ochranu osobnosti	56
5.6.3.	Nástroje občanskoprávní ochrany osobnosti zaměstnance	57
5.6.4.	Jiné způsoby ochrany podle § 13 ObčZ.....	58
5.7.	Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní ochrany	59
6.	MECHANISMY VEŘEJNOPRÁVNÍ OCHRANY ZAMĚSTNANCE PŘED SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM	61
6.1.	Ochrana dle zákona o zaměstnanosti	61
6.2.	Ochrana dle trestního zákona.....	61
7.	INSTITUT DŮKAZNÍHO BŘEMENE V DISKRIMINAČNÍCH SPORECH	64
7.1.	Obecná úprava důkazního břemene	64
7.2.	Úprava důkazního břemene dle ust. § 133a OSŘ	65
7.3.	Obrácené důkazní břemeno a sexuální obtěžování.....	66
7.4.	Pojem a funkce obráceného důkazního břemene.....	67
7.5.	Obrácené důkazní břemeno jako právní domněnka.....	68
7.6.	Soulad ust. § 133a OSŘ s ústavním pořádkem	70
7.7.	Zvláštnosti soudního řízení dle ust. § 133a OSŘ.....	71
7.7.1.	Procesní povinnosti žalobce, žalobní petit.....	71
7.7.2.	Příslušnost soudu a průběh řízení	72
7.7.3.	Otázka subsumce	73
7.7.4.	Určitost žalobního tvrzení.....	74
7.7.5.	Meze dokazování	74
7.8.	Shrnutí.....	75
	ZÁVĚR	77
	ZUSAMMENFASSUNG	79
	KLÍČOVÁ SLOVA / SCHLÜSSELWÖRTER.....	80
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	81
	SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	81
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	82

ÚVOD

Okamžikem vzniku členství České republiky v Evropské Unii se nejen v právu, ale i ve společnosti začala věnovat zvýšená pozornost problému rovného zacházení, resp. diskriminace na pracovišti, a to zejména v souvislosti se zavedením pojmu sexuálního obtěžování, které představovalo pro české prostředí naprosté novum. Veřejnost to přijímala mnohdy skepticky, jakožto úpravu importovanou a vnucenou ze strany Evropské Unie, která v českém prostředí nemá místo, a to jednoduše proto, že ji české ženy nepotřebují. Pojetí sexuálního obtěžování, jak je zakotveno v právu Evropských společenství (v právu komunitárním), bylo českému prostředí dlouhou dobu cizí. Pokud se totiž dříve hovořilo o sexuálním chování na pracovišti, tak jediné jako o zásahu do osobnostních práv (lidské důstojnosti), která je zaměstnavatel vedle zajištění hmotných atributů závislé práce povinen chránit.

Tématem předkládané diplomové práce je zákaz diskriminace dle pohlaví a sexuální obtěžování v pracovních vztazích. Ačkoli diskriminace na pracovišti z důvodu pohlaví představuje palčivý problém především v oblasti (nestejného) odměňování mužů a žen a přístupu k práci, zaměřuje se tato diplomová práce především na problém sexuálního obtěžování.

Sexuální obtěžování totiž není jen nepříjemným zásahem do osobnostních práv, ale představuje jeden ze zásadních faktorů způsobujících genderové nerovnosti na trhu práce a ovlivňujících postavení žen v hierarchii zaměstnání. Podle komunitárního a českého práva je tudíž považováno za diskriminaci. Sexuálně obtěžovaný zaměstnanec (většinou žena) zpravidla čelí i ostatním diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele¹, s kterými je toto sexuální jednání často spjato. Naléhavost ochrany zaměstnance před sexuálním obtěžováním je o to vyšší, že při výkonu závislé práce jde o vztah nadřízený – podřízený, ve kterém „*jsou již z podstaty osobní a osobnostní práva podřízeného zaměstnance ohrožena.*“²

Vedle toho je sexuální obtěžování jevem, který vykazuje ze všech diskriminačních jednání nejvyšší míru latence. To znamená, že většina případů

¹ či nadřízeného zaměstnavatele

² JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. Práce a mzda. 2005, č. 12, s. 29.

sexuálního obtěžování není vůbec hlášena. Podle převládajícího mínění je toto chování stále považováno za subjektivní a individuální problém obtěžovaného.

Z uvedených důvodů považuji sexuální obtěžování za jednání, které ve svém důsledku může být nebezpečnější než jiné projevy diskriminace³, a které si proto zaslouží zvýšenou pozornost.

Text je rozčleněn do šesti kapitol. V prvních dvou kapitolách jsou stručně vymezeny základní pojmy rovného zacházení, přímé a nepřímé diskriminace a pozitivního opatření, jak z hlediska jejich obecného významu, tak z pohledu jejich právních aspektů, zakotvených na mezinárodní a komunitární úrovni. Zejména v souvislosti s institutem nepřímé diskriminace je pak okrajově zmíněna judikatura Evropského soudního dvora, která tento pojem dotvářela.

Následující kapitola je plně věnována fenoménu sexuálního obtěžování jako takového. Zabývám se v ní jeho základními definičními znaky a širokou škálou forem, kterými se lze sexuálního obtěžování dopustit, včetně uvedení konkrétních příkladů.

Vlastní jádro mé diplomové práce pak tvoří vývoj právní úpravy sexuálního obtěžování v České republice, která byla kvůli členství v Evropské unii (v mnoha ohledech) povinna sladit své pracovněprávní předpisy s nadnárodním komunitárním právem. Jedním z požadavků, které bylo třeba začlenit do našeho právního řádu, byl rovněž zákaz sexuálního obtěžování, který se dle znění evropských směrnic považuje za diskriminaci. Součástí této kapitoly je i pojednání o dosud nepřijatém návrhu antidiskriminačního zákona, jakožto právní úpravě de lege ferenda.

Závěrečné dvě kapitoly jsou věnovány pojednání o právních prostředcích ochrany před sexuálním obtěžováním. To, do jaké míry budou zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace uskutečňovány a dodržovány v praxi, závisí pouze na účinnosti těchto prostředků. V této souvislosti jsou taktéž uvedena specifika soudního řízení v diskriminačních sporech se zvláštním zřetelem na úpravu důkazního břemene.

Problematika diskriminace v pracovněprávních vztazích z důvodu pohlaví je velmi obšírná a z hlediska rozsahu diplomové práce je tedy takřka nemožné podat její vyčerpávající výklad. Cílem mé diplomové práce je proto spíše podání určitého rámcového přehledu, umožňujícího základní orientaci v dané problematice, resp.

³ Byť např. nemá (nemusí mít) ekonomické dopady na život oběti, tak jako např. diskriminace v odměňování.

zjednodušeného návodu, jak v takových případech sexuálního obtěžování vůbec postupovat.

1. VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ

Pro snadnější orientaci v textu a pochopení dané problematiky je žádoucí ve stručnosti vymezit základní pojmy rovnosti, rovného zacházení a diskriminace, a to jak z obecného hlediska, tak z hlediska definic, které pro tyto pojmy zakotvilo zejména komunitární právo. Byť se totiž příslušné pojmy jeví jako obecně známé a vžitě, je právě z důvodu této obecnosti mnohdy těžké podat jejich výstižnou definici.

1.1. Rovnost

Východiskem nabízeného pojmosloví je kategorie rovnosti (*aequitas*) jakožto základní právní zásada. Tu lze chápat nikoli ve smyslu stejnosti či totožnosti, nýbrž jako určitou rovnost příležitostí. Takto pojatou rovnost je možné rozlišovat na rovnost formální a rovnost materiální. Rovnost formální lze charakterizovat principem „*stejnému stejně a odlišnému odlišně*“, což znamená rovné zacházení s formálně stejnými subjekty ve formálně stejných situacích. Takto pojatá představa rovnosti je ovšem příliš idealistická, neboť neexistují na světě dva jedinci, kteří by byli naprosto stejní. Formální rovnost totiž nepřihlíží k rozdílům, které mezi lidmi existují, ať již jsou dány sociálním původem nebo například biologickými dispozicemi. Také nebere v potaz negativní důsledky zdánlivě neutrálního opatření či kritéria. Z těchto důvodů se v teorii vymezuje ještě rovnost materiální (neboli věcná), která znamená, že s fakticky nerovnými subjekty se zachází formálně nerovně, a to za účelem vyrovnání této faktické nerovnosti. Smyslem materiální rovnosti je tedy nastolení stavu faktické rovnosti (rovnost *de facto*), které se v praxi děje pomocí pozitivních opatření (viz kapitolu **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**)⁴.

1.2. Zásada rovného zacházení

⁴ K problematice rovnosti BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Praha : C.H.BECK, 2007.

Pojmu rovnosti odpovídá zásada rovného zacházení, kterou je třeba chápat jako povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci.⁵

Podle Dvorské⁶ je rovné zacházení „...realizací obecného principu rovnosti ve společenských vztazích tím, že je všem jednotlivcům poskytnut určitý soubor práv směřujících k zajištění relativní rovnosti i u fakticky nestejných (odlišných) jedinců. Rovnost jako taková je stavem, zatímco rovnoprávnost a rovné zacházení jsou již charakterizovány určitým procesem“.

1.3. Diskriminace

Slovo diskriminace pochází z latinského slovesa *discrīminō*, které v překladu znamená rozdělovat, rozlišovat, činit rozdíl, rozeznávat. Jde o pojem, kterého užívá nejen právo, ale i ostatní vědní obory⁷, které jej však chápou v jiných souvislostech.

Diskriminací v právním slova smyslu je rozlišování, vyloučení, omezení nebo zvýhodnění na základě diskriminačního důvodu.⁸ V obecném slova smyslu, tedy ve smyslu rozlišování mezi různými jedinci, kteří však nejsou ve srovnatelném postavení, nebývá za diskriminaci vůbec označováno, neboť vlastně představuje naplnění zásady rovného zacházení.

V pracovněprávních vztazích je stanoven zákaz jakékoliv diskriminace, a to ze zákonem vyjmenovaných diskriminačních důvodů⁹. Diskriminace ovšem nespočívá pouze v rozdílném zacházení se srovnatelnými jedinci, ale rovněž i v rovném zacházení s jednotlivci, kteří nejsou v obdobném postavení, přičemž takové rovné zacházení buďto zachovává, či dokonce prohlubuje existující nerovnost.¹⁰

⁵ Obecně k tématu rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích srovnej BĚLINA, Miroslav, et al. Pracovní právo. 3. vyd. Praha : C.H.BECK, 2007. s. 132-136.

⁶ DVORSKÁ, Olga. Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu. [s.l.], 2008. 279 s. Masarykova Univerzita v Brně, Fakulta Právnická. Dizertační práce. s. 10.

⁷ Např. ekonomie, matematika či psychologie.

⁸ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*. 2005, č. 3, s. 89

⁹ Tyto důvody odpovídají čl. 3 Listiny základních svobod, Úmluvě Mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, a směrnícím ES. Jsou jimi mj. pohlaví, včetně diskriminace z důvodu těhotenství či mateřství, sexuální orientace včetně změny pohlaví, manželský nebo rodinný stav nebo povinnosti k rodině.

¹⁰ DVORSKÁ, Olga. op. cit. sub. 6, s. 10.

Z jiných než katalogizovaných důvodů je dovoleno diskriminovat vždy, avšak s výhradou dobrých mravů.¹¹ Nicméně pokud jde o pracovní podmínky zaměstnanců, jejich odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, je diskriminace zakázána vždy, nehledě na diskriminační důvod¹². Takový zákaz diskriminace s širším záběrem se nazývá zákaz nerovného zacházení¹³.

1.4. Negativní diskriminace

Negativní diskriminace, nazývaná někdy též diskriminací absolutní, představuje nežádoucí jev, který je třeba odstranit. Zjednodušeně řečeno se jedná o rozlišování, vyloučení apod., které má negativní důsledek. Oproti diskriminaci pozitivní je jejím cílem odepření určitých práv a tudíž znevýhodnění jednotlivce nebo skupiny vůči ostatním. V laickém povědomí se však diskriminací běžně rozumí právě její negativní forma. Negativní diskriminaci lze dále rozlišovat na přímou a nepřímou.

1.4.1. Přímá diskriminace

V případě diskriminace přímé jde o negativní rozlišování na základě diskriminačního znaku, uvedeném v příslušném právním předpisu. Definicí přímé diskriminace podává především komunitární právo. S ohledem na vstup České republiky do Evropské unie byla do českého zákoníku práce včleněna definice zákonem č. 46/2004 Sb.¹⁴ a rozumí se jí „*jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů¹⁵, se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.*“¹⁶ Přímá diskriminace

¹¹ MATYÁŠEK, Patrik. op. cit. sub. 8, s. 90. Matyášek v této souvislosti uvádí tzv. diskriminaci nemravnou.

¹² Srovnej ust. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹³ MATYÁŠEK, Patrik. op. cit. sub. 8, s. 90.

¹⁴ Zákon ze dne 14. ledna 2004, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (tzv. první euronovela zákoníku práce).

¹⁵ Těmito diskriminačními důvody jsou podle § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, mj. pohlaví, sexuální orientace, manželský nebo rodinný stav nebo povinností k rodině, přičemž diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

¹⁶ Ust. § 1 odst. 6 dřívějšího ZP.

na základě pohlaví tedy znamená, že důvodem rozlišování ze strany zaměstnavatele je bezprostředně pohlaví. Přitom jde o zjevně nerovné zacházení či přímý diskriminační motiv - zaměstnavatel např. nepovýší ženskou kandidátku do určité funkce právě proto, že je žena, přestože má prokazatelně lepší kvalifikaci a předpoklady než uchazeč mužského pohlaví.¹⁷ Se zaměstnancem je tedy zacházeno nevýhodněji než s jiným komparátorem ve srovnatelné situaci.¹⁸

1.4.2. Nepřímá diskriminace

Na rozdíl od přímé diskriminace se diskriminací nepřímou rozumí jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je dle některého z diskriminačních důvodů určitá osoba či skupina osob znevýhodněna oproti ostatním. Jedná se opět o definici vytvořenou komunitárním právem. V anglo-americkém právu se diskriminace nepřímá rovněž nazývá diskriminací nepříznivého důsledku (anglicky „*adverse effect*“). Funkci nepřímo diskriminujících kritérií mohou mít např. požadavky na minimální váhu či výšku zaměstnanců nebo různá znevýhodnění zaměstnanců pracujících na částečný úvazek.

V důsledku implementace příslušných směrnic českým zákonodárcem do právního řádu ČR, provedené výše uvedeným zákonem č. 46/2004 Sb., byly do zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „dřívější ZP“), zapracovány i zmíněné definice pojmů přímé a nepřímé diskriminace. Podle § 1 odst. 6 dřívějšího ZP jsou diskriminací nepřímou „*jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů.*“ Ke vzniku odpovědnosti zaměstnavatele není nutné zavinění. Zaměstnavatel je zásadně odpovědný za faktický stav na pracovišti, tudíž nezáleží na tom, jestli dotčeného zaměstnance chtěl diskriminovat, ba dokonce, zda si diskriminaci vůbec uvědomoval. Pro úplnost je třeba dodat, že podobné vymezení obou pojmů

¹⁷ HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*. 2006, č. 6, s. 210.

¹⁸ MATYÁŠEK, Patrik. op. cit. sub. 8, s. 91.

obsahuje i nynější návrh zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)¹⁹.

¹⁹ Sněmovní tisk č. 253, 5. volební období od 2006, Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ust. §§ 2, 3.

1.4.3. Systémová diskriminace

Jakýmsi druhem nepřímé diskriminace je i rozdílné zacházení v odměňování podle povolání či pracovního odvětví jakožto důsledek segregace trhu práce²⁰, nazývané též systémovou diskriminací. Přitom právo na rovné odměňování obsahovala již Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. března 1957 (dále jen „SES“) s cílem odstranit komparativní nevýhodné postavení těch členských států (Francie), které dodržují princip rovného odměňování mužů a žen, proti ostatním členským státům, které tento princip nedodržují. Je zakotven v čl. 141 SES²¹, který je horizontálně a vertikálně účinný, tedy i mezi dvěma soukromoprávními subjekty navzájem²². Z toho vyplývá i aplikační přednost tohoto článku před ustanoveními národního práva, která jsou s ním v rozporu a jsou tudíž neúčinná. Podle výkladu ESD je zakázána přímá i nepřímá diskriminace v odměňování. To tedy znamená, že v rámci Evropských společenství (dále jen „ES“) je zakázáno, aby muž pobíral na srovnatelné pracovní pozici vyšší mzdu než žena (přímá diskriminace) a aby byla stanovena nižší hodinová mzda pro pracovníky na částečný úvazek, kterými jsou převážně ženy (nepřímá diskriminace).

V českém právu bylo rovné odměňování do konce roku 2006 upraveno v § 4a zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě²³ a v § 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu²⁴. Od 1.1. 2007 je úprava rovného odměňování obsažena v ust. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), která zaměstnancům zaručuje právo na rovné zacházení, pokud jde mj. o jejich odměňování. Rovné zacházení v odměňování se však posuzuje vždy ve vztahu ke konkrétnímu povolání. Stěžejními jsou pojmy stejné práce a práce stejné hodnoty. Osvětlení pojmu stejné práce nečiní problémy a znamená výkon téže profese (např. zdravotní sestra/záchranář). Prací

²⁰ Segregace trhu práce zjednodušeně řečeno znamená, že ženy se neucházejí o určité lépe placené pracovní pozice (segregace vertikální) či práce v určitých sektorech, ve kterých se koncentrují muži – např. hutnictví, stavebnictví (segregace horizontální). Od výkonu některých profesí jsou ženy odrazovány nejen sociálním a kulturním očekáváním společnosti, ale i zažitými praktikami zaměstnavatelů nebo nepřátelským pracovním prostředím. Některé profese jsou naopak typicky ženské - např. profese sekretářky nebo zdravotní sestry.

²¹ Dřívější čl. 119 SES

²² Věc 43/75 Defrenne v. Sabena [1976]

²³ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů

²⁴ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů

stejné hodnoty se rozumí „práce srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách.“²⁵ Srovnání lze provést pouze v rámci jednoho zaměstnance²⁶, byť v judikatuře ESD lze najít širší pojetí.

1.4.4. Rozdíl mezi diskriminací přímou a nepřímou

Rozdíl mezi přímou a nepřímou diskriminací je někdy vykládán tak, že přímá diskriminace je diskriminací zjevnou a nepřímá diskriminací skrytou. Toto pojetí je však nesprávné, neboť v mnoha případech bude dokonce platit pravý opak - přímo diskriminující zaměstnavatel se bude snažit diskriminační jednání zastřít více než zaměstnavatel, který diskriminuje nepřímo. Zaměstnavatel např. nepřizná, že pro vyšší manažerské pozice preferuje muže. Naopak diskriminuje-li zaměstnavatel nepřímo, např. tím, že stanoví minimální požadavky na výšku zaměstnance, bude často na tomto kritériu zcela otevřeně trvat.²⁷ Taktéž úmysl zaměstnavatele nehraje při rozlišování obou pojmů žádnou roli. Jak uvádí Havelková, „...jedná se tedy o pracovní právní delikt kauzální bez ohledu na zavinění. Postoj zaměstnavatele/ky k diskriminaci (složka vědomá a volní) jsou tedy právně irelevantní.“²⁸

Rozdíl obou diskriminací lze ilustrovat na dvou případech: Zaměstnavatel podá inzerát, ve kterém hledá určitou pracovní sílu („příjmu manažera“) a při specifikaci pracovní pozice užije generického maskulina. Na výběrové řízení se dostaví žena - manažerka, kterou zaměstnavatel v zápětí odmítne s odůvodněním, že pro inzerovanou pracovní pozici hledá výhradně muže. V tomto případě zaměstnavatel dotčenou ženu přímo diskriminuje. Jiná situace nastane tehdy, když zaměstnavatel v inzerátu požaduje „flexibilní pracovníky bez závazků do mladého kolektivu“ a pak nepřijme plně kvalifikovanou matku dítěte, protože nespĺňuje jím stanovené požadavky. V tomto případě se zaměstnavatel dopouští diskriminace nepřímé a bylo by třeba zkoumat, zda-li „toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce.“²⁹

²⁵ Ust. § 4a odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdách, ust. § 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu

²⁶ Podrobněji k problematice diskriminace v odměňování HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v oblasti odměňování. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 12, s. 2-9.

²⁷ Tamtéž, s. 4.

²⁸ Tamtéž.

²⁹ Ust. § 16 odst. 3 nového zákoníku práce

1.5. Pozitivní diskriminace

Opakem diskriminace negativní je diskriminace pozitivní (někdy označovaná jako relativní), která zahrnuje takové rozdílné zacházení s jednotlivcem, které není namířeno proti nim a nezhoršuje jejich postavení, ani neomezuje jejich právní status.³⁰ Spočívá v přijímání pozitivních opatření, které mají za cíl usnadnit profesní činnost nebo předcházet či vyrovnávat nevýhody v profesní kariéře. Smyslem pozitivní diskriminace je odstranění neodůvodněných rozdílů a nastolení rovnosti v materiálním smyslu. Těmito pozitivními opatřeními jsou např. pracovněprávní předpisy o zvláštních pracovních podmínkách žen, těhotných žen a matek a mladistvých, o mateřské a rodičovské dovolené.

Ekvivalentem pozitivní diskriminace v evropském právu jsou pojmy afirmativní akce nebo pozitivní opatření.³¹ Samotný pojem afirmativní akce pochází z USA a rozumí se jím akce, které jsou motivovány snahou o zlepšení ekonomické situace znevýhodněné skupiny (menšiny), a to především dvěma způsoby: a) zvýhodněním menšinových kandidátů v přístupu ke vzdělání a b) podporou přístupu k zaměstnání.³²

Zaměstnavatelé jsou k přijímání pozitivních opatření motivováni zejména zákazem nepřímé diskriminace, kterou lze souhrnně označit jako jakékoliv praktiky (postupy, požadavky, pravidla apod.), které, byť se jeví jako zdánlivě neutrální, mají ve svém důsledku rozdílný dopad na muže a ženy. K prokázání rozdílného (negativního) dopadu slouží statistické ukazatele, přičemž zaměstnavatel bude v konkrétním sporu usilovat o to, aby rozdíly v ukazatelích byly pokud možno co nejmenší. Zjistí-li tedy zaměstnavatel, že ženy nepřímo diskriminuje, může přistoupit ke dvěma způsobům řešení této situace: a) buď toto nepřímo diskriminační pravidlo odstraní anebo b) přijme pozitivní opatření, kterým krátkodobě zvýhodní zaměstnankyně ženského pohlaví.

³⁰ MATYÁŠEK, Patrik, op. cit. sub. 8, s. 90.

³¹ V angličtině jako „affirmative action“ a „positive action“.

³² Podrobně k problematice pozitivních opatření viz. HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007, č. 11, s. 385-394.

2. ZAKOTVENÍ ZÁSADY ROVNÉHO ZACHÁZENÍ A ZÁKAZU DISKRIMINACE V MEZINÁRODNÍM A KOMUNITÁRNÍM PRÁVU

2.1. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v mezinárodním právu

K zakotvení zásady rovnosti a rovného zacházení došlo na mezinárodněprávní úrovni poprvé ve Všeobecné deklaraci lidských práv z roku 1948, která, byť se jednalo o právně nezávazné prohlášení, byla velmi významná, neboť na ni navazovaly jiné mezinárodní dokumenty. Deklarace stanoví ve svém čl. 1 obecný princip rovnosti, který dále doplňuje článek 2, jež stanoví zákaz diskriminace z tam uvedených (demonstrativních) důvodů. Dalšími akty upravujícími princip rovnosti jsou Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, oba z roku 1966. Čelní místo zaujímá rovněž Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z r. 1950 (dále jen „Evropská úmluva“), uzavřená na půdě Rady Evropy, která zákaz diskriminace upravuje ve svém čl. 14³³. Výčet uvedených diskriminačních znaků je opět demonstrativní. Diskriminaci na základě pohlaví upravuje specificky Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen přijatou OSN v roce 1979.

Z hlediska pracovního práva je však stěžejní Úmluva o diskriminaci v zaměstnání a povolání (dále jen „Úmluva č. 111“) přijatá na půdě Mezinárodní organizace práce (dále jen „MOP“) v roce 1958. Úmluva č. 111 nejenže podává definici diskriminace, ale rovněž stanoví, co se za diskriminaci nepovažuje (čl. 1 odst. 2 Úmluvy č. 111³⁴). Další úmluvou, kterou je třeba zmínit, je Úmluva o stejném odměňování pracujících mužů a žen za práci stejné hodnoty (Úmluva č. 100) z roku 1951 a Úmluva o zaměstnancích s povinnostmi k rodině (Úmluva č. 156) z roku 1981.

³³ Čl. 4 Evropské Úmluvy stanoví, že „užívání práv a svobod přiznaných touto Úmluvou musí být zajištěno bez diskriminace založené na jakémkoli důvodu, jako je pohlaví, rasa, barva pleti, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, národnostní nebo sociální původ, příslušnost k národnostní menšině, majetek, rod nebo jiné postavení“

³⁴ Za diskriminaci se podle tohoto článku nepovažuje „jakékoli rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na kvalifikaci vyžadované pro určité zaměstnání.“

2.2. Úprava rovného zacházení a zákazu diskriminace v komunitárním právu

Principu rovného zacházení se zaměstnanci je v komunitárním právu³⁵ přikládán značný význam. Pro oblast pracovněprávní byl tento princip poprvé rozveden teprve v 70. letech. Na základě čl. 308³⁶ SES, upravujícím přijímání opatření k vytvoření společného trhu, jej zakotvila směrnice Rady 75/117/EHS ze dne 9. 2. 1976, o sbližování právních předpisů členských států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy (dále jen „směrnice 75/117/EHS“) a na ní navazující směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky (dále jen „Směrnice 76/207/EHS“). Výklad uvedených směrnic byl v minulosti poměrně častým předmětem judikatury ESD, jehož rozhodnutí jsou významnou součástí *acquis communautaire*.³⁷

Stěžejní je především směrnice 76/207/EHS, která stanoví obsah výše uvedené zásady rovného zacházení, její působnost a základní postupy jejího uplatňování. Podle čl. 2 odst. 1 „...*zásada rovného zacházení znamená vyloučení jakékoli diskriminace na základě pohlaví buď přímo, nebo nepřímo s ohledem na manželský nebo rodinný vztah.*“ Podstatou zásady rovného zacházení s muži a ženami je vyloučení jakékoliv diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich příslušnosti k pohlaví s tím, že diskriminační jednání není ospravedlnitelné např. tím, že zaměstnavatel poukáže na rodinný nebo manželský stav uchazečky či uchazeče o zaměstnání, případně na obtíže, které se zřejmě dají očekávat nebo existují u zaměstnance, vykonávajícího souběžně se zaměstnáním povinnosti k rodině a dětem.³⁸ Přitom se zakazuje diskriminace přímá i nepřímá (viz. kapitolu 1.4).

2.2.1. Výjimky ze zásady rovného zacházení

³⁵ Komunitární právo (*acquis communautaire*) neboli právo Evropských společenství představuje právo vytvořené orgány ES, které je založeno na principu tzv. supranacionality neboli nadstátnosti.

³⁶ Dříve čl. 235 SES

³⁷ DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. Právní rozhledy. 2001, č. 2, s. 54.

³⁸ ADÁMKOVÁ, Jitka. Rovné postavení žen a mužů v pracovněprávních vztazích. [s.l.], 2006. 121 s. Masarykova Univerzita v Brně, Fakulta Právnická. Rigorózní práce, s. 52.

Zásada rovného zacházení s muži a ženami však neplatí bezvýhradně. V následujících třech odstavcích čl. 2 směrnice 76/207/EHS je umožněno uplatnit výjimky ze zákazu diskriminace: odst. 2³⁹ upravuje možnost vyloučit ženy z výkonu určitého povolání, odst. 3⁴⁰ upravuje ochranu žen zejména z důvodu těhotenství a mateřství a odst. 4⁴¹ umožňuje členským státům přijmout pozitivní opatření.

Historicky nejstarší výjimkou ze zákazu diskriminace je výjimka, spočívající v pracovněprávní ochraně žen (a to zejména v těhotenství a mateřství). Podle názoru Evropského soudního dvora (dále jen „ESD“) toto ustanovení slouží „ochraně fyzického stavu ženy a zvláštního vztahu mezi matkou a dítětem“ a je třeba je vykládat restriktivně. Nelze tedy považovat za diskriminační postup zaměstnavatele, spočívající v nepřijetí ženy na pracovní pozici, kterou nesmí podle právního předpisu žena vykonávat (např. práce s těžkými břemeny, práce ve výškách apod.)⁴² Hlavní roli zde hrají především zdravotní důvody.

Kromě toho směrnice 76/207/EHS upravuje výjimku ze zákazu diskriminace danou věcným důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze práce. Jde o „...*takové pracovní činnosti, a kde je to možné i odbornou přípravu pro takové pracovní činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor.*“⁴³ Tato výjimka se týká zejména prací, které může vykonávat výhradně příslušník jednoho pohlaví - např. povolání fotomodelky dámského spodního prádla.

Poslední výjimkou je možnost přijetí pozitivních opatření jako prostředku vyrovnání znevýhodnění určitých menšinových skupin, upravená v čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS (viz. níže).

³⁹ Čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207/EHS zní: „*tato směrnice není na úkor práva členských zemí vyloučit z rozsahu její působnosti takové pracovní činnosti, a kde je to vhodné, i odbornou přípravu pro takové činnosti, u nichž z důvodů jejich povahy nebo kontextu, v němž jsou vykonávány, pohlaví pracovníka představuje rozhodující faktor.*“

⁴⁰ Čl. 2 odst. 3 směrnice 76/207/EHS zní: „*touto směrnicí nejsou dotčena ustanovení týkající se ochrany žen, zejména pokud jde o těhotenství a mateřství.*“

⁴¹ Čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS zní: „*touto směrnicí nejsou dotčena opatření na podporu rovných příležitostí pro muže a ženy, zejména odstraňováním stávajících nerovností ovlivňujících příležitosti žen v oblastech uvedených v čl. 1 odst. 1.*“

⁴² JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, s.

69

⁴³ Čl. 2 odst. 2 směrnice 76/207/EHS

2.2.2. Nepřímá diskriminace a její základní rysy

Z hlediska diskriminace v pracovněprávních vztazích je důležitá rovněž směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví (dále jen „směrnice 97/80/ES“), která kromě úpravy obráceného důkazního břemene obsahuje definici nepřímé diskriminace. Podle této směrnice dochází k nepřímé diskriminaci tam, kde zjevně neutrální opatření, kritérium nebo praxe znevýhodňuje podstatně vyšší podíl osob jednoho pohlaví, ledaže takové opatření, kritérium nebo praxe je vhodné a nezbytné a může být ospravedlněno objektivními faktory, které se netýkají pohlaví.⁴⁴ Tato definice odpovídá pojetí, které rozvinula judikatura ESD. Nepřímá diskriminace byla dále definována ve směrnici Rady 2000/78/ES⁴⁵, směrnici Rady 2000/43/ES⁴⁶ a směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73⁴⁷, která novelizovala směrnici 76/207/EHS. Tyto tři směrnice při formulování definice užívají podmiňovacího způsobu⁴⁸, který nasvědčuje tomu, že není nutné v případech nepřímé diskriminace požadovat skutečný negativní důsledek. Postačí, pokud je opatření k tomuto negativnímu důsledku vůbec způsobilé.⁴⁹ Takto pojatý přístup ulehčuje situaci nepřímo diskriminovaných osob v případech, kterou jsou sice zjevné, nicméně těžko prokazatelné.

K tomu, aby bylo možné hovořit o nepřímé diskriminaci, je tedy třeba, aby byly splněny následující pojmové náležitosti:

- 1) zaměstnavatel rozdílně zachází s různými skupinami zaměstnanců
- 2) ve znevýhodněné skupině je více zastoupeno jedno pohlaví
- 3) tento fakt není objektivně ospravedlnitelný

ad 1) Rozdílné zacházení s různými skupinami zaměstnanců

⁴⁴ Čl. 2 odst. 2 směrnice Rady 97/80/ES

⁴⁵ směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání

⁴⁶ směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

⁴⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

⁴⁸ „...když by zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium nebo postup stavěly...“

⁴⁹ Jak argumentoval ESD ve věci C-237/94 O'Flynn v. Adjudication Officer [1996]

Tento pojmový znak ve své podstatě znamená, že na určitou skupinu zaměstnanců v rámci jednoho zaměstnavatele se uplatňují jiná pravidla, která jsou méně výhodná, než ta, která se aplikují na zbylé zaměstnance. ESD se při své rozhodovací činnosti⁵⁰ zabýval zejména případy nepřímé diskriminace zaměstnanců, pracujících na částečný úvazek⁵¹ (tzv. „part-time“) a pracovníků sdílejících pracovní místa⁵² („job sharing“).

Skupiny zaměstnanců se od sebe mohou navzájem lišit pomocí různých kritérií. Častým rozlišovacím kritériem je povolání, a to, je-li u konkrétního povolání daleko vyšší zastoupení žen než mužů, tj. je-li toto povolání feminizováno. „Feminizovanými“ povoláními se zabýval ESD v případě Enderby⁵³, ve kterém akceptoval argument tržních sil: Rozdíly mezi platy různých skupin zaměstnanců jsou tedy objektivně ospravedlnitelné tržními silami. Podle Havelkové⁵⁴ by bylo teoreticky možné napadnout i rozdílné odměňování či zacházení zaměstnanců v pracovních odvětvích a požadovat ze strany ČR jakožto zaměstnavatele odůvodnění rozdílů v příjmech různých skupin zaměstnanců vykonávajících práci stejné hodnoty. Ve světle judikatury Nejvyššího soudu ČR je však srovnání odměňování a zacházení u jednoho zaměstnavatele (např. státu) provedeno jen v rámci jednotlivé organizační složky.⁵⁵

ad 2) Dopad na jedno pohlaví

K požadavku rozdílného zacházení s různými skupinami zaměstnanců musí dále přistoupit fakt, že toto zacházení skutečně více dopadá na jedno pohlaví, tj. zasahuje „*mnohem větší množství žen než mužů*“.⁵⁶ Prokazování, že opatření zasahuje výrazně více žen než mužů, probíhá často pomocí statistik. Dle názoru ESD, vysloveném ve věci

⁵⁰ Většina případů, se kterými se ESD při své rozhodovací činnosti zabývá, jsou předběžné otázky soudů členských států-dle čl. 234 (dříve čl. 177) SES, neboť je to právě ESD, který je oprávněn k výkladu komunitárního práva.

⁵¹ Např. ve věci 96/80 Jenkins v. Kinsgate Clothing Productions Ltd. [1981], dále 170/84 Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz [1986]

⁵² Věc C-243/95 Hill and Stapleton [1998]

⁵³ Věc C-127/92 Enderby [1993] se týkala rozdílného odměňování dvou skupin zaměstnanců: nižší odměnu dostávali logopedové (zastoupení převážně ženami) než kliničtí psychologové a lékárníci (zastoupení převážně muži).

⁵⁴ HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*. 2006, č. 6, s. 210.

⁵⁵ Např. Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. Zn. 21 Cdo 2981/2000 k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů v organizační složce privatizovaného podniku.

⁵⁶ Tento názor vyslovil ESD ve věci 171/88 Rinner-Kühn [1989]

Enderby⁵⁷, pak je věcí posouzení soudu členského státu, jestli příslušné statistiky pokrývají dostatečné množství jedinců, jestli tedy jenom neodrážejí náhodný či krátkodobý stav věcí. Otázku, jaký statistický rozdíl mezi dopadem na ženy a muže je třeba, aby šlo o nepřímou diskriminaci, si kladl ESD v případě Seymour-Smith⁵⁸, který se týkal ustanovení britského práva poskytujícího větší ochranu při neplatném rozvázání pracovního poměru osobám, které u zaměstnavatele pracovali déle než dva roky.⁵⁹ Přitom je vhodné použít statistiky dostupné jak v okamžiku přijetí opatření, tak statistiky sestavené následně.

⁵⁷ Viz. sub. 53

⁵⁸ Věc C-167/97 Seymour-Smith and Perez [1999]

⁵⁹ V tomto konkrétním případě splňovalo požadavek dvouletého zaměstnání 77,4% mužských pracovníků a 68,9% ženských pracovníků. Tento rozdíl nebyl dle názoru ESD pro konstatování nepřímé diskriminace dostačující.

ad 3) Objektivní ospravedlnění nepřímé diskriminace a test proporcionality

Zaměstnavatel bude v případech nepřímé diskriminace většinou argumentovat objektivními důvody, které ho k přijetí diskriminačního opatření vedly. Posouzení objektivnosti jeho důvodů nebude v konkrétním případě lehké. ESD v případě Bilka⁶⁰ formuloval za tímto účelem kritéria, podle kterých je třeba onu tvrzenou objektivnost opatření posoudit. Jde o tzv. test proporcionality, podle kterého opatření zaměstnavatele musí: a) odpovídat skutečné potřebě podniku b) být vhodné a c) nezbytné k dosažení sledovaného cíle. Takové opatření může být dáno kupříkladu ekonomickými argumenty. Ve výše uvedeném případě Enderby např. ESD zkonstatoval, že, jedná-li zaměstnavatel v reakci na poptávku na trhu práce, jeho jednání může být ospravedlněním rozdílného odměňování.⁶¹ Ve světle této judikatury si lze položit otázku, do jaké míry ob stojí tolik zdůrazňovaný princip rovnosti mezi muži a ženami, dostane-li se do konfliktu s ekonomickými a sociálními zájmy ES a členských států. Nutno zmínit, že test proporcionality používaný ESD pro zákonodárné akty⁶² je výrazně méně přísný než test používaný pro opatření zaměstnavatele.⁶³

2.2.3. Pozitivní opatření

Pozitivní opatření (v angličtině: affirmative action) bylo na komunitární úrovni poprvé formulováno směrnicí 76/207/EHS⁶⁴ jakožto výjimka ze zásady rovného zacházení, která je navíc krátkodobá. Vycházíme-li však z materiálního pojetí rovnosti (viz. kapitolu 1.1), je pozitivní opatření nikoli výjimkou, ale vlastně prostředkem, pomocí kterého lze rovnosti dosáhnout⁶⁵. Ustanovení výše uvedené směrnice zakotvující pozitivní opatření má však dispozitivní charakter, které nemá přímý

⁶⁰ Věc Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz, cit. sub. 51. Německý řetězec obchodních domů ve svém zaměstnaneckém penzijním systému zvýhodňoval zaměstnance, kteří pracovali na plný úvazek. Jako argument zaměstnavatel uvedl, že jeho opatření je dáno ekonomickou potřebou s cílem je motivovat zaměstnance k práci v pozdních odpoledních hodinách a v sobotu.

⁶¹ Podrobněji k této problematice HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*. 2006, č. 6, s. 213.

⁶² V případech, kdy rozdílné zacházení stanoví přímo normativní akt státu, je třeba prokázat existenci nezbytného cíle sociální politiky.

⁶³ tamtéž

⁶⁴ Čl. 2 odst. 4 směrnice 76/207/EHS

⁶⁵ Srovnej HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007, č. 11, s. 387.

účinek⁶⁶. Členské státy proto nemají povinnost dané ustanovení promítnout do svého právního řádu.

Pozitivní opatření ve prospěch příslušníků méně zastoupeného pohlaví je také od vstupu Amsterdamské smlouvy v účinnost dne 1.5.1997 zakotveno v čl. 141 odst.4 SES⁶⁷ a od roku 2002 rovněž ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS.

2.2.4. Směrnice 2006/54/ES⁶⁸

Pro úplnost je nutno dodat, že v roce 2006 byla přijata zcela nová antidiskriminační směrnice 2006/54/ES. Její význam spočívá v tom, že slučuje výše uvedené směrnice 76/207/EHS, 75/117/EHS a 97/80/ES (spolu se směrnicí 86/378/EHS⁶⁹) do jediného dokumentu na základě změn legislativy a vývoje judikatury ESD. Směrnice obsahuje ustanovení k provádění zásady rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, včetně postupu v zaměstnání, a k odbornému vzdělávání, pracovní podmínky, včetně odměny a systémy sociálního zabezpečení pracovníků. Obsahuje také legální definici přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, odměny, systémů sociálního zabezpečení pracovníků.

⁶⁶ Taktéž čl. 141 odst. 4 SES má dispozitivní povahu.

⁶⁷ Čl. 141 odst. 4 SES zní: „*S ohledem na zajištění úplné rovnosti mezi muži a ženami v profesním životě nebrání zásada rovného zacházení členskému státu zachovat nebo zavést opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění profesní činnosti méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či vyrovnávání nevýhod v profesní kariéře.*“

⁶⁸ 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 (přepřacované znění).

⁶⁹ Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.

3. SEXUÁLNÍ OBTĚŽOVÁNÍ – POJEM A FORMY

3.1. Sexuální obtěžování jako jev

Sexuální obtěžování je problémem, který se týká celé společnosti. Přesto jej lze nazvat jevem typickým pro zaměstnanecké vztahy, ve kterých vládne princip subordinace, tedy vztah nadřízenosti a podřízenosti.

Jak už bylo v úvodu řečeno, sexuální obtěžování představuje jeden ze zásadních faktorů způsobujících genderové nerovnosti na trhu práce a ovlivňujících postavení žen v hierarchii zaměstnání. Zpravidla bývá považováno za nástroj sloužící k prosazování mužské dominance a k systematickému snižování statusu žen v zaměstnání. Tento bezesporu negativní jev má vliv na finanční ohodnocení, možnost pracovního postupu a v neposlední řadě na rovnost příležitostí mužů a žen v zaměstnání. Mnohdy je také příčinou různých dalších negativních jevů v práci: déletrvajících stresu, snižování sebevědomí a slabého uspokojení z práce, které ve výsledku mohou vést k rozvázání pracovního poměru.

Ačkoli může docházet rovněž k sexuálnímu obtěžování mužů ženami a obtěžování stejného pohlaví, většinou se bude jednat o sexuální obtěžování žen ze strany mužů. Podle studie oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu⁷⁰, jejímž cílem bylo zmapovat pracovní prostředí a poukázat na oblasti, ve kterých k sexuálnímu obtěžování dochází, se celá čtvrtina české populace setkala v práci se sexuálním obtěžováním. Nutno však podotknout, že bylo zkoumáno „sexuální obtěžování“ v laickém slova smyslu, nikoli tedy podle přesné právní definice.⁷¹ Se sexuálním obtěžováním se častěji setkávají ženy než muži – téměř 28 %, z toho 13 % osobně a 15 % z doslechu. Z mužů se se sexuálním obtěžováním setkala 22 %, z toho 4 % osobně a 18% z doslechu. Bylo dále zjištěno, že „...výše popsaná míra výskytu není nijak významně závislá na věku, vzdělání, stavu ani dalších osobních charakteristikách, ale že jde spíše o charakteristiky a oblasti trhu práce a pracovního prostředí, kde se

⁷⁰ Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana (2005). Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. s. 21.

⁷¹ JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2005, č. 12, s. 31.

více nebo méně sexuální obtěžování vyskytuje.⁷² Nejvyšší míra sexuálního obtěžování byla zjištěna v oblasti zemědělství (42%) a průmyslu (30%), naopak nejméně výskytů je v oblasti služeb (27%). Nejčastěji se jednalo o sexuálně podbarvené vtipy (v 21 % případů), dále narážky na soukromý život, ukazování pornografických časopisů, sexuálně orientované poznámky a posílání „lechtivých“ a pornografických obrázků emailem.

3.2. Definice pojmu sexuálního obtěžování⁷³

Vycházíme-li z definice, obsažené v dřívějším zákoníku práce⁷⁴, pak se sexuálním obtěžováním rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé, a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby a k vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

K tomu, aby bylo možné hovořit o sexuálním obtěžování jakožto jednání, které je právem nedovolené, je tedy nutné, aby byly kumulativně splněny následující pojmové znaky:

- 1) chování motivované pohlavním pudem
- 2) chování adresátem nevídané, a to skutečně (nikoli jen předstíraně), které je ze strany adresáta oprávněně vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé a nebylo vyvoláno jeho chováním

⁷² Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana (2005). *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. s. 23.

⁷³ Není bez zajímavosti, že v americké literatuře se lze vedle pojmu sexuálního obtěžování rovněž setkat s pojmem sexuální diskriminace. Tyto dva pojmy však nelze zaměňovat. Za sexuální diskriminaci lze souhrnně označit chování, které se navenek jeví jako projev pouhé galantnosti vůči osobě druhého pohlaví a působí zdánlivě neškodně. Děje se tak většinou na základě neopodstatněného úsudku, že ženy mají menší kvalifikaci k výkonu určité práce než muži. Tzv. „jemná“ neboli „galantní“ diskriminace pak může být ve svém důsledku mnohem škodlivější než diskriminace zjevná, neboť působí víceméně nenápadně a nadto bývá většinou učiněna v dobré víře bez úmyslu sexuálně diskriminovat. Viz. MATYÁŠEK, Patrik. *Sexuální obtěžování*. *Právník*. 1998, č. 8, s. 719.

⁷⁴ Nový zákoník práce uvádí úpravu institutu sexuálního obtěžování jen velmi omezeně, neboť předpokládá přijetí speciálního antidiskriminačního zákona, na který v této souvislosti odkazuje. Vzhledem k tomu, že antidiskriminační zákon dosud přijat nebyl, dovolují si na tomto místě operovat s definicí, obsaženou v zákoně č. 65/1965 Sb., s kterou však počítá i návrh uvedeného antidiskriminačního zákona. Podobnou definici obsahuje rovněž zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

- 3) chování na pracovišti nebo v souvislosti s výkonem práce, které vytváří pro postiženého nežádoucí či ponižující pracovní prostředí nebo
- 4) které je postaveno na požadavku „něco za něco“ (*quid pro quo*)⁷⁵

Takto stanovené pojmové znaky sexuálního obtěžování se mohou zdát bez bližšího vysvětlení poněkud široké a vágní. Zejména mezi laickou veřejností vyvolávají představu, že v podstatě každé chování zaměstnance může být ve větší či menší míře posouzeno jako sexuální obtěžování, zejména tehdy, je-li sexuální obtěžování nahlíženo vždy pod subjektivním zorným úhlem obtěžovaného. Pro hlubší pochopení celé problematiky budou proto nyní jednotlivé pojmové znaky rozebrány podrobněji.

3.3. Pojmové znaky sexuálního obtěžování

3.3.1. Chování motivované sexuálním pudem a jeho formy

Sexuální obtěžování může mít mnoho rozličných forem, které lze rozdělit do tří skupin: obtěžování fyzické, verbální a vizuální. Vždy však musí být motivováno pohlavním pudem. Chování které by bylo založeno na pohlaví adresáta, ale nebylo spjato s pohlavním pudem, není sexuálním obtěžováním, je však obtěžováním z důvodu příslušnosti k pohlaví (např. nevhodné vtipy o homosexuálech).

Nejzjevnější podobou sexuálního obtěžování je úmyslný fyzický kontakt, zahrnující různé tělesné dotyky, poplácávání, osahávání apod. Na pracovišti může docházet i k intenzivnějším projevům sexuálního obtěžování, které mohou navíc (při splnění formálního i materiálního znaku) vykazovat znaky skutkové podstaty některého trestného činu - např. omezování osobní svobody. V nejextrémnější podobě, pakliže obtěžovatel přistoupí k sexuálnímu napadení oběti, bude se jednat o pokus o znásilnění či znásilnění⁷⁶. Dalšími trestnými činy, které přicházejí v úvahu, jsou trestný čin vydírání či trestný čin útisku (viz. níže kapitolu 6.2).

Vedle projevů fyzických se však vyskytují i jiné formy sexuálního obtěžování, ať už verbální nebo vizuální. Těmi verbálními mohou být například sexuální návrhy,

⁷⁵ JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2005, č. 12, s. 31.

⁷⁶ Podrobněji k této problematice JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, s. 73.

výzvy nebo žádosti o sdělení různých osobních údajů. Lze sem dále zařadit dvoření, milostné či erotické dopisy, obtěžující SMS zprávy, různé nevhodné poznámky ohledně těla oběti či její sexuální pověsti, sexuality, sexuální orientace, nevhodné vtipy nebo ponižující poznámky či urážky týkající se sexu atd. Proti nejzávažnějším jednáním tohoto druhu opět poskytuje ochranu trestní zákon⁷⁷ a dále občanský zákoník⁷⁸.

Mezi vizuální projevy sexuálního obtěžování se řadí např. expozice obrázků či jiných předmětů (pornografických obrázků či literatury), které se týkají sexuality, umístování takovýchto předmětů na místa, kde je oběť má nalézt (např. pracovní stůl), sexuální gesta, odhalování se, upřené pohledy na intimní partie těla oběti, rozesílání pornografických obrázků emailem a podobně.

3.3.2. Nevítanost chování

Tímto pojmovým znakem je dán základní předpoklad pro sexuální obtěžování, nutno však říci, že jeho výklad není vždy jednotný. Kdy je nevítanost dána, záleží na posouzení soudu. Je ale zřejmé, že se vždy musí jednat o chování, na které adresát takového chování oprávněně pohlíží jako na odporné, nevhodné (tzn. není mu vhod) či urážlivé a ke kterému nevybízeli. Podle Věry Bognárové⁷⁹, která však ve svém článku vycházela z definice sexuálního obtěžování platné před novelou ZP zákonem č. 46/2004 Sb. (viz. kapitolu 5.2.3), je sexuální obtěžování jednáním, které druhá strana považuje za nepřijatelné a vnímá je jako zasahující do své osobní integrity. Nevítanost je nezbytným předpokladem zejména proto, že jen na základě tohoto znaku lze odlišit sexuální obtěžování od těch forem (sexuálního) chování, které jsou vnímány jako přátelské a vzájemné. V konkrétním případě bude přitom záležet na postoji toho kterého adresáta chování (obtěžovaného), „...tzn. chování, které jinak nemusí naplňovat další znaky obecně nepřijatelného chování, bude tato osoba pro sebe samu považovat za nežádoucí.“⁸⁰ Na druhou stranu je třeba upozornit, že pokud adresát nevítaného chování

⁷⁷ Trestní zákon např. v ust. § 206 zákona č. 140/1961 Sb., trestní zákon (dále jen „TZ“), zakotvuje trestný čin pomluvy, kterého se dopustí ten, „kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobit značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit je jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu.“

⁷⁸ Ust. § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník.

⁷⁹ BOGNÁROVÁ, Věra. Nežádoucí projevy sexuální povahy na pracovišti. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 5, s. 2.

⁸⁰ tamtéž

zjevně neodmítne předejru obtěžovatele nebo si na jeho chování nestěžuje, nemusí se jednat o sexuální obtěžování.⁸¹

Soud přitom bude posuzovat celou situaci především z objektivního hlediska. Bude brát v úvahu objektivní skutečnosti, jako např. chování oběti v inkriminovanou dobu jednání obtěžovatele, její styl oblékání (zda oběť sama nevyprovokovala obtěžovatele svým chováním se znaky sexuální agresivity nebo svým vyzývacím stylem oblékání), tak, aby mohl bezpečně dojít k závěru o oprávněnosti vnímání chování obtěžovatele jakožto chování nevíтанého. Podle Matyáška⁸² lze za nevítané pokládat také např. sexuální chování homosexuálního nadřízeného vůči heterosexuálnímu podřízenému či heterosexuálního nadřízeného vůči homosexuálnímu podřízenému.

Rovněž nevítanost chování bude pokaždé posuzována ve vztahu konkrétního obtěžovatele ke konkrétnímu adresátovi. Z tohoto důvodu bude zcela irelevantní, jestli adresát předtím na pracovišti přivítal stejné sexuální chování jiné osoby, ale zároveň mu toto chování nebylo vhod ze strany obtěžovatele. Jiná situace by ovšem nastala, pokud by adresát někdy dříve přivítal sexuální chování obtěžovatele, které by později shledal nevítaným. V takovém případě by adresát musel obtěžovateli (způsobem, který nezbuzuje pochybnosti o tom, jaká je jeho vůle,) sdělit, že takové chování je nadále nevítané. Otázkou zůstává, za jakou mez musí sexuální chování zajít, aby bylo kvalifikováno jako oprávněně nevítané. Posouzení bude vždy záležet na soudu.⁸³

Dojde-li pak k některým výše uvedeným projevům sexuálního obtěžování, je bezpředmětné, jakého je oběť sexuálního obtěžování pohlaví⁸⁴, ačkoli nelze přehlížet, že zpravidla to budou rozvedení zaměstnanci či nezkušení absolventi škol, co by nejčastější terče sexuálního obtěžování⁸⁵. Stejně tak nezáleží na tom, v jakém vzájemném vztahu (z hlediska hierarchického žebříčku) se vůči sobě adresát tohoto

⁸¹ MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*. 2005, č. 3, s. 93.

⁸² tamtéž

⁸³ Pro ilustraci problému lze uvést případ z Francie - odvolací soud ve francouzském Versailles potvrdil rozhodnutí pracovního soudu ze dne 23.10.1991, který kvalifikoval zanícené verše a milostné dopisy, které neobsahují neslušné a obscénní výrazy, jako nezakládající sexuální obtěžování. Srovnej MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*. 1998, č. 8, s. 721.

⁸⁴ V žádném případě tedy není vyloučeno, aby sexuální obtěžování probíhalo mezi osobami stejného pohlaví.

⁸⁵ Viz. ŠNĚDAR, Libor. Osobnostní práva při výkonu závislé práce. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 3, s. 4.

chování a obtěžovatel nacházejí. Může jít jak o vztah nadřízený - podřízený (nebo naopak), tak o vztah mezi spolupracovníky na stejné hierarchické úrovni⁸⁶.

3.3.3. Požadavek nepřátelského prostředí a „quid pro quo“

Další otázkou, se kterou se musí soud vypořádat, je otázka, zda-li příslušné sexuální chování bylo schopné vyvolat zastrašující, zneklidňující, nepřátelské, ponižující nebo urážející prostředí nebo vytvoření požadavku „něco za něco“. Oba dva případy mohou nastat současně, ovšem pro naplnění podstaty sexuálního obtěžování to není nezbytné. V prvním případě dosahuje sexuální obtěžování takové intenzity, že zakládá změnu pracovních podmínek a činí pracovní prostředí nesnesitelným z důvodu ponižování či permanentního pocitu strachu na straně adresáta. Z toho však nelze usuzovat, že by k splnění podmínky nepřátelského prostředí bylo nutné, aby se inkriminované chování opakovalo. Stejný následek nastane v případě sexuálního chování namířeného na třetí osobu na pracovišti, která se liší od žalobce. Na názoru obtěžovatele, že jeho chování je v souladu s právem, přitom nezáleží. V závažných případech pak dokonce postačí, aby i jediný nevídaný akt sexuálního obtěžování založil nepřátelské pracovní prostředí⁸⁷.

V druhém případě se obecně vzato jedná o druh sexuálního obtěžování, kdy oběť – zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání - je nucena strpět sexuální chování obtěžovatele, aby si zachovala výhody v zaměstnání na daném pracovišti. Obtěžovatelem je tedy v tomto případě nadřízený nebo přímý nadřízený řídicí zaměstnanec, který je schopen ovlivnit výši mzdy obtěžovaného, stejně tak jako jeho kariérní postup či udržení si stávající pozice na pracovišti. Takové sexuální obtěžování se může dít dvojitým způsobem: Obtěžovatel buď výslovně sdělí obtěžovanému, že se mu musí „sexuálně“ podrobit pro zachování si určitých výhod, a nebo tento požadavek vyjádří implicitně v jiném svém projevu.

⁸⁶ Srovnej BOGNÁROVÁ, Věra. Op. cit. sub. 79, s. 3.

⁸⁷ Srovnej MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*. 2005, č. 3, s.94.

V každém případě jde o chování, „*kteřé může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývající z pracovněprávních vztahů*“.⁸⁸

Ohlédneme-li se zpět za historii právní úpravy sexuálního obtěžování, jejíž kolébkou jsou Spojené státy americké, zjistíme, že americké soudy byly zpočátku omezeny na pouhé zkoumání požadavku „**quid pro quo**“. Pokud tedy žalobce chtěl mít v řízení úspěch, musel prokázat, že strpěl určité sexuální chování právě z toho důvodu, aby si získal nebo zachoval určité zaměstnanecké výhody. Tento přístup se však ukázal jako krajně nedostačující, neboť vlastně dovoloval sexuální chování, které tímto požadavkem kryto nebylo (odhlédneme-li od případů, které naplňovaly přímo skutkovou podstatu některého trestného činu a byly tak postiženy trestním právem)⁸⁹.

⁸⁸ Definice obsažená v ust. § 11, odst. 9 dřívějšího ZP, a v ust. § 4 odst. 1 písm. b) antidiskriminačního zákona.

⁸⁹ MATYÁŠEK, Patrik. op. cit. sub. 87

3.4. Shrnutí

Logicky se nabízí otázka, zda-li takto široce a vágně podaná definice nepůsobí proti smyslu a účelu zákona, spočívající v poskytování ochrany v zaměstnaneckých vztazích, a zda nevyvolá řadu nesmyslných, samoučelných sporů, tak jak je tomu v USA. Pomineme-li obscénní gesta a zcela zjevné projevy sexuální agresivity, spočívající ve „skutečném“ fyzickém obtěžování oběti, čeho se například musí muž dopustit, aby ženu sexuálně obtěžoval? Je obtěžováním pozvání na večeři? Je obtěžováním bezděčný pohled do výstřihu kolegyně, která má velké poprsí? Nebo je obtěžováním již např. pomoc kolegyni při oblékání kabátu či dání přednosti při vstupu do místnosti? Problém spočívá v tom, že sexuální obtěžování takřka nelze objektivizovat (nebo jen velmi těžko), a to vzhledem k jeho imanentně subjektivní povaze. Jinými slovy – např. plácnutí po pozadí může být jednou ženou vnímáno jako krajně nevhodné a obtěžující, jinou naopak jako zcela běžný projev sympatií či dokonce uznání.⁹⁰

Samotná definice sexuálního obtěžování na toto vzhledem ke své nejednoznačnosti odpověď nedává. Výše zmíněné otevření dveří nebo pozvání kolegyně na večeři by se však zaměstnanci neměli bát učinit, neboť tím rozhodně nemohou sledovat vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, pokud takové jednání není druhou stranou výslovně a opakovaně odmítáno.

⁹⁰ Srovnej JAKUBKA, Jaroslav et al. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1.1.2009. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. s. 56.

4. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ NA MEZINÁRODNÍ A KOMUNITÁRNÍ ÚROVNI

4.1. Mezinárodněprávní úprava

V obecné rovině je zákaz všech druhů diskriminace včetně sexuálního obtěžování obsažen ve výše uvedené Všeobecné deklaraci lidských práv přijaté na půdě OSN dne 10. 12. 1948. V roce 1966 následovaly dvě mezinárodní úmluvy⁹¹, které měly rovněž obecný charakter. Teprve v roce 1979 přijalo Valné shromáždění OSN Úmluvu o odstranění všech forem rasové diskriminace žen, kterou ČSSR ratifikovala v roce 1982. V souvislosti s touto úmluvou byl posléze ustaven Výbor na odstranění všech forem diskriminace žen, který vydal v lednu 1992 Všeobecné doporučení č.19 o násilí proti ženám. Vedle Výboru působí také Komise pro lidská práva OSN a MOP, na jejíž půdě byla přijata Úmluva č.111 o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání z roku 1958 (dále jen Úmluva č. 111 MOP) a v rámci které je činný Výbor expertů na aplikaci úmluv a doporučení MOP. Zmíněný Výbor publikoval na základě zpráv signatářských států o plnění výše uvedené Úmluvy č. 111 MOP v roce 1988 seznam příkladů jednání, která naplňují znaky sexuálního obtěžování. Mezi těmito znaky jsou například uvedeny:

- nadbytečný tělesný kontakt;
- nevhodné poznámky, urážky, vtípy, narážky;
- poznámky o něčem oděvu, těle, věku, rodinné situaci;
- nevíтанé nabídky nebo žádosti sexuální povahy učiněné otevřeně nebo skrytě.

Kromě toho Výbor expertů přinesl definici sexuálního obtěžování, která je však užší než např. pojetí americké, a pro kterou je signifikantní úmysl obtěžovatele, nikoli objektivní výsledek. Jde o takové nevíтанé sexuální chování, které je oprávněně vnímáno jako podmínka pro přijetí do zaměstnání či výkonu zaměstnání či zachování si v něm dosažených výhod či služebního postavení, nebo které ovlivňuje rozhodování o

⁹¹ Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, oba ze dne 19. prosince 1966

tom, nebo negativně ovlivňuje výkon práce nebo znamená zásah do osobnostních práv obětí.⁹²

Jak poukazuje Matyášek⁹³, „všeobecně se dá říci, že relativně málo soudů na světě přihlíží při posuzování případů sexuálního obtěžování k mezinárodním standardům, zejm. Mezinárodní organizace práce (ILO)...ne svévolně, ale spíše proto, že tyto standardy jsou poměrně nedostatečné.“

4.2. Komunitární úprava

Uplatňování rovného přístupu k ženám a mužům (a v jeho rámci zákazu sexuálního obtěžování) je jednou z prioritních politik Evropské unie. Sexuální obtěžování je komunitárním právem chápáno jako problém nerespektování lidské důstojnosti. V roce 1984 přijala Rada ministrů Doporučení o podpoře pozitivních akcí ve prospěch žen, jež vyzývalo členské státy k akcím na ochranu důstojnosti žen na pracovišti. V roce 1986 vyzval Evropský parlament v Usnesení o násilí vůči ženám vlády členských zemí ES národní orgány pro rovné příležitosti a odbory, aby realizovaly informační kampaň a posílily všeobecné povědomí o individuálních právech všech zaměstnanců, včetně práva na ochranu jejich důstojnosti před projevy sexuálního nátlaku a obtěžování.⁹⁴ Východiskem právního rámce problematiky sexuálního obtěžování je ovšem rezoluce Rady 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti (dále jen „rezoluce“) a doporučení Komise č. 92/131/ES ze dne 27. listopadu 1991, o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci.

Rezoluce Rady zahrnuje mezi ponižování lidské důstojnosti též nežádoucí sexuální chování na pracovišti⁹⁵. Uvádí, že jakékoli sexuálně založené chování, které se dotýká důstojnosti žen a mužů v práci včetně chování nadřízených a spolupracovníků, představuje nepřípustné poškození důstojnosti pracovníků nebo stážistů a vyzývá členské státy a orgány a instituce Evropských společenství, aby zavedly pozitivní

⁹² K tomu viz. JAKUBKA, Jaroslav. Osobní a osobnostní práva zaměstnanců. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 12, s. 4.

⁹³ MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*. 1998, č. 8, s. 726.

⁹⁴ K této problematice viz. ADÁMKOVÁ, Jitka. Rovné postavení žen a mužů v pracovněprávních vztazích. [s.l.], 2006. 121 s. Masarykova Univerzita v Brně, Fakulta Právníká. Rigorózní práce, s. 67 - 69

⁹⁵ Srovnej SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání* 2003, č. 2, s. 3.

opatření pro vytvoření takového pracovního prostředí, v němž ženy i muži vzájemně respektují svoji lidskou důstojnost.

Co se týče zmíněného doporučení Komise, jde o právně nezávazný dokument, ve kterém je jakožto cíl stanoveno zvýšení povědomí o problému sexuálního obtěžování v práci a jeho důsledcích. Současně byl Komisí vypracován Kodex o sexuálním obtěžování (dále jen „Kodex“) jakožto příloha výše uvedeného doporučení, ve kterém je v bodě 2 obsažena definice pojmu sexuálního obtěžování. Doporučení komise ukládá členským státům povinnost přijmout opatření na podporu znalosti těchto jednání sexuální povahy, která, pakliže naplňují pojmové znaky sexuálního obtěžování (viz. Kapitulu 3.3), jsou neakceptovatelná.

Komise přitom výslovně konstatovala, že takové jednání může za určitých okolností porušovat zásadu rovného zacházení s muži a ženami vzhledem k přístupu k zaměstnání, odborné přípravě a postupu v zaměstnání, jakožto i ve vztahu k pracovním podmínkám.

Sexuálním obtěžováním se rovněž zabývá revidovaná Evropská sociální charta ze dne 3. května 1996 (dále jen „charta“). Podle čl. 26 charty se členské státy zavazují po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků mj. propagovat uvědomění a informovanost o tom, co představuje sexuální obtěžování na pracovišti nebo v souvislosti s prací, propagovat prevenci proti takovému jednání a přijmout všechna vhodná opatření na ochranu pracovníků před takovým chováním.

Konečně definici obtěžování a sexuálního obtěžování obsahují též směrnice ES, které je zároveň považují za diskriminaci na základě pohlaví. Jedná se o směrnici 2002/73/ES⁹⁶ a směrnici 2000/43/ES⁹⁷.

⁹⁶ Čl. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES ze dne 23. září 2002, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky

⁹⁷ Čl. 2 bod 3 směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ

5. PRÁVNÍ ÚPRAVA SEXUÁLNÍHO OBTĚŽOVÁNÍ V ČR

5.1. Ústavněprávní rovina

Na ústavní úrovni není zákaz sexuálního obtěžování výslovně upraven. Je však zahrnut pod širokou definici pojmu zákazu diskriminace. Základním právním předpisem upravujícím princip rovnosti a zákaz diskriminace je Listina základních práv a svobod⁹⁸ (dále jen „Listina“), jež je dle čl. 3 Ústavy ČR součástí ústavního pořádku České republiky, přičemž dle čl. 4 Ústavy ČR jsou základní práva a svobody pod ochranou soudní moci. Z hlediska zákazu diskriminace podle pohlaví je nejdůležitější čl. 3 odst. 1 Listiny, který stanoví, 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.“*

Podle všeobecné části důvodové zprávy k ústavnímu zákonu č. 23/1991 Sb., kterým se uvozuje Listina základních práv a svobod jako ústavní zákon Federálního shromáždění České a Slovenské Federativní Republiky (obsahově totožný s Listinou), *„...v čl. 3 se formuluje zásada rovnosti v souladu s Evropskou úmluvou o ochraně lidských práv a základních svobod. Z toho vyplývá zákaz diferenciací práv při provádění ústavního zákona podle měřítek v tomto ustanovení uvedených.“*⁹⁹

Závěrem je třeba zdůraznit, že v čl. 3 Listiny nejde o pouhou proklamaci zákazu diskriminace, neboť realizace tohoto zákazu by měla být vynutitelná soudem, případně jiným k tomu určeným orgánem podle čl. 36 odst. 1 Listiny.

5.2. Pracovněprávní rovina

5.2.1. Právní stav před první euronovelou zákoníku práce

⁹⁸ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb.

⁹⁹ Viz. Důvodová zpráva (Všeobecná část). Pavlíček, V. a kol. Ústava a ústavní řád České republiky: komentář. Díl 2, Práva a svobody. 2. doplněné a podstatně rozšířené vydání. Praha: Linde, 2002, s. 349 – 351.

Speciální pracovněprávní úprava sexuální obtěžování nemá v ČR příliš dlouhou tradici, což ovšem neznamená, že by se v ČR nacházelo méně obětí tohoto chování než ve vyspělých západních zemích. První soudní případ¹⁰⁰ byl zaznamenán teprve v roce 1995, tedy v době, kdy v českém právním řádu dosud nebyl tento institut zakotven a jedinou ochranu v tomto směru poskytovalo ust. § 11 zákona č. č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „ObčZ“) (aplikovatelný navíc pouze na základě analogie iuris), zakotvující právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy. Z hlediska aplikovatelnosti se však jedná o velmi obecnou a obtížně aplikovatelnou úpravu. Možnost aplikovat požadavek *quid pro quo* nebo požadavek nepřátelského prostředí, tak jak je to možné v USA, byla jen těžko představitelná. Za této neutěšené situace sice teoreticky přicházela v úvahu aplikace § 190 a násl. dřívějšího ZP o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání, ovšem pouze za předpokladu, že by oběti v důsledku sexuálního obtěžování skutečně nějaká nemoc vznikla. V praxi to však naráželo na onen fakt, že nemoc, která by mohla hypoteticky vzniknout, není na seznamu nemocí z povolání. Důkazní břemeno navíc leželo plně na bedrech poškozených zaměstnanců¹⁰¹.

5.2.2. První euronovela zákoníku práce

Právní úprava sexuálního obtěžování (a to v podobě tzv. „nežádoucího chování sexuální povahy na pracovišti“) byla do dřívějšího ZP zařazena až tzv. první euronovelou zákoníku práce¹⁰². Tou byl do ZP poprvé výslovně zapracován princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz diskriminace (přímé i nepřímé). Došlo k tomu v souvislosti s nutností implementovat příslušné „antidiskriminační“ směrnice ES¹⁰³ do českého právního řádu a dosáhnout tak plné slučitelnosti zákoníku práce

¹⁰⁰ První soudní případ sexuálního obtěžování byl projednáván v roce 1995. Sexuálního obtěžování ve slovní formě se měl vůči svým podřízeným dopustit ředitel pobočky Komerční banky v Kroměříži (tzv. Kroměřížský případ). Příklad byl posuzován z hlediska čl. 10 Listiny, nicméně soud neshledal dostatečné množství důkazů. Srovnej MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*. 1998, č. 8, s. 728.

¹⁰¹ MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*. 1998, č. 8, s. 728.

¹⁰² Zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

¹⁰³ Směrnice 76/207/EHS a směrnice 75/117/EHS

s komunitárním právem, jehož konečným cílem je vytvoření podmínek pro rovnoprávný přístup zaměstnanců obou pohlaví k přípravě a k výkonu povolání.

Podle důvodové zprávy k zákonu č. 155/2000 Sb. byla dosavadní zásada, že nikdo nesmí výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu, doplněna o výslovný zákaz ponižování lidské důstojnosti v pracovněprávních vztazích. Východiskem této novely byla především rezoluce Rady ES č. 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti a dále doporučení Komise č. 92/131/ES o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci.

Ponižováním lidské důstojnosti se ve znění první euronovely rozumělo „*i nežádoucí chování sexuální povahy na pracovišti, které je nevídané, nevhodné nebo urážlivé nebo které může být druhým účastníkem pracovněprávního vztahu oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, která ovlivňují výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.*“¹⁰⁴ Novela doplnila ust. § 7 zákoníku práce o další čtyři odstavce, ve kterých byl zakotven zákaz viktimizace zaměstnance pro domáhání se svých práv¹⁰⁵ a postup při domáhání se nápravy stejně jako možnost uplatnit sankce proti zaměstnavateli¹⁰⁶. Této nápravy se však osoba dotčená sexuálním obtěžováním nemohla domáhat bez dalšího, nýbrž jen tehdy, došlo-li sexuálním chováním současně k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení s muži a ženami.¹⁰⁷ Pakliže tato podmínka splněna nebyla, nezbývalo oběti nic jiného, než domáhat se ochrany postupem podle § 11 a násl. ObčZ, tedy zásadně stejným způsobem, jako před novelou. Toto řešení nebylo především z hlediska důkazního břemene optimální a mezi odborníky se setkala s kritikou.¹⁰⁸ Např. Bognárová¹⁰⁹ nové úpravě vytýká, že „*právě pro důvody, pro které bylo sexuální obtěžování výslovně zákoníkem práce pro pracovněprávní vztahy upraveno, by pracovněprávní úprava měla*

¹⁰⁴ Ust. § 7 odst. 2 dřívějšího ZP, ve znění zák. č. 155/2000 Sb.

¹⁰⁵ Ust. § 7 odst. 3 dřívějšího ZP zakazovalo, aby zaměstnavatel přímo nebo nepřímo postihoval nebo znevýhodňoval zaměstnance z toho důvodu, že ze zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů, a to v zájmu zvýšení ochrany zaměstnanců a zlepšení vynutitelnosti jednotlivých ustanovení pracovněprávních předpisů.

¹⁰⁶ Ust. § 7 odst. 4 až 6 dřívějšího ZP, ve znění zák. č. 155/2000 Sb.

¹⁰⁷ Ust. § 7 odst. 4 dřívějšího ZP, ve znění zák. č. 155/2000 Sb.

¹⁰⁸ Např. ŠNĚDAR, Libor. Osobnostní práva při výkonu závislé práce. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 3, s. 3.

¹⁰⁹ BOGNÁROVÁ, Věra. Nežádoucí projevy sexuální povahy na pracovišti. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 5, s. 2.

obsahovat i postup při domáhání se nápravy.“ A to, i když z porovnání právní úpravy § 13 ObčZ a § 7 odst. 4 až 6 dřívějšího ZP vyplývá, že jde téměř o stejné právní zásady.¹¹⁰

U sexuálního obtěžování se tedy jednalo o jednu z forem ponižování, které mohlo zahrnovat i jiné další formy, jako například pomlouvání či zesměšňování. Je však třeba zdůraznit, že ne každé ponižující, zneužívající nebo sexuální chování podle této novely spadalo pod režim § 7 odst. 2 dřívějšího ZP, neboť muselo jít o zneužití výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.¹¹¹

Kromě toho se jako dosti problematická jevila interpretace pojmu „pracoviště“, neboť novela nedávala jasnou odpověď na to, co přesně tento pojem zahrnuje¹¹². Přitom na splnění této podmínky záviselo, zda bude § 7 odst. 2 dřívějšího ZP vůbec aplikován.

První euronovela zákoníku práce, která v době svého přijetí způsobila mediální rozruch, se setkala spíše s nepochopením. Tehdejší odborná i laická veřejnost vnímala tuto změnu většinou s rozpaky. Objevovaly se názory, že úprava je nadbytečná, protože něco jako sexuální obtěžování vlastně vůbec neexistuje a jde tedy o uměle vyvolaný, virtuální problém.

Navzdory této bagatelizaci, stejně jako názoru, že české ženy vnímají vztahy na pracovišti jinak, než ženy v USA, však sexuální obtěžování rozhodně není uměle vyvolaným problémem, o čemž svědčí mj. i fakt, že již v prvních měsících roku 2001, kdy vstoupila novela v účinnost, probíhalo první soudní řízení v těchto záležitostech.¹¹³ Není tedy pochyb o tom, že tyto problémy existovaly na pracovištích již dříve před novelou, ovšem z nejrůznějších důvodů (strach ze šikany, ostych) nebyly řešeny¹¹⁴.

5.2.3. Druhá euronovela zákoníku práce

Samotný termín obtěžování (a jeho zákaz) byl do právního řádu zaveden až v r. 2004. Po přijetí tzv. první euronovely zákoníku práce bylo totiž schváleno několik

¹¹⁰ Podrobněji o způsobech nápravy dle § 13 ObčZ v kapitole 5.6.3.

¹¹¹ Srovnej KASAL, Jiří, Správný směr, problematická schůdnost. *Právní rádce*. 6/2001, s. 31.

¹¹² Interpretační problémy mohly nastat např. při pracovních cestách nebo v situacích, kdy k sexuálnímu obtěžování došlo nikoli na konkrétním pracovišti dotčeného zaměstnance, ale přesto v objektu zaměstnavatele. Podrobněji Bognárová, Věra, op. cit. sub. 109, s. 4.

¹¹³ Prvním případem sexuálního obtěžování v ČR, který byl rovněž medializován, byl případ řidičky tramvaje, která zažalovala svého nadřízeného za to, že ji při pracovním pohovoru objal kolem ramen a „přitáhl k sobě, až se ho dotýkala prsy“ (usnesení Městského soudu v Praze č.j. 15C 131/2001 – 19 ze dne 14.12.2001 a rozsudek téhož soudu č.j. 351/2003 – 73 ze dne 16.9.2003).

¹¹⁴ Srovnej JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, str. 72.

dalších směrnic Rady ES z oblasti pracovního práva, a proto bylo potřeba, aby zákonodárce přijal další novelu zákoníku práce, jejíž smyslem bylo začlenit tyto směrnice do našeho právního řádu a zajistit tak plnou slučitelnost českého pracovního práva s právem ES. Jedná se mj. o směrnice Rady 2000/43/ES¹¹⁵, 2000/78/ES¹¹⁶ a 2002/73/ES¹¹⁷ týkající se rovného zacházení s muži a ženami a zákazu diskriminace. Zejména poslední ze jmenovaných směrnic je z hlediska obtěžování rozhodující, neboť obsahuje definici tohoto pojmu. Obtěžováním se podle ní rozumí stav, kdy dochází k nežádoucímu jednání souvisejícímu s příslušností k pohlaví, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě, nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí. Sexuálním obtěžováním, které je zcela specifickým druhem obtěžování, se rozumí stav, kdy dochází k jakékoliv formě verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě, nebo k němu dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí.¹¹⁸ Obtěžování a sexuální obtěžování je směrnicí považováno za diskriminaci na základě pohlaví.

Výše zmíněné definice byly zapracovány do českého zákoníku práce¹¹⁹, přičemž bylo stanoveno, že sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci¹²⁰. Tím odpadl aplikační problém, popsáný výše, neboť napříště již nebylo pro uplatnění pracovněprávních prostředků ochrany před sexuálním obtěžováním dle § 7 odst. 4

¹¹⁵ Směrnice Rady 2000/43/ES, kterou se provádí zásada rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ.

¹¹⁶ Směrnice Rady 2000/78/ES, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání-

¹¹⁷ Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

¹¹⁸ Čl. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému zaměstnání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky.

¹¹⁹ Pro úplnost je nutné dodat, že shodné vymezení pojmů obtěžování a sexuálního obtěžování obsahuje rovněž ust. § 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁰ Ust. § 1 odst. 10 dřívějšího ZP.

dřívějšího ZP zapotřebí kumulativního splnění podmínky následné diskriminace a nerovného zacházení se zaměstnancem.

Současně byly touto druhou novelou definovány pojmy přímé diskriminace a nepřímé diskriminace a společně s pojmy obtěžování a sexuálního obtěžování přeneseny do ustanovení § 1 dřívějšího ZP, aby tak tvořily jednotný celek v úvodním ustanovení zákoníku práce, použitelném na všechny pracovněprávní vztahy od jejich vzniku do jejich skončení.¹²¹ Novela stanovila striktně jejich zákaz ze zákonem vymezených důvodů. Tím, že přesněji vymezila diskriminační znaky, vytvořila příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení v praxi¹²². Novela zpřesňuje výjimky z obecné zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele, které jediné jej opravňují k rozdílnému zacházení s jednotlivými zaměstnanci.¹²³ Dále stanoví podmínky pro přijímání pozitivních opatření pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví, které, pokud jsou dočasné, nelze považovat za diskriminaci.¹²⁴

Druhou novelou doznalo změny i základní interpretační pravidlo chování účastníků pracovněprávních vztahů upravené v § 7 odst. 2 dřívějšího ZP. Namísto předchozí obecné zásady, podle které nikdo nesměl výkonu práv a povinností zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu, byl zaveden princip dobrých mravů¹²⁵. Napříště tedy bylo stanoveno, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Rozpor s dobrými mravy (*contra bonos mores*) spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby bylo v souladu s obecnými morálními zásadami společnosti¹²⁶.

¹²¹ K sexuálnímu obtěžování může docházet tedy nejenom v pracovním poměru, ale i při výkonu práce na základě dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce.

¹²² Viz. DANDOVÁ, Eva. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích 152 otázek a odpovědí z praxe. Praha : ASPI, 2005, s. 6.

¹²³ Ust. § 1 odst 3 dřívějšího ZP stanoví, že tyto výjimky vyplývají z věcného důvodu, který spočívá v povaze vykonávané práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný.

¹²⁴ Podrobněji k této problematice JAKUBKA, Jaroslav. Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednicích samosprávných celků a o změně některých zákonů. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2004, č. 2, s. 30.

¹²⁵ Ten nahradil dosavadní pojem „*pravidla slušnosti a občanského soužití*“.

¹²⁶ Jakubka, Jaroslav, op. cit. sub. 124.

Pro úplnost je třeba dodat, že v roce 2004 vstoupil v účinnost také zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „ZZ“), který nahradil dosavadní právní úpravu v této oblasti.

Nový zákoník práce

Dne 1. ledna 2007 vstoupil v účinnost nový zákoník práce, co by moderní právní předpis, vycházející z liberální zásady, že „co není zakázáno, je dovoleno“.¹²⁷ Již od počátku obsahoval řadu legislativních i věcných chyb. Co se rovného zacházení a zákazu diskriminace týče, upravuje nový zákoník práce tuto problematiku jen omezeným způsobem (v Hlavě IV – Rovné zacházení, zákaz diskriminace důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů). Ust. § 16 odst. 2 sice stanoví zákaz jakékoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích, avšak již přímo neobsahuje definice jednotlivých pojmů jako jsou diskriminace, přímá a nepřímá diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování. Místo toho nový zákoník odkazuje na definice obsažené ve zvláštním právním předpisu, kterým je antidiskriminační zákon. To samé platí pro úpravu právních prostředků ochrany před diskriminací. V ustanovení § 17 totiž zákoník práce říká, že „*právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje zvláštní právní předpis.*“

Za současného stavu je proto nutné vycházet z definic pojmů, které obsahuje zákon o zaměstnanosti¹²⁸.

Ve svém odkazu tak nový zákoník práce spoléhá na předpis, který dosud v právním řádu neexistuje, resp. v důsledku své neplatnosti není prozatím součástí právního řádu. Z těchto důvodů bývá často označován za legislativně nezdařilé dílo, praxi komplikující zákon, který musel být několikrát novelizován dokonce ještě před nabytím své účinnosti.

¹²⁸ ust. §§ 4 odst. 8,9 ZZ

5.2.4. První návrh antidiskriminačního zákona

První návrh antidiskriminačního zákona¹²⁹ začal být projednáván v Parlamentu ČR již brzy po přijetí tzv. druhé euronovely zákoníku práce¹³⁰. Hlavním motivem přijetí navrhovaného zákona bylo doplnit právní řád České republiky tak, aby byly splněny požadavky práva ES v těch případech, kdy tomu tak není. Jeho cílem bylo zabývat se diskriminací univerzálně, tedy nejen v pracovněprávních vztazích, nýbrž i ve vztazích občanskoprávních¹³¹, a poskytnout tak komplexní ochranu před diskriminací. Tento zákon, který Matyášek chápe jako krok směřující ke vzniku antidiskriminačního práva jako uceleného právněvědního oboru, by měl plnit funkci jakéhosi střežového zákona, vymezujícího jednotně základní pojmy, výjimky ze zákazu diskriminace, způsoby nápravy a v neposlední řadě instituci, která se bude ochranou před diskriminací systematicky zabývat. Po více než ročním projednávání, které provázely bouřlivé diskuze, byl však návrh především z důvodů politických dne 23. 5. 2006 zamítnut.

5.2.5. Druhý návrh antidiskriminačního zákona

Dne 12. července 2007 předložila vláda Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR nový (přepřacovaný) návrh antidiskriminačního zákona¹³², jemuž bylo přiděleno číslo sněmovního tisku 253¹³³. Návrh zákona byl Poslaneckou sněmovnou schválen dne 19. 3. 2008. Schválený návrh postoupila Poslanecká sněmovna Senátu 31. března 2008, kde byl projednán dne 24. 4. 2008 a posléze také schválen.

¹²⁹ Vládní návrh na vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), sněmovní tisk č. 866. Text návrhu zákona schváleného Poslaneckou sněmovnou dostupný na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=4&ct=866&ct1=0&v=PZ&pn=5&pt=1>

¹³⁰ Vláda předložila sněmovně návrh zákona 21. 1. 2005.

¹³¹ Vedle zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, samostatné výdělečné činnosti, odbornému vzdělávání, poradenství a rekvalifikaci, členství a účasti v organizacích pracovníků nebo zaměstnavatelů, sociální ochrany včetně sociálního zabezpečení a zdravotní péče, sociálních výhod jde o oblasti vzdělání a přístupu ke zboží a službách, které jsou k dispozici veřejnosti, včetně bydlení, a to jednak z důvodů rasy nebo etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání či víry

¹³² Text návrhu zákona schváleného Poslaneckou sněmovnou dostupný na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=5&ct=253&ct1=0&v=PZ&pn=4&pt=1>

¹³³ Dostupný na <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&t=253>

Dne 16. května 2008 byl ale antidiskriminační zákon vetován prezidentem a posléze vrácen zpět sněmovně. Prezident jej označil za zbytečný, nekvalitní, ba dokonce za nebezpečný a jeho dopady za velmi problematické. Podle stanoviska prezidenta¹³⁴, kterým zdůvodnil své rozhodnutí, „zákon neobsahuje nic, co by bylo pro české právo zásadně nové. Většinu věcí, které jsou v zákoně uvedeny, již obsahují stávající právní normy (od Ústavy České republiky či Listiny základních práv a svobod až po konkrétní zákony a speciální předpisy). Antidiskriminační legislativní opatření není třeba završovat nějakým novým „střečovým“ zákonem, který bude - podobně jako Listina základních práv a svobod - ostatním zákonům svou povahou fakticky nadřazenou právní normou. ... Tento zákon je - ve své podstatě - spíše jakousi naučnou antidiskriminační příručkou, shrnující obsah dalších zákonů a mající cíl především ideologický a nikoli právní.“

Podle prezidenta zákon „podstatným způsobem zasahuje do oblasti, které byly po staletí v Evropě formovány zvykovými principy a etickými zásadami. Touto právní normou se náš stát snaží „uzákonit dobré chování“ a říká nám, že k dobrému chování nás primárně musí vést zákon, a nikoli výchova v rodině, obecně přijímané a nepsané vzorce chování obvyklé v naší společnosti, přirozené vzory, zvyklosti, apod. Je to další z pokusů regulovat lidský život právem. Svou filozofií zákon popírá fakt, že je každý člověk naprosto unikátním souborem vrozených i naučených schopností, vlastností a předpokladů. Popírá, že od každého lze očekávat jinou úspěšnost, jinou pracovitost, jinou efektivitu, ale i jiný způsob chování. Zákon se snaží odstranit nerovnost, která však je přirozeným jevem.“¹³⁵

Ani s argumentem, že přijetí zákona vyplývá z povinnosti ČR implementovat příslušné evropské směrnice, prezident nesouhlasil. Podle jeho názoru je totiž sice nutné implementovat určité evropské směrnice, volba formy je ovšem věcí České republiky. Pro verzi jednoho střečového zákona se tak podle prezidenta rozhodla česká vláda, nikoliv Evropská unie.

Těmto argumentům nelze než odporovat. Názor, že diskriminace je kategorií morální, popírá fakt, že zákaz diskriminace je zakotven ve významných mezinárodních

¹³⁴ Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ze dne 16.5.2008, č.j.: KPR 3749/2008, s. 2.

¹³⁵ Tamtéž.

smlouvách a rovněž na ústavní úrovni. Diskriminace tedy zdaleka není pouhým neslušným chováním, nýbrž jednáním protiprávním, které jako takové musí být právně postižitelné.

Antidiskriminační zákon také v žádném případě není „*jakousi naučnou antidiskriminační příručkou*“, neboť namísto pouhé proklamace zásady rovného zacházení dává diskriminovaným do rukou skutečně účinné nástroje, pomocí kterých se mohou jednání bránit (viz. níže kap. 6). Ust. čl. 3 Listiny, zakazující diskriminaci, je deklaratorní (tzv. *lex imperfectae*) a svou konkretizaci našlo doposud pouze v pracovněprávní oblasti¹³⁶ a zákonech upravujících služební poměry. Konečně i tvrzení, že antidiskriminační zákon stírá rozdíly mezi lidmi, je třeba odmítnout. Ztotožňuji se s názorem Otáhalové a Čížinského¹³⁷, že antidiskriminace „...*pouze zakazuje znevýhodňování kvůli těmto rozdílům v právnem stanovených situacích, v nichž jsou tyto rozdíly nedůležité.*“¹³⁸

5.2.6. Antidiskriminační zákon dnes

V době dokončení této diplomové práce¹³⁹ je projednávání zákona přerušeno na neurčito. Tolik očekávaná úprava antidiskriminačního práva, která by diskriminovaným dávala naději, že se situace konečně změní k lepšímu, tedy stále nebyla přijata a mezera v zákoně trvá. Z toho vyplývá, že české právo doposud nespĺňuje požadavky komunitárního práva na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací¹⁴⁰. Kromě určité diskreditace v očích evropské (nejen) právnické veřejnosti, hrozí České republice za nepřenesení evropských směrnic do právního řádu sankce v podobě finančního postihu a série žalob ze strany Evropské komise. Zákon vychází z jedenácti

¹³⁶ Zák. č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, od 1.1. 2007 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále zák. č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹³⁷ OTÁHALOVÁ, Lucie, ČÍŽINSKÝ, Pavel. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris*. 2006, č. IV, s. 63.

¹³⁸ Kupř. nakupuje-li žena v obchodě, neznamená to, že by prodavač měl zakázáno vnímat fakt, že nakupuje žena, ovšem má povinnost i obsloužit stejně, jako kdyby to byl muž, tedy má povinnost se chovat nediskriminačně – srovnej OTÁHALOVÁ, Lucie, ČÍŽINSKÝ, Pavel. op. cit. sub. 137, s. 63.

¹³⁹ 23. dubna 2009

¹⁴⁰ Antidiskriminační směrnice ES ukládají členskému státu povinnost zajišťovat ochranu před diskriminací tím, že: a) ve svých právních předpisech zakáže diskriminaci, b) vymezí pojmový aparát – tedy definice přímé nepřímé diskriminace, obtěžování, sexuálního obtěžování, pronásledování, c) vymezí pozitivní opatření (tzv. afirmativní akce) a d) zakotví nástroje právní ochrany před diskriminací

evropských směrnic a ČR jej měla mít ve svém právním řádu již v době svého vstupu do EU. Na jeho přijetí čeká jako poslední stát EU.

MECHANISMY SOUKROMOPRÁVNÍ OCHRANY PŘED SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM

5.3. Potřeba ochrany před sexuálním obtěžováním

Sexuálnímu obtěžování bývá často neprávem přisuzována role uměle vytvořeného problému, který byl do České republiky importován ze zámoří jakožto trend (amerikanismus), který se snaží odstranit naprosto přirozené sexuální vztahy, jež vznikají mezi muži a ženami na pracovišti. V obecném povědomí tedy není sexuální obtěžování ničím jiným, než lidskou („mužskou“) přirozeností, a ochrana proti němu je tudíž naprosto nadbytečná. Tento názor je v ČR bohužel hluboce zakořeněn a svědčí o celkově nízké míře citlivosti české veřejnosti k tomuto jevu¹⁴¹.

Často se hovoří také o tom, že sexuální obtěžování je sice obecně vzato problémem, kterému by se mělo předcházet, vyskytuje se však natolik zřídka, že mu není třeba věnovat zvláštní pozornost. O tom svědčí mj. i praxe odborů, které z důvodu okrajovosti a výjimečnosti nepovažují sexuální obtěžování na žebříčku problémů za prioritní¹⁴². Dle názorů mnohých zástupců odborových svazů, zachycených ve studii oddělení Gender studies Sociologického ústavu AV ČR, kterou pro Ministerstvo práce a sociálních věcí provedlo ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění, není sexuální obtěžování tématem, kterému by se v současnosti měly odbory věnovat, neboť podle nich existují masovější a urgentnější problémy ve sféře placené práce. Logika vysvětlení, proč sexuální obtěžování není pro odboráře „problémem“, nebo přinejmenším „naléhavým problémem“, a následně proč není až tak nutné se jím nyní zabývat, je prostá: protože se s ním doposud neseťkali, resp. v jejich odborovém svazu jej nezaznamenali nebo se s ním neseťkávají často.¹⁴³

¹⁴¹ Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana (2005). *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*. dostupné na: <http://www.mpsv.cz>, s. 69

¹⁴² Mezi vážnější problémy, kterými se odbory zabývají, patří tradičně udržení zaměstnanosti, výše mzdy a zákonná délka pracovní doby.

¹⁴³ Tamtéž, s. 67-69.

Faktem ovšem zůstává, že celá čtvrtina pracující české populace se v práci setkala se sexuálním obtěžováním¹⁴⁴. Zkušenosti s tímto jevem má 28 % žen a 22 % mužů. Oběťmi sexuálního obtěžování v zaměstnání jsou v naprosté většině ženy a iniciátory nejčastěji jejich spolupracovníci. Tento údaj vyplývající z průzkumu provedeného pro účely výše uvedené studie však nevyovídá nic o tom, kolik případů sexuálního obtěžování je skutečně odhaleno, resp. je řešeno skrz zaměstnavatele, odbory nebo soud. Intimní a choulostivý ráz tohoto jevu v mnohých případech odrazuje poškozené od jakýchkoliv obranných aktivit, čímž způsobuje skutečnost, že sexuální obtěžování zůstává do jisté míry latentním patologickým jevem. Skrytost daného problému ale v žádném případě nezpůsobuje jeho neexistenci, stejně jako obecně zažitý postoj široké veřejnosti vyjadřující toleranci a jistou shovívavost k těmto „sexuálně zdravým vztahům na pracovišti.“

5.4. Ochrana podle zákoníku práce

Právní úprava diskriminace v pracovněprávní oblasti, pod kterou spadá rovněž sexuální obtěžování, stejně jako právních prostředků ochrany proti ní, je v současné době v českém právním řádu upravena jen částečně a kromě toho je značně roztržštěná. Nachází se vedle zákoníku práce taktéž v zákoně o zaměstnanosti, služebním zákoně¹⁴⁵ a zákoně o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů.

5.4.1. Odpovědnost zaměstnavatele

Zákoník práce se rovným zacházením a zákazem diskriminace (včetně sexuálního obtěžování) zabývá v Hlavě IV - Rovné zacházení, zákaz diskriminace a důsledky porušení práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů¹⁴⁶. Podle ust. § 13 odst. 2 písm. b) ZP je zaměstnavatel povinen zajistit rovné zacházení se zaměstnanci a dodržovat zákaz jakékoli diskriminace zaměstnanců.

Za porušení této své povinnosti je zaměstnavatel odpovědný podle zásad objektivní odpovědnosti, tedy bez ohledu na zavinění. Tato odpovědnost vzniká vždy,

¹⁴⁴ Tamtéž, s. 21.

¹⁴⁵ Zákon č. 218/2002 Sb. ze dne 26. dubna 2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech

¹⁴⁶ A to v ust. § 16 odst. 2 a 3 ZP a ust. § 17 ZP.

když v rámci pracovněprávního vztahu dojde k zásahu do osobnostní sféry zaměstnance nedodržením zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu diskriminace, přičemž nezáleží na tom, zdali jde o zásah ze strany samotného zaměstnavatele nebo jiného zaměstnance tohoto zaměstnavatele. Odpovědnost zaměstnavatele nastupuje tak i v případě, že na pracovišti dochází k sexuálnímu obtěžování mezi zaměstnanci navzájem, aniž by šlo o vztah nadřízený - podřízený. Svě odpovědnosti se zaměstnavatel nemůže nijak zprostit.

5.4.2. Regresní nárok zaměstnavatele proti obtěžovateli

Proti zaměstnanci, který se závadného chování dopustil, ovšem vzniká zaměstnavateli regresní nárok: zaměstnavatel od něj může požadovat zpětnou náhradu škody, která zaměstnavateli vznikla v rámci pracovněprávního vztahu v důsledku finanční kompenzace poskytnuté poškozenému zaměstnanci, co by peněžité náhrady utrpěné nemajetkové újmy. Tento nárok vyplývá z obecné pracovněprávní odpovědnosti zaměstnance za škodu, kterou zaměstnavateli způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.¹⁴⁷ Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti ale nesmí přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku průměrného měsíčního výdělku zaměstnance. Takto stanovený rozsah náhrady neplatí jediné tehdy, když škoda byla způsobena úmyslně nebo v opilosti či po zneužití jiných návykových látek – v takových případech zaměstnanec nahrazuje skutečnou výši škody. Uplatnění náhrady škody v rámci občanskoprávní odpovědnosti (a tím pádem v plné výši¹⁴⁸) dle ust. § 420 a násl. ObčZ by přicházelo v úvahu pouze v případě excessu – vybočení zaměstnance z rámce plnění pracovních úkolů.

5.4.3. Sexuální obtěžování jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci

Nadto platí, že, dopustí-li se zaměstnanec sexuálního obtěžování, poruší zároveň ust. § 14 odst. 1 ZP, které zakazuje, aby kdokoli bez právního důvodu zasahoval do práv

¹⁴⁷ Ust. § 250 odst. 1 ZP.

¹⁴⁸ Podle ust. § 442 odst. 1 ObčZ se hradí skutečná škoda a ušlý zisk.

a oprávněných zájmů účastníků právních vztahů a nebo aby výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů byl v rozporu s dobrými mravy. Důsledkem porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci¹⁴⁹ pak může být (ale nemusí) výpověď daná zaměstnavatelem, jde-li o porušení závažné¹⁵⁰, nebo okamžité zrušení pracovního poměru, pokud tuto povinnost zaměstnanec poruší zvlášť hrubým způsobem.¹⁵¹ Především v tom, že v zákoníku práce není stanovena povinnost, ale pouze možnost zaměstnavatele rozvázat z těchto důvodů pracovní poměr, lze spatřovat velkou slabinu, neboť to v praxi může znamenat, že zaměstnavatel nemusí ze sexuálního obtěžování vyvozovat žádné důsledky. Takto nastavená právní úprava výpovědi dané zaměstnavatelem je pro obtěžovatele velmi výhodná a může u zaměstnanců, kteří se dopouštějí sexuálního obtěžování, vyvolat pocit určitého bezpečí a povoleného jednání.¹⁵²

5.4.4. Stížnost na sexuální obtěžování

Zaměstnanec, který byl sexuálně obtěžován, má především právo bránit se podáním stížnosti zaměstnavateli. Podle § 14 odst. 3 ZP je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zaměstnanci je umožněno obrátit se se stížností na příslušný úřad práce, který je pověřen kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů. Ten může v rámci své kontrolní pravomoci uložit zaměstnavateli pokutu, pakliže shledá porušení pracovněprávní předpisů¹⁵³.

5.4.5. Soudní žaloba

¹⁴⁹ Terminologie dřívějšího zákoníku práce používala výraz „porušení pracovní kázně“. Ačkoli tento termín nebyl nikterak definován, rozumělo se jím zaviněné porušení právních povinností zaměstnance.

¹⁵⁰ Ust. § 52 písm. g) ZP.

¹⁵¹ Ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP.

¹⁵² BOGNÁROVÁ, Věra. Nežádoucí projevy sexuální povahy na pracovišti. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 5, s. 7.

¹⁵³ Je třeba poznamenat, že stížnost podaná úřadu práce spadá do mechanismů veřejnoprávní ochrany a z hlediska systematiky této diplomové práce by měla být rozpracována v kapitole věnující se těmto prostředkům. Vzhledem k souvislostem se stížností podávanou přímo zaměstnavateli ji však zmiňuji v této kapitole pojednávající o soukromoprávních prostředcích ochrany.

Podáním stížnosti zaměstnavateli či úřadu práce není v žádném případě dotčeno právo zaměstnance domáhat se ochrany u soudu prostřednictvím podání žaloby.¹⁵⁴ Jde o klasický soukromoprávní prostředek ochrany, které právo obětem sexuálního obtěžování poskytuje. Záleží výhradně na posouzení zaměstnanci, jaký postup v konkrétním případě zvolí. Zpravidla bude zaměstnanec nejprve volit nejjednodušší způsob – tj. podá stížnost k zaměstnavateli, případně úřadu práce. Teprve poté, co nebyl spokojen s řešením stížnosti, se obrátí na soud. Samotné podání stížností ovšem není podmínkou žaloby. Pasivně legitimován je zaměstnavatel.

Občanský soudní řád¹⁵⁵ navíc přiznává *locus standi*¹⁵⁶ ve věcech ochrany před diskriminací též „*právníckým osobám vzniklým na základě zvláštního právního předpisu*¹⁵⁷, *k jejímž činností uvedeným ve stanovách patří ochrana před takovou diskriminací*“ – tedy přiznává aktivní legitimaci ženským nevládním organizacím, čímž usnadňuje přístup obtěžovaných žen k soudu.

Oba tyto postupy jsou považovány za zákonné způsoby domáhání se svých práv a zaměstnavatel za ně nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat¹⁵⁸. Onen postih ze strany zaměstnavatele přitom nemusí být vůbec v rozporu se zákonem. Naopak, bude se často jednat o právem dovolené jednání, které však bude mít povahu zneužití pravomoci zaměstnavatele.¹⁵⁹ V diskriminačních sporech je navíc situace ulehčena tím, že je ku prospěchu žalobce stanoveno obrácené důkazní břemeno (viz. kap. 7).

5.4.6. Nástroje právní ochrany dle zákoníku práce

Co se týče nástrojů právní ochrany před sexuálním obtěžováním, je tato problematika zákoníkem práce ošetřena jen velmi nedostatečně – zákoník práce totiž odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je antidiskriminační zákon¹⁶⁰. Tento předpis však doposud nebyl přijat, čímž došlo k paradoxní situaci, kdy se zákon odvolává na neexistující normu. Důsledkem toho je, že v platném zákoníku práce chybí úprava

¹⁵⁴ Viz. poslední větu v ust. § 14 odst. 3 ZP: „*Tím není dotčeno právo zaměstnance domáhat se svých práv u soudu.*“

¹⁵⁵ Ust. § 26 odst. 3 OSŘ.

¹⁵⁶ Locus standi znamená oprávnění vystupovat v soudním řízení v postavení strany.

¹⁵⁷ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁵⁸ § 14 odst. 2 ZP.

¹⁵⁹ Jde o různé případy šikany, kdy zaměstnavatel kupříkladu neurčí zaměstnanci termín nástupu na dovolenou, nebo mu jej změni, nařídí mu více přesčasové práce apod.

nároků plynoucích z porušení zákazu diskriminace (za kterou lze považovat i sexuální obtěžování), tj. toho, čeho se může obtěžovaný domáhat, stejně jako opatření na ochranu před pronásledováním, které může být ze strany diskriminujícího reakcí na odvetný postup dotčené osoby. Tento nedostatek je úzce spjat s absencí základního vymezení diskriminačního jednání a jeho zákazu, neboť i v tomto směru odkazuje zákoník práce na antidiskriminační zákon. Jak už bylo řečeno, platný stav českého právního řádu stále nespĺňuje plně požadavky na zajištění rovného zacházení a ochrany před diskriminací obsažené v komunitárním právu.

5.5. Ochrana podle antidiskriminačního zákona

Jak bylo nastíněno výše v kapitolách 5.2.4 a 5.2.5, antidiskriminační zákon má za sebou poměrně dlouhou historii. Neúspěšné úsilí za jeho přijetí trvá již několik let. Původní vládní návrh, jenž byl výsledkem mnoha jednání a kompromisů, narazil na nedostatečnou podporu v Parlamentu a byl jím definitivně zamítnut v květnu 2006. Nový vládní návrh, který byl v Parlamentu projednáván v letech 2007–2008, byl vetován prezidentem republiky a v současné době je projednávání přerušeno.

5.5.1. Nástroje právní ochrany předvídané antidiskriminačním zákonem

Samotný název zákona poukazuje na skutečnost, že se nejedná o normu deklaratorního charakteru („zákon o rovném zacházení“), čili tzv. soft law, které v praxi zůstává nevymahatelným, nýbrž že obětem diskriminace budou dány do rukou konkrétní nástroje k jejich ochraně („zákon...o právních prostředcích ochrany před diskriminací“)¹⁶¹.

Podle ust. § 10 výše uvedeného návrhu antidiskriminačního zákona má ten, kdo byl dotčen diskriminačním jednáním, právo zejména se u soudu domáhat:

1. aby bylo upuštěno od diskriminace,
2. aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu

¹⁶¹ Viz. OTÁHALOVÁ, Lucie, ČIŽINSKÝ, Pavel. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris*. 2006, č. IV, s. 61.

3. aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.
4. aby mu byla nemajetková ujma nahrazena v penězích, pokud byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Výši finanční náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

Pokud v důsledku diskriminačního jednání zaměstnanec utrpí škodu, řídí se nárok na náhradu škody zcela samostatně dle příslušných ustanovení ZP o odpovědnosti za škodu.

Volba prostředku bude záležet na zaměstnanci. Musí však odpovídat realitě. Pokud zaměstnanec bude požadovat upuštění od diskriminace, lze se tohoto způsobu nápravy domáhat jen za předpokladu, že v době podání žaloby diskriminace existuje a stále trvá, případně existuje bezprostřední hrozba opakování v budoucnosti. Pokud již diskriminační zásah netrvá, je zaměstnanec oprávněn žalovat na odstranění jeho následků, eventuálně na dání přiměřeného zadostiučinění.

Jak lze sledovat, návrh antidiskriminačního zákona takřka doslovně převzal formulaci věcné úpravy právních prostředků ochrany před diskriminací obsaženou v dřívějším zákoníku práce¹⁶² a v této oblasti proto nepředstavuje zásadní průlom. Dává poškozeným osobám v případě diskriminace možnost využít žalob obdobných jako při zásahu do sféry osobnostních práv, tedy žaloby negatorní, restituční a satisfakční..

5.5.2. Ochrana před diskriminací i bez antidiskriminačního zákona

Některé oběti diskriminace i někteří aktivisté si stěžují, že za současného právního stavu, kdy v České republice dosud nebyl antidiskriminační zákon schválen, se nemohou proti diskriminaci účinně bránit. Současný právní stav totiž (zcela oprávněně) budí dojem, jakoby právní ochrana obětí diskriminace byla nedostatečná nebo dokonce úplně chyběla. Do jaké míry je však tento závěr správný, je třeba posoudit podle toho, za jakých okolností k diskriminaci dochází. Způsob obrany před diskriminačním jednáním totiž není jednotný a liší se podle toho, v jaké oblasti právní úpravy diskriminace nastane a jakými právními předpisy je daná oblast upravena. Tak

¹⁶² Ust. § 7 odst. 4 až 6 dřívějšího ZP.

například bude rozhodující, zda je osoba diskriminována při přijímání do zaměstnání nebo až v průběhu zaměstnání a nebo k diskriminaci dochází mimo tuto pracovněprávní oblast, např. ve vzdělávání, při poskytování služeb, zdravotní péče, bydlení apod.

Problém lze ilustrovat na sexuálním obtěžování. Z hlediska oblasti právní úpravy mohou nastat dvě situace: 1) Oběť (uchazeč o zaměstnání) je sexuálně obtěžována při přijímání do zaměstnání nebo 2) v průběhu zaměstnání. V prvním případě bude oběti sloužit k ochraně přímo výše zmiňovaný zákon o zaměstnanosti, který kromě vymezení pojmového aparátu obsahuje i nástroje právní ochrany před diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání. Jak zákon o zaměstnanosti stanoví, fyzická osoba má v případě, kdy dojde při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, právo se domáhat, aby a) bylo upuštěno od tohoto porušování, b) byly odstraněny následky tohoto porušování a c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud byla ve značné míře snížena její důstojnost nebo její vážnost a zajištění nápravy nebylo postačující, má navíc právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹⁶³

Dojde-li k sexuálnímu obtěžování až v průběhu zaměstnání, přicházejí v úvahu dvě možnosti. Dotčený zaměstnanec může a) využít předemtná ustanovení ZZ upravujících opatření, kterých se může zaměstnanec domáhat¹⁶⁴, a to na základě analogie iuris¹⁶⁵, nebo b) domáhat se ochrany podle příslušných ustanovení na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku (viz. kapitolu 5.6).

Krom toho obsahuje ustanovení upravující diskriminaci dále zákon o služebním poměru příslušníků ozbrojených sborů¹⁶⁶ a služební zákon¹⁶⁷. Závěrem lze shrnout, že uchazeči o práci stejně jako zaměstnanci ve služebním poměru mají situaci značně ulehčenou, neboť mohou diskriminujícího žalovat přímo podle příslušných ustanovení těchto právních předpisů.

¹⁶³ Ustanovení § 4 odst. 10 a 11 ZZ.

¹⁶⁴ Ust. §§ 4 odst. 10-12 ZZ

¹⁶⁵ K tomu srovnej HůRKA, Petr et. al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. s. 79.

¹⁶⁶ Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶⁷ Zákon č. 218/2002 Sb. ze dne 26. dubna 2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech. Drtivá část tohoto zákona však nabývá účinnosti až ke dni 1. 1. 2012.

5.6. Ochrana dle občanského zákoníku

Vzhledem k absenci úpravy nástrojů právní ochrany v zákoníku práce se postavení oběti sexuálního obtěžování okamžikem nabytí účinnosti nového zákoníku práce značně zkomplikovalo¹⁶⁸. Oběť sexuálního obtěžování však bude moci využít prostředků obrany, které jí k tomu poskytují příslušná ustanovení občanského zákoníku na ochranu osobnosti.

Právo na ochranu osobnosti lze definovat jako široký a různorodý soubor dílčích práv, která poskytují fyzické osobě soukromoprávní ochranu osobnostních práv, tzn. nemajetkových práv souvisejících s její osobní svobodou, tělesnou integritou, soukromím, rodinným životem, ctí, důstojností a postavením ve společnosti.¹⁶⁹ Zaměstnanec se této ochrany může dovolávat při porušení svých osobnostních práv v pracovněprávním vztahu, která spadají mezi dílčí práva chráněná v rámci obecného práva na ochranu osobnosti. Tato ochrana náleží zásadně každé fyzické osobě. Podle ust. § 11 a § 13 ObčZ má každá fyzická osoba právo na ochranu své osobnosti, zejména života a zdraví, občanské cti a lidské důstojnosti, jakož i soukromí, svého jména a projevů osobní povahy. Jedná se o ochranu poskytovanou občanským zákoníkem pro zachování a zabezpečení celkové fyzické a morální integrity fyzické osoby, tedy všech stránek osobnosti fyzické osoby, a jednotlivá dílčí práva jsou tak uvedena jen příkladmo.¹⁷⁰

5.6.1. Odpovědnost

¹⁶⁸ V minulosti, tj. před přijetím nového zákoníku práce, bylo postavení zaměstnance z hlediska ochrany před diskriminací silnější, neboť zaměstnanec mohl uplatňovat oba nároky zásadně paralelně, samostatně a přímo. Došlo-li tedy k v pracovněprávním vztahu k sexuálnímu obtěžování, měl dotčený zaměstnanec na výběr, jestli se bude před soudem domáhat pracovněprávní ochrany u zaměstnavatele nebo proti zaměstnavateli dle § 7 ZP¹⁶⁸ nebo občanskoprávní ochrany své osobnosti (dle § 11 ObčZ) proti tomu, kdo se neoprávněného zásahu svým chováním skutečně dopustil, popř. obou ochran zároveň. Za současného stavu lze sice využít ochrany podle ZZ, ovšem pouze na základě analogie iuris.

¹⁶⁹ Definice internetové encyklopedie o právu dostupné na http://iuridictum.pecina.cz/w/Pr%C3%A1vo_na_ochranu_osobnosti

¹⁷⁰ HŮRKA, Petr, HŮRKOVÁ, Šárka. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. *Právní fórum*. 2004, č. 3, s. 101.

Ten, kdo provede neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti chráněných ust. § 11 ObčZ, odpovídá za tento zásah podle objektivní odpovědnosti, tedy bez ohledu na zavinění. Pro poskytnutí ochrany podle tohoto ustanovení není proto rozhodující, jestli neoprávněný zásah byl způsoben vědomě či zaviněně. Pasivně legitimována bude nejčastěji fyzická osoba, tedy zaměstnanec nebo sám zaměstnavatel, ale není vyloučeno, aby jím byla i osoba právnická. Osobou, jejíž právo na ochranu osobnosti bylo porušeno nebo ohroženo, však může být pouze osoba fyzická.

5.6.2. Žaloba na ochranu osobnosti

Osoba, která se chce domáhat svého práva na ochranu osobnosti podle ust. § 11 ObčZ, pak může podat žalobu na ochranu osobnosti, a to v běžném civilním soudním řízení. Věcně příslušný k jejímu projednání je krajský soud¹⁷¹ a místně příslušným obecný soud toho, proti němuž žaloba směřuje (žalovaného)¹⁷², neboli soud, v jehož obvodu má žalovaný bydliště nebo v jehož obvodu se zdržuje, či sídlo, jde-li o právnickou osobu.¹⁷³

Jelikož se jedná o řízení sporné, ve kterém se široce uplatňuje zásada dispozitivní, rozhoduje soud pouze na návrh – na základě podané žaloby, kterou je také v plném rozsahu vázán. Jak už bylo výše uvedeno, soud tedy nemůže přiznat něco jiného, než čeho se žalobce domáhá, nebo přiznat více.

Právo na ochranu osobnosti má povahu absolutního osobního práva, které se nepromlčuje. Po uplynutí určitého času však může jejich uplatnění u soudu ztratit svůj smysl. Podle (kontroverzně přijímané) judikatury Nejvyššího soudu¹⁷⁴ se nepromlčuje ani právo na poskytnutí přiměřeného zadostiučinění za neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti, a to ani pokud jde o právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Tento závěr je však diskutabilní, neboť je díky němu možno do jisté míry obcházet promlčecí lhůty u práv z náhrady škody na zdraví.¹⁷⁵

¹⁷¹ Ust. § 9 odst. 2. písm. a) OSŘ.

¹⁷² Ust. § 84 OSŘ.

¹⁷³ Ust. § 85 odst. 1 a 3 OSŘ

¹⁷⁴ Viz. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2003, sp.zn. 30 Cdo 1542/2003.

¹⁷⁵ Šimák, Pavel, Nároky z dopravní nehody, dostupné na <http://www.epravo.cz/top/clanky/naroky-z-dopravni-nehody-55236.html>

5.6.3. Nástroje občanskoprávní ochrany osobnosti zaměstnance

Fyzická osoba, do jejíhož práva na ochranu osobnosti bylo neoprávněně zasazeno, má právo se domáhat zejména toho, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.¹⁷⁶ Pokud by se nejevilo postačujícím zadostiučinění zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.¹⁷⁷

Poškozená osoba má tedy právo domáhat se především morální satisfakce, která bude mít nejčastěji podobu omluvy nebo odvolání výroků. Teprve v případě, že by poskytnutí morálního zadostiučinění podle konkrétních okolností nepostačovalo, má poškozená osoba právo požadovat zadostiučinění v penězích, jakožto náhradu utrpěné nemajetkové újmy, která vznikla následkem porušení osobnostních práv spadajících pod režim § 11 a násl. ObčZ. Další podmínkou pro poskytnutí peněžité satisfakce je skutečnost, že v konkrétním případě byla lidská důstojnost (vážnost) poškozeného neoprávněným zásahem snížena ve značné míře. Míra snížení lidské důstojnosti, resp. vážnosti ve společnosti je posuzována objektivně, vzhledem k intenzitě, trvání, či k veřejnému ohlasu neoprávněného zásahu do práva na ochranu osobnosti v daném konkrétním případě.¹⁷⁸

Soud může oba druhy zadostiučinění (morální a peněžité) přiznat pouze na návrh zaměstnance, kterým je vázán¹⁷⁹. Pokud tedy zaměstnanec požaduje v žalobě zadostiučinění, musí přesně uvést, jaké. V žalobě např. musí být uvedeno přesné znění omluvy, forma a způsob jejího zveřejnění (např. na podnikové poradě, na vnitřní síti Intranet apod.). Protože je soud vázán návrhem, není možné, aby žalobci přiznal jiné zadostiučinění, byť by soud dospěl k závěru, že morální satisfakce není dostačující.

¹⁷⁶ Ust. § 13 odst. 1 ObčZ.

¹⁷⁷ Ust. § 13 odst. 2 ObčZ.

¹⁷⁸ HŮRKA, Petr, HŮRKOVÁ, Šárka. op. cit. sub. 170, s. 101.

¹⁷⁹ Ust. § 153 odst. 2 OSŘ zní: „Soud může překročit návrhy účastníků a přisoudit něco jiného nebo více, než čeho se domáhají, jen tehdy, jestliže řízení bylo možno zahájit i bez návrhu, nebo jestliže z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky.“

Při rozhodování soudy zpravidla vycházejí z toho, že primární je zadostiučinění morální, zpravidla omluva, a teprve tam, kde je nepostačující, nastupuje zadostiučinění finanční. Je možná kumulace obou forem zadostiučinění.¹⁸⁰

Výši peněžité satisfakce určuje soud, nicméně vždy výhradně do výše požadované náhrady. Z toho vyplývá, že soud v konkrétním případě může přiznat i méně, tedy vlastně žalobu částečně zamítnout nebo dokonce nepřiznat náhradu žádnou. Při určování výše náhrady nemajetkové újmy se pak soud rozhoduje na základě své volné úvahy, nicméně to ovšem neznamená, že by svůj závěr nemusel v rozsudku řádně zdůvodnit. Obecně vzato platí vztah přímé úměry mezi závažností způsobené újmy a výší peněžité náhrady. Soud také přihlíží k okolnostem, za kterých k porušení práva na ochranu osobnosti došlo.

5.6.4. Jiné způsoby ochrany podle § 13 ObčZ

Výčet výše zmíněných právních prostředků ochrany je pouze demonstrativní (slovo „zejména“), což je pro poškozenou osobu v jistém smyslu výhodou.¹⁸¹ Poškozená osoba se tudíž může dovolávat právní ochrany i jinak, byť výše zmíněnými způsoby (upuštění od zásahu, odstranění následků, zadostiučinění) lze ochrany dosáhnout pravděpodobně nejlépe. V některých případech se však poškozená osoba může např. dožadovat, aby byla konstatována nepravdivost nebo neoprávněnosti zásahu do jejích osobnostních práv nebo aby bylo konstatováno, že určitým způsobem bylo do jejího práva na ochranu osobnosti neoprávněně zasazeno.¹⁸² Obecně může sáhnout po jakémkoliv (zákonném) prostředku, kterým v konkrétním případě dosáhne nápravy újmy, ať již způsobené nebo teprve hrozící.

Uplatnění výše zmíněných nástrojů občanskoprávní ochrany osobnosti zaměstnance před neoprávněnými zásahy do jeho nemajetkové sféry, však nikterak nebrání tomu, aby poškozená osoba (zaměstnanec) vedle ochrany osobnostních práv

¹⁸⁰ BOGNÁROVÁ, Věra. Nežádoucí projevy sexuální povahy na pracovišti. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 5, s. 5.

¹⁸¹ Taktéž návrh antidiskriminačního zákona vyjmenovává způsoby nápravy diskriminace pouze příkladmo. Oproti tomu dřívější zákoník práce používal taxativního výčtu. Srovnej § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona a § 7 odst. 4 dřívějšího ZP.

¹⁸² Srovnej HŮRKA, Petr, HŮRKOVÁ, Šárka. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. *Právní fórum*. 2004, č. 3, s. 101.

uplatnila občanskoprávní náhradu majetkové (penězi vyčíslitelné) škody v případě, že jí byla tímto neoprávněným zásahem způsobena. Finanční satisfakce, popsaná výše, totiž za žádných okolností neplní funkci náhrady majetkové újmy. Právo na náhradu takovéto škody není dotčeno a lze jej uplatnit proti osobě, která za ni odpovídá podle obecné občanskoprávní odpovědnosti (§ 420 ObčZ a násl).¹⁸³

Podmínkou vzniku obecné odpovědnosti ale je, že osoba svým chováním, jímž zasáhla neoprávněně do osobnostních práv poškozeného zaměstnance, porušila své právní povinnosti¹⁸⁴ a zároveň se této odpovědnosti nezprostita tím, že prokázala, že škodu nezavinila. Přitom platí, že zavinění se presumuje. Na základě příčinné souvislosti mezi porušením právní povinnosti a vznikem škody a na základě faktu, že zavinění nebylo vyvráceno, pak vzniká poškozenému zaměstnanci právo na náhradu škody¹⁸⁵. Je však třeba podotknout, že právo na náhradu škody podléhá promlčení podle § 106 ObčZ.

5.7. Srovnání občanskoprávní a pracovněprávní ochrany

Nabízí se otázka, zdali ochrana osobnosti, kterou zaměstnanci (stejně jako každé jiné fyzické osobě) poskytuje občanský zákoník, není již sama o sobě dostačujícím nástrojem v boji proti diskriminaci. Pokud by tomu tak skutečně bylo, nebylo by úpravy pracovněprávní ochrany, tak jak je předpokládána návrhem antidiskriminačního zákona, vůbec zapotřebí. Naopak - šlo by o nežádoucí jev zdvojené úpravy téže ochrany před diskriminací ve dvou různých režimech zákonů. Odpověď na tuto otázku však zní nikoli, ochrana osobnosti dle § 13 ObčZ, byť se jeví dostatečnou, přináší několik úskalí.

Co se týče právních prostředků a rozsahu požadované nápravy, nejsou ustanovení § 13 ObčZ a § 10 návrhu antidiskriminačního zákona příliš rozdílná. Co je však rozdílné, je úprava důkazního břemene.

¹⁸³ V případech sexuálního obtěžování bude tudíž odpovědnou osobou nejčastěji zaměstnanec, z jehož strany skutečně došlo k chování, které mělo za následek vznik škody poškozené osobě - jiného zaměstnance (např. škoda na zdraví utrpěná následkem násilného pokusu o sexuální akt ze strany obtěžovatele), jinými slovy ten, který se takového jednání dopustil. Naproti tomu, domáhá-li se poškozený zaměstnanec náhrady škody v rámci pracovněprávního vztahu, je odpovědným subjektem podle § 265 odst.1 a 2 ZP zaměstnavatel, a to i když škodu způsobil jiný zaměstnanec. Jedná se tedy o objektivní odpovědnost nezávislé na zavinění.

¹⁸⁴ Ust. § 420 odst. 1 ObčZ.

¹⁸⁵ Hradí se skutečná škoda i ušlý zisk podle § 442 odst.1 ObčZ.

Zaměstnanec, žalující na ochranu osobnosti dle § 11 ObčZ, totiž nemůže v rámci procesu dokazování využít institutu obráceného institutu břemene¹⁸⁶, tak jak je popsán v kapitole 7. Tento institut, který má ulehčit procesní postavení zaměstnance v diskriminačních kauzách, se vztahuje výhradně na pracovní spory. Občanskoprávní úprava je primárně zaměřena na ochranu osobnosti a nikoli na diskriminační jednání. Podá-li proto zaměstnanec žalobu na ochranu osobnosti z důvodu sexuálního obtěžování podle § 11 ObčZ, bude se jednat o spor občanskoprávní a § 133a o.s.ř. se nepoužije.

Pro úplnost je třeba dodat, že samotný princip obrácení důkazního břemene byl velmi kritizován ve zdůvodnění výše uvedeného veta prezidenta republiky¹⁸⁷, ve kterém prezident uvedl, že *„tento princip je naprosto absurdní, je v rozporu s našimi, ale i evropskými právními principy a tradicemi a může přinášet nové křivdy a nespravedlnosti.“*

V občanskoprávním vztahu je odpovědnostním subjektem nadto vždy osoba, která se oprávněného zásahu skutečně dopustila, kdežto, dojde-li k diskriminačnímu jednání (resp. k sexuálnímu obtěžování) v pracovněprávním vztahu, je subjektem odpovědnosti zaměstnavatel.

¹⁸⁶ Ust. § 133a OSŘ.

¹⁸⁷ Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ze dne 16.5.2008, č.j.: KPR 3749/2008.

6. MECHANISMY VEŘEJNOPRÁVNÍ OCHRANY ZAMĚSTNANCE PŘED SEXUÁLNÍM OBTĚŽOVÁNÍM

Veřejnoprávní ochrana oběti diskriminačního jednání je zakotvena především v zákoně o zaměstnanosti a v trestním zákoně.

6.1. Ochrana dle zákona o zaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání či zaměstnanec mají právo, dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, podat podnět úřadu práce k provedení kontroly dodržování pracovněprávních předpisů dle § 126 a násl. zákona o zaměstnanosti. Provádí-li orgán kontroly kontrolu na základě písemného podnětu nebo podnětu učiněného ústně do protokolu, informuje písemně o způsobu a výsledcích kontroly toho, kdo podnět podal, je-li znám. Jedná-li se o podnět ke kontrole z důvodu diskriminace, má v podnětu označená diskriminovaná fyzická osoba právo vyjádřit se k obsahu podnětu a ke skutečnostem zjištěným orgánem kontroly.¹⁸⁸ Zákon o zaměstnanosti nadto obsahuje ustanovení o správních deliktech¹⁸⁹ pro případ, že by úřad práce kvalifikoval jednání porušující zákaz diskriminace jako přestupek či správní delikt. Lze za ně uložit pokutu až do výše jednoho milionu Kč.

6.2. Ochrana dle trestního zákona

Oběť diskriminace v pracovněprávních vztazích se může taktéž obrátit na orgány činné v trestním řízení¹⁹⁰, má-li důvodně za to, že diskriminačním jednáním namířeným vůči ní byl spáchán trestný čin. Současný trestní zákon sice neobsahuje nějakou speciální skutkovou podstatu¹⁹¹, která by kriminalizovala porušení zákazu diskriminace, nicméně přesto lze v zákoně č. 140/1961 Sb., trestní zákon, (dále jen „TZ“) nalézt

¹⁸⁸ Ust. § 137 zák. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁸⁹ Ust. § 139 zák. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁹⁰ Těmi jsou dle zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), soudce, státní zástupce a policejní orgán.

¹⁹¹ Tak jak tomu je např. v trestním právu Francie nebo Velké Británie, srovnej MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*. 2005, č. 3, s. 97.

některé skutkové podstaty, jejichž aplikace by mohla přicházet v úvahu¹⁹²: § 174 – křivé obvinění, § 178 – neoprávněné nakládání s osobními údaji, § 202 – výtržnictví, § 204 – kuplířství, § 205 – šíření pornografie, § 206 – pomluva, § 221-224 – ublížení na zdraví, § 226 – ohrožování pohlavní nemocí, § 231 – omezování osobní svobody, § 235 – vydírání, § 237 – útisk, § 241 – znásilnění, § 243 – pohlavní zneužívání osoby mladší 18 let a případně i další). Zřejmě nejvýstižnější je skutková podstata útisku: „*Kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opomenul nebo strpěl, bude potrestán odnětím svobody až na šest měsíců.*“

Z hlediska sexuálního obtěžování pak lze uvažovat spáchání hned několika trestných činů. Dle okolností konkrétního případu může být toto jednání posouzeno buď jako omezování osobní svobody¹⁹³ nebo v extrémních případech jako znásilnění¹⁹⁴ či pokus o znásilnění. V úvahu přichází i trestný čin vydírání¹⁹⁵ a to tehdy, když např. zaměstnavatel (nebo vedoucí zaměstnanec) si násilím nebo pod pohrůžkou násilí vynucuje sexuální styk se zaměstnankyní.

Vzhledem k tomu, že sexuálního obtěžování se lze dopustit rovněž slovním způsobem (verbálně), může být v konkrétním případě naplněna skutková podstata pomluvy.¹⁹⁶ Půjde tedy např. o slovní výpady zaměstnance vůči spolupracovnici, aniž by došlo k jinému způsobu sexuálního obtěžování (např. pomluvy směřující k jejímu zevnějšku, vzhledu, postavě, částem těla apod.). Podmínkou je, že tato pomluva způsobila negativní důsledky např. v rodinných vztazích postižené ženy nebo ji ohrozila v zaměstnání u ostatních spolupracovníků apod.¹⁹⁷

Je třeba podotknout, že v trestním řízení (stejně jako v řízení správním) nelze v žádném případě uplatnit obrácené důkazní břemeno, jak to pro civilní řízení požaduje

¹⁹² tamtéž

¹⁹³ Ust. § 231 odst. 1 TZ stanoví: „*Kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.*“

¹⁹⁴ Ust. § 241 odst. 1 TZ stanoví: „*Kdo násilím nebo pohrůžkou bezprostředního násilí donutí jiného k souloži nebo k jinému obdobnému pohlavnímu styku nebo kdo k takovému činu zneužije bezbrannosti jiného, bude potrestán odnětím svobody na dvě léta až osm let.*“

¹⁹⁵ Ust. § 235 odst. 1 TZ stanoví: „*Kdo jiného násilím, pohrůžkou násilí nebo pohrůžkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.*“

¹⁹⁶ Ust. 206 odst. 1 TZ stanoví: „*Kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobitý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok.*“

¹⁹⁷ JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, s. 73.

směrnice 97/80/ES¹⁹⁸. Obrácené důkazní břemeno je zásadně soukromoprávním institutem a v trestním řízení, jež je ovládáno zásadou presumpce nevinny jakožto základním lidskoprávním postulátem, nepřichází tudíž jeho použití v úvahu.

¹⁹⁸ Směrnice Rady 97/80/ES z 15. prosince 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu diskriminace.

7. INSTITUT DŮKAZNÍHO BŘEMENE V DISKRIMINAČNÍCH SPORECH

7.1. Obecná úprava důkazního břemene

Ve sporném civilním řízení, upraveném zákonem č. 99/1963 sb., občanský soudní řád, (dále jen „OSŘ“) platí obecná zásada, že je to především žalobce, kdo má povinnost tvrdit skutečnosti relevantní pro rozhodnutí, stejně jako povinnost navrhnout důkazní prostředky k prokázání těchto tvrzených skutečností. Vyplývá to ze zásady dispoziční a projednací, které obě ovládají sporné civilní řízení¹⁹⁹. Zjednodušeně řečeno - žalobce poskytuje soudu podklady pro své rozhodnutí. Obě povinnosti plní žalobce zásadně již v žalobě²⁰⁰. Soud pak může provést jiné než účastníky navržené důkazy, vyjde-li potřeba jejich provedení v řízení najevo. Jinak řečeno – v pracovněprávních sporech soud není povinen provést ke zjištění skutkového stavu jiné než stranami navržené důkazy.

Na druhou stranu náleží tato povinnost i žalovanému, pokud se určitému tvrzení brání nejen pouhým popíráním žalobcova tvrzení, ale též něco aktivně tvrdí (například tvrdí, že již žalobci zaplatil určitou peněžitou částku). Žalovaný musí v takovém případě splnit obě povinnosti ve stejném rozsahu.

S tím úzce souvisí i otázka tzv. břemen, které obě povinnosti doprovází. Důkazní břemeno (*onus probandi*) lze obecně definovat jako procesní odpovědnost účastníka za to, že jím tvrzené skutečnosti, na něž se vztahuje důkazní břemeno, budou v řízení prokázány. V běžném civilním sporném řízení tedy nese každý účastník důkazní břemeno ve vztahu k těm skutečnostem, které sám tvrdí. Samotné splnění důkazní povinnosti (neboli navržení důkazů) proto pro žalobce ještě automaticky neznamená, že bude mít ve sporu úspěch. Pokud totiž neunesse své důkazní břemeno, znamená to pro něj ztrátu sporu, prohru²⁰¹. Naopak může nastat situace, kdy žalobce unese své důkazní

¹⁹⁹ Zásada dispoziční spočívá v možnosti účastníků řízení disponovat řízením nebo jeho předmětem prostřednictvím dispozičních úkonů. Zásada projednací znamená, že procesní odpovědnost za zjištění skutkového stavu věci nesou účastníci řízení. V nesporném řízení naopak platí zásada vyšetřovací.

²⁰⁰ Srovnej ustanovení § 79 odst.1 OSŘ, které od žalobce mj. požaduje „*vyličení rozhodujících skutečností*“ a „*označení důkazů*“.

²⁰¹ Nastane situace, která se označuje jako „*non liquet*“ (není jasno), tedy stav, kdy rozhodná skutečnost zůstává neprokázána.

břemeno, ačkoliv důkazní povinnost nesplnil a soud skutečnosti zjistil jinak. Platí to však výjimečně.

Obdobným způsobem se vymezuje břemeno tvrzení. Jde o procesní odpovědnost účastníka za to, že se soud potřebnou rozhodnou skutečnost vůbec dozví. Neunesení břemena tvrzení (např. žalovaný soudu neuvede, že již žalovanou pohledávku žalobce zaplatil) znamená opět neúspěch ve sporu.²⁰²

Z hlediska teorie nečiní aplikace obou procesních institutů problémy. V praxi ovšem dochází často k právně i skutkově komplikovaným sporům, ve kterých není jasné, kdo má co tvrdit a dokazovat. Někdy dokonce ani nebude v silách tvrdící strany, aby dané tvrzení též prokázala, přičemž spravedlnost vyžaduje, aby tato skutečnost byla zohledněna²⁰³.

7.2. Úprava důkazního břemene dle ust. § 133a OSŘ

Stejně je tomu i v pracovním právu, kde pro oblast sporů vzniklých z diskriminace je toto pravidlo prolomeno. Platí zde tzv. **obrácené důkazní břemeno**, které je upraveno v § 133a odst. 1 OSŘ následujícím způsobem:

„Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“

Toto ustanovení bylo do OSŘ vloženo novelou, provedenou zákonem č. 30/2000 Sb., jakožto reakce na závazek České republiky vyplývající ze směrnice 97/80/ES. Uvedená směrnice, jejímž účelem je zajistit, „aby opatření přijatá členskými státy k provedení zásady rovného zacházení byla účinnější“²⁰⁴, požaduje po členských státech přijmout opatření, která jsou nezbytná proto, „aby pokud se určitá osoba cítí poškozena nedodržením zásady rovného zacházení a předloží soudu nebo jinému příslušnému orgánu skutečnosti nasvědčující tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci,

²⁰² Dále více WINTEROVÁ, Alena, et al. Civilní právo procesní. 3. dopl. vyd. Praha : LINDE, 2004. s. 268nn.

²⁰³ Jde např. o případy uplatňování odpovědnosti za škody v oblastech poškozování životního prostředí, zdravotnictví, dopravy.

²⁰⁴ Čl. 1 směrnice 97/80/ES

*příslušelo žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*²⁰⁵

Uvedená směrnice dále v čl. 3, upravujícím oblast působnosti směrnice, stanoví, že se vztahuje na situace zahrnuté ve směrnicích 75/117/ES, 76/207/ES, 92/85/ES, 96/34/ES a v článku 141 smlouvy o založení ES v amsterodamském znění.

Následně bylo ustanovení § 133a rozšířeno zákonem č. 151/2002 Sb.²⁰⁶, který do něj promítl požadavky dalších dvou evropských směrnic, tj. směrnice Rady č. 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, provádějící zásadu rovného zacházení mezi osobami bez ohledu na rasový nebo etnický původ, a směrnice Rady č. 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, zakládající obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.

7.3. Obrácené důkazní břemeno a sexuální obtěžování

Výše zmíněnou implementací došlo k poměrně nezvyklé situaci, kdy konkrétní druh procesních tvrzení byl začleněn přímo do zákona. Ona vázanost na diskriminační charakter tvrzení však vytvořila záhy aplikační problémy, a to v souvislosti se sexuálním obtěžováním, které zákonodárce zavedl jako zcela nový pojem tzv. první euronovelou²⁰⁷ zákoníku práce, aby tak splnil závazek ČR k implementaci příslušných „antidiskriminačních“ směrnic. Podle této úpravy totiž nebylo sexuální obtěžování z hlediska prostředků ochrany postaveno naroveň diskriminaci. Ve znění této novely bylo chápáno jako útok na lidskou důstojnost²⁰⁸ a právní ochrany dle zákoníku práce a OSŘ požívalo až za kumulativního splnění podmínky následné diskriminace a nerovného zacházení se zaměstnancem.²⁰⁹ Pokud tato podmínka splněna nebyla, nebo pokud byl obětí sexuálního obtěžování zaměstnavatel, pak jedinou obranou, kterou měl obtěžovaný k dispozici, byla žaloba na ochranu osobnosti dle ustanovení § 11 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „*ObčZ*“).

²⁰⁵ Čl. 4 odst. 1 směrnice 97/80/ES

²⁰⁶ Zákon č. 151/2002 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím soudního řádu správního

²⁰⁷ Zákon č. 155/2000 Sb. ze dne 18. května, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony.

²⁰⁸ Ustanovení § 7, odst. 2 dřívějšího zákoníku práce, ve znění zák. č. 155/2000 Sb.

²⁰⁹ Podrobněji k této problematice: ŠNĚDAR, Libor. Osobnostní práva při výkonu závislé práce. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 3, s. 3.

Otázkou, nakolik lze na sexuální obtěžování uplatnit ustanovení § 133a OSŘ, se v odborné literatuře zabýval například Miroslav Jurman²¹⁰, který vztažení obráceného důkazního břemene na tyto případy považoval za nesprávné z důvodu rozdílnosti pojmů diskriminace na základě pohlaví a sexuálního obtěžování. Vycházel přitom ze směrnic ES a z poznatku, že sexuálním obtěžováním nedochází (až na hraniční případy) k nerovnému přístupu k pohlavím a naopak diskriminací nedochází ke snížení lidské důstojnosti ve smyslu § 7 odst. 2 ZP. Dle jeho slov, „*zatímco jedinec je diskriminován pouze na základě své příslušnosti k určitému pohlaví, u sexuálního obtěžování jde o situaci, kdy není poškozena (ohrožena) určitá kategorie osob, ale jeden konkrétní jedinec. Byť samozřejmě na základě své příslušnosti k určitému pohlaví, protože většina lidí je sexuálně přitahována pouze jedním pohlavím*“²¹¹. Na základě toho dospěl Jurman k závěru, že obrácené důkazní břemeno lze uplatnit pouze na případy diskriminace, nikoli však již na sexuální obtěžování.

Tento závěr je logický, a to přestože problematika odlišování obou pojmů již není v dnešní době aktuální - aplikační problém byl definitivně odstraněn v roce 2004 tzv. druhou euronovelou ZP²¹², která pod pojem diskriminace zahrнула napříště i sexuální obtěžování²¹³. Obrácené důkazní břemeno se tudíž aplikuje i na případy sexuálního obtěžování.

7.4. Pojem a funkce obráceného důkazního břemene

Zjednodušeně řečeno obrácené důkazní břemeno znamená, že rozhodné skutečnosti neprokazuje strana, která je tvrdí, nýbrž je prokazuje protistrana. „Opak“ vyjde najevo tehdy, jestliže žalovaný prokáže, že k porušení zásady stejného zacházení nedošlo²¹⁴.

²¹⁰ JURMAN, Miroslav. Diskriminace na základě pohlaví a sexuální obtěžování. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2001, č. 1, s. 55-56.

²¹¹ tamtéž

²¹² Zákon č. 46/2004 Sb. ze dne 14. ledna 2004, kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů.

²¹³ Ust. § 1 odst. 10 dřívějšího ZP, ve znění zák. č. 46/2004 Sb.

²¹⁴ JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, s. 72.

Smyslem ustanovení § 133a OSŘ je dopomoci osobám, které se cítí diskriminovány, k účinnému prosazení práva na rovné zacházení. V praxi toto ustanovení znamená, že žalobce nemusí prokazovat motiv žalovaného. Zákonodárce je vytvořil s jasným cílem ochrany slabšího - žalobce, který by si opatřoval důkazy, z nichž by mohl diskriminační motiv prokázat, jen se značnými obtížemi²¹⁵. Při sexuálním obtěžování nebudou dokonce takové důkazy, s ohledem na intimní charakter situací, při kterých k němu dochází, k dispozici zpravidla vůbec. V praxi bude tou „slabší“ stranou většinou zaměstnanec, kdo bude jako žalobce tvrdit, že byl diskriminován.²¹⁶ Přitom je bezpředmětné, jestli se diskriminačního jednání dopustil sám zaměstnavatel nebo jemu podřízený zaměstnanec. V obou případech si ponese procesní odpovědnost za prokázání toho, že k diskriminaci nedošlo, výhradně sám zaměstnavatel²¹⁷.

Aby toto mohl zaměstnavatel snadněji prokázat, stanoví zákoník práce, že zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance o opatřeních, kterými zaměstnavatel zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zamezení diskriminace²¹⁸. Zaměstnavatel by tedy měl přijmout opatření, aby zaměstnanec, v případě, že se cítí být diskriminován, měl možnost účinné stížnosti přímo u kontaktní osoby zaměstnavatele k tomu určené nebo u příslušného útvaru.

7.5. Obrácené důkazní břemeno jako právní domněnka

²¹⁵ K ochranné funkci obráceného důkazního břemene viz. též ŠMEHLÍKOVÁ, Renáta. Princip rovnosti a ochrany slabšího v současné právní úpravě českého civilního procesu. Právní fórum. 3/2005, s. 113-116.

²¹⁶ Jak poukazuje Ludvík David ve svém článku „Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu“ (*Právo a zaměstnání 9/2001*), jen zřídkakdy se dá předpokládat obrácení procesních rolí tak, že by byl zaměstnavatelem žalován zaměstnanec a bránil se tvrzením o své diskriminaci na základě pohlaví např. proto, že pro vzniklý schodek na svěřených hodnotách měla být kromě muže žalována též jeho hmotně spoluodpovědná kolegyně.

²¹⁷ Není bez zajímavosti, že např. podle federálního práva USA, které rovněž zná institut obráceného důkazního břemene, se zaměstnavatel může své odpovědnosti zprostit, pakliže prokáže splnění liberačních důvodů: že o sexuálním obtěžování nevěděl nebo nemohl vědět, a pokud věděl, že podnikl okamžitou a adekvátní akci k nápravě. Tato liberace je ale možná jen tehdy, probíhá-li sexuální obtěžování mezi zaměstnanci navzájem, kteří vůči sobě nejsou ve vztahu subordinace. Z toho důvodu není liberace v českém právním řádu upravena. Více Matyášek, Patrik, Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, Právním fórum 3/2005, s. 97

²¹⁸ Ust. § 279, odst. 1 písm. f) ZP.

Samotné sousloví „obrácené důkazní břemeno“ je poněkud zavádějící. Podle převládajícího mínění se ve skutečnosti jedná o právní domněnku. S ní je pak spojeno to, že skutečnost, pro kterou je v právu stanovena, není třeba dokazovat, tudíž břemeno důkazní netíží nikoho.²¹⁹ Právní domněnka podmíněně přičítá pravdivostní hodnotu tvrzení žalobce o nerovném zacházení a tím z něj snímá břemeno důkazu²²⁰. Naopak vyvrácení této domněnky je přenecháno žalované straně, která musí tvrdit a samozřejmě též dokázat, že domněnka v konkrétním případě neplatí: žalovanou stranu pak zatěžuje důkazní břemeno, které ovšem pro ni nevyplývá z nějakého přenesení či obrácení důkazního břemene, nýbrž vyplývá z faktu, že tato strana něco tvrdí.²²¹

Termín „obrácené důkazní břemeno“ je však v literatuře natolik zažitý, že se i přes tuto procesní argumentaci setrvává na jeho užívání.

²¹⁹ WINTEROVÁ, Alena, et al. Civilní právo procesní. 3. dopl. vyd. Praha : LINDE, 2004, s. 272.

²²⁰ Srovnej náleží Ústavního soudu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ, bod 24 (vyjádření Senátu Parlamentu ČR k návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ ze dne 2. 9. 2004.)

²²¹ WINTEROVÁ, Alena, et al. Civilní právo procesní. 3. dopl. vyd. Praha : LINDE, 2004., s. 272n.

7.6. Soulad ust. § 133a OSŘ s ústavním pořádkem

Žalovaný zaměstnavatel by se mohl bránit tvrzením, že ustanovení § 133a OSŘ je protiústavní tím, že přesouvá důkazní břemeno na stranu žalovaného, čímž jej de facto diskriminuje. V úvahu by přicházel možný rozpor s právem na spravedlivý proces dle čl. 6 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „Úmluva“).

Otázkou protiústavnosti ustanovení § 133a OSŘ se zabýval Ústavní soud ve svém nálezu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ²²². Zmíněné ustanovení sice dopadá na jiné případy než věci pracovní, nicméně z návrhu bylo patrné, že navrhovatel spatřoval protiústavnost ustanovení právě v onom "přesunu důkazního břemene", nikoliv tedy v okruhu věcí, na které norma dopadá²²³. Přeneseně šlo tedy o ústavnost i § 133a odst. 1 OSŘ. Z toho důvodu je na tomto místě žádoucí citovat závěry, ke kterým Ústavní soud v této otázce dospěl:

„Podle názoru Ústavního soudu neobstojí názor navrhovatele, že v řízeních uvedených v napadeném ustanovení občanského soudního řádu "je strana žalující zvýhodněna, neboť nemusí prokazovat, co se mělo stát a proč že je žalováno, zatímco strana žalovaná je znevýhodněna, neboť by měla prokázat, co se nestalo". Ve skutečnosti totiž důkazní břemeno neleží pouze a výlučně na straně žalované. I strana žalující nese své břemeno tvrzení i břemeno důkazní. Pokud tato břemena strana žalující unese, což musí v jednotlivém případě posoudit soud, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo. Z uvedených důvodů dospěl Ústavní soud k závěru, že ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. je prostředkem přiměřeným k dosažení sledovaného cíle, resp. že - bude-li aplikováno výše uvedeným ústavně konformním způsobem – bude zachována spravedlivá rovnováha mezi požadavky veřejného zájmu společnosti a požadavky ochrany individuálních základních práv.“²²⁴

²²² Ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ zní: „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého rasového nebo etnického původu, má soud ve věcech poskytování zdravotní a sociální péče, pomoci v hmotné nouzi, přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství v profesních a zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak“.

²²³ Jak konstatoval Senát Parlamentu ČR ve svém vyjádření k návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ ze dne 2. 9. 2004.

²²⁴ Nález Ústavního soudu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ, bod 75.

Na druhou stranu ovšem Ústavní soud připustil, že zákonodárce měl ve stávajícím znění ustanovení § 133a o. s. ř. zvolit transparentnější vyjádření podmínky, že strana žalující předloží soudu skutečností nasvědčující, že došlo k diskriminaci. Proto by bylo krajně žádoucí, aby zákonodárce uvážil, zda transpozici citovaných směrnic Rady EC nelze pro adresáty příslušných procesních norem provést způsobem poněkud zřetelnějším.²²⁵ Ústavní soud dospěl k závěru, že opodstatněnost návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 o. s. ř. není dána a návrh proto zamítl.

Z hlediska českého práva se k němu vyjadřoval v minulosti Ústavní soud ve svém rozhodnutí 419/2006. V tomto rozhodnutí Ústavní soud velmi precizně vysvětluje ústavněprávně konformní výklad daného ustanovení, jehož znění není s ohledem na transponovanou komunitární úpravu vhodně zvoleno. Ústavní soud interpretuje toto ustanovení tak, že „osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace...“. Teprve potom přechází důkazní břemeno na žalovaného. Ten musí prokázat, že k diskriminačnímu jednání nedošlo. Ústavní soud tak uzavírá, že zmíněné pravidlo nepředstavuje překročení ústavních mezí práva na spravedlivý proces, musí však být správně interpretováno a aplikováno. Je třeba poznamenat, že se stále jedná o pravidlo výjimečné, které je aplikováno pouze v případech diskriminace z určitých důvodů, nikoliv obecně.²²⁶

7.7. Zvláštnosti soudního řízení dle ust. § 133a OSŘ

7.7.1. Procesní povinnosti žalobce, žalobní petit

Dle názoru Ústavního soudu je tedy důkazním břemenem zatížena i strana žalující. V obecném povědomí laické veřejnosti však zanechává § 133a odst. 1 OSŘ (v souvislosti se sexuálním obtěžováním) dojem, jakoby zaměstnanec, který se cítí sexuálně obtěžován, nemusel vůbec nic u soudu prokazovat. Lidová tvořivost začala používat uvedené ustanovení dokonce per analogiím v trestním procesu.²²⁷

²²⁵ Nález Ústavního soudu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ, bod 78.

²²⁶ <http://www.epravo.cz/top/clanky/diskriminace-spotrebitele-55172.html>

²²⁷ KASAL, Jiří, Správný směr, problematická schůdnost. *Právní rádce*. 6/2001, s. 30.

Tento závěr však není správný. Poškozený zaměstnanec poté, co neuspěl se svým požadavkem nápravy u svého zaměstnavatele, podá žalobu k soudu. Předmětem sporu může být odstranění diskriminací navozeného stavu nebo napadení právního úkonu zaměstnavatele jako důsledku diskriminace (žaloba o neplatnost rozvázání pracovního poměru).

Stejně jako v ostatních případech musí žaloba kromě obecných náležitostí²²⁸ obsahovat jméno, příjmení a bydliště účastníků, vyličení rozhodujících skutečností, označení důkazů, jichž se navrhovatel dovolává, a musí být z něj patrné, čeho se navrhovatel domáhá²²⁹. Obrácené důkazní břemeno tedy v žádném případě neznamena, že by žalobkyně byla zproštěna povinnosti navrhnout v žalobě provedení důkazů, byť jen nepřímých (jako např. výslech svědka). Nestačilo by tedy, kdyby jen uvedla okolnosti sexuálního obtěžování (způsob, místo apod.).

Žalobce také musí vhodně formulovat žalobní petit, tedy to, čeho se domáhá. O složitosti formulování žalobního petitu soudní žaloby v případě sexuálního obtěžování svědčí usnesení Městského soudu v Praze č.j. 15C 131/2001 – 19 ze dne 14.12.2001 a rozsudek téhož soudu č.j. 351/2003 – 73 ze dne 16. září 2003. Jednalo se o první případ sexuálního obtěžování, který se dostal i do médií. Řidička tramvaje Terezie Štorkánová zažalovala svého nadřízeného Františka Hoskovce za to, že ji při pracovním pohovoru objal kolem ramen a „přitáhl k sobě, až se ho dotýkala prsy“, a to v přítomnosti čtyř dalších pracovníků. Za tento incident žalobkyně žádala přiměřené zadostiučinění formou veřejné omluvy. Nakonec se svou žalobou ovšem neuspěla. Soud ve svém rozhodnutí dospěl k závěru, že Hoskovcovo chování nemělo sexuální povahu, byť uznal, že šlo o chování nevhodné a urážlivé. Z toho důvodu nebyl ani obtěžovatel postížen žádnou ze sankcí, předpokládanou tehdejší § 7 odst. 4 ZP²³⁰.

7.7.2. Příslušnost soudu a průběh řízení

²²⁸ Ust. § 42, odst. 4 OSŘ

²²⁹ Ust. § 79, odst. 1 OSŘ

²³⁰ Tento rozsudek potvrdil taktéž Městský soud v Praze. Odvolací soud sice opět konstatoval, že se pan Hoskovec choval nevhodně, nicméně dle soudu nemohlo dojít ke zneužití "výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů", protože pan Hoskovec nebyl přímý nadřízený T. Štorkánové.

Soudní řízení ve věci tvrzené diskriminace probíhá u místně příslušného okresního soudu, který rozhoduje v tříčlenném senátu²³¹. Místně příslušným je obecný soud žalovaného²³², tj. zaměstnavatele a tento soud je určen podle sídla či místa podnikání zaměstnavatele. Průběh je stejný jako při projednávání jiných „nediskriminačních“ sporů. Probíhá standardní zjišťování skutkového stavu a žádná z procesních stran není limitována ani v předkládaných tvrzeních ani v navrhování důkazních prostředků. Provádí se výslech protistran, svědků, důkazy jsou soudu předneseny a následně soudem hodnoceny podle zásady volného hodnocení důkazů, tzn. soud není při hodnocení stupně věrohodnosti, respektive důkazní síly jednotlivých důkazních prostředků, ničím vázán. Jinými slovy, je zcela na uvážení soudu, jakou důkazní sílu těmto "prokázaným" tvrzeným skutečnostem ve srovnání s ostatními předloženými důkazy přizná. Soud hodnotí důkazy zaměstnavatele prokazující to, že se jeho zaměstnanec jednání uvedeného v žalobě nedopustil a dále důkazy ženy, zda k sexuálnímu obtěžování skutečně došlo.

7.7.3. Otázka subsumce

Soudní řízení, ve kterém je předmětem sporu diskriminace na základě pohlaví, má své zvláštnosti. Soudce si musí vyřešit zejména otázku, zdali daný případ z hlediska žalobních tvrzení bude vůbec subsumovat pod § 133a OSŘ. Jak ostatně poznamenal Senát Parlamentu ČR ve výše uvedené věci²³³, „*uvedené ustanovení totiž v žádném případě nelze na příslušnou kauzu aplikovat paušálně a tím rezignovat na posuzování každé kauzy v jednotlivostech i všech souvislostech. Naopak, počítá s "přidaným" hodnotícím kritériem, čímž klade při vyhodnocení případu nerovného zacházení na soudce zvýšené nároky.*“ To však nebude vždy jednoduché. Kupříkladu zaměstnankyně žaluje na neplatnost výpovědi, kterou dostala v době svého těhotenství a zároveň v této výpovědi vidí diskriminaci své osoby, což také ve své žalobě uvádí. V takovém případě se však bude jednat o porušení § 53 odst. 1 písm. d ZP o zákazu výpovědi v době těhotenství zaměstnankyně (nikoli o diskriminační jednání) a použití ustanovení § 133a OSŘ nebude přicházet vůbec v úvahu.

²³¹ Ust. § 36a, odst. 1 písm. a) OSŘ

²³² Ust. § 84 OSŘ

²³³ Nález Ústavního soudu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ust. § 133a odst. 2 OSŘ, bod 25.

Co se případů sexuálního obtěžování týče, může nastat situace, kdy žalobkyně napadá žalobou rozvázání pracovního poměru, jehož důvod (např. porušení pracovní kázně) byl bezprostředně spjat s jednáním porušujícím rovné zacházení. Např. zaměstnankyně, jsa obtěžována svým nadřízeným, reaguje na toto urážkou, která je posléze uvedena jako důvod výpovědi. V tomto případě bude použití § 133a OSŘ namístě. Soud bude od žalovaného zaměstnavatele vyžadovat důkaz o tom, že ve skutečnosti o žádnou diskriminaci nešlo. Pokud by však tvrzené diskriminační jednání (sexuální obtěžování) bylo pouhým impulsem pro pozdější výpověď zaměstnankyně, danou z jiného důvodu (např. opakované pozdní příchody), zkoumal by soud jen otázku porušení pracovní kázně a důkazní břemeno by bylo ponecháno na straně žalobkyně. Byť by se tedy jednalo o diskriminační pohnutku, nemohla by se na ni žalobkyně odvolávat, pakliže by nebyla projevována navenek. V opačném případě lze obecně vzato připustit možnost dokazování takové pohnutky s přesunem důkazního břemene na žalovaného.²³⁴

Uvedené příklady jen dokládají fakt, že závěr soudce o tom, zda se v konkrétním případě jedná o diskriminaci na základě pohlaví, by měl vycházet nejen z obsahu žaloby samé, ale také z předběžné právní kvalifikace uplatňovaného nároku.

7.7.4. Určitost žalobního tvrzení

Dalším problémem, který může v souvislosti s posuzováním obsahu žaloby vzniknout, je otázka určitosti žalobních tvrzení. Žalobkyně kupříkladu v žalobě uvede, že ji žalovaný zaměstnavatel dal výpověď, „protože je vůči ní jako ženě zaujatý“, ačkoli ve skutečnosti chtěla zaměstnavateli vytknout diskriminaci. Otázkou je, jak s takovými tvrzeními naložit. Jak uvádí David²³⁵, „*žádoucí se zdá být nepodsouvat nejrůznějšími subjektivním formulacím diskriminační podtext a vycházet především z výslovného označení určitého jednání zaměstnavatele jako diskriminujícího.*“

7.7.5. Meze dokazování

²³⁴ DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*. 2001, č. 9, s. 7.

²³⁵ Tamtéž, s. 2.

Závěrem této kapitoly lze říci, že samotné požadavky na zaměstnavatele ohledně dokazování relevantních skutečností by měly mít své meze a odpovídat zdravému rozumu (zejména v souvislosti s dokazováním výše uvedené diskriminační pohnutky). Nadbytečná důkazní aktivita, ať již požadována soudem nebo prováděna dobrovolně zaměstnavatelem, může navíc ohrozit hospodárnost řízení. Zdlouhavé povšechné dokazování nediskriminačního prostředí na pracovišti, které s tvrzenými skutečnostmi nikterak nesouvisí, pak může mít mimo jiné negativní vliv na věcnou správnost rozsudku.

7.8. Shrnutí

Faktem zůstává, že žalovaný zaměstnanec je v řízení, kde se aplikuje ustanovení § 133a, ve srovnání s žalobcem do určité míry znevýhodněn. Přenesení důkazního břemene na žalovaného však není ani úplné ani automatické. Jak ostatně judikoval Ústavní soud²³⁶, toto ustanovení nemá povahu nevyvratitelné presumpce odpovědnosti strany žalované. Jeho aplikace tudíž vyžaduje, aby na prvním místě strana žalující sama prokázala prima facie zásah; nepostačí tedy pouhé její ničím nepodložené tvrzení o údajné diskriminaci.

Ačkoli je aplikace ustanovení v případech diskriminace zcela legitimní, představuje přenesení důkazního břemene, nahlíženo z pohledu zaměstnavatele, v praxi nezáviděníhodnou situaci, a to zejména v situaci „tvrzení proti tvrzení“. Vystává tak otázka, jestli takto „benevolentní“ úprava s sebou nepřináší riziko zneužití neboli riziko falešného obvinění zaměstnavatele zaměstnancem s vidinou případného finančního odškodnění. Toto riziko nelze samozřejmě vyloučit, jak ostatně ukazuje zkušenost Spojených států Amerických, které jsou známé svým hypertrofovaným právním aktivismem v této oblasti²³⁷. Vztažení obráceného důkazního břemene i na případy sexuálního obtěžování tak může být účinným nástrojem v rukou zaměstnance pro odstranění nepohodlného nadřízeného nebo kolegy. K tomu lze říci, že falešně obviněnému v takovém případě zůstává možnost podání návrhu na ochranu osobnosti

²³⁶ Srovnej náleží Ústavního soudu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ust. § 133a odst. 2 OSŘ, bod 72

²³⁷ Základní normou, o kterou se v USA opírá postih sexuálního obtěžování, je Zákon o občanských právech z roku 1964 (Civil Rights Act of 1964).

dle § 11 ObčZ z důvodu neoprávněného nařčení své osoby. V závažnějších případech by se mohlo jednat i o trestný čin.²³⁸

²³⁸ Srovnej JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, s. 73.

ZÁVĚR

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 poměru²³⁹, 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 vložением 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

²³⁹ Tyto případy upravuje například služební zákon, zákon o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

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 sexuálními obtěžováními.

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.

ZUSAMMENFASSUNG

Die vorliegende Diplomarbeit beschäftigt sich mit dem Thema der, im Rahmen eines breiten Diskriminierungsverbotes enthaltenen, sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Es handelt sich um eine Form von Belästigung, die auf das Geschlecht der betroffenen Person abgezielt wird. Diese stellt zur Zeit ein häufiges Problem dar, von dem überwiegend Frauen belastet werden. Ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt wird dadurch sehr negativ beeinflusst. Im Hinblick darauf liegt der Schwerpunkt dieser Diplomarbeit in der Erörterung der sexuellen Belästigung als eine Form der Diskriminierung.

Die Diplomarbeit gliedert sich in sechs Kapitel, wobei jedes Kapitel in weitere Unterabschnitte unterteilt ist. Die ersten zwei Kapitel befassen sich mit den theoretischen Grundlagen der Diskriminierungsproblematik, um auf das Thema "sexuelle Belästigung" hin zu führen. Zuerst werden die Grundbegriffe (Gleichbehandlung, direkte und indirekte Diskriminierung, positive Diskriminierung) hinsichtlich ihres allgemeinen Sinnes vorgestellt. Anschließend werden die im kommunitären Recht formulierten Definitionen dieser Begriffe genannt. Das zweite Kapitel enthält die Rechtsregelung dieser Begriffe auf der internationalen, komunitären sowie inländischen Ebene.

Das dritte Kapitel widmet sich der sexuellen Belästigung als Solches. Ausgehend von den Ergebnissen einer soziologischen Studie zu diesem Thema, werden deren Vorkommen in arbeitsrechtlichen Verhältnissen sowie Formen erarbeitet. Konzentriert wird sich auch auf die Rechtsregelung der Problematik, im kommunitären und im tschechischen Recht, die im vierten Kapitel beinhaltet ist. Im Anschluss darauf führt die Diplomarbeit auf die Rechtsschutzmittel, durch die sich die Opfer vor sexueller Belästigung schützen können. Knapp werden auch die Besonderheiten des Gerichtsverfahrens in Diskriminierungsfällen, mit dem Fokus auf das Beweislastinstitut, erwähnt.

Die Ergebnisse sind im Schlusswort der Arbeit zusammengefasst. Es zeigt sich, dass die jeweilige Rechtslage in der Tschechischen Republik, mit den Forderungen des komunitären Rechts nicht ausreichend harmonisiert wird. Eine spezielle, im so

genannten Antidiskriminierungsgesetz vorausgesetzte Regelung, ist nicht angenommen worden.

KLÍČOVÁ SLOVA / SCHLÜSSELWÖRTER

diskriminace

sexuální obtěžování

Diskriminierung

sexuelle Belästigung

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

dřívější ZP	zákon č. 65/1965Sb., ve znění pozdějších předpisů
Evropská úmluva	Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod z r. 1950
ES	Evropská společenství
ESD	Evropský soudní dvůr
Listina	Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR, v platném znění
MOP	Mezinárodní organizace práce
ObčZ	Zákon č. - 40/1964 Sb., občanský zákoník, v platném znění
OSŘ	Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
SES	Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství
Směrnice 76/207/EHS	Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky
Směrnice 97/80/ES	Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví
ZP	Zákoník práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů
ZZ	Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- BĚLINA, Miroslav, et al. Pracovní právo. 3. vyd. Praha: C.H.BECK, 2007. 540 s. ISBN 978-80-7179-672-5.
- BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk. Rovnost a diskriminace. Praha: C.H.BECK, 2007. 480 s. ISBN 978-80-7179-584-1.
- DANDOVIČ, Eva. Postavení ženy v pracovněprávních vztazích 152 otázek a odpovědí z praxe. Praha: ASPI, 2005. 144 s. ISBN 80-7357-100-5.
- HŮRKA, Petr et. al. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 9. 2008. 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2008. 944 s.
- JAKUBKA, Jaroslav et al. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2009. 3. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. 1094 s. ISBN 978-80-7263-496-5
- PÍTROVÁ, Lenka, POMAHAČ, Richard. Průvodce judikaturou Evropského soudního dvora (díl 1. – 4.). Praha: Linde, 2000 – 2006.
- WINTEROVÁ, Alena, et al. Civilní právo procesní. 3. dopl. vyd. Praha: LINDE, 2004. 696 s. ISBN 80-7201-464-1.

Odborné články:

- BOGNÁROVÁ, Věra. Nežádoucí projevy sexuální povahy na pracovišti. *Právo a zaměstnání*. 2003, č. 5 s.2-7.
- BOGNÁROVÁ, Věra. Novelizace zákoníku práce v návaznosti na nový zákon o zaměstnanosti. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 4, s. 2-10.
- DAVID, Ludvík. Diskriminace na základě pohlaví v pracovních vztazích a § 133a občanského soudního řádu. *Právo a zaměstnání*. 2001, č. 9, s.2-9.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. K některým novelizovaným ustanovením zákoníku práce. *Právní rozhledy*. 2001, č. 2, s. 54 - 59.

- HAVELKOVÁ, Barbara. Nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví v judikatuře Evropského soudního dvora. *Právní rozhledy*. 2006, č. 6, s. 208-214.
- HAVELKOVÁ, Barbara. Diskriminace žen v oblasti odměňování. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 12, s. 2-9.
- HAVELKOVÁ, Barbara. Pozitivní opatření k zajištění rovnosti mezi muži a ženami v právu ES. *Právní rozhledy*. 2007, č. 11, s. 385-394.
- HŮRKA, Petr, HŮRKOVÁ, Šárka. Obtěžování zaměstnanců na pracovišti a právní ochrana. *Právní fórum*. 2004, č. 3, s. 99-103.
- JAKUBKA, Jaroslav. Ochrana osobních a osobnostních práv zaměstnanců. *Práce a mzda*. 2005, č. 12, s. 29-35.
- JAKUBKA, Jaroslav. Osobní a osobnostní práva zaměstnanců. *Právo a zaměstnání*. 2005, č. 12, s. 2-10.
- JAKUBKA, Jaroslav. Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících samosprávných celků a o změně některých zákonů. *Mzdy a personalistika v praxi*. 2004, č. 2, s. 29-32.
- JOUZA, Ladislav. Proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích. *Práce a mzda*. 2001, č. 3, s. 68-74.
- JURMAN, Miroslav. Diskriminace na základě pohlaví a sexuální obtěžování. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 2001, č. 1, s. 54-56.
- KASAL, Jiří, Správný směr, problematická schůdnost. *Právní rádce*. 6/2001, s. 30-32.
- MATYÁŠEK, Patrik. Sexuální obtěžování. *Právník*. 1998, č. 8, s. 717-730.
- MATYÁŠEK, Patrik. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*. 2005, č. 3, s. 89-97.
- OTÁHALOVÁ, Lucie, ČIŽINSKÝ, Pavel. Antidiskriminační zákon v poločase. *Via Iuris*. 2006, č. IV, s. 61-67.
- SVOBODOVÁ, Eva. K právní úpravě pracovních podmínek žen. *Právo a zaměstnání* 2003, č. 2, s. 2-9.

- ŠMEHLÍKOVÁ, Renáta. Princip rovnosti a ochrany slabšího v současné právní úpravě českého civilního procesu. *Právní fórum*. 2005, č. 3, s. 113-116.
- ŠNĚDAR, Libor. Osobnostní práva při výkonu závislé práce. *Právo a zaměstnání*. 2004, č. 3, s. 2-7.

Akademické práce:

- ADÁMKOVÁ, Jitka. Rovné postavení žen a mužů v pracovněprávních vztazích. [s.l.], 2006. 121 s. Masarykova Univerzita v Brně, Fakulta Právnická. Rigorózní práce.
- DVORSKÁ, Olga. Zásada rovného zacházení, zákaz diskriminace a jejich uplatňování v pracovním právu. [s.l.], 2008. 279 s. Masarykova Univerzita v Brně, Fakulta Právnická. Dizertační práce.

Studie:

- Křížková, Alena (ed.), Čermáková, Marie, Dudová, Radka, Maříková, Hana, Uhdeová, Zuzana (2005). Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1699/obtezovani.pdf>

Mezinárodní dokumenty:

- Všeobecná deklarace lidských práv a základních svobod
- Úmluva Mezinárodní organizace práce č. 111/1958, o diskriminaci v zaměstnání a povolání (č. 465/1990 Sb.), dostupná na: http://www.portal.gov.cz/wps/portal/th/1001/lpid.698/699/1/cs_CZ/lp.698/0/s.155/8509/s.155/701?l=465/1990
- Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (č. 120/1976 Sb.), dostupný na: <http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/701?b=120/1976>
- Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech (č. 120/1976 Sb.)
- Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen (č. 62/1987 Sb.), dostupná na: <http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/696/s.155/701?l=62/1987>
- Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod (č. 209/1992 Sb.), dostupná na: <http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/701?l=209/1992%20Sb>.

Právní předpisy Evropských společenství:

- Smlouva o založení Evropského hospodářského společenství ze dne 25. března 1957, dostupná na: <http://eur-lex.europa.eu/cs/treaties/index.htm>
- Směrnice Rady 75/117/ES ze dne 10. února 1975, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se provedení zásady stejné odměny pro muže a ženy, dostupná na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>

- Směrnice Rady 76/207/EHS ze dne 9. února 1976, o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, dostupná na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2363/sr_76_207.pdf
- Směrnice Rady 86/378/EHS ze dne 24. července 1986, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, dostupná na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2506/31986L0378_EN_CZ_oprava.pdf
- Směrnice Rady 97/80/ES ze dne 15. prosince 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, dostupná na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2512/31997L0080EN_CS.pdf
- Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, dostupná na: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:20:01:32000L0043:CS:PDF>
- Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, dostupná na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/1126/smernice_2000_78.pdf
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/73, kterou se mění směrnice Rady 76/207/EHS o zavedení rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání, postupu v zaměstnání a pracovní podmínky, dostupný na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2503/32002L0073EN_CS.pdf
- Rezoluce Rady o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti

- Doporučení Komise č. 92/131/ES ze dne 27. listopadu 1991, o ochraně důstojnosti žen a mužů v práci
- Revidovaná Evropská sociální charta ze dne 3. května 1996

Právní předpisy ČR:

- Listina základních práv a svobod, jenž byla vyhlášena usnesením předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky, pod č. 2/1993 Sb.
- Zákon č. 140/1961 Sb., trestní zákon, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 218/2002 Sb. ze dne 26. dubna 2002 o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (Služební zákon)
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 206/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- Vládní návrh na vydání zákona o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), sněmovní tisk č. 866, 4. volební období 2002 – 2006, dostupný na:
<http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?T=866&O=4>

- Vládní návrh na vydání zákona, o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), sněmovní tisk č. 253, 5. volební období od 2006, dostupný na: <http://www.psp.cz/sqw/historie.sqw?o=5&t=253>

Judikatura Evropského soudního dvora:

- Věc 43/75 Defrenne v. Sabena [1976], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61975J0043
- Věc 96/80 Jenkins v. Kinsgate Clothing Productions Ltd. [1981], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61980J0096
- Věc 170/84 Bilka Kaufhaus Gmbh v. Karin Weber von Hartz [1986], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61984J0170
- Věc 171/88 Rinner-Kühn [1989], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61988J0171
- Věc C-127/92 Enderby [1993], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61992J0127
- Věc C-237/94 O'Flynn v. Adjudication Officer [1996], dostupné na: [http://eur-](http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61996J0237)

lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61994J0237

- Věc C-243/95 Hill and Stapleton [1998], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61995J0243
- Věc C-167/97 Seymour-Smith and Perez [1999], dostupné na: http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!CELEXnumdoc&lg=en&numdoc=61997J0167

Judikatura ČR:

- Nález Ústavního soudu č. 419/2006 Sb., ve věci návrhu na zrušení ustanovení § 133a odst. 2 OSŘ, dostupný na: <http://web.mvcr.cz/archiv2008/sbirka/2006/sb134-06.pdf>

Ostatní zdroje:

- Stanovisko prezidenta republiky, jímž vrátil Poslanecké sněmovně zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ze dne 16.5.2008, č.j.: KPR 3749/2008, dostupné na: <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?o=5&ct=253&ct1=0&v=PZ&pn=4&pt=1>

Webové stránky:

- www.cs.wikipedia.org

- <http://curia.europa.eu/cs/transitpage.htm>
- www.diskriminace.cz
- www.diskriminace.org
- www.epravo.cz
- www.eur-lex.europa.eu
- www.mpsv.cz
- www.mvcr.cz
- http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/6966/place
- www.psp.cz
- www.tydenik-sondy.cz