

**PRÁVNICKÁ FAKULTA  
MASARYKOVY UNIVERZITY V BRNĚ**

**HABILITAČNÍ PRÁCE**

**Formy násilí na pracovišti**

**JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.**

**2017**

## Obsah

Abstrakt .....	6
Úvod .....	12
1. Právní úprava monitorování zaměstnanců na pracovišti .....	16
1.1 Ochrana soukromí zaměstnanců .....	16
1.2 Pojem soukromí na pracovišti a možnost jeho narušení .....	18
1.3 Závěr .....	26
2. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích .....	29
2.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v právu Evropské unie .....	29
2.2 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v LZPS .....	31
2.3 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce .....	32
2.4 Antidiskriminační zákon .....	36
2.4.1 Přímá a nepřímá diskriminace .....	36
2.4.2 Obtěžování a sexuální obtěžování .....	37
2.4.3 Pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci .....	41
2.4.4 Dovolené a nedovolené formy rozdílného zacházení .....	42
2.5 Závěr .....	43
3. Právní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací a jejich odraz v judikatuře soudů ČR .....	45
3.1 Právní prostředky ochrany vyplývající ze směrnic EU a judikatury SDEU .....	45
3.2 Rovné zacházení a zákaz diskriminace v České republice .....	47
3.2.1 Právní prostředky ochrany podle antidiskriminačního zákona .....	47
3.2.2 Právní prostředky ochrany v občanském zákoníku, zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a v zákoně o vojácích z povolání .....	51
3.2.3 Judikatura ve věcech odstranění následků diskriminace .....	53
3.3 Dokazování v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace ..	54
3.4 Závěr .....	57
4. Chráněné oznamování škodlivého jednání v České republice .....	59
4.1 Pojem whistleblowing .....	59
4.2 Mezinárodní rámec whistleblowingu .....	60
4.2.1 Dokumenty Rady Evropy .....	61
4.2.2 Judikatura Evropského soudu pro lidská práva v případech whistleblowingu ..	62
4.2.3 Právní úprava chráněného oznamování ve Slovenské republice .....	64
4.3 Chráněné oznamování škodlivých jednání v České republice .....	67
4.3.1 Legislativní návrhy právní úpravy chráněného oznamování v České republice	69

4.3.2.	Nařízení vlády o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu .....	72
4.4.	Závěr .....	73
5	Pracovněprávní aspekty násilí na pracovišti .....	76
5.1	Povinnosti zaměstnavatele při předcházení šikany .....	78
5.2	Povinnosti zaměstnance .....	80
5.3	Dobré mravy a zákaz zneužití práva .....	83
5.4	Pracovněprávní následky pro šikanujícího zaměstnance .....	85
5.4.1	Výpověď .....	86
5.4.2	Okamžité zrušení pracovního poměru .....	88
5.5	Právní následky šikany pro šikanovaného zaměstnance .....	91
5.5.1	Psychický nátlak vedoucího zaměstnance při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru .....	91
5.5.2	Nepřidělování druhu práce podle pracovní smlouvy .....	92
5.5.3	Snížení mzdy (platu) nebo odebrání osobního příplatku .....	93
5.5.4	Skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) ZP	97
5.5.5	Skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků podle ust. § 52 písm. f) ZP a z důvodu méně závažného porušování povinností podle ust. § 52 písm. g) ZP .....	101
5.5.6	Skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu závažného porušování povinností podle ust. § 52 písm. g) ZP nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP .....	102
5.5.7	Změna pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou uzavřená v omylu .....	103
5.6	Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody .....	105
5.6.1	Obecná povinnost nahradit škodu .....	105
5.6.2	Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání .....	109
5.7	Závěr .....	112
6	Občanskoprávní aspekty násilí na pracovišti .....	115
6.1	Ochrana osobnosti v občanském zákoníku .....	115
7	Správněprávní aspekty násilí na pracovišti .....	118
7.1	Přestupky proti občanskému soužití .....	118
7.2	Přestupky (správní delikty) podle zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce	118
8	Trestněprávní aspekty násilí na pracovišti .....	121
8.1	Trestné činy proti životu a zdraví .....	121

8.2	Trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství .....	122
8.3	Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti.....	124
8.4	Trestné činy narušující soužití lidí.....	125
9	Právní úprava násilí na pracovišti ve Francii .....	127
9.1	Diskriminace.....	127
9.1.1	Rovnost mezi zaměstnavateli a zaměstnanci .....	127
9.1.2	Vývoj právní úpravy ochrany před diskriminací.....	127
9.1.3	Diskriminační důvody .....	129
9.1.4	Prokázání důvodů diskriminace a povinnost tvrzení.....	130
9.1.5	Judikatura francouzských soudů .....	132
9.1.6	Princip rovného zacházení mezi muži a ženami .....	135
9.1.7	Postih diskriminace v zákoníku práce a v trestním zákoníku .....	136
9.2	Diskriminace odborové organizace a jejích členů .....	137
9.2.1	Judikatura v oblasti odborové diskriminace.....	138
9.2.2	Odborová organizace jako žalobce.....	140
9.2.3	Postih diskriminace v zákoníku práce a v trestním zákoníku .....	141
9.3	Morální obtěžování.....	141
9.3.1	Pojem morální obtěžování.....	141
9.3.2	Judikatura v oblasti morálního obtěžování do roku 2002 .....	143
9.3.3	Platná právní úprava morálního obtěžování.....	145
9.3.4	Oznámení morálního obtěžování .....	148
9.3.5	Skončení pracovního poměru z důvodu morálního obtěžování .....	150
9.3.6	Pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za morální obtěžování .....	151
9.3.7	Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za morální obtěžování .....	153
9.3.8	Prokazování morálního obtěžování .....	154
9.3.9	Možnost využití mediace .....	155
9.3.10	Postih morálního obtěžování v zákoníku práce a v trestním zákoníku .....	155
9.3.11	Znaky trestného činu .....	156
9.3.12	Rozdělení morálního obtěžování podle závažnosti .....	157
9.3.13	Pachatel trestného činu morálního obtěžování.....	158
9.3.14	Zavinění.....	158
9.4	Sexuální obtěžování.....	159
9.4.1	Postih sexuálního obtěžování v zákoníku práce a v trestním zákoníku .....	162
9.4.2	Pachatel sexuálního obtěžování .....	164
9.4.3	Judikatura francouzských soudů v oblasti sexuálního obtěžování.....	165
9.4.4	Překážka litispendence .....	166

9.5	Závěr.....	166
10	Právní úprava násilí na pracovišti ve Španělsku .....	168
10.1	Ústavní základ práva na rovné zacházení a lidskou důstojnost.....	170
10.2	Pracovněprávní legislativa.....	171
10.2.1	Ochrana důstojnosti zaměstnance podle zákoníku práce .....	172
10.2.2	Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence pracovních rizik .....	173
10.2.3	Nároky zaměstnance podle zákona o sociálním zabezpečení v případě nemoci způsobené mobbingem.....	176
10.2.4	Správní odpovědnost zaměstnavatele.....	178
10.2.5	Soudní ochrana zaměstnance .....	179
10.2.6	Činnost inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti .....	184
10.3	Závěr.....	189
10.4	Právní úprava mobbingu ve veřejné správě ve Španělsku .....	189
10.4.1	Právní úprava zákazu mobbingu ve veřejné správě .....	193
10.5	Závěr.....	198
	Závěr.....	200
	Seznam pramenů .....	212
	Seznam zkratek .....	231

## Abstrakt

### **Characteristics of the problematics**

Violence on workplace is a very severe social problem, which includes a very wide complex of various illegal conduct, interfering personal rights of an employee and decreasing his dignity. In my habilitation thesis, I included the chapter about monitoring of employees, whose privacy rights and dignity might be violated by the unacceptable monitoring.

The next chapter is about equal treatment and protection against discrimination, that roots from the legislation of the EU. In the Czech labor law exists a principle of equality and protection against discrimination, that is included in the Antidiscrimination Law and in the Labor Code.

In cases of objected discrimination, the institute of shared proof of burden is applied, which facilitates the proces to the victims. In legal literature, the principle of equal handling and protection against discrimination is very well elaborated. The thesis analyses even the resources for protection against discrimination and their reflection in jurisdiction of courts. In next chapter, I am dealing with the problem of protected reporting of harmful conduct, that may hinder the sanctions against employees, especially before the termination of employment relation. In the field of another violence on workplace, that cannot be subordinated to any other reasons in Anti- Discrimination Law, the legislation is missing. The violence on workplace in form of bullying, mobbing and bossing is a severe problem, that is not elaborated in legislation. No law defines bullying, mobbing or bossing and there is no particular factual nature of this conduct in the Labor Code or Criminal Code. The Labor Code does not even restrict nor punishes mobbing on the workplace, however it can be considered as severe violation of duties at the workplace and that is the reason for an employer to immediately terminate the employment relationship with the mobber for severe or gross violation of duties at the workplace.

The employer is liable to any damage, caused to the victim of mobbing by the principle of general obligation to pay damages. Mostly, the liability will be applied in relation with the harmful conduct of employees, that have acted harmfully during the performance of their duties and in direct connection with the name of an employer. The employer is also liable to work injuries, that were caused to the victim of mobbing and were caused during performance of duties or in direct connection with them. We consider a lack of legislation, that in the list of

occupational diseases, there are no psychological illnesses included, such as posttraumatic stress disorder.

Apart from the current protection provided by the Criminal Code and Labor Code, the employee may as well defend himself with the action, claiming protection of personality. For the punishment of violence on workplace, the jurisdiction of Czech courts plays a great role.

There is indeed a question, whether the legal protection of the employee from mobbing is sufficient and whether the prohibition of mobbing should be implemented into the labor code or perhaps to the Criminal Code. The thesis is as well enriched by two foreign legislations, specifically by the French legislation, that apart from mobbing, contains as well a prohibition of discrimination and sexual harassment, as well as moral harassment (mobbing). The second country is Spain, where the mobbing is regulated only for the branch of public administration and that is as well very inspirational for the variety of jurisdiction.

The thesis does not include however other forms of violence at the workplace, for example straining and other intervention to the rights of an employee, such as disconnection from the employer. The thesis does not as well include the interpretation of possibilities of out-of-court dispute resolutions, such as through mediation, because of low number of such cases as well as its inconvenient traceability.

One of the main principles of the labor law is the principle of prohibition of violation of law, that is now elaborated in § 1a let. a) Labor Code as a principle of special statutory protection of the employee. From this principle, we may deduce positive and negative limits of subjective laws and duties, limited on the one hand by good manners and on the other by the prohibition of violation of law.

No conduct can be considered in accordance with the law and against the law simultaneously. So states the motto of thesis: „nobody is allowed to misuse his rights, employer towards employees and employees towards the employer, as well and employees between themselves.“

### **Objectives of the thesis**

The main research question solved in each chapters of the habilitation thesis is to find out, whether the employees in the Czech Republic are sufficiently protected from various forms of violence at the workplace and whether it might be useful to get the inspiration *de lege ferenda* in the described foreign legislations. For answering such question, it is crucial to describe the situation especially in the labor code, as well as in the Personal Data Protection Act, the Anti-Discrimination law, the Labor Inspection Act, (marginally) in the Civil and Criminal Code. I have drawn the information from enlisted legislation, legal and sub-legal, from Czech and

foreign literature and jurisdiction. The thesis is based on the international context of human rights regulation, the ILO conventions, the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and, last but not least, European Union law.

The first chapter seeks to determine whether the employee is legally provided with a reasonable level of privacy in the workplace, what capabilities and limits the employer has in monitoring employees, especially when using telecommunication devices on their part. It is not possible to deny employers controlling their employees while using IT equipment, but it is necessary to determine the intensity and under what conditions. Each form of violence in the workplace can take the form of employee control by the employer, which we must demand as a legitimate procedure, while retaining the dignity of the employee. The chapters dealing with the principle of equality and non-discrimination in labor relations is the answer being sought whether the legislation provides employees with sufficient protection against discriminatory behavior by the employer and whether Section 10 of the Anti-Discrimination Act provides real and effective legal protection in court proceedings.

The chapter on the legal regulation of protected disclosure of harmful conduct aims to determine whether the legal order protects employees against termination of employment relation at this conduct when such legislation is missing in the Czech Republic and the protection of the notifier is contained only in Government Decree No. 145/2015 Coll., which introduces measures in case of notification of suspected offenses in the service office.

The key issues of the chapters on labor law and other aspects of bullying at the workplace are whether the employee is adequately protected from mobbing at the workplace, whether the Labor Code and other legislation provides with effective punishment of mobbers, and whether, if necessary to what extent, the employer shall be obliged to compensate damages caused by the employee. Chapters on French and Spanish legislation seek to answer the question of how the law can protect employees against violence at work, which legal instruments are the most effective and most appropriate.

### **Methods of work**

The basic scientific method that permeates the whole work is the method of analyzing the legal regulation of all mentioned forms of violence at the workplace. The legislation is subjected to a systematic and teleological interpretation and general starting points are deduced. The work is accompanied by court decisions, which in many cases complements the gaps in the legislation. An important scientific method of examining the chosen topic is the comparison with the French and Spanish legal regulations, from which it is possible to infer



the possibilities, in which direction Czech legislation should be pointed, especially in the area of legal regulation of mobbing at the workplace. In order to achieve the stated goals, the methods of deduction, legal logic and, where appropriate, historical interpretation were used. The aim of the thesis is to refer to the different forms of violence at the workplace, to critically analyze the valid legal regulation with regard to whether it provides sufficient protection to the employees, and in comparison with the foreign legislation to propose a possible *de lege ferenda* solution. Due to the fact that my thesis has a large extent, containing most significant forms of violence at the workplace, it will not deal with exceptions in individual chapters with historical developments.

### **Achieved results**

The employer has an understandable interest in controlling his employees with regard to the protection of his property, which may consist in carrying out checks of objects that the employees bring or take away, the control of technological and other work approaches, as well as health and safety at work control of employees and the control of their performance. It is clear that the employer has the right to monitor the employees, but the employee should be aware of the nature of the monitoring and the employee must be notified of it in advance.

Monitoring of employees must be proportionate, the employer must demonstrate the legitimate reasons for the monitoring of employees, which consists of determining the number of employees monitored and how many employees have access to monitoring results.

Employers should consider what is necessary to monitor and, if necessary, infer less severe consequences for a breach, other than termination of employment relation. Employers should always consider whether the monitoring has been used for the intended purpose and whether personal data of the employee have not been misused. Proportionality of employee monitoring, which should be reviewed in every litigation, points to a very thin line between acceptable and unacceptable monitoring.

The more thorough the monitoring of employee shall be, the more paradoxical worsening of working conditions in the workplace and the decrease in employee's performance can develop, which may be due to increased work-related stress and tension at the workplace. Employee monitoring can also be considered as a form of violence against employees if they were subject to inadmissible monitoring that violated the privacy and dignity by the employer or employees acting on his behalf.

It follows from the principle of equal treatment and prohibition of discrimination that an employer must treat workers in the same way and that none of them may be favored or

disadvantaged on behalf of discriminatory signs.

Any discrimination is prohibited in labor relations. Discriminatory reasons and concepts of direct discrimination, indirect discrimination, harassment, sexual harassment, etc. are elaborated by the Anti-Discrimination Act. The essence of discrimination is the difference in treatment due to race, ethnicity, nationality, gender, sexual orientation, age, disability, religion, belief or worldview. The legal means of protection against discrimination are regulated by §10 of the Anti-Discrimination Act, which defines the abolition of discrimination, the elimination of the consequences of discriminatory intervention and the possibility of requiring adequate satisfaction.

This is also the compensation for non-pecuniary damage to money, in particular because the good reputation or dignity of a person or his seriousness in society has been greatly reduced as a result of discrimination. There is also the monetary compensation for non-pecuniary damage, in particular because the good reputation or dignity of a person or his seriousness in society has been greatly reduced as a result of discrimination. The diction of antidiscrimination law causes, that discriminatory disputes before the Czech courts do not remove the consequences of discrimination and that real and effective legal protection is not ensured, as required by EU law. Due to the problematic enforceability of the law in cases of violation of equal treatment and in cases of discrimination, the Civil Procedure Code introduced a provision of §133a, which is a transposition of EU directives on the burden of proof in cases of discrimination. Yet, in most cases, actions are dismissed.

Protected notification of malicious behavior is currently not regulated in the Czech Republic by any complex legal regulation. Although there have been several attempts to legislate, none has been accepted yet. The protection of the notifier is awarded only to civil servants under Government Decree No. 145/2015 Coll., Which introduces measures in the case of notification of suspected offenses in a service office. However, this regulation does not provide protection for the notifier before termination of employment relation. A key part of the proposed law should be the protection of the employee from sanctions, disadvantages imposed by the employer, discrimination or mobbing and, in particular, before terminating the employment relationship. The status of a protected notifier should be obtained by an employee as soon as he notifies the harmful conduct in the public interest, whether it is a minor offense or a criminal offense. The law should also contain the requirement in case of notification by an employee in a good faith.

A significant lack of legal regulation is the lack of protection of the victims of mobbing, especially if it occurs with the tacit consent of the employer. De lege ferenda, the legislator

should focus on greater protection of employees affected by mobbing. One option is to insert into the Labor Code a special factual nature of the "immediate termination of the employment due to mobbing" whereby the employees would have been entitled to a severance allowance eg. six times the average monthly earnings. Employers should also focus more on preventing such behavior, for example in cooperation with the trade union. We believe that the Act on Labor Inspection should include the factual nature of the administrative offense of "not preventing the occurrence of mobbing at the workplace" for which the employer would be affected. Given that mobbing is generally difficult to prove, it would be appropriate to extend the shared burden of proof even to cases of mobbing in the workplace, when it is not motivated by any of the prohibited discriminatory reasons listed in the Anti-Discrimination Act. Also, in the Criminal Code, in addition to the already modified stalking, the factual basis of the general ban on mobbing could be included, which would not only cover the area of labor relations.

For Czech legislation, it can be seen as an inspirational source of legal regulation in France. In addition to prohibiting of discrimination, it generally includes a ban on labor union discrimination and a ban on sexual harassment, and also prohibits mobbing in the workplace, which it described as moral harassment. It protects victims and witnesses of mobbing by the Labor Code and the Criminal Code.

In labor cases, the burden of proof is shared in all cases, which allows a better defense of the victim. Spanish law does not regulate explicit protection of employees against mobbing in any (general) law except of in the area of public administration. Violence at the workplace violates fundamental rights and freedoms enlisted in the Constitution, in particular the right to equal treatment and the right to human dignity. The area of public administration is governed by the Act on the Basic Statute of a Public Administration Employee, which has determined that moral harassment (mobbing) is a disciplinary offense.

The process of dealing with harassment in public administration is governed by a decree stating specific negotiations and procedures to prevent harassment at the workplace in the field of public administration, as well as procedures and sanctions for cases where it occurs. I believe that the thesis provides a thorough analysis of all these forms of violence at the workplace, especially from the point of view of labor law, in comparison with the above mentioned foreign legislature. Legal protection should include protection of employees in reporting harmful conduct and, in particular, protection against mobbing at the workplace, which should include protection of employees by the court.

The thesis is processed to the legal status valid on 1 October 2017.

*Motto:*

*Male enim iure nostra uti non debemus*

*(nemáme však zneužívat svoje právo)*

## Úvod

Násilí na pracovišti je považováno obecně za závažný společenský problém. Především psychologická literatura důkladně popsala a rozebrala příčiny a formy násilí na pracovišti, přičemž definovala pojmy jako šikana, mobbing, bossing a další jednání. Tématem násilí na pracovišti jsem se začala zabývat v roce 2014, kdy jsem získala vnitřní grant Univerzity Palackého v Olomouci a zpracovala ve spoluautorství monografii s názvem „*Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*“.<sup>1</sup> Publikace se zaměřila na dosud málo popsané právní aspekty šikany na pracovišti, a to zejména z hlediska pracovního práva.

Nicméně tematika násilí na pracovišti má nepochybně širší rozměr. Násilí na pracovišti zahrnuje celý komplex různých protiprávních jednání, která zasahují do osobnostních práv zaměstnance a snižují jeho důstojnost. Proto jsem do své habilitační práce zařadila další formy násilí na pracovišti, a to kapitolu o monitorování zaměstnanců, kterým může dojít k narušení soukromí zaměstnance a k jejich nepřipustnému sledování, dále kapitolu o rovném zacházení a ochraně před diskriminací, která souvisela s přijetím antidiskriminačního zákona a vychází z legislativy Evropské unie. V právní literatuře je již dnes zásada rovného zacházení a ochrany před diskriminací dobře zpracována. Práce rozebírá i právní prostředky ochrany před diskriminací a jejich odraz v judikatuře soudů. V další kapitole se zabývám chráněným oznamováním škodlivého jednání, které by mělo zamezit sankcím proti zaměstnancům, zejména před skončením pracovního poměru.

Kapitoly, které vychází z již zmíněné monografie, se věnují násilí na pracovišti, které můžeme označit jako šikanu či mobbing, a to z především z pracovněprávního hlediska. Obsahuje ale i občanskoprávní, správněprávní a trestněprávní aspekty mobbingu. Nabízí se

---

<sup>1</sup> Publikace byla zpracována za podpory prostředků poskytnutých v rámci grantové soutěže IGA č. PF\_2014\_005 s názvem „Problematika násilí na pracovišti a její řešení v právním řádu ČR a ve vybraných evropských státech“. Řešitelkou projektu byla JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D., odborná asistentka na Právnické fakultě UP v Olomouci, spoluřešitelkou Mgr. Jirka Jordánová, doktorandka na Právnické fakultě UP v Olomouci. Vzor citace: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. 192 s. ŠIMEČKOVÁ Eva zpracovala kapitoly 3 – 7.

otázka, zda je právní ochrana zaměstnance před mobbingem dostatečná a zákaz šikany zaměstnance by neměl být vložen do zákoníku práce, příp. do trestního zákoníku.

Práce je doplněna dvěma zahraničními právními úpravami, a to právní úpravou násilí na pracovišti ve Francii, která má upraven kromě zákazu diskriminace a sexuálního obtěžování i zákaz morálního obtěžování (mobbingu). Druhou zemí je Španělsko, ve které je regulován zákaz mobbingu pouze pro oblast veřejné správy a která rovněž, pro množství soudních rozhodnutí týkajících se mobbingu, představuje pro českou právní úpravu inspirativní zdroj. Práce se nezabývá dalšími formami násilí na pracovišti např. strainingem<sup>2</sup> a jiným zasahováním zaměstnavatele do práv zaměstnance, jako je např. možnost odpojování se od zaměstnavatele. Práce také neobsahuje výklad o možnostech mimosoudního řešení sporů, zejména prostřednictvím mediace<sup>3</sup> vzhledem k nízkému uplatnění v případech násilí na pracovišti a jejich obtížné dohledatelnosti.

Jednou ze základních zásad pracovního práva je zásada zákazu zneužití práva, která je nyní zahrnuta v ust. § 1a písm. a) zákoníku práce jako zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Jak uvádí Gregorová, lze z této zásady vyvodit především pozitivní a negativní hranici výkonu subjektivních práv a povinností, vymezené na jedné straně souladem s dobrými mravy (ust. § 8 občanského zákoníku) a na druhé straně zákazem zneužití práva.<sup>4</sup> Žádné jednání nemůžeme posoudit zároveň jako jednání v souladu i v rozporu s právem. Tak jak stanoví motto práce, nikdo není oprávněn zneužívat své právo, což se týká jak zaměstnavatele vůči zaměstnancům, zaměstnanců vůči zaměstnavateli i zaměstnanců mezi sebou navzájem.

Základní výzkumnou otázkou řešenou v jednotlivých kapitolách habilitační práce je zjistit, zda jsou zaměstnanci v České republice dostatečně chráněni před různými formami násilí na pracovišti a zda je vhodné se inspirovat de lege ferenda v popsanych cizích právních úpravách. Pro zodpovězení dané otázky je nutné popsat právní úpravu především v zákoníku práce, dále v zákoně o ochraně osobních údajů, antidiskriminačním zákoně, zákonu o inspekcii práce, (okrajově) v občanském a trestním zákoníku. V práci jsem čerpala především z uvedených právních předpisů, zákonných a podzákonných, z české i zahraniční literatury a judikatury. Práce vychází z mezinárodního kontextu úpravy lidských práv, úmluv

---

<sup>2</sup> Viz např. BEŇO, Pavel: *Šarmantní násilníci: Antimobbingová příručka*. Praha: Portál 2015.

<sup>3</sup> Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). Viz např. ŠIMEČKOVÁ, Eva: *Mediace v pracovním právu v českém a rakouském kontextu*. HOLÁ, Lenka - MALACKA, Michal a kol: *Mediace a reflexe jejich aktuálních trendů*. Praha: Nakladatelství Leges, s.r.o. 2014. s. 147-160.

<sup>4</sup> GREGOROVÁ, Zdeňka In: GALVAS, Milan a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2012. S. 28 -29.

Mezinárodní organizace práce, Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod a v neposlední řadě z práva Evropská unie.

První kapitola se snaží vymezit, zda má zaměstnanec zákonem zajištěnou přiměřenou míru soukromí na pracovišti, jaké možnosti a limity má zaměstnavatel při monitorování zaměstnanců, zejména při využívání (zneužívání) telekomunikačních zařízení z jejich strany. Nelze přece upřít zaměstnavateli kontrolovat své zaměstnance při používání IT zařízení, ovšem je nutné vymezit, jakou mírou a za jakých podmínek. Každá z forem násilí na pracovišti může mít formu kontroly zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, což musíme požadovat za oprávněný postup ovšem při zachování důstojnosti zaměstnance.

V kapitolách zabývajících se zásadou rovnosti a zákazem diskriminace v pracovněprávních vztazích je hledána odpověď, zda právní úprava poskytuje zaměstnancům dostatečnou ochranu před diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele a zda ust. § 10 antidiskriminačního zákona zajišťuje v řízení před soudy skutečnou a účinnou právní ochranu. Kapitola o chráněném oznamování škodlivého jednání si klade za cíl vymezit, jestli právní řád chrání zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru při tomto jednání, když v České republice takový zákon chybí a ochrana oznamovatele je obsažena pouze v nařízení vlády č. 145/2015 Sb., které zavádí opatření v případě oznamování při podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Pokouší se vymezit *de lege ferenda* jakou ochranu by měl zákon zaměstnanci poskytovat při oznámení škodlivého jednání.

Jako klíčové problémy kapitol o pracovněprávních a dalších aspektech šikany na pracovišti vystupují otázky, zda je zaměstnanec dostatečně chráněn před šikanou na pracovišti, zda zákoník práce a další právní předpisy poskytují účinný postih vůči mobberům a zda, případně v jaké výši, bude zaměstnavatel povinen k náhradě škody, která byla zaměstnanci způsobena. Kapitoly o francouzské a španělské právní úpravě se snaží odpovědět otázku, jakým způsobem může právní řád ochránit zaměstnance před násilím na pracovišti, které právní nástroje jsou nejúčinnější a nejvhodnější.

Základní vědeckou metodou prostupující celou práci je metoda analýzy právní úpravy všech uvedených forem násilí na pracovišti. Právní úprava je podrobena systematickému a teleologickému výkladu a z něj jsou vyvozena obecná východiska. V práci jsou přiblížena soudní rozhodnutí, která v mnohých případech doplňují mezerovitou právní úpravu. Významnou vědeckou metodou zkoumání vybraného tématu je komparace s francouzskou a španělskou právní úpravou, ze kterých lze vyvodit i možnosti, jakým směrem by se měla ubírat česká právní úprava zejména v oblasti právní úpravy šikany na pracovišti. Pro dosažení

stanovených cílů jsou v práci využity i metody dedukce, právní logiky a tam, kde je to vhodné i historického výkladu.

Cílem práce je poukázat na jednotlivé formy násilí na pracovišti, kriticky analyzovat platnou právní úpravu s ohledem na to, zda poskytuje dostatečnou ochranu zaměstnancům a v komparaci se zahraničními právními úpravami navrhnout možné řešení de lege ferenda. Vzhledem ke skutečnosti, že má předložená práce široký záběr zahrnující nejvýznamnější formy násilí na pracovišti, nebude se zabývat až na výjimky v jednotlivých kapitolách historickým vývojem.

Práce je zpracována k právnímu stavu platnému ke dni 1. 10. 2017.

## 1. Právní úprava monitorování zaměstnanců na pracovišti

V této kapitole se zabývám monitorováním zaměstnanců, které je ze strany zaměstnavatele motivováno nejčastěji zájmem zaměstnavatele na ochraně svého majetku, na kontrole technologických či jiných pracovních postupů, případně i sledováním produktivity práce svých podřízených. V současnosti se stále více využívají elektronické prostředky komunikace a jejich kontrola je stále obtížnější, čímž se zvyšuje riziko zneužití osobních údajů. Sledování zaměstnanců na pracovišti je v České republice upraveno jednak zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce,<sup>5</sup> ale zaznamenávání činnosti zaměstnanců spadá také do působnosti zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů.<sup>6</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů považuje provozování kamerového systému za zpracování osobních údajů, pokud je „vedle kamerového sledování prováděn záznam pořizovaných záběrů, nebo jsou v záznamovém zařízení uchovávány informace a zároveň účelem pořizovaných záznamů, případně vybraných informací, je jejich využití k identifikaci fyzických osob v souvislosti s určitým jednáním“.<sup>7</sup> Pracovněprávní problematika se zde střetává s problematikou ochrany osobních údajů.

### 1.1 Ochrana soukromí zaměstnanců

Ochrana soukromí zaměstnanců a zákaz svévolného zasahování do soukromého života vychází z mezinárodních dokumentů. Na prvním místě se jedná o Všeobecnou deklaraci lidských práv, dále Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech.<sup>8</sup> K dalším významným mezinárodním pramenům patří úmluvy, doporučení a rezoluce Mezinárodní organizace práce. Dalším důležitým dokumentem zabývající se ochranou soukromí, majetku a osobních údajů je Evropská úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, která byla podepsána 4. 11. 1950 v Římě.<sup>9</sup> Také Evropská unie, aby zabezpečila fungování společného trhu, se zabývala vytvořením bezpečnostních systémů pro nakládání s osobními údaji. V loňském roce vstoupilo v platnost Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto

---

<sup>5</sup> zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>6</sup> zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů

<sup>7</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů: 2006, č. 1 [cit. 4. června 2016]. Dostupné na < [https://www.uouu.cz/files/stanovisko\\_2006\\_1.pdf](https://www.uouu.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf) >.

<sup>8</sup> Mezinárodní pakt o občanských a politických právech byl Československou socialistickou republikou podepsán roku 1968, v platnost vstoupil 23. března 1976. Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech vstoupil pro Československou socialistickou republiku pakt v platnost dne 23. března 1976.

<sup>9</sup> Česká a Slovenská Federativní Republika ratifikovala Úmluvu dne 18. 3. 1992



údajů.<sup>10</sup> Toto nařízení bylo přijato zejména z důvodu rychlého technologického rozvoje a globalizace. K této oblasti se váže také směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES, o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací, ve znění směrnice č. 2009/136/ES.<sup>11</sup> Ve směrnici jsou stanovena pravidla pro zajištění bezpečnosti při zpracování dat, ohlašování narušení bezpečnosti osobních údajů a důvěrného charakteru sdělení.<sup>12</sup> Významný dopad má také Listina základních práv Evropské unie, a to její čl. 7, ve kterém se uvádí, že *každý má právo na respektování svého soukromého a rodinného života, obydlí a komunikace* a čl. 8. *každý má právo na ochranu osobních údajů, které se jej týkají. Tyto údaje musí být zpracovány poctivě, k přesně stanoveným účelům a na základě souhlasu dotčené osoby nebo na základě jiného oprávněného důvodu stanoveného zákonem. Každý má právo na přístup k údajům, které o něm byly shromážděny, a má právo na jejich opravu. Na dodržování těchto pravidel dohlíží nezávislý orgán.* Přestože Listina není smluvním dokumentem, je dovozován její význam a vázanost na další dokumenty EU.<sup>13</sup>

V českém právním prostředí je nedotknutelnost osoby a jejího soukromí zaručena čl. 7 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.<sup>14</sup> V čl. 10 Listiny se dále uvádí, že *každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno* (čl. 10 odst. 1) a *má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života* (čl. 10 odst. 2). Listina chrání *před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě* (čl. 10 odst. 3). Vzhledem k důvodu sledování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele je pak stěžejním také čl. 11 Listiny, který *zaručuje zaměstnavateli vlastnit majetek.*

Základním pracovněprávním předpisem, který upravuje i možnosti sledování zaměstnanců je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Ochrana soukromí je také upravena občanským zákoníkem,<sup>15</sup> který se podle ust. § 4 ZP použije na pracovněprávní vztahy subsidiárně. Trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.) upravuje v ustanovení § 180 odst. 2 skutkovou

---

<sup>10</sup> Nařízení vstoupilo v platnost dne 24. 5. 2016, účinnosti pak nabyde 25. 5. 2018.

<sup>11</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/58/ES ze dne 12. července 2002 o zpracování osobních údajů a ochraně soukromí v odvětví elektronických komunikací, ve znění směrnice č. 2009/136/ES ze dne 19. 12. 2009. Směrnice byla transponována zákonem č. 468/2011Sb., který novelizoval zákon č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích (účinnost od 1. 1. 2012).

<sup>12</sup> EUR-lex: Access to European Union law: *Ochrana údajů v odvětví elektronických komunikací*. [online]. EUR-lex: Access to European Union law: 2014 [cit. 17. října 2016]. Dostupné na <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=uriserv%3A124120>>.

<sup>13</sup> Dostupné na <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=CELEX%3A12012P%2FTXT>>. [online]. [cit. 4. června 2017].

<sup>14</sup> Usnesení předsednictva České národní rady ze dne 16. prosince 1992 č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, platná a účinná od 28. 12. 1992, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>15</sup> Jedná se o ust. § 84 - § 90 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

podstatu trestného činu neoprávněného nakládání s osobními údaji. Trestného činu by se mohl dopustit zaměstnavatel, který *úmyslně nebo z nedbalosti poruší povinnost mlčenlivosti tím, že neoprávněně zveřejní, sdělí nebo zpřístupní třetí osobě osobní údaje získané v souvislosti se zaměstnáním a tím způsobí vážnou újmu* v našem případě na právech nebo oprávněných zájmech zaměstnance. Dále lze uvést zákon o inspekci práce, na základě kterého provádí orgány inspekce práce kontrolu zaměstnavatelů, jestli dodržují své zákonem stanovené povinnosti.<sup>16</sup>

## 1.2 Pojem soukromí na pracovišti a možnost jeho narušení

Soukromí považujeme za místo, kde máme pocit bezpečí, ve kterém sami rozhodujeme o tom, kdo do něj může vstoupit a do jaké míry náš může ovlivňovat. Má soukromí své místo i v pracovním právu? Ačkoliv se na první pohled jeví, že v pracovněprávních vztazích nemá soukromí své místo, není tomu tak. Je zřejmé, že v pracovněprávních vztazích nemůže mít zaměstnanec stejnou míru soukromí jako je tomu v domácím prostředí, ale přiměřená míra soukromí musí být zajištěna i na pracovišti. Vzhledem k různorodosti činností zaměstnavatelů je však míra soukromí závislá na objektivních a subjektivních okolnostech, které je třeba hodnotit v každém konkrétním případě.<sup>17</sup> Ochrana soukromí zahrnuje osobní soukromí i právo na vytváření vztahů s dalšími lidmi.

Zákoník práce v ust. § 316 odst. 2 uvádí, že *zaměstnavatel nesmí bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému neb skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonních hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Ze znění zákona vyplývá, že zákoník práce počítá s tím, že zaměstnanec má právo, aby mu zaměstnavatel na pracovišti poskytl jistou (přiměřenou) míru soukromí, a toto soukromí*

---

<sup>16</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Nově novelou zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, provedenou zákonem č. 206/2017 Sb. vložen § 11a (přestupky fyzických osob) a 24a (správní delikty právnických nebo podnikajících fyzických osob) - znění obou ustanovení je totožné

§ 11a - Přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců

(1) Fyzická osoba se jako zaměstnavatel dopustí přestupku tím, že

a) naruší soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele některým ze způsobů uvedených v § 316 odst. 2 zákoníku práce,

b) neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce, nebo

c) v rozporu s § 316 odst. 4 zákoníku práce vyžaduje od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.

(2) Za přestupek podle odstavce 1 lze uložit pokutu do

a) 1000000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene a) nebo c),

b) 100000 Kč, jde-li o přestupek podle písmene b).

<sup>17</sup> NONNEMANN, Fantišek: Soukromí na pracovišti. *Právní rozhledy*. č. 7/2015, s. 229.

nesmí bez závažného důvodu, který spočívá ve zvláštní povaze jeho činnosti narušovat. Text zákona ale nelze vykládat v tom smyslu, že pouze někteří zaměstnavatelé, kteří vykonávají např. zvláště nebezpečnou činnost, mohou zavést sledovací zařízení. Legitimními důvody pro jejich zavedení je ochrana života a zdraví zaměstnanců, dodržování BOZP, ochrana majetku zaměstnavatele i zaměstnanců a příp. i kontrola pracovní výkonnosti. Vyjmenované důvody ke sledování zaměstnanců může uplatnit v podstatě každý zaměstnavatel. Zákoník práce pak dále vyjmenovává příklady, kdy může dojít k porušení soukromí zaměstnance na pracovišti.

Zákoník práce ani jiný právní předpis nedefinuje pojem soukromí a také judikatura soudů, ať už českých nebo Evropského soudu pro lidská práva se zabývá spíše otázkou, co spadá pod pojem ochrany soukromí, a jestli určité jednání již znamenalo zásah do práva na soukromí nebo nikoliv.

Právě k pojmu ochrany soukromí a právu na něj se vyjadřoval ESLP. Jedním z prvních případů, který řešil výklad čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, garantující právo na respektování soukromého života, obydlí a korespondence byl případ Niemietz v. Německo.<sup>18</sup>

V uvedeném případě došlo k prohlídce advokátní kanceláře, přičemž advokát Niemietz namítal, že tím bylo zasaženo jeho právo na soukromý život a obydlí. ESLP uvedl, že „...respektování soukromého života musí do určité míry zahrnovat právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi. Dále se pak zdá, že neexistuje důvod pro to, aby tento způsob chápání pojmu "soukromý život" vylučoval aktivitu profesní nebo obchodní povahy, protože právě během své pracovní činnosti má většina lidí značnou, ne-li největší příležitost rozvíjet vztahy s vnějším světem“. ESLP uzavřel spor tak, že prohlídka kanceláře byla zásahem do práv na soukromí, protože nelze oddělit činnosti soukromého a profesního života. K zásahu do soukromého života může podle ESLP dojít i tam, kde se telefonický odposlech týkal jak obchodních, tak i soukromých hovorů.<sup>19</sup> Podobně rozhodl ESLP ve věci Von Handel v. Nizozemsko.<sup>20</sup> Přiklonil se na stranu zaměstnance, který předpokládal, že hovoří se soukromou osobou, nikoliv se svým zaměstnavatelem. V podobném případě se ESLP v rozsudku ve věci Coplandová v. Spojené království vyjádřil takto: „Na telefonní hovory z firemních prostor se zcela jasně vztahují pojmy „soukromý život“ a

---

<sup>18</sup> Rozsudek ESLP ze dne 16. 12. 1992, Niemietz versus Německo, č. stížnosti 13710/88. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>19</sup> Rozsudek ESLP ze dne 24. 4. 1990, Huvig versus Francie, č. stížnosti 11105/84. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>20</sup> Rozsudek ESLP ze dne 25. 10. 2007, Von Handel versus Nizozemsko, č. stížnosti 38258/03. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

„korespondence“ uvedené v čl. 8 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Z toho logicky vyplývá, že obdobně e-maily odesílané z práce by měly spadat pod ochranu podle čl. 8 stejně jako informace pocházející ze sledování osobního užívání internetu. Soud se domnívá, že shromažďování a uchovávání osobních informací bez vědomí stěžovatelky souvisejících s jejím telefonováním a používáním e-mailu a internetu, znamenalo narušení jejího práva na respektování soukromého života a korespondence podle čl. 8.“<sup>21</sup> ESLP ve věci Halfordová versus Spojené království mluví o oprávněném nebo přiměřeném očekávání práva na soukromí. Zasahování do soukromého a rodinného života a korespondence se stává porušením čl. 8 Úmluvy, pokud není v souladu se zákonem, nesleduje legitimní cíle a pokud není nezbytné pro dosažení těchto cílů.<sup>22</sup> Podle závěrů ESLP soukromí zahrnuje právo na vlastní identitu, osobní rozvoj a právo vstupovat do vztahů s ostatními lidmi. Projevy práva na soukromí nelze omezit na konkrétní prostor, proto má zaměstnanec oprávněné očekávání, že jeho právo na soukromí bude respektováno i vně obydlí.<sup>23</sup> ESLP rozhodoval o porušení čl. 8 Úmluvy opakovaně v mnoha dalších rozhodnutích.<sup>24</sup>

K pojmu ochrany soukromí se vyjadřoval opakovaně také Ústavní soud ČR.<sup>25</sup> Ústavní soud vymezil, že „zejména v dnešní době, kdy autonomní naplňování soukromého života a pracovní či zájmové aktivity spolu úzce souvisejí, nelze činit ostré prostorové oddělení soukromí v místech užívaných k bydlení od soukromí vytvářeného v místech a prostředí sloužících k pracovní či podnikatelské činnosti anebo k uspokojování vlastních potřeb či zájmových aktivit, byť činnosti odehrávající se v prostorách veřejnosti přístupných, resp. neuzavřených, např. podnikatelská činnost, budou moci podléhat jistým omezením, která mohou představovat určitý zásah do práva na soukromý život“.<sup>26</sup> Ústavní soud dále uvedl, že „požadavky respektu k soukromí a jeho ochrana jsou totiž úzce navázány na rozvoj technických a technologických možností. Právo na soukromí garantuje rovněž právo

---

<sup>21</sup> Rozsudek ESLP Coplandová versus Spojené království ze dne 3. 4. 2007, stížnost č. 62617/00, §§ 41 a 44. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>22</sup> Rozsudek ESLP ze dne 24. 4. 1990, Kruslin versus Francie, č. stížnosti 11801/85. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>23</sup> Rozsudek ESLP ze dne 2. září 2010, Uzun versus Německo, č. stížnosti 35623/05. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>24</sup> Např. rozsudek ESLP ze dne 6. 9. 1978, Klass a ostatní versus Německo, č. stížnosti 5029/71. Rozsudek ESLP ze dne 30. 3. 1989, Chappell versus Spojené království, č. stížnosti 10461/83. Rozsudek ESLP ze dne 25. 3. 1992, Campbell a Cosans versus Spojené království, č. stížnosti 7743/76, Rozsudek ESLP Malone versus Spojené království ze dne 2. 8. 1984, č. stížnosti 8691/79, Rozsudek ESLP Coplandová versus Spojené království ze dne 3. 4. 2007. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>25</sup> např. náleží Ústavního soudu ČR ze dne 1. března 2000, sp. zn. II. ÚS 517/99, náleží pléna Ústavního soudu ČR ze dne 2. listopadu 2009, sp. zn. II. ÚS 2048/09. [Online]. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz>

<sup>26</sup> náleží Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 3/09 ze dne 8. 6. 2010. [Online]. [cit. 4. 6. 2017]. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz>

jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu, jakým způsobem a za jakých okolností mají být skutečnosti a informace z jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům“.<sup>27</sup> Z tohoto nálezu vyplývá, že vymezené právo na soukromí nemůže představovat taxativní výčet jeho jednotlivých aspektů z důvodu, že společnost se neustále vyvíjí a pojetí práva na soukromí se může měnit. V nálezu z roku 2011<sup>28</sup> se uvádí, že „primární funkcí práva na respekt k soukromému životu je zajistit prostor pro rozvoj a seberealizaci individuální osobnosti. Vedle tradičního vymezení soukromí v jeho prostorové dimenzi (ochrana obydlí v širším slova smyslu) a v souvislosti s autonomní existencí a veřejnou mocí nerušenou tvorbou sociálních vztahů (v manželství, v rodině, ve společnosti), právo na respekt k soukromému životu zahrnuje i garanci sebeurčení ve smyslu zásadního rozhodování jednotlivce o sobě samém. Jinými slovy, právo na soukromí garantuje rovněž právo jednotlivce rozhodnout podle vlastního uvážení, zda popř. v jakém rozsahu, jakým způsobem a za jakých okolností mají být skutečnosti a informace z jeho osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům. Vzhledem k úzké provázanosti požadavků na respekt k soukromí a jeho ochranu s rozvojem technických a technologických možností, jež zvyšují svobodu ohrožující potenciál státu, je totiž i při výkladu jednotlivých jejích ustanovení nezbytné respektovat účel obecně chápaného a dynamicky se vyvíjejícího práva na soukromí jako takového a uvažovat o něm v jeho dobové celistvosti.“ Z uvedených názorů vyplývá, že právo na soukromí lze jen obtížně definovat, protože vzhledem k měnícím se okolnostem dochází i ke změně jeho obsahu. Pod pojem soukromí se podle judikatury podřazuje právo na vlastní identitu, vlastní sebeurčení, právo na vytváření vlastního rodinného a sociálního prostředí, vazeb s vnějším okolím, a to prostředky osobní, písemné či elektronické komunikace. Soukromí člověka nelze omezit na určité místo a čas, proto ani jeho ochrana nemůže být vázána na místo či čas. Každý člověk má právo si chránit svou soukromou sféru a nechat si do ní zasahovat pouze v případech, které předvídá zákon.

O definici soukromí se pokusil Úřad pro ochranu osobních údajů ve svém stanovisku č. 6/2009, kde uvádí, že „soukromí můžeme stručně popsat jako osobní, intimní sféru člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje rovněž hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi.“ Je

---

<sup>27</sup> náleze Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 24/10 ze dne 22. 3. 2011. [Online]. [cit. 4. 6. 2017]. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz>

<sup>28</sup> náleze Ústavního soudu ČR sp. zn. Pl. ÚS 42/11 ze dne 20. 12. 2011. [Online]. [cit. 4. 6. 2017]. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz>

zřejmé, že pokud dojde k zásahu do práva na soukromí, musí být posuzovány konkrétní okolnosti zásahu s Listinou základních práv a svobod, příp. dalšími právními předpisy.

Jak se uvedené závěry promítají do práva zaměstnance na soukromí? Zaměstnanec je povinen pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Pokud zaměstnanec nepracuje (leluje) nebo se věnuje v práci soukromým činnostem, porušuje tím své povinnosti uvedené v ust. § 301 zákoníku práce. *Základní povinnosti zaměstnance je využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni.* Neméně důležitou povinností je pak *řádne hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.* Zákon neupravuje možnost výkonu jakékoli činnosti v soukromém zájmu zaměstnance.

Protože zaměstnanec pobývá na pracovišti převážnou část dne a z tohoto důvodu musí být také na pracovišti respektováno jeho právo na soukromí. Jak píše Morávek zaměstnavatel je tak povinen respektovat právo na soukromí zaměstnance na pracovišti, ovšem v míře nezbytně nutné a pouze v situacích, kdy nevykonává zadaný pracovní úkol.<sup>29</sup> Zaměstnanec má právo na jistou míru soukromí např. v šatně při převlékání, na toaletě a také v době přestávky na jídlo a oddech, příp. v době bezpečnostní přestávky, kdy není povinen pracovat. Podle ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce *zaměstnanci nesmějí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky ani jeho telekomunikační zařízení.* Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Kontrola může probíhat např. pomocí kamerového systému, systému sledujícího e-mailovou korespondenci nebo monitoring telefonních hovorů.

Kamerové systémy jsou v současné době jedním z hlavních prvků kontroly veřejných prostranství, ale využívají ho i soukromé subjekty pro ochranu svého majetku, příp. bezpečnosti a zdraví osob. Ze stejného důvodu přikročili i zaměstnavatelé ke kontrole svých prostor. Úřad pro ochranu osobních údajů definoval kamerový systém jako „automaticky provozovaný stálý technický systém umožňující pořizovat a uchovávat zvukové, obrazové nebo jiné záznamy ze sledovaných míst, který může probíhat formou pasivního monitorování

---

<sup>29</sup> MORÁVEK, Jakub: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. s. 67.

prostoru nebo pořizování cílených záběrů (zachycování pohybu) anebo reportážním způsobem“.<sup>30</sup> Komerové systémy umožňují řadu způsobů uchovávání záznamů. V souladu s ust. § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů<sup>31</sup> se za zpracování osobních údajů považuje uchovávání těchto údajů prováděné po provedení záznamu. Pokud nedochází k pořizování záznamu, nejedná se o zpracování osobních údajů. Za osobní údaj zákon pak považuje jakoukoliv informaci týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů, jestliže ho lze přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu. V pracovněprávních vztazích lze zpravidla na základě obrazového záznamu jednoznačně určit osobu zaměstnance.

V praxi se často objevuje zneužívání zařízení zaměstnavatele pro osobní potřebu. Nejčastěji se jedná o využívání počítače zaměstnavatele k prohlížení internetových stránek a pracovní e-mailové pošty k vyřizování soukromých záležitostí. Zaměstnanci tak činí přes zákaz zaměstnavatele, protože zařízení nelze používat bez jeho souhlasu ani po pracovní době nebo v době přestávky na jídlo a oddech.

Nejvyšší soud ČR<sup>32</sup> posuzoval případ zaměstnance, který v pracovní době strávil v období jednoho měsíce téměř 103 hodin neefektivní prací na počítači, kdy z celkem 21 pracovních dnů pracoval pro zaměstnavatele jen 8 pracovních dnů a téměř 13 dnů se zabýval mimopracovní činností. Tím porušil povinnost stanovenou v „Pracovním řádu“ zaměstnavatele „nepoužívat internetové stránky s pochybným či citlivým obsahem, stránky on-line zpravodajství, sledování TV přes internet nebo poslech rozhlasu přes internet, které mohou nadměrně zatěžovat počítačovou síť a které nesouvisí s výkonem sjednané práce“. Zaměstnavatel se zaměstnancem okamžitě zrušil pracovní poměr. Jak uvedl NS „ustanovení § 316 odst. 1 věta druhá zák. práce, jež opravňuje zaměstnavatele přiměřeným způsobem kontrolovat dodržování zákazu používat pro osobní potřebu zaměstnanců výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a telekomunikačního zařízení, patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, které přenechávají soudu, aby podle

---

<sup>30</sup>Úřad pro ochranu osobních údajů: *Komentář k zásadám provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů* [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů, leden 2006 [cit. 12. 6. 2017]. Dostupné na <[https://www.uouu.cz/vismo/zobraz\\_dok.asp?id\\_ktg=1103&p1=1103#kamery](https://www.uouu.cz/vismo/zobraz_dok.asp?id_ktg=1103&p1=1103#kamery)>.

<sup>31</sup> Ust. § 4 písm. e) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, říká: zpracováním osobních údajů jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace,

<sup>32</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1771/2011 ze dne 16. 8. 2012. [Online]. Citováno dne 4. června 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Z právní úpravy vyplývá, že není vyloučeno, aby zaměstnanec využíval výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky, případně jeho telekomunikační zařízení i pro svou osobní potřebu, ale pouze se souhlasem zaměstnavatele. Protože zákonem stanovený zákaz používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele je absolutní, může zaměstnavatel souhlas k jejich použití stanovit v libovolném rozsahu. Může dát souhlas bez jakéhokoli omezení, případně souhlas jen v určitém rozsahu časovém nebo věcném, až třeba po souhlas jen k jednorázovému použití. Jakým způsobem zaměstnavatel rozsah souhlasu k použití výrobních a pracovních prostředků zaměstnavatele pro osobní potřebu zaměstnance stanoví, je zcela na jeho vůli. Naproti tomu kontrola dodržování uvedeného zákazu nemůže být zaměstnavatelem vykonávána zcela libovolně, co do rozsahu, délky, důkladnosti atd., protože zaměstnavatel je oprávněn tuto kontrolu provádět jen „přiměřeným způsobem“. Protože zákon blíže nestanoví, co je oním „přiměřeným způsobem“ kontroly, přenechává tak soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. V každém jednotlivém případě soud přihlídně zejména k tomu, zda šlo o kontrolu průběžnou či následnou, k její délce, rozsahu, k tomu, zda vůbec a do jaké míry omezovala zaměstnance v jeho činnosti, zda vůbec a do jaké míry zasahovala také do práva na soukromí zaměstnance apod. Předmětem kontroly samozřejmě může být toliko zjištění, zda zaměstnanec porušil zákonem stanovený absolutní zákaz, ale s přihlídnutím k tomu, zda zaměstnavatel neudělil souhlas používat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele včetně výpočetní techniky a jeho telekomunikační zařízení a v jakém rozsahu. Zároveň je třeba mít na zřeteli, že, má-li zaměstnanec zakázáno užívat majetek zaměstnavatele pro svou osobní potřebu a zaměstnavatel má právo kontrolovat dodržování tohoto zákazu, musí mít zaměstnavatel také možnost nějakým způsobem tuto kontrolu realizovat a získat případně důkaz o nedodržování uvedeného zákazu.“

V podobném případě projednával Nejvyšší soud případ zaměstnance, s nímž byl rozváznán pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce pro opakované porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které mimo jiné spočívalo v tom, že „v pracovní době na internetu prostřednictvím firemního počítače vyhledával informace pro soukromé účely“, že „v pracovní době přidělený firemní telefon zneužil pro soukromé



účely“.<sup>33</sup> Nejvyšší soud ve věci přihlédl především k tomu, že „cílem (smyslem) kontroly prováděné zaměstnavatelem nebylo zjišťování obsahu telefonátů zaměstnance, nýbrž toliko zjištění, zda zaměstnanec respektuje zákaz užívat pro svou osobní potřebu přidělený počítač a přidělený služební telefon zaměstnavatele“.

Při monitorování e-mailové komunikace zaměstnance je potřebné přihlížet k tomu, že zaměstnanec není oprávněn používat pracovní e-mail pro soukromou korespondenci. Ta na pracoviště nepatří a e-maily doručované do pracovní schránky se také za pracovní považují. V literatuře se řešila otázka, zda může či nemůže zaměstnavatel obsah e-mailů doručených do pracovní schránky otvírat.<sup>34</sup>

K této otázce se v poslední době vyjadřoval i ESLP v případě *Bărbulescu versus Rumunsko*.<sup>35</sup> Soudci čtvrté komory ESLP dospěli v lednu 2016 k závěru, že za jistých okolností může zaměstnavatel sledovat obsah soukromé komunikace svých zaměstnanců a že tím zaměstnavatel nezasáhl do práv zaměstnance na soukromý život a korespondenci. To vyvolalo velký zájem a nejistotu, zda to znamená i změnu ve výkladu práva zaměstnavatele kontrolovat e-mailovou komunikaci svých zaměstnanců. Velký senát však v září 2017 dospěl k závěru, že došlo k porušení soukromých práv rumunského zaměstnance, kterého zaměstnavatel propustil za používání pracovní elektronické korespondence k soukromým účelům. Velký senát ESLP shledal, že rumunské soudy nezjišťovaly, zda - li zaměstnanec byl upozorněn zaměstnavatelem na to, že maily jsou monitorovány a v jakém rozsahu. Rumunské soudy neurčily, z jakých důvodů lze monitoring ospravedlnit, dále jestli mohl zaměstnavatel použít mírnější prostředek k monitoringu a zda probíhal s vědomím zaměstnance.

ESLP rozhodl o porušení čl. 8, jelikož soukromí a korespondence nebyla národními soudy chráněna adekvátně, protože nebyla zajištěna spravedlivá rovnováha mezi jednotlivými zájmy. Zaměstnavatel musí zaměstnance informovat o tom, že je elektronická komunikace monitorována a v jakém rozsahu. Aby monitoring probíhal v souladu s čl. 8, musí být zaměstnanci jasná povaha monitorování a zaměstnanec musí být dopředu upozorněn. Podle názoru ESLP je dovoleno zaměstnance monitorovat, aby se zabránilo zneužívání systému, ale soud specifikoval kritéria, která musí být národními soudy aplikována v rozhodování, zda-li

---

<sup>33</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 747/2013 ze dne 8. 7. 2012. [Online]. Citováno dne 4. června 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

<sup>34</sup> KRIŽAN, Viktor: *Ochrana súkromia zamestnanca v ére internetu*. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 267.

<sup>35</sup> Stížnost č. 61496/08, rozsudek Velkého senátu ze dne 5. 9. 2017. [Online]. Citováno dne 1. října 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

je míra monitoringu proporcionální a zda-li je zaměstnanec dostatečně chráněn (čl. 121 rozsudku).

ESLP má za to, že musí být bráno v potaz, zda má zaměstnavatel legitimní důvody k monitorování elektronické komunikace, kolika zaměstnanců se monitoring týká a kolik zaměstnanců má k výsledkům monitoringu přístup. Je nutné také rozlišovat mezi monitoringem chodu komunikace a jejím obsahem. Zaměstnavatelé by měli zvážit, zda je nezbytné komunikaci monitorovat a případně vyvodit mírnější důsledky za porušení, než je skončení pracovního poměru. Vždy by měli zaměstnavatelé zvážit, zda byl monitoring použit pro stanovený cíl a zda nebyly zneužity osobní údaje zaměstnance.

ESLP v případě Bărbulescu považoval monitoring za zásah do práv zaměstnance na soukromý život a korespondenci a uvedl, že se jedná o porušení čl. 8 Úmluvy. Přestože si zaměstnavatel ověřoval, zda zaměstnanci plní své pracovní povinnosti a domníval se, že doručená elektronická pošta je pracovní. Kontrola byla soudem shledána jako nepřiměřená, vzhledem k tomu, že na možnost monitorování nebyl zaměstnanec dostatečně upozorněn a sledování proběhlo v krátkém časovém období. Toto rozhodnutí navazuje svým obsahem na předchozí judikaturu, ale přesto ho lze považovat svým způsobem za přelomové a ukazuje na velmi tenkou hranici mezi přijatelným a nepřijatelným sledováním.

Podle českého zákoníku práce platí, že pokud má zaměstnavatel důvod k zavedení kontrolních mechanismů, musí zaměstnance přímo informovat o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.<sup>36</sup> Jakou formou bude zaměstnanec informován, zákon neupravuje. Zaměstnavatel musí zaměstnance seznámit s tím, jakou formou bude kontrola probíhat, může sdělit i dobu jejího průběhu. To ovšem nepovažuji za účelné, protože tím by se kontrola zřejmě minula účinkem. Zaměstnavatel má také možnost z důvodu ochrany majetku v nezbytném rozsahu provádět kontrolu věcí, které zaměstnanci k němu vnášejí nebo od něho odnášejí, což zahrnuje i provádění prohlídek zaměstnanců. Při kontrole a prohlídce musí být dodržena ochrana osobnosti. Osobní prohlídku může provádět pouze fyzická osoba stejného pohlaví.<sup>37</sup> Kontrolu může zaměstnavatel provádět sám prostřednictvím svých zaměstnanců nebo prostřednictvím např. bezpečnostní agentury. Při realizaci kontroly musí být zachováno právo zaměstnance na ochranu osobnosti podle ust. § 81 a násl. občanského zákoníku.

### 1.3 Závěr

Oprávnění zaměstnavatele monitorovat zaměstnance je upraveno v zákoníku práce především jako právo zajišťující ochranu majetku zaměstnavatele, ale i zajištění bezpečnosti a ochrany

---

<sup>36</sup> Ust. § 316 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

<sup>37</sup> Ust. § 248 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

zdraví při práci zaměstnanců. Je zřejmé, že i v pracovněprávních vztazích musí mít zaměstnanec zajištěnu přiměřenou míru soukromí, která je určována také různorodostí činností zaměstnavatelů. Míra ochrany soukromí je u zaměstnance dána tím, že provádí závislou práci, jež je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Zaměstnanci mají zároveň povinnost využívat výrobní prostředky pouze k vykonávání svěřených prací, řádně s nimi hospodařit, střežit a ochraňovat je před poškozením, ztrátou, zničením nebo zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Není možné tolerovat zaměstnanci využívání majetku zaměstnavatele pro soukromé účely bez souhlasu zaměstnavatele. Je na zaměstnavateli, jaký způsobem bude kontrolovat např. výkonnost zaměstnance, dodržování pracovní doby, užívání telekomunikačních zařízení zaměstnanci atd. Pokud dochází k přílišnému sledování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, tak tím může dojít ke zhoršení pracovních podmínek na pracovišti a snížení pracovní výkonnosti zaměstnance. Zaměstnavatel by měl usilovat o zajištění příznivých pracovních podmínek a zohlednit právo zaměstnance na soukromí v přiměřené míře. Jak uvádí Barancová stále se rozšiřující monitorování zaměstnanců u nich způsobuje pracovní stres a může negativním způsobem ovlivnit jejich psychiku.<sup>38</sup>

I monitorování zaměstnanců, příp. jejich kontroly, se mohou projevat jako forma násilí vůči nim, pokud by docházelo ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnanců jednajících jeho jménem k nepřipustnému sledování např. při převlékání zaměstnanců v šatnách nebo při návštěvě toalet. Je ovšem zřejmé, že zaměstnavatelé mají právo kontrolovat užívání elektronických zařízení zaměstnanci pro soukromé účely, ke kterým nedali souhlas.

Přijetím nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679 (GDPR) dochází ke zpřísnění úpravy v oblasti zpracování osobních údajů. GDPR obsahuje „propracovanější a náročnější pravidla pro zvláštní kategorie údajů a zpracování a současně vymáhá od správců a zpracovatelů výrazně aktivnější přístup, zejména se jedná o to, že před zahájením nového zpracování je třeba posoudit vliv jednotlivých zpracování na ochranu osobních údajů a zvolit vhodné nástroje ochrany údajů“.<sup>39</sup> V pracovněprávních vztazích bude při aplikaci ust. § 316 zákoníku práce nutno použít i právní úpravu ochrany osobních údajů, pokud se bude jednat o monitorování zaměstnanců prostředky IT. Tím se podle mého názoru ještě více zvýší tlak na

---

<sup>38</sup> BARANCOVÁ, Helena: *Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov*. In: BARANCOVÁ, Helena: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010, s. 36.

<sup>39</sup> Úřad pro ochranu osobních údajů. GDPR. [online]. [cit. 22. 10. 2017]. Dostupné na: <https://www.uouu.cz/obecne-narizeni-eu/ds-3938/p1=3938>

zaměstnavatele při kontrole zaměstnanců, zda dodrží všechny povinnosti stanovené GDPR, jako minimalizaci zásahů do chráněných hodnot a zachování práv zaměstnance.

## 2 Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích

Jednou z oblastí, kde se velmi často projevuje násilí na pracovišti, je oblast rovného zacházení a zákazů diskriminace. Právní úprava zásady rovného zacházení a zákazů diskriminace vychází z práva Evropské unie, je obsažena v Ústavě České republiky a Listině základních práv a svobod. Antidiskriminační právo patří stejně jako ústavní právo do práva veřejného. Antidiskriminační právo však dopadá do oblastí soukromého práva, a to i do práva pracovního. Zákoník práce označuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace za jednu ze základních zásad pracovního práva. V oblasti základních pojmů pak zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon.

### 2.1 Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace v právu Evropské unie

Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace jsou upraveny právem Evropské unie. Evropské komunitární právo tvoří primární právo a sekundární právo. Normy primárního práva mají nejvyšší právní sílu a všechny ostatní právní předpisy s nimi musí být v souladu. Zásadu stejné odměny mužů a žen za stejnou nebo rovnocennou práci a uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách práce obsahuje čl. 157 SFEU (dříve 141, dříve 119).<sup>40</sup> Z čl. 157 vyplývá, že se ho mohou soukromé osoby dovolávat především vůči státu a jeho orgánům. Jedná se o tzv. vertikální přímý účinek. Judikatura SDEU v případě Defrenne<sup>41</sup> určila, že i primární právo má při splnění určitých podmínek i tzv. horizontální přímý účinek, tedy že práva a povinnosti vznikají přímo fyzickým a právnickým osobám a zaměstnanec se může dovolávat přímého účinku čl. 157 vůči zaměstnavateli – soukromé osobě.<sup>42</sup>

Článek 19 Smlouvy o fungování EU obsahuje oprávnění Rady přijmout vhodná opatření k boji proti diskriminaci na základě pohlaví, rasy nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo přesvědčení, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, na jeho základě pak byly vydány směrnice, které upravují tuto oblast. V oblasti zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení byly přijaty Evropskou unií směrnice č. 2006/54 o

---

<sup>40</sup> Smlouva o fungování EU ve znění Lisabonské smlouvy. Online. Citováno dne 12. 11. 2016. Dostupné na <http://www.ius-wiki.eu/evropske-pravo/sfeu>

<sup>41</sup> Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976, *Gabrilie Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, C-43/75. [Online]. Citováno dne 4. června 2017. Dostupné na: [https://europa.eu/european-union/law/find-case-law\\_cs](https://europa.eu/european-union/law/find-case-law_cs)

<sup>42</sup> ŠTANGOVÁ, Věra: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 113

rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to v přístupu k zaměstnání nebo povolání, odbornému vzdělávání, a odměňování. Tato směrnice nahradila dřívější směrnice upravující tuto oblast. Směrnici č. 2000/43 byla zavedena zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnici č. 2000/78 byl stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání v oblasti boje proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání a upraveny podmínky přístupu k zaměstnání nebo povolání, vzdělávání a podmínky odměňování.

Jak bylo uvedeno výše, v případě primárního práva byl judikaturou přiznán horizontální i vertikální přímý účinek. V případě směrnic je situace odlišná, protože směrnice jsou právní akty adresované členským státům a připouští se pouze vertikální přímý účinek. Nicméně v judikatuře SDEU jsou tendence přiznat i směrnici horizontální přímý účinek, když dovedl, že národní soud musí zajistit dodržování zákazu diskriminace a nepoužít ustanovení vnitrostátního práva, které je s touto zásadou v rozporu.<sup>43</sup>

V soukromoprávní rovině má donucující účinek i odpovědnost členského státu za škodu, která vznikne tím, že stát neharmonizuje své právo s právem EU. Aby bylo možno takovou náhradu škody přiznat, musí příslušná norma zakládat jednotlivcům práva, z jejichž obsahu je možno určit, že došlo k závažnému porušení práva EU a mezi porušením státu a vzniklou škodou je příčinná souvislost.<sup>44</sup> Všechny tyto tři podmínky (porušení unijního právního předpisu přiznávajícího práva jednotlivci, dostatečně závažné porušení, příčinná souvislost mezi porušením právního předpisu a škodou) musí být splněny kumulativně a platí pro jakýkoli způsob porušení unijního práva, jsou tedy nutné a zároveň postačující pro to, aby jednotlivcům vzniklo právo na náhradu škody. Pokud jsou uvedené podmínky splněny, stát musí poskytnout náhradu za způsobenou škodu v souladu s vnitrostátními právními předpisy upravujícími odpovědnost, přičemž podmínky náhrady škody stanovené vnitrostátními právními předpisy nesmí být méně příznivé než podmínky platné pro podobné nároky vzniklé na základě vnitrostátního práva a nesmí v praxi znemožňovat nebo nadměrně ztěžovat získání

---

<sup>43</sup> Rozsudek SDEU ze dne 19. 1. 2010, Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH, Co. & KG C - 555/07. [Online]. Citováno dne 4. června 2017. Dostupné na: [https://europa.eu/european-union/law/find-case-law\\_cs](https://europa.eu/european-union/law/find-case-law_cs)  
WHELANOVÁ, Markéta In: BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 39.

<sup>44</sup> Viz blíže: MALÍŘ, Jan: *Odpovědnost členských států za škodu v právu EU*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta 2008.

náhrady škody.<sup>45</sup> Podmínky, za jakých odpovědnost státu za porušení unijního práva dává vzniknout právu jednotlivce na náhradu škody, vyplývají zejména z judikatury SDEU.<sup>46</sup>

## 2.2 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v LZPS

Základem antidiskriminačního práva v ústavní rovině práva ČR je právní úprava obsažená v Listině základních práv a svobod. V čl. 1 LZPS je vyjádřena rovnost lidí v důstojnosti i v právech. Věcně je s tímto článkem provázán čl. 3 odst. 1 LZPS, který stanoví zákaz diskriminace. Podle něho jsou zaručena základní práva a svobody 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 názoru Ústavního soudu je rovnost kategorií relativní, která vyžaduje odstranění nedůvodných rozdílů.<sup>47</sup> Rovnost však nelze chápat jako právo, které by stát zavazovalo odstranit všechny faktické nerovnosti a nevyplývá z ní požadavek obecné rovnosti každého s každým. Judikatura Ústavního soudu pojmenovává čl. 1 LZPS za „všeobecný zákaz diskriminace“ a čl. 3 odst. 1 LZPS za „zvláštní zákaz diskriminace“.<sup>48</sup> Z uvedeného lze dovodit, že čl. 1 LZPS má obecný rozměr a zahrnuje i zákaz diskriminace. Zákaz diskriminace upravený čl. 3 odst. 1 LZPS se aplikuje jen ve vertikálních vztazích, tedy ve vztazích mezi jednotlivcem a státem. Výčet důvodů, ze kterých je zakázána diskriminace, je na rozdíl od zákona č. 198/2008 Sb., antidiskriminačního zákona, demonstrativní a je zároveň širší než ten, který uvádí antidiskriminační zákon. Přímou v LZPS není upravena obrana proti diskriminaci.

V literatuře se uvádí, že v případech antidiskriminačních kauz v podstatě dochází k „prozařování“ základních práv a svobod<sup>49</sup> celým právním řádem, takže i když jsou na první pohled regulovány pouze normami „jednoduchého“ práva, tedy antidiskriminačním zákonem,

---

<sup>45</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 28 Cdo 2927/2010. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>46</sup> Např. rozsudek SDEU ze dne 19. 11. 1991 ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90 *Francovich a Bonifaci*, ECR I-05357; rozsudek SDEU ze dne 5. 3. 1996 ve spojených věcech C-46/93 a C-48/93 *Brasserie, Factortame*, ECR I-1029; rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2003 ve věci C-224/01 *Köbler*, ECR I-10239; rozsudek SDEU ze dne 22. 6. 2011 ve věci C-346/09 *Denkavit*, bod 47; rozsudek SDEU ze dne 18. 1. 2001, ve věci C-150/99 *Stockholm Lindopark*, Recueil, s. I-493, bod 36; rozsudek SDEU ze dne 25. 1. 2007, ve věci C-278/05 *Robins a další*, ECR I-1059, bod 69, rozsudek SDEU ze dne 24. 3. 2009, ve věci C-445/06 *Danske Slagterier*, ECR I-2119, bod 20; rozsudek SDEU ze dne 26. 1. 2010, ve věci C-118/08, *Transportes Urbanos*, ECR I-00635, bod 30 části D. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: [https://europa.eu/european-union/law/find-case-law\\_cs](https://europa.eu/european-union/law/find-case-law_cs)

<sup>47</sup> náleží ÚS ČSFR Pl. ÚS 22/92. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz>

<sup>48</sup> BOBEK, Michal In: WAGNEROVÁ, Eliška a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, s. 99.

<sup>49</sup> náleží ÚS ČR III. ÚS 139/98, ze dne 24. 9. 1998 (N106/12 Sb. NU 93) [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz>

tak mají ústavní rozměr a soudci při aplikaci antidiskriminačního zákona, musí zohledňovat ústavní zákaz diskriminace, judikaturu ÚS i judikaturu SDEU.<sup>50</sup>

### 2.3 Zásada rovnosti a zákazu diskriminace v zákoníku práce

Jednou ze základních zásad pracovního práva vyjádřených v ust. § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce, je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Tato zásada je jednou ze zásad, které vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace navazuje na čl. 1 LZPS a je dále rozvedena v antidiskriminačním zákoně a pro oblast pracovněprávních vztahů v ust. § 16 a 17 ZP. Právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace je právem osobnostním a jedná se o speciální právní úpravu, kdy v pracovněprávních vztazích se neuplatní právo na ochranu osobnosti podle ust. § 81 a násl. občanského zákoníku.

Ze zásady vyplývá, že zaměstnavatel musí po celou dobu zacházet se zaměstnanci stejným způsobem, nikoho z nich nesmí zvýhodňovat ani neznevýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků. Podle ust. § 16 ZP *jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.* Zaměstnavatel by měl zaručit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, kteří jsou ve stejné, případně ve srovnatelné situaci. Rovné zacházení se vztahuje na zaměstnance zaměstnavatele, agenturní zaměstnance i uchazeče o zaměstnání. Zároveň ze zásady nelze dovodit, že by měl zaměstnavatel jednat se zaměstnanci v odlišné situaci výhodněji. Například nelze dovodit, že by se mělo jednat s osobami se zdravotním postižením výhodněji než s osobami zdravými.<sup>51</sup> Antidiskriminační zákon za jednu z forem rozdílného zacházení považuje zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a mladistvých. Prostředky k dosažení uvedených cílů by měly být přiměřené a nezbytné. V zákoně o zaměstnanosti a v zákoníku práce jsou pak vymezeny zvláštní pracovní podmínky zdravotně postižených, zaměstnankyň a mladistvých.

Zákoník práce v ust. § 1a odst. 1 písm. c) rozvádí čl. 28 LZPS, který vyjadřuje právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci. Podle zákoníku práce lze za spravedlivou odměnu za práci považovat jen takovou odměnu, která se poskytuje na základě rovného

---

<sup>50</sup> KÚHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 113

<sup>51</sup> ŠTEFKO, Martin In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. S. 89.



zacházení se zaměstnanci.<sup>52</sup> Podle ust. § 110 odst. 1 zákoníku práce *přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se považuje práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce* (ust. § 110 odst. 2 zákoníku práce). Zákoník práce definuje posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, která se posuzuje podle vzdělání, praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (ust. § 110 odst. 3 zákoníku práce).

V pracovněprávních vztazích rozlišujeme odměňování v pracovním poměru, ve kterém se odměňuje formou mzdy nebo platu, a dále v dohodách konaných mimo pracovní poměr, kde se vyplácí odměna. Převážná většina zaměstnanců v pracovním poměru pobírá mzdu. Zaměstnanci vyjmenovaní v ust. § 109 odst. 3 zákoníku práce jsou odměňováni platem, což znamená, že jejich odměňování se řídí zákoníkem práce a prováděcími nařízeními vlády. Zaměstnanci jsou zařazeni do platových tříd a platových stupňů. Z uvedeného se jeví jako nezvratné východisko, že v platové sféře by se nerovné zacházení vůbec nemělo projevit. V literatuře se uvádí, že např. průměrný plat všeobecné zdravotní sestry je nižší než plat zdravotnického záchranáře, přestože nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady, stanoví rozmezí platových tříd pro zdravotní sestru 7 – 11 a pro zdravotnického záchranáře 5 – 10.<sup>53</sup>

Mzda na rozdíl od platu se podle ust. § 113 odst. 1 zák. práce sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem nebo mzdovým výměrem. Zaměstnavatel sjednává mzdu v souladu se zásadou smluvní volnosti, která ale nemůže být neomezená, nemůže být

---

<sup>52</sup> ROTHOVÁ, Eva In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. S. 89.

<sup>53</sup> HAVELKOVÁ, Barbara In: BOBEK, Michal - BOUČKOVÁ, Pavla - KŮHN, Zdeněk: *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. s. 246.

Aktualizováno. Hrubá měsíční mzda v roce 2015 u všeobecné zdravotní sestry: Střední hodnota mzdy v podnikatelské sféře byla 21 494 Kč a obvykle se pohybovala v rozmezí od 13 919 Kč do 29 683 Kč. Střední hodnota platu ve státní nebo veřejné organizaci byla 29 867 Kč a obvykle se pohybovala v rozmezí od 23 852 Kč do 37 680 Kč. Hrubá měsíční mzda v roce 2015 u zdravotnického záchranáře: Střední hodnota mzdy v podnikatelské sféře byla 25 718 Kč a obvykle se pohybovala v rozmezí od 15 100 Kč do 32 116 Kč. Střední hodnota platu ve státní nebo veřejné organizaci byla 35 694 Kč a obvykle se pohybovala v rozmezí od 27 897 Kč do 43 972 Kč. Online. Citováno dne 14. 11. 2016. Dostupné na [http://katalog.nsp.cz/iscoAMzdy.aspx?kod\\_sm1=12&id\\_jp=15170](http://katalog.nsp.cz/iscoAMzdy.aspx?kod_sm1=12&id_jp=15170)  
[http://katalog.nsp.cz/iscoAMzdy.aspx?kod\\_sm1=12&id\\_jp=15050](http://katalog.nsp.cz/iscoAMzdy.aspx?kod_sm1=12&id_jp=15050)

absolutní, neboť musí respektovat odpovídající práva a oprávněné zájmy zaměstnavatele nebo jiných zaměstnanců, zejména musí být v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, mezi které patří rovněž zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Pokud má zaměstnavatel více než jednoho zaměstnance, tak by případné zvýšení mzdy jen jednomu zaměstnanci znamenalo „vybočení ze zákonného rámce“ a zaměstnavatel by musel stejný nárok přiznat i ostatním zaměstnancům. Oprávněný požadavek na vyšší mzdu by mohl u jednotlivého zaměstnance být odůvodněn věcným důvodem. Z judikatury vyplývá, že pokud by zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanovil či s ním sjednal odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti. Poškozený zaměstnanec má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce.<sup>54</sup> Zákoník práce v ust. § 16 odst. 3 obsahuje výjimky, kdy lze mezi zaměstnanci činit rozdíly. Jedná se však pouze o případy, kdy tak stanoví zákon, nebo jestliže pro takové nerovné zacházení existuje věcný důvod spočívající v povaze pracovních činností.

Podle ust. § 16 odst. 2 ZP je v pracovněprávních vztazích také zakázána jakákoliv diskriminace. Diskriminační důvody ani pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, zákoník práce neupravuje a odkazuje na antidiskriminační zákon. Podstatou diskriminace je určité odlišné či rozdílné zacházení, které zákaz diskriminace v rozsahu diskriminačních důvodů činí nedovoleným.<sup>55</sup>

Za diskriminaci se podle ust. § 16 odst. 3 zákoníku práce *nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Věcný důvod sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a uplatněné požadavky musí být přiměřené.* Podobné ustanovení obsahuje i antidiskriminační zákon ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti (§ 6 odst. 3 AntiDZ). Věcný důvod můžeme najít v povoláních, v nichž je pohlaví člověka podstatným prvkem, např. u herců a zpěváků ztvárňujících role v divadle.

---

<sup>54</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod číslem 35/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

<sup>55</sup> ŠTEFKO, Martin In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. S. 89.

Za diskriminaci zákoník práce nepovažuje opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Jedná se o možnost využití tzv. pozitivních opatření nebo pozitivní diskriminace, která má sloužit k úmyslnému zvýhodnění diskriminované skupiny osob. Užívá se i termín vyrovnávací opatření (akce), ze kterého je zřejmé, že jde o přechodné odstraňování znevýhodnění určité skupiny osob ale nikoli na úkor většiny. Zákoník práce nestanoví žádná výslovná opatření ke zvýhodnění osob, pouze obecně tuto možnost připouští. V oblasti pracovněprávních vztahů lze taková opatření aplikovat např. v oblasti přístupu k zaměstnání, k odborné přípravě a v kariérním postupu v zaměstnání. V České republice se v minulosti uplatnila pozitivní opatření např. ve vztahu k romskému etniku v přístupu k zaměstnání k Policii ČR.<sup>56</sup> Soudní dvůr EU řešil především případy pozitivních opatření ve vztahu k méně zastoupenému pohlaví.<sup>57</sup>

Ochranu zaměstnance před neoprávněnými požadováními informací ze strany zaměstnavatele vymezuje ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce. *Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem.* Zaměstnavatel může požadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech a trestněprávní bezúhonnosti, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený nebo v případech, kdy to stanoví zákoník práce nebo jiný zvláštní právní předpis. Obecně platí, že podmínkou výkonu práce je zejména zdravotní způsobilost zaměstnance. V případě prací, které jsou zakázány těhotným ženám, se jedná o věcný důvod, pro který by žena práci vykonávat nemohla. Stejně tak může zaměstnavatel stanovit požadavek na trestněprávní (majetkovou) bezúhonnost svých zaměstnanců pracujících např. s peněžní hotovostí. Na ostatní zákonem vyjmenované skutečnosti jako je sexuální orientaci, původ, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, má zaměstnavatel zákaz je požadovat. V případě příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti se však bude postupovat podle ust. § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona, kterým byl zákoník práce nepřímo novelizován. Za diskriminaci se nepovažuje

---

<sup>56</sup> V letech 1999–2000 vláda přijala program Integrace Romů do společnosti, v němž Romové dostali výjimku a nemuseli splňovat podmínku vzdělání – maturitní zkoušku. K přijetí do policejních řad jim stačil pouze výuční list s tím, že maturitu dokončí u policie. Online. Citováno podle článku *Policejní uniformu nosí v Brně pět Romů*, 20. 1. 2009. Citováno dne 14. 11. 2016. Dostupné na <http://www.romea.cz/cz/zpravy/policejni-uniformu-nosi-v-brne-pet-romu>

<sup>57</sup> Např. rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, C - 450/93, Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen; rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, C - 409/95, Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

rozdílné zacházení uplatňované ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, v případě závislé práce vykonávané v církvích nebo náboženských společnostech, jestliže z důvodu povahy těchto činností nebo souvislosti, v níž jsou vykonávány, představuje náboženské vyznání, víra či světový názor osoby podstatný, oprávněný a odůvodněný požadavek zaměstnání se zřetelem k etice dané církve či náboženské společnosti. Asi těžko si dovedeme představit, že zaměstnancem např. Arcibiskupství olomouckého bude muslim nebo žid.

Z ustanovení § 363 zákoníku práce vyplývá, že ustanovení § 16 odst. 2 a 3, ust. § 110 odst. 1 a ust. § 316 odst. 4 zákoníku práce jsou ustanoveními, jimiž se zapracovávají předpisy Evropské unie. Tato taxativně vyjmenovaná ustanovení jsou kogentní povahy a nelze se od nich odchýlit.

## 2.4 Antidiskriminační zákon

Předmětem úpravy antidiskriminačního zákona je podle ust. § 1 právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace (mimo jiné) ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují.

### 2.4.1 Přímá a nepřímá diskriminace

Zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru (ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Přímá diskriminace je odrazem formální rovnosti, která vychází z Aristotelova učení a znamená, že se všemi stejnými subjekty má být zacházeno stejně a z toho také vyplývá, že s odlišnými se má zacházet odlišně.<sup>58</sup> Přímá diskriminace může mít formu jednání i opomenutí, ovšem pokud dojde ze strany zaměstnavatele k přímé diskriminaci, tak se nezkoumá, zda jeho zavinění je úmyslné nebo nedbalostní a jsou z něho vyvozeny nebo by alespoň měly být vyvozeny důsledky.

*Za nepřímou diskriminaci se považuje takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je osoba na základě některého z uvedených diskriminačních důvodů znevýhodněna oproti ostatním (ust. § 3 odst. 1 AntidZ).*

---

<sup>58</sup> ARISTOLES: *Etika Nikomachova*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2009. s. 125.

Nepřímá diskriminace tedy působí navenek neutrálně, ale fakticky diskriminuje ve svých důsledcích. Za nepřímou diskriminaci se nepovažují ustanovení, kritéria nebo praxe, která jsou objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Nepřímou diskriminaci definoval především Soudní dvůr EU v rozsudcích, které se zabývaly znevýhodněním žen, které pracovaly na částečný úvazek. V případě Bilka Kaufhaus<sup>59</sup> zaměstnavatel vyloučil ze svého penzijního programu zaměstnankyni pracující na částečný úvazek. Soudní dvůr EU určil, že pokud se toto vyloučení týká většího počtu žen než mužů a zaměstnavatel neprokáže, že bylo založeno na objektivně ospravedlnitelných faktorech, tak se jedná o nepřímou diskriminaci. Teprve na základě judikatury SDEU byla nepřímá diskriminace definována i ve směrnicích.

Za nepřímou diskriminaci je považováno znevýhodnění většího počtu žen než mužů, které musí být statisticky prokazatelné a nemůže vycházet jen z náhodné nebo krátkodobé situace u zaměstnavatele.<sup>60</sup> Ze statistiky propuštěných a přijatých zaměstnanců vycházel i Ústavní soud, který přisvědčil zaměstnanci, že pokud byli nadbytečnými shledáni v naprosté většině z 80 % zaměstnanci starší 50 let a naopak byli přijati z 93 % zaměstnanci mladší 26 let, tak uvedené údaje jsou dostačující k tomu, aby byla potvrzena zřejmá snaha dosáhnout obměny příslušného pracoviště. Podle názoru Ústavního soudu je zde reálné nebezpečí, že tato obměna bude vedena podle diskriminačními kritérii.<sup>61</sup>

Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace. V případě Dekker<sup>62</sup> Soudní dvůr EU určil, že přímou diskriminací z důvodů pohlaví je případ odmítnutí těhotné ženy v přijímacím řízení. Z tohoto judikátu vyplývá, že jen ženu je možné nepřijmout z důvodu těhotenství a nelze srovnávat těhotnou ženu s nemocným mužem.

#### 2.4.2 Obtěžování a sexuální obtěžování

Za diskriminaci se považuje také obtěžování a sexuální obtěžování, dále pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. *Obtěžování definuje antidiskriminační zákon*

---

<sup>59</sup> Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986, C-170/84. Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz. [Online]. Citováno dne 4. června 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>60</sup> Rozsudek SDEU ze dne 27. 10. 1993 sp.zn.: C-127/92. Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>61</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1. Online. Citováno dne 4. června 2017. Dostupné na: <http://nalus.usoud.cz>

<sup>62</sup> Rozsudek SDEU ze dne 8. 11. 1990, sp.zn.: C-177/88. Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

jako nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (§ 4 odst. 1). Za obtěžování se považuje psychické a fyzické útoky různé intenzity, „rádoby přátelské“ poplácávání, strkání do zaměstnance, zesměšňování zaměstnance ze strany jiného zaměstnance nebo zaměstnavatele z důvodu vzhledu nebo vlastností, ponižování související s diskriminačním důvodem, které vytváří nepřátelské prostředí na pracovišti. Další formou obtěžování je jednání, kdy si chce člověk vynutit od obtěžované osoby určité jednání, za které slibuje nějaký prospěch („něco za něco“). Není podstatné, zda to, díky čemu si vynucuje určité jednání z druhé strany, je skutečně v jeho možnostech, rozhodující je to, že to podmínkou pro určité rozhodnutí být může.<sup>63</sup> Přestože zákon odkazuje na všechny diskriminační důvody, tak se domnívám, že obtěžování může nastat zejména z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Diskriminace z důvodu pohlaví a případně ve spojení se sexuální orientací spadá spíše pod definici sexuálního obtěžování.

Sexuální obtěžování je definováno stejným způsobem jako obtěžování, s tím rozdílem, že se jedná o chování, které má sexuální povahu. (§ 4 odst. 2 AntiDZ). Sexuální obtěžování zahrnuje v sobě pojmově tyto náležitosti, které musí být splněny kumulativně: chování motivované pohlavním pudem, chování adresátem nevídané a chování na pracovišti, které vytváří „nepřátelské pracovní prostředí“.<sup>64</sup> Sexuální obtěžování může spočívat v nevídaných sexuálních návrzích, může mít verbální i neverbální projevy, jako posílání e-mailů se sexuálním obsahem, nevhodné vtipy o sexualitě, upřené pohledy na části těla, sexuální gesta, případně i pokusy o tělesný kontakt. Aby se jednalo o sexuální obtěžování, musí oběť sexuálního obtěžování dát najevo, že chování obtěžovatele považuje za nevhodné a nevídané. Soud řešil případ zaměstnance, který zaslal fotomontáže obličejů zaměstnankyň s připojením cizího obnaženého těla dvěma kolegům elektronickou poštou. Sám zaměstnanec je nezhotovil, ani s nimi nijak nenakládal. Zaměstnavatel s ním okamžitě zrušil pracovní poměr

---

<sup>63</sup> KÚHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 182

<sup>64</sup> MATYÁŠEK, Patrik: *Sexuální obtěžování*. Právník. č. 8, 1998. s. 720.

z důvodů zvláště hrubého porušení povinností, které považoval v podstatě za sexuální obtěžování.<sup>65</sup>

Sexuálního obtěžování se může dopouštět jak jiný zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Ve společnosti je zažitá představa, že obtěžovatelem je muž, který se především zaměřuje na ženy. Obtěžovatelem však může být muž nebo žena a může obtěžovat jak muže, tak ženy. Tedy i muž může obtěžovat jiného muže např. pro jeho sexuální orientaci, protože buď nesnáší homosexuály, nebo naopak je sám homosexuál a chce navázat vztah s mužem. Zejména ze strany zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance může docházet k chování, z kterého je zřejmé, že může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Může se jednat o přijetí do zaměstnání, výši mzdy a osobního příplatku, poskytnutí mimořádných odměn, postupu v zaměstnání, ale také při skončení pracovního poměru např. z organizačních důvodů, kdy záleží na rozhodnutí zaměstnavatele, kdo dostane toho „černého Petra“.

Sociální vnímání, kdy se jedná o sexuální obtěžování, je rozdílné i podle kultur a vzdělanosti dané společnosti. Podle typu zaměstnavatele se liší i slovní výrazy zaměstnanců a jejich chování, kdy je např. ženami tolerováno i poněkud obhroublé chování a různé sexuální narážky kolegů, kdy nemají pocit, že takové jednání nemá za následek vytvoření nepřátelského a urážlivého pracovního prostředí. Obecně se dá ale říci, že společnost je dnes velmi citlivá na sexuální obtěžování spočívající ve vulgárních narážkách a sexuálně motivovaných nabídkách.

Případem sexuálního obtěžování se zabýval Městský soud v Brně. Zaměstnankyně tvrdila, že byla sexuálně obtěžována ze strany předsedy družstva, který opakovaně se v její přítomnosti odhaloval, masturboval, osahával ji a nutil ji k orální stimulaci. Když ho po určité době razantně odmítla, omezil s ní komunikaci a následovalo rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Vedoucí zaměstnanec to popřel a uvedl, že ho zaměstnankyně chtěla výrazným a zvláště nebezpečným způsobem poškodit v zaměstnání a osobním životě a dosáhnout finanční satisfakce. V jednání před soudem bylo svědecky prokázáno, že vztahy mezi oběma byly nadprůměrně přátelské, znali se z předchozího zaměstnání, zaměstnankyně posílala předsedovi pohledy z lázní i dovolené, na jednom z nich byla obnažená žena a text všech pozdravů obsahoval slova „pusu posílá“. K nevídanému jednání podle slov žalobkyně

---

<sup>65</sup> Rozsudek Okresního soudu v Karviné sp.zn.: 24 C 5/2007 ze dne 10. 9. 2007. viz ŠIMEČKOVÁ, E. In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 54 a násl.

docházelo v ranních hodinách, kdy byl na chodbě i v pokladně, kde pracovala žalobkyně větší provoz než v jinou denní hodinu, protože přicházeli zaměstnanci z jiných provozoven. V řízení se žalobkyni nepodařilo prokázat její tvrzení o atmosféře strachu, která panovala u zaměstnavatele. Soud neuvěřil jejímu tvrzení, že k uvedenému jednání docházelo s ohledem na polohu místnosti, vybavení pokladny pokladním okénkem, frekvencí provozu v ranních hodinách a možnost regulovat vstup osob do místnosti, protože dveře žalobkyně byly opatřeny koulí. Žaloba o náhradu nemajetkové újmy v penězích byla zamítnuta.<sup>66</sup>

Ani v dalším případě žalované sexuální diskriminace nebyla zaměstnankyni přiznána nemajetková újma v penězích. Zaměstnankyni se nepodařilo prokázat, že se její zaměstnavatel fyzická osoba dopouštěl sexuálního obtěžování, a to i za použití fyzického násilí. Soud měl k dispozici listinu „vadí – nevadí“ i znalecký posudek o duševním stavu zaměstnankyně, ve které bylo připuštěno, že následné onemocnění žalobkyně mohlo být způsobeno sexuálním obtěžováním.<sup>67</sup> I přesto byla žaloba zamítnuta.

Sexuální obtěžování nezahrnuje dobrovolné milostné a sexuální vztahy na pracovišti. V některých případech však žena trpí sexuální chování, aby si zachovala výhody, která v zaměstnání má. Sexuální obtěžování je ze všech forem diskriminace nejhůře prokazatelné. Obtěžovatel se jednání dopouští jen v případě, pokud je s obětí o samotě. Oběť sexuálního obtěžování se málokdy obrací na soud s žalobou, protože nemá možnost sexuálního obtěžování prokázat svědecky a už samotný fakt, že tyto informace zveřejní, je pro ni mnohdy nepříjemný. Žádná z českých obětí tvrzeného sexuálního obtěžování si nezajistila důkazní materiál ve stylu Moniky Lewinské. Je samozřejmě možné i to, že cílem je msta vůči zpravidla nadřízenému zaměstnanci nebo zaměstnavateli a snaha poškodit ho v osobním životě a dosáhnout finanční satisfakce.

Svoboda rozhodování o pohlavním životě a je chráněna také trestním zákoníkem, a to jednak trestným činem znásilnění podle ust. § 185 TZ a trestným činem sexuálního nátlaku podle ust. § 186 TZ,<sup>68</sup> který postihuje méně závažné formy sexuálního zneužívání jako pohlavní sebeukájení, obnažování nebo jiné srovnatelné chování, přičemž se může jednat o donucení k sexuálním aktivitám nebo alternativně o zneužití bezbrannosti, závislosti nebo postavení. Mediálně známý byl skandální případ MUDr. J. B.<sup>69</sup>, který byl uznán vinným trestnými činy

---

<sup>66</sup> Rozsudek Městského soudu v Brně sp.zn.: 21 C 48/2005 ze dne 2. 6. 2005, nepublikováno

<sup>67</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

<sup>68</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>69</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013 ze dne 16. 7. 2014. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>



sexuálního nátlaku, znásilnění, nebezpečného vyhrožování na osobních asistentkách, které byly u něho v pracovním poměru.

#### 2.4.3 Pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci

Antidiskriminační zákon rovněž vymezuje pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. *Za pronásledování se považuje nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona* (ust. § 4 odst. 3 AntiDZ). Pronásledování ze strany zaměstnavatele může být odvetou za obranu proti diskriminaci zejména podle ust. § 10 antidiskriminačního zákona.

Podobné ustanovení obsahuje také zákoník práce, podle něhož *zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů* (§ 346b odst. 4 ZP).

V pracovněprávních vztazích se může diskriminována osoba bránit zejména žalobou u soudu, příp. také oznámením oblastnímu inspektorátu práce. U zaměstnance, který je slabší stranou v pracovněprávním vztahu, je reálná hrozba postihu nebo znevýhodnění ze strany zaměstnavatele, pokud se rozhodne svá práva bránit. Jakékoli pracovněprávní jednání, které by vedlo postižení nebo znevýhodnění zaměstnance např. výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, jednostranné převedení zaměstnance na jinou práci apod., by bylo nicotné (ust. § 346e ZP). Právní prostředky ochrany před diskriminací podle antidiskriminačního zákona lze použít jen tehdy, pokud nejde o zdánlivé pracovněprávní jednání, ke kterému by se nepřihlíželo.<sup>70</sup>

*Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.* Oblast pracovněprávních vztahů je typickou oblastí závislé práce. Pokyn může dát osoba nadřízená jiné osobě, typicky tedy zaměstnavatel nebo vedoucí zaměstnanec podřízenému zaměstnanci, aby diskriminoval dalšího zaměstnance. *Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu* (ust. § 4 odst. 4 a 5 AntiDZ). Za navádění k diskriminaci se považuje takové působení na jinou osobu, jehož cílem je přimět ji k diskriminaci. Domnívám se, že čin je dokonán samotným naváděním k diskriminaci a je irelevantní, jestli se návodci podaří nebo nepodaří osobu k diskriminaci přesvědčit. Pokud k diskriminaci dojde, je za ní odpovědný návodce i sám pachatel jako osoba diskriminující.

---

<sup>70</sup> DRÁPAL, Ljubomír In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1431.

#### 2.4.4 Dovolené a nedovolené formy rozdílného zacházení

Kancelář veřejného ochránce práv prováděla v roce 2015 výzkum zaměřený na zkušenost fyzických osob s nerovným zacházením a diskriminací. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že pociťovaná diskriminace se pojí převážně s hledáním nebo výkonem práce. Celkem 73 % respondentů uvedli, že se setkali s diskriminací při hledání pracovního místa nebo v souvislosti s pracovní činností. Rozšířenou formou pracovní diskriminace je odlišný přístup z hlediska pohlaví, v převážné většině žen (10 %) a znevýhodňování rodičů dětí, převážně matek (7 %). Převážné části diskriminovaných žen byly pokládány při pracovních pohovorech zakázané otázky na plánování rodiny, počet dětí a zajištění jejich hlídání. Nejvíce dotázaných (30 %) bylo diskriminováno z důvodu vysokého věku při hledání zaměstnání, při jejím výkonu i při propouštění zaměstnanců.<sup>71</sup>

V soudní praxi jsou velmi časté případy diskriminace na základě vysokého věku. Za diskriminační se považuje rozvázání pracovního poměru z důvodu věku, kdy v mnoha případech zaměstnanec dosáhne důchodového věku a zaměstnavatel ho propustí z organizačních důvodů podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Zaměstnanec namítal v soudním řízení, že se jednalo o fingoanou nadbytečnost, protože jeho práci vykonává jiný zaměstnanec a skutečným důvodem rozvázání pracovního poměru je diskriminace na základě jeho věku. Soud dospěl k závěru, že se žalobce nestal pro zaměstnavatele nadbytečným, protože jeho práci byla pro zaměstnance nadále potřebná a na jeho místě pracoval po jeho propuštění jiný zaměstnanec. Diskriminace nebyla neprokázána,<sup>72</sup> respektive se jí soud už nezabýval z důvodu nadbytečnosti.

Část respondentů průzkumu Kanceláře veřejné ochránky práv si připadala diskriminovaná z důvodu chybějícího vzdělání nebo praxe (8 %), zatímco někteří neměli dokončené vzdělání nebo neuměli cizí jazyky, tak ve druhém případě se jednalo o absolventy škol, kteří byli odmítáni z důvodu chybějící praxe.<sup>73</sup> Porušení zásady rovného zacházení a diskriminaci z důvodu věku namítal v soudním sporu žalobce Mgr. Mgr. I. B., který byl zvolen akademickým senátem Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci za kandidáta na výkon funkce děkana, ale rektor univerzity návrh senátu zamítl a žalobce nejmenoval, a to s odůvodněním, že jeho jmenování je v rozporu se zájmy fakulty. Krajský soud v O. dospěl

---

<sup>71</sup> ŠABATOVÁ, Anna a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránky práv. Brno. 2015. s. 15 – 16.

<sup>72</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 1. 2014 sp. zn.: 16 Co 232/2013-78. Nepublikováno. Podobný případ viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <<http://www.n soud.cz>>

<sup>73</sup> ŠABATOVÁ, Anna a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránky práv. Brno. 2015. S. 15 – 16.

k názoru, že zaměstnavatel neporušil zásadu rovného zacházení, když rektor nejmenoval žalobce na základě racionálních, věcných a objektivních důvodů, které se týkaly výhradně schopností, vlastností, zkušeností a kvalifikace žalobce (délka praxe, dosažené vzdělání, výsledky dosavadní práce, přednášková a publikační apod.)<sup>74</sup>

Antidiskriminační zákon připouští v ust. § 6 formy rozdílného zacházení, a to z důvodu minimálního věku, minimální respektive nezbytné doby odborné praxe nebo doby zaměstnání, stanovení rozdílného důchodového věku pro muže a ženy. Zvláštní případy rozdílného zacházení z důvodu věku vychází z preambule a čl. 6 směrnice 2000/78. Rozdílné zacházení může být v určitých případech odůvodněné v případech „nezbytnosti“ podmínky minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání.

V případě Colin Wolf Soudní dvůr EU určil, že článek 4 odst. 1 směrnice 2000/78, musí být vykládán tak, že nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví maximální věk pro přijímání na pracovní místa ve střední technické složce hasičů na 30 let. I když uvedená vnitrostátní právní úprava zavedla rozdílné zacházení na základě věku ve smyslu čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, může být totiž považována jednak za přiměřenou cíli, který spočívá v zabezpečení operační schopnosti a řádného fungování služby profesionálních hasičů a který představuje oprávněný cíl ve smyslu čl. 4 odst. 1 směrnice, a jednak za právní úpravu, která nepřekračuje meze toho, co je nezbytné k dosažení tohoto cíle, jelikož skutečnost, že dotyčná osoba musí mít obzvláště vysoké fyzické schopnosti, může být ve smyslu tohoto posledně uvedeného ustanovení považována za podstatný a určující profesní požadavek pro výkon povolání hasiče a potřeba mít plnou fyzickou schopnost pro výkon tohoto povolání souvisí s věkem příslušníků této složky.<sup>75</sup> Stejný názor ale SDEU nevyjádřil v případě Vital Pérez,<sup>76</sup> ve kterém dospěl k závěru, že podmínky fyzické způsobilosti vyžadované pro přijetí příslušníků místní policie nelze srovnávat s „mimořádně vysokými fyzickými schopnostmi“ vyžadovanými v případě hasičů z důvodu odlišné povahy jejich funkcí.

## 2.5 Závěr

Rovné zacházení a zákaz diskriminace má svůj základ v právu Evropské unie. V Listině základních práv a svobod je vyjádřena rovnost lidí v důstojnosti i v právech a také je zde

---

<sup>74</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 6. 2012 sp. zn.: 16 Co 134/2012. Nepublikováno.

<sup>75</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. 1. 2010, sp. zn.: C-229/08, Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>76</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 13. 11. 2014, sp. zn.: C-416/13, Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo. Článek 2 odst. 2, čl. 4 odst. 1 a čl. 6 odst. 1 písm. c) směrnice Rady 2000/78/ES musí být vykládány v tom smyslu, že brání takové vnitrostátní právní úpravě, která maximální věk pro přijetí příslušníků místní policie stanoví na 30 let. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

upraven zákaz diskriminace. Antidiskriminační právo je dále rozpracováno v antidiskriminačním zákoně. Ústavní právo, jehož podoborem je i antidiskriminační právo, patří do práva veřejného. Zásada rovného zacházení a zákaz diskriminace prostupuje z roviny veřejného práva do práva soukromého a zákoník práce považuje tuto zásadu za jednu ze základních zásad pracovního práva. Přestože v oblasti základních pojmů zákoník práce odkazuje na antidiskriminační zákon, tak obsahuje i další speciální úpravu související s rovným zacházením, jako jsou např. zvláštní pracovní podmínky určitých skupin zaměstnanců. Antidiskriminační ustanovení obsažená v zákoníku práce mají kogentní povahu, což vyplývá z faktu, že jsou jimi zapracovány předpisy Evropské unie, ale i z textu samotných ustanovení lze jejich kogentnost dovodit. Velké množství kogentních ustanovení v zákoníku práce ukazuje na skutečnost, že dochází k prolínání práva veřejného a soukromého, které v praxi nelze oddělit.

Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou upraveny antidiskriminačním zákonem, který vymezuje upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a také přiměřené zadostiučinění. Nezajištění rovného zacházení a diskriminace zaměstnanců je také správním deliktem (přestupkem) podle zákona o inspekci práce. V případě, že je v důsledku diskriminace rozvázán pracovní poměr, musí zaměstnanec podat žalobu na neplatnost takového rozvázání podle zákoníku práce.

### 3. Právní prostředky ochrany zaměstnance před diskriminací a jejich odraz v judikatuře soudů ČR

Právní prostředky ochrany před diskriminací vycházejí z práva EU a judikatury Soudního dvora EU. V České republice jsou právní prostředky ochrany před diskriminací upraveny zejména zákonem č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Antidiskriminační zákon vymezuje v ust. § 10 upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a také přiměřené zadostiučinění. Náhradu nemajetkové újmy v penězích lze přiznat tehdy, pokud byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Vzhledem k tomu, že náhrada nemajetkové újmy v penězích je přiznána výjimečně, nejsou opatření k odstranění následků diskriminace způsobilé zajistit skutečnou a účinnou právní ochranu obětí diskriminace. Vzhledem k problematické vymahatelnosti práva v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace bylo do občanského soudního řádu vloženo ust. § 133a, které upravuje sdílené důkazní břemeno. Diskriminační jednání se však žalobci u soudu nepodaří vždy prokázat.

#### 3.1. Právní prostředky ochrany vyplývající ze směrnic EU a judikatury SDEU

V oblasti zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení byla přijata Evropskou unií směrnice č. 2006/54 o rovném zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání, a to v přístupu k zaměstnání nebo povolání, odbornému vzdělávání, a odměňování. Tato směrnice nahradila směrnice ze 70. let 20. století. Směrnici č. 2000/43 byla zavedena zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ a směrnici č. 2000/78 byl stanoven obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání v oblasti boje proti diskriminaci na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání a upraveny podmínky přístupu k zaměstnání nebo povolání, vzdělávání a podmínky odměňování. První směrnice, která se výslovně zabývala nerovným postavením obětí v diskriminačních sporech, byla směrnice Rady ES č. 97/80/EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace za základě pohlaví. Ve všech zmiňovaných směrnících je ustanovení o přenesení důkazního břemene, které je vyjádřeno jako povinnost členského státu přijmout v souladu se svými vnitrostátními soudními systémy nezbytná opatření, 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, přísluší žalovanému prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.<sup>77</sup> Členské státy jsou povinny stanovit systém sankcí za porušování vnitrostátních předpisů přijatých k provedení směrnic. Sankce, které mohou zahrnovat náhradu škody poškozenému, musí být účinné, přiměřené a odrazující (čl. 25 směrnice č. 2006/54 ) podle čl. 18 směrnice č. 2006/54 (konsolidovaného znění) nesmí být náhrada nebo vyrovnání omezeny stanovením horní hranice předem, s výjimkou případů, kdy jediná škoda spočívá v nepřijetí do zaměstnání

Z uvedených směrnic vyplývá, že směrnice EU neukládají povinnost zaměstnavateli, který je původcem diskriminace uzavřít s diskriminovaným uchazečem pracovní smlouvu, ale předpokládají, že pokud se členský stát rozhodne sankcionovat porušení dotčeného zákazu přiznáním odškodnění, musí být toto odškodnění v každém případě přiměřené vzniklým škodám, aby byla zajištěna jeho účinnost a odrazující účinek. Odškodnění musí jít tedy nad rámec čistě symbolického odškodnění.<sup>78</sup> V případě Draehmpaehl Soudní dvůr EU uvedl, že pokud členský stát stanoví možné odškodnění výší tří měsíčních výdělků, není takové ustanovení v rozporu se směrnicemi, pokud by uchazeč o zaměstnání dané místo neobdržel ani v případě, kdy by k diskriminaci nedošlo. Naproti tomu je v rozporu se směrnicí, pokud vnitrostátní ustanovení určují a priori maximální strop tří měsíčních výdělků jako výši odškodného, na které si může činit nárok uchazeč, diskriminovaný při přijímání nových pracovníků z důvodu pohlaví v případě, kdy by uchazeč místo získal, kdyby výběr probíhal bez diskriminace.<sup>79</sup> Ustanovení, která stanoví globální strop ať už ve výši trojnásobku (šestinásobku) výdělků mohou poškozené uchazeče od uplatnění jejich práv odrazovat.

Soudní prostředky ochrany před diskriminací by měly být: a) skutečně reálně využitelné; b) dostupné všem osobám dotčeným porušením zákazu diskriminace; c) spolehlivé; d) dostatečně účinné a efektivní. Přestože komunitární právo nepředepisuje konkrétní sankce či postupy, které mají členské státy aplikovat, a proto je výhradně na jejich rozhodnutí, jaké

---

<sup>77</sup> K ochraně zaměstnance před diskriminací viz. BARANCOVÁ, Helena: Ochrana zamestnanca pred diskriminaciou. Bratislava: Sprint 2 s.r.o. 2014.

K základům práva EU např. KOMENDOVÁ, Jana: *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. S. 85.

<sup>78</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984, sp. zn.: 14/83 ve věci Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko. Online. Citováno 31. 10. 2016. Dostupné na [http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0014-1983-200407000-05\\_00.html](http://curia.europa.eu/arrets/TRA-DOC-CS-ARRET-C-0014-1983-200407000-05_00.html).

<sup>79</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, sp.zn. C – 180/95 ve věci Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

vhodné řešení si ten který členský stát zvolí, musí vnitrostátní úprava vést k dosažení tohoto cíle.<sup>80</sup>

Antidiskriminační žaloba se kvalitativně odlišuje od běžné žaloby proti zásahu do osobnosti fyzické osoby. Smyslem sankce je jednak odradit diskriminující osobu od diskriminačního jednání, což lze označit za speciální prevenci, a také odradit precedentním účinkem judikatury ostatní osoby od podobného jednání (generální prevence).<sup>81</sup>

### 3.2. Rovné zacházení a zákaz diskriminace v České republice

Jednou ze základních zásad pracovního práva vyjádřených v ust. § 1a odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je zásada rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.<sup>82</sup> Tato zásada je jednou ze zásad, které vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace navazuje na čl. 1 LZPS a je dále rozvedena v antidiskriminačním zákoně č. 198/2008 Sb. (dále též AntiDZ) a pro oblast pracovněprávních vztahů v ust. § 16 a 17 ZP. Ze zásady vyplývá, že zaměstnavatel musí po celou dobu trvání pracovněprávního vztahu zacházet se zaměstnanci stejným způsobem, nikoho z nich nesmí neznevýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků. V ust. 17 odkazuje zákoník práce v oblasti právních prostředků ochrany před diskriminací na antidiskriminační zákon.

#### 3.2.1. Právní prostředky ochrany podle antidiskriminačního zákona

V případě zásahu do osobnostní sféry má zaměstnanec právo se domáhat ochrany podle ust. § 10 AntiDZ. Pokud dojde podle ust. § 10 odst. 1 k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, *má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích* (ust. § 10 odst. 2 AntiDZ). *Výši náhrady může určit pouze soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo* (ust. § 10 odst. 3 AntiDZ). Příslušným soudem k podání

---

<sup>80</sup> ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana: *Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích*. In: Sborník z konference Dny práva 2012. Brno. Online. Citováno 31. 10. 2016. Dostupné na [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacnizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf)

<sup>81</sup> KÚHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 297.

<sup>82</sup> Tato zásada byla obsažena i v § 1 odst. 3 – 10 zákona 65/1965 Sb., ve znění novely z. č. 155/2000 Sb. viz také např. MATYÁŠEK, Patrik: *Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích*. Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva. Praha. Roč. 140, č. 5 (2001), s. 491-503.

žaloby podle ust. § 10 AntiDZ je okresní soud, který ve věcech pracovních je podle ust. § 36a odst. 1 písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, obsazen senátem složeným z předsedy a dvou přísedících.

V případě, že se zaměstnanec stane obětí diskriminačního jednání, tak lze předpokládat, že se bude domáhat ochrany nejprve u zaměstnavatele. Pokud má za to, že se se ochrany nedomůže, nebo náprava nebyla vyhovující, může se obrátit se stížností na inspekci práce nebo přímo s žalobou na soud.<sup>83</sup> Právní úprava ale nestanoví postup, takže to nevylučuje možnost podat přímo žalobu. Dalším orgánem, který přispívá k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami zejména poskytováním metodické pomoci obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace, je veřejný ochránce práv.

Antidiskriminační zákon rozlišuje situaci, kdy diskriminační zásahy trvají, tedy se zaměstnancem zaměstnavatel jedná nerovným a diskriminačním způsobem a zaměstnanec se obává jejich opakování. V tomto případě má zaměstnanec právo se domáhat upuštění od těchto neoprávněných zásahů. Může se jednat o nerovné zacházení, sexuální obtěžování, diskriminaci při odměňování zaměstnanců atd. Zdržovací žaloba musí v petitu přesně popsat, v čem žalobce spatřuje diskriminaci a jakých zásahů se má zaměstnavatel zdržet. Podle judikatury EU se za upuštění od nerovného jednání zaměstnavatele považuje aplikace stejné úpravy na zaměstnance, jako se aplikuje na ostatní stejné či srovnatelné zaměstnance.<sup>84</sup> Nárok na odstranění nerovného zacházení lze uplatnit jen za trvání pracovního poměru.

Pokud již došlo k ukončení zásahů proti rovnému zacházení nebo k diskriminaci, pak může zaměstnanec požadovat odstranění následků těchto zásahů a přiměřené zadostiučinění. Způsob odstranění následků by měl odpovídat obsahu, formě a rozsahu neoprávněného diskriminačního zásahu.<sup>85</sup> Oběť diskriminace musí v žalobě, kterou se domáhá morálního zadostiučinění určit formu tohoto zadostiučinění, diskriminovaný zaměstnanec se domáhá obnovení stavu, který tu byl před neoprávněným zásahem. Odstraněním důsledků diskriminace ale zřejmě nemůže být žaloba na přijetí diskriminovaného žadatele do pracovněprávního vztahu. Nároku na odstranění závadného stavu lze využít jak za trvání pracovního poměru, tak po jeho skončení.

---

<sup>83</sup> ŠTANGOVÁ, Věra: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. s. 176

<sup>84</sup> Rozsudek Soudního dvora EU č. 71/85, *Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging*, bod 22. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>85</sup> ŠVESTKA, Jiří a kol. : *Občanský zákoník I. Komentář*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck, 2008. s. 181



Nejvyšší soud se zabýval otázkou, jakých nároků se zaměstnanec může o soudu domáhat.<sup>86</sup> „Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (tzv. zdržovací, neboli negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Z toho plyne, že právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace již byly ukončeny (dokonány) a netrávají, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jejich uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je přitom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.).“ Aby mohla být žaloba na odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace úspěšná, musí následky tohoto porušování (diskriminace) v době rozhodování soudu trvat, to je zachováno i v případě, že porušování samo nebo diskriminace již pominuly. Způsob jejich odstranění navržený zaměstnancem v žalobě musí být zároveň přiměřený porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, k nimž v konkrétním případě došlo. Přiměřenost způsobu odstranění následků tohoto porušování (diskriminace) pak bude vždy záviset na konkrétních okolnostech každého případu a jeho volba musí vždy odpovídat povaze a rozsahu porušování (diskriminace), jehož následky mají být odstraněny. Při posuzování přiměřenosti způsobu odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace navrženého zaměstnancem je třeba se zabývat i tím, zda navržený způsob odstranění těchto následků – jestliže by byl převzat do výroku rozhodnutí soudu – by bylo možné vykonat prostředky soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

Pokud k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání), není podle soudu přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace, jehož by se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat, přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout na základě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace. Pracovněprávní vztahy mohou vzniknout jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele, a zaměstnavatel proto není

---

<sup>86</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014 sp.zn.: 21 Cdo 4429/2013. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu (popřípadě ho jmenovat na vedoucí pracovní místo), kterou se zakládá pracovní poměr.

Účelem přiměřeného zadostiučinění je přiměřeně, tj. s ohledem na všechny okolnosti konkrétního případu v co nejúčinnější míře vyvážit a zmírnit nepříznivé následky nerovného zacházení a diskriminace na straně zaměstnance. Přiměřené zadostiučinění může podle ust. § 10 odst. 1 spočívat v omluvě, jakožto morální satisfakci, která je vyjádřena v žalobě, nebo zaslána žalobci dopisem, příp. uveřejněna způsobem obvyklým mezi zaměstnanci žalovaného zaměstnavatele nebo i zveřejněna v tisku. Omluvu za diskriminační jednání můžeme považovat ale za dostačující v podstatě jen v případech, kdy ji za dostačující považuje sám obtěžovaný. Ve většině případů ukončení diskriminace i příp. morální zadostiučinění samo o sobě k nápravě nepostačí. Podle ust. § 10 odst. 2 lze požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Přiznání náhrady nemajetkové újmy v penězích je antidiskriminačním zákonem považováno spíše za výjimečný případ. Soud by měl přihlídnout k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.<sup>87</sup> Pro vymezení snížení důstojnosti a vážnosti ve společnosti ve značné míře je použitelný rozsudek Nejvyššího soudu,<sup>88</sup> ve kterém se uvádí, že „snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře je pak třeba vymezit tak, že jde o nemajetkovou újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzické osoby, kterou tato fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítuje a prožívá jako závažnou“. Soud musí hodnotit „oprávněnost požadavku na přisouzení náhrady nemajetkové újmy v penězích tak, zda ke snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti došlo ve značné míře a hodnotit jak podle celkové povahy případu, tak podle jeho jednotlivých okolností. Současně musí přihlížet i k tomu, že tato forma zadostiučinění je právním institutem do jisté míry výjimečného charakteru, který se uplatní právě jen za splnění zákonem stanovených předpokladů“.

Nejvyšší soud se věnoval povaze přiměřeného zadostiučinění v penězích.<sup>89</sup> Podle soudu „zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního

---

<sup>87</sup> ŠTEFKO, Martin In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce*. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. S. 109.

<sup>88</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2003 sp.zn.: 30 Cdo 2005/2003. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

<sup>89</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2009 sp.zn.: 30 Cdo 4431/2007. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

významu nelze vylučovat. Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, ze které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti, pociťovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby“. Nejvyšší soud připouští v uvedeném rozsudku kromě satisfakční funkce i funkci preventivní. V pracovněprávní oblasti se vlastní prevence uplatní zpravidla u konkrétního zaměstnavatele, v případech, ve kterých by byla např. omluva zveřejněna v tisku, pak by prevenční záběr byl širší.

### 3.2.2. Právní prostředky ochrany v občanském zákoníku, zákoně o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a v zákoně o vojácích z povolání

Text ust. § 10 odst. 2 AntiDZ vycházel ze znění § 13 občanského zákoníku (1964). Současný občanský zákoník<sup>90</sup> však neváže poskytnutí náhrady v penězích na značné snížení důstojnosti a jeho vážnosti ve společnosti.<sup>91</sup> Podle ust. § 2956 občanského zákoníku vznikne-li škůdci povinnost odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu, mezi něž patří i právo na ochranu osobnosti upravené v ust. § 81 a násl. občanského zákoníku, nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil. Za nemajetkovou újmu se považují způsobené duševní útrapy. Podle § 2957 občanského zákoníku musí být způsob a výše přiměřeného zadostiučinění určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné. Jimi jsou úmyslné způsobení újmy, zvláště pak způsobení újmy s použitím lsti, pohružky, zneužitím závislosti poškozeného na škůdci, násobením účinků zásahu jeho uváděním ve veřejnou známost, nebo v důsledku diskriminace poškozeného se zřetelem na jeho pohlaví, zdravotní stav, etnický původ, víru nebo i jiné obdobně závažné důvody. Vezme se rovněž v úvahu obava poškozeného ze ztráty života nebo vážného poškození zdraví, pokud takovou obavu hrozba nebo jiná příčina vyvolala. Vzhledem k tomu, že občanský zákoník by se použil v občanskoprávních sporech např. v sousedských sporech, ve kterých se objevila diskriminace

---

<sup>90</sup> Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

<sup>91</sup> PAVLÁTOVÁ, Jarmila: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015

např. z důvodu rasy, má poškozený přímo ze zákona lepší možnost získat přiměřené zadostiučinění v penězích než podle ust. § 10 odst. 2 AntiDZ. Poškozený nemá možnost volby, zda bude postupovat podle OZ nebo AntiDZ. Pokud spadá jeho spor pod předmět úpravy vymezené AntiDZ, pak se postupuje podle něj, protože ve vztahu k občanskému zákoníku je lex specialis.

V českém právním řádu dále zůstávají duplicitní nároky právních prostředků ochrany před diskriminací v zákoně č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů a v zákoně č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání. Novelizacemi učiněnými před vstupem do EU ještě před účinností AntiDZ, byla vložena do těchto zákonů ochrana před nerovným zacházením a diskriminací. Podle ust. § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, *dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.*

Vzhledem k tomu, že rozhodnutí služebního funkcionáře o tom, zda se příslušník bezpečnostních sborů stal obětí nerovného zacházení a diskriminace, je správním rozhodnutím, budou diskriminační spory rozhodovat správní soudy, pokud se diskriminace stala v důsledku správního rozhodnutí, nezákonnému zásahu, pokynu nebo donucení správního orgánu, příp. proti nečinnosti správního orgánu.<sup>92</sup> V případě, že by ve služebním poměru došlo k porušení práv jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, pak by příslušník bezpečnostních sborů věc žaloval u civilního soudu. Stejně tak náhradu škody v penězích by požadoval u okresního soudu v civilním soudním řízení.

Podle ust. § 2 odst. 5 zákona o vojácích z povolání má voják právo *se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto nerovného a diskriminačního jednání a aby byly odstraněny důsledky tohoto jednání.* Zákon o vojácích z povolání neobsahuje nároky na přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy v penězích. Při uplatnění těchto nároků se bude postupovat podle antidiskriminačního zákona. V případech obrany proti rozhodnutí služebního funkcionáře se bude postupovat podobně jako podle zákona o služebním poměru příslušníků bezpečnostních

---

<sup>92</sup> KÜHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 308.

sborů, tedy ve správním soudnictví. Nelze ale vyloučit, že budou probíhat duplicitní řízení, správní i civilní.

### 3.2.3. Judikatura ve věcech odstranění následků diskriminace

Antidiskriminační zákon obsahuje právní prostředky ochrany tak, aby zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace byla dodržována. O efektivnosti právní úpravy dostatečně vypovídá judikatura soudů všech stupňů.

Jedním z mála případů, kdy byla prokázána diskriminace v pracovněprávních vztazích v přístupu k zaměstnání, je rozsudek Městského soudu v Praze,<sup>93</sup> který případ řešil jako ochranu osobnosti. Uchazeč o zaměstnání se dostavil k zaměstnavateli, který inzeroval nabídku na místo pomocník – uklízeč. Zaměstnavatel ho odmítl a do doporučenky výslovně uvedl, že ho nezaměstná z důvodu, že má záznam v rejstříku trestů pro trestný čin zanedbání povinné výživy. Soud určil, že musí zaměstnavatel zaslat žalobci omluvný dopis a zaplatit částku 51 tisíc Kč. V uvedeném případě se jednalo o nerovné zacházení při přijímání do zaměstnání. Tento případ je spíše bílou vránou mezi ostatními spory, ovšem bílá vrána není zase tak bílá, protože zaměstnavatel skončil v insolvenční a náhradu nemajetkové újmy nikdy nezaplatil.

Dalším případem, ve kterém Nejvyšší soud řešil odstranění následků diskriminace a přiměřené zadostiučinění, byl případ letušky, která pracovala u zaměstnavatele Českých aerolinií, a.s.<sup>94</sup> na základě pracovní smlouvy jako vedoucí kabiny. Druh práce byl postupně rozšiřován o práci inspektora jakosti, instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele a prodlužován vždy na dobu určitou o jeden rok. Při kontrole osobních zavazadel provedené žalovaným dne 22. 2. 2003 po příletu linky OK LCA-PRG byly v jejím saku nalezeny věci z majetku zaměstnavatele. Zaměstnankyně namítala, že se jednalo o včas neuklizené věci, které chtěla předat pracovníkům cateringu a spatřovala zásah do osobnostních práv v tom, že se o ní hovořilo jako o osobě, která „kradla“ a že ostatním zaměstnancům musela vysvětlovat, k čemu došlo. Po tomto incidentu zaměstnavatel – oproti ostatním zaměstnancům na stejné pozici – neprodloužil výkon práce instruktora CC a pozemního instruktora provozovatele. Tím vznikla žalobkyni škoda ve výši 63.121,- Kč, spočívající v ušlém příplatku za výše uvedené letové funkce. Soud vyhověl žalobě ohledně nároku žalobkyně na písemnou omluvu žalovaného, protože došel k závěru, že „žalovaný svým přístupem k žalobkyni porušil svou

---

<sup>93</sup> Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012 sp.zn.: 37 C 2/2011-72. In: ŠABATOVÁ, Anna a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránky práv*. Brno. 2015. S. 20.

<sup>94</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 1743/2009. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017.

povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci, protože k žalobkyni nepřístupoval stejně jako k ostatním palubním průvodčím v pozici jako žalobkyně a nedal jí příležitost dosáhnout funkčního postupu v zaměstnání spočívající ve výkonu práce instruktor a inspektor“. Proto shledal požadavek žalobkyně na přiměřené zadostiučinění formou písemné omluvy za opodstatněný, avšak zároveň podle jeho názoru za „postačující“, jestliže za situace, kdy „nebylo prokázáno, že by důstojnost nebo vážnost žalobkyně na pracovišti byla značně snížena“, „neshledal důvody pro přiznání nemajetkové újmy v penězích“. Nárok žalobkyně na náhradu nemajetkové újmy ve výši 100.000,- Kč byl zamítnut. Náhradu škody ve výši 63.121,- Kč byla Nejvyšším soudem posouzena podle ust. § 265 odst. 2 ZP, podle kterého zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. V této části byly rozsudky soudu I. a II. stupně zrušeny a vráceny zpět k dalšímu řízení.

Ve většině případů projednávaných soudy se však žalobci zpravidla nepodařilo prokázat snížení důstojnosti zaměstnance, i když např. mohlo dojít porušení pracovněprávních předpisů. Za nepřijatelný zásah lze v těchto sporech považovat pouze takové jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Nejvyšší soud zamítl dovolání žalobkyně, která se domáhala zaplacení částky 500.000,- Kč jako „odškodné za právní poškození, které na ní žalovaná spáchala“, vzhledem k tomu, že diskriminační jednání a ponižování její důstojnosti ze strany zaměstnavatele spatřovala v tom, že její pracovní směny u zaměstnavatele trvaly namísto 12 hodin i 14 hodin a že „ze strachu ze ztráty zaměstnání byla nucena podepisovat ve výkazech“ pracovní dobu v délce pouze 12 hodin. V projednávané věci z výsledků dokazování vyplynulo, že k překročení maximální délky směny došlo nejenom u žalobkyně, ale i u dalších zaměstnanců – žen i mužů.<sup>95</sup>

### 3.3. Dokazování v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace

Vzhledem k problematické vymahatelnosti práva v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace bylo do občanského soudního řádu vloženo ust. § 133a, které je transpozicí směrnice Rady ES č. 97/80/EC, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Toto ustanovení představuje přenesení (sdílení) důkazního břemene.

---

<sup>95</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 7. 2008 sp.zn.: 21 Cdo 2875/2007. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

Judikatura SD EU tuto koncepci rozvinula do podoby tzv. důkazu na první pohled (důkaz prima facie) a potvrdila požadavek na přenesení důkazního břemene na žalovaného, „neboť jinak by zaměstnancům, kteří se pokládají za oběť diskriminace, bylo znemožněno princip rovné odměny účinně prosadit.“<sup>96</sup> Oběť nerovného zacházení a diskriminace se nachází ve velmi obtížné situaci a v případě nepřenesení důkazního břemene by se v podstatě nedomohla ochrany.

Pokud žalobce v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Povinnost tvrdit a prokázat musí diskriminovaná osoba. Zaměstnavatel musí prokázat, že dodržel zásadu rovného zacházení a zákazů diskriminace a dále jeho jednání nemělo diskriminační motiv.

Podle judikatury však ust. § 133a odst. 1 o.s.ř. „nelze vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele nebo potencionálního zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci, tedy že by zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) stačilo pouze skutkově tvrdit, že došlo k závadnému (diskriminačnímu) jednání zaměstnavatele a že na zaměstnavateli by bylo prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným (znevýhodňujícím) způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) se v ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li toto jednání spočívající v konkrétních skutkových okolnostech z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak.“<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27.10.1993, sp.zn. C – 127/92 ve věci Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 5. 1995, sp.zn.: C – 400/93 ve věci Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.echr.coe.int>

<sup>97</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012 sp.zn.: 21 Cdo 572/2011[Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: [http:// nalus.usoud.cz](http://nalus.usoud.cz)

Judikatura Ústavního soudu<sup>98</sup> i Nejvyššího soudu vyžaduje, aby žalobce tvrdil a prokázal, že byl znevýhodněn ve srovnání s jinými, a teprve po té, se vychází z domněnky existence diskriminačního motivu. Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s ostatními zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil zásadu rovného zacházení.<sup>99</sup> Tento případ paní Ing. M. Čauševič byl mediálně známý. Zaměstnankyně byla jednáním žalované (jejího představenstva) vyloučena z možné účasti v dalším výběrovém řízení, přestože nebyla v prvním výběrovém řízení vyhodnocena jako uchazečka nesplňující stanovené podmínky. Tím byla ve srovnání s jinými (možnými) uchazeči znevýhodněna v přístupu k práci finančního ředitele žalované společnosti. Žalobkyně v průběhu řízení tvrdila, že důvodem k její diskriminaci, kterou jí byla upřena příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, bylo ženské pohlaví. Důkaz „prima facie“ zřejmě nelze přinést zejména ve sporech, které se týkají sexuálního obtěžování. Nejvyšší soud neuvěřil zaměstnankyni Hasičského záchranného sboru Pardubického kraje, že ředitel kanceláře krajského ředitele porušil v pracovněprávních vztazích zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásadu zákazu ponižování lidské důstojnosti tím, že zejména naléhal na skončení služebního poměru zaměstnankyně, vysmíval se jejímu osobnímu vztahu a zpochybňoval její morální a pracovní kvality.<sup>100</sup> Uvedená jednání považoval soud za neurčitě. Zaměstnankyně neuvedla konkrétní skutkové okolnosti, v nichž se jednání jejího nadřízeného konkrétně projevilo, proto nebylo možné ani aplikovat ust. § 133a o.s.ř. Teprve ve chvíli, kdy jsou skutková tvrzení prokázána, je důsledkem aplikace ustanovení § 133a o.s.ř. vyvratitelná domněnka, že motivací těchto závadných jednání byl některý ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů tvrzených žalobkyní. Zaměstnavatel neunesse důkazní břemeno tehdy, pokud neprokáže, že k porušení zásady

---

<sup>98</sup> Nález pléna Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006 sp.zn.: Pl. ÚS 37/04, publikován pod č. 419/2006 Sb.

<sup>99</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009 sp.zn.: 21 Cdo 246/2008. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>

<sup>100</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013 sp.zn.: 21 Cdo 867/2011. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>>



rovného zacházení nedošlo.

Další možností obrany zaměstnance proti nerovnému zacházení a diskriminaci je podat stížnost na příslušný inspektorát práce. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce postihuje přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob na úseku rovného zacházení, které spočívají v nezajištění rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, příp. diskriminuje zaměstnance ve smyslu ust. § 16 zákoníku práce. Za přestupek i správní delikt lze uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč. V případě totožného okruhu účastníků řízení a totožného skutku bude civilní soud v pracovněprávních věcech podle ust. 135 o.s.ř. vázán rozhodnutím příslušných orgánů o tom, že byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt postižitelný podle zvláštních předpisů, a kdo je spáchal. V tomto případě by se zvýšila možnost prokázat nerovné zacházení nebo diskriminaci i v soudním řízení.

#### 3.4. Závěr

Nároky zaměstnance v případě zásahu do osobnostní sféry upravuje ust. § 10 AntiDZ. Pokud došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má poškozený zaměstnanec právo i na přiměřené zadostiučinění, a to také na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Podmínkou je snížení dobré pověsti, důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti. Díkce antidiskriminačního zákona způsobuje, že v diskriminačních sporech před českými soudy nejsou podle mého názoru odstraněny následky diskriminace a není zajištěna skutečná a účinná právní ochrana. Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění by měl antidiskriminační zákon určit tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, tak jako to v současné době stanoví občanský zákoník. Pokud zaměstnanec utrpí věcnou škodu, může ji požadovat podle ustanovení zákoníku práce. Ministerstvo spravedlnosti vede od roku 2010 evidenci soudních rozhodnutí, ve kterých byla namítána diskriminace. Počet sporů se počítá na desítky v celé ČR a ve většině případů byla žaloba zamítnuta nebo bylo řízení zastaveno. Nejčastěji namítaným diskriminačním důvodem je věk a pohlaví. Soudní spory lze rozdělit na spory, ve kterých je namítáno nerovné zacházení a diskriminace v pracovněprávních vztazích a dále pracovněprávní spory např. o neplatnost skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, spory v otázkách odměňování, pracovních podmínek apod., ve kterých byla uplatněna námitka diskriminace jako důvod jednání zaměstnavatele. V těchto sporech byli žalobci na rozdíl od

diskriminačních sporů ve více případech úspěšní, kdy soud dospěl k závěru, že např. skončení pracovního poměru je neplatné a namítanou diskriminaci už vůbec neřešil.

Petit žaloby požadující zadostiučinění v antidiskriminačních sporech musí obsahovat i jeho peněžitou výši. Návrh na zahájení občanského soudního řízení ve věcech diskriminace, jehož předmětem není peněžité plnění je stanoven z. č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích ve výši 2 000 Kč. Pokud návrh obsahuje i přiznání peněžitého plnění, pak do částky 20 000 Kč je poplatek ve výši 1 000 Kč, v částce nad 20 000 až do 40 miliónů se vypočítává z této částky ve výši 5 %. V literatuře se uvádí, že tato praxe oslabuje účinnou ochranu obětí diskriminace ve smyslu směrnic EU i judikatury SD EU a zvažuje, zda by nebylo vhodnější v těchto případech určit zákonem přiměřenou částku, tak aby účinná ochrana proti diskriminaci byla dostupná všem osobám, které se cítí být poškozeny nedodržováním zásady rovného zacházení.<sup>101</sup> Doposud nejvyšší částku (1 500 000,- Kč) požadovala zaměstnankyně Ministerstva zahraničních věcí působící u zastupitelského úřadu v Tripolisu jako náhradu za nemajetkovou újmu vyplývající z nerovného zacházení s muži a ženami ze strany jejího nadřízeného a dále v řízení o ukončení určení ke styku s utajovanými skutečnostmi. Na soudních nákladech zaplatila přes 170 tisíc Kč.<sup>102</sup>

Kancelář veřejného ochránce práv prováděla v roce 2015 výzkum zaměřený na zkušenost fyzických osob s nerovným zacházením a diskriminací. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že většina respondentů by nepodnikla právní kroky, protože nedůvěřovaly institucím, že by případ mohly vyřešit (43%). Další bariérou byl nedostatek důkazů (28%) nebo nevěděli, na koho se mají obrátit (27%) nebo měli obavy z negativních důsledků (27%) Většina respondentů by se obrátila na policii, inspekční orgány, veřejného ochránce práv, odbory nebo nevládní organizace. Na právníka a soud by se obraceli pouhé 4% respondentů.<sup>103</sup>

Z výše uvedených závěrů je zřejmé, že žaloby v oblasti rovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních věcech jsou zpravidla zamítány z důvodu výkladu sdíleného důkazního břemene, které ve většině případů žalobce nebo spíše žalobkyně neunesou. Pouze v případech ryze pracovněprávních, kde byla námitka diskriminace uplatněna jen doplňkově, byli žalobci ve větší míře úspěšní.

---

<sup>101</sup> KÜHN, Zdeněk In: BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: *Antidiskriminační zákon*. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. S. 302.

<sup>102</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010 sp.zn.: 21 Cdo 3819/2008. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: <<http://www.nsoud.cz>

<sup>103</sup> ŠABATOVÁ, Anna a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti*. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyne práv. Brno. 2015. S. 21.

## 4. Chráněné oznamování škodlivého jednání v České republice

Whistleblowingem se zabývají mezinárodní organizace jako OSN, Evropská unie a zejména Rada Evropy, která vyzývá členské státy, aby zakotvily ve svých právních rádech právní ochranu oznamovatelů. Podmínkami poskytování ochrany osobám před neoprávněným postihem v pracovněprávním nebo obdobném vztahu v souvislosti s oznamováním kriminality anebo jiné protispolečenské činnosti ve veřejném zájmu se zabýval také Evropský soud pro lidská práva, který zformuloval obecné principy, ve kterých bylo určeno, že oznamovatel požívá ochranu podle čl. 10 Evropské úmluvy pro lidská práva. V mnoha státech světa je ochrana oznamovatelů upravena zákonem jak pro oblast veřejného, tak soukromého sektoru, patří mezi ně i Slovenská republika, která přijala v roce 2014 zákon o opatřeních souvisejících s oznamováním protispolečenské činnosti. Chráněné oznamování škodlivého jednání není v současné době v České republice upraveno žádným komplexním právním předpisem. Přestože bylo několik pokusů o legislativní úpravu, zatím nebyl žádný přijat. Ochrana oznamovatele je řešena pouze pro zaměstnance ve státní službě nařízením vlády č. 145/2015 Sb., které zavádí opatření v případě oznamování při podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu.

### 4.1. Pojem whistleblowing

V posledních letech se v České republice začíná objevovat snaha právně řešit problematiku chráněného oznamování škodlivého jednání, které je také známo pod anglickým termínem whistleblowing. Chráněné oznamování škodlivého jednání není v současné době v České republice upraveno žádným komplexním právním předpisem. Přestože bylo několik pokusů o legislativní úpravu, zatím nebyl žádný přijat. Ochrana oznamovatele je řešena pouze pro zaměstnance ve státní službě nařízením vlády č. 145/2015 Sb., které zavádí opatření v případě oznamování při podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Cílem příspěvku je popsat problematiku chráněného oznamování v mezinárodním kontextu včetně slovenské právní úpravy a zhodnotit situaci v českém právním řádu.

Termín whistleblowing pochází ze 70. let 20. století a rozpracovali ho například M. P. Miceli a J. P. Near pro označení případů, kdy stávající nebo bývalý zaměstnanec zaměstnavatele upozorní instituce „na nelegitimní nebo nezákonné praktiky na pracovišti, které se dějí se souhlasem jeho nadřízených a jdou proti veřejnému zájmu“.<sup>104</sup> Oznamovatel nedisponuje

---

<sup>104</sup> MICELI, Marcia. P. – NEAR, Janet, P.: *Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing*. 1985, *Journal of Business Ethics* 4: s. 1 – 16.

pravomocemi, které by mu umožnily sjednání nápravy, proto to oznamuje instituci, která může skutečnost vyšetřit a proti nezákonnému jednání zakročit.

Sám termín whistleblowing pochází ze slovního spojení „to blow the whistle“, což znamená doslovně zapískat na píšťalku, čímž označuje toho, kdo oznamuje neetické příp. nezákonné jednání. Společnost Transparency International definuje whistleblowing jako „zveřejnění nebo nahlášení informací o nekalém jednání, které zahrnuje korupci, trestné činy, porušení zákonných povinností, justiční omyly, ohrožení zdraví, bezpečnosti nebo životního prostředí, zneužití pravomocí, neoprávněné použití veřejných prostředků nebo veřejného majetku, závažné případy plýtvání prostředky nebo špatného hospodaření, střety zájmů a veškerou činnost sloužící k zakrytí vyjmenovaných typů jednání“.<sup>105</sup>

Whistleblower se překládá jako oznamovatel, příp. stěžovatel, jiné výrazy jako informátor, udavač nebo donašeč mají pejorativní význam a navozují představu placeného informátora – konfidenta. Oznamovatelem může být zaměstnanec zaměstnavatele ve veřejné nebo soukromé sféře, ale může se jednat i o stážisty, brigádníky nebo bývalé zaměstnance. Oznamovatel zveřejní informace o nekalém jednání zaměstnavatele v dobré víře a nezištně. Oznamováním škodlivého jednání však z pohledu zaměstnavatele porušuje loajalitu a riskuje ztrátu svého zaměstnání. Oznamovaným jednáním může být systém informování v rámci společnosti nebo i vně společnosti, které je v rozporu se zákonem či vnitřní politikou a kodexy společnosti, a to v oblasti účetnictví, vnitřních účetních kontrol, záležitostí auditu, v oblasti lidských zdrojů, zdraví a bezpečnosti práce, poškozování životního prostředí.<sup>106</sup> Uvedené jednání může být trestným činem, přestupkem, může být v rozporu s veřejným pořádkem nebo dobrými mravy.

## 4.2. Mezinárodní rámec whistleblowingu

Whistleblowing zahrnuje také boj proti korupci. Zejména mezinárodní organizace přijímaly v minulosti řadu opatření v této oblasti ve veřejném i soukromém sektoru. Na půdě Organizace Spojených národů vznikla v roce 2003 Úmluva OSN proti korupci, která obsahuje v článcích 32 a 33 problematiku whistleblowingu.<sup>107</sup> V čl. 33 se uvádí, že „každý smluvní stát je povinen zvážit, zda do vnitrostátního právního systému zahrne odpovídající opatření na ochranu proti neoprávněnému zacházení s jakoukoliv osobou, která v dobré víře a z dostatečných důvodů sdělí příslušným orgánům jakékoliv skutečnosti týkající se trestných

---

<sup>105</sup> Zpráva Whistleblowing in Europe – Legal protections for whistleblowers, str. 6. [Online]. Citováno dne 4. 7. 2017. Dostupné na: [https://www.transparency.cz/wp-content/uploads/2015\\_TI\\_Whistleblowing\\_nen%C3%AD\\_dona%C5%A1e%C4%8Dstv%C3%AD.pdf](https://www.transparency.cz/wp-content/uploads/2015_TI_Whistleblowing_nen%C3%AD_dona%C5%A1e%C4%8Dstv%C3%AD.pdf)

<sup>106</sup> PICHRT, Jan - MORÁVEK, Jakub: *Whistleblowing*. Právo pro podnikání a zaměstnání, sv. č. 7- 8, 2009, s. 19.

<sup>107</sup> Úmluva OSN proti korupci (účinnost od prosince 2005). Česká republika ji ratifikovala 29. 12. 2013. Sdělení MZV č. 105/2013 Sb. m. s

činů stanovených touto úmluvou“.<sup>108</sup> V České republice byla vyhlášena ve Sbírce mezinárodních smluv Občanskoprávní úmluva o korupci a Trestněprávní úmluva o korupci.<sup>109</sup> Obě úmluvy zavazují smluvní strany zajistit přiměřenou ochranu proti neoprávněným sankcím vůči zaměstnancům, kteří oznámili své podezření v dobré víře odpovědným osobám nebo úřadům, případně dalším osobám a svědkům, kteří poukázali na korupční trestné činy a poskytují svědectví o těchto trestných činech.

Evropská unie se začala zabývat problematikou whistleblowingu v roce 2006, kdy vydala stanovisko č. 1/2006, ve kterém stanovila vnitřní postup při oznamování podezření z protiprávního jednání zejména v oblasti účetnictví, boje proti úplatkářství a trestné činnosti v bankovním a finančním sektoru. Oblast pracovněprávních dopadů oznamování škodlivého jednání však stanovisko neřešilo.<sup>110</sup>

#### 4.2.1. Dokumenty Rady Evropy

Parlamentní shromáždění Rady Evropy přijalo v roce 2010 rezoluci č. 1729, která vyzývá členské státy, aby zakotvily ve svých právních rádech právní ochranu oznamovatelů. Rezoluce nabádá státy k vytvoření komplexní právní úpravy, která by se vztahovala zejména na oblast pracovního práva, jež by poskytovalo ochranu před nezákonným postihem whistleblowerů, dále trestního a mediálního práva. Zaměstnavatelé by měli přijmout vnitřní postupy, které zajistí, že poskytnutá informace ze strany oznamovatele bude prověřena a že nedojde k nepřijatelným odvetám vůči whistleblowerovi, který poskytl informaci v dobré víře (výpověď, šikana, diskriminační zacházení).<sup>111</sup> Pokud vnitřní postupy neexistují nebo se dá důvodně očekávat, že nepovedou k řešení oznámení, je možné využít i externí postup včetně možnosti oznámit sdělovacím prostředkům.

Za další krok k ochraně oznamovatelů je považováno doporučení Výboru ministrů Rady Evropy č. CM/Rec(2014)7 o ochraně whistleblowerů.<sup>112</sup> V doporučení se uvádí, že svoboda projevu je základním předpokladem pro fungování skutečné demokracie. Jedinci, kteří oznámí nebo zveřejní informace o hrozbách nebo poškození veřejného zájmu mohou přispět

---

<sup>108</sup> [online]. Citováno dne 30. 12. 2016. Dostupné na <http://www.ok.cz/iksp/docs/341.pdf>

<sup>109</sup> Občanskoprávní úmluva o korupci (vyhlášena v ČR pod č. 3/2004 Sb. m. s.)

Trestněprávní úmluva o korupci (vyhlášena v ČR pod č. 70/2002 Sb. m. s.)

<sup>110</sup> Stanovisko vydáno v souladu s právními předpisy EU o ochraně údajů stanovenými směrnicí 95/46/ES dostupné na [http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117\\_cs.pdf](http://ec.europa.eu/justice/policies/privacy/docs/wpdocs/2006/wp117_cs.pdf) [online]. [cit. 6. 1. 2017].

<sup>111</sup> Rezoluce Rady Evropy č. 1729 (2010) o ochraně oznamovatelů, ze dne 29. dubna 2010. PACE [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17851&lang=en>

<sup>112</sup> Recommendation CM/Rec(2014)7 and explanatory memorandum. Council of Europe [online]. Ze dne 30. 4. 2014. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na [http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/CDCJ%20Recommendations/CMRec\(2014\)7E.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/CDCJ%20Recommendations/CMRec(2014)7E.pdf).

k posílení transparentnosti a demokratické odpovědnosti. Výbor ministrů v doporučení navrhuje upravit normativní, institucionální a právní rámec pro ochranu oznamovatelů a za tímto účelem vytyčuje v příloze jako vodítko základní principy. V příloze doporučení jsou definovány základní pojmy jako oznamovatel, oznámení, veřejný zájem a vymezena věcná a osobní působnost. Oznamovatelem je fyzická osoba, která je (byla) v pracovním nebo obdobném vztahu, příp. se oznamované skutečnosti dozvěděla v průběhu přijímacího řízení, ve veřejném i v soukromém sektoru. Oznamovatelé by měli být chráněni před odvetnými přímými i nepřímými opatřeními ze strany zaměstnavatele nebo osob jednajících jeho jménem. Formy takovýchto odvetných opatření by mohly zahrnovat propuštění, suspendování, ztrátu možnosti být povýšen, převedení na jiný druh nebo místo výkonu práce, snížení mzdy, šikana, diskriminace.

Doporučení Výboru ministrů navrhuje možná legislativní pravidla ochrany oznamovatelů, která by ji usnadnila. Legislativa (příp. i vnitřní předpisy zaměstnavatele) by měla zahrnovat zejména ochranu práva na svobodu projevu zaručené článkem 10 Úmluvy, ochranu proti trestnímu stíhání za pomluvu, přičemž jsou zakázána odvetná opatření proti jakémukoliv zaměstnanci, který ohlásí trestný čin, ochrana zaměstnance proti propuštění z důvodu porušení loajality nebo jakékoliv jiné formy odvetných opatření, protikorupční opatření. V případě, že zaměstnavatel zavedl vnitřní systém oznamování a oznamovatel ho bez závažného důvodu nevyužije, musí být tato skutečnost zohledněna v případném soudním řízení, a to na úkor míry ochrany oznamovatele.

#### 4.2.2. Judikatura Evropského soudu pro lidská práva v případech whistleblowingu

Judikatura Evropského soudu pro lidská práva se zabývala již v několika kauzách ochranou oznamovatelů. Soud ochranu oznamovatelů spojuje s čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, ve kterém je vyjádřeno právo na respektování soukromého života a zejména s čl. 10 Úmluvy, ve kterém je vyjádřena svoboda projevu, která zahrnuje svobodu zastávat názory a přijímat a rozšiřovat informace bez zasahování státních orgánů a bez ohledu na hranice. Čl. 10 odst. 2 Úmluvy obsahuje podmínky, omezení a sankce, která stanoví zákon a které jsou nezbytné v demokratické společnosti v zájmu národní bezpečnosti, územní celistvosti nebo veřejné bezpečnosti, ochrany pořádku a předcházení zločinnosti, ochrany zdraví nebo morálky, ochrany pověsti nebo práv jiných, zabránění úniku důvěrných informací nebo zachování autority a nestrannosti soudní moci.

Jedním z prvních případů whistleblowingu, který rozhodoval ESLP, byla kauza Guja proti Moldavsku. V rozsudku byly zformulovány obecné principy, ve kterých bylo určeno, že oznamovatel požívá ochranu podle čl. 10 Evropské úmluvy pro lidská práva. Soud uvedl, že

zaměstnanci mají dodržovat loajalitu, zdrženlivost a diskrétnost a že tato zásada platí obzvláště v případě státních zaměstnanců. Soud dovodil, že zaměstnanec má na prvním místě využít vnitřních postupů a teprve jako poslední možnost obrátit se na širší veřejnost. V tomto případě zaměstnanec předal médiím dopis mluvčího moldavského parlamentu, kterým vyvíjel nátlak na generální prokuraturu, aby zastavila trestní stíhání 4 policejních důstojníků. ESLP rozhodl, že oznamovatel musí být za určitých podmínek pod ochranou, pokud neexistuje možnost vnitřního oznamování. Další důležitou okolností je veřejný zájem na zveřejnění určitých skutečností, které převažují nad povinností loajality. Podle soudu je také nutné zhodnotit, zda vznikla zaměstnavateli škoda a zda její výše nepřevyšuje veřejný zájem. ESLP se zabýval i motivací oznamovatele. Pokud by bylo oznámení učiněno snahou pomstít se zaměstnavateli, příp. vidinou osobního zisku, tak oznamovatel si nezaslouží vysokou míru ochrany, ale minimální zřejmě ano. Soud dospěl k závěru, že svoboda projevu stěžovatele byla porušena. Informace předané médiím byly pravdivé a veřejný zájem převažoval nad zájmem zaměstnavatele a sankce spočívající v rozvázání pracovního poměru byla nepřiměřená.<sup>113</sup>

Dalším často citovaným rozhodnutím je kauza Heinisch proti Německu.<sup>114</sup> Brigitta Heinischová byla zdravotní sestra, která pracovala pro společnost s ručením omezeným v domě s pečovatelskou službou, která poskytovala zdravotní péči především seniorům. Ona i její kolegové upozorňovali od roku 2002 zaměstnavatele na nedostatek personálu, který vedl k tomu, že zaměstnanci byli přepracovaní. Kontrola ze strany zdravotní pojišťovny zjistila vážné nedostatky v kvalitě péče i v její evidenci. Po té, co společnost nepřijala žádné opatření k vyřešení situace, podal advokát paní Heinischové trestní oznámení. V něm se uvádělo, že se společnost dopustila podvodu, protože se úmyslně vyhýbala poskytování péče ve vysoké kvalitě, kterou inzerovala, a nutila zaměstnance, aby falšovali výkazy o poskytnutých službách. Zaměstnavatel rozvázal s paní Heinischovou pracovní poměr výpovědí v souvislosti s opakovanou nepřítomností z důvodu nemoci, po té, co se dozvěděl o trestním oznámení, zrušil pracovní poměr okamžitě.

Evropský soud pro lidská práva rozhodl, že kritéria stanovená v kauze Guja v. Moldavsko, která se týkala zaměstnance veřejného sektoru, lze vztáhnout i pracovněprávní vztahy v soukromé sféře. I když soud uvedl, že příkládá větší důraz loajalitě ve vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem ve veřejném sektoru, vzal v úvahu zvláštní zranitelnost

---

<sup>113</sup> Stížnost č. 14277/04, rozsudek ze dne 12. 2. 2008 [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{\"appno\":\"14277/04\"}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{\)

<sup>114</sup> Případ Heinisch v. Německo, stížnost č. 28274/08, rozsudek ze dne 21. července 2011. [online] [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na [http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-105777#{\"itemid\":\"001-105777\"}](http://hudoc.echr.coe.int/sites/eng/pages/search.aspx?i=001-105777#{\)

starších pacientů a snahu zabránit nedostatkům v poskytované péči. Přesto, že bylo trestní řízení nakonec zastaveno, nepovažoval je soud za nedůvěryhodné. Soud dovodil, že rozvázáním pracovního poměru došlo k porušení práva na svobodu projevu upraveného v čl. 10 EÚLP a zaměstnankyni byla následně přiznána náhrada škody.

Evropský soud pro lidská práva shledal porušení čl. 10 také v případech Kudeshkina proti Rusku a Sosinowska proti Polsku.<sup>115</sup> V dalších dvou případech však oznamovatelé nebyli úspěšní.<sup>116</sup> Evropský soud pro lidská práva zformuloval zejména v případě Guja proti Moldavsku obecné principy, ve kterých bylo určeno, že oznamovatel požívá ochranu podle čl. 10 Evropské úmluvy pro lidská práva. ESLP určil ve čtyřech z šesti případů, že oznamovateli náleží ochrana, protože byl veřejný zájem na oznámení nekalého jednání, ve dvou případech však k takovému závěru nedospěl, přestože okolnosti případů byly podle mého názoru podobné. ESLP tedy obecné principy, které sám přijal, neaplikoval na všechny případy stejným způsobem. K tomuto nestejnorožnému přístupu píše Scheu, že měl ESLP „dostatečnou příležitost k tomu, aby zformuloval a aplikoval jednotný model pro posuzování případů whistleblowingu, jednotlivé argumentace soudu však působí spíše jako slepenec, než systémový přístup“.<sup>117</sup> Domnívám se, že ESLP měl i v dalších případech (Balenović proti Chorvatsku, Bathellier proti Francii) postupovat podle již vytvořených obecných principů a nebyl důvod je stejným způsobem nepoužít. Na druhé straně je zřejmé, že pouze judikatura ESLP nemůže vyřešit celou problematiku ochrany oznamovatelů. Takovým právně závazným mezinárodním nástrojem by mohla být pouze úmluva Rady Evropy o ochraně oznamovatelů.

#### 4.2.3. Právní úprava chráněného oznamování ve Slovenské republice

V některých státech světa je ochrana oznamovatelů upravena zákonem jak pro oblast veřejného, tak soukromého sektoru, v části zemí je obsažena ochrana jen zaměstnanců veřejného sektoru a konečně v dalších je ochrana poskytována jen na základě obecných právních předpisů. K první skupině náleží např. USA, Velká Británie, Kanada, Austrálie,

---

<sup>115</sup> Stížnost č. 29492/05, rozsudek ze dne 26. 2. 2009 [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["29492/05"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

Stížnost č. 10247/09, rozsudek ze dne 18. 10. 2011 [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["10247/09"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

<sup>116</sup> Balenović proti Chorvatsku. Stížnost č. 28369/07, rozsudek ze dne 30. 9. 2010 [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na: [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["28369/07"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

Bathellier proti Francii. Stížnost č. 49001/07, rozsudek ze dne 12. 10. 2010 [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Dostupné na [http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"appno":\["49001/07"\]}](http://hudoc.echr.coe.int/eng#{)

<sup>117</sup> SCHEU, Harald Christian: *Problematika tzv. whistleblowing z pohledu evropské ochrany lidských práv*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 34



Slovensko a Švédsko.<sup>118</sup> Pozornost k problematice whistleblowingu se v USA obrátila zejména po přijetí zákona Sarbanes-Oxley Act z roku 2002, který byl vydán po zveřejnění účetních skandálů amerických společností. Z USA pochází nejznámější oznamovatelé, časopis Time dokonce zvolil v roce 2002 Osobnostmi roku tři oznamovatelky Cynthii Cooperovou, Coleen Rowleyovou a Sherron Watkinsovou. Problematika whistleblowingu byla zpracována i americkými filmovými tvůrci a dokonce v počítačových hrách.<sup>119</sup>

Slovenská republika přijala v roce 2014 zákon o opatřeních souvisejících s oznamováním protispolečenské činnosti.<sup>120</sup> Tento zákon upravuje podmínky poskytování ochrany osobám před neoprávněným postihem v pracovněprávním nebo obdobném vztahu v souvislosti s oznamováním kriminality anebo jiné protispolečenské činnosti<sup>121</sup> ve veřejném zájmu, a dále práva a povinnosti fyzických a právnických osob při oznamování této činnosti. Oznamovatel uvede v oznámení skutečnosti, které se dozvěděl v souvislosti s výkonem svého zaměstnání, povolání nebo funkce, a které mohou významnou měrou přispět k objasnění protispolečenské činnosti nebo k zjištění či usvědčení pachatele.

Zákon rozlišuje možnost oznámení orgánům činným v trestním řízení nebo správnímu orgánu (externí whistleblowing) nebo se zaměstnanec obrací ke svým nadřízeným, případně k zaměstnavateli (interní whistleblowing). Pokud jde o externí whistleblowing, „je vznik ochrany v dispoziční sféře oznamovatele, neboť je mu dána možnost kdykoli během trestního nebo správního řízení žádat o její poskytnutí. Prokurátor, soud anebo příslušný správní orgán, který žádosti vyhoví, uvědomí oznamovatele, jeho zaměstnavatele a inspektorát práce o tom, že se oznamovatel stal chráněným oznamovatelem“.<sup>122</sup>

---

<sup>118</sup> KAVĚNA, Martin - MYLKOVÁ, Petra: *Právní úprava tzv. whistleblowingu a ochrany whistleblowerů ve vybraných zemích*. Studie č. 5.332. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Říjen 2012. Citováno dne 30. 12. 2016. Dostupné na <http://psp.cz/sqw/ppi.sqw?lp=1>

<sup>119</sup> Např. filmy: Všichni prezidentovi muži, Erin Brockovich, Insider: Muž, který věděl příliš mnoho. Počítačová hra Outlast: Whistleblower. Dostupné na <http://www.redbarrelsgames.com/games/outlast/>

<sup>120</sup> Jedná se o zákon č. 307/2014 Z. z., o niektorých opatreniach súvisiacich s oznamovaním protispoločenskej činnosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Účinnosť nabyt dne 1. 1. 2015

<sup>121</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 307/2014 Z. z.: Na účely tohto zákona sa rozumie:

c) závažnou protispoločenskou činnosťou protiprávne konanie, ktoré je:

1. niektorým z trestných činov poškodzovania finančných záujmov Európskych spoločností podľa § 261 až 263 Trestného zákona, trestným činom machinácie pri verejnom obstarávaní a verejnej dražbe podľa § 266 Trestného zákona, niektorým z trestných činov verejných činiteľov podľa ôsmej hlavy druhého dielu osobitnej časti Trestného zákona alebo niektorým z trestných činov korupcie podľa ôsmej hlavy tretieho dielu osobitnej časti Trestného zákona,
2. trestným činom, za ktorý Trestný zákon ustanovuje trest odňatia slobody s hornou hranicou trestnej sadzby prevyšujúcou tri roky, alebo
3. správnym deliktom, za ktorý možno uložiť pokutu s hornou hranicou vo výške najmenej 50 000 eur.

<sup>122</sup> ŠVANDELÍKOVÁ, Klára: *Motivace a ochrana - Oznamování protispolečenské činnosti na Slovensku* [online]. [cit. 6. 1. 2017]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/nova-pravni-uprava-ma-na-slovensku-zajistit-motivacni-a-ochrane-prostredi-pro-oznamovani-protispolecenske-cinnosti>

Zákon chrání oznamovatele příp. i osobu blízkou, pokud je zaměstnána u stejného zaměstnavatele, před právním jednáním, ke kterému nedal zaměstnanec souhlas. Zaměstnavatel je povinen žádat u každého právního jednání vůči oznamovateli o předchozí souhlas inspektorátu práce, aby nemohla existovat mezi jeho právním jednáním a oznámením příčinná souvislost. Za této situace je zaměstnanec chráněn před jednáním i rozhodnutím zaměstnavatele zejména o rozvázání pracovního poměru. V případě neplatného rozvázání pracovního poměru nebude zaměstnancův nárok na náhradu mzdy časově omezen.

Aby byli oznamovatelé motivováni k oznámení protispolečenské činnosti, může ministerstvo spravedlnosti po nabytí právní moci rozsudku soudu nebo správního orgánu poskytnout odměnu oznamovateli za oznámení škodlivého jednání až do výšky padesátinásobku minimální mzdy. Tato (nenároková) odměna má ocenit oznamovatele za jeho odvalu škodlivé jednání oznámit. Oznamovatel musí uvedené skutečnosti oznámit v dobré víře, jinak by se mohl sám vystavit trestnímu stíhání za trestný čin křivého obvinění, křivé výpovědi nebo křivé přísahy. Pokud by oznamovatel jednal ve zlé víře nebo příp. zneužil oznámení pro finanční zisk, tak by mu odměna nebyla vyplacena. Možnost poskytnout odměnu oznamovateli vnímám poněkud rozpačitě, kdy se mi vybaví praktiky donášení ještě z doby Rakousko – Uherska.

Zákon stanoví povinnost zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 zaměstnanců a všem orgánům veřejné moci povinnost určit zodpovědnou osobu, která bude přijímat a vyřizovat podněty. S interním whistleblowingem je spojeno oprávnění inspekce práce pozastavit na návrh oznamovatele účinnost pracovněprávního jednání na dobu 14 dnů. V této lhůtě se pak musí oznamovatel obrátit s odkladným účinkem na soud. Oznamovatel je pak chráněn až do rozhodnutí soudu. I ve slovenské literatuře se institut pozastavení účinnosti pracovněprávního úkonu jeví z hlediska věcných a obsahových aspektů jako neobvyklý.<sup>123</sup>

Systém interního oznamování se jeví jako překombinovaný a neposkytující dostatečnou ochranu oznamovatelů. Oznamovatel se musí v poměrně krátké sedmidenní lhůtě obrátit na inspektorát práce a pak teprve na soud. Domnívám se, že výhodnější by v této situaci bylo buď lhůty prodloužit, případně upřednostnit možnost se obrátit přímo na soud. Za poněkud nekoncepční považuji zakotvení ochrany oznamovatelů do antidiskriminačního zákona, čímž

---

<sup>123</sup> BARINKOVÁ, Milena – SEILEROVÁ, Monika: *Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti*. In: BARANCOVÁ, Helena - OLŠOVSKÁ, Andrea. (eds.): *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016, s. 90.

K tématu viz také OLŠOVSKÁ, Andrea – HRUŠOVSKÁ, Veronika: *Whistleblowing na pracovisku – právna úprava, teória a prax na Slovensku*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 127 – 143.

se rozšiřuje okruh diskriminačních důvodů. Společným znakem diskriminačních důvodů je totiž jejich relativní stálost (např. rasa, pohlaví apod.) nebo to, že jejich změna je nezávislá na vůli člověka (např. věk), zatímco oznamování protispolečenské činnosti je výsledkem rozhodnutí fyzické osoby tuto činnost oznámit. Nicméně snahou zákonodárce je poskytnout ochranu oznamovateli a z tohoto důvodu nepovažují řešení za špatné. Výhodou zakotvení zákazu diskriminace z důvodu oznámení kriminality nebo jiné protispolečenské činnosti je možné využití prostředků ochrany podle antidiskriminačního zákona a s tím souvisejícího sdíleného důkazního břemene. Vše, co přispěje k ochraně oznamovatele, zvýší jeho ochotu nežádoucí jednání oznámit.

I přes některé uvedené výhrady je zřejmé, že zákon může významně přispět k ochraně oznamovatelů škodlivých jednání na Slovensku. Pracovněprávní ochrana oznamovatele je zejména při vnějším oznamování nastavena skutečně účinně. I při vnitřním oznamování by podle mého názoru mohl být stanoven režim „chráněného oznamovatele“ a s tím související neplatnost všech právních jednání zaměstnavatele vůči němu. Při takto nastavených pravidlech je výhodnější pro oznamovatele vnější oznamování, ostatně zákon ho ani nenutí k tomu, že by musel vždy použít cestu vnitřního oznamování, pokud je možná, a teprve následně, po té, co nebude úspěšný, jít cestou vnějšího oznamování.

### 4.3. Chráněné oznamování škodlivých jednání v České republice

V České republice není ochrana oznamovatelů škodlivého jednání v současné době komplexně upravena. I v České republice nalézáme možnost učinit oznámení, které by upozorňovalo na nežádoucí jednání. V Preambuli Ústavy je proklamováno, že „občané jsou odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody, ... jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, ... a jsou odhodláni společně střežit a rozvíjet zděděné přírodní a kulturní, hmotné a duchovní bohatství“. Právě v těchto slovech lze dohledat povinnost oznámit škodlivé jednání ve veřejném zájmu, protože jinak by mohlo dojít k poškození některé z uvedených hodnot. Obecnou prevenční povinnost stanoví občanský zákoník, který určuje, že každý je povinen počínat si při svém konání tak, aby nedošlo k nedůvodné újmě na svobodě, životě, zdraví nebo na vlastnictví jiného.<sup>124</sup> Podobné ustanovení obsahuje také zákoník práce v ust. § 249 odst. 1, kdy zaměstnanec je povinen počínat si tak, aby nedocházelo k majetkové újmě, nemajetkové újmě ani k bezdůvodnému obohacení. Zaměstnanec má povinnost na hrozící škodu upozornit nadřízeného zaměstnance nebo proti ní

---

<sup>124</sup> Ust. § 2900 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

zakročit. I v případě chráněného oznamování by měl zaměstnanec využít nejprve systém vnitřního oznamování a teprve pak vnějšího.<sup>125</sup> Samozřejmě je nutné přihlížet také k intenzitě jednání, zda škodlivé jednání naplňuje skutkovou podstatu správního deliktu nebo trestného činu.

Jedním z mála rozhodnutí vztahujících se k problematice whistleblowingu v České republice je náleží Ústavního soudu sp. zn.: III. ÚS 298/12,<sup>126</sup> ve kterém se zabýval zájmem na dodržování smluv a loajalitou zaměstnance k zaměstnavateli ve vztahu k ochraně veřejného zájmu na ochraně životního prostředí a zdraví občanů. Se zaměstnanci byl okamžitě zrušen pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení pracovní kázně po té, co oznámili v dopise nazvaném "Katastrofální stav ČOV" (v roce 2001) České inspekci životního prostředí, že Čistírna odpadních vod Velké Pavlovice závažně porušuje provozní řád a ohrožuje životní prostředí. Zaměstnanci se nejprve pokusili řešit situaci vnitřním oznámením, kdy napsali do provozní knihy devět zápisů s upozorněním na závažné porušování provozního řádu, na které však nebylo žádným způsobem reagováno. Zaměstnanci uvedli, že neměli žádnou jinou možnost odstranit závady, v jejichž důsledku hrozilo závažné poškození životního prostředí.

Ústavní soud poukázal na čl. 18 Listiny základních práv a svobod, podle kterého má každý právo ve věcech veřejného nebo jiného společného zájmu obracet se na státní orgány a orgány územní samosprávy s žádostmi, návrhy a stížnostmi. Důležitou otázkou řešenou soudem bylo, zda „soukromoprávní požadavek na dodržování smluv, princip pacta sunt servanda, resp. smluvní volnost a převzatý závazek zaměstnance být loajální ke svému zaměstnavateli nemohou apriorně vyloučit jiný významný veřejnoprávní zájem, a to zájem na tom, aby se též zaměstnanci mohli obracet na státní orgány v situacích, kdy ze strany zaměstnavatele hrozí ohrožení významných společenských zájmů, jako je ochrana zdraví občanů, ochrana životního prostředí či ochrana čistoty vody, nebo kdy dokonce dojde k porušení těchto veřejných statků. Dohoda mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nemůže zasahovat do veřejnoprávních vztahů, narušovat zájem společnosti na tom, aby každý občan v demokratickém právním státě mohl být nápomocen státu při odhalování nedostatků a v případě potřeby na nedostatky upozornil“. Ústavní soud se neztotožnil se závěry obecných soudů o tom, že zaměstnanec nesmí porušit povinnost loajality tím, že bude "donášet" na svého zaměstnavatele. Naopak vyzvedl ochranu veřejného zájmu na životním prostředí.

---

<sup>125</sup> Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>126</sup> Nález ze dne 13. 12. 2012 [online]. [cit. 1. 1. 2017]. Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 21. října 2009 č. j. 49 Co 300/2007-270 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011 č. j. 21 Cdo 3478/2010-367 byl náležen zrušen. Dostupné na <http://nalus.usoud.cz/Search/ResultDetail.aspx?id=77352&pos=1&cnt=1&typ=result>

V České republice je whistleblowing spojován s bojem proti korupci. Vláda se ve svém Programovém prohlášení již v minulosti (2014, 2016) zavázala k legislativnímu řešení problematiky oznamování škodlivých jednání. Trestní zákoník v ust. § 368<sup>127</sup> stanoví povinnost osobě, která se hodnověrným způsobem dozvěděla o tom, že někdo spáchal některý z taxativně vyjmenovaných závažných trestných činů, oznámit to bez odkladu státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu. Patří sem i úplatkářské trestné činy (jako přijetí úplatku, podplacení) bez ohledu na výši úplatku. Trestní právo poskytuje zvýšenou ochranu svědkům a dalším osobám v souvislosti s trestním řízením, ovšem ochranu před neoprávněným skončením pracovního poměru poskytnout nemůže.

#### 4.3.1. Legislativní návrhy právní úpravy chráněného oznamování v České republice

V roce 2013 vznikly dva legislativní návrhy řešící ochranu oznamovatelů. První byl návrh předsedkyně Legislativní rady vlády a předsedkyně Vládního výboru pro koordinaci boje s korupcí Karolíny Peak, který jako optimální variantu zvolil přičlenění whistleblowingu do platného antidiskriminačního zákona, což si vysloužilo kritiku ze strany odborné veřejnosti.<sup>128</sup> Zásadním faktorem pro odmítnutí zmíněného návrhu byla skutečnost, že ochrana oznamovatele byla koncipována jako nový diskriminační důvod, ačkoliv oznámení je na rozdíl od většiny diskriminačních důvodů zcela závislé na vůli člověka, „whistleblowerem se člověk nerodí, whistleblowerem se stává“.<sup>129</sup> K tomu by se také obracelo (sdílelo) důkazní břemeno podle ust. § 133a občanského soudního řádu. Navrhovaná úprava se zabývala jen i v současné době možným oznamováním orgánům činným v trestním řízení a přes proklamovanou ochranu zaměstnance před výpovědí neobsahoval jeho důslednou ochranu. Dalším návrhem byl návrh<sup>130</sup> skupiny senátorů kolem Libora Michálka. Tento senátor je považován za jednoho z českých whistleblowerů, protože byl odvolán tehdejšími ministrem životního prostředí Pavlem Drobilem po té, co upozornil na kauzu údajné korupce na Státním

---

<sup>127</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>128</sup> Viz příspěvky v publikaci: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013.

Dále např. LINDOVÁ, Jana: *Legitimita whistleblowingu a postavení mladistvého zaměstnance jako whistlebloweru v českém právním prostředí*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 215 - 225.

ŠTEFKO, Martin: *Ochrana oznamovatelů – neohlášených cizinců v realizaci práva na odměnu za vykonanou závislou práci*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 226 - 235.

<sup>129</sup> PICHRT, Jan: *Několik poznámek k whistleblowingu, loajalitě zaměstnance a k legislativním návrhům*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 18.

<sup>130</sup> Návrh senátního návrhu zákona senátorů Libora Michálka, Aleny Dernerové, Zdenka Brože, Marty Bayerové, Evy Sykové a Petra Šilara o některých opatřeních k posílení ochrany oznamovatelů jednání, které je v zásadním rozporu s veřejným zájmem, a o změně dalších zákonů. Č. 187/2013. Citováno 30. 12. 2016. Dostupné na <http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/70010/58803>

fondy životního prostředí.<sup>131</sup> Také tento návrh chránil zaměstnance před rozvázáním pracovního poměru, a to z důvodu nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce od učiněného oznámení až po dobu jednoho roku od pravomocného skončení správního nebo trestního řízení zahájeného na základě podnětu oznamovatele. Sám zaměstnavatel se mohl obrátit na soud s návrhem na určení, že zaměstnanec nenaplnil charakteristiku chráněného oznamovatele. Návrh byl Senátem zamítnut z důvodu nedostatečné propracovanosti.

V roce 2016 byly předloženy dva návrhy legislativního řešení ochrany chráněných oznamovatelů. V dubnu 2016 předložil Ministr pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu vládě návrh alternativ legislativního řešení ochrany oznamovatelů. Tento návrh pracoval se 4 variantami, kromě samostatného zákona i zařazení do antidiskriminačního zákona. V červenci 2016 byl usnesením vlády č. 633 schválen návrh a bylo uloženo ministru pro lidská práva předložit vládě do konce září 2016 návrh legislativního řešení ochrany oznamovatelů.<sup>132</sup> Na konci listopadu však došlo ke změně na postu ministra pro lidská práva a o dalším osudu návrhu lze leda spekulovat.

Druhý návrh paragrafového znění zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů<sup>133</sup> pocházející rovněž z dubna 2016 předložil ministr financí Andrej Babiš. Tento zákon navrhuje upravit podmínky poskytování ochrany oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele. Chráněnými oznamovateli budou nejen zaměstnanci ve státní službě, ale i zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců – úředníků v pracovním poměru územních samosprávných celků, vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů. Zákon se má vztahovat jen na oznámení společensky nejvíce nebezpečných trestných činů, které jsou taxativně vyjmenovány.<sup>134</sup> Patří mezi ně trestné činy

---

<sup>131</sup> Viz. např. článek ze dne 20. dubna 2011. Dostupné na <http://domaci.eurozpravy.cz/politika/26417-necas-ani-john-nechybovali-v-korupcni-kauze-michalka-a-drobila-postupovali-dle-zakona/> [Online]. Citováno 30. 12. 2016.

<sup>132</sup> Usnesení vlády č. 633 ze dne 11. 7. 2016. [Online]. Citováno 30. 12. 2016.

Dostupné na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA96GM95B>

Odvolání ministra pro lidská práva dostupné na: <https://www.novinky.cz/domaci/421362-zeman-odvolal-nemecka-s-dienstbierem.html>

<sup>133</sup> Sněmovní tisk 799/0. N. z., o ochraně oznamovatelů trestných činů

[Online]. Citováno 30. 12. 2016. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=799&CT1=0>

Projednávání tisku bylo zařazeno na pořad 55. schůze Poslanecké sněmovny v únoru 2017, tisk se nacházel v 1. čtení.

<sup>134</sup> Podle ust. § 4 lze poskytnout ochranu oznamovateli, pokud orgán příslušný k přijetí oznámení učiní závěr, že byl spáchán některý z těchto trestných činů: ohrožování zdraví závadnými potravinami a jinými předměty podle § 156 trestního zákoníku, znásilnění podle § 185 trestního zákoníku, sexuální nátlak podle § 186 trestního zákoníku, pohlavního zneužití podle § 187 trestního zákoníku, zpronevěra podle § 206 trestního zákoníku, neoprávněné užívání cizí věci podle § 207 trestního zákoníku, podvod podle § 209 trestního zákoníku, pojistný podvod podle § 210 trestního zákoníku, úvěrový podvod podle § 211 trestního zákoníku, dotační podvod podle §

ohrožující život nebo zdraví, trestné činy proti majetku, proti pořádku ve věcech veřejných, trestné činy daňové a poplatkové a trestné činy úředních osob. Podle důvodové zprávy nebylo cílem zahrnout i další protiprávní jednání jako jsou přestupky, protože by to podle předkladatele bylo nereálné a pravděpodobně neúměrně nákladné. Oznamovateli bude možné přiznat po té, co oznámí trestný čin, status chráněného oznamovatele. Druhou možností je vytvořit také informační systém, který by umožnil anonymní trestní oznámení.

Základním cílem zákona je dle důvodové zprávy zajistit, aby „oznamovatel trestného činu na pracovišti nemohl být postižen, znevýhodněn či vystaven nátlaku“. Zaměstnanec má být chráněn podle novelizovaného zákoníku práce před převedením na jinou práci v době, po kterou je zaměstnanec uznán chráněným oznamovatelem. S převedením musí zaměstnanec vyjádřit souhlas, který může být nahrazen předchozím souhlasem krajské pobočky Úřadu práce. Tento souhlas Úřadu práce je podmínkou i při skončení pracovního či služebního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Související novela zákoníku práce chrání zaměstnance před výpovědí ze strany zaměstnavatele absolutně a nerozlišuje organizační, zdravotní a další výpovědní důvody. Jak uvádí Morávek lze jen těžko rozumět tomu, proč by s oznamovatelem nebylo možno rozvázat pracovní poměr, pokud by se např. zaměstnavatel rušil.<sup>135</sup>

Jako pozitivní shledávám možnost poskytnout chráněnému oznamovateli na základě jeho žádosti ve správním řízení náhradu za ztrátu příjmu. Tato náhrada se poskytne oznamovateli, pokud dojde k převedení nebo ke skončení pracovního (služebního) poměru bez zákonem vyžadovaného předchozího souhlasu Úřadu práce. Navrhuje se, aby náhrada za ztrátu příjmu byla limitována výší ušlého výdělku a současně maximální výší 50 násobku minimální mzdy. Lze poskytnout i náhradu nemajetkové újmy ve výši až do 100 000 Kč. Ministerstvo financí

---

212 trestního zákoníku, podílnictví podle § 214 trestního zákoníku a podílnictví z nedbalosti podle § 215 trestního zákoníku, legalizace výnosů z trestné činnosti podle § 216 trestního zákoníku a legalizace výnosů z trestné činnosti z nedbalosti 217 trestního zákoníku, porušování povinnosti při správě cizího majetku podle § 220 trestního zákoníku a porušování povinnosti při správě cizího majetku z nedbalosti podle § 221 trestního zákoníku, pletichy v insolvenčním řízení podle § 226 trestního zákoníku, zkrácení daně, poplatku a podobné povinné platby podle § 240 trestního zákoníku, neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby podle § 241 trestního zákoníku, poškození finančních zájmů Evropské unie podle § 260 trestního zákoníku, porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže podle § 248 odst. 1 písm. e) trestního zákoníku, zjednání výhody při zadání veřejné zakázky, při veřejné soutěži a veřejné dražbě podle § 256 trestního zákoníku, pletichy při zadání veřejné zakázky a při veřejné soutěži podle § 257 trestního zákoníku, pletichy při veřejné dražbě podle § 258 trestního zákoníku, maření úkolu úřední osoby z nedbalosti podle § 330 trestního zákoníku, zneužití pravomoci úřední osoby podle § 329 trestního zákoníku, přijetí úplatku podle § 331 trestního zákoníku, podplácení podle § 332 trestního zákoníku, nepřímé úplatkářství podle § 333 trestního zákoníku, neoprávněné zaměstnávání cizinců podle § 342 trestního zákoníku.

<sup>135</sup> MORÁVEK, Jakub: *Několik úvah nad (ne)možnou novelizací zákoníku práce v souvislosti s úpravou chráněného oznamování škodlivých jednání*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica. Praha: Právnická fakulta univerzity Karlovy v Praze. Sv. 4. 2016. s. 70.

pak bude zpětně požadovat a vymáhat náhradu za ztrátu příjmu na zaměstnavateli a náhradu za nemajetkovou újmu na tom, kdo jí způsobil. Účelem těchto náhrad je dočasné překlenutí situace, ve které by se oznamovatel zejména po skončení pracovního poměru ocítl.

Domnívám se, že pokud zákon má být obecnou právní úpravou chráněného oznamování, pak by měl vymezit i oznamování ve zlé víře. Podle důvodové zprávy by se v tomto případě mohlo jednat o trestný čin křivého obvinění podle ust. § 345 trestního zákoníku. Může ale nastat asi i varianta, kdy oznámení ve zlé víře nemusí dosáhnout intenzity trestného jednání. Zároveň v zákoně není rozpracována ani situace, kdy oznamovatel ohlásí jednání, které považuje za trestný čin a teprve např. soud označí takové jednání za přešůpek. Zákon neřeší, zda bude v takovém případě oznamovatel muset poskytnuté náhrady vracet či nikoliv. Podle mého názoru nemůže jít k tíži zaměstnance, že jednání, které se obecně považuje za nepoctivé, a tudíž za trestné, nebude soudem označeno za trestný čin.<sup>136</sup> Ovšem podobné nedostatky snižují celkovou úroveň předloženého zákona a je nutné ho označit za nedopracovaný.

#### 4.3.2. Nařízení vlády o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu

Jediným právním předpisem, který v současné době upravuje otázku chráněného oznamování v České republice, je nařízení vlády č. 145/2015 Sb., o opatřeních souvisejících s oznamováním podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Toto nařízení vlády bylo přijato na základě zmocňovacího ustanovení uvedeného v § 205 písm. d) zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě. Uvádí se v něm, že vláda stanoví nařízením „pravidla pro ochranu státních zaměstnanců, kteří učinili oznámení o podezření ze spáchání protiprávního jednání představeným nebo jiným státním zaměstnancem, jiným zaměstnancem nebo osobou ve služebním poměru podle jiného právního předpisu, a stanoví vhodná opatření k ochraně těchto oznamovatelů; zejména vymezí podmínky pro poskytnutí práva oznamovatele na utajení totožnosti, pro organizační zajištění oznamování protiprávního jednání státním zaměstnancem i anonymním způsobem, pro informování o průběhu a výsledcích šetření oznámení oznamovatele a lhůt k prošetření“.

Již při schvalování nařízení vlády upozornil předseda Legislativní rady vlády ve svém stanovisku (č. j.: 651/2015), že předložený návrh vyvolává pochybnosti o jeho souladu s čl. 78 Ústavy České republiky, protože v zákoně o státní službě není obsažena vůbec žádná

---

<sup>136</sup> V této souvislosti mě napadá např. právní kvalifikace jednání „házení vajec po prezidentovi republiky“, kdy soud skutek označil nejprve za trestný čin a později za přešůpek [online]. [cit. 15. 1. 2017]. Dostupné na <https://www.novinky.cz/domaci/425131-hazeni-vajec-na-zemana-nebyl-trestny-cin-jen-prestuepek-rozhodl-soud.html>



hmotněprávní úprava, kterou by bylo možné navrhovaným nařízením vlády provést. Nařízení vlády z tohoto důvodu neodpovídá požadavkům pro podzákonnou normotvorbu vlády a samotné zmocňovací ustanovení uvedené v § 205 písm. d) zákona o státní službě k vydání navrhovaného nařízení vlády nepostačuje. Jak uvedl Ústavní soud v nálezu sp. zn.: Pl. ÚS 17/95, ústavní vymezení odvozené normotvorby exekutivy spočívá na zásadě, že nařízení musí být vydáno oprávněným subjektem, nemůže zasahovat do věcí vyhrazených zákonu a musí být zřejmá vůle zákonodárce k úpravě nad zákonný standard (musí být otevřen prostor pro sféru nařízení). Autorka má za to, že v tomto případě žádný „zákonný standard“ neexistuje, zákon o státní službě neobsahuje ustanovení, které by nařízení vlády rozvádělo. Zákon o státní službě, obsahuje pouze zmocňovací stanovení, z čehož vyplývá, že nařízení je protiústavní. Situaci lze zřejmě napravit novelizací zákona o státní službě.

Podle nařízení vlády č. 145/2015 Sb. je oznamovatelem státní zaměstnanec, který oznámí podezření ze spáchání protiprávního jednání představeným, státním zaměstnancem nebo jiným zaměstnancem při výkonu státní služby, práce nebo veřejné funkce. Tímto nařízením se zřizuje místo prošetřovatele, který přijímá oznámení a ve lhůtách prošetřuje v nich obsažená podezření v listinné a elektronické podobě. Povinností prošetřovatele je utajit totožnost oznamovatele, který o to v oznámení požádá. Pokud prošetřovatel dojde k závěru, že oznámeným protiprávním jednáním mohlo dojít ke spáchání trestného činu nebo správního deliktu, neprodleně postoupí oznámení orgánu činnému v trestním řízení, příp. správnímu orgánu. Po prošetření zašle zprávu i oznamovateli, jestliže je mu znám.

Zřejmě nelze čekat od nařízení vlády, že ochrání oznamovatele více než komplexní zákon. Ovšem toto nařízení vlády neupravuje ochranu oznamovatele před rozvázáním pracovního poměru a podobnou ochranu neobsahuje ani sám zákon o státní službě. V nařízení vlády se pouze obecně deklaruje, že takový státní zaměstnanec nesmí být postižen, znevýhodněn nebo vystaven nátlaku, což je nedostačující. Jak píše Morávek, nařízení neobsahuje ani podmínky pro poskytnutí práva oznamovatele na utajení totožnosti a podmínky pro organizační zajištění anonymního oznamování.<sup>137</sup>

#### 4.4. Závěr

Problematika whistleblowingu je již mnoho let diskutovaným tématem jak v mezinárodním, tak českém kontextu. Přestože již bylo vládou i parlamentem projednáváno několik návrhů zákona o ochraně oznamovatelů škodlivých jednání, neexistuje dosud v České republice

---

<sup>137</sup> MORÁVEK, Jakub: *Chráněné oznamování ve služebních vztazích – ústavněprávní aspekty*. In: PICHRT, Jan – KOPECKÝ, Martin – MORÁVEK, Jakub. (ed.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer. 2016. s. 219.

žádná komplexní právní úprava. Oznamovatel se může dovolat ochrany podle zákoníku práce při neplatném rozvázání pracovního poměru, kdy by soud musel přistoupit k testu proporcionality a poměřit povinnost loajality a jednání zaměstnance ve veřejném zájmu. Ochrana oznamovatele je řešena pouze pro oblast státní služby nařízením vlády č. 145/2015 Sb., které zavádí opatření v případě oznamování při podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu. Ani toto nařízení však neposkytuje ochranu oznamovatele před skončením pracovního poměru.

Návrh zákona o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele a o změně dalších souvisejících zákonů projednávala Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR v minulém volebním období. Je pozitivní, že se tento zákon vztahuje na všechny zaměstnance, ať už jsou v pracovním nebo služebním poměru. Nicméně věcná působnost zákona se omezuje pouze na taxativně vyjmenované trestné činy, mezi nimiž např. chybí trestné činy proti životnímu prostředí, přestože vlastně jeden z mála případů v České republice se týkal oznámení na jeho ochranu. Výčet trestných činů nelze rozšířit a zároveň se nevztahuje ani na správní delikty. Zákon neřeší oznamování ostatních škodlivých jednání, které nedosahují závažnosti trestných činů. To považuji za jeden ze základních nedostatků navrhovaného zákona, kdy se domnívám, že by bylo vhodné po slovenském vzoru zahrnout do zákona i správní delikty a výčet trestných činů stanovit také horní sazbou odnětí svobody. Zaměstnance lze podle navrhovaného zákona chránit jen v případě, pokud oznámí trestný čin, pokud by škodlivé jednání bylo posouzeno jako správní delikt, žádnou ochranu zejména před skončením pracovního poměru mu zákon nepřiznává. Zákon má evidentně užší záběr než slovenský protějšek, protože počítá pouze s vnějším oznamováním, ovšem z uvedených důvodů zákon ani systém vnitřního oznamování nemůže obsahovat. Zákon neřeší motivaci nebo dobrou víru zaměstnance - oznamovatele, jelikož pokud by oznámil ve zlé víře, tak by se sám dopouštěl trestného jednání.

Zákon chrání zaměstnance před sankcemi ze strany zaměstnavatele v podobě převedení na jinou práci a před rozvázáním pracovního poměru. Ochrana je absolutní po dobu, kdy je uznán chráněným oznamovatelem. Uvedená jednání zaměstnavatele, ke kterým si nevyžádal předchozí souhlas úřadu práce, budou absolutně neplatná a zákon chrání poněkud překvapivě před všemi důvody výpovědi.

Ve srovnání se slovenskou právní úpravou je navržený zákon méně zdařilý a jeví se jako nepropracovaný. Právní ochrana oznamovatelů by měla obsahovat ochranu zaměstnance před sankcemi ze strany zaměstnavatele, znevýhodňováním, diskriminací nebo šikanou, a zejména před rozvázáním pracovního poměru. Status chráněného oznamovatele by měl zaměstnanec

získat, jakmile učiní oznámení škodlivého jednání ve veřejném zájmu, ať se už jedná o správní delikt nebo trestný čin. Zaměstnanec musí učinit oznámení v dobré víře, pokud by se prokázalo, že tomu tak nebylo, vystavil by se postihu za přestupek nebo trestný čin. Zákon by měl stanovit nárok na náhradu škody pro oznamovatele, který by neměl být omezen konkrétní výší. Právní úprava by měla zahrnovat jak vnitřní, tak vnější oznamování. Vnitřní oznamování by měl zaměstnanec použít, pokud to lze po něm spravedlivě požadovat. Jestliže vnitřní oznámení není možné, mohl by zaměstnanec bez sankce použít pouze vnější oznamování. Uvedená pravidla by měla platit jak pro veřejný, tak pro soukromý sektor.

Navrhovaný zákon o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele nebyl pro viditelné nedostatky přijat a vláda již nestihla připravit a prosadit jiný návrh zákona k ochraně oznamovatelů. Vzhledem k tomu, že na podzim roku 2017 již byly v ČR volby do Poslanecké sněmovny, je zákon o ochraně oznamovatelů trestných činů před neoprávněným postihem ze strany zaměstnavatele úkolem pro novou vládu.

## 5 Pracovněprávní aspekty násilí na pracovišti

Tato kapitola pojednává o pracovněprávních aspektech násilí na pracovišti, které však nelze podřadit pod žádný z diskriminačních důvodů. Definice pojmů násilí, šikana a mobbing a jejich vzájemný vztah není definován všemi autory stejným způsobem, např. Barancová<sup>138</sup> považuje pojem mobbing za širší pojem než šikana, neboť ta se uskutečňuje různými formami fyzických útoků. Mobbing totiž ve většině případů charakterizuje násilí psychické, zatímco pojem šikana je často spojen s násilím fyzickým. Ve své práci však užívám pojmy šikana a mobbing pro stejná jednání, vzhledem k tomu, že adjektivum „šikanující jednání“ může zahrnovat jak útoky fyzické, tak psychické.

Násilím na pracovišti jsou porušována základní lidská práva obsažená především v ustanovení čl. 10 Listiny základních práv a svobod. Podle čl. 10 odst. 1 má každý právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno. Respekt a ochrana lidské důstojnosti před zásahy ze strany třetích osob byly vyjádřeny v judikatuře jako nejvyšší a nejobecnější účel práva.<sup>139</sup> Ustanovení čl. 10 LZPS je pak konkretizováno v dalších ustanoveních jednotlivých právních předpisů. Zachování lidské důstojnosti je zároveň vyjádřeno i v čl. 7 LZPS, kde se v odst. 1 uvádí, že je zaručena nedotknutelnost osoby a jejího soukromí, a v odst. 2, že nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu. Použitím termínu ponižující zacházení označujeme i špatné zacházení, které primárně narušuje lidskou důstojnost.

Vzhledem k ustanovení čl. 1 odst. 2 Ústavy musíme do rámce základních lidských práv zahrnout i ratifikované a vyhlášené mezinárodní smlouvy o lidských právech a základních svobodách a také legislativu Evropské unie. Evropský parlament přijal usnesení č. 2001/2339 (INI) ze dne 20. 9. 2001 o obtěžování na pracovišti, které bylo zaměřené na šikanu na pracovišti. Evropská odborová konfederace (EOK), Konfederace evropského podnikání (BUSINESSEUROPE), Evropská asociace řemesel a malých a středních podniků (UEAPME) a Evropské centrum podniků veřejného sektoru (CEEP) uzavřeli v roce 2004 rámcovou dohodu o stresu spojeném s prací. V roce 2007 byla evropskými sociálními partnery

---

<sup>138</sup> BARANCOVÁ, Helena: *Šikana a mobing na pracovišti*. Právne problémy. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, s. 37 – 38.

<sup>139</sup> Nález Ústavního soudu sp. zn.: ÚS 2268/07, citováno podle WAGNEROVÁ, Eliška, ŠMÍČEK, Vojtěch, LANGÁŠEK, Tomáš a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 282.

podepsaná Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti, která formuluje povinnosti zaměstnavatele při prevenci sexuálního obtěžování a prevenci a řešení šikany.<sup>140</sup>

Ochrana zaměstnanců před násilím na pracovišti není v České republice doposud upravena žádným zvláštním právním předpisem. Stěžejním právním předpisem je tak v současnosti v tomto směru především zákoník práce. Zákoník práce však neobsahuje žádnou zvláštní úpravu ochrany zaměstnanců před násilím na pracovišti, nedefinuje pojmy násilí, šikana, mobbing nebo bossing. Na podzim roku 2016 předložila vláda Parlamentu ČR novelu zákoníku práce, kdy bylo navrhováno vložit do ust. § 224 odst. 1 slova, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, *včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti*, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovní lékařské služby.<sup>141</sup> Z důvodu implementace rámcových dohod sociálních partnerů bylo navrhováno rozšíření povinnosti zaměstnavatele vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce o povinnost předcházet riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti. Jak uvádí důvodová zpráva, bylo jejím cílem přispět „k větší ochraně zaměstnanců - a obecně většímu povědomí o této problematice - zakotvením výslovné ochrany proti stresu, násilí a obtěžování na pracovišti do zákoníku práce“. Tím by došlo k účelnějšímu naplnění zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky dle čl. 28 Listiny základních práv a svobod. Navrhovaná právní úprava však neobsahuje definice pojmů „obtěžování“, „stres“ a „násilí“, čímž by mohlo dojít k různé interpretaci těchto pojmů. Zároveň není zřejmé, zda v případě pojmu obtěžování bude vykládán stejným způsobem jako v antidiskriminačním zákoně. Právě ustanovení o předcházení stresu vyvolalo poměrně silnou (až hysterickou) odezvu u zaměstnavatelů – podnikatelských subjektů. Především řešili otázku, jak by taková ochrana před stresem měla vypadat, zda mají vytvářet odpočinkové zóny pro zaměstnance, a zejména jakým způsobem se bude prokazovat (ne)dodržení zákonných povinností. Karel Havlíček, předseda Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR) upozorňoval na to, že „bude poněkud obtížné prokázat, že k psychické újmě došlo, popřípadě nedošlo na základě výkonu práce.“<sup>142</sup> Ustanovení s relativně neurčitou hypotézou je v zákoníku práce poměrně velké

---

<sup>140</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 60–61. Rámcová dohoda o stresu spojeném s prací je ze dne 8. 10. 2004 a autonomní rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti ze dne 26. 4. 2007.

<sup>141</sup> Bod. 116. Sněmovní tisk 903/0, [online]. [cit. 21. 7. 2017]. Dostupné na <http://psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110171>

<sup>142</sup> HOVORKA, Michael: *Novela zákoníku zavádí práci bez stresu. Je to apríl? Ptají se podnikatelé*. 14. 3. 2016

množství a domnívám se, že v praxi nečiní problémy s naplněním těchto pojmů zejména v judikatorní praxi. Je zřejmé, že pro definici např. pojmů stres nebo násilí můžeme podpůrně použít obsáhlou psychologickou literaturu. Ostatně podle MPSV bude rozhodující lékařský posudek, který určí příčinu stresu. Zdá se, že autoři článků se ohrazovali zejména proti ustanovení o předcházení stresu, ale nikdo se nezmínil o nutnosti vložit do zákoníku práce zejména ochranu proti násilí na pracovišti, které může mít různou podobu.

### 5.1 Povinnosti zaměstnavatele při předcházení šikany

Přestože ochrana zaměstnanců před násilím na pracovišti není v současné době komplexně řešena žádným zvláštním právním předpisem, tak to neznamená, že základní pracovněprávní kodex neposkytuje obětem násilí na pracovišti žádnou ochranu. V ust. § 1a ZP jsou obsaženy základní zásady pracovněprávních vztahů, které vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce, mezi něž patří na prvním místě pod písmenem a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, dále pod písm. e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Další zásadou je pod písm. b) vyjádřené uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Tyto zásady podle § 1a odst. 2 ZP vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Zejména zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance je koncipována natolik široce, že je možné dovodit, že zaměstnavatel musí zajistit ochranu zaměstnance i před násilím na pracovišti. Zásada rovného zacházení je vždy vykládána v souvislosti s dalšími ustanoveními ZP, zejména § 16 odst. 1, podle něhož jsou zaměstnavatelé povinni zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dle odst. 2 téhož ustanovení je pak v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. Přestože ustanovení nesměruje výslovně k ochraně zaměstnanců před šikanou, lze ho jako základní osobnostní právo také uplatnit.

Zásada, která garantuje uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, je přepisem čl. 28 LZPS, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Tato zásada je dále rozpracována v zákoníku práce v ust. § 101 a násl. ZP, kde jsou vyjádřeny povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP. Častým důsledkem (v zahraničních právních úpravách i základním charakteristickým rysem) mobbingu je újma na zdraví zaměstnance. Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života

---

[online]. [cit. 21. 7. 2017]. Dostupné na:  
<http://www.podnikatel.cz/clanky/novela-zakoniku-zavadi-praci-bez-stresu-je-to-april-ptaji-se-podnikatele/>

a zdraví, která se týkají výkonu práce. Přičemž péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci uložená zaměstnavateli je nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení.

Podle ust. § 102 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Prevencí rizik se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Mezi prevenční opatření by mohla patřit i opatření proti šikaně na pracovišti. Podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) ZP zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Podle ust. § 106 odst. 2 ZP je zaměstnanec oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance. Toto ustanovení nedopadá na případy, kdy je zaměstnanci uložena práce, která neodpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, je pro něj podřadná a více méně ponižující. Většina zaměstnanců i takovou práci splní, ale zákoník práce umožňuje se proti takovému příkazu ohradit.

Při boji proti násilí na pracovišti by bylo možné využít ust. § 106 odst. 4 písm. f) ZP, kde je obsažena oznamovací povinnost zaměstnance. Zaměstnanec musí oznamovat svému nadřízenému vedoucímu zaměstnanci nedostatky a závady na pracovišti, které ohrožují nebo by bezprostředně a závažným způsobem mohly ohrozit bezpečnost nebo zdraví zaměstnanců při práci. V praxi by zaměstnanec měl oznámit nadřízenému zaměstnanci násilí na pracovišti, pokud by se ho dopouštěl jeho kolega. V případě bossingu ze strany nadřízeného nebo i více vertikálně nadřízených zaměstnanců by se měl zaměstnanec obrátit přímo na zaměstnavatele. Je to jeden z alternativních způsobů, kterým se může oběť pokusit bránit, a to ještě před podáním žaloby a následným soudním sporem.

V souvislosti s problematikou právní ochrany zaměstnanců před násilím na pracovišti lze také odkázat na § 276 odst. 9 ZP, podle něhož je zaměstnavatel povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast BOZP stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Domníváme se, že v případě násilí na pracovišti by zaměstnanec měl požadovat po zaměstnavateli, příp. za pomoci odborové organizace, projednání mobbingu

nebo bossingu. Odborová organizace nebo její centrála má k dispozici odborný aparát, je oprávněna zaměstnance také v případném pracovněprávním sporu zastupovat. Problém může nastat na straně samotného zaměstnance, který prožívá psychické trauma a není schopen šikanu oznámit ani zaměstnavateli, ani ji řešit přes odborovou organizaci.

Veškeré povinnosti stanovené normami upravujícími bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou širší, než je pouze ochrana před násilím na pracovišti, ovšem právě preventivní normy a ustanovení o oznamování nežádoucího chování by mohly sloužit k prevenci šikany na pracovišti. Zaměstnavatel je v rámci uvedených ustanovení povinen učinit v rámci prevence maximum, aby k tomuto škodlivému jednání v rámci jednotlivých pracovišť nedocházelo.

Dalším ustanovením chránícím zaměstnance je § 346b odst. 4 ZP, podle jehož znění nesmí zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Pokud by zaměstnavatel zaměstnance přesto postihoval, jde o šikanózní jednání.

## 5.2 Povinnosti zaměstnance

V ust. § 38 odst. 1 písm. b) ZP je stanovena základní povinnost zaměstnance, který je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru. Zaměstnanec je povinen konat práci podle pokynů zaměstnavatele, respektive vedoucích zaměstnanců, což je jeden ze základních rysů závislé práce.<sup>143</sup>

Základní povinnosti zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávního vztahu, jsou obsaženy v ust. § 301 ZP. Jedná se o povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Mezi povinnostmi není uvedena povinnost, která by zakazovala diskriminační nebo šikanózní jednání. Šikanující zaměstnanec zpravidla bude porušovat povinnost pracovat řádně, využívat pracovní dobu a dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci. Jeho jednání

---

<sup>143</sup> BĚLINA Miroslav. In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 231.



bude z povinnosti pracovat řádně docela jistě vybočovat, protože veškerá jednání, kterých se vůči oběti násilí na pracovišti dopustí, nebudou odpovídat jeho pracovním povinnostem. V pracovní smlouvě se zaměstnancem by nebylo možné sjednat jako druh práce násilí na pracovišti, protože to odporuje základním zásadám pracovněprávních vztahů a dobrým mravům. Další porušenou povinností bude nevyužívání pracovní doby k plnění pracovních povinností, protože se zmíněného násilí bude dopouštět nejčastěji v pracovní době, i když není vyloučeno i jednání mimo pracovní dobu, které je v zahraničních právních řádech také postižitelné.

Zaměstnanci jsou dále povinni dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci, v oblasti násilí na pracovišti se bude jednat kromě zákoníku práce o další předpisy upravující zejména BOZP. Zaměstnanci jsou povinni plnit pokyny zaměstnavatele, což odpovídá definici závislé práce. Veškeré pokyny zaměstnavatele i vedoucích zaměstnanců musí být v souladu s právem, pokyny zaměstnanci, které by směřovaly k šikaně jiného zaměstnance, nejsou výkonem práva, ale je nutné je považovat za zneužití práva a jednání v rozporu s dobrými mravy. Zaměstnanec by takové pokyny mohl a měl odmítnout. Domnívám se, že v praxi se násilí na pracovišti dopouštějí nejčastěji vedoucí zaměstnanci, kteří zpravidla nepotřebují „pomoc“ dalšího podřízeného zaměstnance a jednají sami nebo někteří zaměstnanci se k nim ze servilnosti přidávají, aby si u vedoucího polepšili.

Oprávněným zájmem zaměstnavatele je zpravidla bezproblémový chod jeho společnosti. V případě, že se u zaměstnavatele vyskytne jakákoli forma šikany, má to za následek zpravidla snížení výkonnosti zaměstnanců, nemocnost a také fluktuaci, což má dopad na zvýšení nákladů při zaměstnávání nových zaměstnanců. Vytváří nepříznivou kvalitu pracovního prostředí.<sup>144</sup> Povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele může mít dopad do oblasti náhrady škody. Zaměstnavatel má povinnost nahradit škodu zaměstnanci, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Není zřejmě pochyb, že šikana na pracovišti je úmyslným jednáním proti dobrým mravům a zaměstnavatel by za takové jednání svého zaměstnance odpovídal. Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci též za škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem. Zaměstnavatel by odpovídal jak za jednání řadového, tak i vedoucího zaměstnance.

---

<sup>144</sup> BARANCOVÁ, Helena. *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 86.

Dalším významným ustanovením je § 302 písm. c) ZP, podle kterého jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet na pracovišti příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Toto ustanovení má zajistit takové pracovní prostředí, aby mohli zaměstnanci řádně pracovat. „Příznivé“ pracovní podmínky si zřejmě představujeme jako vlídné pracovní prostředí, které je charakterizováno mnoha aspekty, ale rozhodně zahrnuje bezproblémovou spolupráci s kolegy a nadřízenými. Velice dobře jsme schopni odlišit nepříznivé pracovní podmínky, kterými mohou být atmosféra stresu, strachu, mocenská zvůle, fyzické nebo psychické napadání ze strany jiného zaměstnance nebo nadřízeného.

Domníváme se, že zaměstnavatel by ve vnitřním předpise mohl stanovit zákaz šikany na pracovišti, protože se jedná o jednání, které vybočuje z povinností zaměstnanců i vedoucích zaměstnanců upravených zákoníkem práce. Zaměstnanci by pak byli povinni tento výslovný zákaz dodržovat. Za porušení povinností zaměstnanců podle ust. § 301 a 302 ZP lze zaměstnance propustit výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Případ porušení povinností zaměstnankyně uložených jí ustanovením § 301 písm. a) zák. práce plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, která z tohoto důvodu dostala výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, posuzoval Nejvyšší soud.<sup>145</sup> Na základě provedeného dokazování bylo prokázáno, že žalobkyně dlouhodobě neměla dobré mezilidské vztahy na pracovišti, a to jak ke svým kolegyním, tak k nadřízeným, že její komunikace byla mnohdy konfliktní, kolegyně či nadřízené mnohdy nezdravila, nadřízená s ní jednala často pouze v přítomnosti dalších osob coby svědků. Zaměstnankyně neuznávala autoritu vedoucích, před splněním zadaných úkolů mnohdy odmítala. V této věci soud dospěl k závěru, že se žalobkyně dopustila porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci. Při hodnocení intenzity tohoto porušení povinností soud přihlédl zejména k tomu, že žalobkyně téměř zásadně odmítala respektovat pokyny svých nadřízených, které jí vždy byly vydávány v souladu s platnými právními předpisy, a tudíž nepředstavovaly „neodůvodněnou šikanu“, jak se mylně domnívala žalobkyně. V tomto případě nebyl prokázán mobbing, resp. bossing ze strany nadřízených nebo kolegů vůči osobě zaměstnankyně, naopak ona byla vnímána jako osoba vnášející na pracoviště konfliktní atmosféru, a mnohdy stresující situace. Zaměstnankyně odmítala plnit jednu ze základních povinností zaměstnance, spočívající

---

<sup>145</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4643/2010 ze dne 14. 6. 2012. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

v respektování a plnění pokynů nadřízených, které jí byly ukládány v souladu s právními předpisy, a nedodržovala zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci.

### 5.3 Dobré mravy a zákaz zneužití práva

Občanský zákoník obsahuje na několika místech odkazy na dobré mravy, v ust. § 1 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb. se uvádí, že jsou zakázána ujednání porušující dobré mravy, veřejný pořádek nebo právo týkající se osob, včetně práva na ochranu osobnosti. Podle ust. § 2 odst. 3 občanského zákoníku výklad a použití právního předpisu nesmí být v rozporu s dobrými mravy a nesmí vést ke krutosti nebo bezohlednosti urážející obyčejné lidské cítění.

Podle § 580 OZ je neplatným právním jednáním jednání, které se přičí dobrým mravům nebo které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžadují. Pojem „dobré mravy“ není zákonem definován. Podle judikatury NS se pak *dobrými mravy rozumí soubor nepsaných společenských a mravních pravidel, která jsou ve společnosti v převážné míře uznávána, v historickém vývoji vykazují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních*.<sup>146</sup> *V pracovněprávních vztazích se dobré mravy uplatňují při spolupráci zaměstnanců, předávání zkušeností mladším kolegům, při vzájemné pomoci při plnění pracovních úkolů.* Pojem dobré mravy je použit v § 265 zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

Zákoník práce ve znění do 31. 12. 2011 upravoval v ust. § 13 odst. 5 povinnost zaměstnavatele pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákonem, s ostatními právními předpisy a s dobrými mravy. V ust. § 14 odst. 1 stanovil, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.<sup>147</sup> Po zrušení ust. § 14 odst. 1 ZP se na pracovněprávní vztahy vztahovalo ust. § 3 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Od 1. 1. 2014 je ekvivalentem zrušeného ustanovení § 3 odst. 1 občanského zákoníku ust. § 8 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, podle kterého zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. Jedná se o obecné ustanovení, které se díky subsidiaritě občanského zákoníku použije i na pracovněprávní vztahy. Důvodová zpráva vymezuje smysl tohoto ustanovení, které

---

<sup>146</sup> Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 30 Cdo 1842/2000 ze dne 5. 10. 2000. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

PETROV, Jan. Rozpor s dobrými mravy v judikatuře Nejvyššího soudu. *PrRo*, 2012, č. 18, s. 628, 632.

<sup>147</sup> Podobné znění obsahoval § 7 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb.

nezakazuje výkon práva, jímž se právo zneužívá, neboť zneužití není výkonem práva, nýbrž jde o protiprávní (nedovolený) čin, a proto mu nelze přiznat ochranu. Klade se důraz na zákaz činů, kterým je právo zjevně zneužito, protože o naplnění skutkové podstaty nesmí být při právním posouzení pochybnost. Jedná se o takové zneužití, které lze prokázat. V případě pochybností musí být chráněn ten, kdo subjektivní právo má a dovolává se jej. Sankcí za zneužití práva je odmítnutí právní ochrany zdánlivého výkonu práva.<sup>148</sup> Podle Pulkrábka by se ustanovení mělo vykládat extenzivně a v pokud možno neomezeném okruhu právních norem.<sup>149</sup>

Zákaz zneužití v pracovněprávních vztazích by měl být vykládán jako kogentní ustanovení, protože slabší strana, kterou je zaměstnanec, se nemůže platně dohodnout na tom, že se na zaměstnance nebude zákaz zneužití vztahovat. Velmi důležitou otázkou je, zda má soud ke zneužití práva přihlížet ex officio, nebo jen na návrh. Ex officio by měl soud přihlídnout k aplikaci zákazu zneužití tehdy, pokud vyjdou najevo skutečnosti, které zneužití zakládají. Zpravidla však bude zaměstnanec jako žalobce zneužití práva namítat.

V pracovněprávních věcech bude zřejmě velmi složité prokázat zákonem požadovanou „zjevnost“ zneužití práva, protože šikana na pracovišti není vždy tak snadno prokazatelná. Jako zneužití práva posoudil Nejvyšší soud změnu formy pracovní doby z pružné na pevnou, provedenou zaměstnavatelem jako sankci za porušení pracovní kázně.<sup>150</sup> Jak uvádí Nejvyšší soud, pokud "zaměstnavatel jedná sice v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícím propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit

---

<sup>148</sup> ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, s. 68.

<sup>149</sup> PULKRÁBEK, Zdeněk. In MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek 1. § 1–117*. Praha: Leges, 2013, s. 149.

<sup>150</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 ze dne 15. 4. 2010, dostupné na <www.nsoud.cz>. Soud dovodil, že cílem změny formy pracovní doby z pružné na pevnou provedenou žalovanou nebylo dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou (ustanovením § 83 a násl. zák. práce), tj. stanovení pracovní doby s ohledem na povahu práce, kterou žalobkyně vykonávala, provozní podmínky žalované, lepší využívání pracovní doby nebo uspokojování osobních potřeb žalobkyně, ale toto opatření bylo sankcí za porušení pracovní kázně, kterého se žalobkyně měla dopustit tím, že nenapracovala pracovní volno, které jí bylo poskytnuto na den 14. 2. 2006.

jiného, neboť jednající v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu".

Za zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 8 OZ lze tedy považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu.<sup>151</sup> Ke zjevnému zneužití práva lze přiřadit další zásadu občanského zákoníku, vyjádřenou v ust. § 6, že v právním styku musí každý jednat poctivě. K tomu ustanovení přistupuje v ust. § 549 OZ zvláštní zákaz zneužití práva získaného vlastním nepoctivým jednáním.

V zákoníku práce č. 65/1965 Sb., platném do 31. 12. 2006, byla v § 46 odst. 2 upravena nabídková povinnost zaměstnavatele (nebyla převzata do zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce). Za zneužití práva by bylo možné považovat jednání zaměstnavatele, který záměrně přistoupil k výpovědi zaměstnance až poté, co obsadil všechna volná místa, která by mohl zaměstnanci nabídnout. Jak uvedl Nejvyšší soud, zaměstnavatel by musel být veden přímým úmyslem a jeho cílem bylo způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu.<sup>152</sup> V podobných sporech se zaměstnancům zpravidla nepodaří prokázat podmínku přímého úmyslu, ale je zřejmé, že ji v dnešním pojetí ustanovení občanského zákoníku nepožadují. Při srovnání textu nového občanského zákoníku, který vyjadřuje zákaz zneužití, docházíme k závěru, že ho musíme zejména v souvislosti se šikanou na pracovišti vykládat podobně jako v minulosti, že se jedná o příkaz jednat v souladu s dobrými mravy. Výkon práva v rozporu s dobrými mravy je z hlediska dnešního pojetí jen jedním z typů zneužití práva.

#### 5.4 Pracovněprávní následky pro šikanujícího zaměstnance

Zaměstnavatel se zpravidla dozví o existenci některé formy násilí na pracovišti od oběti takového jednání, ale tím není vyloučeno, že by to mohl oznámit jiný zaměstnanec nebo příp. odborová organizace.

---

<sup>151</sup> Podobně viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 992/1999 ze dne 28. 6. 2000. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>; Soudní judikatura 10/2000, č. 126.

<sup>152</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2128/2007 ze dne 3. 6. 2008. [Online]. Citováno dne 4. 6. 2017. Dostupný na: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz); podobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1573/2004 ze dne 15. 2. 2005. Soudní judikatura 5/2005.

Ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce 65/1965 Sb. nemá v zákoníku práce 262/2006 Sb. ekvivalent.

Dále viz ROUČEK, František, SEDLÁČEK, Jaromír. *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi. 5. díl.* Nákladem Právnického knihkupectví a nakladatelství V. Linhart v Praze. Praha 1937. s. 733.

V oblasti postihu pro šikanujícího zaměstnance je právní úprava zákoníku práce dostatečná a v oblasti porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je doplněna bohatou a dobře propracovanou judikaturou. Rozhodně nelze pochybovat o tom, že šikana na pracovišti, ať už ve formě mobbingu nebo bossingu, je takovým porušením povinností zaměstnance a zaměstnavatel má možnost se zaměstnancem nebo vedoucím zaměstnancem skončit pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Takové opatření pak má i preventivní účinky vůči ostatním zaměstnancům.

#### 5.4.1 Výpověď

Pokud zaměstnanec šikanuje jiného zaměstnance, naplňuje tím skutkovou podstatu výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. g) ZP. Tento výpovědní důvod může zaměstnavatel použít tehdy, pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, ale tento způsob rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel buď nechce, anebo nemůže použít, protože to zákon neumožňuje. Dalším důvodem je závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Tato formulace nahradila předchozí „porušení pracovní kázně“, což bylo zdůvodněno tím, že institut pracovní kázně spíše přísluší služebním vztahům než pracovnímu poměru. Výpověď lze dát i pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Podle judikatury se musí jednat alespoň o tři a více případů. Podmínkou platnosti výpovědi je v tomto případě písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které mu bylo předáno v posledních šesti měsících. Zaměstnavatel může zaměstnance na méně závažné porušení povinností upozorňovat při každém porušení, které má tuto intenzitu, zároveň ho může upozornit na možnost výpovědi.

Judikaturou je rozpracováno množství různých jednání, která byla označena za závažné porušení povinností, jsou mezi nimi uvedeny i morální delikty na pracovišti, které bychom mohli zařadit pod mobbing a bossing. Tato jednání budou zřejmě vždy úmyslným porušením povinností, protože je v podstatě nemožné se dopouštět šikanózního jednání z nedbalosti. Takového jednání by se mohl snad jedině dopustit vedoucí zaměstnanec, který si neplní řádně své povinnosti a přehlíží, že jeden nebo více podřízených šikanuje svého kolegu. Šikana bude patrně vždy závažným porušením povinností nebo příp. porušením zvlášť hrubým způsobem. Soustavným méně závažným porušením povinností by mohly být například pomluvy šířené úmyslně o některém zaměstnanci, které by ho měly zdiskreditovat.

Ustanovení § 52 písm. g) i § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance se také přihlíží k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností zaměstnance, k míře zavinění, k důsledkům porušení povinností zaměstnance pro zaměstnavatele, zda došlo ke vzniku škody apod. Okresní soud v K.<sup>153</sup> řešil případ zaměstnance, s kterým zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodů zvláště hrubého porušení povinností označeného jako „vážné porušení etických pravidel zaměstnavatele a všeobecných morálních zásad společnosti díky vytváření a šíření pornografických fotomontáží“, které spočívalo v zaslání fotomontáží obličejů zaměstnankyň s připojením cizího obnaženého těla dvěma kolegům elektronickou poštou. Žalobce fotomontáže, jež byly důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, nezhotovil. Obdržel je od jiné osoby, poté s nimi nijak nenakládal a až na žádost dvou zaměstnanců žalovaného těmto osobám přeposlal. Soud přihlédl k osobě žalobce, který byl dlouhodobým zaměstnancem žalovaného (po dobu 37 let), naposledy v samostatné funkci technologa. Po celou dobu nebylo žalobci ze strany žalovaného vytknuto žádné porušení pracovní kázně. V posledním roce ušetřil žalobce žalovanému na nákladech několik milionů korun. Soud po zhodnocení všech skutečností dospěl k závěru, že zaměstnanec sice porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů, nikoliv však zvláště hrubým způsobem.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel podle § 58 odst. 1 ZP pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Pokud se stane v průběhu 2 měsíců jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď

---

<sup>153</sup> Rozsudek Okresního soudu v Karviné sp. zn.: 24 C 5/2007 ze dne 10. 9. 2007. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 54 - 55.

nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (§ 58 odst. 2 ZP).

Ustanovení § 58 ZP obsahuje dvě lhůty, ve kterých musí být právo vykonáno. Pokud jedna ze lhůt marně uplyne, tak zanikne i právo rozvázat pracovní poměr z tohoto důvodu. Delší objektivní lhůta začíná běžet od okamžiku, kdy nastala skutečnost, která může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru. V případě šikany na pracovišti, která je charakteristická pokračujícími útoky ať už fyzického nebo psychického násilí, je tímto okamžikem poslední útok. Vedle objektivní lhůty je zákonem stanovena subjektivní lhůta v délce dvou měsíců. Ta začíná běžet ode dne, kdy se o důvodu pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatel prokazatelně dozvěděl. Pokud by se zaměstnanec dopustil porušení pracovních v cizině, začíná běžet subjektivní prekluzivní lhůta až ode dne návratu zaměstnance z ciziny, i kdyby se o skutečnostech porušení povinností zaměstnavatel dozvěděl dříve.

Výjimka z běhu subjektivní lhůty je obsažena v ust. § 58 odst. 2 ZP, kdy zaměstnavatel se již o porušení povinností dozvěděl, ale jednání zaměstnance se stalo předmětem šetření jiného orgánu. Tím dochází k zastavení běhu subjektivní dvouměsíční lhůty. V případě šikany na pracovišti by tímto orgánem mohly být zejména orgány činné v trestním řízení. Tyto lhůty jsou prekluzivní, což znamená, že po jejich marném uplynutí právo zaniká. Pro počátek běhu dvouměsíční prekluzivní lhůty není rozhodující, kdy se o porušení povinností dozví přímo zaměstnavatel, ale stačí, že se o něm dověděl vedoucí zaměstnanec, mobberovi nadřízený. Pokud by se šikany dopouštěl vedoucí spolu s dalšími řadovými zaměstnanci, je tímto okamžikem chvíle, kdy se o tom dozví kterýkoliv nadřízený zaměstnanec.

#### 5.4.2 Okamžité zrušení pracovního poměru

Druhým a v našem případě pravděpodobně častějším způsobem rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který se dopustil šikanózního jednání, je okamžité zrušení pracovního poměru. Podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP může zaměstnavatel výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, nebo podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným způsobem skončení pracovního poměru, kdy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával ještě



v období výpovědní doby. Pracovní poměr končí v důsledku okamžitého zrušení pracovního poměru dnem, kdy bylo toto jednostranné právní jednání doručeno druhému účastníku. Uvede-li přesto ve zrušovacím projevu zaměstnavatel jakýkoliv jiný časový údaj, než bude den doručení zaměstnanci, skončí pracovní poměr i přesto dnem doručení. S ohledem na účinky okamžitého zrušení nepřipadá v úvahu ani možnost jeho zpětvzetí, pokud již bylo doručeno. První důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem je skutečnost, že zaměstnanec byl pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. Zákon v tomto ustanovení rozlišuje mezi pravomocným odsouzením za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a pravomocným odsouzením za jakýkoli jiný úmyslný trestný čin.

Druhým důvodem pro skončení pracovního poměru okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele je skutečnost, že zaměstnanec porušil zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Aby mohl být tento důvod použit, musí být splněny dva předpoklady, a to že zaměstnanec porušil své povinnosti a zároveň toto porušení dosahuje intenzity zvláště hrubého porušení. Zákoník práce stanoví základní povinnosti všech zaměstnanců v ust. § 38 odst. 1 písm. b) a v ust. § 301 (viz výše). Příkladem porušení povinností zaměstnance v případě šikany mohou být fyzické nebo psychické útoky na zaměstnance z pozice kolegy nebo nadřízeného. Před okamžitým zrušením pracovního poměru musí mít zaměstnavatel zjištěn důvod tohoto opatření, nestačilo by jen podezření, že je takový důvod dán.

Podle ust. § 55 odst. 2 ZP zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou. Toto ustanovení zakazuje zaměstnavateli okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, přestože jsou zde pro něj důvody. Podle zákoníku práce s ní lze rozvázat pracovní poměr výpovědí. Se zaměstnankyní na mateřské dovolené (§ 195 ZP) a se zaměstnankyní nebo zaměstnancem v době, kdy čerpají rodičovskou dovolenou (§ 196 ZP), může zaměstnavatel z důvodů pro okamžité zrušení dát pouze výpověď, ale jen před nástupem na mateřskou či rodičovskou dovolenou [§ 54 písm. c) ZP].

Případ bossingu řešil Krajský soud v O.,<sup>154</sup> který projednával případ žalobkyně – vedoucí odboru Města J., které s ní okamžitě zrušilo pracovní poměr, protože zneužívala svého

---

<sup>154</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn.: 16 Co 114/2010 ze dne 2. 9. 2010. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 57 - 59.

postavení vedoucí odboru vůči šesti svým podřízeným. Žalobkyně vytvářela na pracovišti atmosféru strachu a napětí, s jednotlivými zaměstnanci nepřipustně manipulovala, dávala jim najevo své nadřazené postavení, kterého zneužívala. Důsledkem jejího chování byly nepříznivé pracovní podmínky a snížená schopnost soustředit se na práci. K podřízeným zaměstnancům se dopouštěla zneužívajícího chování, které se projevovalo v nepřipustném jednání, slovech a gestech i se sexuálním podtextem, což poškozovalo jejich osobnost, důstojnost a psychickou integritu a zcela znehodnocovalo „pracovní klima“. V případě jakéhokoli odporu se dopouštěla hysterických scén, výhrůžek dlouhodobým školením či ukončením pracovního poměru. Tohoto jednání se dopouštěla po delší časové období (16 měsíců).

Jednáním zaměstnankyně došlo ke zjevnému zneužití práva (§ 8 OZ) a dále vzhledem k tomu, že zaměstnankyně byla vedoucí úřednicí územního samosprávného celku, zaměstnankyně nezachovávala pravidla slušnosti vůči podřízeným zaměstnancům ve smyslu § 16 odst. 2 písm. d) zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících, a dále povinnost vedoucího zaměstnance podle § 302 ZP, povinnost co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zabezpečovat dodržování právních předpisů. Vedoucí zaměstnankyně porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů úmyslně. Jako vedoucí úředník se dopustila úmyslného zneužití svého nadřazeného postavení a sexuálního obtěžování vůči podřízeným zaměstnancům. Tyto povinnosti porušovala opakovaně po delší časové období a tohoto jednání se dopouštěla vůči většímu počtu podřízených zaměstnanců, což podstatně zvýšilo intenzitu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Důsledkem jejího porušení, jedna z podřízených se musela odborně léčit s psychickými problémy. Zaměstnavatel posoudil intenzitu porušení povinností a vyhodnotil ji jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností, proto bylo okamžité zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP shledáno jako odpovídající.

Zákoník práce v ustanoveních o výpovědi i o okamžitém zrušení pracovního poměru obsahuje dostatečnou právní úpravu, podle které je možno postihnout zaměstnance dopouštějícího se šikany. Podle závažnosti jednání se může jednat o závažné, spíše ale o jednání zvlášť hrubým způsobem. Judikatura, která popisuje různá jednání při porušení povinností, je použitelná i pro výklad případů šikany. V uvedených případech se vždy jednalo o bossing, kterého se dopustil vedoucí zaměstnanec vůči řadovému zaměstnanci, a zaměstnavatel, jakmile se o takovém jednání dozvěděl, ho zastavil a potrestal.

## 5.5 Právní následky šikany pro šikanovaného zaměstnance

V každém pracovním prostředí dochází čas od času ke konfliktům mezi zaměstnanci, případně mezi zaměstnanci a jejich nadřízenými. Drobné roztržky nebo vyměňování názorů jsou běžnou součástí pracovního života. Jako mobbing (bossing) se pak označuje systematické, cílené, časté protiprávní jednání, které zasahuje pracovní i osobní život druhého člověka, narušuje pracovní prostředí, snižuje produktivitu práce a způsobuje oběti psychické a někdy i fyzické poškození. Z tohoto důvodu je mobbing celospolečensky odmítán. Oběti šikany se zpravidla snaží situaci vydržet, domnívají se, že se situace časem urovná a vztahy se opět zlepší. Opak je pravdou a naopak útoky obtěžovatele se zpravidla stupňují. V oblastech s poměrně vysokou nezaměstnaností se lidé bojí bránit, aby setrvali v pracovním poměru. Nejvyšší soud se zabýval vztahem výkonu práva a zneužití práva (šikany) v rozsudku z roku 2005. Z něho vyplývá tento závěr: „protože výkon práva vylučuje protiprávnost (stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím), je třeba chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik určité újmy (majetkové, popř. nemajetkové) na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jednáící sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, zákoník práce nepřipouští.“<sup>155</sup> Tento závěr je velmi důležitý i pro další rozhodování v případech násilí na pracovišti. Zneužití subjektivních práv ze strany zaměstnavatele, které bylo přijato s cílem zaměstnance poškodit, je relativně neplatné. Zákoník práce chrání zaměstnance také v ust. § 18, které stanoví, že je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.

### 5.5.1 Psychický nátlak vedoucího zaměstnance při podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je upravena v ust. § 49 ZP. Dohoda je jediným dvoustranným pracovněprávním jednáním, podle kterého zaniká pracovní poměr. Podstatné náležitosti dohody tvoří ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že pracovní poměr zaniká a kterým dnem končí. Zaměstnavatel může písemný návrh na rozvázání

---

<sup>155</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2842/2004 ze dne 15. 8. 2005. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

pracovního poměru dohodou doručit zaměstnanci. Pokud zaměstnanec odmítne návrh dohody nebo se k němu nevyjádří, nedojde ke skončení pracovního poměru.

Judikaturou byl řešen případ zaměstnankyně,<sup>156</sup> která se domáhala určení, že skončení pracovního poměru dohodou je neplatné, protože ji podepsala „pod psychickým nátlakem“ nadřízeného, tedy „nesvobodně (přinucením), když ji nadřízený přímo na pracovišti před zraky ostatních zaměstnanců donutil k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru bez udání důvodu, i když to na něm požadovala, a když odmítala podepsat, protože neví proč, křičel na ni a výhrůžkami ji donutil k podpisu“. Soudy přijaly závěr o tom, že z hlediska intenzity jednání nadřízeného se sice nejednalo o bezprávnou výhrůžku a ani nemohlo na straně žalobkyně vyvolat důvodnou bázeň, avšak přesto okolnosti, za kterých byla žalobkyni předložena dohoda o skončení pracovního poměru, omezily možnost žalobkyně svobodně se rozhodnout, zda na návrh dohody přistoupí, do té míry, že z její strany se jednalo o právní úkon nesvobodný, a tudíž neplatný [dle § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce 1965].

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit podle ust. § 72 ZP ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Žalobu může podat strana, která má za to, že rozvázání pracovního poměru je postiženo vadou, která způsobuje neplatnost těchto pracovněprávních jednání. Neplatné je pouze takové jednání, jehož neplatnost byla určena pravomocným rozhodnutím soudu. Pokud by nedošlo k podání žaloby na určení neplatnosti, mělo by to za následek, že pracovněprávní jednání je bezvadné. Případy právních jednání, při kterých by zaměstnanec byl donucen k podpisu dohody, a to pod hrozbou fyzickým nebo psychickým násilím, řeší ust. § 587 OZ. Pokud vzhledem k významu a pravděpodobnosti hrozícího nebezpečí zaměstnanec podepíše, může namítnout neplatnost podle ust. § 587 OZ. Při výkladu tohoto ustanovení se přihlíží k osobě zaměstnance, k jeho osobním vlastnostem. Podle ust. § 588 OZ pak soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. Je tady zachována absolutní a relativní neplatnost, ale relativní neplatnost je preferována.

### 5.5.2 Nepřidělování druhu práce podle pracovní smlouvy

Příkladem šikany na pracovišti může být i jednání zaměstnavatele, který přestane přidělovat zaměstnanci druh práce, který má sjednaný podle pracovní smlouvy. Druh práce je jednou ze

---

<sup>156</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2073/2005 ze dne 27. 7. 2006. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

tří podstatných náležitostí pracovní smlouvy, vedle místa výkonu práce a dne nástupu do práce. Druh práce má důležité postavení, protože určuje, jakou práci je zaměstnanec u zaměstnavatele povinen vykonávat. Na každé změně druhu práce se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Konat práce jiného druhu zaměstnanec zásadně není povinen s výjimkou převedení podle § 41 ZP. Zaměstnavatel nesmí jednostranně zaměstnance převést např. na nekvalifikovanou, a tudíž méně placenou práci. Cílem takového jednání je zpravidla nátlak na zaměstnance, aby sám měl zájem ukončit pracovní poměr.

Krajský soud v H. K.<sup>157</sup> řešil nepřidělování práce zaměstnanci podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem pracovní smlouvu s druhem práce řidič mezinárodní kamionové dopravy. Po problémech s komunikací s dispečinkem mu nebyla přidělována práce dle pracovní smlouvy, ale prováděl úklidové a pomocné práce v sídle zaměstnavatele. Zaměstnanec ústně i písemně zaměstnavatele upozornil, že s tímto postupem nesouhlasí, neboť jeho vozidlo bylo nadále svěřeno kolegovi, který uzavřel pracovní smlouvu později než žalobce. Všechny důkazy svědčily pro závěr, že zaměstnavatel nepřiděloval zaměstnanci práci z jiného důvodu, než který uváděl, že neměl dostatek kamionových souprav. Zaměstnavatel místo toho, aby konkrétní porušení pracovních předpisů řešil např. písemnou výstrahou při porušení pracovní kázně, vykonstruoval překážku na straně zaměstnavatele dle zákoníku práce, která však ve skutečnosti neexistovala. Soud dospěl k závěru, že žalovaný nepřiděloval žalobci práci dle pracovní smlouvy účelově, že došlo k nerovnému zacházení, a proto má žalobce nárok na nemajetkovou újmu v penězích. Při stanovení výše nemajetkové újmy vycházel ze závažnosti a intenzity vzniklé újmy, z okolností, za nichž k jednání zasahujícímu do osobnostních práv zaměstnance došlo, z délky trvání zásahu do práv žalobce (minimálně 3 měsíce). Žalobce minimálně po dobu 3 měsíců nedosahoval svého průměrného příjmu. Toto žalobce těžce psychicky nesl a tohoto jednání se vůči němu dopustil přímo zaměstnavatel. Výši majetkové újmy soud žalobci přiznal ve výši 50 tisíc.

### 5.5.3 Snížení mzdy (platu) nebo odebrání osobního příplatku

Mzda a plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (§ 109 odst. 4 ZP). Mzda může být sjednána v pracovní smlouvě, stanovena vnitřním

---

<sup>157</sup> Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn.: 23 Co 84/2008-205 ze dne 17. 4. 2008. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 61 - 63.

předpisem nebo určena mzdovým výměrem. Plat je pak určen zpravidla platovým výměrem. Pokud byla mzda sjednána v pracovní smlouvě, musí se na každé změně zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Mzda ani plat nesmí být nižší, než je minimální mzda a nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Podle ustanovení § 131 odst. 1 ZP zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Podle ustanovení § 131 odst. 2 ZP zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že jednou ze složek platu je osobní příplatek, který může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo jenž plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci anebo jenž je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy. Osobní příplatek představuje tzv. nenárokovou složku platu, kterou je třeba odlišovat od „nárokových“ složek platu. Zatímco tzv. nároková složka platu představuje platový nárok, který je zaměstnavatel povinen v určené výši uspokojit, jestliže se u zaměstnance splní stanovené předpoklady a podmínky, poskytuje tzv. nenároková složka platu zaměstnanci nárok na stanovené plnění, jen jestliže zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne. Pro tzv. nenárokovou složku platu je tedy charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu se zákoníkem práce rozhodnutí o jejím přiznání a o její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat.<sup>158</sup>

Bossing ze strany vedoucího zaměstnance se často projevuje snížením výše některé části mzdy nebo platu. Může se jednat o přeřazení do nižší mzdové (platové) třídy, odnětí osobního příplatku, nevyplacení nárokových nebo nenárokových prémie apod. Ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, pokud došlo k takovému zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality, které

---

<sup>158</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 832/2012 ze dne 27. 2. 2013. Soudní judikatura č. 3/2014, s. 191–200. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupný také na: <http://www.nsoud.cz>

odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí. Ty části mzdy (platu) zaměstnance, které jsou nárokové nebo jejichž přiznáním se nárokovými stávají, může zaměstnavatel změnit nebo odejmout jen ze zákonem stanovených důvodů. Šikanózní odejmutí části mzdy nebo platu není možné a zaměstnanec se může žalobou domáhat jejich zaplacení.

Nejvyšší soud<sup>159</sup> projednával případ zaměstnankyně, která pracovala jako vedoucí oddělení pro řešení mimořádných situací Krajského úřadu. Rozhodnutím žalovaného byl žalobkyni na základě zhodnocení dosahovaných pracovních výsledků přiznán osobní příplatek ve výši 5.500 Kč měsíčně. Mezi vedoucím oddělení a jejím přímým nadřízeným, vedoucím odboru kanceláře hejtmána došlo postupně ke konfliktům, jejich vztahy byly „velmi napjaté“, vedoucí odboru byl vůči žalobkyni stále kritičtější, vytýkal jí i drobnosti, návrhy korespondence jí vracel i pro drobné vady, nechával ji dlouho čekat, když požádala o přijetí nebo když ji k sobě sám zavolal, aniž by ji nakonec přijal. Následně vedoucí odboru vypracoval písemné hodnocení žalobkyně, v němž byly ohodnoceny její osobní a odborné kvality, sociální a komunikativní dovednosti a řídicí schopnosti nízkým počtem bodů a navrhl řediteli krajského úřadu, aby žalobkyni odebral osobní příplatek. V posuzovaném případě žalovaný spatřoval důvod k odnětí osobního příplatku žalobkyni, který jí byl přiznán proto, že dlouhodobě dosahovala velmi dobrých pracovních výsledků, ve zhoršení jejích pracovních výsledků, které dovozoval z pracovního hodnocení žalobkyně zpracovaného jejím nadřízeným, v němž se podle žalovaného promítla okolnost, že žalobkyně se dopustila několika jednání, ve kterých žalovaný shledal porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci.

I kdyby bylo možné jednání vytýkaná zaměstnavatelem skutečně kvalifikovat jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, mohla by tato jednání mít za následek odnětí osobního příplatku jen tehdy, projevila-li by se ve zhoršení pracovních výsledků žalobkyně ve srovnání s těmi, kterých dosahovala před dnem, kdy jí byl zvýšen osobní příplatek, takovou měrou, že by tyto výsledky z hlediska množství a kvality nadále nemohly být považovány za velmi dobré.

Pracovní výsledky zaměstnance nemusí mít souvislost s tím, zda zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů dodržuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. I když nelze vyloučit, že např. příčinou neuspokojivých pracovních

---

<sup>159</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 832/2012 ze dne 27. 2. 2013. Soudní judikatura č. 3/2014, s. 191–200. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

výsledků zaměstnance může být také to, že zaměstnanec porušuje některé své povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru, může zaměstnanec dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků i přes porušování těchto svých povinností, a naopak výsledky jeho práce mohou být neuspokojivé, přestože všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci dodržuje.

Specifický případ bossingu ze strany předsedkyně Okresního soudu v L. vůči soudci řešil Nejvyšší správní soud pod sp. zn.: 16 Kss 10/2013 jako kárné provinění předsedkyně.<sup>160</sup> Ta rozhodla o snížení platu soudci a o snížení paušální náhrady, což odůvodnila tím, že tento soudce měl neomluvenou absenci na pracovišti v délce několika hodin, a nevyužil tak plně pracovní dobu a nedodržel základní pracovní povinnost. Kárný senát konstatoval, že smyslem rozvržení pracovní doby a nařízení pracovní pohotovosti (§ 84 odst. 2 a 3 ZSS<sup>161</sup>) není samoučelné zavedení pevných pravidel, podle kterých se musí soudci po celou pracovní dobu zdržovat v budově soudu, nýbrž maximálně efektivně zajistit řádný výkon soudnictví.

Obsahem funkce soudce je totiž výkon soudnictví u soudu, k němuž byl soudce přidělen nebo přeložen. Postup předsedkyně, která na základě pouhé „evidenční absence“ soudce v budově soudu, a to bez jakéhokoliv ohledu na to, zda tato absence ohrozila či omezila řádný výkon soudnictví, dala pokyn ke snížení jeho platu, byl protiprávní nejen ve smyslu porušení zákona (tzn. absence jakékoliv zákonné opory pro tento postup, tímto zákonným podkladem nemohlo být ani ustanovení § 34 odst. 2 zákona o platu<sup>162</sup>), nýbrž také v nepochopení a popření podstaty a smyslu funkce soudce, jeho práce a poslání ve společnosti. Výkon funkce soudce totiž lze provádět i mimo budovu soudu (sebevzdělávání, studium spisů, rešerše judikatury atp.) a nelze jej omezovat jen na dobu, kdy je na pracovišti.

Právní otázku výkonu funkce soudce řešil stejným způsobem v několika svých rozsudcích též Nejvyšší soud,<sup>163</sup> který uvedl, že pro výkon funkce soudce (pracovní vztah soudce) je stanovena pracovní doba, jejíž délka činí nejvýše 40 hodin týdně; takto určená pracovní doba je stanovenou týdenní pracovní dobou soudce. Právní úprava v tomto směru – jak vyplývá zejména z ustanovení § 84 odst. 2 a 4 ZSS – předsedovi soudu umožňuje (a současně ukládá), aby ve vztahu ke každému soudci, který byl k soudu přidělen nebo přeložen, rozvrhl týdenní

---

<sup>160</sup> Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn.: 16 Kss 10/2013-84 ze dne 10. 1. 2014. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>161</sup> Zákon č. 6/2002 Sb., zákon o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích)

<sup>162</sup> zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu

<sup>163</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007, rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2868/2012 ze dne 4. 4. 2013. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>



pracovní dobu nebo uplatnil pružnou pracovní dobu (a některou její formu) a aby tato opatření provedl v souladu s požadavkem na zajištění řádného výkonu soudnictví u soudu, aniž by přitom byl „omezen“ těmi ustanoveními zákoníku práce nebo jiných pracovněprávních předpisů, která by rozvržení pracovní doby nebo uplatnění pružné pracovní doby a některé její formy způsobem odpovídajícím požadavku na zajištění řádného výkonu soudnictví u soudu neumožňovala.

#### 5.5.4 Skončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) ZP

V praxi dochází poměrně často k této modelové situaci, zaměstnanec je vystaven nepřiměřenému „zájmu“ nadřízeného, je šikanován nepřiléhavými postupy a pokyny, bezdůvodnými dotazy a poznámkami, nadřízený mu brání ve vzdělávání, je mu zhoršováno pracovní prostředí, mezi ním a nadřízeným neprobíhá korektní komunikace, nemá oproti ostatním zaměstnancům na stejné úrovni služební mobilní telefon, nesmí použít služební auto apod.<sup>164</sup> Přestože to zaměstnanec stále snáší, přichází další krok ze strany zaměstnavatele, a tím je skončení pracovního poměru. Pracovní poměr šikanovaného zaměstnance pak nejčastěji končí výpovědí z organizačních důvodů podle ust. § 52 písm. c) ZP.

K předpokladům platného podání výpovědi z pracovního poměru dle tohoto ustanovení patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán v rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tedy že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí nadbytečným. Pro výpověď výše uvedenou je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců, jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně

---

<sup>164</sup> Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn.: 16 Co 225/2012 ze dne 30. 10. 2012. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 67.

zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.<sup>165</sup>

Šikana v tomto případě může vycházet jak ze strany přímého nadřízeného zaměstnance, tak s takovým postupem mohou být ztotožněni i další nadřízení vedoucí zaměstnanci ve vertikální linii, příp. sám zaměstnavatel. Dost často vedoucí zaměstnanci sice ví, že mezi zaměstnancem a jeho nadřízeným je napjatý vztah, pokud se však jedná pouze o jednoho zaměstnance, tak nechce žádné problémy řešit a nakonec se raději zbaví toho zaměstnance, který z nějakého důvodu nezapadl do kolektivu a stal se neoblíbeným, příp. obětí šikany.

Krajský soud v P.<sup>166</sup> projednával případ zaměstnance, který se domáhal vydání rozhodnutí, jímž by byla výpověď z pracovního poměru, daná žalobci podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce žalovanou, určena neplatnou. Zaměstnanec pracoval na pracovní pozici „technolog výrobních procesů“ na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Zaměstnavatel přijal organizační změnu spočívající ve snížení počtu zaměstnanců na pracovní pozici technolog výrobních procesů BUSC ze stávajících 3 na 2, a to za účelem zvýšení efektivity práce a snížení provozních nákladů žalované. Žalobce tvrdil, že byl nadřízeným pracovníkem šikanován, pronásledován, bylo s ním nerovně zacházeno, což se projevovalo tím, že byly stupňovány požadavky na jeho práci oproti jiným zaměstnancům na téže pozici, aniž žalobce zadával jakoukoliv příčinu. Jednání vedoucího nemělo nic společného s kontrolou podřízeného pracovníka, snižoval pracovní hodnocení žalobce, a tím ho poškozoval finančně. Vedoucí sdělil žalobci, že mu je nesympatický a nemá u něj šanci uspět, a od té doby docházelo k šikanování osoby žalobce, které se vystupňovalo poté, kdy žalobce kritizoval nevhodné zacházení s finančními prostředky zaměstnavatele. Svědecky bylo prokázáno, že se vedoucí choval nepřiměřeně i k ostatním technologům, ale žalobce více sledoval. Soud žalobu pro její nedůvodnost zamítl. Podle soudu zaměstnavatel unesl důkazní břemeno týkající se prokázání tvrzeného výpovědního důvodu, zatímco žalobce neunesl důkazní břemeno ohledně tvrzení o účelovosti rozhodnutí žalované o organizační změně, že tvrzená nadbytečnost je důvodem zástupným, když pravým je šikanózní přístup vedoucího k žalobci a skutečným důvodem byla snaha žalované se žalobce „zbavit“.

---

<sup>165</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 1506/2011 ze dne 12. 6. 2012. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsouid.cz>

<sup>166</sup> Rozsudek Krajského soudu v Plzni sp. zn.: 61Co 418/2014 – 317. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 68 - 69.

Z uvedeného případu vyplývá, že soudy řešily, zda rozhodnutí o organizační změně bylo vydáno v časové relaci předcházející dání výpovědi pro nadbytečnost, bylo vydáno kompetentní osobou, nabylo účinnosti před uplynutím výpovědní doby pro skončení pracovněprávního vztahu s žalobcem. Předmětem sporu bylo, zda mezi vydaným rozhodnutím a skutečností, že se žalobce stal v důsledku rozhodnutí nadbytečným, existuje příčinná souvislost. Z hlediska důvodu pro podání výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. c) ZP je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo v daném případě snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti, a zda byl tak splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru dle výše uvedeného zákonného ustanovení.

Podobný případ posuzoval Nejvyšší soud České republiky<sup>167</sup> ve sporu vedeném o neplatnost výpovědi. Žalobci, zaměstnanci banky, byla dána výpověď pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce poté, co zaměstnavatel rozhodl o organizační změně a zrušil žalobcem zastávané místo. Podle žalobce však nebyla skutečným důvodem výpovědi nadbytečnost zaměstnance, nýbrž šikana ze strany zaměstnavatele. Dle svého tvrzení byl „potrestán“ výpovědí za to, že upozornil vedení banky na hrubé nedostatky smluvní dokumentace, tedy že banka neplní řádně své povinnosti vůči svým klientům. Dle žalobce byly právě tyto skutečnosti pravými důvody skončení jeho pracovního poměru, a jednalo se tak o porušení § 14 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 8 OZ), podle kterého výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Podle názoru Nejvyššího soudu by jednání žalované bylo možno považovat za zneužití výkonu práva pouze tehdy, kdyby bylo „vedeno přímým úmyslem“ způsobit žalobci újmu. V daném případě však z obsahu spisu nevyplývá, že by zaměstnavatel tím, že na základě řádně přijatého rozhodnutí o organizační změně zrušil žalobcem zastávané pracovní místo, a z tohoto důvodu dal žalobci výpověď pro nadbytečnost podle ustanovení § 52 písm. c) ZP, sledoval především poškození žalobce, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou – tj. snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce – bylo pro něj zcela bez významu. Podle názoru soudu byla újma, která tímto byla žalobci způsobena, byla spíše nevíтанým (eventuálním) vedlejším následkem jednání žalované, která toliko využila svého oprávnění prostřednictvím výpovědního důvodu

---

<sup>167</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 1781/2009 ze dne 8. 10. 2010. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) ZP regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení. Za zneužití výkonu práva lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno *přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu*. NS dovolání pro nepřípustnost odmítl.

V pracovněprávních vztazích nelze při hodnocení, jestli došlo ke zneužití výkonu práva, pouze posuzovat, zda byla, či nebyla způsobena újma druhému účastníku. Je třeba se zaměřit zejména to, zda se svým jednáním jeden z účastníků přímo snažil, nebo nesnažil způsobit druhému účastníku škodu (újmu) a jestli způsobení této škody bylo hlavním cílem uskutečněného právního úkonu.<sup>168</sup> Zaměstnavateli se však zpravidla podaří objektivně prokázat provedení organizační změny, zatímco zaměstnanci se nepodaří prokázat, že se ho zaměstnavatel šikanoval a zbavil se ho jako nepohodlného.

Právní věta rozsudku Nejvyššího soudu o výběru nadbytečného zaměstnance, o kterém rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, je zcela správná. Ale už v minulosti označil Nejvyšší soud výpověď z organizačních důvodů podle § 52 písm. c) ZP za neplatnou, pokud rozhodnutí zaměstnavatele nebylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.<sup>169</sup> V projednávaném případě zaměstnavatel přijal do pracovního poměru pátého řidiče, i když v té době bylo zřejmé, že pět řidičů nepotřebuje. Jeden z řidičů se pak stal nadbytečným a zaměstnavatel se pokusil zbavit žalobce jako nepohodlného zaměstnance. Zaměstnavatel předstíral přijetí organizačního opatření, proto toto rozhodnutí nemohlo být příčinou nadbytečnosti, a výpověď z pracovního poměru byla označena za neplatnou.

Stejným způsobem, tedy jako „vyvolaná nadbytečnost“, by mohly být posouzeny i organizační změny, kdy zaměstnanec tvrdí, že byl šikanoval, a část svědků, zpravidla těch, kteří již u zaměstnavatele nepracují, to potvrzuje. Pokud by k tomu soudy nepřihlédly, tak nikdy nemůže subjektivní tvrzení o šikaně převýšit objektivní reorganizaci na pracovišti,

---

<sup>168</sup> RANDLOVÁ, Nataša, VÁŇOVÁ, Lucie. *Zneužití výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích*, 12. 5. 2010 (citováno dne 16. 2. 2015). Dostupné na <<http://www.elaw.cz/judikatura/zneuzeni-vykonu-prav-a-povinnosti-v-pracovnepravnich-vztazich>>.

<sup>169</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. 4. 2004. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

i kdyby byl propouštěn jen jeden zaměstnanec a shodou okolností právě ten, který byl šikanován. Výběr nadbytečného zaměstnance by měl být přezkoumán, pokud zaměstnanec tvrdí, že zaměstnavatel nedodržel zásadu rovného zacházení se zaměstnanci nebo že došlo ke zneužití práva z jeho strany. Vyvolaný organizační důvod pro zaměstnance, který se stal obětí šikany, odporuje dobrým mravům. V této souvislosti je nutné uvést, že poté co byl zaměstnanec na pracovišti šikanován, je nemožné, aby se na svůj post vrátil a pokračoval ve výkonu práce, ale nepochybně by mohl požadovat za takové jednání náhradu škody. De lege ferenda by samozřejmě bylo přínosné upravit i v oblasti násilí na pracovišti obrácené důkazní břemeno, jinak ho oběti mobbingu nebo bossingu nemají šanci prokázat. Pracovněprávní vztah, který je typický nadřízeností zaměstnavatele a podřízeností zaměstnance, je pro zaměstnance většinou životně důležitý, protože je na něm ekonomicky zcela závislý.

#### 5.5.5 Skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků podle ust. § 52 písm. f) ZP a z důvodu méně závažného porušování povinností podle ust. § 52 písm. g) ZP

Jedním ze způsobů, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance, je jistě i možnost uložit mu spoustu úkolů, které z časových důvodů nestihne splnit, nebo jsou to úkoly nesmyslné, případně i úkoly, které jsou nad jeho síly. Podmínkou pro užití tohoto výpovědního důvodu je upozornění dané zaměstnanci, a to pokud byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil. Ustanovení § 52 písm. f) ZP se použije v případě neuspokojivých pracovních výsledků, kterých zaměstnanec dosahuje, ale bez zavinění zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec odmítá vykonávat práci, jedná se o zaviněné porušení povinností, které odpovídá ust. § 52 písm. g) ZP.

Nejvyšší soud projednával případ žalobkyně, které byla dána výpověď z důvodu nesplnění požadavků pro řádný výkon práce spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance.<sup>170</sup> Neuspokojivé pracovní výsledky spočívaly v tom, že žalobkyně i přes opakované výzvy svého nadřízeného neplnila uložený pracovní úkol, kterým bylo vypracování srovnávací analýzy zaměřené na porovnání výuky na základních uměleckých školách. Žalobkyně tento úkol odmítala splnit s odůvodněním, že se ze strany nadřízeného jedná o bossing a že tento úkol neodpovídá její pracovní náplni. Dle žalobkyně se ze strany zaměstnavatele mělo jednat o pomstu za to, že se, po předchozí úspěšné žalobě na určení neplatnosti výpovědi, vrátila do zaměstnání na odbor školství a sportu Krajského úřadu

---

<sup>170</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 742/2012 ze dne 21. 3. 2013. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

Středočeského kraje. Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná.

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

Za tohoto stavu byl odůvodněn závěr, že porušení pracovních povinností vytčené žalobkyni bylo jednáním zaviněným, kdy vzhledem k výše popsáným okolnostem lze důvodně uvažovat nejen o nedbalostní, ale dokonce i o jeho úmyslné formě, a že tedy po skutkové stránce zde byl uplatněn důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. g) ZP. Proto výpověď daná zaměstnankyni byla platná.

Výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. g) ZP je dán rovněž tehdy, jestliže se zaměstnanec dopustil soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci; v takovém případě je možné dát zaměstnanci výpověď za předpokladu, že byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

#### 5.5.6 Skončení pracovního poměru výpovědí z důvodu závažného porušování povinností podle ust. § 52 písm. g) ZP nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP

Zaměstnavatel může použít proti šikanovanému zaměstnanci také ust. § 52 písm. g) ZP, kdy má za to, že se zaměstnanec dopustil závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, příp. pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, z tohoto důvodu by pak mohl využít i okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP. Závažné porušení povinností i porušení povinností zvláště hrubým způsobem může být vykonstruované a v tomto případě je na zaměstnanci, zda se mu to podaří v případném soudním sporu prokázat.

Okresní soud v O. a následně Krajský soud v O. posuzoval absurdní případ učitelky základní školy, která s ní ukončila pracovní poměr výpovědí z důvodu údajného sexuálního zneužívání žáků 1. třídy na škole v přírodě, které spočívalo v dohlížení na hygienu žáků ve sprše. Přestože se rodiče žáků postavili za učitelku proti řediteli školy a je zřejmé, že na škole probíhala (respektive ještě stále probíhá) šikana učitelů, ředitel nadále vykonává svou funkci (pro všechny zúčastněné snad již jen do 1. 1. 2018, kdy mu končí funkční období). Ostatně právě učitelky, které toto jednání řediteli oznámily, byly povýšeny.<sup>171</sup>

Právě školství je jedna z oblastí, kde se šikana vyskytuje jak mezi žáky, tak i žáci šikanují své učitele. Ministerstvo školství připravilo novelu školského zákona, která má zajistit ochranu učitelů před šikanou ze strany žáků. Podle ust. § 22a písm. a) školského zákona<sup>172</sup> mají pedagogičtí pracovníci právo na zajištění podmínek potřebných pro výkon jejich pedagogické činnosti, zejména na ochranu před fyzickým násilím nebo psychickým nátlakem ze strany dětí, žáků, studentů nebo zákonných zástupců dětí a žáků a dalších osob, které jsou v přímém kontaktu s pedagogickým pracovníkem ve škole. Právo na ochranu před fyzickým násilím či psychickým nátlakem má povinnost zajistit zaměstnavatel. Do jejich přímé pedagogické činnosti nesmí být zasahováno v rozporu s právními předpisy. Do textu zákona by měla být ještě vložena ochrana před šikanou ze strany ředitele školy.

#### 5.5.7 Změna pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou uzavřená v omylu

Pracovní poměr může být sjednán podle ust. § 39 ZP na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Může nastat situace, kdy zaměstnanec měl původně uzavřený pracovní poměr na dobu neurčitou, ale v důsledku organizačních změn je mu nabídnuto jiné volné místo, které je však na dobu určitou. Po uplynutí doby zaměstnavatel nemá již zájem na opakování pracovního poměru nebo na jeho změnu na dobu neurčitou, ať už z důvodu, že pracovní poměr na dobu určitou byl zástupem za mateřskou a rodičovskou dovolenou nebo je to z důvodů jiných, třeba z důvodu, že se zaměstnanec neosvědčil.

V případě, který projednával Okresní soud ve Z.,<sup>173</sup> zaměstnanec žaloval na určení, že

---

<sup>171</sup> Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 28. 3. 2017 sp. zn.: 11 C 228/2016-183, potvrzen Krajským soudem v Ostravě ze dne 26. 9. 2017 sp. zn.: 16 Co 83/2017-235, nepublikováno

Viz také: *Výpověď je neplatná. Odvolací soud vyhověl žalobě učitelky Fabiánové*. Datováno dne 26. 9. 2017, (citováno dne 1. 10. 2017). Dostupné na < [https://www.lidovky.cz/vypoved-je-neplatna-odvolaci-soud-vyhovel-zalobe-ucitelky-fabianove-1i9-/zpravy-domov.aspx?c=A170926\\_102308\\_ln\\_domov\\_ele](https://www.lidovky.cz/vypoved-je-neplatna-odvolaci-soud-vyhovel-zalobe-ucitelky-fabianove-1i9-/zpravy-domov.aspx?c=A170926_102308_ln_domov_ele)>.

<sup>172</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

<sup>173</sup> Rozsudek Okresního soudu ve Znojmě ze dne 11. 2. 2005 sp. zn.: 9 C 268/2001 – 171. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 73 -74.

pracovní poměr trvá i po uplynutí doby určité, protože byl diskriminován z důvodu zdravotního stavu, pohlaví a věku, šikanován a byla snížena jeho lidská důstojnost. Svědecky bylo ovšem prokázáno, že žalobce nepodával jakostní výkon, proto s ním zaměstnavatel neměl důvod pracovní poměr prodloužit. Žalobce namítal nestandardní průběh nástupní praxe, kdy po sedmi letech práce na pracovišti jako topič – vrátný – informátor byl po změně pracovního poměru převeden na práci zprostředkovatele na Úřadu práce a absolvoval kolečko po celém úřadu. Praxe nebyla přímo zaměřena na postup při jednání s klienty a na zvládnutí počítačového programu, který se používal na oddělení zprostředkování. Zpočátku, po dobu deseti týdnů, mu nebyl přidělen vlastní stůl, židle a počítač a musel počkat, až ho kolegyně pustí ke svému počítači. Ostatní zaměstnanci dostali pracovní stůl s počítačem okamžitě při nástupu. Žalobci se nedařilo vyřizovat ani později srovnatelný počet věcí s ostatními zaměstnanci na oddělení, na což byl písemně upozorněn. Žalobce namítal, že při podpisu dodatku k pracovní smlouvě měl za to, že se mění pouze druh práce, ale nikoli délka trvání pracovního poměru. Takovou změnu už v minulosti odmítl a nikdy by ji nepodepsal, tudíž tvrdil, že byl ředitelem ÚP a personalistkou uveden v omyl. Zaměstnanec začal trpět už v průběhu pracovního poměru na dobu určitou depresi, a tyto psychické problémy se během soudního sporu stupňovaly. Poté co soud zamítl návrh na určení, že jeho pracovní poměr trvá, spáchal sebevraždu.

Skutečnost, že byla změna pracovního poměru uzavřena v omylu, se v řízení před soudem neprokázalo, a to ani listinnými důkazy, ani svědecky. Soud proto nemohl označit toto právní jednání za neplatné (ve smyslu ust. § 242 odst. 1 a 2 zákoníku práce 1965). Změna pracovního poměru byla učiněna svobodně, na zaměstnance nebyl činen žádný nátlak. Ve změně pracovní smlouvy bylo jasně uvedeno, že se mění i délka pracovního poměru, tudíž namítaný omyl nebyl prokázán.

V praxi se zřejmě stává, že zaměstnavatel připraví organizační změnu, která spočívá ve snížení počtu zaměstnanců, aby se "zbavil" některých problémových zaměstnanců, případně jim nabídne pouze pracovní poměr na dobu určitou, jako např. typicky zástup za mateřskou a rodičovskou dovolenou. Po návratu zaměstnankyně z mateřské a rodičovské dovolené pak už zaměstnavatel zastupujícího zaměstnance nepotřebuje a jeho pracovní poměr končí. Ovšem pokud by zaměstnavatel chtěl zaměstnance skutečně propustit a neměl již zájem na jejich dalším zaměstnávání v pracovním poměru na dobu určitou, tak jim tuto možnost nebude ani nabízet. Dohledat šikanu ve změně pracovního poměru lze třeba v případě lékaře, kterému



zaměstnavatel (nemocnice) byl ochoten povolit výkon jiné výtěžné činnosti - výkon soukromé praxe jen za podmínky, že přistoupí na změnu pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou na pracovní poměr na dobu určitou.

## 5.6 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody

### 5.6.1 Obecná povinnost nahradit škodu

Obecná povinnost nahradit škodu je upravena v ust. § 265 odst. 1 ZP, podle kterého zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, jestliže příčinou bylo porušení právních povinností nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům. Podle tohoto ustavení není podstatné, kdo právní povinnost porušil nebo kdo úmyslně jednal proti dobrým mravům, zda to byl zaměstnavatel, zaměstnanec jednajícím jeho jménem, nebo jiná osoba. Rozhodující je zde skutečnost, že ke škodě došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Předpoklady této povinnosti k náhradě škody jsou škoda, která vznikla zaměstnanci, dále porušení právní povinnosti nebo úmyslné jednání proti dobrým mravům a příčinná souvislost mezi oběma uvedenými předpoklady. Může se též jednat o požadavky na náhradu škody z poškození zdraví, kterou nelze podřadit ani pod odpovědnost za pracovní úraz, ani pod odpovědnost za nemoc z povolání. Může jít o případ, kdy zaměstnanec kupř. tvrdí, že onemocněl a vznikla mu újma na zdraví v důsledku dlouhodobého výkonu práce, pro kterou byl lékařem uznán zdravotně způsobilým, ač objektivně byl této práci neschopen. O pracovní úraz jít nemůže již proto, že újma na zdraví nevznikla náhlým násilným, a zejména krátkodobým působením zevních vlivů na tělesnou integritu zaměstnance. O nemoc z povolání by mohlo jít jedině, jestliže by vzniklou újmu na zdraví bylo možné podřadit pod některou nemoc v seznamu nemocí z povolání. Za tohoto stavu nezbyvá než základ nároku posoudit podle ust. § 265 odst. 1 ZP. Pro způsob a rozsah náhrady škody na zdraví v tomto případě platí ustanovení o odškodňování pracovních úrazů podle ust. § 384 odst. 3 ZP.<sup>174</sup>

V případě mobbingu nebo bossingu může zaměstnanec začít trpět podle Davenportové nejprve v 1. stupni např. občasnými poruchami spánku, podrážděností, sníženou schopností koncentrace. Tento stav se může zhoršovat a mohou nastat ve 2. stupni přetrvávající poruchy

---

<sup>174</sup> NOVOTNÝ, Zdeněk In BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 1066.

spánku, vyšší krevní tlak, gastrointestinální problémy, poruchy pozornosti, nepřiměřené snížení nebo zvýšení váhy, deprese, zneužívání alkoholu nebo drog, vyhýbání se pracovišti (absentérství nebo vyhledávání práce mimo pracoviště), úzkostnost a rozvoj fobií. Ve 3. stupni jsou popisovány jako typické symptomy deprese, suicidální tendence a pokusy, rozvinutá psychosomatická onemocnění i působení násilí třetí straně.<sup>175</sup>

To, jaké důsledky bude mít mobbing na oběť, záleží na mnohých faktorech, zejména jak dlouho je oběť mobbingu vystavena, nakolik poskytuje podporu rodina a přátelé, jaká je hladina tolerance oběti atd. Zda a čím oběť onemocní, záleží na genetických a osobnostních predispozicích, někteří tíhnou k depresi, jiní k paranoie atd. Leymann hodnotil mobbing jako velmi závažný sociální stresor a v této souvislosti hovořil o posttraumatické stresové poruše.<sup>176</sup> Nejvyšší soud posuzoval podle ust. § 265 ZP případ šikanovaného zaměstnance, u něhož došlo k rozvoji afektivní poruchy středně těžké až těžké a v důsledku trvalých následků zdravotního stavu mu byl přiznán invalidní důchod druhého stupně. Zaměstnanec žaloval ztížení společenského uplatnění a ztrátu na výdělku jako rozdíl mezi výší průměrného výdělku a výší invalidního důchodu.<sup>177</sup> Toto výše zmíněné onemocnění musí být posuzováno podle obecné povinnosti zaměstnavatele k náhradě škody. Definice nemoci z povolání podle ust. § 269 odst. 2 ZP se nepoužije, protože mezi nemocemi z povolání nejsou psychické nemoci obsaženy. Mobbing může způsobit celou řadu zdravotních problémů, některé se projevují i jako snížená odolnost vůči infekcím, vedoucím k častým nachlazením nebo chřipce.

Podle ust. § 265 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem. Toto ustanovení se vztahuje i na případy, kdy zaměstnanci vznikla škoda i jinak než při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Ke škodě došlo následkem porušení právních povinností jinými zaměstnanci v rámci plnění úkolů zaměstnavatele, může se ho dopustit i přímo sám zaměstnavatel – fyzická osoba. Ke vzniku odpovědnostního vztahu je třeba doplnit zmíněné předpoklady ještě příčinnou souvislostí mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody. Právě

---

<sup>175</sup> DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth D., ELLIOTT, Gail Pursell. *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*, 3. vydání. Ames: Civil Society Publishing, 2005. s. 50.

<sup>176</sup> *Důsledky mobbingu na oběť a její sociální okolí*. Datováno dne 22. 7. 2010, (citováno dne 15. 2. 2015). Dostupné na <<http://psychickeobtezovani.webnode.cz/odkazy/>>.

<sup>177</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 4394/2014 ze dne 24. 3. 2016. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

v případech škody, která by vznikla šikanovanému zaměstnanci, by byl odpovědný zaměstnavatel za jednání svých zaměstnanců, kteří ho šikanovali.

Jak se uvádí v judikatuře, pokud by nebyl zaměstnanec v důsledku nepravdivého posudku o pracovní činnosti (pracovní posudek) přijatý do zaměstnání, je povinen podle ust. § 265 odst. 2 ZP nahradit mu škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který takový posudek vydal.<sup>178</sup>

Porušení právních povinností zaměstnanci jednajícími jménem zaměstnavatele může spočívat v porušení právních povinností, které zaměstnavateli ukládají obecné právní předpisy, a také v jednání proti dobrým mravům. Přestože se obecně jedná o neprávní pravidla chování, ust. § 265 ZP s jejich porušením spojuje právní následky, a tím jim přiznává povahu pravidel právních.

Pokud dojde k šikaně na pracovišti, tak šikanovaný zaměstnanec případnou náhradu škody v pracovněprávním sporu, musí uplatnit přímo vůči svému zaměstnavateli. V případě, že ji bude požadovat přímo po zaměstnanci, bude taková žaloba zamítnuta.

Žalobu zaměstnankyně proti jejímu nadřízenému, kterým žádala zadostiučinění za nemajetkovou újmu ve výši 150 tisíc korun, zamítl Okresní soud v Ú., protože nadřízený zaměstnanec nebyl věcně legitimován.<sup>179</sup> V dané věci se žalovaný zaměstnanec ÚP dopustil urážlivých výroků na poradách vedení odboru. Nadřízený zaměstnanec pak dal podnět k odvolání žalobkyně z funkce vedoucí oddělení, k úplnému odnětí osobního příplatku a obvinil žalobkyni z pokusu o nelegální přístup do počítače jí přiděleného.

Přestože bylo vůči žalobkyni vskutku vytvářeno nepřátelské, ponižující a urážlivé prostředí, které má znaky bossingu, je za takové jednání zaměstnance odpovědný jeho zaměstnavatel a jen vůči němu se žalobkyně může domáhat náhrady škody. Žalovaný zaměstnanec sám za toto jednání neodpovídá. Pouze v případě, pokud by žalovaný při některých těchto skutečích vybočil z rámce svých pracovních povinností a dopustil se excesu, pak by mohl za takové jednání odpovídat sám. Šikanující zaměstnanec odpovídá pak zaměstnavateli za zaviněné porušení svých povinností a kromě pracovněprávní odpovědnosti odpovídá také osobně podle trestního práva.

Nejvyšší soud rozhodoval ve věci žalobce MUDr. J. P., CSc., který se domáhal, aby mu

---

<sup>178</sup> S IV, s. 953, citováno podle BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. S. 1070.

<sup>179</sup> Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 9. 2013 sp. zn.: 19 C 203/2010 – 138. viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 76 – 77.

žalovaná Úrazová nemocnici v B. zaplatila 1 400.000 Kč,<sup>180</sup> Žalobu odůvodnil tím, že byl zaměstnancem žalované, přičemž pracoval ve funkci náměstka ředitele pro vědu a výzkum. V této funkci byl vystaven stupňující se šikaně ředitele, byl nevhodně okřikován v přítomnosti dalších zaměstnanců nemocnice, byla znevažována jeho odbornost, byl neoprávněně krácen na platu, byla mu zakázána operační činnost, byl vykazován ze schůzek vedení, ač jeho účast na nich je obvyklou součástí náplně práce náměstka pro vědu a výzkum, byl odvolán z funkce s nabídkou zařazení zdaleka neodpovídající jeho kvalifikaci, a bylo mu vyhrožováno další šikanou. Tato neúnosná situace jej pak donutila uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru. V přímém důsledku diskriminace mu tak vznikla škoda, kterou spatřuje v rozdílu mezi příjmy, jež pobíral jako zaměstnanec žalovaného, a příjmy, jež pobíral jako nezaměstnaný a jako důchodce v předčasném starobním důchodu a jež pobírá nyní jako důchodce v řádném starobním důchodu. Nemocnice v posuzované věci uzavřením soudního smíru uznala, že došlo ze strany tehdejšího ředitele žalovaného k šikaně osoby žalobce a jeho diskriminaci z důvodu zdravotního stavu, což vedlo k tomu, že se žalovaná zavázala zaslat žalobci omluvný dopis. V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že je dána příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním žalované a následkem – škodou v podobě snížení příjmů žalobce. Žalobce sice ukončení pracovního poměru „inicioval“, když k tomuto kroku byl šikanou donucen a pracovní poměr ukončil dohodou, nicméně ukončení pracovního poměru nelze interpretovat jako jakýsi pouhý lidský motiv žalobce, ale naopak jako důsledek šikany, která mu předcházela a na kterou skončení pracovního poměru bezprostředně navazovalo. Setrváním na své pracovní pozici by se žalobce pouze vystavil další šikaně, a proto volil možnost skončit pracovní poměr dohodou a odejít ihned. V posuzované věci se žalobce domáhal po žalované náhrady škody, která mu vznikla v důsledku porušení právní povinnosti žalovanou.

Jak uvádí Nejvyšší soud, uplatněný nárok je třeba posoudit podle ustanovení § 265 odst. 2 ZP. Předpoklady této povinnosti zaměstnavatele nahradit škodu vzniklou zaměstnanci jsou porušení právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícímí jeho jménem, vznik škody a příčinná souvislost mezi uvedeným porušením právních povinností a vznikem škody. Ke vzniku nároku na náhradu škody je zapotřebí, aby všechny tři tyto předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, nárok nevzniká.

---

<sup>180</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2204/2011 ze dne 9. 10. 2012. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

Protože šikana představuje porušení právní povinnosti zaměstnavatele, a za splnění dalších předpokladů zakládá odpovědnost zaměstnavatele, a protože v řízení bylo prokázáno toto protiprávní jednání žalované a vznik škody, je pro posouzení za těchto okolností podstatné, že je zde dána příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením uvedené právní povinnosti. Z tohoto důvodu nelze izolovaně pohlížet na skončení pracovního poměru dohodou, protože důvodem pro uzavření dohody byla šikana ze strany ředitele nemocnice. V této situaci by zaměstnanec také nemohl použít institutu určení neplatnosti skončení pracovního poměru dle ust. § 72 ZP, protože by tím usiloval o obnovení pro něj nepřijatelného stavu. Nejvyšší soud proto rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

### 5.6.2 Povinnost zaměstnavatele k náhradě škody za pracovní úrazy a nemoci z povolání

Podle ust. § 269 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo nemajetkovou újmu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda nebo nemajetková újma vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech a nemocech z povolání je upravena jako objektivní odpovědnost za výsledek – za poškození zdraví, které zaměstnanec utrpěl za stanovených podmínek při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Předpoklady odpovědnosti zaměstnavatele jsou existence pracovního úrazu, vznik škody a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a vznikem škody. Pracovní úraz je v zákoníku práce definován v ust. § 271k odst. 1 ZP jako poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, k němuž došlo nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým, násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Poškozením zdraví může být poškození tělesné i psychické. Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu pokud dojde k úrazu zaměstnance při plnění pracovních úkolů např. tak, že je napaden jiným zaměstnancem nebo osobou, která u zaměstnavatele nepracuje, jde o pracovní úraz, neboť při posuzování objektivní odpovědnosti zaměstnavatele za pracovní úraz je rozhodující, že mu škoda vznikla při plnění pracovních úkolů, a nikoli okolnost, kdo je původcem škody.<sup>181</sup>

Nemocemi z povolání jsou nemoci, které jsou podle § § 271k odst. 4 ZP uvedené ve zvláštním právním předpisu, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání. Nemoci z povolání jsou vymezené jako nemoci, které vznikají nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických nebo jiných škodlivých vlivů. Podle ust. § 269 odst. 2 ZP je zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu nebo

---

<sup>181</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR Cpj 37/74 (Rc 11/1976).

nemajetkovou újmu vzniklou nemocí z povolání, jestliže zaměstnanec naposledy před jejím zjištěním pracoval u zaměstnavatele za podmínek, za nichž vzniká nemoc z povolání, kterou byl postižen. Ovšem v případě jakékoli nemoci, která vznikla jako následek násilí na pracovišti, se musí prokázat právě ty podmínky, za kterých nemoc vzniká. V seznamu nemocí z povolání nejsou uvedeny žádné psychické nemoci, proto ani nejčastější nemoc, která vzniká následkem šikany na pracovišti – posttraumatická stresová porucha, nemůže být v současné době nemocí z povolání. Bylo by vhodné přehodnotit seznam nemocí z povolání a vložit do něho i nemoci, které vznikají jako následek šikany. Zákoník práce řeší i zpětné zařazení do seznamu nemocí z povolání v ust. § 269 odst. 3 tak, že lze odškodnit i nemoc, která vznikla před jejím zařazením do seznamu, a to od jejího zařazení a za dobu nejvýše 3 roky před jejím zařazením do seznamu nemocí z povolání.

Zaměstnavatel se může zprostit povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu podle ust. § 270 ZP buď zcela, nebo zčásti, pokud by zaměstnanec porušil bezpečnostní předpisy nebo příčinou škody byla jeho opilost. Třetím důvodem, ale jen pro částečnou liberaci zaměstnavatele, je lehkomyšlnost. Při posuzování zproštění povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu v případech šikany je nasnadě, že by se mohl uplatnit důvod porušení bezpečnostních předpisů, kdy mobber by např. úmyslně porušil bezpečnostní předpisy, aby ztížením práce šikanoval zaměstnance.

Zákoník práce upravuje v ust. § 271a a násl. druhy náhrad, které náleží zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz. Zaměstnavatel musí poskytnout náhradu za ztrátu na výdělku, za bolest a ztížení společenského uplatnění, účelně vynaložené náklady spojené s léčením a věcnou škodu. V případě fyzického napadení zaměstnance, kterému bylo způsobeno zranění, může zaměstnanec požadovat uvedené náhrady, podle toho, o jaké zranění se jedná a jaké jsou jeho následky. Další druhy náhrad přísluší podle ust. § 271g ZP pozůstalým v případě smrti zaměstnance. Jedná se o náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením, náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem, náhradu nákladů na výživu pozůstalých, jednorázové odškodnění pozůstalých a náhrada věcné škody. Tyto náhrady přísluší pozůstalým, kteří je vynaložili. Není rozhodující, zda zaměstnanec zemře při pracovním úrazu okamžitě nebo až po delší době na jeho následky.

Zajímavý případ řešil Okresní soud v K.,<sup>182</sup> který projednával žalobu dcery zavražděného

---

<sup>182</sup> Rozsudek Okresního soudu v Karviné ze dne 19. 9. 2007 sp. zn.: 24 C 41/2006 – 52 (rozhodováno podle zákona č. 65/1965 Sb., upraveno podle současné právní úpravy). viz ŠIMEČKOVÁ, Eva. In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 80 - 81.

zaměstnance na jednorázové odškodnění podle § 271i ZP. Podle tohoto ustanovení náleží jednorázové odškodnění pozůstalých pozůstalému manželovi nebo nezaopatřenému dítěti, a to každému ve výši nejméně 240 tisíc korun. Otec žalobkyně (zaměstnanec A) byl zaměstnán u zaměstnavatele důlní společnosti jako člen požární hlídky pásových dopravníků na úseku centrálních pásů na dole. V dole došlo k usmrcení zaměstnance A jeho kolegou zaměstnancem B, a to tak, že na něj opakovaně zaútočil bodnořezným nástrojem, a způsobil mu tak mnohačetná bodnořezná poranění, v důsledku kterých zaměstnanec na místě zemřel. Zaměstnanec B bezprostředně po činu spáchal sebevraždu. Z obsahu vyšetřovacího spisu bylo zjištěno, že zaměstnanec B (pachatel vraždy) zaměstnance kontroloval a stěžoval si na něho svým předákům, kdy tyto stížnosti se týkaly výkonu jeho práce. Zaměstnanec A společně s dalšími zaměstnanci na zaměstnance B slovně útočili, nazývali ho různými přezdívkami jako „bradavice“ nebo „bonzák“. Zavražděný A měl údajně vykřikovat pod okny B hanlivé nadávky. Svědecky bylo prokázáno, že slovní útoky začaly před 1,5 rokem a později se tyto útoky na osobu B stupňovaly, protože B poukazoval u nadřízeného na to, že tito tři jmenovaní mají velice špatnou pracovní morálku a že dochází z jejich strany k odcizování měděných kabelů. Od té doby tito zaměstnanci začali zaměstnanci B vyhrožovat, že se pomstí jeho rodině.

Z těchto důvodů soud dospěl k závěru, že vražda zaměstnance – v našem případě mobbera – byla pracovním úrazem podle ust. § 271k ZP, protože bylo prokázáno, že k úmrtí zaměstnance došlo na pracovišti, v pracovní době a při plnění pracovních úkolů. Bylo prokázáno, že mezi zavražděným A a pachatelem-zaměstnancem B byly dlouhodobé pracovní spory, o kterých věděli nadřízení zaměstnanci žalovaného, kteří dohlíželi na jejich práci. I přesto, že mezi těmito docházelo ke každodenním rozepřím, zaměstnavatel neučinil žádná opatření potřebná k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců a k zajištění vztahů v pracovním kolektivu [ust. § 302 písm. a) a c) ZP], když toto se vztahuje na všechny osoby, které se s jeho vědomím zdržují na jeho pracovištích.

Nárok na náhradu škody za nemajetkovou újmu ve výši 1,8 milionu Kč požadovala matka policistky, která se zastřelila služební zbraní ve své kanceláři na Krajském ředitelství Policie hlavního města Prahy. Podle její matky ji k sebevraždě dohnalo chování jejího přímého nadřízeného, majora P. B. Policistka v dopise na rozloučenou napsala, že ji nadřízený šikanuje

a sexuálně obtěžuje. Soud však neshledal příčinnou souvislost mezi situací na pracovišti a sebevraždou mladé policistky.<sup>183</sup>

Jako pracovní úraz se posuzuje i úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (ust. § 271k odst. 2 ZP). V tomto případě by se jednalo o úraz, který zaměstnanec utrpí např. v mimopracovní dobu, ale jedná se o odvetu za to, jakým způsobem rozhodl nějakou záležitost útočníka. V případě šikany na pracovišti by se mohlo jednat např. o bývalého zaměstnance zaměstnavatele, propuštěného mobbera, který by se mstil vedoucímu zaměstnanci za skončení pracovního poměru.

## 5.7 Závěr

V českém pracovním právu je antidiskriminačním zákonem a zákoníkem práce upravena zásada rovnosti a ochrana před diskriminací. V oblasti jiného násilí na pracovišti, které ale nelze podřadit pod žádný z důvodů vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně, právní úprava chybí. Za šikanu považujeme systematické, cílené a opakované protiprávní jednání, které zasahuje pracovní i osobní život zaměstnance, narušuje pracovní prostředí, snižuje produktivitu práce a způsobuje oběti psychické a fyzické poškození. Násilím na pracovišti jsou porušována základní lidská práva obsažená především v ustanovení čl. 10 LZPS, kterým je chráněna lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a jméno. Zachování lidské důstojnosti je také vyjádřeno i v čl. 7 LZPS, zaručující nedotknutelnost osoby a vyjadřující zákaz ponižujícího zacházení. Ochrana před násilím na pracovišti vychází z mezinárodního práva i legislativy Evropské unie, která formuluje povinnosti zaměstnavatele při prevenci sexuálního obtěžování a prevenci a řešení šikany.

V České republice není ochrana zaměstnanců před násilím na pracovišti doposud výslovně upravena žádným zvláštním právním předpisem. Stěžejním právním předpisem je tak v současnosti v tomto směru především zákoník práce. Zákoník práce nedefinuje pojmy násilí, šikana, mobbing nebo bossing. Zákoník práce poskytuje rámcovou ochranu zaměstnancům v ust. § 1a ZP, ve kterém jsou obsaženy základní zásady pracovněprávních vztahů, mezi něž patří na prvním místě pod písmenem a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, dále pod písm. e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Další zásadou je pod písm. b) vyjádřené uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Všechny tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zejména zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance je koncipována natolik široce, že je možné dovodit, že

---

<sup>183</sup> <<http://www.novinky.cz/krimi/362739-matka-policistky-ktera-kvuli-sikane-spachala--sebevrazdu-s-zalobou-o-penize-neuspela.html>>. Citováno dne 26. 2. 2015.



zaměstnavatel musí zajistit ochranu zaměstnance i před násilím na pracovišti, protože je zneužitím práva a odporuje dobrým mravům. Podle mého názoru je pro ochranu před šikanou použitelné i částečně ust. § 16 ZP.

Šikanu lze považovat za porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci, proto s mobberem může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr pro závažné nebo zvláště hrubé porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen nahradit škodu, která oběti šikany vznikla, a to podle zásad obecné povinnosti k náhradě škody, ale odpovídá i za pracovní úrazy a nemoci z povolání. Z tohoto hlediska je nutné zmínit, že mezi nemocemi z povolání nejsou zařazeny psychické nemoci, např. posttraumatická stresová porucha, což by bylo *de lege ferenda* vhodné přehodnotit.

Nedostatkem právní úpravy je chybějící ochrana obětí mobbingu. Příkladem šikany na pracovišti může být jednání zaměstnavatele, který přestane přidělovat zaměstnanci druh práce podle pracovní smlouvy s cílem ho donutit k ukončení pracovního poměru. Bossing se často projevuje snížením výše některé části mzdy nebo platu, přeřazením do nižší mzdové (platové) třídy, odnětí osobního příplatku, nevyplacení nárokových nebo nenárokových prémie apod. Nejčastějším a nejrazantnějším projevem mobbingu (bossingu) je rozvázání pracovního poměru. Psychickým i fyzickým násilím může zaměstnavatel donutit zaměstnance k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru, kdy omezí možnost zaměstnance svobodně se rozhodnout, zda na návrh dohody přistoupí. Pracovní poměr šikanovaného zaměstnance pak nejčastěji končí výpovědí z organizačních důvodů podle ust. § 52 písm. c) ZP. Výběr nadbytečného zaměstnance by měl být přezkoumán, pokud zaměstnanec tvrdí, že zaměstnavatel nedodržel zásadu rovného zacházení se zaměstnanci nebo že došlo ke zneužití práva z jeho strany. Vyvolaný organizační důvod pro zaměstnance, který se stal obětí šikany, odporuje dobrým mravům. Jedním ze způsobů, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance, je i ust. § 52 písm. f) ZP, které se použije v případě neuspokojivých pracovních výsledků zaměstnance. Zaměstnavatel může použít proti šikanovanému zaměstnanci také ust. § 52 písm. g) ZP, kdy má za to, že se zaměstnanec dopustil závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, příp. pokud jsou u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, z tohoto důvodu by pak mohl využít i okamžitého zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. a) ZP. Jak závažné porušení povinnosti, tak i porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, může být vykonstruované a v tomto případě je na zaměstnanci, zda se mu to podaří v případném soudním sporu prokázat.

De lege ferenda by se měl zákonodárce zaměřit na větší možnosti ochrany zaměstnanců postižených šikanou. Jednou z možností je vložit do zákoníku práce zvláštní skutkovou podstatu „okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu šikany“, kdy by zaměstnanci ze zákona náleželo odstupné např. ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Dále bych zákonodárci doporučila rozšířit sdílené důkazní břemeno i na případy šikany na pracovišti, aby byly oběti šikany lépe chráněny.

## 6 Občanskoprávní aspekty násilí na pracovišti

### 6.1 Ochrana osobnosti v občanském zákoníku

Ochrana zaměstnance před šikanou z pracovněprávního hlediska je značně obtížná a účinné řešení zpravidla není k dispozici.<sup>184</sup> Zaměstnanec se může bránit rovněž žalobou na ochranu osobnosti. Ochrana osobnosti je nyní upravena v ust. § 81 až 117 OZ. Oproti původní úpravě obsažené v § 11 až 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanském zákoníku účinném do 31. 12. 2013, je výrazně širší. Podle § 81 odst. 1 OZ je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít si podle svého. Významný z hlediska šikany na pracovišti je též odst. 2 tohoto ustanovení, který zdůrazňuje, že ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Právě důstojnost, zdraví, vážnost a čest člověka bývá v případech násilí na pracovišti citelným způsobem zasažena.

K žalobě je aktivně legitimován člověk, vůči jehož osobnosti byl neoprávněný zásah směřován. Pokud bylo porušeno právo na ochranu osobnosti více fyzických osob, potom všechny současně nebo kterákoli z nich nezávisle na sobě mají právo obrátit se se svými návrhy na soud.<sup>185</sup> Prostředky na ochranu na osobnosti jsou vymezeny v § 82 OZ. Podle tohoto ustanovení má právo člověk domáhat se, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů nebo aby byl odstraněn následek těchto zásahů. Občanský zákoník vymezuje dva zvláštní prostředky ochrany nároků vyplývajících z práva na ochranu osobnosti. Jsou jimi žaloba zdržovací a žaloba odstraňovací. Předpokladem zdržovací žaloby je, aby zásah v době uplatnění trval nebo hrozilo reálné riziko jeho opakování. Cílem odstraňovací žaloby je odstranění závadného stavu vzniklého zásahem do osobnostního práva. V případě mobbingu (bossingu) by se zřejmě uplatnila žaloba, jejímž cílem by bylo zdržet se šikanózního jednání, odstranit následky i nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Nárok na náhradu újmy je obsažen v ust. § 2956 OZ. Pokud vznikne povinnost škůdci odčinit člověku újmu na jeho přirozeném právu chráněném ustanoveními první části nového občanského zákoníku, pak nahradí škodu i nemajetkovou újmu, kterou tím způsobil, a jako nemajetkovou újmu odčinit i způsobené duševní útrapy. Nově občanský zákoník výslovně stanoví i povinnost odčinit jako

---

<sup>184</sup> JAKUBKA, Jaroslav: Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana. *Právo a zaměstnání*. 2005. č. 12. s. 9.

<sup>185</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2002, sp. zn.: 28 Cdo 416/2002, citováno podle DOLEŽÍLEK, Jirí: *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. ASPI, a. s., Praha 2008, s. 62.

imateriální újmu duševní útrapy, což by mohlo přispět ke spravedlivějšímu odškodnění obětí mobbingu.

Ust. § 2957 OZ stanoví kritéria pro určení konkrétního způsobu a výše přiměřeného zadostiučinění v případech vzniku imateriální újmy. Konkrétní způsob a výše náhrady imateriální újmy má být, dle tohoto zákona, určena s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Vyšší odškodnění bude náležet v případě úmyslného způsobení újmy.

V případě řešeném Nejvyšším soudem ČR<sup>186</sup> požadoval bývalý zaměstnanec po žalovaném zaměstnavateli zaplacení nemajetkové újmy v částce přes 1 milión korun z titulu ochrany osobnosti, přičemž zásah do svých osobnostních práv spatřoval v důsledku tzv. bossingu, kdy byl žalovaným zaměstnavatelem psychicky deptán a šikanován. Z tohoto důvodu také podal výpověď z pracovního poměru. V odůvodnění žaloby tvrdil, že ho nadřízení neustále nutili vykonávat dělnické profese za chybějící pracovníky na oddělení, kde pracoval jako směnový mistr noční směny. V této souvislosti mu při řešení otázek personálního obsazení bylo opakovaně nadřízenými vyhrožováno, že bude propuštěn, až se nakonec žalobce musel podrobit psychiatrické léčbě. V řízení však z výslechu svědků nebylo zjištěno, že by v tomto směru vyvíjeli na žalobce nějaký nátlak, že by byl žalobce zastrašován a že mu bylo vyhrožováno výpovědí, jestliže si stěžoval, že takováto chaotická organizace práce je nadále neúnosná. Soudy nepovažovaly za prokázané, že by žalobce byl na pracovišti šikanován svými nadřízenými. Na základě uvedených zjištění dospěly soudy k závěru, že ze strany nadřízených nedocházelo k takovému jednání vůči žalobci, ve kterém by bylo možno spatřovat zásah do osobnostních práv žalobce, a proto žalobu zamítly. Nepochybovaly o tom, že poměry na pracovišti vedly k jeho trvalému napětí a obavě, jak budou pracovní úkoly splněny. Žalobce však neprokázal, že by ze strany pracovníků žalovaného docházelo vůči jeho osobě k takovému kladení překážek a činění příkoří ze strany žalovaného, které by již bylo na místě označit jako neoprávněný zásah do osobnostních práv žalobce s takovým významem, který by odůvodňoval satisfakci podle občanského zákoníku, proto soudy uzavřely, že ze strany žalovaného k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv žalobce nedošlo.

Z procesního hlediska je zásadní otázkou, zda může šikanovaný zaměstnanec uplatnit současně žalobu na náhradu škody podle zákoníku práce a zároveň žalobu na ochranu

---

<sup>186</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 30 Cdo 92/2011 ze dne 22. 12. 2011. [Online]. Citováno dne 2. 7. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

osobnosti podle občanského zákoníku. Jedná se totiž o zcela svébytné a samostatné prostředky ochrany a v soudní praxi není hodnocení této otázky jednoznačně řešeno. Pokud by ovšem žalobce uplatnil v obou žalobách totožná skutková tvrzení (podstatná je totožnost skutku, osob i vznášených nároků), byl by porušen ústavní princip proporcionality a zásada „*ne bis in idem*“, a v pořadí druhá žaloba by byla zamítnuta. Pokud by ale náhrada škody nebyla dostatečnou satisfakcí za vzniklou újmu na osobnostních právech, mohla by se dotčená osoba domáhat další satisfakce podle ustanovení na ochranu osobnosti.<sup>187</sup>

---

<sup>187</sup> Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010, sp. zn.: 1 Co 2/2010. Sbíрка soudních rozhodnutí a stanovisek NS ČR, 5/2011, č. 56. S. 571–580.

## 7 Správněprávní aspekty násilí na pracovišti

### 7.1 Přestupky proti občanskému soužití

Obecným předpisem správněprávní odpovědnosti za přestupek je zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. Jednání mobbera může být postiženo zejména jako přestupek proti občanskému soužití podle § 7 zákona o některých přestupcích (ZonPř).<sup>188</sup> Jde zejména o případy, kdy pachatel přestupku podle § 7 odst. 1 písm. a) ZonPř ublíží na cti jinému tím, že jej zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí, podle § 7 odst. 1 písm. b) ZonPř mu ublíží na zdraví, případně kdy podle § 7 odst. 1 písm. c) ZonPř úmyslně naruší občanské soužití vyhrožováním újmou na zdraví, nepravdivým obviněním z přestupku, schválnostmi nebo jiným hrubým jednáním. V oblasti násilí na pracovišti by se mohlo jednat o pomluvy, nadávky, fyzické napadení, vyhrožování. Za tyto přestupky lze podle § 7 odst. 4 ZonPř uložit pokutu za přestupek podle odstavce 1 písm. a) do 10 000 Kč, a za přestupek podle odstavce 1 písm. b) a c) pokutu do 20 000 Kč a spolu s ní lze uložit omezující opatření (např. zákaz pobytu). Správní orgán zahajuje řízení o každém přestupku, který zjistí, a postupuje v řízení z moci úřední.<sup>189</sup> Pouze v případech ublížení na cti lze řízení zahájit a v již zahájeném řízení pokračovat pouze se souhlasem osoby přímo postižené spácháním přestupku.

Věcně příslušnými jsou k projednávání přestupků proti občanskému soužití obce s rozšířenou působností.<sup>190</sup> Domníváme se, že v oblasti násilí na pracovišti se zákon o přestupcích uplatní velmi zřídka, protože zmíněná jednání se budou odehrávat nikoli na veřejnosti, ale v uzavřeném prostředí u zaměstnavatele, který by je měl sám sankcionovat. Jedná se ovšem o další možnost postihu obtěžovatele, částečně i ochrany oběti.

### 7.2 Přestupky (správní delikty) podle zákona o zaměstnanosti a zákona o inspekci práce

Další skutkové podstaty přestupků jsou upraveny některými zvláštními zákony. Zákon o zaměstnanosti<sup>191</sup> obsahuje přestupek, kterého se může dopustit fyzická osoba a právnická osoba tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona [§ 139 odst. 1 písm. a) a § 140 odst. 1 písm. a) ZoZ]. Povinnost účastníků právních vztahů zajišťovat rovné zacházení a zákaz diskriminace se vztahuje podle § 4 ZoZ na všechny

---

<sup>188</sup> Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

<sup>189</sup> Ust. § 78 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

<sup>190</sup> Ust. § 60 odst. 2 písm. c) zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů

<sup>191</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

fyzické osoby, které uplatňují právo na zaměstnání. Jak se uvádí v literatuře, zákon o zaměstnanosti se použije v případě porušení rovného zacházení ještě před uzavřením pracovněprávního vztahu.<sup>192</sup> Postih stejného jednání, ale až v uzavřeném pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce je vyjádřen v zákoně o inspekci práce.<sup>193</sup> Zde jsou vymezeny přestupky a správní delikty týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace. Podle ust. § 11 odst. 1 písm. a) ZIP se zaměstnavatel-fyzická osoba<sup>194</sup> dopustí přestupku, pokud nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, a dále podle písm. b) diskriminuje zaměstnance. Za tato jednání pak může zaměstnavateli uložit příslušný orgán inspekce práce pokutu až do výše 1 milionu korun. Stejný postih je podle zákona o inspekci práce i za postižení nebo znevýhodnění zaměstnance, který se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků z pracovněprávních vztahů. V případech šikany na pracovišti by mohl orgán inspekce práce postihnout i neprojednání stížnosti se zaměstnancem nebo se zástupci zaměstnanců (zejména s odborovou organizací) ze strany zaměstnavatele. Za tento přestupek může zaměstnavateli uložit příslušný orgán inspekce práce pokutu až do výše 400 tisíc korun. Správní delikty právnických osob jsou vymezeny v ust. § 24 ZIP. Výše pokut je totožná s výší zaměstnavatele - fyzické osoby.

Státní úřad inspekce práce rozhodl o spáchání správního deliktu podle ust. § 24 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, který spáchala Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava tím, že nezajistila na svém pracovišti rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky. Nerovné zacházení spočívalo v jednání vedoucího katedry, který na základě osobních sympatií a antipatií zacházel s jednotlivými zaměstnanci, a to v nadměrné kontrole docházky dvou zaměstnankyň a šikanózním nařízením mimořádné lékařské prohlídky jedné z nich bez existence objektivních příčin, čímž došlo k porušení ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce.<sup>195</sup>

---

<sup>192</sup> STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr: Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*. 6/2012. roč. 60, č. 6, s. 33.

Viz také: GALVAS, Milan In: GALVAS, Milan a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2012. S. 165.

<sup>193</sup> Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

<sup>194</sup> KOTTNAUER, Antonín, KUBÍČKOVÁ, Daniela. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. 1. vydání. Praha. Wolters Kluwer. 2006. s. 15.

<sup>195</sup> Dále se univerzita dopustila správního deliktu podle ust. § 25 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce tím, že uzavřela dohodu o provedení práce v ústní formě. Byla jí uložena pokuta ve výši 75 000 Kč. Vedeno pod č.j.: 4882/1.30/16 ze dne 29. 6. 2016.

Nedodržování rovného zacházení, zákazu diskriminace a ochrany soukromí zaměstnanců na pracovišti mohou mít nezřídka i dlouhodobý dopad na zdraví zaměstnance. Orgány inspekce práce sice nemohou zaměstnancům přiznat finanční odškodnění za jednání zaměstnavatele ani nemohou provádět klasické vyšetřování či řešit spor, důkladnou kontrolní a preventivní činností v této oblasti však mohou přispět ke zvýšení povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců o právech a povinnostech plynoucích ze zákoníku práce a antidiskriminačního zákona.<sup>196</sup>

---

<sup>196</sup> Plánované kontroly v oblasti pracovněprávních vztahů a zákona o zaměstnanosti v roce 2014 a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc únor 2014, citováno dne 27. 2. 2015, dostupné na <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-e0371038ed7696e183255c876ba\\_10381/tiskova\\_zprava\\_02\\_14.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-e0371038ed7696e183255c876ba_10381/tiskova_zprava_02_14.pdf)>.



## 8 Trestněprávní aspekty násilí na pracovišti

Další možností obrany, kterou obětím násilí na pracovišti poskytuje český právní řád, je obrana pomocí trestního práva. Vzhledem k povaze trestního práva připadá tato možnost obrany v úvahu pouze u těch nejzávažnějších případů násilí na pracovišti, u nichž nestačí k ochraně oběti právní prostředky jiných právních odvětví.<sup>197</sup> Tak jako v oblasti pracovního práva, tak ani v oblasti trestního práva není v zákoně obsažena zvláštní skutková podstata, která by postihovala šikanu na pracovišti. Proto se pro takové případy užijí obecně formulované skutkové podstaty pokrývající také jiné společenské vztahy, u nichž se vyžaduje trestněprávní ochrana stejných nebo obdobných zájmů.<sup>198</sup> Jde o různé trestněprávní kvalifikace, zejména o trestné činy proti životu a zdraví, trestné činy proti svobodě a lidské důstojnosti a trestné činy narušující občanské soužití. V této práci se nezabývám trestní odpovědností právnických osob.<sup>199</sup>

### 8.1 Trestné činy proti životu a zdraví

Trestní zákoník obsahuje několik skutkových podstat, jejichž naplnění ze strany agresora připadá v souvislosti s násilím na pracovišti v úvahu. Nejzávažnějším, ale nejméně častým trestným činem, je trestný čin vraždy podle ust. § 140 TZ<sup>200</sup>. Objektivní stránka je postavena na usmrcení člověka, přičemž smrtí se podle judikatury rozumí biologická smrt.<sup>201</sup> Jedná se o úmyslný trestný čin, který směřuje k usmrcení člověka a zahrnuje spontánní útok nebo jednání s rozmyslem nebo po předchozím uvážení. Trestný čin zabití podle § 141 TZ postihuje případy, kdy pachatel jiného úmyslně usmrtí, ale na rozdíl od vraždy jedná v silném rozrušení ze strachu, úleku nebo zmatku nebo jiného omluvitelného hnutí myslí anebo v důsledku předchozího zavrženíhodného jednání poškozeného. V případě popsaném výše bylo jednání pachatele - oběti mobbingu vyvoláno zavrženíhodným jednáním mobbera. Velmi častým trestným činem bude v praxi v případě šikanovaného zaměstnance trestný čin ublížení na zdraví. Trestní zákoník rozlišuje skutkovou podstatu trestného činu ublížení na zdraví (§ 146 TZ) a trestného činu těžkého ublížení na zdraví (§ 145 TZ). Oba dva trestné

---

<sup>197</sup> K výkladu aplikace principu ultima ratio viz stanovisko NS ČR sp. zn.: Tpjn 301/2012. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>198</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 101.

<sup>199</sup> K tomuto tématu např. viz: CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014.

<sup>200</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

<sup>201</sup> Rozsudek 16/86, citováno podle JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou*. 4. vydání. Praha: Leges, 2013, s. 196.

činy jsou úmyslnými trestnými činy. Násilí na pracovišti může být spojeno s fyzickým i psychickým násilím. Pojem ublížení na zdraví je definován v § 122 odst. 1 TZ jako porucha zdraví nebo jiné onemocnění, které porušením normálních tělesných nebo duševních funkcí znesnadňuje obvyklý způsob života poškozeného a vyžaduje lékařské ošetření, a to nikoli po krátkou dobu (podle judikatury nejméně 7 dnů). Těžkou újmou na zdraví může být podle § 122 odst. 2 TZ např. zmrzačení, poškození důležitého orgánu, mučivé útrapy a delší dobu trvající porucha zdraví, za které soudy považovaly vážnou poruchu zdraví nebo vážné onemocnění, které znamenalo velmi citelnou újmu v obvyklém způsobu života poškozeného.<sup>202</sup>

Nejvyšší soud projednával zločin těžkého ublížení na zdraví podle § 145 odst. 1 TZ, kterého se dopustil zaměstnanec, který po předchozí slovní rozepři a vzájemném fyzickém napadení bodl svého spolupracovníka nožem, pravděpodobně kuchyňským, do oblasti břicha a následně za poškozeným, který poté z místa utíkal, běžel s kovovou tyčí, přičemž vykřikoval „já tě zabiju“, a poškozenému tak způsobil bodnou ránu v oblasti podžebří. Obviněný své jednání hodnotil jako nutnou obranu a trval na tom, že byl poškozeným napaden.<sup>203</sup>

## 8.2 Trestné činy proti svobodě a právům na ochranu osobnosti, soukromí a listovního tajemství

Objektem trestného činu omezování osobní svobody podle ust. § 171 TZ je osobní svoboda ve smyslu svobody pohybu. Pachatel brání jinému v užívání osobní svobody. Délka doby, po kterou je člověku znemožněno se svobodně pohybovat, není rozhodující, proto může být omezena osobní svoboda na poměrně krátkou dobu. V případě trvalého nebo delší dobu trvajícího omezení osobní svobody, které se blíží uvěznění, jde o zbavení osobní svobody podle § 170 TZ.

Ust. § 175 TZ upravuje trestný čin vydírání, jehož objektem je osobní svoboda ve smyslu svobody rozhodování. Pachatel jiného nutí, a to prostředky, které spočívají v násilí, pohrůžce násilí nebo pohrůžce jiné těžké újmy, aby něco konal, opominul nebo trpěl. Čin je dokonán násilným jednáním, není třeba, aby pachatel dosáhl toho, co sledoval. Podle judikatury se za trestný čin vydírání považovalo jednání pachatele, který vyhrožoval poškozeným dívkám tím, že jejich erotické fotografie zveřejní v rozporu se smlouvou, na jejímž základě byly vytvořeny, že je nechá otisknout v časopisech vycházejících v České republice nebo že je předá rodičům poškozených. Takovou formu nátlaku, jímž je pachatel nutil, aby něco konaly,

---

<sup>202</sup> Rozsudek 16/88, citováno podle JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou*. 4. vydání. Praha: Leges, 2013, s. 180.

<sup>203</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 11 Tdo 1104/2012 ze dne 9. 1. 2013. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

lze považovat za významný zásah do jejich osobního života, kterým byl naplněn zákonný znak trestného činu vydírání spočívající v pohrůžce jinou těžkou újmu.<sup>204</sup>

Objektem trestného činu útisku podle ust. § 177 TZ je osobní svoboda, která chrání svobodu rozhodování člověka. Pachatel jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl. V pracovněprávních vztazích je zřejmá závislost zaměstnance na zaměstnavateli, protože zaměstnanec nemůže zcela svobodně jednat, neboť je v určitém směru odkázán na zaměstnavatele. Tíseň je stav vyvolaný nepříznivými okolnostmi, v jejichž důsledku je poškozený omezen ve volnosti rozhodování. Ve stavu tísně může být i uchazeč o zaměstnání, pokud je to odůvodněno jeho tíživými osobními, rodinnými nebo majetkovými poměry,<sup>205</sup> nebo zaměstnanec, který je nucen k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru dohodou pod pohrůžkami.<sup>206</sup>

Nejvyšší soud projednával případ trestného činu útisku podle § 177 TZ, kterého se dopustil jednatel společnosti tím, že požadoval po třech zaměstnankyních společnosti, aby svým podpisem stvrdily převzetí mzdy ve výši dle pracovní smlouvy a odpracovaných hodin, tak jak byla uvedena na výplatní pásce, ačkoliv ve skutečnosti jim vyplatil méně, čímž došlo ke zneužití jejich závislosti na tomto zdroji obživy.<sup>207</sup>

Trestný čin pomluvy podle § 184 TZ směřuje k ochraně vážnosti, cti a pověsti člověka. Trestného činu pomluvy se dopustí ten, kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, zejména poškodit jej v zaměstnání, narušit jeho rodinné vztahy nebo způsobit mu jinou vážnou újmu. Za nepravdivý údaj se považuje oznámení informace o jiném, která je v rozporu se skutečností, a tento údaj musí být způsobilý značnou měrou ohrozit vážnost jiného u spoluobčanů.<sup>208</sup> Podle judikatury nepravdivý údaj o jiném, že je duševně nemocný, může být údajem způsobilým značnou měrou ohrozit jeho vážnost u spoluobčanů, poškodit ho v zaměstnání, resp. mu způsobit jinou vážnou újmu ve smyslu znaku trestného činu pomluvy.<sup>209</sup> Pomluva patří k velmi častým způsobům násilí v zaměstnání. Každá pomluva nemusí být kvalifikována jako trestný čin

---

<sup>204</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 612/2011 ze dne 15. 6. 2011. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>205</sup> Rozhodnutí č. 46/2009 Sb. rozh. trest.

<sup>206</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 3 Tdo 1579/2011 ze dne 25. 1. 2012. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>207</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 11 Tdo 55/2008 ze dne 17. 4. 2008. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>208</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014. S. 130–131.

<sup>209</sup> Rozsudek 52/80-II., citováno podle JELÍNEK, Jiří a kol. *Trestní zákoník a trestní řád s poznámkami a judikaturou*. 4. vydání. Praha: Leges, 2013, s. 260.

podle trestního zákoníku, pokud tento čin nebude dosahovat potřebné společenské škodlivosti, tak k nápravě stačí uplatnění odpovědnosti pachatele podle soukromého práva.

### 8.3 Trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti

Společným objektem trestných činů v této oblasti je svoboda rozhodování o pohlavním životě a svobodném rozhodování v pohlavních vztazích. Trestný čin znásilnění podle ust. § 185 TZ je charakterizován dvojím jednáním, pachatel násilím nebo pohrůzkou násilí nebo jiné těžké újmy jiného donutil k pohlavnímu styku nebo k takovému činu zneužil jeho bezbrannosti. Přísněji je postihován pachatel, který spáchá tento čin souloží nebo jiným pohlavním stykem. Za pohlavní styk se považuje jakýkoli způsob ukájení pohlavního pudu na těle jiné osoby stejného nebo odlišného pohlaví. Donucení k pohlavnímu styku je pak vykládáno jako překonání vážně míněného odporu poškozené osoby. Za stav bezbrannosti se považuje stav, ve kterém poškozená osoba není schopna klást odpor. V pracovněprávních vztazích by se mohlo jednat o podřízeného zaměstnance, ale pouhou okolností, že je podřízeným, nelze bez dalšího vykládat jako stav bezbrannosti např. vůči nadřízenému zaměstnanci.

Dalším trestným činem v této oblasti je sexuální nátlak upravený v ust. § 186 TZ. Toto ustanovení postihuje méně závažné formy sexuálního zneužívání jako pohlavní sebeukájení, obnažování nebo jiné srovnatelné chování, přičemž se může jednat o donucení k sexuálním aktivitám nebo alternativně o zneužití bezbrannosti, závislosti nebo postavení. Sexuální nátlak podle ust. § 186 odst. 2 TZ může směřovat dále k pohlavnímu styku, kdy pachatel zneužívá závislosti poškozené osoby nebo svého postavení a z něho vyplývající důvěryhodnosti nebo vlivu. O zneužití postavení pachatele se jedná i tehdy, pokud pachatel dosahuje svého sexuálního motivovaného cíle prostřednictvím svého pracovního zařazení, z pozice zaměstnavatele nebo nadřízeného zaměstnance.

Skandální případ MUDr. J. B.,<sup>210</sup> který byl uznán vinným trestnými činy sexuálního nátlaku, znásilnění, nebezpečného vyhrožování na osobních asistentkách, které u něho pracovaly, za což byl odsouzen k úhrnnému trestu odnětí svobody na 12 let. MUDr. J. B. se obhajoval tím, že všechny osobní asistentky byly přijímány i jako společnice a milenky. Bránil se tím, že jejich výpovědi nejsou věrohodné, že jednání oznámily až po delší době a že pracovní poměry mohly kdykoli ukončit. Odsouzený v poškozených dívkách vyvolal strach z realizace pronesených výhrůžek smrti jejich i osob blízkých, zároveň v nich vyvolal představu o vlastní beztrestnosti. Ve všech případech se jednalo o mimořádně závažné násilí s dlouhodobým

---

<sup>210</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013 ze dne 16. 7. 2014. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

a těžkým následkem.

#### 8.4 Trestné činy narušující soužití lidí

Objektem trestného činu nebezpečného vyhrožování podle ust. § 353 TZ je zájem na klidném občanském soužití lidí bez narušení nebezpečnými výhružkami.<sup>211</sup> Pachatel vyhrožuje jinému usmrcením, těžkou újmou na zdraví nebo jinou těžkou újmou takový způsobem, že může vzbudit důvodnou obavu. Podle judikatury při posuzování znaků tohoto trestného činu se nelze omezit jen na vlastní obsah slovního prohlášení pachatele. Jeho výroky je třeba hodnotit ve spojení s dalším konáním a projevy této osoby a teprve na základě komplexního posouzení situace je možné učinit závěr, zda se jedná o výhružky způsobilé vzbudit důvodnou obavu z jejich uskutečnění.<sup>212</sup> V každém jednotlivém případě je nutno zkoumat, zda vyhrožování může vzbudit důvodnou obavu, přihlížíme k povaze výhružky, jestli je pouze slovní, nebo je i doprovázena gesty, dále k fyzickým a charakterovým vlastnostem pachatele a vztahu k poškozenému.

Případ trestného činu nebezpečného vyhrožování se odehrál na akademické půdě.<sup>213</sup> PhDr. B. H., Ph.D., byl uznán vinným ze spáchání trestného činu násilí proti skupině obyvatelů a proti jednotlivci podle § 197a odst. 1 TZ, ve znění účinném do 31. 12. 2009, kterého se dopustil tím, že z domácího počítače umístěného ve svém bydlišti přes doménu Seznam.cz z různých e-mailových adres zasilal svému kolegovi, na jemu přidělený pracovní počítač textové zprávy s výhružným obsahem, které zejména pro jejich četnost a gradaci závažnosti výhružného obsahu vzbudily obavy poškozeného z naplnění uskutečněných výhružek. Dokazováním bylo zjištěno, že autorem e-mailů byl právě obviněný, což vyplynulo z elektronické podoby těchto e-mailů, které v tzv. hlavičce obsahují i IP adresu, ze které byly e-maily odesílány.

Trestný čin nebezpečného pronásledování (§ 354 TZ) je označován v literatuře jako tzv. stalking.<sup>214</sup> Za stalking se považuje úmyslné, opakované a dlouhodobé obtěžování jiné osoby, která takové jednání pociťuje jako příkoří. Pachatel vyhrožuje oběti ublížením na zdraví, vytrvale ji kontaktuje, omezuje ji v obvyklém způsobu života a takové jednání je způsobilé v ní vzbudit důvodnou obavu o svůj život nebo zdraví, příp. o život nebo zdraví jejich

---

<sup>211</sup> CHROMÝ, Jakub. *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 136.

<sup>212</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 6 Tdo 564/2011 ze dne 25. 5. 2011. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>213</sup> Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 4 Tdo 1482/2012 ze dne 12. 12. 2012. [Online]. Citováno dne 1. 8. 2017. Dostupné na: <http://www.nsoud.cz>

<sup>214</sup> ŠAMAL, Pavel a kol. *Trestní zákoník II. § 140 až 421. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 3294.

blízkých. V dnešní době se jedná především o opakované volání a posílání SMS zpráv na mobilní telefon, zasílání e-mailů, vyhledávání na internetových diskuzních fórech apod.

## 9 Právní úprava násilí na pracovišti ve Francii

### 9.1 Diskriminace

#### 9.1.1 Rovnost mezi zaměstnavateli a zaměstnanci

Individuální pracovněprávní vztahy jsou charakterizovány nerovností stran pracovněprávního vztahu, jedná se o nerovnost ze zákona, neboť jedna strana je podřízena straně druhé a zároveň nerovnost pramení z dominantní ekonomické pozice zaměstnavatele. Podle francouzské literatury by se mělo zvážit případné podřazení nerovnosti ze zákona pod výjimku z uplatnění principu rovnosti, protože tento přístup vysvětluje mnohé aspekty pracovního práva.<sup>215</sup> Princip rovnosti, v užším slova smyslu, vyžaduje, aby rozsah výkonu práv zaměstnavatele byl předvídan zákonem. Princip rovnosti mezi zaměstnavateli a zaměstnanci je také jedním z důvodů pro právní úpravu kolektivních pracovních vztahů.<sup>216</sup> Právo na stávkou, právo sdružovací, právo kolektivního vyjednávání jsou nezbytné instituty pro vyvážení trhu práce.

#### 9.1.2 Vývoj právní úpravy ochrany před diskriminací

Pro pochopení institutu diskriminace je nutné vrátit se k vývoji právní úpravy zákoníku práce. Jeden z prvních zakázaných diskriminačních důvodů, který byl upraven zákonem, se vztahoval ke členství zaměstnanců v odborové organizaci. Tento princip se objevil v zákoně ze dne 27. dubna 1956, kterým byl změněn čl. 413-2 zákoníku práce.<sup>217</sup> Na francouzskou právní úpravu mělo v sedmdesátých letech zásadní význam přijetí směrnice Evropského společenství 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. Tato směrnice byla považována za základní kámen úpravy rovného zacházení mezi muži a ženami, za důležitou byla považována povinnost rovného zacházení nejen v rámci přístupu k pracovní pozici, ale i ke vzdělávání a kariéernímu postupu.

Princip zákazu diskriminace, v obecné rovině, přinesla novelizace zákoníku práce provedená zákonem ze 4. srpna 1982 č. 82-689.<sup>218</sup> Zákoník práce v čl. 122-45 stanovil, že žádný zaměstnanec nemůže být potrestán či propuštěn na základě svého původu, pohlaví, rodinné

---

<sup>215</sup> AUZERO, Gilles, DOCKES, Emmanuel. *Droit du travail*. 28. vydání. Paříž: Dalloz, 2014, s. 708.

<sup>216</sup> SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*. PUF, 1994, 2<sup>e</sup> éd., 2002, p. 111.

<sup>217</sup> <<https://books.google.fr/books?id=xI6NdBGLuyoC&pg=PA123&lpg=PA123&dq=loi+du+27+avril+1956+code+du+travail&source=bl&ots=LtCkPB7xrN&sig=vqttjI5omYwqU4PeS9o7yMNCE1M>>.

<sup>218</sup> Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise. Loi dite loi Auroux.

situace, své příslušnosti k etnické skupině, národnosti, rase, politickým názorům, členství v odborové organizaci či náboženského vyznání. Jednání, které bylo v rozporu s tímto ustanovením, bylo stíženo nulitou. Princip zákazu diskriminace byl v porovnání s dnešní právní úpravou vymezen poněkud úžeji. Zákoník práce počítal s řadou důvodů, ovšem stále neobsahoval diskriminaci na základě věku či zdravotního stavu. Zákonem ze dne 29. prosince 1983 byla diskriminace odborového hnutí i členství v odborové organizaci prohlášena za trestný čin.<sup>219</sup> Až na konci osmdesátých let byl čl. 122-45 zákoníku práce modifikován a byly přidány další diskriminační důvody, jako výkon práva na stávkou a diskriminace z důvodu zdravotního stavu.

Přičemž otázka dokazování diskriminace, ať již z jakéhokoli důvodu, zůstávala nejprve na obecném principu dokazování. Přelomová změna nastala spolu s evropskou směrnicí 97/80/CE ze dne 15. prosince 1997, týkající se změny důkazního břemene v případě diskriminace založené na pohlaví.

Evropské směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES vedly k novelizaci francouzského zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 2001-1066 o boji proti diskriminaci ze dne 16. listopadu 2001.<sup>220</sup> Zákon přinesl poměrně zásadní změny do čl. 122-45 ZP, zejména rozšiřoval jednání, která mohla být považována za diskriminaci v civilních věcech. Ustanovení čl. 122-45 před novelou předvíдалo sankce v případě diskriminačního propuštění, zákon č. 2001-1066 rozšířil sankce v případě diskriminace v odborné přípravě, změně kvalifikace, povýšení, prodloužení pracovní smlouvy apod. Úmyslem zákonodárce tedy bylo přenést oblast zákazu diskriminace na celý pracovní proces. Tento zákon ale ještě nezavedl trestní postih diskriminačního jednání.

Do čl. 122-45 ZP byla také tímto zákonem vložena směrnice o důkazním břemenu. Zákoník práce tak od roku 2001 stanovil, že v případě sporu vyvolaného použitím čl. 122-45 odstavce 1 musí zaměstnanec nebo uchazeč o zaměstnání tvrdit a prokázat skutečnosti, na základě kterých lze předpokládat existenci diskriminace, a to diskriminace přímé nebo nepřímé. Na základě tohoto je tedy ponecháno na straně žalovaného, aby prokázal, že označené jednání je objektivně odůvodnitelné, o čemž rozhodne následně soud, který navíc může nařídít provedení dalších důkazů. To znamená, že diskriminace v oblasti civilní, kam spadá i úprava

---

<sup>219</sup> DUPUY, Anne-Marie, SAFAR, Pierre. *Carrière et discriminations dans l'entreprise*. Rueil Malmaison: Éditions Lamy. Wolters Kluwer France, 2011. s. 23.

<sup>220</sup> Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.



pracovního práva, se posuzuje bez ohledu na zavinění. Zákonem č. 2004-1486 ze dne 30. prosince 2004<sup>221</sup> došlo ke zřízení Úřadu pro rovné zacházení a pro boj proti diskriminaci [la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l' égalité (Halde)].

Poslední významná novelizace této oblasti byla provedena zákonem č. 2008-496 z 27. března 2008,<sup>222</sup> antidiskriminačním zákonem, kterým byly zpřesněny definice přímé a nepřímé diskriminace ve smyslu směrnic Evropské unie.<sup>223</sup>

### 9.1.3 Diskriminační důvody

Pokud jde o definici diskriminace a její jednotlivé druhy, lze v této části knihy odkázat na kapitolu druhou a výklad o zásadě zákazu diskriminace. Koncepčně je nutné zdůraznit, že zatímco definici jednotlivých druhů diskriminace obsahuje ve Francii antidiskriminační zákon a s touto definicí je počítáno také v rámci pracovněprávních vztahů, neboť zákoník práce na antidiskriminační zákon odkazuje, pokud jde o vymezení zakázaných diskriminačních důvodů, situace je, stejně jako v České republice, odlišná.

Antidiskriminační zákon v čl. 1 a čl. 2 zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci z důvodů členství nebo nečlenství v odborové organizaci, skutečného nebo předpokládaného etnického původu nebo rasy, náboženství, víry, věku, zdravotního postižení, sexuální orientace nebo pohlaví. V tomto výčtu není výslovně stanoveno, že by šlo o výčet taxativní, nicméně čl. 1132-1 zákoníku práce, který na něj odkazuje, uvádí mnohem obsáhlejší výčet.

Pro oblast pracovněprávních vztahů je zákaz diskriminace definován v čl. 1132-1 zákoníku práce, kde je zakázáno zaměstnavateli vyloučit jakoukoli osobu z výběrového řízení, přístupu k zaměstnání nebo stáži. Žádný zaměstnanec dále nesmí být potrestán, propuštěn nebo diskriminován přímo nebo nepřímo, zejména pokud jde o odměňování, zařazení na pracovní pozici, změnu nebo skončení pracovního poměru, kvalifikaci a rekvalifikaci, povýšení, a to z důvodu původu, pohlaví,<sup>224</sup> zvyků,<sup>225</sup> sexuální orientace,<sup>226</sup> věku,<sup>227</sup> rodinných poměrů,<sup>228</sup>

---

<sup>221</sup> Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l' égalité.

<sup>222</sup> Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d' adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Zákon č. 2008-498, kterým se upravují některá ustanovení práva Společenství v oblasti boje proti diskriminaci (v překladu antidiskriminační zákon).

<sup>223</sup> Jedná se o inkorporaci směrnice 2000/78/ES z 27. listopadu 2000.

<sup>224</sup> Soc. 11 janv. 2012, n° 10-28213, P, RDT 2012. 159.

<sup>225</sup> Soc. 26 avr. 2007, n° 05-423552 (nullité du licenciement d' une cadre, motivé par son absence de réaction a un tract ordurier relatif a ses moeurs).

<sup>226</sup> Soc. 24 avr. 2013, n° 11-15204 P, Sem. soc. Lamy 2013-1585, p. 12, obs. V. Chandivert.

<sup>227</sup> Soc. 21 déc. 2006, n° 05-12816, P; Soc. 4 avr. 2012, n° 11-10706 P (réintégrations de salariés dont le contact a été rompu en raison de leur age).

<sup>228</sup> Soc. 26 févr. 2002, Houilleres du bassin de Lorraine, Dr. soc. 2002. 560, obs. J. Savatier. Cependant, selon la Cour de cassation, les dispositions d' un statut collectif (statut des mineurs) qui prévoient des avantages

těhotenství, genetických znaků, skutečné nebo předpokládané příslušnosti k etniku, národnosti, rasy, politických názorů, příslušnosti k odborové organizaci,<sup>229</sup> náboženského přesvědčení, fyzického vzhledu,<sup>230</sup> jména a příjmení,<sup>231</sup> zdravotního stavu<sup>232</sup> či zdravotního postižení, pokud není překážkou pro výkon konkrétní práce. Toto ustanovení je poměrně široké. Odkazuje na všechna jednání, ale zároveň i zdržení se např. ve vztahu k nepřijetí do zaměstnání.

Tento výčet kritérií byl ve francouzském právu obecně považován za taxativní, což je ale neslučitelné s mezinárodním právem. Výčet diskriminačních kritérií, tak jak je zakotven v čl. 26 Mezinárodního paktu o občanských a politických právech z roku 1966, je demonstrativní. Povahou je tento akt nadřazen právu francouzskému, a musí být tedy aplikován i v rámci francouzského práva. Obdobně je přímo aplikovatelný demonstrativní výčet čl. 81 Charty základních práv EU. Nedostatkem taxativního výčtu je totiž samotný způsob vypořádání s jednotlivými seznamy kritérií – zákaz určitých kritérií by se neměl vykládat jako automatické povolení kritérií ostatních, která nejsou zmíněna.

Avšak ani výčet důvodů v zákoníku práce není vyčerpávající. Ustanovení čl. 1132-1 nezmiňuje například kritérium majetkových poměrů. Znamená to, že zaměstnavatel může vyžadovat, aby jeho budoucí zaměstnanci prokázali vlastnictví nemovitých věcí v hodnotě nad 250 000 euro? Zcela jistě ne. Takové kritérium by bylo v rozporu s čl. 1221-6 alinea 2 zákoníku práce, který stanovuje, že všechny požadované informace musejí být v přímé souvislosti se zaměstnáním. Použití by muselo být většinou posouzeno jako diskriminační na základě diskriminačního znaku – majetku. Ustanovení čl. 14 Evropské úmluvy výslovně takovéto diskriminační kritérium předvídá – a tak doplňuje zákonnou dikci čl. 1132-1 zákoníku práce.

#### 9.1.4 Prokázání důvodů diskriminace a povinnost tvrzení

V praxi bylo dost časté, že společnosti, které byly zažalovány z důvodu diskriminace, tento spor prohrály. K tomu vedlo několik důvodů, jedním z nich je podcenění důležitosti rovného zacházení se zaměstnanci. V této oblasti měla značný význam dnes již poměrně ucelená

---

déterminés par un critère indépendant du travail fourni tenant compte de la situation de famille des agents ne viole pas le principe d'égalité de rémunération et n'institue aucune discrimination prohibée.

<sup>229</sup> Soc. 17 oct. 2006, n° 05-40393, Dr. soc. 2006. 1186, obs. Radé (prise en considération des activités syndicales lors d'un entretien d'évaluation).

<sup>230</sup> Soc. 11 janv. 2012, n° 10-28213, P, RDT 2012.159, note N. Moizard. (nullité du licenciement d'un chef de rang dans un restaurant de prestige pour port d'un boucle d'oreille sur ce fondement).

<sup>231</sup> Soc. 15 déc. 2011, n° 10-15873, P, RDT 2012.291, obs. J. Bouton.

<sup>232</sup> Soc. 31 oct. 2006, n° 05-43214 (licenciement pour troubles comportementaux résultant d'un état pathologique).

judikatura zejména Kasačního soudu, který popsal mnoho případů diskriminace, a tím přispěl k výkladu pojmu rovné zacházení se zaměstnanci a pojmu diskriminace.

Zaměstnanec, který se snaží dosáhnout toho, aby byl uznán objektem diskriminačního jednání, musí prokázat skutečnosti, na základě kterých byl diskriminován. Z praktického hlediska tento požadavek míří především na podmínku vyžadující existenci důkazů. V praxi se proto často objevují případy, kdy žalobce uvádí, že byl podroben diskriminačnímu zacházení s odkazem na čl. 1132-1 ZP<sup>233</sup> bez upřesnění skutečností, na základě kterých mělo dojít k diskriminaci. V těchto případech je žalobce neúspěšný. Odvolací soud v Paříži rozhodl ve věci žalobce, který neuvedl skutečnosti (důvody), na základě kterých měl být diskriminován. Jeho návrh na náhradu škody tak nemohl být posouzen podle čl. 1132-1 ZP, který se týká diskriminace.<sup>234</sup> Kasační soud potvrdil tento přístup, a to dvěma svými rozsudky z roku 2009.<sup>235</sup> V těchto rozhodnutích bylo uvedeno, že pokud žalobce jasně neoznačí důvod, pro který mělo dojít k tvrzené diskriminaci, tedy důvody, které jsou vyjmenovány v čl. 1132-1, nemůže se dovolat zadostiučinění z důvodu diskriminace. Jedná se o to, že zaměstnanec musí tvrdit, že byl diskriminován na základě některého z důvodů zakázaných zákoníkem práce. Velmi často namítaným diskriminačním důvodem je rovné odměňování.

Literatura rozlišuje kritéria, na základě kterých dochází k diskriminaci, a to na kritéria, která jsou zaměstnanci vlastní (např. barva kůže, pohlaví), a ta, ke kterým dochází v průběhu výkonu práce v rámci pracovního poměru.<sup>236</sup> Ta kritéria, která jsou zaměstnanci vlastní, mají neměnnou povahu, a proto v těchto případech není zaměstnanec povinen tyto skutečnosti prokazovat před soudem. Nenesí důkazní břemeno v případě diskriminace ze strany zaměstnavatele na základě jeho původu, barvy kůže, pohlaví, v případě zdravotního postižení, kdy se jedná o kritéria, která jsou viditelná pouhým okem. Druhou skupinou jsou důvody, které vznikají při výkonu pracovní činnosti. V těchto případech musí zaměstnanec dokázat, že se jedná o zakázaný důvod a že byl na základě něho diskriminován. Jedná se např. o diskriminaci založenou na základě členství v odborové organizaci nebo o diskriminaci z důvodu uplatňování práva na stávkou zaměstnancem apod.

---

<sup>233</sup> OBERDORFF, Henri, ROBERT, Jacques. *Libertés fondamentales et droits de l' homme*. 12. vydání. Paříž: LGDJ, Lextenso éditions, 2014. s. 720–721.

<sup>234</sup> CA Paris, 3 juin 2008, n° RG: 07/02354.

<sup>235</sup> Cass. soc. 14 oct. 2009, n° 08-41.091; Cass. soc. 21 oct. 2009, n° 08-42.699.

<sup>236</sup> DUPUY, Anne-Marie, SAFAR, Pierre. *Carrière et discriminations dans l' entreprise*. Rueil Malmaison: Éditions Lamy. Wolters Kluwer France, 2011. s. 51.

Diskriminovat zaměstnance z důvodu uplatnění práva na stávku je zakázáno čl. 1132-2 zákoníku práce, podle kterého žádný zaměstnanec nesmí být potrestán, propuštěn nebo diskriminován z důvodů uvedených v čl. 1132-1. Zaměstnanec, který namítá, že se stal objektem diskriminačního zacházení z tohoto důvodu, musí uvést skutečnosti, které jsou způsobilé podpořit existenci diskriminace z tohoto důvodu, tedy musí doložit, že opravdu vykonával své právo na stávku, a to tím, že uvede, v rámci které odborové organizace toto právo vykonával, a přesně uvede místo a čas, kdy k tomuto výkonu práva na stávku mělo dojít. Zaměstnanec zažaloval svého zaměstnavatele – velkou hutnickou společnost, u které pracoval od roku 1994. V roce 1995 se zúčastnil třítydenní stávky proti plánu „Juppé“. Od tohoto roku jeho pracovní kariéra stagnovala. V roce 2010 se zaměstnanec domáhal u soudu, že z důvodu jeho účasti na demonstraci v roce 1995 se zastavil vývoj jeho kariéry. Domáhal se náhrady škody na základě čl. 1132-1 a čl. 1132-2 zákoníku práce. V tomto případě se zaměstnanec zúčastnil pouze jedné stávky a mezi událostí, která měla mít za následek jeho následnou diskriminaci, a podáním žaloby k soudu byla velká časová prodleva. Je tudíž nutné, aby zaměstnanec popsal skutečnosti, jak se diskriminace projevila poté, co se zúčastnil stávky, a to ne pouze abstraktně, ale podal o tomto konkrétní důkazy.<sup>237</sup>

#### 9.1.5 Judikatura francouzských soudů

##### Diskriminace při přijímání zaměstnanců z důvodu rasového a etnického původu

Zaměstnanec pocházející z oblasti Maghrebu v Africe<sup>238</sup> se přihlásil do výběrového řízení do jedné z poboček kafeterie. Asistent ředitele ho ještě jako uchazeče o práci informoval, že přesto, že byl vřele doporučen ředitelem jiného zařízení kafetérie, nemůže být přijat okamžitě, protože ředitel provozovny nedůvěřuje zaměstnancům z oblasti Maghrebu, a tak by bylo lepší počkat s jeho přijetím, až ředitel odjede na dovolenou. V tomto případě byl kandidát sice přijat, avšak s 15denním zpožděním z důvodu svého původu. Společnost se bránila, že k diskriminaci dojít nemohlo, když zaměstnanec byl nakonec přijat. Tato argumentace ovšem před Kasačním soudem neobstála,<sup>239</sup> podle čl. 1132-1 zákoníku práce nikdo nemůže být vyloučen z přijímacího procesu na pracovní pozici z důvodu svého etnického původu,

---

<sup>237</sup> DUPUY, Anne-Marie, SAFAR, Pierre. *Carrière et discriminations dans l'entreprise*. Rueil Malmaison: Éditions Lamy. Wolters Kluwer France, 2011. s. 52.

<sup>238</sup> Maghreb znamená v arabských jazycích „západní“. Je to region v Africe na severu Sahary, západně od Nilu. Konkrétně jsou to státy Maroko, Západní Sahara, Alžírsko, Tunisko, Líbye a více či méně Mauritánie. <<http://cs.wikipedia.org/wiki/Maghreb>>.

<sup>239</sup> Soc. 18 janv. 2012, n° 10-16.926 F-PB; LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012. s. 210.

národnosti či rasy. Diskriminace byla jednoznačně prokázána, a to v rozdílném přístupu v průběhu přijímacího procesu, který trval o několik dní déle jenom z důvodu původu uchazeče. Tedy i v případě, když dojde k přijetí do pracovního poměru, může zaměstnanec napadnout diskriminaci při přijímání do zaměstnání.

#### *Diskriminace z důvodu původu nebo jména*

Případ se týkal zaměstnance Alžířana pracujícího v pracovním poměru na dobu určitou ve strojírenském podniku při obsluze CNC stroje. Po jeho nástupu přišli na stejnou pozici do podniku další dva zaměstnanci, kteří byli po 9 měsících povýšeni a zaměstnavatel s nimi uzavřel pracovní poměr na dobu neurčitou. Alžířan nebyl povýšen ani mu zaměstnavatel nenabídl změnu pracovního poměru na dobu neurčitou. Zaměstnanec zažaloval společnost, že se tak stalo na základě diskriminace založené na původu a na rodinném jménu, protože je alžírského původu.<sup>240</sup> Společnost na svoji obranu namítala, že dala přednost kandidátům s vyšším vzděláním, kterým bylo vyučení s maturitou. Přestože Alžířan argumentoval délkou zaměstnání v podniku, nepovažovali to za rovnocenné s vyšším vzděláním. Tento argument na první pohled měl šanci na úspěch, protože objektivně odůvodňoval napadenou diskriminaci. Zaměstnanec musí předložit důkazy a tvrzení, na základě kterých mělo dojít k diskriminaci, a na zaměstnavateli zůstává dokázat, že takovéto jednání je objektivně odůvodnitelné. Kasační soud však diskriminační jednání prokázal nade vší pochybnost a naopak jednání ze strany zaměstnavatele nebylo jednoznačně odůvodněno.

Proces přijímání zaměstnanců nebyl transparentní, místo nebylo veřejně nabízeno a nebylo jakkoli specifikováno, nikde nebyla obsažena podmínka maturitního vysvědčení. Jinými slovy, aby nepovýšení zaměstnance mohlo být objektivně odůvodnitelné, musely by být jasné nastaveny podmínky, mezi nimiž by bylo stanoveno, že podmínkou pro uchazeče je maturitní diplom. Navíc ani v minulosti nic nenasvědčovalo tomu, že pro přijetí na tuto pozici byl nutný maturitní diplom, kdy pouze sedm osob přijatých do tohoto podniku na obdobnou pozici z celkového počtu 22 mělo maturitní vysvědčení. Soud tedy rozhodl, že maturitní vysvědčení, které nebylo jednou z podmínek pro přijetí, není nezbytným prvkem, a nemůže tak sloužit k objektivnímu zdůvodnění diskriminace.<sup>241</sup> Společnosti tak byla soudním rozhodnutím stanovena povinnost zaplatit 18 tisíc eur, z toho 10 tisíc eur odškodnění pro zaměstnance, 3 tisíce pro odbory, které se k žalobě připojily, a 5 tisíc eur na vynaložené náklady řízení.

---

<sup>240</sup> Soc. 15 déc. 2011, n° 10-15873, P, RDT 2012.291, obs. J. Bouton.

<sup>241</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liaisons, Wolters Kluwer France 2012. s. 200–202.

Podobně rozhodl i Soudní dvůr EU,<sup>242</sup> který upřesnil, že odmítnutý kandidát má právo požadovat po zaměstnavateli vysvětlení, na základě jakých kritérií byla dána přednost jinému kandidátu. Směrnice Rady č. 2000/43/ES, 2000/78/ES a 2006/54/ES dávají možnost zaměstnanci zajímat se o to, na základě jakých kritérií byla dána přednost jinému kandidátu. Pokud by zaměstnavatel na tento požadavek nereagoval, mohly by tak vzniknout pochybnosti, jež by nasvědčovaly tomu, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci.

#### *Diskriminace z důvodu fyzického vzhledu*

Kasační soud rozhodoval ve věci zaměstnance, který pracoval jako vrchní číšník v prestižní restauraci a obsluhoval hosty ozdoben náušnicemi.<sup>243</sup> Zaměstnavatel ho vyzval, aby si náušnice, které již nosil po několik týdnů, sundal během pracovní doby. Zaměstnanec argumentoval, že má právo oblékat se podle svého a že ženám je nošení náušnic povoleno. Zaměstnavatel mu následně předal výpověď, ve které zdůvodnil skončení pracovního poměru následovně: „vaše postavení v restauraci vzhledem k naší klientele nám nedovoluje tolerovat nošení náušnic, pokud jste muž.“

Jak již bylo zmíněno, podle čl. 1132-1 ZP žádný zaměstnanec nemůže být propuštěn na základě pohlaví nebo svého fyzického vzhledu. Soud dospěl k názoru, že propuštění bylo založeno na dvojité diskriminaci – a to na základě diskriminace podle fyzického vzhledu a na základě pohlaví. Toto jednání nebyl zaměstnavatel schopen objektivně zdůvodnit (soud nepovažoval za dostatečné odůvodnění „renomé restaurace“), a tak spor prohrál. Toto rozhodnutí otevřelo nové možnosti zaměstnancům, kteří byli propuštěni z důvodu, že se nepodřídili pokynu zaměstnavatele, který se týkal ošacení na pracovišti, a z tohoto důvodu byli propuštěni. Soud by mohl podobně jako v tomto případě dojít k závěru o neplatnosti propuštění na základě diskriminace založené na fyzickém vzhledu, a to přesto, že již dříve bylo judikováno, že při styku s klientelou může zaměstnavatel nařídít, jakým způsobem bude zaměstnanec oblečen v pracovní době, a to podle čl. 1121-1 ZP.

Přestože svoboda oblékání není základní lidská svoboda, může zaměstnanec dosáhnout nicotnosti propuštění a práva na náhradu škody, pokud byl z tohoto důvodu diskriminován. Obecně se pod pojmem fyzický vzhled zpravidla myslí váha, výška, různé deformace či zranění. Kasační soud však uznal taktéž i způsob oblékání a doplňky. Soud tak dospěl k názoru, že to, co je v rámci oblékání a doplňků dovoleno ženám, musí být dovoleno i mužům, ledaže to zaměstnavatel objektivně odůvodní. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel

---

<sup>242</sup> SDEU 19. 4. 2012, C - 415/10.

<sup>243</sup> Soc. 11. janv. 2012, n° 10-28213, P, RDT 2012.159, note N. Moizard.

dostatečně neodůvodnil zákaz nošení náušnic objektivními kritérii, bylo skončení pracovního poměru založeno na diskriminačním znaku.<sup>244</sup>

Zákaz diskriminace se vztahuje nejenom na přijímání do zaměstnání, ale na všechny aspekty pracovního poměru, jako jsou odměňování, vzdělávání, kvalifikace, zařazení na určitou práci, změnu a skončení pracovního poměru.<sup>245</sup>

#### 9.1.6 Princip rovného zacházení mezi muži a ženami

Princip rovného zacházení v odměňování byl obsažen v čl. 3231-1 ZP již od 1973. Zákoník práce obsahuje zásadu rovného zacházení, která se nemusí vztahovat jen na zaměstnance téhož zaměstnavatele. Zákonodárce vychází z komplexní rovnosti. Princip zákazu diskriminace na základě pohlaví v pracovněprávních vztazích je vyjádřen v článku 1142-1 zákoníku práce. Ten také zakazuje zmiňovat pohlaví při výběru kandidáta na pracovní pozici. Tato forma diskriminace je taktéž zakázána ve všech nabídkách, které by již předem stanovovaly tyto podmínky přijetí, např. v inzerátech. Jedinou výjimkou je ustanovení čl. 1142-2 ZP, podle kterého se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Seznam pracovních míst, ve kterých je pohlaví rozhodujícím faktorem, je určen vyhláškou (*décret en Conseil d'Etat*).

Diskriminační je postup zaměstnavatele, který kvůli pohlaví, rodinnému stavu nebo těhotenství odmítl přijmout takového zaměstnance, zamítl prodloužit pracovní poměr nebo ho z tohoto důvodu rozvázal. Zásada rovnosti se projevuje zejména v odměňování, v platovém ohodnocení mezi muži a ženami. Z judikatury Kasačního soudu vyplývá, že rovnost v platovém ohodnocení mezi muži a ženami je projevem aplikace obecného principu rovného zacházení, kdy za stejnou práci náleží stejná odměna. Zásada rovnosti v odměňování se stala jedním z obecných principů. Zákoník práce chrání těhotné ženy v čl. 1225-1 a dalších článcích, které zakazují odmítnout ženu z důvodu jejího těhotenství či vyhledávat nebo nechat si vyhledat informace o tom, zda je těhotná.<sup>246</sup>

---

<sup>244</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liaisons, Wolters Kluwer France 2012. s. 195–196.

<sup>245</sup> AUZERO, Gilles. *L'application du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise.*, Dr. soc. 2006. 822.

<sup>246</sup> Zaměstnankyně nesmí být propuštěna ve zkušební době z důvodu jejího těhotenství. Zákoník práce dále např. v čl. 1225-7, 1225-9, 1225-1212.

### 9.1.7 Postih diskriminace v zákoníku práce a v trestním zákoníku

#### *Postih diskriminace v zákoníku práce*

Za zákonem stanovených podmínek je diskriminace postihována. Z pohledu soukromého práva podle čl. 1132-4 ZP jsou všechna opatření a veškerá jednání, která byla učiněna v rozporu s čl. 1132-1 a násl., nulitní. Pokud zaměstnavatel propustil zaměstnance z některého z diskriminačních důvodů, je právní jednání vedoucí ke skončení pracovního poměru nulitní a pracovní poměr zaměstnance je rozhodnutím soudu obnoven.<sup>247</sup> V těchto případech soud může vyčíslit náhradu škody, spočívající v ušlé mzdě.<sup>248</sup> Zákoník práce postihuje diskriminační jednání týkající se porušení zásady rovnosti mezi muži a ženami, podle čl. 1146-1. Trestem za toto jednání je odnětí svobody na jeden rok a pokuta 3750 eur. Soud může dále nařídít zveřejnění rozsudku v novinách na náklady odsouzeného.

#### *Obrácené důkazní břemeno*

Aby byla antidiskriminační opatření efektivní, je nezbytné umožnit obětem diskriminace obrátit se na justici. Zákon se snaží o to, aby co nejvíce usnadnil prokázání diskriminačního zacházení. Osoby, které napadají ať už diskriminaci přímou nebo nepřímou, musí před soudními orgány tvrdit skutečnosti, které by mohly mít za následek vznik diskriminačního zacházení. Žalovaný pak musí prokázat, že takové jednání je odůvodněno objektivními důvody bez jakéhokoli diskriminačního znaku. Podle čl. 4 antidiskriminačního zákona je žalovaná strana zatížena obráceným důkazním břemenem. Pokud se diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona prokáže, tak jsou veškeré sankce a diskriminační opatření proti zaměstnanci označeny následně za nulitní.<sup>249</sup> Obrácené důkazní břemeno se neuplatní v trestním řízení.

#### *Zákaz diskriminace trestním zákoníku*

Zákaz diskriminace byl vložen do trestního zákoníku v roce 1992, a to do čl. 416-3. V současné době obsahuje zákaz diskriminace čl. 225-1 trestního zákoníku. Je zakázáno činit rozdíly mezi fyzickými osobami z důvodu jejich původu, pohlaví, rodinného stavu, těhotenství, fyzického vzhledu, jména a příjmení, místa bydliště, zdravotní stavu, zdravotního postižení, genetických znaků, zvyků, sexuální orientace a genderové identity, věku, politických názorů, členství nebo nečlenství v odborové organizaci, skutečné nebo

<sup>247</sup> Soc. 10 juill. 2002, n° 00-45.359 (ordre du juge de reclasser a un coefficient déterminé de la convention collective).

<sup>248</sup> Soc. 19 janv. 2011, n° 09-70.076 D.

<sup>249</sup> AUZERO, Gilles, DOCKES, Emmanuel. *Droit du travail*. 28. vydání. Paříž: Dalloz, 2014, s. 717.



předpokládané příslušnosti k etniku, národnosti, rase, nebo náboženství.<sup>250</sup> Zákaz diskriminace z uvedených důvodů platí i ve vztahu ke členům právnické osoby. Za diskriminační jednání může být odsouzena fyzická i právnická osoba. Zákaz diskriminace z důvodu zdravotního stavu a zdravotní postižení je dále podrobněji rozveden v čl. 225-3 TZ. Antidiskriminační zákon doplnil do trestního zákoníku zákaz diskriminace založené na přístupu k majetku a službám.<sup>251</sup>

Pokud se prokáže porušení zákazu diskriminace podle čl. 225-2 TZ, bude pachatel potrestán odnětím svobody na tři roky a pokutou 45 000 eur. Pokud je trestně odpovědná právnická osoba, tak jí podle čl. 225-4 TZ mohou být kromě již zmíněné pokuty stanoveny další sankce podle čl. 131-38 a čl. 131-39 TZ. Maximální výše pokuty může být zvýšena podle čl. 131-38 TZ až na pětinasobek pokuty, kterou je možné uložit fyzické osobě. Pokud se jedná o trestný čin, kterého se může dopustit jen právnická osoba, je horní sazba pokuty pro právnickou osobu 1 milion korun. Dalším alternativním trestem pro právnickou osobu může být zákaz činnosti až na dobu 5 let, příp. trvalý zákaz činnosti a dále povinnost zveřejnit rozsudek na její náklady.

## 9.2 Diskriminace odborové organizace a jejích členů

Boj proti diskriminaci odborového hnutí je jedna z částí boje proti všem formám diskriminace v oblasti práce. Článek 2145-1 ZP zakazuje zaměstnavateli diskriminovat zaměstnance za jeho účast v odborovém hnutí. Tato diskriminace se nesmí vyskytovat ani při výběru nových kandidátů na pozici, v podmínkách přidělování práce, při vyplácení mezd, sociálních výhod, nesmí hrát roli při skončení pracovního poměru. Je také zakázáno, aby zaměstnavatel vytvářel tlak na zaměstnance tím, že upřednostňuje či odmítá určitou odborovou organizaci. V tomto případě by obětí diskriminace byla sama odborová organizace. Zákaz diskriminovat zaměstnance z důvodu členství v odborové organizaci je zakotven v čl. 2141-1 a čl. 2141-5 a násl. ZP a také v čl. 1132-1, který vyjadřuje zákaz diskriminace obecně.<sup>252</sup>

---

<sup>250</sup> Čl. 225 -1 trestního zákoníku, naposledy novelizován zákonem č. 2014-173. Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine.

<sup>251</sup> FARDOU, Olivier, PLANQUE, Jean-Claude. *Droit pénal du travail*. Paříž: Lexifac Droit. Dalloz. 2010, s. 139.

<sup>252</sup> Od roku 2001 bylo členství v odborové organizaci chráněno čl. 412-2 (dnes čl. 2141-4 a násl.) a čl. 122-45 (dnes čl. 1132-1). Změna provedena zákonem č. 2008-789. (Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail).

Podle čl. 2141-5 ZP je zakázáno, aby zaměstnavatel rozlišoval při svém rozhodování mezi zaměstnanci podle toho, zda jsou členy odborové organizace nebo vyvíjejí aktivitu v odborovém hnutí, a to především při přijímání do pracovního poměru, odměňování, disciplinárních opatření, kariérním postupu v zaměstnání a skončení pracovního poměru. Tento článek je velmi podobný čl. 1132-1 ZP, a proto je možné namítat v případě odborové diskriminace porušení obou těchto ustanovení. Nicméně čl. 2141-5 zákoníku práce předvídá sankci v podobě náhrady škody, pokud se zaměstnavatel dopustí jednání nebo opatření, které nebylo v souladu s čl. 2141-8. Veškeré jednání v rozporu s tímto zákazem se považuje podle čl. 1132-4 ZP za nicotné.

### 9.2.1 Judikatura v oblasti odborové diskriminace

Jeden z prvních sporů, který se objevil v souvislosti s diskriminací a vývojem kariéry, byl vyvolán odborovým svazem, který se snažil dosáhnout odškodnění pro představitele odborové organizace v rámci společnosti. Pro pochopení tohoto sporu je nutné se vrátit o několik let zpátky. Odborový svaz zahájil svoji činnost v rámci podniku v roce 1986. V této době bylo velkými podniky považováno zapojení do odborové činnosti jako volba zaměstnance, kdy musel zvážit, zda v případě zapojení do odborové činnosti obětuje více času této činnosti než vlastnímu výkonu svého povolání. Obecně řečeno, zapojení do činnosti odborové organizace bylo vnímáno jako určitá forma „obětování se“, za vědomí, že vývoj kariéry osoby zapojené do odborové činnosti bude jiný než ostatních zaměstnanců. Mezi odborovou organizací s kariérou si zaměstnanec prostě musel vybrat. Pro některé „militantní“ odborové organizace bylo dokonce znakem dobrého výkonu zaměstnance v rámci odborové činnosti, když zaměstnanec se nevyvíjel v rámci své kariéry a nedosahoval vyšších pozic.<sup>253</sup> Z tohoto vyplývá, že z podstaty věci nebylo možné uplatňovat odškodnění po zaměstnavateli v rámci zásahu do normálního vývoje kariéry. Tento historický postoj zaměstnavatelů a odborových organizací měl ovšem dva zásadní nepředvídatelné dopady. Za prvé, rozdíl v odměňování mezi zaměstnanci činnými v odborové organizaci a mezi ostatními zaměstnanci, v 70. a 80. letech, se velmi prohloubil. Nestalo se tak sice ze dne na den, avšak na počátku 90. let rozdíl v odměňování těchto zaměstnanců dosáhl značných rozměrů. Tento vývoj přímo zasáhl, a to ve velké míře, také přijímání nových členů do odborových organizací. Především mladí lidé se na základě rozdílného odměňování zdráhali vstupovat do odborů. Proto odborové organizace poprvé napadly tuto praxi a namítly diskriminaci z důvodu členství

---

<sup>253</sup> SPIRE, Rachel. *Agir contre la discrimination syndicale au travail*. Dr. ouvrier, n° 693, s. 183.

v odborové organizaci.<sup>254</sup> Cílem byl nábor nových členů, a možnost si tak zajistit další vývoj činnosti odborových organizací.

V tomto kontextu to bylo evropské právo, a později také právo francouzské, které přineslo změnu právní úpravy. Od konce roku 2000 už nemohl zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné odměňování absencí při výkonu práce pro výkon jiného mandátu, čímž byl míněn výkon odborové činnosti. Na základě této právní úpravy byla otevřena možnost pro uplatňování náhrady škody z důvodu diskriminace v době trvání pracovního poměru. Představitelé odborových organizací toho využili a většina velkých společností z průmyslové oblasti byla mezi lety 1990 a 2002 konfrontována s masovými spory, kdy po nich byla uplatňována ze strany odborů kompenzace pro jejich členy. Často se tak jednalo o spory, kdy žadatel uplatňoval náhradu škody, protože kvůli výkonu odborového mandátu nedošlo k vývoji jeho kariéry, a to v období desítek let. Tyto spory vyvolaly otázky týkající se odměňování zaměstnanců, zejména jak stanovit výši mzdy zaměstnancům, představitelům odborové organizace, kteří téměř veškerý svůj čas věnují výkonu tohoto mandátu a jen zčásti vykonávají svoji práci. Jaká kritéria má zaměstnavatel zvolit, když bude rozhodovat o výši mzdy pro takového zaměstnance?

Odpovědi na otázky, kladené v této době, dal soudní spor automobilky Peugeot z roku 1998. V podniku Peugeot zapojení do odborové činnosti znamenalo „říci sbohem“ jakémukoliv povýšení. V září roku 1998 mateřská továrna v Sochaux-Montbéliard poprvé ve francouzské historii připustila, že takovéto praktiky jsou odborovou diskriminací a poskytla náhradu škody více než 169 zaměstnancům zapojeným do činnosti odborových organizací Všeobecné konfederace práce a Francouzské demokratické konfederace práce. Tito zaměstnanci obdrželi šek, který představoval ztráty za několik předcházejících let. Společnost se rozhodla dohodnout se svými zaměstnanci a poskytnout jim odškodnění poté, co odborová organizace Všeobecná konfederace práce v lednu 1998 vyhrála spor o náhradu škody za diskriminaci z důvodu členství v odborové organizaci s více než 18 zaměstnanci automobilky a podle rozhodnutí soudu zaměstnanci obdrželi náhradu škody ve výši od 30 000 do 80 000 franků.<sup>255</sup>

Tento soudní spor byl velice důležitým, ne-li přelomovým rozhodnutím v oblasti diskriminace. Poprvé v historii byly do sporu v rámci tvrzené diskriminace zapojeny prestižní

---

<sup>254</sup> CLERC, François. *Discrimination syndikale: la stratégie de la CGT*. Semaine Sociale Lamy, n° 1190, s. 6.

<sup>255</sup> DUPUY, Anne-Marie, SAFAR, Pierre. *Carrière et discriminations dans l'entreprise*, Rueil Malmaison: Éditions Lamy. Wolters Kluwer France, 2011. s. 42.

odborové organizace. Pro další francouzské společnosti bylo toto rozhodnutí určující. Většina společností začala situaci řešit, snažily se upravit podnikovou politiku tak, aby k diskriminaci členů odborových organizací již v budoucnu nedocházelo. Některé společnosti vyjednaly a podepsaly kolektivní smlouvy, ve kterých byly řešeny kariérní postupy a odměňování funkcionářů i členů odborové organizace v rámci podniků. Tento nástroj efektivně upravil budoucí vztahy, ovšem nebylo možné je použít „na hříchy společnosti z minulosti“. Tato úprava byla často spojena s deklarací, podle které společnost odsoudila diskriminační praktiky a zavázala se k jejich odstranění. Některé společnosti odškodnily zaměstnance, představitele odborové organizace, kteří byli jmenovitě určeni.

Společnosti, které se možností diskriminace z důvodu členství v odborech nezabývaly vůbec, se vystavily možnosti zahájení soudních sporů. Řešení diskriminačních sporů u soudů nadále pokračovalo a výše odškodnění přiznané zaměstnancům soudem za diskriminaci z důvodu činnosti v rámci odborové organizace se lišila případ od případu. Mezi nejvyšší soudem přiznanou náhradu škody za odborovou diskriminaci v rámci vývoje kariéry patří rozhodnutí Odvolacího soudu v Paříži z roku 2007, kterým byla vyslovena povinnost náhrady škody v astronomické výši 585 030 Eur.<sup>256</sup>

### 9.2.2 Odborová organizace jako žalobce

Žalobu na zaměstnavatele, který se dopustil diskriminačního jednání, podává zpravidla oběť, ale podle čl. 2132-3 může žalobu podat i odborová organizace, která se v tomto případě stává účastníkem občanského soudního řízení, kde zastupuje kolektivní zájmy. Odborová organizace může také zastupovat zaměstnance v soudním sporu a to na základě plné moci zaměstnance. Zastoupení odbory může být napadeno zaměstnavatelem ve lhůtě 15 dnů.

Občanský zákoník upravuje zvláštní promlčecí dobu v případě uplatnění diskriminace odborové diskriminace, která je 5 let<sup>257</sup> a nemůže být zkrácena ujednáním stran. Promlčecí doba začne běžet až od okamžiku počátku diskriminace a náhrada škody musí pokrýt všechny škody, které nastaly následkem diskriminace, a to za celou dobu diskriminace.

Kasační soud řešil případ tvrzené odborové diskriminace ještě před přijetím zákona č. 2001-1066, o boji proti diskriminaci.<sup>258</sup> Kasační soud na základě směrnic EU vyšel z názoru, že uplatňování důkazního břemene v tomto případě naráží na podstatu sporu, kde na jedné straně je zaměstnavatel v nadřazeném postavení a na druhé straně podřízený zaměstnanec. Z těchto

---

<sup>256</sup> CA Paris, 27 avr. 2007, n° RG: 05/0463.

<sup>257</sup> Původně byla promlčecí doba 30 let, ale byla zkrácena na 5 let zákonem č. 2008-561 ze 17. července 2008. (Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile.)

<sup>258</sup> Směrnice 200/43/ES a směrnice 200/78/ES. Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations.

důvodů Kasační soud uplatnil obrácené důkazní břemeno,<sup>259</sup> které spočívá v povinnosti tvrdit skutečnosti, na základě kterých lze uvažovat, že došlo k odlišnému zacházení. Na zaměstnavateli zůstává objektivně odůvodnit toto jednání.

Ovšem osoba, která se cítila být diskriminována, musí prokázat skutečnosti, na jejichž základě se dá diskriminace předpokládat. Diskriminován může být řadový člen i odborový funkcionář. Soud musí vyhodnotit, jestli skutečnosti, které uvádí žalobce, lze považovat za odlišné zacházení. Pokud se odlišné zacházení prokáže, zaměstnavatelem ho musí dostatečně objektivně odůvodnit, přičemž se nemůže odvolávat na své „uvážení“ v rámci těchto opatření.<sup>260</sup>

### 9.2.3 Postih diskriminace v zákoníku práce a v trestním zákoníku

Diskriminační jednání je trestné. Čl. 1132-1 ZP odkazuje na čl. 225-1 a násl. TZ. Osoba, která se dopustí diskriminace z důvodu členství v odborové organizaci, bude podle čl. 2146-1 ZP potrestána odnětím svobody na jeden rok a pokutou ve výši 3750 eur. Skutečnost, že zaměstnavatel neposkytl ochranu odborovému sdružování ve smyslu čl. 2141-5 až 2141-8 ZP a byla prokázána odborová diskriminace, bude potrestána pokutou ve výši 3750 eur. V případě recidivy je možno uložit trest odnětí svobody na jeden rok a pokutu ve výši 7500 eur.

## 9.3 Morální obtěžování

### 9.3.1 Pojem morální obtěžování

Francouzský termín morální obtěžování („*harcèlement moral*“) má stejný význam jako termín mobbing nebo šikana na pracovišti, používaný ve Švédsku, Německu, Itálii, ve Spojených státech a Velké Británii. Všechny tyto termíny vyjadřují formu násilí, psychického teroru nebo obtěžování na pracovišti. Ačkoli neexistuje žádná mezinárodně uznávaná definice morálního obtěžování, je chápáno obecně jako opakované nepřátelské a neetické jednání, které je zaměřeno vůči jedné osobě, jenž je zatlačena do bezmocné a bezbranné pozice a má na oběť ponižující účinek. Toto obtěžování na pracovišti se vyskytuje po delší časově významné období, oběť je mu vystavena alespoň jednou za týden, po dobu nejméně šesti měsíců. Nejedná se tedy o krátkodobý konflikt.

---

<sup>259</sup> Cass. soc. 28 mars 2000, Bull. civ. V, n° 126.

<sup>260</sup> BONNARD-PLANCKE, Laetitia, VERKINDT, Pierre-Yves. *La lutte contre la discrimination syndicale*. Millésime 2005. Dr. soc. 2006, s. 393.

Termín mobbing byl poprvé použit švédským psychologem Heinzem Leymannem.<sup>261</sup> Definice „*harcèlement moral*“ byla ve francouštině navržena psycholožkou Marie-France Hirigoyenovou.<sup>262</sup> Ta definovala morální obtěžování jako: „jakékoli zneužití, ať už slovy, gesty, nebo písemně, tak že opakovaně a systematicky narušuje důstojnost nebo fyzickou či psychickou integritu člověka. Může se jednat o jednání, které zhoršuje klima na pracovišti.“ Hirigoyenová konstatovala, že oběť může být vystavena psychickému obtěžování i fyzickému násilí ze strany kolegů, ze strany nadřízených, a dokonce i podřízených, např. když nedávno povýšený zaměstnanec čelí nepřátelství a zášti ze strany bývalých spolupracovníků. Morální obtěžování nezahrnuje akty vnější agrese např. od klientů. Hirigoyenová zdůraznila, že morální obtěžování je víc než jen stres v práci. Stres, na rozdíl od morálního obtěžování, neobsahuje jednání se zlým úmyslem.

Slovo „morální“ zdůrazňuje skutečnost, že tento typ chování vystavuje zaměstnance ponížení a nedostatku respektu. Morální obtěžování se také liší od konfliktů v práci, protože při konfliktu se projevuje symetrický vztah, každý zaměstnanec má rovné postavení v konfliktu. Kdežto morální obtěžování zahrnuje asymetrický vztah, kde jeden zaměstnanec vykonává nadvládu nad jiným zaměstnancem a tato vláda se nevztahuje na hierarchii na pracovišti, ale jedná se o psychologickou dominanci obtěžovatele. Morální obtěžování je třeba odlišit od manažerského zneužití, což Hirigoyenová definuje jako tyranské chování manažerů, kteří vyvíjejí nátlak na všechny své podřízené. Takové chování představuje morální obtěžování v případě, že manažer šikanuje zaměstnance individuálně.

Je také někdy obtížné oddělit morální obtěžování od špatných pracovních podmínek v případě, že zaměstnanec musí pracovat s nedostatečným osvětlením ve stísněné kanceláři, jednalo by se o morální obtěžování pouze v případě, že zaměstnanec byl záměrně těmito podmínkami šikanován. Morální obtěžování také nemůže být zaměňováno s legitimními praktikami zaměstnavatelů, jako je konstruktivní kritika.

Hirigoyenová souhlasí s Leymannem, že morální obtěžování se vyznačuje opakováním, ale dodává, že některé formy agrese by mohly mít vážný psychologický dopad na oběti za mnohem kratší dobu než v Leymannem navrhovaných šesti měsících. Podle Hirigoyenové by mohl i jediný akt agrese představovat morální obtěžování v případě, že je záměrně ponižující. Například jednání zaměstnavatele, který poté co zaměstnance propustí, začne házet osobní věci zaměstnance do krabice, může být považováno za morální obtěžování, protože tím bylo

---

<sup>261</sup> LEYMAN, Heinz. *Mobbing. La persécution au travail*, Paříž: Editions du Seuil, 1996.

<sup>262</sup> HIRIGOYEN, Marie France. *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Paříž: Editions Syros, 1998.

sledováno úmyslné ponížení zaměstnance. Na rozdíl od toho jediný slovní projev, který je spíše spontánní než záměrný, obvykle netvoří morální obtěžování.<sup>263</sup>

Podle průzkumu, který provedla společnost Ipsos, třicet procent francouzských zaměstnanců uvedlo, že utrpěli v minulosti morální obtěžování v práci, a třicet sedm procent francouzských zaměstnanců bylo svědkem morálního obtěžování. Zaměstnanci ve věku nad třicet pět let jsou častěji oběťmi morálního obtěžování než mladší zaměstnanci a také zaměstnanci s nižšími příjmy jsou oběťmi častěji než zaměstnanci s vyššími příjmy. Kromě toho, dvanáct procent dotázaných francouzských zaměstnanců si „vytrpělo opakovanou šikanu od svých nadřízených s cílem, aby přešli do jiného oddělení nebo aby odešli ze zaměstnání bez odstupného“.<sup>264</sup>

Jako prevenci morálního obtěžování radila Hirigoyenová zaměstnavatelům jmenovat interní poradce, kterými mohou být i zástupci odborové organizace. V případě už nastalého morálního obtěžování je nutné obětem pomoci. V případě, že pro odškodnění oběti jsou vnitřní postupy nedostatečné, Hirigoyenová navrhuje mediaci jako první krok, který může zabránit další psychické frustraci, ale také nákladům na soudní spory.

### 9.3.2 Judikatura v oblasti morálního obtěžování do roku 2002

Soudy ve Francii řešily morální obtěžování (i když ne podle současné terminologie) dávno předtím, než byla přijata současná právní úprava, čímž bylo vytvořeno zázemí pro silnou legislativní tradici.<sup>265</sup> Již v roce 1960 francouzský Kasační soud potvrdil rozsudek náhrady škody vůči společnosti IBM ve Francii, kde zaměstnanec ukončil pracovní poměr poté, co jeho pracovní náplň byla bezdůvodně zmenšena.<sup>266</sup> V roce 1973 Kasační soud rozhodl ve prospěch manažera, jehož zaměstnavatel odvolal z vedoucí funkce, zabavil mu telefon a přeřadil ho do skladu, kde měl zametat podlahu, aby sám raději odešel.<sup>267</sup> Tyto případy se odrazily v definici Hirigoyenové, kdy morální obtěžování nastává tehdy, když je zaměstnanec terčem úmyslného ublížení a jsou splněna Leymannova kritéria morálního obtěžování, která ovlivňují profesionální život oběti.

„Psychickým obtěžováním“ (*harcèlement psychologique*) se zabýval v roce 1999 Odvolací soud v Pau. V tomto případě byl kadeřník sedm měsíců v pracovní neschopnosti z důvodu

<sup>263</sup> <[http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27\\_2/10\\_FMS.htm](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27_2/10_FMS.htm)>.

<sup>264</sup> <[http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27\\_2/10\\_FMS.htm](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27_2/10_FMS.htm)>.

<sup>265</sup> GUERRERO Maria Isabel S. *The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation*. Boston College International and Comparative Law Review. Volume 27. Issue 2 Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries. Article 10.

<[http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27\\_2/10\\_TXT.htm](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27_2/10_TXT.htm)>.

<sup>266</sup> <<http://perso.club-internet.fr/lextel/juris-prudence/jurisprudence.html>>.

<sup>267</sup> <<http://perso.club-internet.fr/lextel/jurisprudence/ancien.html>>.

depresí způsobených neustálou kritikou svého zaměstnavatele, včetně urážení před klienty. Odvolací soud ale rozhodl, že kritika zaměstnavatele, i když působí napětí na pracovišti, v tomto případě nedosáhla úrovně morálního obtěžování, která by znamenala nemožnost v pokračování smluvního vztahu.<sup>268</sup>

Po zveřejnění knihy M. F. Hirigoyenové v roce 1998 francouzské soudy začaly ještě více brát v úvahu morální obtěžování ve svých rozsudcích. V roce 1999 Pracovní soud v Paříži přiznal 100 000 francouzských franků hotelové zaměstnankyni, kterou nadřízený neustále kritizoval a ponižoval před klienty a kolegy, změnil jí pracovní dobu a přinutil ji k práci s počítačem a požadoval po ní znalost angličtiny. Zaměstnankyně z toho onemocněla a soud v tomto případě rozhodl, že zaměstnanec má nárok na omluvenou nepřítomnost z důvodu nemoci po dobu dvou let. Přiznal tak příčinnou souvislost mezi její nemocí a „morálním obtěžováním“.<sup>269</sup> Toto rozhodnutí koresponduje s definicí Hirigoyenové, podle níž morální obtěžování zahrnuje ponižení, které ovlivňuje pověst oběti a její profesionální život.

V roce 2000 Tribunál ve Vosges, rozhodující ve věcech sociálních, rozšířil užití institutu morálního obtěžování, když uznal, že úraz způsobený morálním obtěžováním byl považován za pracovní úraz pro účely výplaty dávek z nemocenského pojištění (*Caisse primaire d'assurance maladie* neboli *C.P.A.M.*). V tomto případě uklízečka pod psychickým tlakem ze strany nadřízené ochrnula po skoku z třetího patra budovy svého zaměstnavatele. Soud rozhodl, že se zaměstnankyně pokusila o sebevraždu z důvodu souvisejícího s výkonem práce, proto to odpovídá definici pracovního úrazu.<sup>270</sup>

Ještě před vložением ustanovení o morálním obtěžování do zákona použil stávajících ustanovení trestního zákona v roce 2001 Krajský soud v La Roche sur Yon. Ten rozhodl ve smyslu čl. 225-14 TZ o trestu za zneužití postavení závislosti a nastolení pracovních podmínek, které byly v rozporu s lidskou důstojností. Zaměstnavatel, který provozoval cukrářskou výrobu, byl odsouzen k dvěma letům odnětí svobody a byla mu uložena pokuta ve výši 100 000 francouzských franků za ponižování svých zaměstnanců. Ve své výrobě zakázal zaměstnancům zvedat hlavy, mluvit nebo smát se pod hrozbou skončení pracovního poměru. Zaměstnanci museli pracovat za nesnesitelného vedra a zimy. Za „prohřešky“ prováděl nezákonné srážky ze mzdy. Zaměstnancům vzal během směny židle, aby si nemohli

---

<sup>268</sup> Cour d' appel de Pau, *CA Pau*, 15 févr. 1999, <<http://perso.club-internet.fr/lextel/jurisprudence/girardappel.html>> [hereinafter *CA Pau*].

<sup>269</sup> Conseil de Prud'hommes Paris, 15 déc. 1999, <<http://perso.club-internet.fr/lextel/jurisprudence/Billaux.html>> [hereinafter *CP Paris*].

<sup>270</sup> Tribunal des affaires de securit sociale des Vosges, *Trib. aff. soc. Vosges*, 28 févr. 2000.



při práci sednout. Jednou večer bral zaměstnance jednoho po druhém na záchod a vyslýchal je, kdo znečistil záchodové prkénko od krve. Zaměstnancům neustále připomínal, že v době ekonomické krize závisí jen na něm, jestli mají práci. Zaměstnanci trpěli chronickými úzkostmi a depresemi.<sup>271</sup>

Na počátku roku 1989 byla přijata směrnice Evropské unie 89/391/EHS o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci. V roce 1991 přijala Francie zákon,<sup>272</sup> který překročil povinnost určenou směrnicí, protože stanovil, že povinnost zajistit bezpečnost zaměstnanců potřebuje rovněž prevenci. V březnu roku 2000 sedmdesát procent zaměstnanců společnosti Eclatec stávkovalo a požadovalo odchod prezidenta správní rady, který byl obviněn z morálního obtěžování. O několik týdnů později padesát zaměstnanců Komory obchodu a průmyslu ve Vende (*Chambre de commerce et d'industrie de Vende*) stávkovalo za odstoupení generálního manažera kvůli šikaně zaměstnanců.

### 9.3.3 Platná právní úprava morálního obtěžování

Uznávání morálního obtěžování francouzskými soudy a rozšířené povědomí o morálním obtěžování u francouzské veřejnosti významně podnítilo legislativní iniciativu. Právní úprava morálního obtěžování byla přijata zákonem č. 2002-73 ze dne 17. ledna 2002, o změnách v sociální oblasti. Cílem přijetí zákona bylo chránit fyzické a duševní zdraví zaměstnanců. Tímto zákonem byl novelizován zákoník práce a trestní zákoník. Do zákoníku práce byly vloženy články 122-49 až 122-54 a do trestního zákona článek 222-33-2.<sup>273</sup>

Výklad morálního obtěžování je významně ovlivněn judikaturou Kasačního soudu, která vymezila jednání zahrnující morální obtěžování v návaznosti na jeho následky.<sup>274</sup> Morální obtěžování je charakteristické zpravidla opakovaným jednáním vůči oběti, ovšem i jediné jednání by stačilo ke kvalifikaci jednání jako morálního obtěžování. Ve dvou důležitých rozhodnutích vydaných v listopadu 2009 Kasační soud rozhodl, že k morálnímu obtěžování dochází bez ohledu na vůli jeho původce „způsobem jednání, prováděným nadřízenou autoritou stanovující podmínky práce, které se projevuje vůči zaměstnanci opakovaným jednáním, jehož cílem je zasažení osobnostních práv nebo jednáním, jež je způsobilé do nich

---

<sup>271</sup> Tribunal de grande instance de la Roche sur Yon, 26 février 2001. N° de décision: 97/8641.

<[http://www.lexinter.net/JPTXT/contrat\\_de\\_travail\\_et\\_abus\\_de\\_dependance\\_economique.htm](http://www.lexinter.net/JPTXT/contrat_de_travail_et_abus_de_dependance_economique.htm)>.

<sup>272</sup> Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail.

<sup>273</sup> Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, de modernisation sociale· o změnách (modernizaci) v sociální oblasti.

<sup>274</sup> SAVATIER, Jean. *A propos du controle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral*. Dr. social 2009, s. 57.

zasáhnout. Jednání spočívající v morálním obtěžování zasahuje do důstojnosti zaměstnance, jeho tělesného nebo duševního zdraví nebo narušuje vývoj budoucí kariéry.<sup>275</sup> Z hlediska zavinění má morální obtěžování ze strany obtěžovatele úmyslný charakter, a to zpravidla ve formě přímého úmyslu, ovšem nelze vyloučit ani úmysl nepřímý.

Ustanovení o morálním obtěžování se nacházejí nyní v 5. hlavě zákoníku práce v čl. 1151 a násl.<sup>276</sup> Podle čl. 1151-1 ZP se tato ustanovení vztahují na zaměstnance zaměstnané u všech zaměstnavatelů, včetně právnických osob, a to za podmínek ustanovení soukromého práva. Podle čl. 1152-1 ZP není žádný zaměstnanec povinen snášet útoky spočívající v morálním obtěžování, které mají za důsledek či které vyvolávají degradaci práv a pracovních podmínek zaměstnance, snižují jeho důstojnost, ovlivňují nebo poškozují fyzické a duševní zdraví a ohrožují jeho budoucí profesní kariéru. Těmito právy jsou práva uvedená v čl. 1121-1 ZP. Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnancům podmínky pro bezpečnou práci, chránit zdraví a bezpečnost zaměstnanců, stejně tak i zaměstnance chránit v případě morálního obtěžování. Zaměstnavatel nese zodpovědnost i za vedoucí zaměstnance, kteří jsou zaměstnancům nadřizeni, proto mají moc o nich autoritativně rozhodovat.<sup>277</sup> V každém jednotlivém případě soudy přezkoumávají, zda jednání zaměstnavatele spočívající v útocích na zaměstnance lze posuzovat jako morální obtěžování, či zda je lze podřadit pod jinou skutkovou podstatu obtěžování.<sup>278</sup> Podle judikatury lze morálně obtěžovat nejen zaměstnance, ale i zaměstnavatele.<sup>279</sup>

Morální obtěžování lze popsat jako útoky na zaměstnance, projevující se zejména zhoršením jeho pracovních podmínek, porušováním jeho práv, zhoršením jeho fyzického a duševního zdraví či negativním ovlivněním jeho kariéry.<sup>280</sup> Aby se jednání dalo označit za morální obtěžování, postačí, když útoky šikany mohly být příčinou zhoršení zdraví zaměstnance, příp.

---

<sup>275</sup> Soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, Dr. social 2010, 110, obs. Ch. Radé.

15 nov. 2011, no 10-30.463, JCP S 2012, 1061, note C. Leborgne-Ingelaere; Adde, pour une critique de cette solution,

LEDOUX, Michel, EL BERRY, Jamila. „Un harcèlement moral „genetiquement modifié“? Sem. Soc. Lamy 2011, no 1482, p. 12.

<sup>276</sup> Applicables aux employeurs de droit privé et a leurs salariés, ces dispositions sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions de droit privé (čl 1151-1). V. CE 11 juill. 2011, n° 321225: RDT 2011.578, note P. Adam.

<sup>277</sup> Soc. 1 mars 2011: RJS 5/11 n° 390. – Adde, Soc. 19 oct 2011: JCP S 2011, 1569, note C. Leborgne-Ingelaere; RJS /12 n° 5.

<sup>278</sup> Soc. 29 juin 2011: RJS 10/11 n° 749; JCP S 2011, 1463, 2<sup>e</sup>, note C. Leborgne-Ingelaere. Soc. 24 sept. 2008: RJS 11/08 n° 1070, 2<sup>e</sup> esp.

<sup>279</sup> Soc. 7 juin 2011: RJS 8-9/11 n° 656; Rappr. Soc. 15 nov. 2011: JCP S 2012, 1061, 2<sup>e</sup>, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>280</sup> Soc. 24 sept. 2008: RJS 11/08, JCP S 2012, n° 1070, 1<sup>e</sup> esp.

měly vliv na zhoršení zdravotního stavu zaměstnance.<sup>281</sup> Morální obtěžování je charakterizováno jako opakované šikanózní jednání.<sup>282</sup> Za morální obtěžování se nepovažují výtky ze strany zaměstnavatele na stranu zaměstnance, leda by se jednalo o jednání, které by přivodilo zhoršení pracovních podmínek a zásáhlo do práv člověka a jeho důstojnosti.<sup>283</sup> Znakem morálního obtěžování je opakované ponižující jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci, které zasahuje do jeho důstojnosti a zdraví.<sup>284</sup> Morální obtěžování může spočívat také v útocích třetí osoby, která není zaměstnavatelem, ale má nad zaměstnanci určitou moc a vykonává nad nimi autoritu.<sup>285</sup> Pro posouzení morálního obtěžování je důležité i posouzení délky období, ve kterém šikana probíhá. Podle judikatury lze za morální obtěžování považovat i útoky ve velmi krátkém časovém úseku.<sup>286</sup>

Morální obtěžování spočívající v útocích na důstojnost zaměstnance představuje zvlášť závažné porušení povinností zaměstnavatele.<sup>287</sup> Podmínky morálního obtěžování mohou naplňovat i opakované kontroly nemocného zaměstnance, jehož zaměstnavatel podezřívá z podvodného jednání a opakovaně požaduje přezkoumání rozhodnutí lékaře a revizi v sociálním systému.<sup>288</sup>

Jako morální obtěžování posoudil Kasační soud jednání zaměstnavatele, který nutil zaměstnance pracovat sedm dní v týdnu, po dobu dvou let, přičemž mu zároveň opakovaně zasílal e-maily s požadavkem, aby zvýšil své pracovní tempo.<sup>289</sup> Podobně může vést k zásahu do zdraví zaměstnance také zvyšování počtu úkolů, počtu schůzek, pošty k vyřízení a dalších úkolů, které zaměstnavatel přiděluje bez jakýchkoliv ohledů zaměstnanci, což vede ke zhoršení pracovních podmínek.<sup>290</sup>

Jako morální obtěžování byl posouzen případ zaměstnance, který rozvázal pracovní poměr ze zdravotních důvodů, protože trpěl depresivními stavy. Důvodem bylo jednání zaměstnavatele, který mu zavedl novou povinnost, a to dostavit se každé ráno do kanceláře nadřízeného k „raportu“, přikazoval mu konat práce, které neodpovídaly jeho druhu práce, odebral mu

---

<sup>281</sup> Soc. 20 oct. 2011: JCP S 2012, 1071, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>282</sup> Soc. 10 nov. 2009: RJS 1/10, n° 8; Soc. 3 févr. 2010: RJS 5/10, n° 400; Soc. 27 oct. 2010: RJS 1/11, n° 9; Soc. 29 janv. 2013: RJS 4/13, n° 259.

<sup>283</sup> Paris, 27 mars 2003: RJS 11/03, n° 1252, 1 esp.

<sup>284</sup> Paris, 27 mai 2003: RJS 11/03, n° 1252, 2 esp.

<sup>285</sup> Soc. 3 nov. 2011: JCP S 2012, 1136, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>286</sup> Soc. 26 mai 2010: RJS 8-9/10 n° 640; JCP S 2010, 1330, note C. Leborgne-Ingelaere. TEYSSIÉ, Bernard. Code du travail 2014. 29. vydání. Paříž: Lexis Nexis. 2014. s. 31.

<sup>287</sup> Soc. 7 févr. 2012: RJS 4/12, n° 303; JCP S 2012, 1273, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>288</sup> Soc. 25 janv. 2011: JCP S 2011, 1244, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>289</sup> Soc. 22 sept. 2010: RJS 12/10, n° 895; JCP S 2010, 1441, note C. Puigelier.

<sup>290</sup> Soc. 8 nov. 2011: JCP S 2012, 1196, 1<sup>re</sup> esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

služební telefon bez uvedení důvodu a bez jakéhokoli vysvětlení.<sup>291</sup> Morální obtěžování je charakterizováno následujícími znaky – opakování šikanujícího jednání, jehož cílem je zasáhnout do důstojnosti člověka, ohrozit fyzické nebo duševní zdraví či zasáhnout do vývoje kariéry.<sup>292</sup> Za morální obtěžování se považuje jednání zaměstnavatele, který v rozporu s dobrými mravy nutí zaměstnance k rozvázání pracovního poměru, přestože ví o jeho zdravotním stavu.<sup>293</sup>

Samotný výkon pravomocí a oprávnění zaměstnavatele není možné kvalifikovat jako morální obtěžování.<sup>294</sup> Morálním obtěžováním není přístup zaměstnavatele, který po návratu zaměstnankyně z mateřské dovolené jí nepřidělí vlastní kancelář, telefon a počítač. Podle judikatury se spíše jedná o „nedostatek respektu“ zaměstnavatele vůči zaměstnanci.<sup>295</sup> Stejně tak nelze charakterizovat jako morální obtěžování rozhodnutí zaměstnavatele o odvolání zaměstnance, pokud k tomu měl důvod, protože se nejedná o akt opakující, chybí zde podstatný znak charakterizující morální obtěžování.<sup>296</sup>

#### 9.3.4 Oznámení morálního obtěžování

Podle čl. 1152-2 zákoníku práce nesmí být žádný zaměstnanec nebo žádná osoba vykonávající stáž či odbornou praxi postižena nebo vystavena diskriminačnímu opatření, jak přímému, tak nepřímému, stejně tak diskriminačnímu jednání v otázkách mzdy, praxe, zařazení zaměstnance, místa výkonu práce, povýšení, změny či prodloužení pracovní smlouvy, zaměstnanec nesmí trpět nebo být nucen snášet opakované útoky morálního obtěžování nebo jinak trpět kvůli tomu, že byl svědkem morálního obtěžování.

Pro posílení boje vůči diskriminaci v rámci podniku a usnadnění jejího objasnění jsou všichni zaměstnanci, kteří oznamují toto jednání v postavení oběti nebo svědka, chráněni vůči opatřením ze strany svého zaměstnavatele. Jinými slovy tito zaměstnanci se nemohou stát subjektem disciplinárních sankcí či propuštění, a to pod sankcí nicotnosti těchto aktů.

Zaměstnanec, který oznámí morální obtěžování v dobré víře, za to nemůže být postižen,<sup>297</sup> nemůže být propuštěn z tohoto důvodu, na základě pouhé skutečnosti, že jednání, které oznámil, nezakládá morální obtěžování, protože nenaplňuje jeho znaky.<sup>298</sup>

---

<sup>291</sup> Soc. 27 oct. 2004: RJS 1/05, n° 4.

<sup>292</sup> Soc. 4 oct. 2007: JCP S 2007, 1834.

<sup>293</sup> Soc. 6 juin 2012: RJS 8-9/12, n° 681; JCP S 2012, 1463, note D. Chenu.

<sup>294</sup> Soc. 17 janv. 2013: RJS 3/13, n° 193.

<sup>295</sup> Paris 3 avr. 2003: RJS 11/03, n° 1252, 3<sup>e</sup> esp.

<sup>296</sup> Soc. 9 déc. 2009: RJS 2/10, n° 148.

<sup>297</sup> Soc. 19 oct. 2011: JCP S 2011, 1570, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>298</sup> Soc. 13 févr. 2013: RSJ 4/13, n° 260.

### *Oznámení učiněné ve zlé víře*

V roce 2009 Kasační soud upřesnil podmínky oznámení morálního obtěžování. Doplnil, že jednání ohlašovatele nesmí být učiněno ve zlé víře, která může vyplývat ze skutečnosti, že vytýkané jednání není skutečné.<sup>299</sup> Oznamovatel není v dobré víře tehdy, pokud si je vědom, že tvrzené skutečnosti nejsou pravdivé. K interpretaci zlé víry přispěl Kasační soud rozhodnutím z roku 2012.<sup>300</sup> Kasační soud zde stanovil, že zlá víra může pramenit pouze z vědomosti zaměstnance, že to, co tvrdí, se nezakládá na pravdě a je zcela vymyšleno. Tato definice zlé víry je převzata z definice křivého obvinění z trestního zákoníku. Tato koncepce pomáhá uchovat princip beztrestnosti obsažený v zákoníku práce, a tím pomáhá zaměstnavatelům v uskutečňování jejich povinností zajistit ochranu zaměstnancům, kteří oznámí morální obtěžování, a může sloužit v boji proti němu. Pokud by byl zaujat opačný postoj ve výkladu zlé víry, došlo by k situaci, kdy by se zaměstnanci báli podezřelého jednání oznamovat ze strachu z vlastního potrestání v případě, že by obtěžování nebylo prokázáno.<sup>301</sup> Pokud zaměstnanec oznámí skutečnosti o morálním obtěžování, které ve skutečnosti nikdy nenastaly, za účelem destabilizace společnosti a zbavení se vedoucího zaměstnance, jedná se o křivé obvinění již v okamžiku oznámení těchto skutečností.<sup>302</sup> V tomto rozhodnutí se jednalo o případ účetního, který ve firmě strávil více než 20 let a nebyl ochotný se smířit s novým personálním vedením společnosti, a tak odeslal oznámení o šikanózním jednání nového účetního ředitele na policejní komisariát a také nadřízenému finančnímu řediteli. Soud v tomto případě konstatoval, že zaměstnanec „podal křivé udání o neexistujících skutečnostech“ a toto udání musí být považováno za závažné porušení pracovních povinností. Z toho vplynuly pro zaměstnance dva následky, jednak se na něj nevztahovala ochrana zakotvená v zákoníku práce a takový zaměstnanec mohl být podroben disciplinární sankci, která může být v podobě skončení pracovního poměru pro závažné porušení pracovních povinností. Křivé obvinění z morálního obtěžování, které v tomto případě bylo součástí kampaně a vyřizování osobních účtů, jehož cílem byla snaha ublížit nadřízenému zaměstnanci, soud označil za závažné porušení povinností. Oznamovat křivé obvinění z morálního nebo sexuálního obtěžování může být sankcionováno stejným způsobem jako zmíněné jednání.

---

<sup>299</sup> Soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092.

<sup>300</sup> Soc. 7 févr. 2012, n° 10-18.035 FS-PRB: RSJ 4/12, n° 302; JCP S 2012, 1195, note D. Corrigan-Carsin.

<sup>301</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012. s. 195–196.

<sup>302</sup> Soc. 6 juin 2012: RSJ 8-9/12, n° 682; JCP S 2012, 1431, note C. Leborgne-Ingelaere.

Kasační soud vynesl rozsudek, kterým potvrdil platnost propuštění zaměstnance, který si vymyslel, že byl obtěžován. Podle judikatury se tato ochrana nevztahuje na jednání ve zlé víře, která může být způsobena pouze vědomostí zaměstnance, který činí takové prohlášení a je si vědom toho, že namítané skutečnosti se nezakládají na pravdě. Jinými slovy zaměstnavatel nemůže propustit zaměstnance, pokud není prokázáno, že zaměstnanec věděl, že to, co tvrdí, se nezakládá na pravdě. Jak vyplývá z judikatury, zřejmě to není vždy jednoduché prokázat, avšak není to nemožné.

Zaměstnavatel může zvolit propuštění z důvodu závažného porušení pracovních povinností, avšak není k tomu povinen. Pokud se tohoto jednání dopustilo více zaměstnanců, zaměstnavatel může přistoupit k různým sankcím k jejich potrestání, aniž by byl obviněn z diskriminace.

V jiném rozhodnutí Kasačního soudu bylo určeno, že stejná sankce byla oprávněná v případě zaměstnance sociálně-vzdělávacího institutu, který si vymýšlel a podával zprávy o zneužívání, ke kterému nikdy nedošlo. V obou těchto případech tedy nejde o nepravdivost těchto informací, ale o zlý úmysl.<sup>303</sup>

Pokud zaměstnanec nejednal ve zlé víře, nemůže být propuštěn z důvodu tvrzení, že se staly skutky, které jsou považovány za morální obtěžování. Jednalo by se popření svobody projevu. V tomto případě byla zaměstnankyně propuštěna, protože určité jednání, které se odehrálo v zasedací místnosti zaměstnavatele, popsala jako jednání nepřijatelné a v rozporu s morálními hodnotami. Toto oznámení se společnosti nelíbilo a zaměstnankyně byla propuštěna. Kasační soud prohlásil skončení pracovního poměru za nulitní a zdůraznil, že by tím došlo k omezení svobody projevu, pokud toto jednání nebylo učiněno ve zlé víře.<sup>304</sup> Jedná se o potvrzení předchozích rozhodnutí, ve kterých se říká, že propuštění zaměstnance na základě čl. 1152-2 a čl. 1152-3 zákoníku práce, který bez zlého úmyslu tvrdil obtěžování, je nulitní.

### 9.3.5 Skončení pracovního poměru z důvodu morálního obtěžování

Podle čl. 1152-3 zákoníku práce je rozvázání pracovního poměru v rozporu s články 1152-1 a 1152-2 zákoníku práce nulitní. Skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu, že odmítl snášet morální obtěžování, je nulitní.<sup>305</sup> Výpověď ze strany zaměstnavatele z důvodu

---

<sup>303</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts decisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012. s. 195–196.

<sup>304</sup> Soc. 12 janv. 2012, n° 10-18.546 F-D; LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts decisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012. s. 212–3.

<sup>305</sup> Soc. 29 juin 2010: RSJ 10/11, n° 749; JCP S 2011, 1463, 2<sup>e</sup> esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

oznámení morálního obtěžování v dobré víře je vždy nulitní.<sup>306</sup> Nezákonná je také výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance, který se stal obětí morálního obtěžování, protože důvod rozvázání pracovního poměru tkví ve skutečnosti na straně zaměstnavatele.<sup>307</sup> Zaměstnanec, který se stal obětí nezákonného propuštění a netrval na dalším trvání pracovního poměru, má nárok na odškodnění nejméně ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku.<sup>308</sup> Škoda vzniklá před rokem 2002 se posuzovala podle čl. 1147 občanského zákoníku (*Code civil*). Ochrana zaměstnanců je dána i v případě, že byl dán souhlas se skončením pracovního poměru správním orgánem, i tehdy má zaměstnanec nárok na náhradu škody z důvodu morálního obtěžování.<sup>309</sup>

### 9.3.6 Pracovněprávní odpovědnost zaměstnavatele za morální obtěžování

Podle čl. 1152-4 zákoníku práce musí zaměstnavatel přijmout veškerá opatření, aby zabránil morálnímu obtěžování zaměstnanců. Zaměstnavatel má vůči svým zaměstnancům odpovědnost za zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a to také v oblasti morálního obtěžování. K porušení této povinnosti může dojít v situaci, kdy zaměstnanec je obětí morálního obtěžování ze strany jiného zaměstnance. Podle zákoníku práce má zaměstnavatel objektivní odpovědnost, k jeho zavinění se nepřihlíží a odpovídá za výsledek. Zaměstnavatel odpovídá i přesto, že v minulosti přijal opatření k zamezení tohoto jednání.<sup>310</sup> Stejně tak následná přijatá opatření, která mají skončit morální obtěžování, nejsou důvodem k liberaci zaměstnavatele.<sup>311</sup>

Zaměstnanec, oběť morálního obtěžování, může požadovat náhradu škody nejen z tohoto důvodu, ale také z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.<sup>312</sup> Náhradu škody za morální obtěžování nemůže požadovat zaměstnanec, který nebyl osobně obětí šikany, proto nemůže žalovat zaměstnavatele za to, že opomenul zajistit bezpečnost ve vztahu k morálnímu obtěžování.<sup>313</sup> Pokud dlouhodobé onemocnění zaměstnance je důsledkem morálního obtěžování, zaměstnavatel nemůže namítat narušení chodu podniku z důvodu této dlouhodobé nepřítomnosti zaměstnance, oběti morálního obtěžování.<sup>314</sup>

---

<sup>306</sup> Soc. 13 juill. 2010: JCP S 2011, 1004, note A. Martinon.

<sup>307</sup> Soc. 20 févr. 2013: RJS 5/13, n° 344.

<sup>308</sup> Soc. 14 avr. 2010: RJS 6/10, n° 500, JCP S 2010, 1271, note a. Barege.

<sup>309</sup> Soc. 29 nov. 2011: RJS 2/12, n° 110, JCP S 2012, 1061, 4<sup>e</sup> esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>310</sup> Soc. 3 févr. 2010: RJS 4/10, n° 348, 2<sup>e</sup> esp.

<sup>311</sup> Soc. 7 juin 2011: RJS 8-9/11, n° 656; JCP S 2011, 1482, 2<sup>e</sup> esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>312</sup> Soc. 15 nov. 2006; JCP S 2007, 1059, note A. Bugada.

<sup>313</sup> Soc. 20 oct. 2010: RJS 1/11, n° 10; JCP S 2011, 1025, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>314</sup> Soc. 11 oct. 2006: JCP S 2006, 1985, note J.-Y. Frouin.

V roce 2012 rozhodoval Kasační soud případ, kdy zaměstnankyně žádala jako oběť morálního obtěžování náhradu škody, jednak za porušení povinnosti zaměstnavatele zabránit morálnímu obtěžování na pracovišti a jednak za morální obtěžování jako takové.<sup>315</sup> V tomto případě zaměstnankyně na pracovišti trpěla zastrašováním, které vedlo až k tomu, že musela jít na nemocenskou a byla delší dobu práceneschopná. V tomto rozhodnutí bylo oběti přiznáno 5000 eur za porušení povinnosti zaměstnavatele zabránit morálnímu obtěžování a 25 000 eur za samotné morální obtěžování.<sup>316</sup>

Závazek chránit zaměstnance před obtěžováním je závazkem dvojí povahy, protože zaměstnavatel je povinen jednak přijmout všechna nezbytná opatření k zabránění vzniku obtěžujícího chování, a to na základě čl. 1152-4 ZP. K porušení této povinnosti může například dojít ignorováním zprávy auditu, podávající zprávu o šikanózních manažerských postupech v podniku. Zaměstnavatel musí dále na základě čl. 1152-1 ZP zajistit, aby žádný z jeho zaměstnanců nebyl vystaven opakovanému obtěžování, a pokud k obtěžování již došlo, dalšímu obtěžování zabránit. Povinnosti vyplývající z čl. 1154-4 a čl. 1152-1 ZP jsou odlišné a nerespektování těchto norem může vést k tomu, že je zaměstnanci přiznána dvojí náhrada škody. Tyto závazky je nutné rozlišovat, protože mohou vést k možnosti oběti žádat odškodnění z různých právních důvodů. Tento princip v sobě ovšem zahrnuje i prvek dvojího dokazování, kdy obojí pochybení musí být prokázáno. Sporné strany tak musí před soudem dokázat svá tvrzení. Kasační soud přiznal částku 5000 euro jako náhradu za porušení závazku zaměstnavatele dle čl. 1152-4, protože povinnost zaměstnavatele byla zjevně porušena. Zaměstnavatel byl několikrát na situaci upozorněn, dokonce podnikovým lékařem a interním auditem, ale na tuto situaci nijak nereagoval. Na druhou stranu obě náhrady škody vůči zaměstnavateli se spojí, protože obě povinnosti zaměstnavatele se vykládají ve vzájemné souvislosti, což zpravidla vede k vyčíslení náhrady škody v celkové výši.

Zaměstnavatel odpovídá za nezákonné skončení pracovního poměru jako důsledek morálního obtěžování. Náhrada škody je přiznávána soudem jako odškodnění oběti, a to ve formě násobku průměrného měsíčního výdělku, a může dosáhnout i výše výdělku za 24 měsíců. Kromě toho francouzské soudy nařizují i jiné než peněžité odškodnění. Soud může nařídít zaměstnavateli, aby podle čl. 1155-2 ZP umístil rozhodnutí o morálním obtěžování do novin.

---

<sup>315</sup> Soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694 FS-PB. LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liaisons, Wolters Kluwer France 2012. s. 193–194.

<sup>316</sup> <[http://www.thehrdirector.com/business-news/diversity\\_and\\_equality/french-law--prohibiting-bullying-in-the-workplace/](http://www.thehrdirector.com/business-news/diversity_and_equality/french-law--prohibiting-bullying-in-the-workplace/)>.



Zaměstnavatel musí reagovat na veškerá jednání, která mají znaky morálního obtěžování a jsou spáchána třetí osobou.<sup>317</sup> Musí reagovat na každé jednání, které zasahuje do autonomie zaměstnanců. V návaznosti na již existující judikaturu Kasační soud potvrdil, že zaměstnavatel je odpovědný za všechny činy morálního obtěžování osobami, které vykonávají pravomoc nad zaměstnanci. Tato judikatura ukazuje spojitost mezi obtěžováním a nedotknutelností zaměstnance.

Zaměstnavatel se může zprostit odpovědnosti, pokud je prokázáno, že nebyl odpovědný za jednání způsobené třetí osobou, protože tato osoba nebyla zaměstnancem, a nebyla tudíž ve vztahu závislosti vůči tomuto zaměstnavateli. Dalším důvodem pro zproštění odpovědnosti zaměstnavatele je skutečnost, že se na morálním obtěžování nijak nepodílel, a jakmile se o něm dozvěděl, podnikl ve spolupráci s odbory nezbytné kroky k nápravě. Zaměstnavatel se tedy může vyhnout trestnímu stíhání, pokud šlo z jeho strany o nezaviněné jednání a jeho reakce byla okamžitá. Judikatura Kasačního soudu se snaží zpravidla chránit zaměstnance.<sup>318</sup> V rozsudku z roku 2011 Kasační soud zopakoval, že zaměstnavatel musí reagovat na jednání osob, které vykonávají fakticky či právně moc nad zaměstnanci. Již v roce 2001 Kasační soud určil, že zaměstnavatel neodpovídá za jednání manželky, charakterizované urážkami a špatným zacházením. Za morální obtěžování nebylo označeno také jednání způsobené matkou zaměstnavatele, která neměla žádné postavení v rámci podniku, a proto ho nelze přičítat zaměstnavateli.<sup>319</sup>

### 9.3.7 Pracovněprávní odpovědnost zaměstnance za morální obtěžování

Podle čl. 1152-5 je zaměstnanec, který se dopustil morálního obtěžování, disciplinárně potrestán. Zaměstnavatel je povinen přijmout taková opatření, aby předešel morálnímu obtěžování na pracovišti. Z tohoto důvodu může zaměstnance, který se morálního obtěžování dopustil, propustit.<sup>320</sup> Sankcí za morální obtěžování jiného zaměstnance může být rozvázání pracovního poměru, pokud se však zaměstnanec stal sám obětí takového obtěžování, může soud rozhodnout, že propuštění zaměstnance není závažným porušením jeho povinností ve smyslu čl. 1235-1 ZP.<sup>321</sup> Za závažné porušení povinností můžeme považovat chování zaměstnance, jehož dlouhodobé postoje a jednání vedly k těžké depresi poškozeného

---

<sup>317</sup> Cass. soc. 19 octobre 2011, n° 09-68.272 FS-PB, Juris. Théma n° 27/2012.

<sup>318</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012. s. 188.

<sup>319</sup> Cass. soc. 3 novembre 2011, n° 10-15.124.

<sup>320</sup> Soc. 21 juin 2006, JCP S 2006, 1566, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>321</sup> Soc. 25 janv. 2013, RJS 4/13, n° 259.

zaměstnance.<sup>322</sup> Pokud chce zaměstnavatel zaměstnance, který se dopustil morálního nebo sexuálního obtěžování, propustit, musí tak učinit bezodkladně, pokud by skončení pracovního poměru bylo uplatněno až po uplynutí delšího časového období, bylo by považováno za opožděné, protože by zde chyběl vážný a skutečný důvod.<sup>323</sup>

### 9.3.8 Prokazování morálního obtěžování

Zaměstnavatel, který disciplinárně potrestal svého zaměstnance za morální obtěžování, musí před soudem tvrdit a dokázat, že k tomuto jednání opravdu došlo. Zaměstnavatel nemůže spoléhat na pouhé domněnky, musí celou záležitost řádně a objektivně prošetřit. Zpravidla provede svědecké výpovědi ostatních zaměstnanců, jako důkaz může použít i lékařské záznamy. Ustanovení čl. 1154-1 zákoníku práce nemůže být aplikováno, pokud není prokázáno, že se tyto skutky skutečně staly.<sup>324</sup> Je ovšem dostatečné, když se zjistí skutečnosti, které to umožňují předpokládat.

Judikatura vyžaduje po zaměstnavateli prokázání skutků morálního obtěžování.<sup>325</sup> Z toho vyplývá, že před jakýmkoli potrestáním je nutné vést vyšetřování. Toto vyšetřování by mělo být vedeno v rámci určitých pravidel – shromáždění hmotných důkazů, výslech svědků, mělo by probíhat přiměřeně a diskrétně. V tomto případě se jednalo o rozvázání pracovního poměru obchodního ředitele z důvodu morálního obtěžování. Avšak vyšetřování bylo vedeno velice pochybným způsobem, např. vyslyšení byli pouze svědci navržení svědkyní apod. Skončení pracovního poměru bylo nakonec prohlášeno za neplatné, údajné obtěžování bylo součástí machinací a snahou zbavit se obchodního ředitele.<sup>326</sup>

Zajímavý případ projednával Kasační soud, kdy důkaz tvrzeného obtěžování byl obsažen ve výpovědi zaměstnanci, který se tohoto jednání dopustil. Důvodem pro skončení pracovního poměru oblastní ředitelky paní Y bylo morální obtěžování podřízených. V dopise, kterým zaměstnavatel oznamoval propuštění této zaměstnankyně, přímo uvedl přepis hovorů a jednání, která vedla se svými podřízenými, především s paní X. Zaměstnavatel uvedl, že její chování je celkově neslučitelné s politikou společnosti a s výkonem funkce oblastní ředitelky z důvodu, že „řekla své podřízené, že je neschopná, že nikdy nic nedokáže a že ona si ji nevybrala“ apod. Zaměstnankyně paní X, která byla propuštěna na základě neschopnosti, argumentovala, že k jejímu propuštění došlo na základě šikanózního jednání ze strany své

<sup>322</sup> Soc. 24 oct. 2012: RJS 1/13, n° 7.

<sup>323</sup> Soc. 29 juin 2011: RJS 10/11, n° 750; JCP S 2011, 1463, 1<sup>e</sup> esp. notes C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>324</sup> Soc. 7 févr. 2012, n° 10-17.393, FS-PB.

<sup>325</sup> Soc. 9 févr. 2012, n° 10-26,123, F-D.

<sup>326</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012. s. 211.

nadřízené. Tato nadřízená byla propuštěna krátce po ní. Paní X na výpovědi své nadřízené založila tvrzené obtěžování. Kasační soud výpověď přijal jako důkazní prostředek.<sup>327</sup>

Při posuzování morálního obtěžování musí soud zvážit, zda byly naplněny všechny podmínky skutkové podstaty tvořící obtěžování. Mezi důkazy prokazující morální obtěžování patří i lékařské záznamy. V tomto případě odvolací soud vyloučil lékařské záznamy, neboť měl za to, že nesouvisí s diskriminací. Kasační soud stanovil, že soudce musí rovnocenně pracovat s lékařskými záznamy, které navrhl zaměstnanec, a to v souvislosti s ostatními důkazy.<sup>328</sup> Při posuzování, zda došlo k tvrzenému morálnímu obtěžování, musí soud brát v potaz všechny důkazy, a to jednotlivě i ve vzájemných souvislostech.

### 9.3.9 Možnost využití mediace

V ustanovení čl. 1152-6 zákoníku práce je upravena možnost využití institutu mediace. Může ho využít každý zaměstnanec, který se cítí být obětí morálního obtěžování, i zaměstnavatel, který za morální obtěžování odpovídá. Výběr mediace jako postupu k řešení sporu v pracovním právu podléhá souhlasu obou dotčených stran sporu. Mediátor usiluje o ukončení morálního obtěžování a snaží se strany smířit. Neuspěje-li mediátor, informuje strany o jejich procesních právech.<sup>329</sup> Ovlivňování nebo pokus narušení činnosti mediátora se podle čl. 1155-1 ZP trestá odnětím svobody na jeden rok a pokutou ve výši 3750 eur.

### 9.3.10 Postih morálního obtěžování v zákoníku práce a v trestním zákoníku

V roce 2002 Francie zakotvila ustanovení o morálním obtěžování kromě zákoníku práce také do trestního zákoníku. Jedná se o změnu provedenou zákonem č. 2002-73 ze dne 17. ledna 2002, o změnách v sociální oblasti. Podle čl. 1152-1 ZP není žádný zaměstnanec povinen snášet útoky spočívající v morálním obtěžování, které mají za důsledek či které vyvolávají degradaci práv a pracovních podmínek zaměstnance, jeho důstojnost, ovlivňují nebo poškozují fyzické a duševní zdraví a ohrožují jeho budoucí profesní život (kariéru). V článku 1155-2 ZP je pak upraven trest odnětí svobody na jeden rok a pokuta ve výši 15 000 eur a dále možnost stanovit jako doplňující trest povinnost zveřejnit rozsudek na náklady odsouzeného. Podle čl. 222-33-2 TZ je zakázáno obtěžovat jinou osobu slovy nebo opakujícím se jednáním, které mohou mít vliv na práva a důstojnost osoby, mohou poškodit (změnit) fyzické nebo duševní zdraví nebo ohrozit jeho profesionální kariéru, což vede ke

---

<sup>327</sup> Soc. 29 sept. 2011, n° 10-12.722 FS-PB.

<sup>328</sup> Soc. 6 juin 2012, n° 10-27.766 FS-PB.

<sup>329</sup> MOIZARD, Nicolas. *Un retour en grâce des médiateurs?*: Dr. social 2002, s. 325.

zhoršení pracovních podmínek. Takové jednání se trestá odnětím svobody na dvě léta a pokutou ve výši 30 000 eur.<sup>330</sup>

Trestní zákoník v čl. 222-33-2 a zákoník práce v čl. 1152-1 obsahují podobnou definici morálního obtěžování: obtěžování jiného opakovanými útoky, jejichž účelem nebo následkem je zhoršení pracovních podmínek, tyto útoky negativně zasahují do práv a důstojnosti osoby, může mít vliv na její tělesné nebo duševní zdraví nebo může ohrozit její profesní budoucnost. Rozdíl v pojetí obou právních předpisů je v tom, že trestní zákoník postihuje morální obtěžování samotné, zatímco zákoník práce předpokládá stejně jako u sexuálního obtěžování negativní dopad obtěžování na profesní život oběti obtěžování nebo svědka. Podle trestního zákoníku je obětí každá osoba, zatímco v zákoníku práce se jedná o zaměstnance.

Každý zaměstnanec, který se stal obětí morálního obtěžování, se může bránit žalobou podanou k soudu. Odvolací soud v Aix-en-Provence odmítl podání zaměstnance společnosti na morální obtěžování, protože nebyl jedinou obětí a vedoucí zaměstnanec šikanoval ještě další 4 zaměstnance. Podle Kasačního soudu se obtěžování může týkat i více zaměstnanců, ale osoba, která podává žalobu, musí být jednou z obětí.<sup>331</sup> Odborová organizace působící u zaměstnavatele může být také žalobcem podle čl. 1154-2 ZP nebo může zaměstnance na základě plné moci zastupovat. V tomto případě ale nemůže odborům vzniknout odpovědnost na základě čl. 1384 občanského zákoníku (nepřímá odpovědnost). Zaměstnanec má právo plnou moc kdykoli vypovědět.

### 9.3.11 Znaky trestného činu

Jedním ze základních znaků trestného činu morálního obtěžování jsou opakované útoky obtěžovatele. Trestní senát Kasačního soudu zdůraznil četnost útoků morálního obtěžování, mezi které můžeme zařadit nejen komisi úkony, jako neodůvodněné výčitky a nezdvořilé poznámky, nepravdělné vyplácení mzdy, jako souhrn diskriminačních a nezákonných opatření, ale také omisní, např. zpoždění v zavedení zkrácení pracovní doby, příkaz setrávat bezdůvodně v práci po pracovní době, překážky přístupu ke zdrojům a dokumentům, které oběť potřebuje k práci. Požadavek opakování nevyžaduje opakování určitého jednání, ale opakované dopouštění se různého jednání, která mají za cíl nebo důsledek zhoršení pracovních podmínek. Pokud je morální obtěžování cílem obtěžovatele, je samotné toto jednání trestným činem podle čl. 222-33-1 TZ. Není v tomto případě nutné prokázat zhoršení

---

<sup>330</sup> Čl. 222-33-2 ve znění zákona č. 2014-873 ze 4. srpna 2014 (Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 – art. 40).

<sup>331</sup> Soc. 10 nov. 2009, n° 07-45.321; Soc. 28 mars 2012, n° 10-24.441 F-D.

pracovních podmínek.<sup>332</sup> Je na soudu, aby určil, zda můžeme hovořit o takovém zhoršení pracovních podmínek, kdy dojde k ohrožení důstojnosti zaměstnance, zhoršení jeho fyzického a duševního zdraví nebo ohrožení jeho profesní budoucnosti. Co se týká práv zaměstnance, musí být brán zřetel také na čl. 1121-1 ZP, který omezuje zásahy do individuálních i kolektivních práv zaměstnanců, pokud nejsou odůvodněné a přiměřené.

V jednom z prvních případů morálního obtěžování po přijetí zákona o změnách v sociální oblasti šlo o případ bývalé ředitelky společnosti Canal Numedia, dceřiné společnosti francouzské televizní stanice Canal Plus. Zaměstnankyně tvrdila, že prezident společnosti (*president-directeur general*) ji vystavil opakované šikaně a tlaku, který ji způsobil depresi, a musela opustit společnost. Trestní soud v Paříži zjistil, že tvrzené obtěžování zaměstnankyně bylo způsobeno přesunutím její kanceláře do přízemí budovy, kde jednak proudilo kolem kanceláře množství lidí a jednak ztratila kontakt se svými kolegy. Zaměstnavatel ji přestal zvát na setkání, kde se projednávaly projekty, za které byla odpovědná.

V tomto případě trestní soud zdůraznil, že trestní čin morálního obtěžování je definován jako „podrobení se neustálým, nepřetržitým a opakovaným útokům“. V pracovním prostředí této společnosti bylo velké napětí, které vysvětlovalo nesnáze zaměstnankyně, ale nakonec nebylo prokázáno, že by ředitel společnosti byl veden úmyslem porušit práva a důstojnost některého konkrétního zaměstnance. Překvapivě, po velkém množství judikatury ve prospěch zaměstnance, bylo toto první rozhodnutí, ve kterém trestní soud omezil rozsah francouzského morálního obtěžování.<sup>333</sup>

### 9.3.12 Rozdělení morálního obtěžování podle závažnosti

Jak bylo již uvedeno, morální obtěžování je zakázáno jak zákoníkem práce, tak trestním zákoníkem. Texty obou zákonů týkajících se morálního obtěžování v podstatě nic neodlišuje. Právní literatura řešila otázku, zda je tato dualita legitimní.<sup>334</sup> Z hlediska trestního práva bude například těžké rozlišit psychologické násilí a morální obtěžování vyplývající z různé trestněprávní kvalifikace. Stejným způsobem je těžké určit stupeň závažnosti morálního obtěžování. V praxi je nutné rozlišit, kdy se bude jednat o trestný čin, a kdy o civilní delikt. Morální obtěžování je charakterizováno různorodým jednáním jako např. strategie izolace,

---

<sup>332</sup> Cass. crim. 21 juin 2005, Bull. crim. 2005, n° 187.

<sup>333</sup> Le tribunal correctionnel de Paris, 25 oct. 2002, JCP E 2003, p. 1152.

[http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27\\_2/10\\_FMS.htm](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27_2/10_FMS.htm).

<sup>334</sup> COEURET, Alain, FORTIS, Élisabeth. *Droit pénal du travail. Infraction, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*. 5. vydání. Paříž: LexisNexis. 2012. s. 378.

systematické a nepodložené negativní narážky, odebírání práce, permanentní dozor, veřejné ponižování, urážky, výhrůžky, snížení platu. Tato jednání se mohou kombinovat v průběhu kratšího nebo delšího časového období a zakládají to, co soud považuje za překračování normálního výkonu řídicí funkce<sup>335</sup> nebo překračování pravomoci výkonu kontrolní moci.<sup>336</sup> Je velmi těžké vymezit z hlediska materiálního hranice mezi závažným a zvláště hrubým obtěžováním. A to zejména proto, že potenciální vyžadované následky jako zhoršení pracovních podmínek a ohrožení práv a důstojnosti zaměstnance, zhoršení jeho fyzického a duševního zdraví nebo ohrožení jeho profesní budoucnosti jsou závažné.<sup>337</sup> Trestní stíhání bude zahájeno v případě zvláště hrubého obtěžování, které je vedeno způsobem ohrožujícím důstojnost, např. vedoucí butiků hrubě nadává své zaměstnankyni, vyhrožuje jí smrtí a každodenně s ní špatně zachází nebo případ, kdy zaměstnavatel každodenně křičí na zaměstnance, systematicky odmítá schválit dovolenou v termínech navržených zaměstnancem a zesměšňuje ho přezdívkou.<sup>338</sup>

### 9.3.13 Pachatel trestného činu morálního obtěžování

Pachatelem trestného činu morálního obtěžování nejčastěji bývá nadřízený zaměstnanec nebo jím může být i kolega obtěžovaného zaměstnance. Morální obtěžování může mít různé podoby, jednou z nich je šikanózní způsob řízení lidských zdrojů zaměstnavatelem. Ve Francii je zavedena trestní odpovědnost právnických osob. Metody řízení vypracované orgány nebo zástupci právnické osoby, které překračují normální výkon moci vedení společnosti a jejichž motivem jsou ekonomické důvody, odpovídají znakům trestného činu morálního obtěžování. Sociální senát Kasačního soudu rozhodl, že trestným činem morálního obtěžování mohou být i metody řízení uplatňované nadřízeným zaměstnancem, a to i v případě opakovaného jednání vůči určitému zaměstnanci.<sup>339</sup> Podobně rozhodoval i trestní senát Kasačního soudu.

### 9.3.14 Zavinění

V pracovněprávní oblasti se zavinění nepožaduje. Sociální senát Kasačního soudu potvrdil, že jakmile je zjištěno opakované jednání, a to za podmínek a následků zakotvených v zákoně,

---

<sup>335</sup> Cass. crim. 26 mai 2009, n° 08-87874, Cass. crim. 8 juin 2010 n° 10-80570: Dr. pén. 2010, n° 117.

<sup>336</sup> Cass. crim. 29 janv. 2008, n° 07-80748.

<sup>337</sup> LEBORGNE-INGELAERE, Céline. *Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l'employeur: le harcèlement moral en question*: JCP S 2010, 1125.

<sup>338</sup> LE SUEUR, Francois. *Le harcèlement moral au travail: le positionnement pragmatique du Parquet*: AJP 2010, 529.

<sup>339</sup> Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45321: Semaine sociale Lamy, n° 1417, note H. Gosselin.

jedná se o morální obtěžování bez ohledu na zavinění jeho pachatele.<sup>340</sup> Tato odpovědnost je objektivní, kdy pachatel je odpovědný za následek, aniž by ho musel zavinit.

Z hlediska trestního práva, aby mohl být pachatel trestně odpovědný za spáchání trestného činu, musí mu být zavinění prokázáno. Aby bylo možno určit formu zavinění u trestného činu morálního obtěžování, je potřeba srovnat tento trestný čin s trestnými činy sexuálního násilí a diskriminace. Je zde viditelná blízká podobnost těchto trestných činů se sexuálním obtěžováním, které je spojeno s trestnými činy sexuálního násilí, a morálním obtěžováním, které je spojeno s psychickým násilím.

K otázce zavinění se opakovaně vyjadřovala judikatura, která vychází z úmyslného jednání. Pachatel úmyslně opakuje jednání morálního obtěžování, ale není vyžadován úmysl způsobit škodu. Tento závěr přijal Trestní soud v Paříži v rozsudku z roku 2010 ve věci morálního obtěžování. Morální obtěžování je charakterizováno jako souhrn opakovaných jednání majících dopad na zdraví, důstojnost nebo profesní dráhu osoby, aniž by byl vyžadován důkaz přímého úmyslu zaměstnance poškodit.<sup>341</sup> Stejný závěr byl použit v dalším rozhodnutí, kdy zaměstnavatel po dobu několika měsíců úmyslně zaměstnance šikanoval.<sup>342</sup>

Trestní soud v Paříži projednával případ společnosti, která byla odsouzena za morální obtěžování na základě sebevraždy spáchané jedním z ředitelů interního auditu. Soud zdůraznil, že vedení společnosti opakovaným rušením pracovních míst, změnami v kancelářích atd. zhoršilo pracovní podmínky natolik, že se snížila pracovní výkonnost celého pařížského střediska, za což ředitel nesl odpovědnost. Opakovaná reorganizace pobočky byla považována za úmyslné jednání podle čl. 222-33-2 TZ a byla dostačující pro kvalifikaci trestného činu.<sup>343</sup>

## 9.4 Sexuální obtěžování

Zákaz sexuálního obtěžování je obsažen v ustanoveních zákoníku práce a trestního zákoníku, které byly naposledy změněny zákonem č. 2012-954 ze dne 6. srpna 2012, o sexuálním obtěžování.<sup>344</sup> Podle čl. 1153-1 ZP žádný zaměstnanec není povinen strpět jednání (útoky):

---

<sup>340</sup> Cass. soc. 28 janv. 2010, Bull. civ. V. n° 27.

<sup>341</sup> Le tribunal correctionnel de Paris, 1 avril 2010, F. Le Sueur, préc, note 36.

<sup>342</sup> Cass. crim. 20 mai 2008, JCP S 2008, 1583, note C. André.

<sup>343</sup> Le tribunal correctionnel de Paris, 7 juillet 2010, F. Le Sueur, préc.

<sup>344</sup> Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel. Tímto zákonem byly změněny i další zákony v pracovněprávní oblasti, např. zákon č. 83-634 ze dne 13. července 1983 o právech a povinnostech úředníků (Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires).

K tématu více: LEGORGNE-INGELAERE, Celine. *Le harcèlement sexuel dans le Code du travail depuis la loi du 6 août 2012, entre avancées et imperfections*. JCP S 2012, 1403.

LAPÉROU-SCHNEIDER, Beatrice. *L'éclipse du harcèlement sexuel*. Dr. social 2012, s. 714.

- podle odst. 1) sexuálního obtěžování založeného na činech, chování či slovních narážkách, které mají sexuální podtext a které jsou opakované a jejichž záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, a

- podle odst. 2) v souvislosti se sexuálním obtěžováním, skládající se ze všech forem vyvíjeného nátlaku na oběť, jehož cílem je dosažení jednání sexuální povahy, ve prospěch obtěžovatele nebo ve prospěch třetí osoby.<sup>345</sup>

Zákonem jsou zakázány poznámky nebo návrhy sexuální povahy, které mají vztah k soukromému životu zaměstnance.<sup>346</sup> Jako sexuální obtěžování bylo označeno judikaturou jednání nadřízeného zaměstnance vůči podřízené zaměstnankyni, které spočívalo ve snaze ji v místě výkonu práce proti její vůli zdravit líbáním. Vedoucí jí dával sexuální návrhy a zval ji do svého domova, opakovaně jí telefonoval a pomlouval její vztah, z čehož měla zaměstnankyně úzkosti a deprese.<sup>347</sup> O sexuální obtěžování se jedná i v případě, kdy vedoucí nebo kolega posílá dárky a telefonuje do bytu zaměstnance, protože se jedná o zásah do soukromého života.<sup>348</sup>

Za sexuální obtěžování se považuje také jednání nadřízeného zaměstnance, který zneužíval svého postavení k získání sexuální pozornosti, i když k tomuto jednání docházelo mimo pracovní dobu a mimo místo výkonu práce.<sup>349</sup> K otázce vazby mezi soukromým a profesním životem přispěl Kasační soud svou rozhodovací praxí, když vydal dvě zásadní rozhodnutí týkající se sexuálního obtěžování.<sup>350</sup> První případ byl rozhodnut v říjnu 2011. Týkal se vedoucího týmu ústředny, který byl propuštěn z důvodu závažného porušení povinností, kterého se dopustil tím, že dvěma svým kolegyním poslal návrh se sexuálním obsahem, a to elektronickou zprávou odeslanou ze svého domácího počítače. Kasační soud zrušil rozhodnutí odvolacího soud ve Versailles, který měl za to, že motiv tohoto jednání pocházel zásadně ze sféry osobního života, a nemůže tak konstituovat pochybení v rámci pracovního procesu. Kasační soud určil, že pod pojem sexuálního obtěžování, které je důvodem pro disciplinární propuštění, je možno zahrnout i sexuální obtěžování zaměstnance, kterého se dopustí mimo pracovní dobu a mimo místo výkonu práce.

---

<sup>345</sup> TEYSSIÉ, Bernard. *Code du travail 2014*. 29. vydání. Paříž: Lexis Nexis. 2014. s. 36.

<sup>346</sup> Soc. 19 oct. 2011: RJS 1/12, n° 7; JCP S 2012, 1042, note B. Bossu.

<sup>347</sup> Soc. 24 sept. 2008: RJS 12/08, n° 1154.

<sup>348</sup> Soc. 30 nov. 2005, n° 04-13.877.

<sup>349</sup> Soc. 11 janv. 2012: RJS 3/12, n° 218.

<sup>350</sup> LAPORTE, Sandra. *Droit du travail, les arrêts décisifs 2011/2012*. Paříž: Editions Liaisons, Wolters Kluwer France 2012. s. 190–191.



V druhém rozhodnutí z ledna 2012 se jednalo o případ ředitele banky, který si sjednal schůzku se svou podřízenou v hotelovém pokoji. Přestože se sexuální obtěžování uskutečnilo mimo pracovní dobu a mimo místo výkonu práce, byl propuštěn z důvodu závažného porušení povinností. Žalobce argumentoval tím, že zaměstnavatel zasahoval do osobního života zaměstnanců. Kasační soud určil, že zaměstnanec, který je obětí sexuálního obtěžování, se v této situaci nachází kvůli své pracovní činnosti. Tento závěr vyplývá z faktu, že sexuální obtěžování pochází z pracovní, nikoli soukromé sféry zaměstnance. Sexuální obtěžování přímo souviselo s pracovním poměrem zaměstnance, a tím pádem umožňovalo disciplinární postih. S tímto názor nelze než souhlasit, protože jinak by to vyvolalo beztrestnost takového jednání.

Zaměstnavatel má podle čl. 4121-1 ZP povinnost přijmout nezbytná opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany fyzického a duševního zdraví pracovníků. Mezi tato opatření patří zejména prevence rizik v zaměstnání.<sup>351</sup>

Podle čl. 1153-2 ZP nesmí být žádný zaměstnanec, stážista, osoba vykonávající praxi nebo uchazeč o zaměstnání, stáž nebo praxi potrestán, propuštěn či být objektem diskriminačního jednání, ať už přímého či nepřímého, zejména v oblasti odměňování, vzdělávání, kvalifikace, kariérního postupu, převedení na jinou práci, změny pracovního poměru, za to, že snášel nebo odmítl snášet sexuální obtěžování jakoukoliv osobou, jejímž cílem bylo získat výhody sexuálního charakteru v její prospěch nebo ve prospěch třetí osoby. Stejně tak nesmí být podle čl. 1153-3 ZP žádný zaměstnanec potrestán, znevýhodňován či být objektem diskriminačního jednání kvůli tomu, že byl svědkem diskriminačního jednání či sexuálního obtěžování.

Právní normy týkající se sexuálního obtěžování mají v sobě zahrnutou dvojí povinnost, za prvé právo nestrpět takové jednání obsažené v čl. 1153-1 ZP a za druhé prevenci proti sexuálnímu obtěžování v obecné rovině obsaženou v čl. 1153-5 ZP. Judikatura týkající se morálního obtěžování je z tohoto důvodu použitelná i na sexuální obtěžování. Veškerá opatření a veškeré jednání (čl. 1153-4), která učiní zaměstnavatel v rozporu s články 1153-1 a 1153-3 ZP, jsou nulitní. V čl. 1153-5 ZP je stanovena povinnost zaměstnavatele přijmout veškerá nezbytná opatření, aby zabránil sexuálnímu obtěžování na pracovišti. Pokud zaměstnavatel zjistí, že k němu došlo, musí ho zastavit a obtěžovatele potrestat.

---

<sup>351</sup> Tato opatření dále zahrnují: 2. informační a vzdělávací akce; 3. zavedení vhodných prostředků. Zaměstnavatel je povinen usilovat o zlepšování současných podmínek BOZP.

Každý zaměstnanec, který se dopustil sexuálního obtěžování, je podle čl. 1153-6 ZP podroben disciplinárnímu řízení. Za závažné porušení povinností se považuje jednání nadřízeného zaměstnance, který zneužívá svých pravomocí vůči podřízeným, jimž dává rozkazy, pronáší hrozby a tlačí na svého podřízeného za účelem dosažení výhod sexuální povahy pro sebe nebo pro třetí osobu.<sup>352</sup>

Kasační soud rozhodoval ve věci sexuálního obtěžování ze strany M. X., ředitele pro lékařskou péči a personalistiku společnosti La Lousiane. Ředitel byl propuštěn z důvodu závažného porušení pracovních povinností v podobě sexuálního obtěžování vůči svým třem podřízeným.<sup>353</sup> Přestože bylo sexuální obtěžování prokázáno na základě výslechu všech zúčastněných, odvolací soud v Aix-en-Provence odmítl, že by se jednalo o závažné porušení pracovních povinností, a to z důvodu, že toto sexuální obtěžování nebylo velkého rozsahu (*l'importance relative*), a proto se nejedná o závažné porušení povinností. Na základě dovolání ke Kasačnímu soudu bylo toto rozhodnutí zrušeno. Jak uvedl Kasační soud, pokud je sexuální obtěžování prokázáno, vždy se jedná o závažné porušení pracovních povinností.<sup>354</sup>

Jednání spočívající v sexuálním obtěžování vůči jakýmkoliv osobám za účelem získání sexuálního prospěchu svého či jiné osoby je zakázáno čl. 1153-1 ZP. Ohledně sankce za toto jednání je zákoník práce poměrně vágní – všichni zaměstnanci, kteří jednali v rozporu s tímto ustanovením, mohou být podrobeni disciplinárním sankcím (čl. 1153-6 ZP). Podle rozhodovací praxe Kasačního soudu propuštění pachatele z důvodu sexuálního obtěžování spadá pod skončení pracovního poměru z důvodu závažného nebo zvláště hrubého porušení pracovních povinností.<sup>355</sup> Tímto rozhodnutím tedy byla tato názorová linie pouze potvrzena.

#### 9.4.1 Postih sexuálního obtěžování v zákoníku práce a v trestním zákoníku

Podle čl. 1153-1 ZP žádný zaměstnanec není povinen strpět jednání sexuálního obtěžování založeného na činech, chování či slovních narážkách, které mají sexuální podtext a které jsou opakované a jejichž záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Žádný zaměstnanec není povinen strpět útoky v souvislosti se sexuálním obtěžováním, skládající se ze všech forem vyvíjeného nátlaku na oběť, jehož cílem je dosažení jednání sexuální povahy, ve prospěch obtěžovatele nebo ve prospěch třetí osoby.

---

<sup>352</sup> Soc. 5 mars 2002: RJS 5/02, n° 528. – Adde Soc. 11 janv. 2012: JCP S 2012, 1283, note C. Leborgne-Ingelaere.

<sup>353</sup> Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-40717.

<sup>354</sup> TAQUET, Francois. *Droit social. Memento de la jurisprudence*. Paříž: Hachette livre. 2012. s. 86.

<sup>355</sup> Cass. soc. 3 juin 1990, Bull. civ. V, n° 200; Cass. soc. 19 avril 2000, Sté Saliens industries c/ Gomez.

Podle čl. 1154-1 ZP pokud vznikne spor týkající se článků 1152-1 až 1152-3 a 1153-1 až 1153-4 ZP, musí zaměstnanec tvrdit skutečnosti, na základě kterých lze existenci obtěžování předpokládat. U sexuálního obtěžování platí obrácené důkazní břemeno, kdy žalovaný zaměstnavatel musí dokázat, že žalované jednání nepředstavuje obtěžování a že takové jednání je odůvodněno objektivními prvky. Obrácené důkazní břemeno se neuplatní v trestním řízení, protože to je vedeno zásadou presumpce nevinoty. Civilní soud však může nařizovat provedení dalších důkazů vedoucích k prošetření věci.

Po novelizaci zákoníku práce provedenou zákonem č. 2010-769 z 9. 7. 2010<sup>356</sup> je podle čl. 1155-2 ZP jednání morálního a sexuálního obtěžování, jak je definováno ve člancích 1152-1 a 1153-1 ZP, potrestáno odnětím svobody na jeden rok a pokutou 15 000 eur.

Trestní zákoník v čl. 222-33 definuje sexuální obtěžování jako opakované jednání sexuální povahy, které je založeno na činech, chování či slovních narážkách, jejichž záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.<sup>357</sup>

Za sexuální obtěžování se považují všechny formy vyvíjeného nátlaku na oběť, jehož cílem je dosažení jednání sexuální povahy, ve prospěch obtěžovatele nebo ve prospěch třetí osoby. Takové jednání se trestá odnětím svobody na dvě léta a pokutou ve výši 30 000 eur. V čl. 222-33 odst. 3 TZ je upraveno sexuální obtěžování za přitěžujících okolností. Těmi jsou spáchání trestného činu pachatelem, který zneužívá pravomoci vyplývající z jeho funkce, příp. využije pachateli známé zranitelnosti a závislosti vyplývající z nejisté ekonomické a sociální situace oběti. Přísněji trestný je dále čin spáchaný proti osobě, o níž pachatel ví, že je zranitelná z důvodu věku, nemoci, fyzického či mentálního postižení nebo těhotenství. Poslední zvláštní kvalifikační okolností je spáchání činu ve spolupachatelství. Takové jednání se trestá odnětím svobody na tři léta a pokutou ve výši 45 000 eur. K těmto trestům může soud nařídít v souladu s čl. 131-35 TZ odsouzenému zveřejnění rozsudku nebo jeho části na

---

<sup>356</sup> Loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants

<sup>357</sup> V roce 1992 (zákonem ze dne 2. 11. 1992) byly do Trestního zákoníku vloženy oddíly věnované sexuálnímu násilí, a to článek 222-33, který definoval sexuální obtěžování. K dalším doplněním došlo zákony z 9. května 2001 a 17. ledna 2002, které modifikovaly trestné jednání rozšířením jejich působnosti. Významné bylo rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 4. května 2012, které vedlo ke zrušení části čl. 222-33 trestního zákoníku, protože trestný čin sexuálního obtěžování nebyl dostatečně definován, a tím byla porušena zásada legality. Trestní zákoník byl (v ustanoveních o sexuálním obtěžování) naposledy změněn zákonem č. 2012-954 ze dne 6. srpna 2012, o sexuálním obtěžování.

jeho náklady. Ve smyslu čl. 132-58 a 132-62 TZ je možné podmíněčně odložit trest v případě stíhání za obtěžování podle čl. 1155-2 a čl. 1155-3 ZP.

#### 9.4.2 Pachatel sexuálního obtěžování

Při definování sexuálního obtěžování je nutné v první řadě označit toho, kdo může být pachatelem tohoto jednání, abychom následně došli k závěru, jaké jednání je trestně postižitelné. Francouzské právo v minulosti na rozdíl od ostatních evropských právních řádů postihovalo obtěžování jen v případě, pokud se ho dopustila nadřízená osoba. Čl. 222-33 TZ před novelizací provedenou zákonem ze dne 17. ledna 2002 sexuální obtěžování definoval jako „jednání, kterým je druhá osoba obtěžována příkazy spojenými s vyhrožováním a nátlakem, vydávanými s cílem získat sexuální prospěch, a to osobou zneužívající své moci vyplývající z funkce nadřízeného...“. Podobně byl formulován i bývalý článek 122-46 ZP, který stanovil, že „žádný zaměstnanec nemůže být potrestán ani propuštěn za to, že odmítl snášet jednání charakterizované jako obtěžování zaměstnance, jakoukoliv osobou, která zneužívá své moci vyplývající z funkce nadřízeného a která uděluje příkazy, vyhrožuje, vyvíjí nátlak jakékoliv povahy na zaměstnance s cílem získat sexuální prospěch pro sebe nebo pro třetí osobu“. Tato podmínka byla v obou zákonech změněna právě zákonem z ledna 2002.

V platném znění zákoníku práce i trestního zákoníku je sexuální obtěžování definováno jako obtěžování jiného za účelem získání výhod sexuálního charakteru. Tohoto obtěžování se může dopustit kdokoli, kdo ve firmě pracuje, ať už v postavení kolegy ze stejného oddělení ze stejné hierarchické úrovně, potom obtěžování nazýváme horizontální (*harcèlement horizontal*), stejně tak postavení hierarchicky výše, nadřazené – obtěžování vzestupné (*harcèlement ascendant*). I přes tyto změny textu zákona lze konstatovat, že pachatelem sexuálního obtěžování bývá nejčastěji hierarchicky nadřízená osoba.<sup>358</sup>

Zákoník práce v čl. 1153-3 i trestní zákoník v čl. 222-33 obsahuje ochranu svědka sexuálního obtěžování. Žádný zaměstnanec nesmí být potrestán, propuštěn nebo být předmětem diskriminačních opatření za to, že oznámil jednání sexuálního obtěžování. Trestně stíhání mohou být jak personalista, který má určité pravomoci, jakož i samotný ředitel společnosti, protože odvetná opatření se tímto musí chápat jako jednání zaměstnavatele z pohledu řízení lidských zdrojů. Naproti tomu je nutné vyloučit osoby, které nemají přímou institucionální moc, jako například klient společnosti nebo tichý společník nezapojený do řízení společnosti.

---

<sup>358</sup> COEURET, Alain, FORTIS, Élisabeth. *Droit pénal du travail. Infraction, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*. 5. vydání. Paříž: LexisNexis, 2012. s. 371.

### 9.4.3 Judikatura francouzských soudů v oblasti sexuálního obtěžování

Podle čl. 222-33 TZ může mít zneužívání postavení nadřízeným za účelem získání sexuálních výhod více forem shrnutých do čtyř termínů – příkaz, výhrůžky, donucení a nátlak. Judikatura poskytuje názorné ukázky, co pod tím můžeme chápat.

Pařížský odvolací soud rozhodoval v případě, kdy generální ředitel jedné rádiové stanice byl oprávněně obviněn ze sexuálního obtěžování spáchaného na jedné novinářce této stanice. Poté co oběť sexuálního obtěžování ohlásila a na základě svědectví kolegyně z práce bylo potvrzeno, byla disciplinárně potrestána a poté propuštěna. Soud určil, že skončení pracovního poměru je neplatné.<sup>359</sup> Naproti tomu odvolací soud ve Versailles nepovažoval za trestné jednání nadřízeného, které sice i když bylo nemístné, nevykazovalo zneužití pozice nadřízeného zaměstnance.<sup>360</sup> Za sexuální obtěžování byl označen požadavek na udržování sexuálního vztahu se zaměstnavatelem jako akt loajality.<sup>361</sup> Ovšem pouhé nevhodné narážky zaměstnavatele vůči svým zaměstnancům nemohou být kvalifikovány trestněprávně jako sexuální obtěžování.<sup>362</sup>

Zrušení zákonného znaku trestného jednání zneužití pozice nadřízeného zaměstnance v platném znění čl. 222-33 neznamena, že dříve zmíněná judikatura je zastaralá. Ve skutečnosti některá jednání jako nátlak, výhrůžky nebo donucení mohou vyvíjet pouze hierarchicky nadřízené osoby.<sup>363</sup> Judikatura řešila v případech sexuálního obtěžování, zda musí jít o opakované jednání. Samotný termín obtěžování v sobě zahrnuje opakovanost, ale i jediný pokus o políbení servírky-stážistky je chápán jako obtěžování.<sup>364</sup>

Literatura navrhovala dělení obtěžování na obtěžování-vydírání, kterého se zpravidla dopouští vedoucí zaměstnanec z nadřízené pozice, a to i jediným jednáním, a opakované obtěžování, kdy se nemusí jednat o nadřízenou osobu.<sup>365</sup> Ale ať už je rozmanitost jednání jakákoliv, vždy musí směřovat k cíli získat sexuální výhody. V tomto směru můžeme váhat mezi užším významem, to znamená navazování intimních vztahů, a širším významem, který zahrnuje všechny ostatní dimenze sexuálního násilí předcházejícího navázání těchto vztahů. Judikatura se zaměřila na tento druhý typ, jak to ukazuje rozsudek pařížského soudu, který blíže vyložil pojem „sexuální výhody“, jímž jsou veškerá konání sexuální povahy, kromě

---

<sup>359</sup> CA Paris, 6 oct. 1995, Dr. pén. 1996, n° 31.

<sup>360</sup> CA Versailles, 29 nov. 1996: Gaz. Pal. 1997, 1 somm. S. 288; Rev. sc. crim. 1998, p. 105, obs. Y. Mayaud.

<sup>361</sup> CA Versailles 31 janv. 1997: cité in Rev. sc. crim. 1998, p. 105.

<sup>362</sup> CA Pau 22 oct. 1997; Dr. pén. 1997, n° 127.

<sup>363</sup> Soc. 5 mars 2002: RPDS 2002, n° 691, s. 355.

<sup>364</sup> CA Poitiers 15. Janv. 1999: JurisData, n° 1999-042540.

<sup>365</sup> COEURET, Alain, FORTIS, Élisabeth. *Droit pénal du travail. Infraction, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*. 5. vydání. Paříž: LexisNexis, 2012. s. 373.

vnuceného fyzického kontaktu i slovní projevy, jejichž cílem je sexuálně provokovat zaměstnance, aby se sexuálnímu nátlaku podvolil.<sup>366</sup>

Vinným ze sexuálního obtěžování byl uznán zaměstnavatel, který vyvíjel na zaměstnance tlak v podstatě každodenními narážkami sexuální povahy a nemístnými gesty, aby získal sexuální výhody,<sup>367</sup> a stejně tak kolega z práce, který nutí polibky, hlazení a jiná gesta sexuální povahy více ženám z firmy.<sup>368</sup> Sexuálním obtěžováním je užití odvetných opatření vůči zaměstnankyni z důvodu odmítnutí nabídek ze strany zaměstnavatele, kdy chování zaměstnavatele představovalo psychický nátlak s cílem získat následně výhody sexuální povahy.<sup>369</sup>

#### 9.4.4 Překážka litispendence

Princip překážky věci pravomocně rozhodnuté v trestní věci se uplatňuje i v civilním řízení, když činy, které byly předmětem trestního řízení, jsou předkládány pracovním soudům (*jurisdiction sociale*). V případě, kdy osoba obviněná ze sexuálního obtěžování byla trestním soudcem zproštěna viny, žaloba na náhradu škody podaná u pracovního soudu musí být z důvodu překážky litispendence zamítnuta.<sup>370</sup> Ovšem trestní soudy projednávají závažnější skutky, než jaké jsou posuzovány pracovními soudy.

V minulosti trestní právo postihovalo trestný čin sexuálního obtěžování a na něho navazoval zákoník práce, který se zabýval obtěžováním ve vlastním slova smyslu a postihující to, co můžeme považovat za odvetná opatření vůči zaměstnanci, uchazeči o zaměstnání, stážístovi nebo novému zaměstnanci ve zkušební době ve společnosti. Toto specifikum zmizelo, ale nahradilo jej jiné. Ve znění čl. 1153-1 ZP je sexuální obtěžování chápáno jako obtěžování s cílem získat výhody sexuální povahy pro sebe, ale také ve prospěch třetí osoby. Literatura uvádí, že třetí osobou by mohl třeba tichý společník nebo třetí nezúčastněná osoba jako například obchodní partner, věřitel, klient. Nicméně případy takového jednání nebyly francouzskými soudy zatím projednávány.<sup>371</sup>

### 9.5 Závěr

Francouzské právo zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci, obtěžování, sexuální obtěžování, ale i zákaz mobbingu (morální obtěžování). Všechna jednání jsou postihována nulitou všech opatření a veškerých jednání zaměstnavatele vůči zaměstnanci – oběti násilí,

---

<sup>366</sup> CA Paris, 18 janvier 1996, Dr. ouvrier 1997, p. 76, préc.

<sup>367</sup> Cass. crim. 30 sept. 2009, n° 09-80971: JurisData n° 2009-050007.

<sup>368</sup> Cass. crim. 11 mai 2010, n° 10-84011.

<sup>369</sup> Cass. crim. 20 févr. 2002: Juri-soc. 2002, n° 101, p. 22, note Toppino.

<sup>370</sup> Cass. soc. 3 nov. 2005: Bull. civ. 2005, V, n° 307; JCP E 2006, 2370, obs. E. Fortis.

<sup>371</sup> AMBROISE-CASTÉROT, Coralie: *Droit pénal spécial et des affaires*. 3. vydání. Paříž: Gualino éditeur, Lextenso éditions. 2012. s. 85.

kteřá byla učiněna v rozporu se zákoníkem práce. Podle antidiskriminačního zákona je žalovaná strana zatížena sdíleným důkazním břemenem.

Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnancům podmínky pro bezpečnou práci a chránit zaměstnance před násilím na pracovišti a nese zodpovědnost i za vedoucí zaměstnance, kteří se ho dopouštějí. Zaměstnanec oznamující násilí v dobré víře má status chráněného oznamovatele, zaměstnavatel nemůže vůči němu použít disciplinární opatření nebo rozvázání pracovního poměru, a to pod sankcí nicotnosti těchto aktů. Skončení pracovního poměru se zaměstnancem z důvodu, že odmítl snášet morální obtěžování nebo z důvodu, že ho oznámil, je nulitní.

Zákaz násilí na pracovišti je rovněž obsažen v trestním zákoníku. Za jednání může být odsouzena fyzická i právnická osoba. Pokud se prokáže porušení zákazu násilí, bude pachatel potrestán odnětím svobody a pokutou podle zákoníku práce nebo podle trestního zákoníku, podle závažnosti jednání. Dalším alternativním trestem pro právnickou osobu může být zákaz činnosti. Rozdíl v pojetí obou právních předpisů je v tom, že trestní zákoník postihuje násilí samotné, zatímco zákoník práce předpokládá negativní dopad obtěžování na profesní život oběti násilí nebo svědka. Podle trestního zákoníku je obětí každá osoba, zatímco v zákoníku práce se jedná o zaměstnance. Postih v trestním zákoníku je s ohledem na závažnost jednání vyšší.

## 10 Právní úprava násilí na pracovišti ve Španělsku

Španělský právní řád neupravuje v žádném (obecném) zákoně výslovnou ochranu zaměstnanců před mobbingem (výjimkou je pouze oblast veřejné správy). Násilí na pracovišti porušuje základní práva a svobody zakotvené v ústavě, zejména právo na rovné zacházení a právo na lidskou důstojnost. Přestože zákoník práce ani zákon o předcházení pracovních rizik neobsahují definici zákazu mobbingu, ochranu zaměstnanců je možné dovodit z obecných ustanovení. Právní úpravu správního trestání v pracovněprávních vztazích nalezneme v zákonu o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku. Soudní ochranu v případě porušení pracovněprávních předpisů poskytuje sociální soudní řád. Činnost inspekce práce v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti upravuje vyhláška, která stanoví postup ve správním řízení. Významnou roli při řešení případů mobbingu má judikatura soudů.

Násilí na pracovišti se stalo předmětem rostoucího zájmu mnoha autorů, většina z nich se zabývá zejména psychologickými a v současné době i právními aspekty. Mezi formy násilí na pracovišti<sup>372</sup> zařazujeme nerovné zacházení, diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování jako formy diskriminace a dále mobbing<sup>373</sup>, příp. bossing.

Ochrana osob před násilím na pracovišti, které zahrnuje nerovné zacházení, diskriminaci a mobbing, vychází z mezinárodních úmluv a také z evropské legislativy. Na přijetí těchto dokumentů měl zásadní vliv demokratizační proces, který po smrti generála Franca roce 1975 zahájil španělský král Juan Carlos. Španělské království podepsalo jak Všeobecnou deklaraci lidských práv (z roku 1948), tak Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (z roku 1966). Posunem v této oblasti v následujících letech bylo přijetí mezinárodních a evropských předpisů, které se vztahovaly k obtěžování na pracovišti. Jednalo se zejména o doporučení Mezinárodní organizace práce z r. 2003 o boji proti násilí na pracovišti v sektoru služeb.<sup>374</sup> Demokratizace Španělska se projevila v přijímání nových právních předpisů, z nichž nejdůležitější bylo přijetí ústavy v roce 1978.<sup>375</sup>

---

<sup>372</sup> K výkladu jednotlivých pojmů viz. např. BARANCOVÁ, Helena: *Šikana a mobbing na pracovišti. Právní problémy*. Praha: Leges, 2014, s. 13 - 59

<sup>373</sup> El acoso laboral v překladu pracovní obtěžování, šikana, mobbing.

Ve Španělsku se v literatuře používá termín el acoso laboral, příp. také el acoso moral, v překladu morální obtěžování, zejména ve starší literatuře, zřejmě podle francouzského vzoru (harcèlement moral) viz.

ŠIMEČKOVÁ, Eva In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 107 a násl.

<sup>374</sup> Code of practice on workplace violence in services sectors and measures to combat this phenomenon. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_107705.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf)

<sup>375</sup> Constitución, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na



V rámci evropské legislativy je třeba zmínit Evropskou úmluvu o lidských právech a základních svobodách, podepsanou v Římě v roce 1950, ke které Španělsko přistoupilo v roce 1979, a Evropskou sociální chartu z roku 1961, jež byla přijata v roce 1980. V roce 1986 se Španělsko stalo členem Evropské unie a došlo k harmonizaci práva s právem EU i v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. V roce 2003 Španělsko transponovalo evropskou legislativu týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace provedené zákonem č. 51/2003<sup>376</sup> a zákonem č. 62/2003.<sup>377</sup> Právo na rovné zacházení a odstranění všech forem diskriminace na základě pohlaví zavedl zákon č. 3/2007, o rovnosti mezi muži a ženami<sup>378</sup>, který zvyšuje ochranu vůči diskriminačnímu jednání z důvodu pohlaví, obtěžování a sexuálnímu obtěžování.

V letech 2004 a 2007 byly uzavřeny v rámci bipartity dvě rámcové dohody o pracovním stresu a obtěžování a násilí na pracovišti.<sup>379</sup> Mobbing je také regulován v rámci bipartity, kdy v r. 2008 byla ke kolektivní smlouvě, jejímiž stranami jsou Španělská konfederace zaměstnavatelských organizací, Španělská konfederace malých a středních podnikatelů, Odborová konfederace dělnických výborů a Generální unie pracujících připojena Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti z dubna 2007.<sup>380</sup> Tato kolektivní smlouva vymezuje pojmy rovnost, diskriminace, obtěžování a násilí na pracovišti, a strany smlouvy vyzývá k prevenci, s tím, že organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance se zavázaly, že vyškolí vedoucí zaměstnance, aby se snížila možnost obtěžování a násilí na pracovišti.<sup>381</sup>

---

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)

<sup>376</sup> Ley 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Zákon o rovných příležitostech a zákazu diskriminace pro osoby se zdravotním postižením. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>

<sup>377</sup> Ley 62/2003 de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social. Zákon o změnách v daňové, správní a sociální oblasti. Zákonem byly transponovány směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/162-2003.t2.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/162-2003.t2.html)

<sup>378</sup> Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>379</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo, s. 1-2. viz dále

<sup>380</sup> Dohodu o kolektivním vyjednávání (Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva) podepsaly CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Španělská konfederace zaměstnavatelských organizací), CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Španělská konfederace malých a středních podnikatelů), CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Odborová konfederace dělnických výborů) a UGT (Unión General de Trabajadores, Generální unie pracujících).

<sup>381</sup> RESOLUCIÓN de 21 de diciembre de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos. «BOE» núm. 12, de 14 de enero de 2008, páginas 2534 a 2540. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/D\\_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/AcuerdosInterconfederales/)

## 10.1 Ústavní základ práva na rovné zacházení a lidskou důstojnost

Násilí na pracovišti porušuje základní práva zakotvená ve španělské ústavě.<sup>382</sup> V první hlavě ústavy je obsažen soubor základních práv a svobod občanů. Za jednu z nejvyšších hodnot demokratického právního státu označuje čl. 1 svobodu, spravedlnost a rovnost. Ta je dále rozvedena jako jedna ze základních práv v čl. 14, který stanoví, že všichni Španělé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Prámem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů etnického původu, rasy, pohlaví, náboženského vyznání, víry či světového názoru nebo dalších osobních či sociálních důvodů. Právo na rovné zacházení je rozpracováno jako jedna z povinností orgánů veřejné moci podle čl. 9.2. španělské ústavy, který ukládá povinnost všem orgánům veřejné moci zajistit podmínky pro rovné zacházení s jednotlivci i se skupinami a odstranit překážky, které zamezují plné účasti občanů v politickém, hospodářském, kulturním a společenském životě.

V článku 10 ústavy je vyjádřeno právo na lidskou důstojnost, která je považována za jedno z nezadatelných a nedotknutelných práv, základem právního řádu je respektování zákona a respektování práv druhých. Právo na fyzickou a morální integritu člověka upravuje článek 15 ústavy, kde stojí, že nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu. Obtěžování označil španělský Ústavní soud jako patologické chování, které zahrnuje zneužívání a vyloučení s cílem vytvořit zastrašující, ponižující nebo urážlivé prostředí pro oběti.<sup>383</sup> Morální nedotknutelnost je chápána jako základní právo podléhající ústavní ochraně a je definována doktrínou jako právo sloužící každé osobě, aby nemohla být napadena zásahy či jednáním, schopnými zrušit, zmenšit či dotknout se její vůle, smýšlení, myšlení a citění.<sup>384</sup> Právo na osobní čest, dobrou pověst a ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života vymezuje čl. 18. Čest osoby může být poškozena různými způsoby, jako například pomluvami týkajícími se zaměstnání dotyčné osoby či jejího osobního života.<sup>385</sup> Pokud byly zveřejněny

---

<sup>382</sup> Constitución, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229)

<sup>383</sup> Zaměstnankyně žalovala zaměstnavatele za porušení čl. 4.2 e) ZP a článků 10, 14, 15 a 18 španělské ústavy. Soud uznal existenci porušení práva na fyzickou a morální integritu a soukromí žalobkyně v důsledku sexuálního obtěžování a přiznal náhradu škody ve výši 775 000 peset. Nález sp.zn.: 224/1999 de Tribunal Constitucional, Sala 2ª, 13 de diciembre de 1999. online [cit. 30. 4. 2016]. Dostupné na <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3966>

<sup>384</sup> LLOVERA, Sara - ALFARO, Rocío – BAUTISTA, Joaquín: *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial*. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'Organització d'Empreses. 2014. s. 14. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na

<http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>

<sup>385</sup> Tribunal Supremo - Sala Primera, de lo Civil. Sentencia nº 18/2014 de TS, Sala 1ª, de lo Civil, 17 de Enero de 2014. Número de Recurso: 2058/2011. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://supremo.vlex.es/vid/honor-libertad-expresion-colision-derechos-494106282>

urážlivé informace o zaměstnání nebo profesionálním chování osoby, může se podle judikatury jednat o útok na osobní čest, který je považován za mimořádně závažný, protože "povolání je obvykle jednou z nejdůležitějších forem vnějších projevů osobnosti a vztahem jedince se zbytkem komunity“, a může vést k ekonomickým důsledkům z důvodu vyloučení osoby.<sup>386</sup> Pouhá kritika odborných znalostí při výkonu zaměstnání by neměla být ale zaměňována s útokem na čest zaměstnance.

Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena jednotlivcům i společnostem. Každý má právo změnit své náboženství nebo víru anebo být bez náboženského vyznání. Výkon těchto práv může být omezen zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých (čl. 16 ústavy).

Ústava prostřednictvím článku 53.2. určuje, že každý občan se může domáhat stanoveným postupem svého práva na ochranu základních práv a svobod upravených článkem 14 a násl. u nezávislého a nestranného soudu a také u Ústavního soudu.

Násilí na pracovišti v jakékoli podobě má vliv na zdraví osob, proto by v tomto smyslu mohla být chápána jako porušení článku 43 ústavy. Tento článek uznává vedle hlavních principů sociální a hospodářské politiky, právo na ochranu zdraví. Stojí v něm, že opravňuje orgány veřejné moci chránit veřejné zdraví prostřednictvím preventivních opatření.

V čl. 35 španělské ústavy je vyjádřeno právo na zaměstnání, na svobodnou volbu povolání, právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace na základě pohlaví. Nerovné zacházení může spočívat v nesplnění povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V tomto případě dochází k porušení práva na zaměstnání, které zajišťuje článek 35 ústavy, nikoliv však jako základní právo, ale jako jedno z hospodářských práv.

## 10.2 Pracovněprávní legislativa

Španělská legislativa nevěnovala v minulosti mobbingu zásadní pozornost, upraven je zákaz diskriminace, obtěžování a sexuální obtěžování, mobbing jako takový je upozaděn. Zákoník práce ani jiný právní předpis neobsahuje výslovnou definici zákazu mobbingu, jediným

---

<sup>386</sup> Sentencia nº 180/1999 de Tribunal Constitucional, Sala 2ª, 11 de Octubre de 1999  
Número de Recurso: 1944/1996. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na  
<http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/pl-PL/Resolucion/Show/SENTENCIA/1999/180>

speciálním právním předpisem, který stanoví zákaz mobbingu pro oblast veřejné správy, je zákon č. 7/2007, o základním statutu zaměstnance veřejné správy,<sup>387</sup> kterým se v tomto článku nezabývám. I přes neexistenci výslovné právní úpravy se může zaměstnanec, který se stal obětí mobbingu, opřít o obecné pracovněprávní předpisy.

### 10.2.1 Ochrana důstojnosti zaměstnance podle zákoníku práce

Základním pracovněprávním předpisem ve Španělsku je zákon č. 1/1995, o statutu pracujících (dále jen zákoník práce).<sup>388</sup> Jedná se o právní normu, ve které jsou zakotvena práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnanci mají právo podle čl. 4.2. písm. c) ZP nebýt v pracovněprávních vztazích přímo nebo nepřímo diskriminováni z důvodu pohlaví, rodinného stavu, věku v mezích stanovených tímto zákonem, rasového nebo etnického původu, sociálního postavení, náboženství nebo přesvědčení, politického smýšlení, sexuální orientace, příslušnosti k odborové organizaci, nebo z důvodu jazyka. Také nemohou být diskriminováni z důvodu zdravotního postižení, čímž se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení.

Zákoník práce chrání v čl. 4.2. d) fyzickou integritu zaměstnance a zajišťuje jako jednu ze základních zásad bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákoník práce sice neobsahuje definici mobbingu, ale v čl. 4.2. e) ZP je vyjádřeno právo na lidskou důstojnost. Tento článek se považuje v literatuře za klíčové ustanovení chránící zaměstnance před šikanózním jednáním, a to i bez explicitního vyjádření.<sup>389</sup> Je v něm obsažena ochrana před neoprávněným zasahováním do soukromí a zahrnuje také ochranu proti obtěžování na základě rasy, etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, politického smýšlení, sexuální orientace a dále ochranu před slovními nebo fyzickými útoky sexuální povahy. V pracovněprávních vztazích dochází k obtěžování v řadě případů z důvodu hierarchického vztahu mezi zaměstnancem, vedoucími zaměstnanci a zaměstnavatelem. Judikatura definovala mobbing (morální obtěžování), jako útok na důstojnost a mravní integritu člověka, ke které dochází z velmi rozdílných důvodů od antipatie k určitému zaměstnanci, po boj o pozice uvnitř

---

<sup>387</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE –A-2007-7788, Boletín Oficial del Estado z 13. dubna 2007, č. 89

<sup>388</sup> Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995. Poslední změna byla zveřejněna ve Sbírce zákonů (BOE – Boletín Oficial del Estado) 24. 10. 2015 a vešla v platnost 13. 11. 2015.

<sup>389</sup> VALVERDE, Antonio Martín – RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín – GARCÍA MURCIA, Joaquín.: *Derecho del trabajo*. 24. vydání. Madrid: EDITICIAL TECNOS. 2015 s. 689

zaměstnavatele, a to prostřednictvím pomsty či odplaty.<sup>390</sup> Soud přiznal zaměstnanci jednak náhradu škody za porušení práva na lidskou důstojnost i za neplatné rozvázání pracovního poměru (čl. 50.1 ZP). Zákoník práce chrání také osobní údaje a dále uložené věci zaměstnanců, přičemž je zároveň respektována důstojnost a soukromí zaměstnance v čl. 8 ZP. Zachování důstojnosti zaměstnance se objevuje i v ustanoveních o převedení zaměstnance na jinou práci (čl. 39.3 ZP) a při změně jeho pracovních podmínek (čl. 41 ZP).

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci sjednanou podle pokynů zaměstnavatele. Zákoník práce v čl. 20.3. stanoví limity dohledu a kontroly zaměstnavatele nad plněním povinností zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost přijmout opatření, která považuje za vhodná ke kontrole ověření plnění pracovních povinností a úkolů zaměstnancem, při jejich aplikaci musí dodržovat patřičný ohled na lidskou důstojnost.

V případě, že by se zaměstnanec dopouštěl šikanózního jednání, může to být důvodem disciplinárního rozvázání pracovního poměru dle čl. 54.2. c) ZP pro „slovní nebo fyzické urážky zaměstnavatele nebo osob pracujících ve firmě nebo rodinných příslušníků, kteří s nimi žijí.“ Ale i šikanovaný zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud dojde k podstatné změně pracovních podmínek, které vedou k dotčení jeho důstojnosti.

Zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat náhradu škody za předčasné skončení pracovního poměru (čl. 50 ZP). Nárok na náhradu škody musí zaměstnanec uplatnit podle čl. 59 ZP v promlčecí době jednoho roku, která se počítá ode dne následujícího po dni, kdy došlo k události. Pokud šikanovaný zaměstnanec zažaluje neplatnost výpovědi, a ta je prohlášena za neplatnou, může si zaměstnavatel ve lhůtě pěti dnů od doručení rozsudku zvolit mezi opětovným zaměstnáním zaměstnance, doprovázeným vyplacením mzdy ode dne rozvázání pracovního poměru nebo zaplacením náhrady škody s kompenzací za každý ukončený rok zaměstnání (čl. 56 ZP).

### 10.2.2 Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence pracovních rizik

Dalším důležitým zákonem, který lze použít v případech šikany na pracovišti je zákon č. 31/1995, o předcházení pracovních rizik.<sup>391</sup> Tento zákon vychází z čl. 40.2 španělské ústavy, který za jeden z hlavních principů sociální a hospodářské politiky považuje zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dalším důvodem jeho přijetí byla harmonizace

---

<sup>390</sup> Tribunal Supremo. Sala de lo social. Ze dne 17. 5. 2006. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.uria.com/documentos/circulares/36/documento/423/09.htm?id=423#um3>

<sup>391</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado (BOE)-A-1995-24292. (Sbírka zákonů). Poslední novela vstoupila v platnost 29. 12. 2014. Zákon transponuje evropské směrnice, zejména 89/391/EHS, 92/85/EHS, 94/33/EHS a 91/383/EHS. Zákon se vztahuje na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy jsou regulované zákonem o statutu zaměstnanců (čl. 3.1).

španělského práva s právem EU, i se závazky k Mezinárodní organizaci práce po ratifikaci úmluvy č. 155, o bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovním prostředí.

Hlavní změnou oproti dřívější právní úpravě<sup>392</sup> je zavedení prevence fyzických i psychických pracovních rizik, se zaměřením na podporu zlepšení pracovních podmínek pro zvýšení úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Zákon obsahuje práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci musí být chráněni před riziky, která plynou z jejich práce, i před škodami, které mohou vzniknout. Předcházení rizikům, která z dané práce mohou pro zaměstnance vyvstat, je především povinností na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí nahradit škodu zaměstnanci, pokud nepřijal patřičná opatření, aby předešel rizikům na pracovišti. Za pracovní rizika jsou chápána také psychosociální rizika. V rámci prevence před morálním obtěžováním má hlavní roli zaměstnavatel. Zákon ale nestanovuje specifické povinnosti zaměstnavatele, tudíž závisí do značné míry na něm, jaká opatření přijme. Na druhé straně zaměstnanci by měli mít dostatečné možnosti, jak řešit problém v rámci zaměstnavatele. Jednou z možností je obrátit se na odborovou organizaci.

Prevenčí rizik podle čl. 4 tohoto zákona se rozumí soubor opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývající z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Podle čl. 14 a 15 je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel také nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Zaměstnavatel, u něhož se objeví indicie o nedostatečnosti preventivních opatření nebo došlo k pracovnímu úrazu, je povinen situaci prošetřit a objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu za účasti zaměstnance (čl. 16.3). Zaměstnavatel musí zajistit podle čl. 18 informování zaměstnanců týkající se bezpečnostních a zdravotních rizik při práci, a to i o jednotlivých

---

<sup>392</sup> Zákon nahradil dřívější nařízení vlády o bezpečnosti a hygieně v práci z roku 1971, které bylo již považováno za zastaralé. Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales cumple 20 años. Online. Dostupné na <http://www.20minutos.es/noticia/2601039/0/ley-prevencion-riesgos/laborales-cumple/20-anos/#xtor=AD-15&xts=467263>. Tato norma upravovala nápravu již způsobených škod a fyzická rizika.

preventivních a ochranných opatřeních. Zaměstnavatel má povinnost zajistit pracovnělékařské prohlídky a zaměstnanec je povinen se jim podrobit (čl. 22).

V části VII. v čl. 42 a násl. je popsána odpovědnost zaměstnavatele za nesplnění povinnosti stanovené zákonem o předcházení rizik. Zaměstnavatel se dopustí správního deliktu, pokud nezajistí bezpečnost a ochranu fyzických osob, které se zdržují na pracovišti. Nesplnění povinnosti prevence pracovních rizik ze strany zaměstnavatele ústí v jeho správní odpovědnost, ale může vést i v jeho trestní odpovědnost za způsobenou újmu, které vyplynuly z tohoto neplnění. Pokud inspekce práce zjistí porušení tohoto předpisu, bude požadovat po zaměstnavateli nápravu nedostatků. Pokud jde o závažné porušení, které bezprostředně ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, může práci podle čl. 44 zastavit. Stanoví také přiměřenou sankci.

V rámci prevence před mobbingem má hlavní roli zaměstnavatel.<sup>393</sup> Zákon o předcházení pracovních rizik upravuje práva zaměstnanců na ochranu. Zaměstnavatel odpovídá nejen v případě, kdy se sám dopouští mobbingu, ale i za situace, kdy má povědomí o takovém jednání ze strany svých zaměstnanců, a to nadřízených nebo kolegů oběti a nepřijme patřičná opatření, aby takovému jednání předešel nebo mu zabránil. Právě k vědomí zaměstnavatele se vyjádřil Ústavní soud ve svém nálezu z roku 2007. Zabýval se ústavní stížností proti rozsudku Nejvyššího soudu ve sporu, ve kterém byl prokázán bossing ze strany technického ředitele vůči zaměstnankyni. Jednání žalovaného považoval Nejvyšší soud za útok na její morální integritu a odsoudil ho k náhradě 25 000 € za nemajetkovou újmu. Ohledně odpovědnosti zaměstnavatele však dospěl soud k závěru, že zaměstnavatel Parfumerie GAL, s.r.o.<sup>394</sup> je odpovědný jen tehdy, pokud věděl nebo musel vědět, že v podniku existuje bossing. Podle názoru Ústavního soudu bossing porušuje základní právo v důsledku přímého jednání zaměstnance a zároveň je z toho odvozena i odpovědnost zaměstnavatele jako místa, kde se dané praktiky rozvinuly. Zaměstnavatel se musí zajímat o poměry ve svém podniku, protože je odpovědný za jednání svých zaměstnanců. Je nemyslitelné, aby zaměstnavatel pověřil technického ředitele, aby uplatňoval svou pravomoc, aniž by byl také náležitě kontrolován.

---

<sup>393</sup> VELÁZQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*. Artículo de fondo č. 17-2002, s. 8. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf)

<sup>394</sup> Tribunal Constitucional č.74/2007, de 16 de abril de 2007. (BOE núm. 123 de 23 de mayo de 2007). [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6041>

Zaměstnanec byl ve sporu úspěšný, přestože zákon v případech mobbingu neobrací důkazní břemeno, to je na straně obtěžovaného zaměstnance.<sup>395</sup>

### 10.2.3 Nároky zaměstnance podle zákona o sociálním zabezpečení v případě nemoci způsobené mobbingem

Pro posuzování následků mobbingu byly důležité rozsudky soudů, které uznaly nemoci vzniklé následkem pracovního obtěžování za pracovní<sup>396</sup> a mobbing a pracovní stres za pracovní rizika, kterým by měl zaměstnavatel předcházet.<sup>397</sup> Dle čl. 156 zákona o sociálním zabezpečení<sup>398</sup> je pracovní úraz definován jako poškození zdraví zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemocemi z povolání jsou nemoci, kterými zaměstnanec onemocní v souvislosti s výkonem práce. V zákoně č. 1299/2006, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, však není uvedena žádná nemoc, jejíž příčinou by mohl být mobbing.<sup>399</sup> Obsahuje pouze nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických, karcinogenních nebo jiných škodlivých vlivů.

---

<sup>395</sup> LLOVERA, Sara - ALFARO, Rocío – BAUTISTA, Joaquín: *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial*.

Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'Organització d'Empreses. 2014. s. 14. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na

<http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%20CC%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>

<sup>396</sup> Tribunal Superior de Justicia de Navarra. De 18. 5. 2001. N° de Recurso: 134/2001 N° de Resolución: 161/2001. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=2762488&links=acoso&optimize=20040207&publicinterface=true>

Rozsudek ze dne 15. 6. 2001. N° de Recurso: 220/2001 N° de Resolución: 201/2001. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=2788820&links=acoso%20laboral&optimize=20040131&publicinterface=true>

<sup>397</sup> Tribunal Superior de Justicia de País Vasco. De 20. 2. 2007. Sala de lo Social. Rec. n. 517/2007. [cit. 30. 4. 2016]. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=510052&links=acoso%20laboral%20%22517%2F2007%22&optimize=20070524&publicinterface=true>

V současné době zákon nahrazen zákonem Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Dostupné na:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/095093](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093)

<sup>398</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na: [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Normativa/095093](http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093)

Původně čl. 115.1 zákona Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na:

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rdleg1-1994.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.html)

<sup>399</sup> Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales «BOE» núm. 302, de 19 de diciembre de 2006 Referencia: BOE-A-2006-22169.



Vrchní soud Navarry<sup>400</sup> posuzoval případ zaměstnankyně, která podala žalobu na pojišťovací společnost Mutual Cyclops, která odmítla pokrýt náklady na její léčbu a poskytnout nemocenské dávky po dobu pracovní neschopnosti. Zaměstnankyně pracovala jako uklízečka pro uklízečskou firmu Limpiezas Abaurrea, s.r.o. s pracovní dobou v pozdních hodinách. Uklízela veřejnou školu, kde byla vystavena spolu s jinými uklízečkami ponižujícímu zacházení ze strany školníka. V srpnu 2000 vše vyvrcholilo incidentem, kdy ji i s ostatními školníkem zamknul v šatně. Zaměstnankyně onemocněla a lékař diagnostikoval úzkost v reakci na obtěžování v práci. Toto bylo následně potvrzeno dalšími lékařskými zprávami. Psychiatr uvedl, že žalobkyně má fyzické obtíže související s pracovním místem, jako závratě, vnitřní napětí, nestabilitu, nespavost, průjemy a další. Pracovní neschopnost zlepšila zdravotní stav žalobkyně, i když se plně neuzdravila. Uklízečská firma popsala situaci jako fyzické a psychické obtěžování v práci. Pojišťovací společnost Mutual Cyclops zaslala žalobkyni dopis, ve kterém odmítla, že by pracovní neschopnost měla souvislost s plněním pracovních úkolů a odmítla uhradit léčebné náklady a poskytnout nemocenské dávky. Totéž zaslala ostatním uklízečkám. Zaměstnankyně podaly na společnost Mutual Cyclops stížnost k Národnímu úřadu sociálního zabezpečení (Instituto Nacional de la Seguridad Social), která byla zamítnuta, protože důvod pracovní neschopnosti neodpovídal definici pracovního úrazu a nemoci z povolání dle zákona o sociálním zabezpečení. Soud žalobě vyhověl a uvedl, že pracovní neschopnost vznikla při plnění pracovních úkolů a zaměstnankyně má nárok na úhradu léčebných nákladů a na poskytnutí nemocenských dávek.

Hlavní argumenty se týkaly výkladu definice pracovního úrazu a nemoci z povolání. Podle výkladu soudu, který unifikuje doktrínu v otázce výkladu pracovního úrazu s tím, že aby nebyl úraz považován za pracovní, musí být dostatečně doloženo, že chybí vztah mezi úrazem (nemocí) a prací, buď že se jedná o úraz (nemoc), který z vlastní podstaty vylučuje pracovní příčinu, nebo jsou uvedena fakta, která tento vztah vyvrací. Dle soudu se za pracovní úraz považuje takový úraz, jež má příčinu v práci.

Ve vztahu k mobbingu soud uvádí, že se jedná o formu obtěžování v práci, kde osoba nebo skupina osob se chovají nepřístojně a slovy, gesty nebo jinak útočí na zaměstnance a v důsledku toho dojde ke zhoršení atmosféry v práci. Zároveň poukazuje na to, že španělská

---

<sup>400</sup> Tribunal Superior de Justicia de Navarra. De 30. 4. 2001. Sala de lo Social. Rec. n. 143/2001. [online].

Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na:

[http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=2839435&link\\_s=&optimize=20040115&publicinterface=true](http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=2839435&link_s=&optimize=20040115&publicinterface=true)

Komentář také viz. CUBILLO RODRÍGUEZ Carlos: *Tratamiento jurídico del mobbing*. Madrid: EDITORIAL CENTRO DE ESTUDIOS RAMÓN ARECES, S. A. 2008. S. 38.

legislativa pracovní obtěžování (mobbing) nezná. Vyjadřuje se k pojmu mobbing, který překládá jako psychoteror v práci nebo jako psychické obtěžování v práci, kdy jedna osoba je vystavena v práci nepřátelskému jednání druhé osoby. Charakterizuje mobbing jako a) útoky prostřednictvím opatření proti oběti b) útoky prostřednictvím sociální izolace, c) fyzické útoky, d) slovní útoky jako křik, urážky, trvalá kritika, e) pomluvy. Mezi symptomy mobbingu řadí úzkost, ztrátu sebedůvěry, gastrointestinální vředy, deprese.

Soud potvrdil, že příčinou onemocnění žalobkyně bylo nepřátelské pracovní prostředí, a je evidentní příčinný vztah mezi pracovní situací a psychickým syndromem, kterým žalobkyně trpí.

#### 10.2.4 Správní odpovědnost zaměstnavatele

Zákon č. 5/2000, o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku,<sup>401</sup> upravuje správní odpovědnost zaměstnavatele. Zákon byl přijat jako reakce na nález Ústavního soudu č. 195/1996, kterým byla část zákona č. 8/1988 zrušena pro neústavnost.<sup>402</sup>

Zákon zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele vyplývající ze zákona o předcházení pracovních rizik. Přestože zákon výslovně nesankcionuje pracovní obtěžování, šikana se dá podřadit pod jednání zaměstnavatele proti důstojnosti zaměstnance. Podle čl. 8.11 tohoto zákona se za velmi závažný správní delikt (přestupek) považuje jednání zaměstnavatele, které nerespektuje soukromí a je v rozporu s patřičným ohledem na důstojnost zaměstnanců.

Další ustanovení tohoto zákona postihují také jako velmi závažné správní delikty diskriminaci, sexuální obtěžování a obtěžování z diskriminačních důvodů. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Článkem 8.12 jsou zakázána jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, která implikují přímou nebo nepřímou diskriminaci z důvodu věku, rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, rodinného stavu, společenského postavení, členství v odborové organizaci, jazyka, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z

---

<sup>401</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (TRLISOS)BOE» núm. 189, de 08/08/2000 (konsolidované znění ve znění novely z. č. 30/2015 ze dne 9. září 2015). Zákon nahradil z. č. 8/1988, ze dne 7. dubna, o přestupcích a sankcích.

<sup>402</sup> Sentencia nº 195/1996 de Tribunal Constitucional, Sala 2ª, 28 de noviembre 1997. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3247>

pracovněprávních vztahů jako reakce na stížnost podanou na úrovni podniku nebo správního či soudního řízení, aby mohli prosadit zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace. Podle čl. 8.13 zaměstnavatel odpovídá také za sexuální obtěžování, které nastane u zaměstnavatele („v mezích, kam dosahují jeho pravomoci“), ať se ho dopustil kdokoli. Zaměstnavatel odpovídá za obtěžování z části dalších výše uvedených důvodů, ať je pachatelem kdokoli, pokud o diskriminačním jednání věděl a nepřijal potřebná opatření, aby mu zabránil (Čl. 8.13a).<sup>403</sup>

Zákon o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku obsahuje kromě skutkových podstat správních deliktů také sankce za jejich spáchání. V části 1. v čl. 39 a násl. jsou stanovena obecná pravidla odpovědnosti zaměstnavatelů a kritéria odstupňování sankcí podle závažnosti postižitelného jednání. Za správní delikty lze uložit pokutu ve třech úrovních, v nejnižší hranici až do výše 10 000 eur, ve střední se částka pohybuje mezi 10 001 a 25 000 eur, a v maximální výši přesáhne 25 000 eur. Kontrolním orgánem na tomto úseku je inspekce práce a sociálního zabezpečení, která zahájí správní řízení a při stanovení sankce přihlíží k závažnosti jednání a výši způsobené škody, ale také k preventivním opatřením, která zaměstnavatel přijal, aby zabránil diskriminačnímu a šikanóznímu jednání. Sankce ukládá inspekce práce a sociálního zabezpečení správním rozhodnutím.

Základním rozdílem mezi pojetím čl. 8.11, podle kterého lze postihovat mobbing a dalšími články, které zakazují diskriminaci, je to, že zaměstnavatel odpovídá i za diskriminační jednání, které nastane u zaměstnavatele a je irelevantní, kdo se ho dopustí – zda sám zaměstnavatel nebo jeho zaměstnanci. Podle čl. 8.11 však odpovídá zaměstnavatel jen za své vlastní jednání. Mimo ale zůstává obtěžování nevedené zaměstnavatelem, kde by zaměstnavatel nedostál povinnosti chránit zaměstnance.<sup>404</sup>

#### 10.2.5 Soudní ochrana zaměstnance

Oblast pracovního soudnictví<sup>405</sup> je v současné době upravena zákonem č. 26/2011, sociálním soudním řádem.<sup>406</sup> Důvodem přijetí tohoto zákona byla modernizace soudnictví s cílem

---

<sup>403</sup> Jedná se o obtěžování z důvodu věku, rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

<sup>404</sup> VELÁZQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*. Artículo de fondo č. 17-2002, s. 9. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf)

<sup>405</sup> Tato oblast byla původně upravena zákonem č. 62/1978 z 26. 12. 1978, o soudní ochraně základních práv, který stanovil specifickou ochranu základních práv v trestním, správním a občanském řádu. Tento zákon se nevztahoval na oblast porušení základních práv v pracovněprávních vztazích. Spor musel být řešen jako občanskoprávní. Tento nedostatek byl kompenzován v r. 1995, kdy byl přijat zákon o pracovních postupech (č. 2/1995), kterým bylo chráněno právo svobodně se sdružovat na ochranu svých hospodářských a sociálních zájmů sdružovat se. Zákon byl významně novelizován v r. 2009 v důsledku reformy procesní legislativy a

zlepšit jeho kvalitu a zefektivnit jeho fungování. V preambuli zákona se uvádí, že jeho cílem je rozvinout ústavní principy soudní ochrany, vyjádřené v čl. 24 ústavy. Soudní orgány měly tímto získat nástroje, kterými se urychlí řešení pracovních sporů a zvýší se právní jistota zaměstnanců.

Kapitola XI. v čl. 177 - 184 obsahuje ochranu základních práv a občanských svobod. V čl. 177 je upravena aktivní a pasivní legitimace. Zaměstnanci mají právo na ochranu podle tohoto zákona, pokud byla porušena základní práva a svobody včetně zákazu diskriminace a obtěžování, kterého se dopustil zaměstnavatel v přímé souvislosti s výkonem své činnosti. Zejména v případech obtěžování může zaměstnanec, který je aktivně legitimován k podání žaloby, zastupovat s jeho souhlasem odborová organizace, jíž je členem nebo jiná zájmová organizace (čl. 177.2.). Dojde – li k porušení základních práv, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo domáhat se upuštění od nezákonného zásahu do jeho základních práv, odstranění následků a náhradu nemajetkové újmy (čl. 177.3.). Podle čl. 177.4. může oběť obtěžování nebo porušení základních práv a občanských svobod vznést tyto nároky jak vůči zaměstnavateli, tak vůči škůdci, bez ohledu na vztah k zaměstnavateli. Oběť si může zvolit typ ochrany, vyplývající ze zákona, aniž by bylo nutné spolu se zaměstnavatelem žalovat přímo škůdce, pokud není záměrem oběti dosáhnout odsouzení právě přímého původce škody. Španělské soudy rozhodovaly případ mobbingu vůči zaměstnanci veřejné správy.<sup>407</sup> Týkal se zaměstnanec městského úřadu ve městě Bilbao, který zastával sedm let pozici vyššího úředníka stavebního úřadu. Po volbách došlo ke změně politické reprezentace a nová starostka se rozhodla legalizovat výstavbu souboru staveb, která byla předtím zastavena rozhodnutím stavebního úřadu a potvrzena soudem pro nelegálnost této výstavby. Zmíněný zaměstnanec upozornil vedení, že není možné stavbu dodatečně povolit. Starostka zrušila jeho místo z důvodu jeho „nelojálnosti“ a jeho kompetence převedla na jiného zaměstnanec. Zaměstnanec byl převeden na jiné pracovní místo, starostka ho izolovala od ostatních zaměstnanců, mluvila o něm veřejně negativně, nařídila dohled nad jeho pracovní dobou a posléze byl propuštěn. Zaměstnanec onemocněl a začala série soudních řízení, která trvala od

---

vznikla kapitola XI. o ochraně základních práv. Citováno podle CHOCRÓN GIRALDEZ, Ana María: *El proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la ley reguladora de la jurisdicción social*. Boletín del Ministerio de Justicia. Ročník 66. 5/2012, č. 2142, s. 3. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.mjusticia.es/bmj>

<sup>406</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. Zákon byl zveřejněn ve Sbírce zákonů (BOE) 11. 10. 2011 a vstoupil v platnost 11. 12. 2011. Poslední novelizace byla zveřejněna 2. 10. 2015.

<sup>407</sup> rozsudek Juzgado de lo Social núm. 8 de Bilbao de 20 de noviembre, núm. 323/2014. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050577.pdf>

r. 2007 do r. 2014, když Vrchní soud Baskicka<sup>408</sup> rozhodl o neplatnosti převedení na jiné pracovní místo a neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec se domáhal v dalším řízení určení, že vedení radnice porušilo práva zaměstnance a své povinnosti vyplývající ze zákona o předcházení pracovních rizik, zejména právo zaměstnance na ochranu před bezpečnostními a zdravotními riziky a žádal náhradu za vzniklou újmu. Soud rozhodl, že skutečně došlo k porušení tohoto zákona a přiznal mu odškodnění ve výši 63 666 euro.

Literatura řešila otázku, zda se porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve veřejné správě může řešit v rámci sociálního jurisdikce. Právě porušení základních práv a svobod zakládá specifické řízení a jeho výsledkem má být rozhodnutí o tom, zda došlo nebo nedošlo k jejich porušení. Dle autora komentáře k tomuto rozsudku by se mělo řešit porušení zákona o předcházení pracovních rizik v rámci běžného řízení, neboť porušení základních práv je jen důsledkem předešlých nezákonných jednání.<sup>409</sup> Domnívám se, že právě takové řešení by bylo nevhodné, protože sociální soudní řád poskytuje v čl. 177 a násl. vyšší míru ochrany před zásahem do základních práv. V rozsudku se soud zabývá také otázkou, zda je nutné žalovat konkrétní osobu z mobbingu nebo zda stačí žalovat zaměstnavatele. V zásadě si může dle čl. 177.4 sociálního soudního řádu šikanovaný vybrat, zda vedle zaměstnavatele zažaluje i obtěžovatele.

Další důležitou otázkou je rozsah náhrady škody. V rozsudku, ve kterém byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, byla přiznána náhrada škody za 1090 dní dočasné pracovní neschopnosti, protože vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnanec však pokračoval v soudním řízení a požadoval i odškodnění za způsobenou morální újmu. V tomto případě se zaměstnavatel bránil argumentací, že nemá povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé po skončení pracovního poměru, a tudíž ji nemusí odškodňovat. Díky tomuto rozhodnutí by měli zaměstnanci získat vyšší ochranu před pracovními úrazy a nemocemi vzniklými při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a tím i vyšší právní ochranu.<sup>410</sup>

Spory ve věcech porušení základních práv a občanských svobod se vyřizují podle čl. 179 sociálního soudního řádu přednostně, a to platí i pro odvolací řízení. Žaloba musí obsahovat

---

<sup>408</sup> Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia 1197/2013. De 25 de junio de 2013. Sala de lo Social. Rec. n. 1005/2013. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/>

<sup>409</sup> MARCOS GONZÁLEZ, Jan Ignacio: *El acoso laboral a un funcionario y su reparación en el orden social*. RTSS, CEF, núm 383. s. 203.

<sup>410</sup> K dalším podobným rozhodnutím patří např. rozsudek Tribunal Superior de Justicia de Castilla y Leon. Sentencia 296/2014. De 14 de mayo de 2014. Sala de lo Social. Rec. n. 238/2014. [online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050921.pdf>

popis skutečností, které vedly k porušení základních práv a svobod a dále požadavek na náhradu škody. Spory se ze zákona vyřizují ve zkrácené lhůtě, s výjimkou sporů zvláště obtížných, u kterých je nutné zjistit závažnost jednání, dobu trvání a následky, které jsou relevantní pro určení výše odškodnění (čl. 179.3).

Podání žaloby nemá odkladný účinek, soud na návrh žalobce přizná žalobě odkladný účinek, jestliže by výkon nebo jiné právní následky napadeného aktu znamenaly pro žalobce nepoměrně větší újmu, než jaká přiznáním odkladného účinku může vzniknout jiným osobám, a jestliže to nebude v rozporu s důležitým veřejným zájmem (čl. 180). Přiznáním odkladného účinku se pozastavují do skončení řízení před soudem účinky napadeného aktu. O návrhu na přiznání odkladného účinku rozhodne soud na jednání, které se musí konat do 48 hodin po podání návrhu. V čl. 180.4 je navíc upravena zvláštní ochrana v případech obtěžování a v případech diskriminace na základě pohlaví, ve kterých může oběť požadovat přerušeni pracovního vztahu, převedení do jiného místa výkonu práce, změnu nebo zkrácení pracovní doby, příp. jiné opatření, včetně takového, které se může dotknout předpokládaného obtěžovatele.

Do 5 dnů od podání žaloby soudní sekretář předvolá strany k prvnímu jednání, u kterého soud navrhuje stranám uzavřít smír. V případech porušení základních práv musí žalovaný u jednání prokázat, že byla přijata opatření a také jejich proporcionalitu. Soud musí vynést rozsudek do tří dnů od jednání (čl. 181). Pokud došlo k porušení základních práv a svobod ve smyslu španělské ústavy musí rozsudek podle čl. 182 ve výroku určit, že jednání zaměstnavatele je neplatné a nařídí, aby bylo upuštěno od jednání porušujícího základní práva, aby byly odstraněny jeho následky a bylo mu dáno přiměřené odškodnění. Jestliže rozsudek deklaruje existenci porušení základních práv, pak v něm musí být určena i výše náhrady újmy, které v daném případě náleží žalující straně za utrpěnou diskriminaci nebo jiné porušení jeho základních práv a svobod, v závislosti na morální újmě spojené s porušením základních práv (čl. 183).

Sociální soudní řád stanoví v čl. 96 obrácené (sdílené) důkazní břemeno v těch případech, kdy ze skutků uvedených v žalobě lze vydedukovat znaky zakládající diskriminaci. V minulosti se sdílené důkazní břemeno uplatňovalo zejména v případech sexuálního obtěžování a diskriminace z důvodu pohlaví. Dnes ho judikatura uplatňuje i na případy mobbingu. Sdílené důkazní břemeno znamená, že žalující strana musí označit významné indicie diskriminace

nebo mobbingu a žalovaný musí přinést důkazy o přijatých opatřeních.<sup>411</sup> V této souvislosti je nutné zmínit rozsudek Vrchního soudu v Galicii ze dne 23. 11. 2012, který řešil žalobu podanou zaměstnancem Španělských letišť a letecké navigace (AENA), který se cítil být obětí morálního obtěžování ze strany svých přímých nadřízených. V odůvodnění rozsudku se uvádí, že „...bude-li prokázáno zneužití základního práva žalující strany, žalovaný musí poskytnout „objektivní a rozumné zdůvodnění, dostatečně prokazující přijetí opatření a jejich proporcionalitu“. Právní úprava zakotvující ochranu zaměstnance má svůj původ v ústavě, soud považuje propuštění ze zaměstnání z důvodu diskriminace a mobbingu za jednání poškozující základní práva.<sup>412</sup> Dalším z řady ustanovení, které poskytuje významnou ochranu v případech obtěžování a porušování základních práv je článek 108.2., ve které je stanoveno, že výpověď bude považována za nicotnou, pokud důvodem k jejímu podání byla diskriminace nebo nastane-li porušením základní práv a občanských svobod zaměstnance. Výpověď jako vyústění morálního obtěžování nastupuje zpravidla jako represivní opatření vůči zaměstnanci, který vznášel stížnosti nebo nároky vůči zaměstnavateli.

Sociální soudní řád se aplikuje i na případy porušení povinnosti při předcházení pracovních rizik a to jak v soukromém, tak i veřejném sektoru, tudíž i zaměstnanci veřejné správy mohou žalovat neplnění či porušení povinnosti vyplývající ze zákona o předcházení pracovních rizik. Po přijetí sociálního soudního řádu se případy mobbingu ve veřejné správě zabývají „sociální (pracovní) soudy“, ale z literatury vyplývá, že podobné spory se mohou rozhodovat i ve správním soudnictví, což vede k nevhodné dvojkolejnosti.<sup>413</sup>

---

<sup>411</sup> LLOVERA, Sara - ALFARO, Rocío – BAUTISTA, Joaquín: *Acoso Laboral: Un análisis nor,ativo y jurisprudencial*. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'Organització d'Empreses.2014. s. 16 - 17. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na

<http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>  
<sup>412</sup> Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 23/11/2012. LLOVERA, Sara - ALFARO, Rocío – BAUTISTA, Joaquín: *Acoso Laboral: Un análisis nor,ativo y jurisprudencial*. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'Organització d'Empreses.2014. s. 16 - 17. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na

<http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>  
<sup>413</sup> MARCOS GONZÁLEZ, Juan Ignacio: *El acoso laboral a un funcionario y su reparación en el orden social*. RTSS, CEF, núm 383. s. 204. Např. rozsudek Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares. Sentencia 172/2014. De 14 de mayo de 2014. Sala de lo Social. Rec. n. 342/2014. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050863.pdf>; rozsudek Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga. Sentencia 1485/2013. De 26 de septiembre de 2013. Sala de lo Social. Rec. n. 886/2013. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050861.pdf>

### 10.2.6 Činnost inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti

Inspekce práce a sociálního zabezpečení<sup>414</sup> je správním orgánem zřízeným Ministerstvem práce a sociálních věcí. Inspekce práce hraje důležitou roli při řešení obtěžování v práci. Prvním právním předpisem, který upravoval zákaz mobbingu, byla vyhláška MPSV z roku 2003,<sup>415</sup> ve které byl mobbing definován jako útok na důstojnost zaměstnance, a tudíž chápán jako velmi závažný správní delikt podle čl. 8.11. zákona č. 5/2000, o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku. Mobbing byl považován za psychosociální riziko, a tudíž bylo možné na vzniklou situaci aplikovat ustanovení zákona o předcházení pracovních rizik. Nicméně na základě této vyhlášky nebylo možno mobbing ještě dostatečně postihovat.

V r. 2009 byla přijata vyhláška č. 69/2009, o činnosti inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti.<sup>416</sup> Cílem vyhlášky je definovat kritéria, na základě kterých mohou jednat inspektoři práce v případě obtěžování a násilí na pracovišti. Vyhláška stanovuje, jaké jednání je chápáno jako násilí na pracovišti. Může se jednat o fyzické násilí, které musí vzniknout mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele nebo zaměstnanci různých zaměstnavatelů, které se týká výkonu práce a stejného pracoviště. Za obtěžování se nepovažuje násilí, kterého by dopustila osoba stojící mimo zaměstnavatele. Dále může jít o psychické násilí, kam spadá sexuální obtěžování, morální obtěžování (mobbing) a diskriminační obtěžování.

Morální obtěžování vyhláška definuje v části I.2.2. jako zneužívání moci zaměstnavatelem nebo vedoucími zaměstnanci (bossing) či jako šikanózní jednání zaměstnance (zaměstnanců) vůči jejich kolegovi, mezi nimiž není vztah hierarchie (mobbing) a diskriminační obtěžování. První typ zahrnuje vždy situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance izoluje od ostatních zaměstnanců, nepřiděluje mu žádnou práci nebo mu naopak ukládá úkoly, které nemá možnost splnit, často ho zaměstnává nesmyslnými a neproduktivními úkoly, postihuje ty zaměstnance, kteří se zákonným způsobem domáhají svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, příp. i proti těm, kteří jim pomáhali. Druhý typ vždy zahrnuje

---

<sup>414</sup> Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ITSS. Oficiální webové stránky dostupné na <http://www.empleo.gob.es/itss/web/>. Inspekce práce a sociálního zabezpečení, dále též „inspekce práce“.

<sup>415</sup> Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 34/2003 (Criterio Técnico 34/2003). Odkaz ve vyhlášce č. 69/2009 Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion\\_al\\_Ciudadano/CRIT\\_TECNICOS/index.html](http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/CRIT_TECNICOS/index.html)

<sup>416</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf). Jedná se o podzákoný právní předpis, který není členěn na články, ale části označené římskými číslicemi s dalším členěním. Příloha k vyhlášce se podobá spíše (české) metodice.



opakované urážky a snižování zaměstnance, opakované kárání před ostatními, rozšiřování pomluv o jeho práci nebo soukromém životě. Třetí typ zahrnuje obtěžování, které je motivováno jedním z diskriminačních důvodů, jako je etnický původ, rasa, pohlaví, sexuální orientace, věk nebo rodinný stav, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Jiná jednání jako podstatné změny pracovních podmínek provedené v rozporu se zákonem, neúměrný tlak na zvýšení tempa práce, konflikty během stávek, napomínání za špatný pracovní výkon, jehož cílem není diskreditace zaměstnance, osobní konflikty, nejsou považována za mobbing, ale mohou naplnit skutkovou podstatu jiného správního deliktu.<sup>417</sup>

K vyhlášce je připojena příloha, která vysvětluje, jak zjistit a vyhodnotit násilí na pracovišti. Popisuje jednání, které se považuje za obtěžování na pracovišti. Protože mobbing není definován v právních předpisech, užívá příloha vyhlášky definici Heinze Leymanna, který mobbing charakterizuje jako „situaci, kdy jedna osoba (výjimečně skupina osob) vykonává extrémní psychologické násilí, systematicky a opakovaně (průměrně jednou týdně) a dlouhodobě (průměrně šest měsíců) proti jiné osobě na pracovišti s cílem zničit komunikační sítě oběti, poškodit její reputaci, narušit výkon práce a dosáhnout toho, že osoba sama rozváže pracovní poměr.“<sup>418</sup> Mobbing je chápán jako jednání, které porušuje právo zaměstnance na morální integritu a patřičný respekt k jeho důstojnosti v práci. Musí být porušena obě práva, nikoliv jednotlivě. Šikanózní jednání vytváří zastrašující, ponižující nebo urážlivé pracovní prostředí oběti, čímž je narušen její výkon práce. Dále existuje podezření, že toto jednání je příčinou újmy na zdraví obtěžovaného.<sup>419</sup> Inspekce práce tedy musí posoudit, zda dochází úmyslně nebo z nedbalosti ke snížení důstojnosti zaměstnance.

Obtěžování na pracovišti jako útok na důstojnost zaměstnance je považováno za velmi závažný správní delikt podle zákona o přestupcích a sankcích, tedy jako porušení práv zaměstnance, která vyplývají ze zákoníku práce, zákona o předcházení pracovních rizik, příp. ze zákona č. 3/2007, o rovnosti mezi muži a ženami. Jednání zaměstnavatele může mít formu úmyslu nebo nedbalosti. Forma zavinění a jeho intenzita je pak určující pro stanovení sankce. Velmi závažným správním deliktem je i neplnění stanovených preventivních povinností, která má zaměstnavatel zavést proti obtěžování a násilí na pracovišti, vyplývají z jeho obecných

---

<sup>417</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 23 - 24. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

<sup>418</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 18. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

<sup>419</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 19. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

povinností dle čl. 12 a násl. zákona o předcházení pracovních rizik. Odpovědnou osobou je v tomto případě zaměstnavatel, ale je možné, aby byli společně odpovědní i další zaměstnavatelé na stejném pracovišti, kteří musí koordinovat daná opatření. To je důležité v těch případech, kdy se na jednom místě nachází pracoviště různých zaměstnavatelů. Preventivní opatření pak musí přijmout všichni zaměstnavatelé.<sup>420</sup> Nedostatečná koordinace plánování opatření může být hodnoceno jako velmi závažný správní delikt dle čl. 12.6. zákona o přestupcích a sankcích.

Preventivní opatření zahrnují identifikaci a evaluaci psychosociálních rizik. Za velmi závažný správní delikt dle čl. 12.1.b zákona o přestupcích a sankcích je považováno to, že zaměstnavatel neidentifikoval, nezhodnotil či nerevidoval psychosociální rizika. K dalším správním deliktům patří nepřijetí opatření poté, co došlo k identifikaci psychosociálního rizika. Jedná se o porušení plnění povinnosti, která vyplývá z čl. 14 zákona o předcházení pracovních rizik. Pasivní přístup zaměstnavatele v situaci, kdy se zjistila některá forma násilí na pracovišti, je považována dle stupně závažnosti za méně závažný správní delikt (čl. 11.4 zákona o přestupcích a sankcích), závažný (čl. 12.16 zákona o přestupcích a sankcích) nebo velmi závažný přestupek (čl. 13.10. zákona o přestupcích a sankcích).

V případě onemocnění zaměstnance, kdy zaměstnavatel má podezření, že je to důsledek obtěžování, má zaměstnavatel povinnost vyšetřit událost. Pokud by tak neučinil, jde o závažný správní delikt dle čl. 12.3. zákona o přestupcích a sankcích. Charakter opatření závisí na zaměstnavateli, neboť není specifikován v právních předpisech. Inspekce práce může poskytnout doporučení a technickou pomoc. Nejčastějším opatřením je zavedení vnitřního systému řešení konfliktů.<sup>421</sup>

Význam intervence inspekce práce v případě mobbingu popisuje rozsudek Vrchního soudu v Galicii z roku 2014.<sup>422</sup> Případ se odehrál v marketingové firmě, jejíž zaměstnanci museli splnit denní limit dvou žádostí na produkt, aby splnili podmínky své pracovní smlouvy. V čele stála vedoucí pobočky, proti níž podali zaměstnanci stížnost vedení firmy za její despoticke a urážlivé chování, jako slovní urážky a „řvaní“ na zaměstnance za nesplnění

---

<sup>420</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 9 - 10. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

<sup>421</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 11 - 12. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

<sup>422</sup> Tribunal Superior de Justicia de Galicia. De 13. 6. 2014. Sala de lo Social. Recurso: 1119/2014 N° de Resolución: 3236/2014. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7146023&links=%221119%2F2014%22&optimize=20140821&publicinterface=true>

limitů. Ta se odvolávala na nespelnitelné požadavky vedení firmy. Zaměstnanci si na vedoucí stěžovali u vedení firmy a inspekce práce potvrdila, že vedoucí vytvořila nepřátelské prostředí v práci. Zvláště nepřátelsky se chovala k jedné zaměstnankyni, kterou izolovala od ostatních a zvláště dohlížela na její práci. Inspekce práce zjistila, že vedení firmy nevyhodnotilo psychosociální rizika. V tomto případě inspekce práce došla k závěru, že jednáním vedoucí pobočky došlo k porušení práva na důstojnost zaměstnanců a k morálnímu obtěžování (mobbingu) jedné zaměstnankyně. Jednalo se tudíž o dva druhy jednání a oba založily porušení práva a byly postíženy jako správní delikt.

Inspekce práce zpracovala záznam o správním deliktu zaměstnavatele a to bylo důvodem pro rozvázání pracovního poměru vedoucí zaměstnankyně. Ta zažalovala rozvázání pracovního poměru jako nedůvodné, soud však žalobu zamítl. V rozsudku byly zdůrazněny tři aspekty daného případu – posouzení porušení práv zaměstnanců vyplývajících obecně z ústavy a ze zákoníku práce; míra porušení povinnosti zaměstnavatele vyhodnotit pracovní rizika dle zákona o předcházení pracovních rizik, kdy zde došlo k porušení povinnosti, neboť zaměstnavatel vůbec rizika nezhodnotil; a chybějící reakce zaměstnavatele na stížnost zaměstnanců, kdy upřesňuje, že zákon vyžaduje, aby zaměstnavatel měl specifické postupy při řešení obtěžování a sexuálního obtěžování, ale v ostatních formách obtěžování jsou vnitřní postupy pouze doporučeny. Nicméně pasivní přístup zaměstnavatele znamená porušení povinnosti dle čl. 14.2. zákona o předcházení pracovních rizik a porušení práva zaměstnance na patřičný respekt k jeho důstojnosti podle čl. 4.2. ZP.<sup>423</sup> Španělské soudy tato ustanovení vztahují i k stresu na pracovišti.<sup>424</sup>

V literatuře se zdůrazňuje, že dnes se aplikuje na právní ochranu proti mobbingu více zákon o předcházení pracovních rizik než zákoník práce. Zároveň ale uvádí, že by soudy měly posuzovat porušení práv zaměstnanců a k tomu posoudit míru porušení povinností

---

<sup>423</sup> VELÁZQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*. Artículo de fondo č. 17-2002, s. 222 - 223. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/17/artFondoTextCompleto.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompleto.pdf)

<sup>424</sup> Tribunal Superior de Justicia de Madrid. De 5. 10. 2005. Sala de lo Social. Recurso: 2236/2005 N° de Resolución: 796/2005. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=1155395&links=acoso%20laboral&optimize=20051027&publicinterface=true>  
Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos. De 14. 5. 2014. Sala de lo Social. Recurso: 238/2014 N° de Resolución: 296/2014. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=7100487&links=estr%C3%A9s%20laboral&optimize=20140619&publicinterface=true>

zaměstnavatele vyplývající ze zákona o předcházení pracovních rizik. Násilí na pracovišti je hodnoceno jako jednoznačné psychosociální riziko.<sup>425</sup>

#### *Postup inspekce práce ve správním řízení*

Vyhláška č. 69/2009 upravuje postup inspekce práce ve správním řízení. Jednání inspekce práce začíná obvykle oznámením. Inspekce nejprve posuzuje, zda je oznámení přípustné. Nepřípustná jsou taková oznámení, která nespádají do působnosti inspekce práce, protože nezakládají správní delikt. Mohou ale spadat do působnosti jiných orgánů, např. soudů. Po přijetí oznámení následuje šetření inspektorem, a to buď přímo u zaměstnavatele, nebo v odůvodněných případech může inspektor vyzvat kontrolovanou osobu, zaměstnavatele, zaměstnance, příp. další zainteresované osoby, aby se v určené lhůtě dostavili na pracoviště inspektorátu a poskytli údaje, dokumenty nebo věci související s výkonem kontroly. Důležitým podkladem pro zhodnocení škody utrpěné obětí a pro posouzení schopnosti zaměstnance vykonávat práci, jsou lékařské zprávy. Inspekce práce může navrhnout i uznání invalidity oběti z důvodu násilí na pracovišti.<sup>426</sup> V řízení může inspektor vznést na zaměstnavatele požadavky, které jsou obsaženy v zákonu o kolektivním vyjednávání. Může požadovat evaluaci psychosociálních rizik, vyšetření poškození zdraví, školení, apod.

V řízení se dodržuje presumpce nevin, důkazy musí prezentovat strana žalující, neunesení důkazního břemene vede ke zproštění obvinění. Inspektor vydá rozhodnutí, ve kterém určí a odůvodní, zda došlo k obtěžování na pracovišti a zda se jedná o správní delikt.<sup>427</sup> Inspekce práce může spolupůsobit i v procesu mediace.<sup>428</sup> Přičítá se jí preventivní vliv zejména v tom smyslu, že pokud dojde k obtěžování na pracovišti a konflikt je řešen mediací, má to odrazující efekt na ty, kteří by se chtěli podobného jednání dopustit v budoucnosti. Mediátorem může být důvěryhodná osoba v rámci zaměstnavatele nebo mediace může být vedena nezávislou osobou, která zaměstnavateli navrhne smírné řešení jejich konfliktu.<sup>429</sup>

---

<sup>425</sup> VELÁZQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*. Artículo de fondo č. 17-2002, s. 223. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf)

<sup>426</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 28. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

<sup>427</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 26. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

<sup>428</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente Antonio: *EL acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2008. s. 82.

<sup>429</sup> Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo. S. 34. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio\\_tecnico\\_69-2009.pdf](http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf).

Vyhláška se dále zabývá souběhem správních deliktů s jednáním, které je zároveň trestným činem. Inspektor práce je povinen předat svá zjištění (záznam o spáchaném správním deliktu) státnímu zastupitelství v případě, že se domnívá, že jde o trestný čin.

### 10.3 Závěr

Španělský právní řád neupravuje v žádném (obecném) zákoně výslovnou ochranu zaměstnanců před mobbingem (výjimkou je pouze oblast veřejné správy). Násilí na pracovišti porušuje základní práva a svobody zakotvené v ústavě, zejména právo na rovné zacházení a právo na lidskou důstojnost. Přestože zákoník práce ani další zmíněné pracovněprávní předpisy neobsahují definici zákazu mobbingu, ochranu zaměstnanců je možné dovodit z obecných ustanovení. Práva zaměstnanců jsou popsána v zákoně o statutu pracujících (zákoníku práce), práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývají dále ze zákona o předcházení pracovních rizik. Porušení práv zaměstnance je obvykle hodnoceno jako správní delikt, pokud závažnost jednání není taková, aby byl obtěžovatel postižen dle trestního zákoníku. Právní úpravu správního trestání v pracovněprávních vztazích nalezneme v zákonu o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku. Soudní ochranu v případě porušení pracovněprávních předpisů poskytuje sociální soudní řád. Činnost inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti upravuje vyhláška, která stanoví postup ve správním řízení. Nezastupitelnou roli sehrály v přístupu k obtěžovaným zaměstnancům soudy, které pojmenovaly mobbing jako útok na důstojnost a mravní integritu člověka a ve většině přiznaly zaměstnancům náhradu škody.

### 10.4 Právní úprava mobbingu ve veřejné správě ve Španělsku

Španělský právní řád neupravuje v žádném (obecném) zákoně výslovnou ochranu zaměstnanců před mobbingem s výjimkou oblasti veřejné správy. Násilí na pracovišti porušuje základní práva a svobody zakotvené v ústavě, zejména právo na rovné zacházení a právo na lidskou důstojnost. Z literatury vyplývá, že obtěžování je častější v institucích veřejné správy.<sup>430</sup> To je připisováno hierarchické struktuře a neodvolatelnosti funkcionářů veřejné správy. Ve Španělsku po úspěšném absolvování tzv. opozic získává zaměstnanec trvale pracovní místo ve veřejné správě.

V literatuře jsou popsány typy právních nástrojů vztahujících se k obtěžování:<sup>431</sup>

---

<sup>430</sup> *El mobbing o acoso laboral en la Administración Pública*. 18. 10. 2013. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.mobbingmadrid.org/2013/10/el-mobbing-o-acoso-laboral-en-la.html>

<sup>431</sup> GAMERO CASADO, Eduardo: *El Acoso Laboral en la Universidad: Consecuencias Jurídicas y Gestión de Conflictos*. Temas Laborales, 2011, č. 11, s. 97. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%20110.pdf>

- Preventivní – cílem je zabránit vzniku obtěžování (např. plány prevence psychosociálních rizik, etické kodexy)
- Reaktivní – čelící již vzniklé situaci obtěžování s cílem ji zastavit (právní nástroje jako rozvázání pracovního poměru, správní sankce, trestní sankce, ale i mediace)
- Nápravné - formulují se po překonání případu obtěžování s cílem odškodnit oběť za morální a ekonomickou újmu (např. náhrada majetkové a nemajetkové újmy za nezákonné propuštění).

#### *Situace do přijetí zákona o státní službě*

Jednou z častých forem pracovního obtěžování ve veřejné správě je sankcionování úředníků za kárná provinění. Úředníci musí pak prokázat neoprávněnost a chybějící právní základ udělené sankce. V minulosti se kárná provinění řídila zákonem č. 33/1986, kterým byl schválen disciplinární řád úředníků státní správy.<sup>432</sup> V čl. 7.1. tohoto zákona byla vymezena závažná kárná provinění, mezi nimiž byl popsán pod písm. ñ) vážný útok na důstojnost úředníka nebo instituci státní správy a pod písm. o) provinění spočívající ve vážném nedostatku respektu ke klientům (občanům). V případech obtěžování mohlo být zahájeno disciplinární řízení. Tento zákon však neobsahoval výslovný zákaz obtěžování na pracovišti zahrnující mobbing.

Ve veřejné správě se jen zřídka sankcionovalo pracovní obtěžování. Organizace veřejné správy nebraly své závazky příliš vážně, ačkoli došlo i na případy, kdy musela organizace veřejné správy zaplatit náhradu majetkové a nemajetkové újmy za poškození zdraví zapříčiněné obtěžováním. V literatuře se poukazuje na strukturální obtíže, které omezovaly disciplinární moc nad zaměstnanci veřejné správy, zejména v rámci malých organizací.<sup>433</sup>

Ve vztahu k úředníkům se první rozsudky v případech obtěžování objevily po r. 2000, tedy v době, kdy zákaz mobbingu zákon ještě neupravoval. Vznikla rozsáhlá judikatura, která pojímala obtěžování v rovině porušení základních práv. Jedná se např. o rozhodnutí Ústavního soudu, které hodnotí obtěžování jako jednání vůči základnímu právu na lidskou důstojnost.<sup>434</sup> Podobně se vyjádřil Nejvyšší soud,<sup>435</sup> který zrušil v roce 2001 disciplinární

---

<sup>432</sup> Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. Královský dekret č. 33/1986, kterým byl schválen Disciplinární řád úředníků státní správy. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1986-1216](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1986-1216)

<sup>433</sup> GAMERO CASADO, Eduardo: *El Acoso Laboral en la Universidad: Consecuencias Jurídicas y Gestión de Conflictos*. Temas Laborales, 2011, č. 11, s. 100. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%20110.pdf>

<sup>434</sup> V případě "sexuálního obtěžování" na pracovišti se jedná o útok na do velmi osobní sféry jako je sexualita, čímž je znevažována lidská důstojnost (čl. 10.1 CE). Diskriminace z důvodu pohlaví je v rozporu s ústavními

sankci vůči úředníkovi, neboť ji posoudil za „výraz“ obtěžování a přiznal mu náhradu škody ve výši 750 tisíc peset. Úředník byl kárně potrestán tím, že musel vykonávat práci v suterénu budovy v tmavé místnosti bez denního světla a následkem obtěžování ze strany zaměstnavatele onemocněl depresivním syndromem.<sup>436</sup>

Jednání spočívající v pracovním obtěžování mohlo založit požadavek na odškodnění újmy, kterou obtěžovaný utrpěl, a to po vlastní organizaci veřejné správy. Takovou újmou je např. rozdíl mezi výší nemocenského a platem při pracovní neschopnosti, náhrada platu při rozvázání pracovního poměru, náhrada za morální újmu. Vymáhání náhrady škody za odpovědnost zaměstnavatele ve veřejné správě se řídilo zákonem č. 30/1992, o právním režimu veřejné správy a postupu ve správním řízení.<sup>437</sup> Orgány veřejné správy odpovídaly zaměstnancům za škodu na majetku a zdraví, které zaměstnanci utrpěli při plnění pracovních úkolů a v přímé souvislosti s nimi. (č. 139 odst. 1). Podle čl. 142 odst. 5 tohoto zákona musel obtěžovaný vznést nárok na náhradu škody v promlčecí lhůtě jednoho roku od události, příp. od doby, kdy bylo ukončeno léčení, nebo byl zjištěn rozsah následků. Obtěžovaný také mohl vymáhat nápravu jiných důsledků mobbingu (např. zrušení nezákonného propuštění, návrat do služebního nebo pracovního poměru apod.).<sup>438</sup>

Zaměstnanec se mohl bránit v případě porušení základních práv u pracovního (sociálního) soudu. V rámci sociální jurisdikce lze dosáhnout zrušení disciplinární sankce (jako výrazu mobbingu) a vymoci náhrady majetkové a nemajetkové újmy. Pokud žalobce vyčerpá řádné opravné prostředky, může podat ústavní stížnost k Ústavnímu soudu.<sup>439</sup> Další možností obrany je žaloba ve správním soudnictví, kdy zaměstnanec žaluje správní rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení.

---

hodnotami. SSTC 224/1999. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3966>

<sup>435</sup> Např. v rozsudcích SSTs 03/07/01, AS 7799/2001; 17/05/06, 4372/2004. Viz. také GAMERO CASADO, E. 2011. s. 107.

<sup>436</sup> RJ 2001\8027 Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª), de 23 julio 2001. Rozsudek Nejvyššího soudu z 23. 7. 2001, č. 2001/8027. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na [http://www.inia.es/gcontrec/pub/23-07-2001\\_1195460221656.pdf](http://www.inia.es/gcontrec/pub/23-07-2001_1195460221656.pdf)

K vymezení náhrady škody za psychickou újmu dále např. SJS Comunidad Autónoma del País Vasco (Bilbao) 22 marzo 2002. (AS 2002\2633). K vymezení morálního obtěžování (mobbingu) na pracovišti např. STS Madrid 10 febrero 2005. (RJ 2005\3162); STSJ Comunidad de Madrid 31 marzo 2006. (AS 2006\1694).

Přehled rozsudků také např. na <http://www.acosomoral.org/30000euros.htm>

<sup>437</sup> Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Zákon č. 30/1992, z 26. listopadu, o právním režimu veřejné správy a postupu ve správním řízení

<sup>438</sup> V případě neplatnosti rozvázání služebního poměru státního zaměstnance se lze opírat o rozhodnutí SJCA n<sup>o</sup>2 Valladolid 398/2007 z 11. října, u zaměstnanců v pracovním poměru o rozhodnutí SJS Vigo z 13. 10. 2006.

<sup>439</sup> Čl. 161 odst. 1 b) ústavy (CE)

V zákoně č. 1299/2006, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, není uvedena žádná nemoc, jejíž příčinou by mohl být mobbing.<sup>440</sup> Podobně jako české nařízení vlády, obsahuje pouze nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických, karcinogenních nebo jiných škodlivých vlivů.<sup>441</sup> Přestože jsou známy nemoci způsobené pracovním obtěžováním, nebyly do zákona zahrnuty. Pro šikanovaného zaměstnance je důležité zajistit diagnostiku obtíží způsobených obtěžováním, aby mohl dokázat, že toto jednání skutečně nastalo. Zaměstnanec veřejné správy se musí nechat vyšetřit „závodním lékařem“. Lékař ovšem popíše následky obtěžování (zejména psychologické – stres, úzkost, depresi apod.), ale ne příčiny (tedy, že příčinou je právě pracovní obtěžování). Následně by si měl zaměstnanec, který dostane nemocenskou, zajistit, aby bylo uvedeno v jeho spise, že nejde o důsledek obecné nemoci, ale nemoci způsobené v přímé souvislosti s výkonem práce, což by zvýhodnilo jeho pozici. Ovšem zde se v praxi naráží na neochotu orgánů sociálního zabezpečení toto uznávat.<sup>442</sup>

Dalším problémem je samotné dokazování obtěžování, které se často děje beze svědků a nejsou k němu písemné doklady. Je to také jednání subjektivního charakteru (např. posouzení míry záměru obtěžovatele) a následků, které je obtížné posoudit. Jak již bylo zmíněno, lékaři spíše popíší následek, ale vyhýbají se určit příčinu. Doktrína ve správním soudnictví je přitom vůči důkazům restriktivní, ze statistiky vyplývá, že ve správním soudnictví je nižší počet rozsudků uznávajících obtěžování než v sociálním soudnictví.<sup>443</sup> Hlavním důvodem je zřejmě skutečnost, že se lékařský posudek nepřezkoumává.

Pro obtěžovaného bylo vždy výhodnější řešit konflikty v případě pracovního obtěžování mimosoudně.<sup>444</sup> Zaměstnavatelé, zejména instituce, mohou mít své nástroje či přímo orgány, které mohou působit jako mediátoři (např. Defensoría Universitaria – „univerzitní ochránce“). V soukromém sektoru bylo zavedení těchto orgánů k řešení pracovního obtěžování dobrovolné s výjimkou sexuálního obtěžování a obtěžování z důvodu pohlaví. Povinnosti

---

<sup>440</sup> Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales «BOE» núm. 302, de 19 de diciembre de 2006 Referencia: BOE-A-2006-22169.

<sup>441</sup> Srov. české nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání

<sup>442</sup> MOLINA NAVARRETE, Cristobal: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*. In: *Defensa contra el acoso psicológico en el trabajo. Principales Cuestiones y Controversias* Bomarzo, Albacete. 2007. s. 46 a násl.

<sup>443</sup> NAVARRO NIETO, Federico: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor. Navarra 2007. s. 152.

LAFUENTE BENACHES, María Mercedes: *Las prohibiciones de discriminación y acoso en la función pública*. *Revista española de derecho administrativo*, nº 138/2008. s. 237

<sup>444</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente Antonio: *EL acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2008. s. 82.



v těchto oblastech zavedl zákon č.3/2007, o rovnosti mezi muži a ženami<sup>445</sup>, v čl. 48, který se týká preventivních opatření vůči sexuálnímu obtěžování a diskriminace z důvodu pohlaví. Zaměstnavatelé musí zavést specifické postupy prevence a také umožnit podávání stížností. Podoba opatření může být vyjednána mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavatelem a může mít podobu kodexů „dobrých“ praktik, informačních kampaní, školení. Zástupci zaměstnanců také přispívají k prevenci těchto typů obtěžování tím, že informují zaměstnance.<sup>446</sup>

Zákon o rovnosti mezi muži a ženami se v současné době vztahuje na všechny zaměstnavatele, včetně veřejné správy. V čl. 62 je popsán postup při řešení vůči tomu, kdo se dopustil sexuálního obtěžování nebo diskriminace na základě pohlaví. Zavedení těchto opatření bylo významným zlepšením a vedlo ke zvýšení pozornosti i vůči pracovnímu obtěžování. Napravily se tak částečně dřívější nedostatky s disciplinárními řízeními, přestože tento zákon ještě neobsahoval sankce za pracovní obtěžování.<sup>447</sup>

#### 10.4.1 Právní úprava zákazu mobbingu ve veřejné správě

Oblast veřejné správy je v současné době upravena zákonem č. 7/2007, o základním statutu zaměstnance veřejné správy (dále též zákon o státní službě).<sup>448</sup> Tento zákon se týká všech oblastí veřejné správy.

Podle čl. 2. se vztahuje na zaměstnance veřejné správy ve:

- státní správě,
- správě autonomních společenství a městech Ceuta a Melilla,
- místní správě,
- veřejných organizacích, agenturách a jiných entitách veřejného práva s vlastní právní subjektivitou, které jsou vázány nebo závislé na jakékoli jednotce veřejné správy,
- veřejných univerzitách.

Zákon o základním statutu zaměstnance veřejné správy upravuje práva a povinnosti zaměstnanců veřejného sektoru.<sup>449</sup> V oblasti veřejné správy je potřeba rozlišit mezi dvěma druhy zaměstnanců – úředníci a zaměstnanci (např. uklízečky, technická správa apod.).<sup>450</sup> Na

---

<sup>445</sup> Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

<sup>446</sup> MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente Antonio: *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*, Tirant lo Blanch, Valencia 2008. s. 142.

<sup>447</sup> BALLESTER PASTOR, María Amparo: *Guía sobre el acoso moral en el trabajo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla. 2006. s 53 a násl.

<sup>448</sup> Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE –A-2007-7788, Boletín Oficial del Estado z 13. dubna 2007, č. 89

<sup>449</sup> VALVERDE, Antonio Martín – RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín – GARCÍA MURCIA, Joaquín.: *Derecho del trabajo*. 24. vydání. Madrid: EDITICIAL TECNOS. 2015. s. 209

<sup>450</sup> úředníci (funcionarios públicos) a zaměstnanci (empleados laborales)

úředníky se vztahuje zákon o základním statutu zaměstnanců veřejné správy, na ostatní zaměstnance, kteří nespádají pod tento zákon, se uplatní obecná ustanovení pracovněprávní legislativy, tj. nepožívají zvláštní ochrany.<sup>451</sup> V čl. 14 zákona jsou obsažena individuální práva

zaměstnanců ve veřejné správě, pod písm. h) je vyjádřeno právo na respekt k soukromí, dobrou pověst a ochranu důstojnosti v práci, především vůči sexuálnímu obtěžování, morálnímu obtěžování (mobbingu) nebo diskriminaci na základě pohlaví.

V hlavě VII. v čl. 95 jsou vyjmenována kárná provinění, za která hrozí kárné (disciplinární) řízení. Kárné provinění může dosahovat intenzity méně závažného, závažného a zvláště hrubého kárného provinění. Článek 95.2 vyjmenovává zvláště hrubá kárná provinění. Podle čl. 95.2 písm. b) se považuje za zvláště hrubé kárné provinění diskriminační jednání z důvodu rasy nebo etnického původu, národnosti, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace, jazyka, místa narození nebo bydlení, pohlaví nebo jakékoli jiné osobní nebo sociální podmínky či okolnosti, stejně jako obtěžování a sexuální obtěžování z uvedených důvodů. Za zvláště hrubé kárné provinění je článkem 95.2 písm. o) označen mobbing.<sup>452</sup>

V čl. 96.1 zákon o státní službě specifikuje sankce za kárná provinění, ve formě kárných opatření. Kárná opatření mohou spočívat v:

- a) odvolání ze služebního místa (za zvláště hrubé kárné provinění)
- b) propuštění ze služebního poměru (za zvláště hrubé kárné provinění)
- c) snížení platu, příp. zákaz činnosti na dobu maximálně šest let
- d) nucené přeložení
- e) zastavení kariérního postupu
- f) napomenutí
- g) jiné opatření dle zákona.

Podle čl. 96.3 zákona se při určení druhu kárného opatření se přihlédne k závažnosti kárného provinění, zejména ke způsobu jeho spáchání, k významu a rozsahu jeho následků, k okolnostem, za nichž bylo spácháno, k míře zavinění, pohnutkám, dosavadnímu přístupu

---

<sup>451</sup> zákon č. 1/1995, o statutu pracujících. Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. «BOE» núm. 75, de 29/03/1995. Poslední změna byla zveřejněna ve Sbírce zákonů (BOE – Boletín Oficial del Estado) 24. 10. 2015 a vešla v platnost 13. 11. 2015.

<sup>452</sup> El acoso laboral v překladu pracovní obtěžování, šikana, mobbing.

Ve Španělsku se také v literatuře používá termín el acoso moral, v překladu morální obtěžování, zejména ve starší literatuře, zřejmě podle francouzského vzoru (harcèlement moral) viz. ŠIMEČKOVÁ, Eva In: ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015, s. 107 a násled.

státního zaměstnance k dodržování služební kázně a k tomu, zda mu již za kárné provinění bylo v minulosti uloženo kárné opatření. Kárné opatření odvolání ze služebního místa představeného nebo propuštění ze služebního poměru lze uložit jen za zvlášť hrubé kárné provinění.

Článek 97 stanovuje promlčecí doby, jejichž uplynutím zaniká možnost potrestat státního zaměstnance. Promlčecí doba činí u zvlášť hrubého kárného provinění 3 roky, u závažného kárného provinění 2 roky a u méně závažného kárného provinění šest měsíců. Uloženou sankci nelze vykonat po uplynutí promlčecí doby, která činí u zvlášť hrubého kárného provinění 3 roky, u závažného kárného provinění 2 roky a u méně závažného kárného provinění 1 rok. Promlčecí lhůta se počítá od spáchání přestupku nebo od okamžiku zastavení pokračujícího jednání zakládajícího kárného provinění.

#### 10.4.1.1 Vyhláška o postupu při řešení obtěžování ve veřejné správě

Ministerstvo územní politiky a veřejné správy vydalo v roce 2011 vyhlášku č. 130/2011, o postupu při řešení obtěžování ve veřejné správě<sup>453</sup>, kterou se provádí zákon č. 7/2007, o základním statutu veřejného zaměstnance. Zmíněná vyhláška je výsledkem sociálního dialogu ve veřejné správě mezi vládou a odbory, který probíhal v letech 2010 – 2011 a navazuje také na reformu trestního zákoníku z roku 2010.<sup>454</sup> Právní úprava vychází také z legislativy Evropské unie, a to z usnesení č. 2001/2339 o obtěžování na pracovišti, které doporučuje členským státům provádět politiku účinné prevence a určit vhodné postupy při řešení šikany na pracovišti.

V preambuli vyhlášky o postupu při řešení obtěžování ve veřejné správě se uvádí, že bylo potřeba řešit zákaz obtěžování na pracovišti, protože se jedná o velmi aktuální problém. Je zde zdůrazněn princip práva státních zaměstnanců na důstojné zacházení a vyjádřen důraz na nepřijatelnost všech forem obtěžování na pracovišti. Jsou odmítány všechny druhy obtěžování ve všech jeho podobách, a to bez ohledu na to, jaké je postavení oběti mobbingu a mobbera.

Vyhláška definuje mobbing na pracovišti, stanoví postup při jeho vzniku a zavádí prevenční opatření tak, aby bylo obtěžování eliminováno, příp. aby mělo co nejmenší dopady. Vyhláška stanovuje konkrétní jednání a postupy s cílem předejít obtěžování na pracovišti v oblasti veřejné správy a také postupy a sankce pro případy, kdy k němu dojde. Vyhláška provádí čl.

---

<sup>453</sup> Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado BOE-A-2011-9529, Boletín Oficial del Estado z 1. června 2011, č. 130. [Online]. Citováno dne 30. 4. 2016. Dostupné na <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-9529>

<sup>454</sup> Čl. 173.1 trestního zákoníku a násl. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Online. Dostupné na <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>

95.2 zákona o základním statutu zaměstnance veřejné správy, ve kterém jsou jako zvlášť hrubá kárná provinění označena diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování a mobbing.

Pro účely této vyhlášky se podle čl. 2.1 použije definice "morálního obtěžování na pracovišti" (mobbingu) obsažené v zákoně č. 5/2010<sup>455</sup>. Za obtěžování na pracovišti se považuje intenzivní opakované dlouhotrvající psychické násilí ze strany jedné nebo více osob, jehož cílem je vytvořit nepřátelské nebo ponižující prostředí, které zasahuje do důstojnosti zaměstnance, jeho tělesného nebo duševního zdraví. K tomuto násilí dochází v rámci pracovněprávních vztahů. V této souvislosti je nutné zdůraznit, že jako morální obtěžování (mobbing) je považováno jednání, které splňuje všechny podmínky uvedené v definici.

Psychické násilí na pracovišti může zahrnovat celou škálu nežádoucího a nepřijatelného jednání na pracovišti. Aby se jednalo o obtěžování na pracovišti, musí se jednat o dlouhodobý konflikt mezi stranami. Vyhláška obsahuje v příloze č. II demonstrativní seznam chování, která považují za pracovní obtěžování. Jedná se o držení zaměstnance v izolaci bez příčiny, která by ji odůvodňovala, dalším příkladem je vydávání nesplnitelných příkazů nebo zbytečných úkolů, které nemají produktivní hodnotu. Za obtěžování se považují také odvetná opatření proti zaměstnancům, kteří vznesli stížnost nebo zákonný nárok vůči zaměstnavateli, nebo proti těm, kdo s nimi spolupracovali. Obtěžováním je opakované urážlivé jednání vůči zaměstnanci a jeho znevažování, i šíření nepravdivých informací o jeho práci a osobním životě. Za šikanózní jednání se považuje i opakovaná kritika jeho práce před ostatními zaměstnanci.

V příloze k této vyhlášce jsou také uvedena jednání, která se nepovažují za obtěžování, ale tato jednání mohou být jinými postižitelnými jednáními, např. jinými správními delikty nebo trestnými činy. Mezi ně patří podstatné změny pracovních podmínek bez udání důvodu a bez dodržení postupu stanoveného zákonem, despotické chování zaměstnavatele k více zaměstnancům, osobní konflikty. Může se jednat i o jednání směřující k donucení zaměstnance změnit pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou na pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, případně tlak na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

V části III. je obsažen procesní postup v případě obtěžování. Podle čl. 3.1 je proces zahájen podáním oznámení obtěžovaným, jeho zástupcem, který může být také odborová organizace, vedoucím jednotky veřejné správy, kde došlo k incidentu. Pokud nepodal oznámení obtěžovaný, je zaměstnavatel povinen nejprve ověřit všechny skutečnosti. Oznámení se podává na formuláři, který je přílohou č. III vyhlášky a který musí být u zaměstnavatele

---

<sup>455</sup> Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Online. Dostupné na [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9953](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-9953)

k dispozici na intranetu. Oznámení je směřováno k vedoucímu organizační složky. Každá organizace státní správy musí mít zřízený útvar „vnitřní inspekce“, který je pověřen přijímáním a vyřizováním oznámení.<sup>456</sup>

Podle čl. 3.1.2 po podání oznámení začne útvar „vnitřní inspekce“ celou záležitost vyšetřovat a to ve spolupráci s „útvarem prevence“ dané organizace, která poskytuje informace o psychosociálních rizicích, která na daném pracovišti jsou, tak, aby byla zhodnocena výchozí situace případu. Může být zapojen i specialista na pracovní psychologii a sociologii. Vyšetřování musí probíhat s maximálním ohledem na zainteresované strany. Výsledkem je počáteční zhodnocení případu s návrhy směřovanými k vedoucímu organizační složky. Vyšetření by mělo trvat maximálně 10 dnů.

Vedoucí organizační složky organizace státní správy podle čl. 3.1.3 rozhodne, zda:

- (A) případ odloží, protože se nepodařilo zjistit skutečnosti, které opravňují zahájení disciplinárního řízení,
- (B) zahájí disciplinární řízení pro jiné kárné provinění než je obtěžování, které je definované v právních předpisech,
- (C) zjistí, že se jedná o interpersonální pracovní konflikt, ale nejedná se o obtěžování. Pokud půjde o pracovní konflikt, aktivuje mechanismy řešení konfliktů nebo mediace.
- (D) zjistí, že jde jednoznačně o pracovní obtěžování, a poté zahájí disciplinární řízení před komisí pro zvlášť závažné kárné provinění
- (E) zjistí, že jsou zde indicie možného pracovního obtěžování, předá hodnotící zprávu „poradnímu výboru pro situace obtěžování“, který bude za tímto účelem zřízen.

V případě, že se v první fázi dospěje k závěru, že se jedná o obtěžování na pracovišti, nastupuje druhá fáze řešení (čl. 3.2.). Vedoucí organizační složky je ustanoven Poradní výbor, jehož povinností je celou záležitost prošetřit. Složení Poradního výboru stanoví příloha č. I vyhlášky. Výbor je tříčlenný a je složen z nestranných odborníků, mezi nimiž je psycholog a odborník na prevenci obtěžování. Poradní výbor vypracuje závěrečnou zprávu, v níž navrhne opatření pro zlepšení situace nebo nařídí zahájení disciplinárního řízení pro zvlášť závažné kárné provinění a aplikuje nápravná opatření.

Ve IV. části vyhlášky je upravena kontrola opatření k zamezení obtěžování na pracovišti. Útvar řízení lidských zdrojů předává informace o opatřeních vedoucím oddělení, v jejichž kompetenci tato opatření jsou. Sledování naplnění opatření je na každé veřejné instituci. Zvláštní pozornost musí být věnována obětem, jejich podpoře a rehabilitaci. Cílem je

---

<sup>456</sup> Postupuje se podle zákona - Ley 6/1997, de 14 de abril, de organización y funcionamiento de la Administración General del Estado (č. 6/1997, o organizaci a fungování veřejné správy)

zabránění dalších podobných situací, zvláště v případě návratu obtěžovaného zaměstnance. Každá jednotka veřejné správy musí vést registr a statistiku případů šikany na pracovišti.

Část V. obsahuje opatření při prevenci obtěžování na pracovišti. Odkazuje na čl. 15 zákona o předcházení pracovních rizik<sup>457</sup> s cílem zabránit, aby vůbec k obtěžování nedocházelo. Vyhláška stanoví dvě úrovně preventivních opatření. První úroveň podle čl. 5.1 je vyhodnocení psychosociálních rizik na daném pracovišti a zavedení preventivních opatření zaměřených na organizaci pracoviště a systém hodnocení a kontroly psychosociálních rizik. Vždy se musí respektovat i kritéria organizace práce stanovená ergonomií a psychosociologií. Za navrhování a podporu daných preventivních opatření na každém pracovišti nese odpovědnost každé pracoviště, ale zejména útvar řízení lidských zdrojů. Druhou úroveň podle čl. 5.2 je vypracování strategie školení prevence a řešení konfliktů. Každé pracoviště, obvykle prostřednictvím útvaru řízení lidských zdrojů, podporuje zavádění programů zaměřených na stanovení nástrojů včasné identifikace konfliktů a postupů jejich řešení. Zaměstnavatel organizuje školení jak pro vedoucí zaměstnance, tak pro řadové zaměstnance, jejichž obsahem jsou zejména práva podle vyhlášky o postupu při řešení obtěžování ve veřejné správě. Pro předcházení rizik obtěžování může zaměstnavatel zřídit také anonymní poradnu.

Kritéria vedení vlastního procesního postupu v případech obtěžování jsou včleněna do části VI. vyhlášky. Každý zaměstnanec má povinnost oznámit vedoucím zaměstnancům případ pracovního obtěžování. Vedoucí zaměstnanci mají povinnost zabývat se oznámeními v rámci svých kompetencí a obtěžovaná osoba má právo na odpověď v případě podání oznámení. Vyhláška obsahuje i garance vlastního procesního postupu, zvláštní důraz je kladen na respekt a ochranu obětí, diskrétnost vyšetřování, rychlost, důvěrnost a nestrannost řízení, ochranu soukromí a důstojnosti osob. Tento postup musí zajistit spravedlivý proces a spravedlivé zacházení pro všechny dotčené osoby. Obě strany mohou využít pomoc zástupce nebo poradce prevence. Jsou výslovně zakázána odvetná opatření vůči komukoliv, jak oběti obtěžování nebo svědkům, za předpokladu že jednali v dobré víře. Vyhláška neomezuje oběť v použití správních nebo soudních prostředků ochrany stanovených zákonem.

## 10.5 Závěr

Právní předpisy až do r. 2007 nedefinovaly mobbing, teprve zákon č.7/2007 uznal právo zaměstnanců ve veřejné správě na respekt k soukromí, dobré pověsti a důstojnosti v práci, především vůči sexuálnímu obtěžování, mobbingu a diskriminaci na základě pohlaví. Zároveň

---

<sup>457</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado (BOE)-A-1995-24292. (Sbírka zákonů). Poslední novela vstoupila v platnost 29. 12. 2014. Zákon transponuje evropské směrnice, zejména 89/391/EHS, 92/85/EHS, 94/33/EHS a 91/383/EHS. Zákon se vztahuje na zaměstnance, jejichž pracovní vztahy jsou regulované zákonem o statutu zaměstnanců (čl. 3.1).

určil, že mobbing je kárným proviněním. Pracovní obtěžování není chápáno jen ve vertikální rovině (jako v minulosti), ale i horizontální. Obtěžování bylo také zbaveno definičního prvku diskriminace (oproti minulosti), tj. mobbing nemusí mít diskriminační podtext. Rozsáhlé sankce vyplývající ze zákona by měly mít odrazující efekt, zatímco v minulosti byl obtěžovatel téměř nepostižitelný.

Situace ve veřejné správě je komplikována skutečností, že pro zaměstnance státní správy platí zvláštní ochrana v případech mobbingu podle zákona č. 7/2007 a předpokládá se aplikace vyhlášky č. 130/2011. Zároveň ale zde mohou být zaměstnány osoby, které nespádají pod tento zákon, a na ty se vztahují obecná ustanovení pracovněprávní legislativy, tj. nepožívají zvláštní ochrany.

Vyhláška definuje mobbing na pracovišti, stanoví postup při jeho vzniku a zavádí prevenční opatření tak, aby bylo obtěžování eliminováno, příp. aby mělo co nejmenší dopady. Vyhláška stanoví postupy s cílem předejít obtěžování na pracovišti a také postupy a sankce v případech, kdy k němu dojde. Odpovědnost za přijímaná opatření leží pouze na dané jednotce státní správy. Ve veřejné správě působí souběžně kompetence různých správních a soudních orgánů. O zákonnosti správních rozhodnutí se rozhoduje výlučně ve správním soudnictví.

Výklad o ochraně zaměstnanců před násilím na pracovišti ve Španělsku nezahrnuje oblast trestního práva.

## Závěr

Násilí na pracovišti zahrnuje celý komplex různých protiprávních jednání. V práci jsem postupně rozebrala monitorování zaměstnanců, rovné zacházení a ochranu před diskriminací, chráněné oznamování škodlivého jednání, a dále násilí na pracovišti, které můžeme označit jako šikanu či mobbing, a to z především z pracovněprávního hlediska. Některé pasáže, které analyzují danou problematiku z pohledu práva veřejného, nejsou zpracovány detailně, nýbrž poskytují zejména rámcový přehled. Práce je doplněna judikaturou soudů, zejména v kapitolách, které nemají oporu ve výslovné právní úpravě, patřila judikatura k významným pramenům práce.

První kapitola se pokusila vymezit, zda má zaměstnanec zajištěnou přiměřenou míru soukromí na pracovišti, jaké možnosti a limity má zaměstnavatel při monitorování zaměstnanců. Právní úprava práva na respektování soukromí zaměstnance vychází z LZPS a je obsažena v zákoníku práce, ovšem na tuto oblast se stále významněji vztahuje i zákon o ochraně osobních údajů. Není pochyb o tom, že zaměstnavatel má pochopitelný zájem na kontrole svých zaměstnanců s ohledem na ochranu svého majetku, na kontrole pracovních postupů a pracovní výkonnosti zaměstnanců. Dnešní „digitální“ doba je charakteristická především využíváním elektronických prostředků evidence docházky, e-mailové komunikace, monitorováním pracovišť prostřednictvím kamerových systémů.

Z judikatury soudů ČR i ESLP vyplývá, že se za soukromí považuje právo na vlastní identitu, vlastní sebeurčení, které zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního člověka, právo na vytváření vlastního rodinného a sociálního prostředí, jehož součástí je i vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidmi, a to prostředky osobní, písemné či elektronické komunikace. Je zřejmé, že zaměstnavatel má právo zaměstnance monitorovat, zaměstnanci by měla být jasná povaha monitorování a zaměstnanec musí být na ni dopředu upozorněn. Monitoring zaměstnanců musí být proporcionální, zaměstnavatel musí prokázat legitimní důvody ke sledování zaměstnanců, stanovit jejich okruh. Zaměstnavatelé by měli zvážit, co je nezbytné monitorovat, a případně vyvodit mírnější důsledky za jeho porušení, než je skončení pracovního poměru. Monitoring musí být použit pro stanovený cíl a nesmí být zneužity osobní údaje zaměstnance. Právě požadavek na proporcionálnost sledování zaměstnanců ukazuje na velmi tenkou hranici mezi přijatelným a nepřijatelným sledováním.



Čím důkladnější bude sledování zaměstnanců ze strany zaměstnavatele, tak tím paradoxně může dojít ke zhoršení pracovních podmínek na pracovišti a snížení pracovní výkonnosti zaměstnance, což se může projevit zvýšením pracovního stresu zaměstnanců a napětí na pracovišti. I monitorování zaměstnanců je možno považovat za formu násilí vůči zaměstnancům, pokud by se jednalo o nepřípustné sledování ze strany zaměstnavatele nebo zaměstnanců jednajících jeho jménem, kterým bylo porušeno právo na soukromí zaměstnance a jeho důstojnost. Přijetím nařízení GDPR dochází ke zpřísnění úpravy v oblasti zpracování osobních údajů v pracovněprávních vztazích při monitorování zaměstnanců. Na právní úpravu zákoníku práce (§ 316 ZP) je nutno použít i právní úpravu ochrany osobních údajů, a tím se podle mého názoru ještě více zvýší tlak na zaměstnavatele při kontrole zaměstnanců, zda dodrží všechny povinnosti stanovené GDPR, jako minimalizaci zásahů do chráněných hodnot a zachování práv zaměstnance.

Kapitoly pojednávají o rovném zacházení a ochraně před diskriminací vycházejí z legislativy Evropské unie. V českém právu je tato zásada obsažena v Ústavě České republiky, v LZPS, v antidiskriminačním zákoně a v zákoníku práce. V LZPS je vyjádřena rovnost lidí v důstojnosti i v právech. Přestože rovnost považujeme za kategorii relativní, která vyžaduje odstranění nedůvodných rozdílů, nelze ji vnímat jako požadavek obecné rovnosti každého s každým.

Zákoník práce vymezuje zásadu rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jako jednu ze základních zásad pracovního práva, která zároveň vyjadřuje hodnoty, jež chrání veřejný pořádek. Vyplývá z ní, že zaměstnavatel musí zacházet se zaměstnanci stejným způsobem, nikoho z nich nesmí zvýhodňovat ani neznevýhodňovat z důvodu diskriminačních znaků, a to pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zaměstnavatel má povinnost zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, kteří jsou ve stejné, případně ve srovnatelné situaci, čímž není popřena ochrana v podobě rozdílného zacházení za účelem ochrany některých skupin zaměstnanců. Na zásadu rovného zacházení navazuje zásada práva na spravedlivou odměnu za práci, protože za tu je možné považovat jen takovou odměnu, která se poskytuje na základě rovného zacházení se zaměstnanci při posouzení složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Podstatou diskriminace je určité odlišné či rozdílné zacházení, které zákaz diskriminace v rozsahu diskriminačních důvodů činí nedovoleným. Výčet diskriminačních kritérií, tak jak je zakotven

v antidiskriminačním zákoně, je taxativní, což nepovažuji za správné, protože to vede k povolení ostatních kritérií, která nejsou zmíněna.

Z hlediska tématu práce je nejdůležitější posouzení násilí na pracovišti ve formě přímé a nepřímé diskriminace, zejména pak obtěžování a sexuálního obtěžování. Za obtěžování se považuje psychické a fyzické útoky různé intenzity, zesměšňování zaměstnance ze strany jiného zaměstnance nebo zaměstnavatele z důvodu vzhledu nebo vlastností, ponižování související s diskriminačním důvodem, které vytváří nepřátelské prostředí na pracovišti. Další formou obtěžování je jednání, kdy si chce člověk vynutit od obtěžované osoby určité jednání, za které si slibuje nějaký prospěch. Přestože zákon odkazuje na všechny diskriminační důvody, tak se domnívám, že obtěžování může nastat zejména z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Diskriminace z důvodu pohlaví a případně ve spojení se sexuální orientací spadá spíše pod definici sexuálního obtěžování. Sexuální obtěžování může spočívat v nevíтанých sexuálních návrzích, může mít slovní a jiné projevy. Ze strany zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance může docházet k chování, které může být vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Jedná se zpravidla o přijetí do zaměstnání, výši mzdy a osobního příplatku, poskytnutí mimořádných odměn, postupu v zaměstnání, ale také při skončení pracovního poměru.

Sexuální obtěžování je ze všech forem diskriminace nejhůře prokazatelné. Obtěžovatel se jednání dopouští jen v případě, pokud je s obětí o samotě. Oběť sexuálního obtěžování se jen zřídka obrací na soud s žalobou, protože nemá možnost sexuálního obtěžování prokázat svědecky a už samotný fakt, že tyto informace zveřejní, je pro ni mnohdy dehonestující. Právní prostředky ochrany před diskriminací jsou upraveny v ust. § 10 antidiskriminačního zákona, jež vymezuje upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu a také možnost požadovat přiměřené zadostiučinění. Antidiskriminační zákon rozlišuje situaci, kdy diskriminační zásahy trvají, tedy se zaměstnancem zaměstnavatel jedná nerovným a diskriminačním způsobem a zaměstnanec se obává jejich opakování. V tomto případě musí zaměstnanec podat zdržovací žalobu, kterou se bude domáhat upuštění od těchto neoprávněných zásahů. Nárok na odstranění nerovného zacházení lze uplatnit jen za trvání pracovního poměru. Pokud již došlo k ukončení zásahů proti rovnému zacházení nebo k diskriminaci, pak může zaměstnanec požadovat odstranění následků těchto zásahů a přiměřené zadostiučinění. Způsob odstranění následků by měl odpovídat obsahu, formě a rozsahu neoprávněného diskriminačního zásahu. Oběť diskriminace musí v žalobě, kterou se domáhá morálního zadostiučinění určit formu tohoto zadostiučinění, to může spočívat

v omluvě, jakožto morální satisfakci, případně lze požadovat náhradu nemajetkové újmy v penězích, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Dikce antidiskriminačního zákona způsobuje, že v diskriminačních sporech před českými soudy nejsou podle mého názoru odstraněny následky diskriminace a není zajištěna skutečná a účinná právní ochrana, tak jak to požaduje právo EU. Způsob a výše přiměřeného zadostiučinění by měl antidiskriminační zákon určit tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, tak jako to v současné době stanoví občanský zákoník. Pouze v ryze pracovněprávních sporech (zejména o neplatnost skončení pracovního poměru), ve kterých byla uplatněna námitka diskriminace jako důvod jednání zaměstnavatele, byli žalobci (na rozdíl od diskriminačních sporů) ve více případech úspěšní.

Pokud petit žaloby podle § 10 antidiskriminačního zákona požaduje zadostiučinění v penězích, vybírá se soudní poplatek stanovený procentem z žalované částky. To výrazně oslabuje účinnou ochranu obětí diskriminace ve smyslu směrnic EU i judikatury SD EU a bylo by vhodnější v těchto případech určit zákonem pevnou částku tak, aby účinná ochrana proti diskriminaci byla dostupná všem osobám, které se cítí být poškozeny nedodržením zásady rovného zacházení.

Vzhledem k problematické vymahatelnosti práva v případech porušení rovného zacházení a v případech diskriminace bylo do občanského soudního řádu vloženo ust. § 133a, které je transpozicí směrnic EU o důkazním břemenu v případech diskriminace. Toto ustanovení představuje sdílení důkazního břemene. Přesto jsou žaloby v oblasti rovného zacházení a diskriminace v pracovněprávních věcech zpravidla zamítány.

Chráněné oznamování škodlivého jednání není v současné době v České republice upraveno žádným komplexním právním předpisem. Přestože bylo několik pokusů o legislativní úpravu, zatím nebyl žádný přijat. Ochrana oznamovatele je řešena pouze pro zaměstnance ve státní službě nařízením vlády č. 145/2015 Sb., které zavádí opatření v případě oznamování při podezření ze spáchání protiprávního jednání ve služebním úřadu, které však neposkytuje ochranu oznamovatele před skončením pracovního poměru. Oznamovatel škodlivého jednání se může dovolat ochrany jen podle zákoníku práce. Soud by v takovém případě musel přistoupit k testu proporcionality a poměřit povinnost loajality a jednání zaměstnance ve veřejném zájmu.

Věcná působnost návrhů zákona se zpravidla omezuje pouze na taxativně vyjmenované trestné činy, mezi nimiž např. chybí trestné činy proti životnímu prostředí, přestože vlastně

jeden z mála případů v České republice se týkal oznámení na jeho ochranu. Výčet trestných činů v návrzích zákonů tak zpravidla nelze rozšířit a zároveň se nevztahuje ani na přestupky. To považuji za jeden ze základních nedostatků navrhovaných zákonů, kdy se domnívám, že by bylo vhodné např. po slovenském vzoru zahrnout do zákona i přestupky a výčet trestných činů stanovit také horní sazbou odnětí svobody. Klíčovou součástí navrhovaného zákona by měla být ochrana zaměstnance před sankcemi ze strany zaměstnavatele. Status chráněného oznamovatele by měl zaměstnanec získat, jakmile učiní oznámení škodlivého jednání ve veřejném zájmu, ať se už jedná o přestupek nebo trestný čin. Součástí zákona by měl být požadavek na oznámení zaměstnance v dobré víře. Pokud by se prokázalo, že tomu tak nebylo, vystavil by se postihu za přestupek nebo trestný čin.

V českém pracovním právu neexistuje právní úprava chránící zaměstnance v oblasti jiného násilí na pracovišti, které ale nelze podřadit pod žádný z důvodů vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně. Za šikanu (mobbing, bossing) označujeme systematické, cílené a opakované protiprávní jednání, které zasahuje pracovní i osobní život zaměstnance, narušuje pracovní prostředí, snižuje produktivitu práce a způsobuje oběti psychické a někdy i fyzické poškození. Násilím na pracovišti jsou porušována základní lidská práva jako lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a jméno a porušen zákaz ponižujícího zacházení. Ochrana před násilím na pracovišti vychází z mezinárodního práva i legislativy Evropské unie, která formuluje povinnosti zaměstnavatele při prevenci šikany, jedná se ale jen o „soft law“, které zavazuje evropské sociální partnery, nikoli členské státy.

Stěžejním právním předpisem je při ochraně zaměstnanců před šikanou (mobbingem, bossingem) v současnosti v tomto směru především zákoník práce. Zákoník práce poskytuje rámcovou ochranu zaměstnancům v zásadě zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, další zásadou jsou vyjádřené uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Tyto zásady vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. Zejména zásada zvláštní zákonné ochrany zaměstnance je koncipována natolik široce, že je možné dovodit, že zaměstnavatel musí zajistit ochranu zaměstnance i před násilím v jakékoli podobě, protože je zneužitím práva a odporuje dobrým mravům.

Zaměstnavatel je dále povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Mezi prevenční opatření by mohla být zahrnuta i opatření proti šikaně na pracovišti. Jako alternativní způsob, kterým se může oběť pokusit bránit, je využití oznamovací povinnosti, a

to oznámením šikany nadřízenému zaměstnanci nebo zaměstnavateli, příp. se obrátit na odborovou organizaci.

Zákoník práce sice nezakazuje ani netrestá šikanu na pracovišti výslovně, ale šikanu lze považovat za porušení povinností vztahujících se k vykonávané práci, proto s mobberem může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr pro závažné nebo zvláště hrubé porušení povinností výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru, kdy k těmto způsobům rozvázání pracovního poměru existuje bohatá a dobře propracovaná judikatura.

Zaměstnavatel je povinen k náhradě škody, která oběti šikany vznikla, a to podle zásad obecné povinnosti k náhradě škody. Nejčastěji se zřejmě uplatní povinnost zaměstnavatele za jednání zaměstnanců, kteří při plnění pracovních povinností a v přímé souvislosti s nimi jednali jménem zaměstnavatele. Zaměstnavatel ale odpovídá i za pracovní úrazy, které by se zaměstnanci (oběti mobbingu) staly při plnění pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s nimi. Považuji za nedostatek právní úpravy, že mezi nemocemi z povolání nejsou zařazeny psychické nemoci, např. posttraumatická stresová porucha. De lege ferenda by bylo vhodné přehodnotit seznam nemocí z povolání a vložit do něho i psychické nemoci, které vznikají následkem šikany.

Výrazným nedostatkem právní úpravy je chybějící ochrana obětí mobbingu. Příkladem šikany na pracovišti může být jednání zaměstnavatele, který přestane přidělovat zaměstnanci druh práce podle pracovní smlouvy s cílem ho donutit k ukončení pracovního poměru. Bossing se často projevuje snížením výše některé části mzdy nebo platu, přeřazením do nižší mzdové (platové) třídy, odnětí osobního příplatku, nevyplacení nárokových nebo nenárokových prémieí apod. Nejčastějším a nejrazantnějším projevem mobbingu (bossingu) je rozvázání pracovního poměru. Psychickým i fyzickým násilím se zaměstnavatel snaží donutit zaměstnance k podpisu dohody o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr šikanovaného zaměstnance pak nejčastěji končí výpovědí z organizačních důvodů. Výběr nadbytečného zaměstnance by měl být přezkoumán, pokud zaměstnanec tvrdí, že zaměstnavatel nedodržel zásadu rovného zacházení se zaměstnanci nebo že došlo ke zneužití práva z jeho strany. Vyvolaný organizační důvod pro zaměstnance, který se stal obětí šikany, odporuje dobrým mravům. Jedním ze způsobů, jak se zbavit nepohodlného zaměstnance je vykonstruované obvinění, že se zaměstnanec dopustil závažného porušení povinností (případně porušení zvláště hrubým způsobem) vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu.

De lege ferenda by se měl zákonodárce zaměřit na větší možnosti ochrany zaměstnanců postižených šikanou. Jednou z možností je vložit do zákoníku práce zvláštní skutkovou podstatu „okamžitého zrušení pracovního poměru z důvodu šikany“, kdy by zaměstnanci ze zákona náleželo odstupné např. ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku. Zaměstnavatelé by se měli také více zaměřit na prevenci takového jednání např. ve spolupráci s odborovou organizací.

Ochranu před nerovným zacházením, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty a odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, poskytuje zákon o inspekci práce. Orgány inspekce práce nejsou oprávněny zaměstnancům přiznat finanční odškodnění za jednání zaměstnavatele, ani nemohou provádět klasické vyšetřování či řešit spor, důkladnou kontrolní a preventivní činností v této oblasti však mohou přispět ke zvýšení povědomí zaměstnavatelů i zaměstnanců o právech a povinnostech plynoucích ze zákoníku práce. Domnívám se, že i do zákona o inspekci práce by měla být vložena skutková podstata přestupku a správního deliktu „nepředcházení vzniku násilí na pracovišti“, za který by byl zaměstnavatel postižen.

Vzhledem k tomu, že je šikana zpravidla těžko prokazatelná, tak by bylo vhodné rozšířit sdílené důkazní břemeno i na případy šikany na pracovišti, kdy tato není motivovaná žádným ze zakázaných diskriminačních důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně.

Kromě stávající pracovněprávní ochrany se může zaměstnanec bránit rovněž žalobou na ochranu osobnosti. V případě, že však žalobce uplatnil v pracovněprávní i občanskoprávní žalobě stejná skutková tvrzení, byl by porušen ústavní princip proporcionality a v pořadí druhá žaloba by byla zamítnuta. Domnívám se, že pokud by náhrada škody podle zákoníku práce nebyla dostatečnou satisfakcí za vzniklou újmu na osobnostních právech, tak by mohl zaměstnanec se domáhat dalších náhrad podle občanského zákoníku.

V nejzávažnějších případech násilí na pracovišti, u nichž nestačí k ochraně oběti právní prostředky jiných právních odvětví, připadá v úvahu trestněprávní postih pachatele. Tak jako v oblasti pracovního práva, tak ani v oblasti trestního práva není v zákoně obsažena zvláštní skutková podstata, která by postihovala šikanu na pracovišti. Také v trestním zákoníku by mohla být vedle již upraveného stalkingu obsažena skutková podstata obecného zákazu šikany, která by nezahrnovala pouze oblast pracovněprávních vztahů.

Pro postih násilí na pracovišti má velký význam i judikatura českých soudů. V soudním sporu byla uznána i přípustnost audionahrávky, kterou pořídil zaměstnanec, kterému hrozila závažná újma, a nahrávka zaměstnavatele tak byla jediným možným způsobem, jak dosáhnout

právní ochrany.<sup>458</sup>

V roce 2016 předložila vláda novelu zákoníku práce, kdy bylo navrhováno vložit do ust. § 224 odst. 1 slova, že zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, včetně předcházení riziku stresu spojeného s prací a riziku násilí a obtěžování na pracovišti, jejímž cílem bylo přispět k vyšší ochraně zaměstnanců zakotvením výslovné ochrany proti stresu, násilí a obtěžování na pracovišti do zákoníku práce. Ustanovení bylo pro silný odpor zaměstnavatelů vypuštěno. I když novela neobsahovala definici zmíněných pojmů, jednalo o významný krok k diskuzi na dané téma.

Pro českou právní úpravu lze v mnohém spatřovat jako inspirativní zdroj právní úpravu ve Francii. Antidiskriminační zákon zakazuje přímou a nepřímou diskriminaci a pro oblast pracovněprávních vztahů jsou ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace vložena do zákoníku práce, ve kterém je zakázáno zaměstnavateli vyloučit jakoukoli osobu z výběrového řízení, přístupu k zaměstnání nebo stáži. Žádný zaměstnanec dále nesmí být potrestán, propuštěn nebo diskriminován přímo nebo nepřímo, zejména pokud jde o odměňování, zařazení na pracovní pozici, změnu nebo skončení pracovního poměru, kvalifikaci a rekvalifikaci, povýšení, a to z důvodu původu, pohlaví, zvyků, sexuální orientace, věku, rodinných poměrů, těhotenství, genetických znaků, skutečné nebo předpokládané příslušnosti k etniku, národnosti, rasy, politických názorů, příslušnosti k odborové organizaci, náboženského přesvědčení, fyzického vzhledu, jména a příjmení, zdravotního stavu či zdravotního postižení, pokud není překážkou pro výkon konkrétní práce. Toto ustanovení je mnohem širší než český výčet diskriminačních důvodů, což by pro českou právní úpravu mohlo být poučné.

Diskriminace je ve francouzském právu postihována nulitou všech opatření a veškerých jednání zaměstnavatele, která byla učiněna v rozporu se ZP. Soud může v těchto případech vyčíslit náhradu škody spočívající v ušlé mzdě. Podle antidiskriminačního zákona je žalovaná strana zatížena sdíleným důkazním břemenem, to se neuplatní v trestním řízení.

Zákaz diskriminace obsahuje také trestní zákoník. Za diskriminační jednání může být odsouzena fyzická i právnická osoba. Pokud se prokáže porušení zákazu diskriminace, bude pachatel potrestán odnětím svobody a pokutou. Dalším alternativním trestem pro právnickou osobu může být zákaz činnosti.

---

<sup>458</sup> Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn.: II. ÚS 1774/14. Viz také BUKOVJAN, Petr. Přípustnost náhravky jako důkazu v pracovněprávním sporu. *Práce a mzda*. 2015. č. 2. s. 38–42.

Francie na rozdíl od České republiky má upraven zákaz šikany na pracovišti (termín morální obtěžování). Přijetí zákona v roce 2002 a výklad morálního obtěžování byl významně ovlivněn judikaturou Kasačního soudu. Ustanovení o morálním obtěžování se nacházejí v zákoníku práce. Zaměstnanec není povinen snášet útoky spočívající v morálním obtěžování, které mají za důsledek či které vyvolávají degradaci práv a pracovních podmínek zaměstnance, snižují jeho důstojnost, ovlivňují nebo poškozují fyzické a duševní zdraví a ohrožují jeho budoucí profesní kariéru. Zaměstnavatel je povinen vytvořit zaměstnancům podmínky pro bezpečnou práci a chránit zaměstnance v případě morálního obtěžování. Zaměstnavatel nese zodpovědnost i za vedoucí zaměstnance, kteří se dopouštějí morálního obtěžování.

Zaměstnanec, který morální obtěžování oznámí v dobré víře, má status chráněného oznamovatele, zaměstnavatel nemůže vůči němu použít disciplinární opatření nebo rozvázání pracovního poměru, a to pod sankcí nicotnosti těchto aktů. Oznamovatel není v dobré víře tehdy, pokud si je vědom, že tvrzené skutečnosti nejsou pravdivé. Zlá víra může pramenit pouze z vědomosti zaměstnance, že to co tvrdí, se nezakládá na pravdě a je zcela vymyšleno. Skončení pracovního poměru zaměstnance z důvodu, že odmítl snášet morální obtěžování nebo z důvodu, že ho oznámil, je nulitní. Zaměstnanec, který se stal obětí nezákonného propuštění a netrval na dalším trvání pracovního poměru, má nárok na odškodnění nejméně ve výši šestinásobku průměrného měsíčního výdělku.

Podle zákoníku práce musí zaměstnavatel přijmout veškerá opatření, aby zabránil morálnímu obtěžování zaměstnanců. Zaměstnavatel má vůči svým zaměstnancům odpovědnost za škodu, pokud se stanou obětí morálního obtěžování. Zaměstnavatel má objektivní odpovědnost, k jeho zavinění se nepřihlíží a odpovídá za výsledek. Odpovídá i přesto, že v minulosti přijal opatření k zamezení tohoto jednání. Zaměstnanec může požadovat také náhradu škody z titulu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zaměstnavatel se může zprostit odpovědnosti jen v případě, že se jednání dopustila třetí osoba. Se zaměstnancem, který se dopustil morálního obtěžování, může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr.

Postih za morální obtěžování je upraven jak zákoníkem práce, tak trestním zákoníkem. Rozdíl v pojetí obou právních předpisů je v tom, že trestní zákoník postihuje morální obtěžování samotné, zatímco zákoník práce předpokládá stejně jako u sexuálního obtěžování negativní dopad obtěžování na profesní život oběti obtěžování nebo svědka. Podle trestního zákoníku je obětí každá osoba, zatímco v zákoníku práce se jedná o zaměstnance. Postih v trestním zákoníku je s ohledem na závažnost jednání vyšší.



Pachatelem trestného činu morálního obtěžování nejčastěji bývá nadřízený zaměstnanec nebo kolega obtěžovaného zaměstnance. Aby mohl být pachatel trestně odpovědný za spáchání trestného činu, musí mu být zavinění prokázáno. V pracovněprávní oblasti se zavinění nepožaduje.

Zákaz sexuálního obtěžování je také obsažen v ustanoveních zákoníku práce a trestního zákoníku. V ustanoveních týkajících se sexuálního obtěžování jsou zahrnuty povinnosti zaměstnavatele nestrpět sexuální obtěžování a zavést prevenci vůči němu v obecné rovině. Zaměstnanec, který se ho dopustil, je podroben disciplinárnímu řízení.

I u sexuálního obtěžování platí sdílené důkazní břemeno, které se neuplatní v trestním řízení, protože to je vedeno zásadou presumpce nevinny. Postih obtěžovatele je podobný jako u morálního obtěžování. Pokud by osoba obviněná ze sexuálního obtěžování byla trestním soudem zproštěna viny, žaloba na náhradu škody podaná u civilního soudu by musela být z důvodu překážky litispendence zamítnuta.

Podle španělské ústavy násilí na pracovišti porušuje základní práva a svobody, zejména právo na rovné zacházení a právo na lidskou důstojnost. Základním pracovněprávním předpisem ve Španělsku je zákoník práce, který upravuje rovné zacházení a poskytuje ochranu zaměstnancům před diskriminací a zároveň výslovně zakotvuje právo na lidskou důstojnost. Přestože zákoník práce neobsahuje definici mobbingu, je v něm obsažena ochrana před neoprávněným zasahováním do soukromí. V případě, že by se zaměstnanec dopouštěl šikanózního jednání, může to být důvodem disciplinárního rozvázání pracovního poměru (ekvivalent českého závažného porušení povinností a porušení zvláště hrubým způsobem). Také šikanovaný zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud dojde k podstatné změně pracovních podmínek, a za předčasné skončení pracovního poměru může požadovat náhradu škody. Pro posuzování následků mobbingu byly důležité rozsudky soudů, které uznaly nemoci vzniklé následkem pracovního obtěžování za pracovní a mobbing a pracovní stres za pracovní rizika, kterým by měl zaměstnavatel předcházet. Ve sporech týkajících se šikany (mobbingu) se neobrací důkazní břemeno, to je na straně obtěžovaného zaměstnance.

Dalším zákonem chránícím zaměstnance ve Španělsku před mobbingem je zákon o předcházení pracovních rizik, protože násilí na pracovišti je považováno za psychosociální riziko. Zaměstnavatel musí nahradit škodu zaměstnanci, pokud nepřijal patřičná opatření, aby předešel rizikům na pracovišti, má také správní odpovědnost podle zákona o přestupcích a

sankcích v sociálním pořádku. Činnost inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti upravuje vyhláška, která stanoví postup ve správním řízení. Španělský právní řád upravuje výslovnou ochranu zaměstnanců před šikanou jen pro oblast veřejné správy, což považuji za nedostatečné.

Nejvýznamnější nedostatek české právní úpravy popsanych forem násilí na pracovišti shledávám v neexistenci právní úpravy zákazu šikany na pracovišti. Zásadní rozdíl mezi francouzskou a španělskou právní úpravou spočívá v tom, že francouzská úprava je komplexní, kdežto španělská poskytuje ochranu pouze úředníkům podle zákona o státní službě.

Jakým způsobem by měl právní řád chránit zaměstnance před šikanou na pracovišti?

Zákoník práce by měl obsahovat zákaz násilí (šikany) na pracovišti, definovaný jako povinnost zaměstnavatele zajistit důstojné zacházení se zaměstnanci, kdy jsou zakázány všechny formy násilí na pracovišti, který by se vztahoval na všechny zaměstnance. Zaměstnavatel musí mít povinnost přijmout preventivní opatření s cílem předejít násilí na pracovišti, které by zároveň mělo odraz v zákoně o inspekci práce jako přestupek či správní delikt v případě porušení této povinnosti. Do zákoníku práce by měla být vložena povinnost zaměstnavatelů přijmout vnitřní předpis, který by obsahoval procesní postup v případě oznámení násilí na pracovišti.

Násilí na pracovišti by mohlo být zvláštní skutkovou podstatou rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru. Ovšem už se samotným vložením zákazu násilí na pracovišti by se soudy dokázaly s rozvázáním pracovního poměru s mobberem vypořádat.

Každý, kdo by oznámil případ násilí na pracovišti, by měl získat status chráněného oznamovatele, ať už se jedná o oběť nebo svědka. Zaměstnavatel musí mít povinnost se případem bez zbytečného odkladu a diskrétně zabývat, tak aby byl zajištěn spravedlivý proces a spravedlivé zacházení pro všechny dotčené osoby. V zákoně musí být výslovně zakázána odvetná opatření vůči oznamovateli. Oznámení musí zaměstnanec podat v dobré víře, pod zlou vírou rozumíme vědomost o tom, že tvrzené skutečnosti jsou nepravdivé.

Nejvýznamnějším ustanovením by měla být ochrana zaměstnance před nezákonným šikanujícím jednáním pod sankcí neplatnosti těchto jednání. S rozvázáním pracovního poměru musí být spojena povinnost k náhradě škody a odpovědnost za pracovní úrazy a nemoci z povolání.

Postih za násilí na pracovišti byl měl být upraven jak zákoníkem práce, tak i trestním zákoníkem. V civilním soudním řízení by se mělo novelizovat i ust. § 133a OSŘ, kdy by se sdílené důkazní břemeno uplatnilo i v případech násilí na pracovišti, což by významně přispělo k ochraně oběti i svědka. Trestním právem by byla posuzována závažná jednání a byla by uplatněna zásada presumpce nevinny.

Základní výzkumnou otázkou položenou v úvodu práce bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci v České republice dostatečně chráněni před různými formami násilí na pracovišti a zda je vhodné se inspirovat de lege ferenda v popsanych cizích právních úpravách. Mám za to, ze všech závěrů práce vyplývá, že zaměstnanci nejsou dostatečně chráněni před násilím na pracovišti, což částečně způsobuje absence právní úpravy, jež ve svých důsledcích vede k oslabování právní ochrany zaměstnance. Ale i tam, kde zákon právní úpravu postihující násilí obsahuje, nejsou jeho oběti v soudních sporech ve velké míře úspěšní.

Cíle práce byly beze zbytku splněny.

## Seznam pramenů

### Monografie, komentáře

- AMBROISE-CASTÉROT, Coralie: *Droit pénal spécial et des affaires*. 3. vydání. Paříž: Gualino éditeur, Lextenso éditions, 2012, 640 s.
- AUZERO, Gilles, DOCKES, Emmanuel: *Droit du travail*. 28. vydání. Paříž: Dalloz, 2014, s. 1520.
- ARISTOLES: *Etika Nikomachova*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2009. 305 s.
- BALLESTER PASTOR, María Amparo: *Guía sobre el acoso moral en el trabajo*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla. 2006.
- BARANCOVÁ, Helena: *Šikana a mobing na pracovišti. Právne problémy*. 1. vydání. Praha: Leges, 2014, 224 s.
- BARANCOVÁ, Helena: *Ochrana zamestnanca pred diskrimináciou*. Bratislava: Sprint 2 s.r.o. 2014.
- BARTÍK, Václav - JANEČKOVÁ, Eva: *Ochrana osobních údajů v aplikační praxi*. 2. vydání. Praha: Linde, 2010. 264 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2012, 1616 s.
- BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s.
- BĚLINA, Miroslav a kol.: *Pracovní právo*. 6. doplněné a podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 496 s.
- BEŇO, Pavel: *Šarmantní násilníci: Antimobbingová příručka*. Praha: Portál 2015. 198 s.
- BOBEK, Michal - BOUČKOVÁ, Pavla - KÚHN, Zdeněk: *Rovnost a diskriminace*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 405 s.
- BORENFREUND, Georges, VACARIE, Isabelle: *Le droit social, l'égalité et les discriminations*. Paříž: Dalloz, 2013, 212 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla a kol.: *Antidiskriminační zákon, Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 425 s.
- BOUČKOVÁ, Pavla.: *Rovnost a sociální práva*. Praha: Auditorium s. r. o., 2009, 198 s.
- COEURET, Alain, FORTIS, Élisabeth: *Droit pénal du travail. Infraction, responsabilités, procédure pénale en droit du travail et de la sécurité sociale*. 5. vydání. Paříž: LexisNexis, 2012, 572 s.

- CONDE COLMERO, Pilar: *El acoso laboral en el empleo público*. Madrid: Comares. 2009. 312 s.
- CUBILLO RODRÍGUEZ Carlos: *Tratamiento jurídico del mobbing*. Madrid: EDITORIAL CENTRO DE ESTUDIOS RAMÓN ARECES, S. A. 2008. 128 s.
- DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth D., ELLIOTT, Gail Pursell: *Mobbing – Emotional Abuse in the American Workplace*, 3. vydání. Ames: Civil Society Publishing, 2005, s. 150.
- DOLEŽÍLEK, Jiří: *Přehled judikatury ve věcech ochrany osobnosti*. ASPI, a. s., Praha 2008, s. 216.
- DUPUY, Anne-Marie, SAFAR, Pierre: *Carrière et discriminations dans l'entreprise*. Éditions Lamy. Wolters Kluwer France, 2011, Rueil Malmaison, s. 231.
- ELIÁŠ, Karel a kol.: *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. Ostrava: Sagit, 2012, 1119 s.
- FARDOU, Olivier, PLANQUE, Jean-Claude: *Droit pénal du travail*. Lexifac Droit. Dalloz Paříž, 2010, 255 s.
- FAVENNEC-HÉRY, Françoise, VERDINDT, Pierre-Yves: *Droit du travail*. 4. vydání. 2014, Paříž: LGDJ Lextenso éditions, 624 s.
- FREDMANOVÁ, Sandra: *Antidiskriminační právo*. 1. vydání. Praha: Multikulturní centrum Praha, poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2007, 209 s.
- GALVAS, Milan a kol.: *Pracovní právo*. Brno: Masarykova univerzita. 2012. 752 s.
- HIRIGOYEN, Marie France: *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Editions Syros, 1998, Paříž, 212 s.
- HUBEROVÁ, Brigitte: *Psychický teror na pracovišti: mobbing*. 1. vydání. Martin: Neografia, 1995, 143 s.
- CHROMÝ, Jakub: *Násilí na pracovišti. Charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 216 s.
- JELÍNEK, Jiří a kol: *Trestní právo hmotné*. 2. vydání. Praha: Leges, 2010, 904 s.
- KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Listině a Ústavě*. 2. vydání. Praha: Aleš Čeněk, 2009, 1441 s.
- KOLDINSKÁ, Kristina: *Gender a sociální právo. Rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, 240 s.
- KOMENDOVÁ, Jana: *Základy pracovního práva EU*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016.
- KOTTNAUER, Antonín, KUBÍČKOVÁ, Daniela: *Zákon o inspekci práce. Komentář*.

1. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2006. 238 s.
- LAPORTE, Sandra: *Droit du travail, les arrêts decisifs 2011/2012*. Editions Liasons, Wolters Kluwer France 2012, Paříž, 480 s.
- LEYMAN, Heinz.: *Mobbing. La persécution au travail*, Editions du Seuil, Paříž, 1996, 231 s.
- MALÍŘ, Jan: *Odpovědnost členských států za škodu v právu EU*. Praha: Univerzita Karlova v Praze. Právnická fakulta 2008. 154 s.
- MARTÍNEZ ABASCAL, Vicente Antonio.: *El acoso moral en el trabajo: claves para su protección extrajudicial*. TIRANT LO BLANCH. Valencia 2008. 82 s.
- MELZER, Filip, TĚGL, Petr a kol.: *Občanský zákoník – velký komentář*. Svazek 1. § 1–117. Praha: Leges, 2013, 642 s.
- MORÁVEK, Jakub: *Ochrana osobních údajů v pracovněprávních vztazích*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 435 s.
- NAVARRO NIETO, Federico: *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*, Thomson-Aranzadi, Cizur Menor. Navarra 2007. 281 s.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila.: *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2015. 159 s.
- OBBERDORFF, Henri, ROBERT, Jacques: *Libertés fondamentales et droits de l'homme*. 12. vydání, LGDJ, Lextenso éditions, 2014, Paříž, 1104 s.
- ROUČEK, František, SEDLÁČEK, Jaromír: *Komentář k československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*, 5. díl. Nákladem Právnického knihkupectví a nakladatelství V. Linhart v Praze, Praha 1937.
- SERRANO OLIVARES, Raquel: *El acoso moral en el trabajo*. Madrid: CES. 2005. 290 s.
- SUPIOT, Alain.: *Critique du droit du travail*. PUF, 1994, 2. vydání, 2002, 280 s.
- SVOBODA, Karel, SMOLÍK, Petr, LEVÝ, Jiří, ŠÍNOVÁ, Renáta a kol.: *Občanský soudní řád. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2013, 1800 s.
- SVOBODOVÁ, Lenka. *Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, 28 s.
- ŠABATOVÁ, A. a kol.: *Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti. Závěrečná zpráva z výzkumu veřejné ochránkyně práv*. Brno. 2015. 145 s.
- ŠÁMAL, Pavel a kol.: *Trestní zákoník II. § 140 až 421. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, 3632 s.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva - JORDÁNOVÁ, Jitka: *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. Praha: Leges, 2015. 192 s.
- ŠVESTKA, Jiří a kol. : *Občanský zákoník I. Komentář*. 1. vydání. Praha. C. H. Beck, 2008. 3120 s.

- ŠTANGOVÁ, Věra: *Rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovním právu*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010. 240 s.
- TAQUET, Francois: *Droit social. Memento de la jurisprudence*. Paříž: Hachette livre, 2012, 160 s.
- TEYSSIÉ, Bernard.: *Code du travail 2014*. 29. vydání. Paříž: Lexis Nexis, 2014, 3000 s.
- VALVERDE, Antonio Martín – RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín – GARCÍA MURCIA, Joaquín.: *Derecho del trabajo*. 24. vydání. Madrid: EDITICIAL TECNOS. 2015. 976 s.
- WAGNEROVÁ, Eliška a kol.: *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2012, 931 s.

### **Sborníky**

- BARANCOVÁ, Helena: Monitorovanie zamestnancov a ochrana súkromného života v judikatúre európskych súdov. In: BARANCOVÁ, Helena: *Monitorovanie zamestnancov a právo na súkromný život*. Bratislava: Sprint dva, 2010. s. 25 - 36.
- BARINKOVÁ, Milena – SEILEROVÁ, Monika: Ochrana oznamovateľov protispoločenskej činnosti. In: BARANCOVÁ, Helena - OLŠOVSKÁ, Andrea. (eds.): *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Praha: Leges, 2016. s. 83 – 98.
- KRIŽAN, Viktor: Ochrana súkromia zamestnanca v ére internetu. In: BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea.: *Súčasný stav a nové úlohy pracovného práva*. Prague: Leges, 2016, s. 267.
- LINDOVÁ, Jana: *Legitimita whistleblowingu a postavení mladistvého zaměstnance jako whistlebloweru v českém právním prostředí*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 215 - 225.
- MOLINA NAVARRETE, Cristobal: *La tutela judicial frente al acoso moral en el trabajo: de las normas a las prácticas forenses*. In: *Defensa contra el acoso psicológico en el trabajo*. Principales Cuestiones y Controversias Bomarzo, Albacete. 2007.
- MORÁVEK, Jakub: *Chráněné oznamování ve služebních vztazích – ústavněprávní aspekty*. In: PICHRT, Jan – KOPECKÝ, Martin – MORÁVEK, Jakub (ed.) *Služební vztahy a výkon závislé práce*. Praha: Wolters Kluwer. 2016. s. 201 – 219.

OLŠOVSKÁ, Andrea – HRUŠOVSKÁ, Veronika: *Whistleblowing na pracovišku – právní úprava, teória a prax na Slovensku*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 127 – 143.

PICHRT, Jan: *Několik poznámek k whistleblowingu, lojalitě zaměstnance a k legislativním návrhům*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 11 - 19.

PICHRT, Jan - MORÁVEK, Jakub: *Whistleblowing*. Právo pro podnikání a zaměstnání, sv. č. 7- 8, 2009, s. 19 - 25.

SCHEU, Harald Christian: *Problematika tzv. whistleblowing z pohledu evropské ochrany lidských práv*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 20 – 38.

SKÁCELOVÁ, Helena (ed). *Neviditelný problém*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010, 65 s.

ŠIMEČKOVÁ, Eva: *Mediace v pracovním právu v českém a rakouském kontextu*. In: MALACKA, Michal - HOLÁ, Lenka a kol: *Mediace a reflexe jejích aktuálních trendů*. Praha. Nakladatelství Leges, s.r.o. s. 147-160.

ŠTEFKO, Martin: *Ochrana oznamovatelů – neohlášených cizinců v realizaci práva na odměnu za vykonanou závislou práci*. In: PICHRT, Jan (ed.): *Whistleblowing*. Praha: Wolters Kluwer. 2013. s. 226 - 235.

## **Odborné časopisy**

AUZERO, Gilles.: *L'application du principe d'égalité de traitement dans l'entreprise.*, Dr. soc, 2006, č. 9/10. 822–825.

BARINKA, Roman: *Nepřímá diskriminace v pracovním právu ES*. *Právní rozhledy*, 2010, č. 5, s. 165–167.

BEŇO, Pavel: *Mobbing je když...* *Moderní vyučování*, 2002, roč. 8., č. 3, s. 4–5.

BONNARD-PLANCKE, Laetitia, VERKINDT, Pierre-Yves: *La lutte contre la discrimination syndicale*. Millésime 2005. *Droit social*, 2006, č. 4, s. 393–401.

BORENFREUND, Georges: *Le renouveau du droit syndical dans l'entreprise, entre faveur et défiance*. *Droit social*, 2009, č. 6, s. 700–710.

BOUČKOVÁ, Pavla: *Antidiskriminační zákon: Konec diskriminace v Čechách?* *Právní rozhledy*, 2009, roč. 17, č. 13, s. 11.

BUKOVJAN, Petr: *Přípustnost nahrávky jako důkazu v pracovníprávním sporu*. *Práce a mzda*. 2015, č. 2, s. 38–42.

CLERC, François: *Discrimination syndicale: la stratégie de la CGT*. *Semaine Sociale Lamy*,



č. 1190, s. 6–13.

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

DOMÍNGUEZ MARTÍN, Ángel Luis – OSONA MIGUEL, Juan Antonio – RODRÍGUEZ MUNOZ, María de la Fe: *Mobbing. Volviendo a vivir*. Alicante: Club Universitario. 2011. 11 s.

JAKUBKA, Jaroslav: Osobní a osobnostní práva zaměstnanců a jejich ochrana. *Právo a zaměstnání*, 2005, č. 12, s. 2–16.

JEAMMAUD, Antoine: *Du principe d' égalité de traitement des salariés*, *Droit social*, 2004, č. 7/8, s. 694–702.

LAFUENTE BENACHES, María Mercedes: *Las prohibiciones de discriminación y acoso en la función pública*. *Revista española de derecho administrativo*, n° 138/2008.

LAPÉROU-SCHNENEIDER, Beatrice: *L' éclipse du harcèlement sexuel*. *Dr. social*, 2012, č. 7/8, s. 714–719.

LEGORGNE-INGELAERE, Celine: *Le harcèlement sexuel dans le Code du travail depuis la loi du 6 août 2012, entre avancées et imperfections*. *JCP S* 2012, s. 1403.

LEBORGNE-INGELAERE, Céline: *Entre intention de nuire et obligation de sécurité de résultat de l' employeur: le harcèlement moral en question*: *JCP S* 2010, s. 1125.

LEDOUX, Michel, EL BERRY, Jamila: „*Un harcèlement moral ,genetiquement modifié“?* *Sem. Soc. Lamy* 2011, č. 1482, s. 12–17.

LE SUEUR, Francois: *Le harcèlement moral au travail: le positionnement pragmatique du Parquet*: *AJPI* 2010, s. 529.

LEYMANN, Heinz: The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996, roč. 5, č. 2, s. 165–184.

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

MATYÁŠEK, Patrik: *Poslední vývoj právní úpravy zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích*. *Právník: Teoretický časopis pro otázky státu a práva*. Praha. Roč. 140, č. 5 (2001), s. 491-503.

MATYÁŠEK, Patrik: *Sexuální obtěžování*. *Právník*. č. 8, 1998. s. 717-730.

MICELI, Marcia. P. – NEAR, Janet, P.: *Organizational Dissidence: The Case of Whistle-Blowing*. 1985, *Journal of Business Ethics* 4: s. 1 – 16.

MOIZARD, Nicolas: *Un retour en grâce des médiateurs?* *Dr. social*, 2002, č. 3, s. 325–333.

- MORÁVEK, Jakub: *Několik úvah nad (ne)možnou novelizací zákoníku práce v souvislosti s úpravou chráněného oznamování škodlivých jednání*. Acta Universitatis Carolinae Iuridica. Praha: Právnická fakulta univerzity Karlovy v Praze. Sv. 4. 2016. s. 41-71.
- NONNEMANN, František: *Soukromí na pracovišti*. Právní rozhledy. Č. 7/2015, s. 229 -331.
- PETROV, Jan: Rozpor s dobrými mravy v judikatuře Nejvyššího soudu. *Právní rozhledy*, 2012, č. 18, s. 628–632.
- SAVATIER, Jean: *A propos du controle de la Cour de cassation sur les décisions judiciaires en matière de harcèlement moral*. Droit social. 2009, č. 1, s 57.
- SPIRE, Rachel: *Agir contre la discrimination syndicale au travail*. Droit ouvrier, č. 693, duben 2006, s. 171–218.
- STÁDNÍK, Jaroslav, KIELER, Petr: Diskriminace v oblasti zaměstnanosti jako správní delikt. *Práce a mzda*, 6/2012, roč. 60, s. 31–33.
- SUPIOT, Alain: *Principe d'égalité et limites du droit du travail*. Droit social, 1992, č. 4, s. 382–385.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva: Chráněné oznamování škodlivého jednání v České republice. *Studia iuridica Cassoviensia*. č.1/2017. s. 21-133
- ŠIMEČKOVÁ, Eva: Právní úprava mobbingu ve veřejné správě ve Španělsku. *Societas et iurisprudentia*. Vydavatel Trnavská univerzita. č. 1/2017. s. 64-79.
- ŠIMEČKOVÁ, Eva: Právní úprava násilí na pracovišti (mobbingu) ve Španělsku. *Societas et iurisprudentia*. Vydavatel Trnavská univerzita . č. 4/2016. s. 160-191
- ŠTEFKO, Martin: *K problému sledování vlastních zaměstnanců*. Právo a zaměstnání. 2005, č. 1, s. 7-11.
- VISINGER, Radek: Jak postihovat stalking? Zamyšlení nad novou právní úpravou. *Trestněprávní revue*, 2009, č. 11, s. 331–336.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita: Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích. *Právní fórum*, 2009, roč. 6, č. 8, s. 317–322.
- WAQUET, Philippe: *Le principe d'égalité en droit du travail*, Droit social, 2003, č. 3, s. 276–282.

## Internetové zdroje

*Důsledky mobbingu na oběť a její sociální okolí*. 22. 7. 2010, [online]. Dostupné na <<http://psychickeobtezovani.webnode.cz/odkazy/>>.

GAMERO CASADO, Eduardo: *El Acoso Laboral en la Universidad: Consecuencias Jurídicas y Gestión de Conflictos*. Temas Laborales, 2011, č. 11, s. 97. [online]. Dostupné na <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Temas%20laborales%20n%20110.pdf>

GUERRERO Maria Isabel: *The development of moral harassment (or mobbing) law in Sweden and France as a step towards EU legislation*. Boston College International and Comparative Law Review. Volume 27. Issue 2 Interrelationships: International Economic Law and Developing Countries. [online]. Article 10. 5-1-2004. Dostupné na [http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27\\_2/10\\_TX\\_T.htm/](http://www.bc.edu/content/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bcicl/27_2/10_TX_T.htm/).

HOVORKA, Michael.: *Novela zákoníku zavádí práci bez stresu. Je to april? Ptají se podnikatelé*. 14. 3. 2016. [online]. Dostupné na: <http://www.podnikatel.cz/clanky/novela-zakoniku-zavadi-praci-bez-stresu-je-to-april-ptaji-se-podnikatele/>

CHOCRÓN GIRALDEZ, Ana María: *El proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la ley reguladora de la jurisdicción social*. Boletín del Ministerio de Justicia. Ročník 66. 5/2012, č. 2142, s. 3. [online]. Dostupné na <http://www.mjusticia.es/bmj>

JAKUBKA, Jarosla: *Šikana na pracovišti* [online]. [mzdovapraxe.cz](http://mzdovapraxe.cz), 8. srpna 2011. [online]. Dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc--d34658v44276-sikana-na-pracovisti/>.

KAVĚNA, Martin - MYLKOVÁ, Petra: *Právní úprava tzv. whistleblowingu a ochrany whistleblowerů ve vybraných zemích*. Studie č. 5.332. Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Říjen 2012. [online]. Dostupné na <http://psp.cz/sqw/ppi.sqw?lp=1>

KEJHOVÁ, Hana: *Když je šéf oběť a tým jeho tyran* [online]. [archiv.ihned.cz](http://archiv.ihned.cz), 27. srpna 2010. [online]. Dostupné na <http://archiv.ihned.cz/c1-46597400-kdyz-je--sef-obet-a-tym-jeho-tyran/>.

LLOVERA, Sara - ALFARO, Rocío – BAUTISTA, Joaquín: *Acoso Laboral: Un analisis nor,ativo y jurisprudencial*. Universitat Politècnica de Catalunya. Departament d'Organització d'Empreses.2014. [online]. Dostupné na <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>

MARCOS GONZÁLEZ, J. I.: *El acoso laboral a un funcionario y su reparación en el orden social*. RTSS, CEF, núm 383. [online]. Dostupné na <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050863.pdf>

Matka policistky, která kvůli šikaně spáchala sebevraždu, s žalobou o peníze neuspěla. 26. února 2015. [online]. Dostupné na <http://www.novinky.cz/krimi/362739-matka->

policistky-ktera-kvuli-sikane-spachala-sebevrazdu-s-zalobou-o--penize-neuspela.html>.

Návrh senátního návrhu zákona senátorů Libora Michálka, Aleny Dernerové, Zdeňka Brože, Marty Bayerové, Evy Sykové a Petra Šilara o některých opatřeních k posílení ochrany oznamovatelů jednání, které je v zásadním rozporu s veřejným zájmem, a o změně dalších zákonů. Č. 187/2013. [online]. Dostupné na <http://www.senat.cz/xqw/webdav/pssenat/original/70010/58803>

Office for Personal Data Protection: Operation of the CCTV system in terms of the Personal Data Protection Act [online]. The Office for the Protection of Personal Data: 2006, No. 1 [Available on <[https://www.uouu.cz/files/opinion\\_2006\\_1.pdf](https://www.uouu.cz/files/opinion_2006_1.pdf)>.

Personal Data Protection Authority: Comment on the camera operating rules from the point of view of the Personal Data Protection Act [online]. Data Protection Authority, January 2006 Available on

[https://www.uouu.com/vismo/zobraz\\_dok.asp?id\\_ktg=1103&p1=1103#kamery](https://www.uouu.com/vismo/zobraz_dok.asp?id_ktg=1103&p1=1103#kamery)>.

Plánované kontroly v oblasti pracovněprávních vztahů a zákona o zaměstnanosti v roce 2014 a výsledky činnosti Státního úřadu inspekce práce za měsíc únor 2014. [online]. Dostupné na <[http://www.suip.cz/\\_files/suip-e0371038ed7696e183255c876ba10381/tiskova\\_zprava\\_02\\_14.pdf/](http://www.suip.cz/_files/suip-e0371038ed7696e183255c876ba10381/tiskova_zprava_02_14.pdf/)>.

Policejní uniformu nosí v Brně pět Romů. 20. 1. 2009. [online]. Dostupné na <http://www.romea.cz/cz/zpravy/policejni-uniformu-nosi-v-brne-pet-romu>

RANDLOVÁ, Nataša, VÁŇOVÁ, Lucie. *Zneužití výkonu práv a povinností v pracovněprávních vztazích* [online]. 12. 5. 2010 [cit. 16. 2. 2015]. Dostupné na <<http://www.elaw.cz/judikatura/zneuzeni-vykonu-prav-a-povinnosti-v-pracovnepravnich-vztazich>>.

Rezoluce Rady Evropy č. 1729 (2010) o ochraně oznamovatelů, ze dne 29. dubna 2010. PACE [online]. Dostupné na <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17851&lang=en>

Smlouva o fungování EU ve znění Lisabonské smlouvy. [online]. Citováno dne 12. 11. 2016. Dostupné na <http://www.ius-wiki.eu/evropske-pravo/sfeu>

Sněmovní tisk 799/0. N. z. o ochraně oznamovatelů trestných činů. [online]. Dostupné na <http://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=799&CT1=0>

Sněmovní tisk 903/0, [online]. Dostupné na <http://psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=110171>

ŠVANDELÍKOVÁ, Klára: *Motivace a ochrana - Oznamování protispolečenské činnosti na Slovensku* [online]. Dostupné z: <http://www.pravniprostor.cz/clanky/ostatni-pravo/nova->

pravni-uprava-ma-na-slovensku-zajistit-motivacni-a-ochranne-prostredi-pro-oznamovani-protispolecenske-cinnosti

VELÁZQUEZ, Manuel: *La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing"*. Artículo de fondo č. 17-2002. Dostupné na [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf)

Usnesení vlády č. 633 ze dne 11. 7. 2016. [online]. Dostupné na <https://apps.odok.cz/veklep-detail?pid=KORNA96GM95B>

Úřad pro ochranu osobních údajů: Provozování kamerového systému z hlediska zákona o ochraně osobních údajů [online]. Úřad pro ochranu osobních údajů: 2006, č. 1. Dostupné na <[https://www.uoou.cz/files/stanovisko\\_2006\\_1.pdf](https://www.uoou.cz/files/stanovisko_2006_1.pdf)>.

ZEMANOVÁ ŠIMONOVÁ, Hana: Soudní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích. In: Sborník z konference Dny práva 2012. Brno. [online]. Dostupné na [https://www.law.muni.cz/sborniky/dny\\_prava\\_2012/files/Antidiskriminacizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf](https://www.law.muni.cz/sborniky/dny_prava_2012/files/Antidiskriminacizakon/ZemanovaSimonovaHana.pdf)

Zpráva Whistleblowing in Europe – Legal protections for whistleblowers. [online]. Dostupné na:

[https://www.transparency.cz/wp.content/uploads/2015\\_TI\\_Whistleblowing\\_nen%C3%AD\\_dona%C5%A1e%C4%8Dstv%C3%AD.pdf](https://www.transparency.cz/wp.content/uploads/2015_TI_Whistleblowing_nen%C3%AD_dona%C5%A1e%C4%8Dstv%C3%AD.pdf)

Zpráva *Whistleblowing in Europe – Legal protections for whistleblowers in the EU*. [online]. Dostupné na [www.transparency.org](http://www.transparency.org) nebo [www.whistleblower.cz](http://www.whistleblower.cz).

## **Judikatura**

### ***Ústavní soud ČR***

Nález Ústavního soudu ze dne 6. června 2006, sp. zn. Pl. ÚS 42/04

Nález Ústavního soudu ze dne 24. září 1998, sp. zn. III. ÚS 139/98

Usnesení Ústavního soudu ze dne 14. srpna 2001, sp. zn. I ÚS 300/01

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

Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn.: II. ÚS 1774/14

Nález Ústavního soudu ČSFR Pl. ÚS 22/92

Nález Ústavního soudu ČR III. ÚS 139/98, ze dne 24. 9. 1998 (N106/12 Sb. NU 93)

Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08-1.

Nález pléna Ústavního soudu ČR ze dne 26. 4. 2006 sp. zn.: Pl. ÚS 37/04, publikován pod č. 419/2006 Sb.

### ***Nejvyšší soud ČR a Nejvyšší správní soud***

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 4394/2014 ze dne 24. 3. 2016

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2204/2011 ze dne 9. října 2012

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. listopadu 2009

Rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 572/2011 ze dne 3. července 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4643/2010 ze dne 14. 6. 2012

Usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 30 Cdo 1842/2000 ze dne 5. 10. 2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 ze dne 15. 4. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 992/1999 ze dne 28. 6. 2000

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2128/2007 ze dne 3. 6. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1573/2004 ze dne 15. 2. 2005

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2842/2004 ze dne 15. 8. 2005

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2073/2005 ze dne 27. 7. 2006

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 832/2012 ze dne 27. 2. 2013, Soudní judikatura č. 3/2014, s. 191–200

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 612/2006 ze dne 5. 6. 2007

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2868/2012 ze dne 4. 4. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 1506/2011 ze dne 12. 6. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 1781/2009 ze dne 8. 10. 2010

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2204/2003 ze dne 27. 4. 2004

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 742/2012 ze dne 21. 3. 2013

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 21 Cdo 2204/2011 ze dne 9. 10. 2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR Cpj 37/74 (Rc 11/1976)

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 5. 2002, sp. zn.: 28 Cdo 416/2002

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 30 Cdo 92/2011 ze dne 22. 12. 2011

Stanovisko NS ČR sp. zn.: Tpjn 301/2012.

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 11 Tdo 1104/2012 ze dne 9. 1. 2013

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 612/2011 ze dne 15. 6. 2011

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 3 Tdo 1579/2011 ze dne 25. 1. 2012

Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 11 Tdo 55/2008 ze dne 17. 4. 2008

Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013 ze dne 16. 7. 2014  
Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 6 Tdo 564/2011 ze dne 25. 5. 2011  
Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn.: 4 Tdo 1482/2012 ze dne 12. 12. 2012  
Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn.: 16 Kss 10/2013-84 ze dne 10. 1. 2014  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2014 sp. zn.: 21 Cdo 4429/2013  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 10. 2003 sp. zn.: 30 Cdo 2005/2003  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 10. 2009 sp. zn.: 30 Cdo 4431/2007  
Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 2. 2012 sp. zn.: 37 C 2/2011-72  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 7. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 1743/2009  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 7. 2008 sp. zn.: 21 Cdo 2875/2007  
Usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012 sp. zn.: 21 Cdo 572/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009 sp. zn.: 21 Cdo 246/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013 sp. zn.: 21 Cdo 867/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 4. 2010 sp. zn.: 21 Cdo 3819/2008  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2012, sp. zn. 28 Cdo 2927/2010  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013, uveřejněný pod  
číslem 35/2016 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní  
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011  
Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn.: 8 Tdo 1415/2013 ze dne 16. 7. 2014,  
Nejvyššího soudu ze dne 24. 1. 2013, sp. zn. 21 Cdo 444/2012

### ***Rozsudky dalších soudů***

Rozsudek Vrchního soudu v Olomouci ze dne 5. 5. 2010 sp. zn.: 1 Co 2/2010. Sbírka  
soudních rozhodnutí a stanovisek NS ČR, 5/2011, č. 56. S. 571–580.  
Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové sp. zn.: 23 Co 84/2008-205 ze dne 17. 4. 2008  
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn.: 16 Co 225/2012 ze dne 30. 10. 2012  
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn.: 16 Co 114/2010 ze dne 2. 9. 2010  
Rozsudek Krajského soudu v Plzni sp. zn.: 61Co 418/2014 – 317  
Rozsudek Okresního soudu v Karviné sp. zn.: 24 C 5/2007 ze dne 10. 9. 2007  
Rozsudek Okresního soudu v Karviné ze dne 19. 9. 2007 sp. zn.: 24 C 41/2006 – 52  
Rozsudek Okresního soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 9. 2013 sp. zn.: 19 C 203/2010 – 138  
Rozsudek Okresního soudu ve Znojmě ze dne 11. 2. 2005 sp. zn.: 9 C 268/2001 – 171  
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 6. 2012 sp. zn.: 16 Co 134/2012

Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. 1. 2014 sp. zn.: 16 Co 232/2013-78  
Rozsudek Okresního soudu v Karviné sp. zn.: 24 C 5/2007 ze dne 10. 9. 2007  
Rozsudek Městského soudu v Brně sp. zn.: 21 C 48/2005 ze dne 2. 6. 2005  
Rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 28. 3. 2017 sp. zn.: 11 C 228/2016-183  
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 26. 9. 2017 sp. zn.: 16 Co 83/2017-235

### ***Kasační soud a rozsudky odvolacích soudů Francie***

Cass. crim. 26 mai 2009, n° 08-87874, Cass. crim. 8 juin 2010 n° 10-80570: Dr. pén. 2010, n° 117.  
Cass. crim. 29 janv. 2008, n° 07-80748.  
Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-42849, P, Dr. soc. 2010.112, obs. C. Radé, D. 2010, Pan. 672, obs. J. Porta; RTD 2010, 169, obs. Th. Aubert-Montpeyssen.  
Cass. soc. 20 févr. 2013, n° 10-30028 P.  
Cass. soc. 11 janv. 2012, n° 10-28213, P, RDT 2012. 159.  
Cass. soc. 26 avr. 2007, n° 05-423552.  
Cass. soc. 24 avr. 2013, n° 11-15204 P, Sem. soc. Lamy 2013-1585, p. 12, obs. V. Chandivert.  
Cass. soc. 21 déc. 2006, n° 05-12816, P.  
Cass. soc. 4 avr. 2012, n° 11-10706 P.  
Cass. soc. 26 févr. 2002, Houilleres du bassin de Lorraine, Dr. soc. 2002. 560, obs. J. Savatier.  
Cass. soc. 17 oct. 2006, n° 05-40393, Dr. soc. 2006. 1186, obs. Radé.  
Cass. soc. 11 janv. 2012, n° 10-28213, P, RDT 2012.159, note N. Moizard.  
Cass. soc. 15 déc. 2011, n° 10-15873, P, RDT 2012.291, obs. J. Bouton.  
Cass. soc. 31 oct. 2006, n° 05- 43214.  
Cass. soc. 14 oct. 2009, n° 08-41.091.  
Cass. soc. 21 oct. 2009, n° 08-42.699.  
Cass. soc. 18 janv. 2012, n° 10-16.926 F-PB.  
Cass. soc. 19 janv. 2011, n° 09-70.076 D.  
Cass. soc. 23 mai 2012, n° 10-18.341 FS-PB.  
Cass. soc. 15 déc. 2011, n° 10-15873, P, RDT 2012.291, obs. J. Bouton.  
Cass. soc. 11 janv. 2012, n° 10-28213, P, RDT 2012.159, note N. Moizard.  
Cass. soc. 3 mars 2010, JCP S 2010. 1246, obs. A. Martinon.  
Cass. soc. 23 mars 2011, JCP S 2011. 1260, note P. Rozec.



Cass. soc. 3 juillet 2012, n° 11-10793.

Cass. soc. 28 mars 2000, Bull. civ. V, n° 126.

Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41.497, Dr. social 2010, 110, obs. Ch. Radé.

Cass. soc. 15 nov. 2011, n° 10-30.463, JCP S 2012, 1061, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 1 mars 2011: RJS 5/11 n° 390. – Adde, Soc. 19 oct 2011: JCP S 2011, 1569, note C. Leborgne-Ingelaere; RJS /12 n° 5.

Cass. soc. 29 juin 2011: RJS 10/11 n° 749; JCP S 2011, 1463, 2<sup>e</sup>, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 24 sept. 2008: RJS 11/08 n° 1070, 2<sup>e</sup> esp.

Cass. soc. 7 juin 2011: RJS 8-9/11 n° 656; Rappr. Soc. 15 nov. 2011: JCP S 2012, 1061, 2<sup>e</sup>, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 24 sept. 2008: RJS 11/08, JCP S 2012, n° 1070, 1<sup>e</sup> esp.

Cass. soc. 20 oct. 2011: JCP S 2012, 1071, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 10 nov. 2009: RJS 1/10, n° 8.

Cass. soc. 3 févr. 2010: RJS 5/10, n° 400.

Cass. soc. 27 oct. 2010: RJS 1/11, n° 9.

Cass. soc. 29 janv. 2013: RJS 4/13, n° 259.

Cass. soc. 3 nov. 2011: JCP S 2012, 1136, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 26 mai 2010: RJS 8-9/10 n° 640; JCP S 2010, 1330, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 7 févr. 2012: RJS 4/12, n° 303; JCP S 2012, 1273, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 25 janv. 2011: JCP S 2011, 1244, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 22 sept. 2010: RJS 12/10, n° 895; JCP S 2010, 1441, note C. Puigelier.

Cass. soc. 8 nov. 2011: JCP S 2012, 1196, 1<sup>re</sup> esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 27 oct. 2004: RJS 1/05, n° 4.

Cass. soc. 4 oct. 2007: JCP S 2007, 1834.

Cass. soc. 6 juin 2012: RJS 8-9/12, n° 681; JCP S 2012, 1463, note D. Chenu.

Cass. soc. 17 janv. 2013: RJS 3/13, n° 193.

Cass. soc. 9 déc. 2009: RJS 2/10, n° 148.

Cass. soc. 19 oct. 2011: JCP S 2011, 1570, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 13 févr. 2013: RSJ 4/13, n° 260.

Cass. soc. 10 mars 2009, n° 07-44.092.

Cass. soc. 7 févr. 2012, n° 10-18.035 FS-PRB: RSJ 4/12, n° 302; JCP S 2012, 1195, note D. Corrigan-Carsin.

Cass. soc. 6 juin 2012: RSJ 8-9/12, n° 682; JCP S 2012, 1431, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 12 janv. 2012, n° 10-18.546 F-D.

Cass. soc. 29 juin 2010: RSJ 10/11, n° 749; JCP S 2011, 1463, 2° esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 13 juill. 2010: JCP S 2011, 1004, note A. Martinon.

Cass. soc. 20 févr. 2013: RJS 5/13, n° 344.

Cass. soc. 14 avr. 2010: RJS 6/10, n° 500, JCP S 2010, 1271, note a. Barege.

Cass. soc. 29 nov. 2011: RJS 2/12, n° 110, JCP S 2012, 1061, 4° esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 3 févr. 2010: RJS 4/10, n° 348, 2° esp.

Cass. soc. 7 juin 2011: RJS 8-9/11, n° 656; JCP S 2011, 1482, 2° esp., note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 15 nov. 2006; JCP S 2007, 1059, note A. Bugada.

Cass. soc. 20 oct. 2010: RJS 1/11, n° 10; JCP S 2011, 1025, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 11 oct. 2006: JCP S 2006, 1985, note J.-Y. Frouin.

Cass. soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694 FS-PB.

Cass. soc. 19 octobre 2011, n° 09-68.272 FS-PB, Juris. Théma n° 27/2012.

Cass. soc. 3 novembre 2011, n° 10-15.124.

Cass. soc. 21 juin 2006, JCP S 2006, 1566, note C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 25 janv. 2013, RJS 4/13, n° 259.

Cass. soc. 24 oct. 2012: RJS 1/13, n° 7.

Cass. soc. 29 juin 2011: RJS 10/11, n° 750; JCP S 2011, 1463, 1° esp. notes C. Leborgne-Ingelaere.

Cass. soc. 7 févr. 2012, n° 10-17.393, FS-PB.

Cass. soc. 9 févr. 2012, n° 10-26,123, F-D.

Cass. soc. 29 sept. 2011, n° 10-12.722 FS-PB.

Cass. soc. 6 juin. 2012, n° 10-27.766 FS-PB.

Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45.321.

Cass. soc. 28 mars 2012, n° 10-24.441 F-D.

Cass. crim. 21 juin 2005, Bull. crim. 2005, n° 187.

Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45321: Semaine sociale Lamy, n° 1417, note H. Gosselin.

Cass. soc. 28 janv. 2010, Bull. civ. V. n° 27.

Cass. crim. 20 mai 2008, JCP S 2008, 1583, note C. André.

Cass. soc. 19 oct. 2011: RJS 1/12, n° 7; JCP S 2012, 1042, note B. Bossu.  
Cass. soc. 24 sept. 2008: RJS 12/08, n° 1154.  
Cass. soc. 30 nov. 2005, n° 04-13.877.  
Cass. soc. 11 janv. 2012: RJS 3/12, n° 218.  
Cass. soc. 5 mars 2002: RJS 5/02, n° 528. – Adde Soc. 11 janv. 2012: JCP S 2012, 1283, note C. Leborgne-Ingelaere.  
Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-40717.  
Cass. soc. 3 juin 1990, Bull. civ. V, n° 200.  
Cass. soc. 19 avril 2000, Sté Saliens industries c/ Gomez.  
Cass. soc. 5 mars 2002: RPDS 2002, n° 691, s. 355.  
Cass. crim. 30 sept. 2009, n° 09-80971: JurisData n° 2009-050007.  
Cass. crim. 11 mai 2010, n° 10-84011.  
Cass. crim. 20 févr. 2002: Juri-soc. 2002, n° 101, p. 22, note Toppino.  
Cass. soc. 3 nov. 2005: Bull. civ. 2005, V, n° 307; JCP E 2006, 2370, obs. E. Fortis.  
CA Paris, 6 oct. 1995, Dr. pén. 1996, n° 31.  
CA Paris 3 avr. 2003: RJS 11/03, n° 1252, 3<sup>e</sup> esp.  
CA Versailles, 29 nov. 1996: Gaz. Pal. 1997, 1 somm. S. 288; Rev. sc. crim. 1998, p. 105, obs. Y. Mayaud.  
CA Versailles 31 janv. 1997: cité in Rev. sc. crim. 1998, p. 105.  
CA Pau 22 oct. 1997; Dr. pén. 1997, n° 127.  
CA Paris, 18 janvier 1996, Dr. ouvrier 1997, p. 76, préc.  
CA Paris, 3 juin 2008, n° RG: 07/02354.  
CA Poitiers 15. Janv. 1999: JurisData, n° 1999-042540.  
CA Paris, 27 avr. 2007, n° RG: 05/0463.  
Le tribunal correctionnel de Paris, 7 juillet 2010, F. Le Sueur, préc.  
Le tribunal correctionnel de Paris, 25 oct. 2002, JCP E 2003, p. 1152.  
Le tribunal correctionnel de Paris, 1 avril 2010, F. Le Sueur, préc, note 36.

### *Ústavní soud, Nejvyšší soud a rozsudky odvolacích soudů Španělska*

Tribunal Constitucional, Sala 2<sup>a</sup>, 13 de diciembre de 1999. n°: 224/1999  
Tribunal Supremo - Sala Primera, de lo Civil. Sentencia n° 18/2014 de TS, Sala 1<sup>a</sup>, de lo Civil, 17 de Enero de 2014. Número de Recurso: 2058/2011  
Tribunal Constitucional, Sala 2<sup>a</sup>, 11 de Octubre de 1999. Sentencia n° 180/1999  
Tribunal Supremo. Sala de lo social. 17. 5. 2006. Número de Recurso: 1944/1996.

Tribunal Constitucional č.74/2007, de 16 de abril de 2007. (BOE núm. 123 de 23 de mayo de 2007).

Tribunal Superior de Justicia de Navarra. De 18. 5. 2001. N° de Recurso: 134/2001 N° de Resolución: 161/2001.

Tribunal Superior de Justicia de País Vasco. De 20. 2. 2007. Sala de lo Social. Rec. n. 517/2007

Tribunal Constitucional, Sala 2ª, 28 de noviembre 1997. Sentencia nº 195/1996

Tribunal Superior de Justicia de Navarra. De 30. 4. 2001. Sala de lo Social. Rec. n. 143/2001

Juzgado de lo Social núm. 8 de Bilbao de 20 de noviembre, núm. 323/2014.

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco. Sentencia 1197/2013. De 25 de junio de 2013. Sala de lo Social. Rec. n. 1005/2013

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León. Sentencia 296/2014. De 14 de mayo de 2014. Sala de lo Social. Rec. n. 238/2014.

Tribunal Superior de Justicia de *Galicia* de 23/11/2012

Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares. Sentencia 172/2014. De 14 de mayo de 2014. Sala de lo Social. Rec. n. 342/2014.

Tribunal Superior de Justicia de Andalucía/Málaga. Sentencia 1485/2013. De 26 de septiembre de 2013. Sala de lo Social.

Tribunal Superior de Justicia de Galicia. De 13. 6. 2014. Sala de lo Social. Recurso: 1119/2014 N° de Resolución: 3236/2014.

Tribunal Superior de Justicia de Madrid. De 5. 10. 2005. Sala de lo Social. Recurso: 2236/2005 N° de Resolución: 796/2005.

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León/Burgos. De 14. 5. 2014. Sala de lo Social. Recurso: 238/2014 N° de Resolución: 296/2014.

Sentencia Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 6ª), de 23 julio 2001, N° de Resolución: 2001/8027

### ***Soudní dvůr Evropské unie a Evropského soudu pro lidská práva***

Rozsudek SDEU ze dne 8. listopadu 1990, *E. J. P. Dekker v. Stichting Vormingcentrum voor Jong Volwassenen Plus*, C- 177/88.

Rozsudek SDEU ze dne 17. února 1998, *Grant v. South-West Trans Ltd*, C- 249/96.

Rozsudek SDEU ze dne 4. prosince 1986, *Netherlands proti Federatie Nederlandse Vakbeweging*, C- 71/85.

Rozsudek SDEU ze dne 17. října 1989, *Dánský svaz komerčních a úřednických zaměstnanců v. Danfoss*, C – 109/88.

Rozsudek SDEU ze dne 19. dubna 2012, *Galina Meister. v. Speech Design Carrier Systems GmbH*, C – 415/10.

Rozsudek SDEU ze dne 10. července 2008, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor - racismebestrijding v. Feryn NV*, C – 54/07.

Rozhodnutí SDEU ze dne 4. července. 2013, *Komise proti Italské republice*, C-312/11.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984, sp. zn.: C - 14/83 ve věci *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko*.

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, sp. zn. C – 180/95 ve věci *Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG*

Rozsudek Soudního dvora EU sp. zn.: C - 71/85, *Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging*,

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 10. 1993, sp. zn. C – 127/92 ve věci *Dr. Pamela M. Enderby c. Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health*.

Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 5. 1995, sp. zn.: C – 400/93 ve věci *Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S*

Rozsudek SDEU ze dne 8. 4. 1976, C-43/75. *Gabrilie Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*.

Rozsudek SDEU ze dne 19. 1. 2010, C-555/07. *Seda Kükükdeveci v. Swedex GmbH, Co. & KG*

Rozsudek SDEU ze dne 19. 11. 1991 ve spojených věcech C-6/90 a C-9/90 *Francovich a Bonifaci*, ECR I-05357;

Rozsudek SDEU ze dne 5. 3. 1996 ve spojených věcech C-46/93 a C-48/93 *Brasserie, Factortame*, ECR I-1029;

Rozsudek SDEU ze dne 30. 9. 2003 ve věci C-224/01 *Köbler*, ECR I-10239;

Rozsudek SDEU ze dne 22. 6. 2011 ve věci C-346/09 *Denkavit*, bod 47;

*Rozsudek SDEU ze dne 18. 1. 2001, ve věci C-150/99 Stockholm Lindopark*, Recueil,

Rozsudek SDEU ze dne 25. 1. 2007, ve věci C-278/05 *Robins a další*, ECR I-1059, bod 69,

Rozsudek SDEU ze dne 24. 3. 2009, ve věci C-445/06 *Danske Slagterier*, ECR I-2119.

Rozsudek SDEU ze dne 26. 1. 2010, ve věci C-118/08, *Transportes Urbanos*, ECR I-00635.

Rozsudek SDEU ze dne 13. 5. 1986, C-170/84. *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*.

Rozsudek SDEU ze dne 27. 10. 1993 sp. zn.: C-127/92. *Dr. Pamela Mary Enderby kontra Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health,*

Rozsudek ze dne 8. 11. 1990, sp. zn.: C-177/88. *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker kontra Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus.*

Rozsudek SDEU ze dne 17. 10. 1995, C - 450/93, *Eckhard Kalanke proti Freie Hansestadt Bremen.*

Rozsudek SDEU ze dne 11. 11. 1997, C - 409/95, *Hellmut Marschall proti Land Nordrhein-Westfalen.*

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. 1. 2010, sp. zn. C-229/08, *Colin Wolf v. Stadt Frankfurt am Main*

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 13. 11. 2014, sp. zn. C-416/13, *Mario Vital Pérez v. Ayuntamiento de Oviedo.*

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 10. 4. 1984, sp. zn.: C - 14/83 ve věci *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann c. Spolková země Severní Porýní – Vestfálsko.*

Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, sp. zn. C – 180/95 ve věci *Nils Draehmpaehl c. Urania Immobilienservice OHG*

Rozsudek Soudního dvora EU sp. zn.: C - 71/85, *Netherlands v. Federatie Nederlandse Vakbeweging.*

Rozsudek Soudního dvora ze dne 31. 5. 1995, sp. zn.: C – 400/93 ve věci *Specialarbejderforbundet i Danmark c. Dansk Industri, dříve Industriens Arbejdsgivere jednající za Royal Copenhagen A/S*

Rozsudek ESLP ze dne 16. 12. 1992, Niemietz versus Německo, č. stížnosti 13710/88

Rozsudek ESLP ze dne 24. 4. 1990, Huvig versus Francie, č. stížnosti 11105/84

Rozsudek ESLP ze dne 25. 10. 2007, Von Handel versus Nizozemsko, č. stížnosti 38258/03

Rozsudek ESLP Coplandová versus Spojené království ze dne 3. 4. 2007, stížnost č. 62617/00

Rozsudek ESLP ze dne 24. 4. 1990, Kruslin versus Francie, č. stížnosti 11801/85

Rozsudek ESLP ze dne 2. září 2010, Uzun verus Německo, č. stížnosti 35623/05

Rozsudek ESLP ze dne 6. 9. 1978, Klass a ostatní versus Německo, č. stížnosti 5029/71.

Rozsudek ESLP ze dne 30. 3. 1989, Chappell versus Spojené království, č. stížnosti 10461/83

Rozsudek ESLP ze dne 25. 3. 1992, Campbell a Cosans versus Spojené království, č. stížnosti 7743/76

Rozsudek ESLP Malone versus Spojené království ze dne 2. 8. 1984, č. stížnosti 8691/79

Rozsudek ESLP Coplandová versus Spojené království ze dne 3. 4. 2007.

Rozsudek ESLP ze dne 21. 7.2011, Heinisch v. Německo, stížnost č. 28274/08  
Rozsudek ESLP ze dne 12. 2. 2008, Guja proti Moldavsku, stížnost č. 14277/04  
Rozsudek ESLP ze dne 30. 9. 2010, Balenović proti Chorvatsku, stížnost č. 28369/07  
Rozsudek ESLP ze dne 12. 10. 2010, Bathellier proti Francii, stížnost č. 49001/07  
Rozsudek ESLP ze dne 26. 2. 2009, Kudeshkina proti Rusku, stížnost č. 29492/05  
Rozsudek ESLP ze dne 18. 10. 2011, Sosinowska proti Polsku, stížnost č. 10247/09  
Rozsudek ESLP ze dne 5. 9. 2017, Bărbulescu versus Rumunsko, stížnost č. 61496/08

## Seznam zkratek

AJPI	L' Actualité juridique. Propriété immobilière
AntiDZ	zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů
Bull. civ.	Sbírka rozhodnutí Kasačního soudu (Bulletin des arrêts de la Cour de cassation: Chambres civiles)
CA	Odvolací soud (Cour d'appel)
Cass. soc.	Kasační soud, sociální komora (Cour de cassation, Chambre sociale)
Cass. crim.	Kasační soud, trestní komora (Cour de cassation, Chambre criminelle)
CP	ČR Česká republika
Dr. pén.	Droit pénal (trestní právo)
Dr. social	Droit social (sociální právo)
ES	Evropské společenství
EU	Evropská unie
GDPR	Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů a o volném pohybu těchto údajů
JCP S	Juris-Classeur périodique, édition Sociale
LZPS	usnesení předsednictva ČNR č. 2/ 1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů
NS	Nejvyšší soud ČR
OSŘ	zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Rev. sc. crim.	Revue de science criminelle et de droit pénal comparé
RJS	Revue de jurisprudence sociale
Sem. Soc. Lamy	La Semaine Sociale Lamy, La Jurisprudence Sociale Lamy
SDEU	Soudní dvůr Evropské unie
TZ	zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů
TZ	francouzský trestní zákoník <i>Code pénal</i>
ÚS	Ústavní soud ČR
ZIP	zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů
ZoP	zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZP	francouzský zákoník práce <i>Code du travail</i>
ZP	španělský zákoník práce - zákon č. 1/1995, o statutu pracujících
ZPř	zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů
ZSS	zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů