



PŘÍLOHA 2 – Právní rešerše šikany a diskriminace v právních předpisech České republiky

Autoři: JUDr. Lenka Scheu, Ph.D., Mgr. Kateřina Vančurová, Ing. Jana Ranglová

Obsah

1	Vymezení základních pojmů	2
2	Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky	3
3	Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod	4
4	Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)	4
5	Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	8
6	Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník	9
7	Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích	9
8	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	10
9	Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	10
10	Zákon č. 400/2009 Sb., trestní zákoník	11
11	Použitelné důkazy v případě soudního řízení	13
12	Důkazní břemeno	15
13	Soukromá vs. veřejná sféra ve vztahu k ochraně zaměstnance	16
14	Povinnost mlčenlivosti v kontextu právní obrany zaměstnance	18
15	Příléhající judikatura/ rozhodovací praxe	20
16	Použitelné prostředky právní obrany	23
	Seznam zdrojů:	28

1 Vymezení základních pojmů

V první řadě je třeba upozornit, že český právní řád neoperuje s pojmy jako násilí na pracovišti, šikana, mobbing, bossing nebo staffing, což může způsobovat problémy v aplikaci právní obrany. Podrobně je však upraven institut diskriminace, tento pojem však rozhodně nelze ztotožnit a zaměňovat s pojmy jako je šikana nebo násilí na pracovišti.

Za diskriminaci se podle antidiskriminačního zákona považuje takové rozlišování nebo znevýhodňování, které se odehrává v oblasti právních vztahů, kde je zakázáno, a které vede k porušení rovnosti. Postihnout takové jednání lze jen za splnění podmínky, že k němu došlo na základě určitého, předem vymezeného diskriminačního důvodu. Za diskriminaci se považuje taktéž obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci.¹ Zaměstnavatel nesmí zaměstnance zvýhodňovat či znevýhodňovat pro rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru, světový názor, těhotenství, mateřství, otcovství, pohlavní identifikaci, barvu pleti, jazyk, sociální původ, majetek či jiné postavení nebo státní příslušnost. Hlavním rozdílem tedy je to, že diskriminace probíhá na základě jednoho z přesně vymezených diskriminačních důvodů, zatímco k šikaně a násilí může docházet i z jiných příčin. Zaměstnavatel může porušovat zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace, aniž by došlo k jakémukoliv projevu násilí (např. zaměstnankyně obdrží za stejnou práci nižší mzdu, než její kolega – muž).

Pojem šikana bývá někdy zaměňován a používán jako synonymum k pojmu mobbing, což však není úplně přesné. Základní odlišnost šikany od mobbingu tkví v tom, že u šikany jde o převážně fyzické násilí, jež je páčáno veřejně, zatímco mobbing zahrnuje širší paletu jednání ve vztahu k oběti. Šikana se primárně vyskytuje v primitivnějších společenských strukturách s jednodušší hierarchií, k jakým náleží např. škola či vojenské prostředí. Šikana zahrnuje jednodušší formy agrese spočívající zejména ve fyzických útocích, ve větší míře je takové jednání impulsivní, spontánní, primitivní a zjevné. Pojem šikana není přesně definován v právních předpisech ČR, ale považuje se často za součást nebo jednání blízké právnímu institutu zneužití (subjektivního) výkonu práva: „*zneužití subjektivního výkonu práva, kdy domnělým výkonem práva má ve skutečnosti být toliko způsobena druhé smluvní straně, resp. účastníku škoda*“ (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99). Právním předpisem, který upravuje zákaz zneužití výkonu práva, je ustanovení § 8 občanského zákoníku, podle kterého zjevné zneužití práva nepoživá právní ochrany. Co se

¹ ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sběrka zákonů, Česká republika. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5504>. ISSN 1211-1244

týče šikany, požaduje se zjevnost zneužití práva. Ten, kdo se dovolává ochrany proti šikaně, je povinen její existenci prokázat.

Pro pojem násilí, respektive násilí v pracovních vztazích, existuje řada názorových stanovisek i definičních výkladů, a to jak v povědomí široké veřejnosti, tak z hlediska odborné literatury. Pro účely této publikace vycházíme z definice použité Jakubem Chromým, podle nějž násilím na pracovišti rozumíme „*negativní incident, jako je slovní útok (zesměšnění, urážka, pomluva, apod.), šikana (manipulace, naschvály, vydírání apod.), fyzický útok (facka, úder pěstí, kopání apod.), vyhrožování fyzickým útokem, vynucený sexuální styk nebo pokus o vynucený sexuální styk anebo jiné sexuální obtěžování (nevhodné komentáře, osahávání, obnažení apod.), pokud je spáchán na pracovišti nebo jiném místě určeném k výkonu práce, resp. souvisejícím s výkonem práce, a jehož pachateli i oběťmi jsou zaměstnavatelé, zaměstnanci nebo jiné osoby při výkonu povolání a při odborné přípravě k němu.*“²

Složitost celé problematiky podtrhuje fakt, že institut diskriminace, šikany a násilí na pracovišti se vzájemně prolíná a míra tohoto prolnutí bude záviset na konkrétních okolnostech daného případu. Šikana na pracovišti vzniká i z jiných, než diskriminačních důvodů, ale není od diskriminace zcela a jednoznačně oddělena a v situaci, kdy v českém právním řádu není pevně zakotvena otázka šikany v pracovněprávních vztazích, se lze při řešení násilí na pracovišti subsidiárně opírat také o antidiskriminační zákon. Základním problémem nízké efektivity ochrany před diskriminací a šikanou u zaměstnanců je nutnost prokázat existenci diskriminace, resp. šikany. Zaměstnanec totiž často čelí slabé důkazní pozici. Neví, co je diskriminace či šikana, jaké informace jsou právně relevantní, ani jak má hájit svá práva. V širších souvislostech se na nízké efektivitě významně podílí délka soudního řízení, jeho nákladnost, slabá vyšetřovací pozice inspekce práce. V celospolečenských souvislostech je nutno zmínit vzrůstající atomizaci české společnosti, protispolečenské nálady vůči nositelům určitých diskriminačních znaků.³

2 Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky

Ústava České republiky ve svém čl. 4 stanovuje: „Základní práva a svobody jsou pod ochranou soudní moci.“ Čl. 2 odst. 4 pak uvádí, že každý občan může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Článek 10 se pak věnuje ratifikaci mezinárodních smluv do právního řádu České republiky, pokud je mezinárodní smlouva a

² CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 26. Právní rukověť. ISBN 978-80-7478-552-8.

³ ŠIMEČKOVÁ, Michaela; TRITOVÁ, Markéta; ŠTEFKO, Martin. Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích v ČR. Příloha č. 1 – Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR s účinností právních norem k 1. 2. 2018. Důstojné pracoviště ve veřejné správě, 2019. Dostupný z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/zprava-o-systemu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovisti-v-cr.pdf>

právní předpis ČR v rozporu, pak má v případě své ratifikace mezinárodní smlouva aplikační přednost před zákonem.

3 Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. Listina vychází z nedotknutelnosti základních lidských práv, která jsou podle ní nezadatelná, nezczizitelná, nepromlčitelná a nezrušitelná a jsou pod ochranou soudní moci. Listina základních práv a svobod reflektuje též mezinárodněprávní záruky ochrany lidských práv, vymezené prostřednictvím mezinárodních smluv. V článku 1 je uvedeno, že „*lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech*“. Obecná antidiskriminační klauzule je pak obsažena v čl. 3, který zní: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“

Článek 10 pak v odst. 1 a 2 stanovuje jako základní lidské právo na ochranu lidské důstojnosti, odst. 1: „*Každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.*“ Odst. 2: „*Každý má právo na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života.*“⁴

4 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

Stěžejním právním předpisem ve věci diskriminace a rovného zacházení je v České republice antidiskriminační zákon (dále „AdZ“), který rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou:

1. **Přímá diskriminace** (§ 2 odst. 2 AdZ): – jednání nebo 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, státní příslušnosti.

Přímá diskriminace je zřetelnější a snáze prokazatelná, než diskriminace nepřímá.

⁴ ČESKO. Listina základních práv a svobod. In Sbirka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupný také v digitální podobě z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426> . ISSN 1211-1244.

Příklad přímé diskriminace: Zaměstnavatel odmítne přijmout na pracovní pozici ženu, která je dostatečně kvalifikovaná s odůvodněním, že u ní jako ženy hrozí odchod na mateřskou dovolenou, a proto raději zaměstná muže.

2. **Nepřímá diskriminace** (§ 3 odst. 1 AdZ) – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Příklad nepřímé diskriminace: Zaměstnavatel v inzerátu na pracovní pozici pomocného dělníka stanoví jako podmínku, aby uchazeč hovořil ukrajinsky, ačkoliv tato schopnost nemá s vykonávanou pracovní činností přímou souvislost. Jejím stanovením jsou však nepřímo diskvalifikováni uchazeči české (a jiné) státní příslušnosti, kteří daný jazyk neovládají.

Antidiskriminační zákon dále rozlišuje **nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení** (§ 3 odst. 2 AdZ). Pod tímto pojmem se rozumí odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup:

- k určitému zaměstnání,
- k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání,
- aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo
- aby mohla využít služeb určených veřejnosti,

ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. Kritéria závažnosti, která je třeba vzít v úvahu, jsou specifikována v § 3 odst. 3 AdZ.

Formy diskriminace podle antidiskriminačního zákona

- a) **Obtěžování** (§ 4 odst. 1 AdZ): nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů (tedy rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry nebo světového názoru). Obtěžování se může projevovat dvěma způsoby:

- a) Záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
- b) toto chování může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.

Příklad obtěžování typu a): Zaměstnanec je na pracovišti před ostatními zesměšňován a ponižován kvůli svému náboženskému vyznání.

Příklad obtěžování typu b): Nadřízený nutí zaměstnankyni, aby pro něj vykonávala i úkoly osobní povahy nesouvisející s její pracovní náplní (např. aby mu žehlila oblečení), pod pohrůžkou odejmutí osobního ohodnocení.

- b) **Sexuální obtěžování** (§ 4 odst. 2 AdZ): chování, které naplňuje znaky obtěžování (předchozí bod), ale má sexuální povahu. Jedná se tedy o chování se sexuálním podtextem, které vede ke snížení důstojnosti osoby a vytváří zastrašující, nepřátelské a ponižující prostředí. Nevztahuje se na situace, kdy je dané chování konsensuální – tedy např. dva zaměstnanci navážou oboustranně dobrovolný milostný poměr. Pokud se jedná o sexuální obtěžování, oběť toto chování vnímá jako nežádoucí.

Příklad sexuálního obtěžování: Zaměstnanec rozesílá kolegyním e-mailem nevyžádané fotky svých intimních partií.

- c) **Pronásledování** (§ 4 odst. 3 AdZ): nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Jinými slovy se jedná o situaci, kdy je osoba postižena nebo znevýhodněna proto, že se bránila diskriminaci.

Příklad pronásledování: Zaměstnavatel dá výpověď z pracovního poměru romskému zaměstnanci, který se obrátil na veřejného ochránce práv kvůli diskriminaci na základě rasy.

- d) **Pokyn k diskriminaci** (§ 4 odst. 4 AdZ): chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

Příklad pokynu k diskriminaci: Ředitel společnosti nařídí personalistce, aby na pohovor na pozici vedoucího marketingového oddělení nezvala uchazeče starší 45 let.

- e) **Navádění k diskriminaci** (§ 4 odst. 5 AdZ): chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu. U navádění k diskriminaci chybí (na rozdíl od pokynu k diskriminaci prvek podřízenosti a nadřízenosti), může tedy probíhat např. mezi kolegy, kteří jsou v hierarchii společnosti na podobné pozici.

Jaké zacházení naopak není diskriminací v oblasti zaměstnání podle AdZ? (§ 6 odst. 1, 3, 4, 5)

- a) Stanovení podmínky minimálního věku, odborné praxe nebo doby zaměstnání, která je pro řádný výkon zaměstnání nebo povolání nezbytná. Podmínka je nezbytná, pokud

je dosažení minimálního věku či absolvování odborné praxe nebo doby zaměstnání nutné pro řádný výkon zaměstnání, nebo pokud je dosažení věku či absolvování odborné praxe nebo doby zaměstnání předpokladem nabytí způsobilosti k určitým právům a povinnostem.

Problematicke požadavku zaměstnavatelů na délku praxe v pracovní inzerici se věnoval ve svém výzkumu z roku 2011 také Veřejný ochránce zpráv, který konstatoval: „*Nepřiměřená může být kupříkladu jakákoliv požadovaná praxe v případě lehčích manuálních, nekvalifikovaných prací (různé úklidové práce apod.). Naopak přiměřený bude požadavek určité praxe při výběrovém řízení na pozici finančního manažera, neboť jde o profesi vyžadující široký komplex schopností a zkušeností spojených například s vedením projektů. A priori problematický je například požadavek desetileté, patnáctileté či dokonce ještě delší praxe v oboru. Ve vysoce odborných disciplínách sice mohou mít zkušenosti získané takto dlouho praxí své opodstatnění, takových pracovních pozic je však skutečně minimum. Tím není vyloučeno opodstatněné zvýhodnění uchazeče s praxí v některé fázi výběrového řízení, vedle jeho jiných vlastností a dovedností.*“⁵

- b) Rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let.
- c) Rozdílné zacházení v přístupu k zaměstnání není diskriminací, pokud existuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.
- d) Diskriminací také nejsou opatření, jejichž cílem je předejít nebo vyrovnat nevýhody vyplývající z příslušnosti osoby ke skupině osob vymezené některým z diskriminačních důvodů a zajistit jí rovné zacházení a rovné příležitosti. V praxi se tato tzv. vyrovňovací (pozitivní) opatření mohou týkat vyhrazení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením nebo stanovení kvót pro méně zastoupené pohlaví ve vedoucích pozicích. Tato opatření však nesmí vést ke zvýhodnění osoby, která by měla pro výkon zaměstnání nižší kvalifikaci, než ostatní uchazeči.⁶

⁵ Veřejný ochránce práv. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerici. Brno, 15. června 2011. Sp. zn.: 110/2010/DIS/MČ. S. 12. Dostupné také v digitální podobě z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>

⁶ ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5504>. ISSN 1211-1244

5 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Rovným zacházením a diskriminací, potažmo šikanou, se zabývá zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Ustanovení § 16 ZP stanoví jako základní zásadu pracovněprávních vztahů rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. Zákoník práce zároveň v § 16 odst. 1 stanoví zaměstnavatelům povinnost 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. Dále se pak ZP odkazuje v otázkách diskriminace na antidiskriminační zákon.

Problematika patologických pracovních vztahů má souvislost s bezpečností a ochranou zdraví při práci (dále jen „BOZP“), tato oblast totiž zahrnuje nejen ochranu fyzického zdraví zaměstnanců, ale i jejich zdraví psychické, včetně prevence stresu na pracovišti. Na úseku BOZP má zaměstnavatel povinnost zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na možná rizika (§ 101 odst. 1 ZP) a dále povinnost vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům, včetně jejich vyhledávání (§ 102 ZP). Podle § 101 odst. 2 ZP jde o nedílnou a rovnocennou součást povinností i všech vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Zaměstnavatel v některých případech odpovídá zaměstnanci za škodu. Zaměstnavatel je povinen zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku (§ 248 odst. 1 ZP). Zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti (ust. § 103 odst. 1 písm. a) ZP). Zaměstnanec je podle ust. § 106 odst. 2 ZP oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, případně život a zdraví jiného člověka, takovéto odmítnutí nelze považovat za nesplnění povinnosti zaměstnance. Zmiňme také ustanovení § 302 písm. c) ZP, podle něž je vedoucí zaměstnanec povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je podle ust. § 265 odst. 1 ZP 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 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 jednající jeho jménem (např. vedoucí pracovníci).

Co se procesní stránky týká, stanoví občanský soudní řád v § 133a, že tvrdí-li fyzická osoba, že byla přímo nebo nepřímo diskriminována, má to soud ve stanovených případech za

prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak. Na žalovaném pak je, aby prokázal, že takové zacházení diskriminační nebylo.⁷

6 Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Mezi obecné zásady, které upravuje občanský zákoník („OZ“), patří, že každý má právo na ochranu svého života a zdraví, jakož i svobody, cti, důstojnosti a soukromí (§ 3 odst. 2 písm. a) OZ). Dle § 81 OZ je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého, s tím 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. Pokud je do osobnosti člověka a jeho osobnostních práv zasahováno, ten, jehož osobnost byla dotčena, má právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek (§ 82 odst. 1 OZ).⁸

7 Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích

Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích upravuje některé přestupky vyskytující se na různých úsecích veřejné správy a druhy a výše správních trestů, které lze za jejich spáchání uložit. Z hlediska násilí na pracovišti lze uvažovat zejména o ustanovení § 7 zákona o některých přestupcích, který definuje přestupky proti občanskému soužití. Přestupku proti občanskému soužití se může dopustit fyzická osoba i právnická osoba.

(1) Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí,
- b) jinému ublíží na zdraví, nebo
- c) úmyslně naruší občanské soužití tak, že
 1. jinému vyhrožuje újmou na zdraví,
 2. jiného nepravdivě obviní z přestupku,
 3. se vůči jinému dopustí schválnosti, nebo
 4. se vůči jinému dopustí jiného hrubého jednání.

(2) Právnická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí,
- b) naruší občanské soužití tak, že
 1. jiného nepravdivě obviní z přestupku,

⁷ HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6.

⁸ ČESKO Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In Sbírká zákonů, Česká republika. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6144>

2. se vůči jinému dopustí schválnosti, nebo
3. se vůči jinému dopustí jiného hrubého jednání.

(3) Fyzická, právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že

- a) omezuje nebo znemožňuje příslušníku národnostní menšiny výkon práv příslušníků národnostních menšin, nebo
- b) způsobí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, věk, zdravotní postižení, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho rodinný stav.

V případě mobbingu by se mohlo jednat o urážky, pomluvy, výhrůžky, fyzický útok nebo ublížení na cti. Příslušným k projednávání přestupku proti občanskému soužití je obecní úřad, v jehož obvodu byl přestupek spáchán.⁹

8 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („ZoZ“) bude v oblasti porušení zákazu diskriminace nebo rovného zacházení aplikován v případě, že k němu došlo ještě před uzavřením pracovněprávního vztahu. Pokud k diskriminačnímu jednání dojde v již uzavřeném pracovněprávním vztahu, bude se posuzovat podle zákoníku práce. Fyzická osoba se dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona (§ 139, odst. 1 písm. a) ZoZ). Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se přestupku dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona (§ 140, odst. 1 písm. a) ZoZ).¹⁰

9 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

Jak již bylo řečeno výše, pokud dojde k diskriminaci v již uzavřeném pracovněprávním vztahu, bude se posuzovat podle zákoníku práce. Postihy za toto jednání pak stanovuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce („ZIP“), který v § 11 upravuje přestupky na úseku rovného zacházení. Fyzická osoba (zaměstnavatel) se dopustí přestupku na úseku rovného zacházení tím, že

⁹ ČESKO. Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2016, částka 98, s. 3748-3752. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=61011>

¹⁰ ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2016, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>

- a) 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,
- b) diskriminuje zaměstnance (§ 16 zákoníku práce),
- c) postihne nebo znevýhodní zaměstnance proto, že se zákonným způsobem domáhal svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů,
- d) neprojedná se zaměstnancem nebo na jeho žádost se zástupci zaměstnanců jeho stížnost na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku rovného zacházení jsou obdobně upraveny v § 24 ZIP.

V souvislosti s mobbingem je dále třeba uvažovat § 11a ZIP, který stanovuje přestupky na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců. 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.

Přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců upraveny v § 24a ZIP.

Nutno poznamenat, že orgány inspekce práce mohou zaměstnavateli uložit za toto jednání pokutu (jejich maximální možnou výši taktéž upravuje ZIP), ale nejsou oprávněny vymáhat pro zaměstnance finanční kompenzaci. To může udělat pouze soud.¹¹

10 Zákon č. 400/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 400/2009 Sb., trestní zákoník (dále jen „TZ“) poskytuje obranu obětem těch nejzávažnějších případů násilí na pracovišti. Samotná šikana či mobbing není v TZ výslovně upravena, proto je nutné použít ta ustanovení, která chrání obdobné vztahy a zájmy. Trestněprávní problematika diskriminace a mobbingu výrazně přesahuje rámec této publikace, níže tedy naleznete (neúplný) přehled trestných činů, k nimž se může vztahovat k jednání

¹¹ ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2005, částka 94, s. 5118-5135. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4692>

pachatele násilí na pracovišti v těch nejzávažnějších případech. Podrobný rozbor trestněprávních aspektů násilí na pracovišti viz (Šimečková, Tritová, Štefko, 2018).¹²

Trestný čin pomluvy (§ 184, odst. 1 TZ) spáchá 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.

Ne každá pomluva může být posuzována jako trestný čin, ačkoliv jde o poměrnou častou formu mobbingu. Nepravdivý údaj musí být v rozporu se skutečností a musí být způsobilý poškodit danou osobu značnou měrou. Pokud má být údaj označen za nepravdivý, je třeba, aby se dal ověřit. Nelze za nepravdivý údaj považovat pouze tvrzení, která jsou hodnotící povahy a jsou prezentována jako subjektivní úsudek jejich autora. (viz Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 9. 2004 sp. zn. 7 Tdo 726/2004).

Omezování osobní svobody (§ 171 TZ) se dopouští ten, kdo jinému bez oprávnění brání užívat osobní svobody.

Vydírání (§ 175 TZ) se vztahuje k jednání pachatele, který jiného násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy nutí, aby něco konal, opominul nebo trpěl. Vydírání se vztahuje k omezení svobody rozhodování.

Trestného činu útisku (§ 177 TZ) se dopouští ten, kdo jiného nutí, zneužívaje jeho tísně nebo závislosti, aby něco konal, opominul nebo trpěl.

Sexuální nátlak (§ 186 TZ) je méně závažnou formou sexuálního zneužívání. Pachatel se tohoto trestného činu dopouští, pokud násilím, pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy donutí jiného k pohlavnímu sebeukájení, k obnažování nebo jinému srovnatelnému chování, nebo kdo k takovému chování přiměje jiného zneužívaje jeho bezbrannosti.

Znásilnění (§ 185 TZ) se dopustí ten, kdo jiného násilím nebo pohrůzkou násilí nebo pohrůzkou jiné těžké újmy donutí k pohlavnímu styku, nebo kdo k takovému činu zneužije jeho bezbrannosti. Vyšší trestní sazbou je pachatel potrestán, pokud je znásilnění spácháno souloží nebo jiným pohlavním stykem provedeným způsobem srovnatelným se souloží.

Nebezpečného vyhrožování (§ 353 TZ) se dopustí ten, kdo jinému vyhrožuje usmrcením, těžkou újmou na zdraví nebo jinou těžkou újmou takovým způsobem, že to může vzbudit důvodnou obavu.

Nebezpečné pronásledování (§ 354 TZ) se dopustí ten, kdo jiného dlouhodobě pronásleduje tím, že vyhrožuje ublížením na zdraví nebo jinou újmou jemu nebo jeho osobám blízkým; vyhledává jeho osobní blízkost nebo jej sleduje; vytrvale jej prostřednictvím prostředků elektronických komunikací, písemně nebo jinak kontaktuje; omezuje jej v jeho obvyklém

¹² ŠIMEČKOVÁ, Michaela; TRITOVÁ, Markéta; ŠTEFKO, Martin. Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích v ČR. Příloha č. 1 – Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR s účinností právních norem k 1. 2. 2018. Důstojné pracoviště ve veřejné správě, 2019. Dostupný z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/zprava-o-systemu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovisti-v-cr.pdf>

způsobu života, nebo zneužije jeho osobních údajů za účelem získání osobního nebo jiného kontaktu, a toto jednání je způsobilé vzbudit v něm důvodnou obavu o jeho život nebo zdraví nebo o život a zdraví osob jemu blízkých.

Ublížení na zdraví (§ 146 TZ) spáchá ten, kdo jinému úmyslně ublíží na zdraví. Ublížením na zdraví se podle § 122, odst. 1 TZ rozumí takový stav záležející v poruše zdraví nebo jiném onemocnění, který porušením normálních tělesných nebo duševních funkcí znesnadňuje, nikoli jen po krátkou dobu, obvyklý způsob života poškozeného a který vyžaduje lékařského ošetření (podle judikatury nejméně po dobu sedmi dnů).

Těžkého ublížení na zdraví (§ 145 TZ) se dopustí ten, kdo jinému úmyslně způsobí těžkou újmu na zdraví. Těžkou újmu na zdraví se podle § 122, odst. 2 TZ rozumí vážná porucha zdraví nebo jiné vážné onemocnění. Těžkou újmu na zdraví je zmrzačení, ztráta nebo podstatné snížení pracovní způsobilosti, ochromení údu, ztráta nebo podstatné oslabení funkce smyslového ústrojí, poškození důležitého orgánu, zohydění, vyvolání potratu nebo usmrcení plodu, mučivé útrapy, nebo delší dobu trvající porucha zdraví.

Nejzávažnějším případem, který se může týkat násilí na pracovišti, je trestný čin vraždy (§ 140 TZ), jehož se dopustí ten, kdo jiného úmyslně usmrtí. Vyšší trestní sazba se vztahuje na případy, kdy je vražda spáchána s rozmyslem nebo po předchozím uvážení. Trestná je také příprava vraždy. Úmyslným trestným činem je rovněž zabití (§ 141 TZ), které je však spácháno v silném rozrušení ze strachu, úleku, zmatku nebo jiného omluvitelného hnutí mysli anebo v důsledku předchozího zavrženíhodného jednání poškozeného.¹³

11 Použitelné důkazy v případě soudního řízení

Jako důkazy v případě soudního řízení mohou být použity například:

- **Emailová komunikace;**
- **Výsledky šetření inspektorátu, kontrolní protokoly;**
- **Nahrávaná komunikace z diktafonu – audio a video nahrávky** (k tomu viz Stanovisko Veřejného ochránce práv, 4084/2016/VOP, 4. 9. 2018, ve kterém je postaveno na jisto, že kvalitu kontroly rovného zacházení a diskriminace na pracovišti prováděnou orgánem inspekce práce lze posuzovat i například podle přijatých audio a video nahrávek od podatelů);

K nahrávkám komunikace jako důkazu se vyjádřil i Ústavní soud v nálezu sp. zn. II. ÚS 1774/14, kdy zkoumal použitelnost záznamu rozhovoru pořizovaného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v řízení. Dle Ústavního soudu záleží na

¹³ ČESKO. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2009, částka 11, s. 354-461. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5405>

poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této sféře setkávají, a to zásahu práva na soukromí osoby a zájmu na ochraně slabší strany, které hrozí újma. Opatření si takového klíčového důkazu skrze pořízení nahrávky lze přirovnat k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci. Ústavní soud konstatoval: „Zcela odlišně je však třeba posuzovat případy, kdy je tajné pořízení audiozáznamu rozhovoru součástí obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo jde-li o způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.“

- **Svědectví kolegů** (pokud sami nejsou strůjci MBS) a **bývalých zaměstnanců** – k tomu se vyjádřil Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 4643/2010, kdy dovolatelka ve věci bossingu namítala, že byli vyslechnuti svědci (zaměstnanci), od kterých nelze očekávat objektivní a nestrannou výpověď, jelikož mají důvodné obavy z možných následků, které by pro ně mohla mít pravdivá výpověď vůči zaměstnavateli. Soud uzavřel, že samotná skutečnost, že osoba, která vystupuje v řízení jako svědek, je jinak k některému z účastníků řízení v pracovněprávním vztahu zaměstnancem, sama o sobě neodůvodňuje závěr o nepravdivosti či nevěrohodnosti svědecké výpovědi této osoby;
- **Svědectví od dalších osob přítomných** – například osoby přítomné u výběrového řízení (viz Stanovisko Veřejného ochránce práv, 3639/2018/VOP, 21. 11. 2019) – inspektorát práce by při kontrole zaměřené na možnou diskriminaci na pracovním pohovoru měl zjistit skutkový stav nejen tak, že se spokojí s tvrzením stěžovatelky a zaměstnavatele, ale pokud je to možné, musí se pokusit získat informace i od dalších osob;
- **Lékařské zprávy** v případě, kdy MBS dospěje až do stádia, kdy se oběti rozvine některá z psychických nemocí (úzkosti, panické ataky, nespavost, posttraumatická stresová porucha a podobně). Nebude se však ve většině případů jednat o nemoc z povolání, jelikož seznam nemocí z povolání, uvedený v příloze k nařízení č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, psychická onemocnění za možné nemoci z povolání neuznává. Možné je tedy shledat odpovědnost zaměstnavatele za nemajetkovou újmu, a to újmu na zdraví. Prokázat však příčinnou souvislost mezi šikanou na pracovišti a propuknutím jakékoliv z nemocí bude pro oběť velice obtížné.

Zaměstnanec by měl důkazy o šikanózním chování zajišťovat průběžně, veškeré stížnosti na MBS adresovat písemně, případně by si měl opatřit písemné svědectví od kolegů ještě před tím, než se obrátí na soud.

12 Důkazní břemeno

Pokud zaměstnanec uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany zaměstnavatele (či nadřízeného, podřízeného, kolegy) došlo k přímé či nepřímé diskriminaci, je žalovaný zaměstnavatel či nadřízený povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Důkazní břemeno se v tuto chvíli otáčí na stranu žalovaného (§ 133a OSŘ).

Avšak nutno podotknout, že nepostačuje, aby žalobce (zaměstnanec) v rámci soudního řízení nic nečinil. Žalobce má naopak v rámci takového řízení nejen povinnost tvrdit, ale také dokazovat. Přesunutí důkazního břemene se tedy bude týkat jen těch skutečností, ke kterým nemá žalobce přístup či by pro něj bylo extrémně obtížné tyto získat, zatímco žalovaný je má k dispozici. Ve chvíli, kdy žalobce dle dikce ustanovení § 133a OSŘ uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že byl ze strany žalovaného diskriminován, není samozřejmě povinností žalovaného dané informace, kterými disponuje, soudu poskytnout. Jestliže však bude žalovaným odmítnuto tyto informace zpřístupnit, může se jednat o jednu ze skutečností, která diskriminační jednání odůvodňuje.

Rovněž nutno zmínit, že institut obráceného důkazního břemene nelze aplikovat v případě šikany, která není motivována některým ze zakázaných diskriminačních důvodů (přímá nebo nepřímá diskriminace na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku, sexuální orientace, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách).

13 Soukromá vs. veřejná sféra ve vztahu k ochraně zaměstnance

Český právní řád rozlišuje soukromoprávní zaměstnance, jejichž práva a povinnosti jsou upravena ZP a veřejnoprávní zaměstnance, kteří mají práva a povinnosti upravena zákonem č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSS“)¹⁴, a dalšími, speciálními právními předpisy. Je důležité si uvědomit, že ZSS platí pro vztahy zaměstnanců státu vykonávajících ve správních úřadech státní správu. Jedná se tedy např. o hasiče, policisty, úředníky na ministerstvech apod. Správní úřad zpravidla zaměstnává jak zaměstnance vykonávající veřejnou správu, tak zaměstnance vykonávající činnost jinou. Příkladem může být administrativní pracovník či vrátný, jehož zaměstnavatelem je útvar Policie České republiky (dále jen „PČR“), ovšem z výkladu zákona plyne, že se jeho vztah k zaměstnavateli bude posuzovat dle ZP.

Co se práv na ochranu proti násilí na pracovišti týče, pro obě skupiny zaměstnanců platí garance právní ochrany; to souvisí i s výskytem četných odkazů na ZP napříč ZSS, a to především v oblasti ochrany a péče o zaměstnance (§ 98 ZSS výslovně stanovuje, že se na zaměstnance ve služebním poměru aplikují § 16 a 17 ZP, které zakotvují právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, § 113 písm. a odkazuje na úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví v ZP apod.). Různé formy šikany na pracovišti jsou zásahem do přirozených práv člověka, která je třeba brát v potaz v jakémkoli dalším smluvním vztahu. Příslušné předpisy vlastně pouze připomínají tato základní práva, popřípadě věc dokreslují a stanovují konkrétní postupy. Třebaže se tato příručka odkazuje především na soukromoprávní zaměstnance ve smyslu poskytování příkladů z konkrétních situací apod., ochrana státních zaměstnanců tímto není nijak dotčena.

Nad rámec postupů určených pro zaměstnance v soukromém sektoru mají státní zaměstnanci možnost podání oficiální stížnosti dle § 157 ZSS, popřípadě některé speciální zákony upravují další možnosti postupu, které však materiálně zajišťují skutečně obdobnou míru ochrany, jako mají zaměstnanci v soukromém sektoru. Namátkou lze zmínit Policii České republiky, jejíž zaměstnanecké poměry se řídí zákonem č. 273/2008 Sb., o PČR¹⁵, zákonem č. 361/2003 Sb., o příslušnících bezpečnostních sborů (dále jen „ZPBS“)¹⁶ a ZSS subsidiárně. Zaměstnanci PČR mají například povinnost svou činnost vykonávat svědomitě a řádně dle § 46 ZPBS, jinak se dopouštějí kázeňského přestupku dle § 50 ZPBS. Příslušným orgánem v rozhodování o přestupcích v rámci PČR je pověřený služební funkcionář, pokud je dáno podezření z trestného činu, je věc předána Generální inspekci bezpečnostních sborů. Je pochopitelné, že

¹⁴ ČESKO. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2014, částka 99, s. 2634-2693.

Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=27498>

¹⁵ ČESKO. Zákon č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2008, částka 91, s. 4086-4116. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5332>

¹⁶ ČESKO. Zákon č. 361/2003 Sb., o příslušnících bezpečnostních sborů. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2003, částka 121, s. 5850-5910. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4205>

ne vždy jsou okolnosti situace příznivé k podání oficiální stížnosti, a to jak z důvodu nedostatku důkazů, osobních důvodů konkrétního zaměstnance či jiných. MBS se však řadám státních zaměstnanců, včetně PČR, bohužel nevyhýbá. Zaměstnanec PČR má povinnost uposlechnout rozkaz, s výjimkou takového, který zjevně vede k protiprávnímu jednání, což nahrává především výskytu bossingu v PČR. Postižený policista má však veškerá práva brojit proti nevhodnému chování a šikaně na pracovišti obdobně jako zaměstnanci v soukromém sektoru, čemuž sama PČR vychází vstříc prostřednictvím zajištění odborné psychologické pomoci v jednotlivých útvarech, jejíž součástí je i telefonická linka; dále byl mj. vydán Etický kodex PČR¹⁷, na který se může zaměstnanec mimo jiné (zákon, interní předpisy) odkázat při obracení se na nadřízeného; byl zřízen i Ombudsman PČR a Hasičského záchranného sboru. I tito do jisté míry specifictví pracovníci tak mají řadu možností, jak se bránit, které nejsou striktně hierarchizované a ani se vzájemně nevylučují, jejich podrobné rozebrání by však značně přesahovalo rozsah této publikace.

¹⁷ Policie České republiky. [online]. Etický kodex. © 2022 Policie ČR [cit. 2022-04-06]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>

14 Povinnost mlčenlivosti v kontextu právní obrany zaměstnance

V praxi jsou zaměstnanci v soukromé sféře často vázáni povinnostmi mlčenlivosti, více či méně specifikované a vyplývající z pracovního řádu, doložky pracovní smlouvy, samostatné dohody o mlčenlivosti či jiného smluvního ujednání. OZ jakožto základní právní předpis upravující soukromoprávní vztahy nechává relativně široký prostor pro možnosti zaměstnavatele sjednat si konkrétní formu povinnosti mlčenlivosti vůči zaměstnanci. Stále je však vázán základními zásadami soukromého práva. Limitem mu jsou tedy dobré mravy a veřejný pořádek (§ 1 odst. 2 OZ). Zaměstnanec má naopak právo se brát o vlastní štěstí a štěstí jeho rodiny nebo lidí jemu blízkých takovým způsobem, jenž nepůsobí bezdůvodně újmu druhým (§ 3 odst. 1 OZ). Z uvedeného vyplývá, že žádná smluvní povinnost mlčenlivosti nebude absolutní překážkou pro zaměstnance při uplatňování jeho zákonných práv ochrany proti násilí v pracovních vztazích. Vždy je však třeba myslet na limity vymezené dobrými mravy a veřejným pořádkem i ze strany postupu zaměstnance při uplatňování svých práv. Zjevné zneužití práva nepoživá právní ochrany (§ 8 OZ), tudíž v případě poskytování informací ohledně situace na pracovišti, přístupu nadřízených aj. je třeba maximálně dostát povinnosti mlčenlivosti – tedy uvedení informací, které jsou zjevně nepotřebné pro posouzení situace či pro prokázání skutkového stavu a jsou chráněny ujednáními o mlčenlivosti, je porušením takového ujednání a zaměstnanec za to ponese odpovědnost.

Zaměstnanci ve veřejné sféře, jejichž práva a povinnosti ve vztahu k zaměstnavateli nejsou upravena ZP, ale ZSS, popř. dalšími zákony, jsou často vázáni mlčenlivostí zákonnou. Co se ale týče možností ochrany proti různým formám násilí v pracovních vztazích, nejsou oproti zaměstnancům v soukromé sféře nijak diskriminováni. Pravidla jsou obdobná: žádná platná povinnost mlčenlivosti nemůže být překážkou pro uplatnění práva na ochranu; zaměstnanec však musí zvolit takovou formu uplatnění svých práv, která bude do povinnosti mlčenlivosti (jakož i do jiných povinností) zasahovat co nejméně a jejímž skutečným cílem bude ochrana práv zaměstnance, a nikoli poškození zaměstnavatele či jiných osob.

Výše zmíněné platí tím spíše při výskytu násilí dosahující takové míry, že tato může naplnit skutkovou podstatu některého z přestupků či trestného činu. Podání oznámení o spáchání přestupku či trestného činu je právem každého a patřičná reakce ze strany veřejných orgánů souvisí s principem dobré správy. Zaměstnanci správních úřadů mají dokonce zákonnou oznamovací povinnost o spáchání přestupku dle § 73 zákona č. 250/2016 o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, stejně tak je oznamovací povinnost vzhledem ke spáchání přestupku zakotvena i v řadě speciálních předpisů. Generální povinnost oznámit trestný čin se vztahuje jen na některé trestné činy, vyjmenované v § 367 TZ; je však málo pravděpodobné, že by se některý z uvedených trestných činů vyskytl v souvislosti s mobbingem, bossingem či staffingem. Proto, až na zákonné výjimky pro zaměstnance veřejného sektoru, je oznámení o

spáchání trestného činu pouhým právem. Podání takového oznámení za účelem potrestání spáchání přestupku či trestného činu nekoliduje s povinností mlčenlivosti smluvní ani zákonné, až na výjimku platící pro advokáty a jejich zaměstnance, stejně jako duchovní registrované církve a náboženské společnosti s oprávněním k výkonu zvláštních práv, jestliže se o spáchání trestného činu dozvěděli v souvislosti s výkonem advokacie či právní praxe a výkonem zpovědního tajemství (§ 368 odst. 3 TZ).

15 Příléhající judikatura/ rozhodovací praxe

1. Bossing a podnět orgánům inspekce práce

(6924/2012/VOP – Mimosoudní stanovisko ze dne 25. 2. 2015)

Pokud je součástí stížnosti zaměstnance také námitka bossingu (resp. nerovného zacházení), musí se jí oblastní inspektorát práce v rámci kontroly důkladně zabývat. Z kontrolního spisu (a zejména z protokolu o kontrole) musí být následně zřejmé, jakým způsobem inspektorát námitku prověřoval, a na základě jakých skutečností dospěl k závěru, že k bossingu (resp. k nerovnému zacházení) došlo či nikoliv.

2. Prošetření podnětu ze strany orgánů inspekce práce

(5985/2013/VOP – Zpráva Veřejného ochránce práv ze dne 20. 1. 2016)

Důvodem k neprošetření podání upozorňujícího na nestandardní jednání zaměstnavatele nemůže být skutečnost, že zaměstnanec jednání zaměstnavatele výslovně nenazval šikanou. Orgány inspekce práce nemohou odmítnout prošetření podnětu namítajícího šikanu na pracovišti z důvodu, že podmínky pro šetření jsou ztíženy tím, že u zaměstnavatele pracuje pouze několik zaměstnanců.

3. Důkazní břemeno v případě diskriminace

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008)

Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytnul 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 (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. (ve znění účinném do 31. 8. 2009) za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.

4. Diskriminace při ukončování pracovního poměru

(Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15)

Rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (muži nebo ženě) ukončí pracovní poměr, nelze bez dalšího považovat za diskriminační, a tudíž zakládající přesun důkazního břemene na žalovaného podle § 133a občanského soudního řádu; k této skutečnosti musí přistoupit ještě další okolnosti, které vyvolají důvodné (důvody podložené) podezření, že v

daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy. Stěžejní úvahou v diskriminačních sporech potom je, zda v konkrétním případě žalobce důkazní břemeno unesl, a založil tím přesun důkazního břemene na žalovaného (§ 133a občanského soudního řádu); taková úvaha musí vyplynout z pečlivě zvážených skutkových okolností konkrétního případu.

5. Záznam rozhovoru jako důkaz v soudním řízení

(Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14)

Použitelnost záznamu rozhovoru pořizovaného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci. Obecné soudy mají především povinnost vzít v úvahu obvyklou důkazní nouzi na straně zaměstnance, jenž se snaží prokázat nezákonný postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru. Za běžných okolností je svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takový postup s rysy záludnosti je ve velké většině případů morálně i právně nepřijatelný, zejména je-li veden záměrem nahrávanou osobu poškodit. ÚS se rozhodně staví proti nekalým praktikám vzájemného elektronického sledování a skrytého nahrávání při soukromých i profesionálních jednáních, jež zpravidla jsou nejen v rozporu s právem, ale také šíří ve společnosti atmosféru podezřívavosti, strachu, nejistoty a nedůvěry. Zcela odlišně je však třeba posuzovat případy, kdy je tajné pořizování záznamu rozhovoru součástí obrany oběti trestného činu proti pachateli nebo jde-li o způsob dosažení ochrany výrazně slabší strany významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu.

6. Věrohodnost svědecké výpovědi zaměstnance účastníka řízení

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4643/2010)

Samotná skutečnost, že osoba, která vystupuje v občanském soudním řízení jako svědek, je jinak k některému z účastníků řízení v pracovněprávním vztahu zaměstnance, sama o sobě neodůvodňuje závěr o nepravdivosti (nevěrohodnosti) svědecké výpovědi této osoby.

7. Neplnění pracovních povinností v době překážek v práci na straně zaměstnance

(Přípis Veřejného ochránce práv 3532/2016/VOP, 27. 3. 2017)

Postihuje-li zaměstnavatel cíleně zaměstnance výtkami za neplnění pracovních povinností, ačkoli zaměstnanec takové povinnosti plnit nemusel z důvodu zákonné překážky na jeho

straně (ošetřování člena rodiny ve smyslu § 191 zákoníku práce), může se dopustit diskriminace ve formě obtěžování (§ 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

8. Odpovědnost zaměstnavatele za psychickou újmu zaměstnance

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017)

Okolnosti, které byly příčinou psychického onemocnění zaměstnance (dlouhodobý stres vyvolaný dlouhodobým negativním působením nadřízeného zaměstnance, jehož jednání bylo často arogantní, přezíravé, hrubé až vulgární – křik, sprostá slova, vulgární urážky, jemuž byl zaměstnanec dlouhodobě vystaven), sice nelze považovat za pracovní úraz, neboť žádná z nich nemá charakter úrazového děje, který by byl svou povahou krátkodobý, náhlý a násilný, tudíž nelze spatřovat odpovědnost zaměstnavatele za škodu vzniklou zaměstnanci pracovním úrazem, avšak za těchto okolností se může jednat při splnění zákonných předpokladů o tzv. obecnou odpovědnost zaměstnavatele.

9. Důvod skončení pracovního poměru

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011)

Pro závěr o příčinné souvislosti mezi vznikem škody vzniklé na výdělku v důsledku skončení pracovního poměru a porušením právní povinnosti zaměstnanci jednajícími jménem zaměstnavatele je významný nejen vlastní právní úkon, jímž byl pracovní poměr ukončen, ale též důvod jeho skončení. Proto pro posouzení, zda je dána příčinná souvislost mezi porušením právní povinnosti zaměstnavatele, a vznikem škody spočívající ve ztrátě výdělku z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele, není významná pouze samotná izolovaně chápaná skutečnost, že pracovní poměr skončil dohodou podle § 43 ZPr1965 na návrh zaměstnance (způsob skončení), ale též důvod, z jakého k tomuto skončení pracovního poměru došlo.

16 Použitelné prostředky právní obrany

16.1 Stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce

Povinností zaměstnavatele, kterou lze ve vztahu k šikaně na pracovišti zmínit, je povinnost zakotvená v ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce, dle kterého je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

V případě, že zaměstnavatel na základě stížností zaměstnanců ve spojení se sníženým pracovním výkonem či častou nemocností některého ze zaměstnanců zjistí, že se na jeho pracovišti vyskytuje mobbing, může ze své nadřízené pozice přistoupit k určitým sankcím. Jednou z možností je písemná výtka šikanujícímu zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Taková výtka by mohla být u některých typů osobností velmi účinná k tomu, aby se stáhly a na oběť již dále neútočily. V případě, že by obdobné porušování pokračovalo, zaměstnavatel by byl oprávněn za splnění zákonných podmínek uvedených v § 52 písm. g) zákoníku práce udělit šikanujícímu zaměstnanci výpověď či s tímto okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Stížnost zaměstnavateli je prostředkem ochrany před diskriminací a skutků naplňujících podstatu mobbingu, bossingu a staffingu mimosoudní cestou. Pravidelně předchází podání žaloby, popřípadě podnětům na příslušné správní úřady.

Co se týče obsahové stránky stížnosti zaměstnavateli: jde o (ne)formální dopis, kde je vhodné dodržet určitě standardizované náležitosti, ovšem formální obsah není zákonem stanoven. V zásadě je zde možné vyjádřit vůli vyřešit problém obratem, mimosoudně a bez následků pro obě strany. Podat stížnost zaměstnavateli se tedy zpravidla doporučuje dříve, než zaměstnanci vznikne vyšší škoda, za kterou mu náleží náhrada, nebo se jedná o diskriminační chování ze strany jiné osoby, než kterou je zaměstnavatel. V takovém případě může zaměstnavatel zasáhnout z pozice autority hned a zaměstnanec stále může žádat náhradu škody po škůdci, a to i soudní cestou, jelikož k žádné „domluvě“ mezi ním a škůdcem nedošlo.

16.2 Oznámení o přestupku

Oznámení o přestupku je podnětem ke správnímu úřadu k zahájení správního řízení. Jedná se o neformální oznámení, které může podat kdokoli, kdo má dojem, že došlo ke spáchání přestupku. Zaměstnanec, se kterým bylo odlišně, diskriminačně zacházeno v souvislosti s možným mobbingem, bossingem, či staffingem, může vedle podání civilní žaloby, která povede k zahájení civilního řízení, dát oznámením o přestupku rovněž podnět k zahájení řízení správního. To v případě prokázání spáchání přestupku povede nejčastěji k uložení pokuty a

popřípadě zdržení se protiprávního jednání, na rozdíl od žaloby, ve které žalobce žádá konkrétní zadostiučinění pro svou osobu (ať už finanční, či jiné).

Neformální charakteristika oznámení se projevuje především ve skutečnosti, že oznamovatel není povinen dodržet jakákoli pravidla pro obsah jeho oznámení, navíc lze podnět podat i anonymně. Správní orgán je povinen oznámení přijmout, ovšem nemusí podle něj bez dalšího konat, tedy nemusí zahajovat správní řízení. Pro zaručení „úspěchu“ oznámení, které povede k zahájení řízení, je třeba srozumitelně a dostatečně specifikovat, k jakému protiprávnímu jednání mělo dojít a které přestupky měly být spáchány; dále poskytnout veškeré důkazní prostředky, kterými oznamovatel disponuje.

Lhůta pro zánik odpovědnosti za přestupky je jeden až tři roky s ohledem na výši horní hranice finanční sankce, která může být za konkrétní přestupek udělena.

16.3 Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu

Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu je podnětem k orgánu činném v trestním řízení k zahájení trestního řízení. Jedná se o neformální oznámení, které může podat kdokoli, kdo má dojem, že došlo ke spáchání trestného činu.

Zaměstnanec, se kterým bylo odlišně, diskriminačně zacházeno v souvislosti s možným mobbingem, bossingem, či staffingem, může vedle podání civilní žaloby, která povede k zahájení civilního řízení, dát kromě oznámení o podezření ze spáchání přestupku také podnět k zahájení řízení trestního. To v případě prokázání spáchání trestného činu povede k uložení trestu, popř. ochranného opatření na rozdíl od žaloby, ve které žalobce žádá konkrétní zadostiučinění pro svou osobu (ať už finanční, či jiné). I v trestním řízení může poškozená osoba vznést nárok na náhradu škody, nejedná se však samotný o předmět řízení.

Neformální charakteristika oznámení se projevuje především ve skutečnosti, že oznamovatel není povinen dodržet jakákoli pravidla pro obsah jeho oznámení, navíc lze podnět podat i anonymně. Orgán činný v trestním řízení je povinen oznámení přijmout, prověřit poskytnuté informace a rozhodnout o jeho odložení, postoupení k prošetření jiným orgánům či o zahájení trestního řízení proti osobě označené v oznámení. Je vhodné srozumitelně a dostatečně specifikovat, k jakému protiprávnímu jednání mělo dojít a které trestné činy měly být spáchány; dále poskytnout veškeré důkazní prostředky, kterými oznamovatel disponuje pro zvýšení kredibility oznámení a usnadnění prověřovací fáze, která předchází zahájení trestního řízení.

16.4 Řešení soudní cestou

Až jako poslední možnost se nabízí řešení soudní cestou. Možnosti obrany vyjmenovává AdZ. Zaměstnanec má právo se domáhat u soudu, aby bylo upuštěno od diskriminace (tento nárok může být uplatňován pouze, pokud neoprávněné zásahy trvají, tedy dokud je s osobou na

pracovišti stále zacházeno diskriminačně), aby byly odstraněny její následky a aby bylo zaměstnanci dáno přiměřené zadostiučinění (§ 10 odst. 1 AdZ). Pokud ani toto řešení není dostačující, například z důvodu, že byla zaměstnanci v důsledku šikany značně snížena dobrá pověst, důstojnost či vážnost ve společnosti, má zaměstnanec rovněž právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, přičemž výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo (§ 10 odst. 2 a odst. 3 AdZ).

16.4.1 Žaloba na náhradu škody

Jedná se o prostředek, kterým může osoba, které vznikla v důsledku diskriminačního jednání v pracovněprávním vztahu škoda, získat finanční kompenzaci od osoby protiprávně jednajících. Podání žaloby ze strany zaměstnance by v pracovněprávních sporech měla předcházet stížnost zaměstnavateli, popřípadě podání podnětu na oblastní inspektorát práce ke kontrole zaměstnavatele, pokud se zaměstnanec domnívá, že se zaměstnavatel dopustil přestupku či správního deliktu v oblasti rovného zacházení. Je také možnost obrátit se na veřejného ochránce práv, který poskytne obětem diskriminace metodickou pomoc při dalším postupování. Není to ovšem podmínkou pro zvolení si soudní cesty řešení situace, zaměstnanec se může rozhodnout podat žalobu na svého zaměstnavatele z důvodu diskriminačního zacházení i bez prvotního projevení snahy o mimosoudní urovnání.

V případě odlišného zacházení z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, je možné podat antidiskriminační žalobu na základě tohoto předpisu. Jedná se o výčet čítající rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor. Jestliže bylo se zaměstnancem zacházeno odlišným způsobem z důvodu jiného než uvedeného v antidiskriminačním zákoně, může poškozený podat žalobu na ochranu osobnosti z důvodu zásahu do jeho přirozených práv. Obě žaloby mohou směřovat jak k ukončení diskriminačního zacházení a odstranění následků takovým zacházením vzniklých, tak k poskytnutí nemajetkové i majetkové satisfakce; zde se nejčastěji jedná o omluvu, náhradu škody či nemajetkové (psychické) újmy.

Pokud má oběť diskriminace zájem na pouhém získání finanční kompenzace za škodu, může využít i žaloby na náhradu škody dle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Škoda je zde chápána ve smyslu materiální újmy, ať již skutečné, či v podobě ušlého zisku či v penězích vyjádřené újmy na zdraví.

Lhůta na podání žaloby směřující k poskytnutí majetkové satisfakce činí 3 roky od chvíle, co se žalobce o vzniku majetkové újmy způsobené diskriminačním způsobem zacházení dozvěděl, nejvýše však 10 let od chvíle, co ke vzniku majetkové újmy došlo.

16.4.2 Žaloba na ochranu osobnosti

Jedná se prostředek ochrany před mj. diskriminací či jiným zásahem do osobnostních, přirozených práv člověka soudní cestou. Podání žaloby ze strany zaměstnance by v pracovněprávních sporech měla předcházet stížnost zaměstnavateli, popřípadě podání podnětu na oblastní inspektorát práce ke kontrole zaměstnavatele. Pokud se zaměstnanec domnívá, že se zaměstnavatel dopustil přestupku či správního deliktu v oblasti rovného zacházení, popřípadě trestného činu pomluvy, je možné dát podnět k zahájení také správního a trestního řízení. Je také možnost obrátit se na veřejného ochránce práv, který poskytne obětem diskriminace metodickou pomoc při dalším postupování. Není to ovšem podmínkou pro zvolení si soudní cesty jako řešení situace, zaměstnanec se může rozhodnout podat žalobu na svého zaměstnavatele z důvodu diskriminačního zacházení i bez prvotního projevení snahy o mimosoudní urovnání.

V případě odlišného zacházení z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, je možné podat antidiskriminační žalobu na základě tohoto předpisu. Jedná se o výčet čítající rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru a světový názor. Jestliže bylo se zaměstnancem zacházeno odlišným způsobem z důvodu jiného než uvedeného v antidiskriminačním zákoně, může poškozený podat žalobu na ochranu osobnosti z důvodu zásahu do jeho přirozených práv. Obě žaloby mohou směřovat jak k ukončení diskriminačního zacházení a odstranění následků takovým zacházením vzniklých, tak k poskytnutí nemajetkové i majetkové satisfakce; zde se nejčastěji jedná o omluvu, náhradu škody či nemajetkové (psychické) újmy.

Dle § 81 občanského zákoníku je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Každý je povinen ctít svobodné rozhodnutí člověka žít podle svého, s tím, 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. Dle nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 2. 2000, sp. zn. I. ÚS 156/99 je neoprávněný zásah do osobnostních práv dán pouze tehdy, pokud I) mezi zásahem a porušením osobnostní sféry je dána příčinná souvislost a II) jestliže takový zásah v daném případě přesáhl určitou přípustnou intenzitu takovou měrou, kterou již není možné v demokratické společnosti tolerovat. Jestliže tedy v souvislosti s bossingem, mobbingem či staffingem bylo vůči poškozené osobě použito nepravdivých označení a tvrzení, která ovlivňují vnímání její osobnosti okolím, může tato podat žalobu na ochranu osobnosti.

Lhůta na podání žaloby směřující k poskytnutí majetkové satisfakce činí 3 roky od chvíle, co se žalobce o vzniku majetkové újmy způsobené diskriminačním způsobu zacházení dozvěděl, nejvýše však 10 let od chvíle, co ke vzniku majetkové újmy došlo. Nárok na nemajetkovou,

morální satisfakci se nepromlčuje, tedy podat žalobu za účelem poskytnutí omluvy či veřejného prohlášení je možné i později.

16.4.3 Antidiskriminační žaloba

Jedná se prostředek ochrany před diskriminačním způsobem zacházení soudní cestou. Podání žaloby ze strany zaměstnance by v pracovněprávních sporech měla předcházet stížnost zaměstnavateli, popřípadě podání podnětu na oblastní inspektorát práce ke kontrole zaměstnavatele, pokud se zaměstnanec domnívá, že se zaměstnavatel dopustil přestupku či správního deliktu v oblasti rovného zacházení. Je také možnost obrátit se na veřejného ochránce práv, který poskytne obětem diskriminace metodickou pomoc při dalším postupování. Není to ovšem podmínkou pro zvolení si soudní cesty jako řešení situace, zaměstnanec se může rozhodnout podat žalobu na svého zaměstnavatele z důvodu diskriminačního zacházení i bez prvotního projevení snahy o mimosoudní urovnání.

Antidiskriminační žalobu lze podat buď na základě zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, nebo na základě zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Antidiskriminační zákon slouží jako podklad pro žalobu při žalování jednání splňujícího jednoho či více diskriminačních důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, státní příslušnost). V případě odlišného zacházení z důvodů jiných, než zde uvedených je možné využít žaloby na ochranu osobnosti dle občanského zákoníku. Obě žaloby mohou směřovat jak k ukončení diskriminačního zacházení a odstranění následků takovým zacházením vzniklých, tak k poskytnutí nemajetkové i majetkové satisfakce; zde se nejčastěji jedná o omluvu, náhradu škody či nemajetkové (psychické) újmy.

Lhůta na podání žaloby směřující k poskytnutí majetkové satisfakce činí 3 roky od chvíle, co se žalobce o vzniku majetkové újmy způsobené diskriminačním způsobu zacházení dozvěděl, nejvýše však 10 let od chvíle, co ke vzniku majetkové újmy došlo. Nárok na nemajetkovou satisfakci se nepromlčuje, tedy podat žalobu za účelem poskytnutí omluvy či veřejného prohlášení je možné i později.

Seznam zdrojů:

Odborná literatura

- CHROMÝ, Jakub. Násilí na pracovišti: charakteristika, rizikové faktory, specifické formy a právní souvislosti. Praha: Wolters Kluwer, 2014. s. 26. Právní rukověť. ISBN 978-80-7478-552-8.
- ŠIMEČKOVÁ, Michaela; TRITOVÁ, Markéta; ŠTEFKO, Martin. Zpráva o systému ochrany před násilím na pracovištích v ČR. Příloha č. 1 – Právní analýza násilí na pracovišti v právním řádu ČR s účinností právních norem k 1. 2. 2018. Důstojné pracoviště ve veřejné správě, 2019. Dostupný z: <https://www.dustojnepracoviste.cz/storage/app/media/uploaded-files/zprava-o-systemu-ochrany-pred-nasilim-na-pracovisti-v-cr.pdf>
- HLOUŠKOVÁ, Pavla, HOFMANNOVÁ, Eva, ROUČKOVÁ, Dana, SCHMIED, Zdeněk, SCHWEINER, Petr, TOMANDLOVÁ, Ludmila a VÁCHA, Jan. Zákoník práce, prováděcí nařízení vlády a další související předpisy s komentářem k 1. 1. 2021. 14. aktualizované vyd. Olomouc: ANAG, 2021. ISBN 978-80-7554-306-6.

Právní předpisy

- ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sběrka zákonů, Česká republika. 2009, částka 58, s. 2822-2829. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5504>. ISSN 1211-1244
- ČESKO. Listina základních práv a svobod. In Sběrka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 2, s. 17-23. Dostupný také v digitální podobě z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22426>. ISSN 1211-1244.
- ČESKO Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2012, částka 33, s. 1026-1365. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6144>
- ČESKO. Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2016, částka 98, s. 3748-3752. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=61011>
- ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2016, částka 143, s. 8270-8316. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4447>
- ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2005, částka 94, s. 5118-5135. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4692>
- ČESKO. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). § 2 písm. a). In Sběrka zákonů, Česká republika. 2012, částka 70, s. 2849-2864. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6196>. ISSN 1211-1244.
- ČESKO. Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád). § 20. In Sběrka zákonů, Česká republika. 2012, částka 86, s. 3290-3309. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=6216> ISSN 1211-1244.

- ČESKO. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. § 42. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2004, částka 174, s. 9782-9827. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4478>
- ČESKO. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2009, částka 11, s. 354-461. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5405>
- ČESKO. Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád. In Sbíрка zákonů, Česká republika. 2009, částka 56, s. 383-428. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=1235>

Judikáty

- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 9. 2004 sp. zn. 7 Tdo 726/2004.
- Nález Ústavního soudu ze dne 8. 2. 2000, sp. zn. I. ÚS 156/99.
- Nález Ústavního soudu ze dne 9. prosince 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
- Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4643/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008.
- Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.
- Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4643/2010.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.1.2007, sp. zn. 30 Cdo 1941/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp.zn. 21 Cdo 2738/2017.

Stanoviska Veřejného ochránce práv

- Zpráva Veřejného ochránce práv, 6924/2012/VOP, ze dne 25. 2. 2015.
- Stanovisko Veřejného ochránce práv, 4084/2016/VOP, 4. 9. 2018.
- Stanovisko Veřejného ochránce práv, 3639/2018/VOP, 21. 11. 2019.
- 6924/2012/VOP – Mimosoudní stanovisko ze dne 25. 2. 2015.
- 5985/2013/VOP – Zpráva Veřejného ochránce práv ze dne 20. 1. 2016.
- Přípis Veřejného ochránce práv 3532/2016/VOP, 27. 3. 2017.