



Zpráva ve věci sexuálního obtěžování v průběhu výkonu koncipientské praxe

Paní X. Y. (dále také „stěžovatelka“) byla zaměstnána po dobu pěti let jako advokátní koncipientka samostatného advokáta A. B. (dále také „zaměstnavatel“).

V advokátní kanceláři zaměstnavatele bylo obsazeno také místo asistentky. Během pracovního poměru stěžovatelky se na této pozici vystřídal tři ženy.

Stěžovatelka uvádí, že byla v průběhu celého pracovního poměru sexuálně obtěžována zaměstnavatelem, a to jak verbálně, tak fyzicky. Tomuto jednání se rozhodla bránit až po skončení pracovního poměru, neboť se obávala ztráty zaměstnání.

A. Shrnutí

Zákon o veřejném ochránci práv¹ mi svěřil působnost mimo jiné v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.² Věnovala jsem se proto otázce, zda byla stěžovatelka diskriminována z důvodu pohlaví, respektive zda se stala obětí sexuálního obtěžování a pronásledování. Ostatní pracovněprávní³ a soukromoprávní⁴ aspekty tohoto případu vzhledem k působnosti veřejného ochránce práv záměrně pomíjím a ponechávám další kroky v tomto směru na rozhodnutí stěžovatelky.

A.1 Diskriminace ve formě sexuálního obtěžování a pronásledování

Zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, a proto nesmí se žádným z nich zacházet méně příznivým způsobem.⁵

Antidiskriminační zákon⁶ zakazuje nejen přímou diskriminaci, tj. znevýhodnění pro některý z chráněných důvodů,⁷ ale též sexuální obtěžování⁸ a pronásledování.⁹ V případě diskriminace ve formě sexuálního obtěžování není významné, jak je zacházeno s ostatními zaměstnanci jako v případě přímé diskriminace nebo šikany, ale pouze zda byl zaměstnanec či zaměstnankyně obtěžován a toto obtěžování mělo sexuální podtext. Pro naplnění skutkové podstaty pronásledování je důležité, aby bylo odvetné opatření učiněno v návaznosti na uplatnění práva podle antidiskriminačního zákona.

1 zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů

2 ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s ustanovením § 21b zákona o veřejném ochránci práv

3 Jde například o namítané nevyplacení náhrady mzdy nebo způsob ukončení pracovního poměru.

4 například ochrana důstojnosti stěžovatelky nad rámec sexuálního obtěžování

5 ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

6 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

7 ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

8 ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona

9 ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona



Vzhledem k omezeným možnostem dokazování veřejného ochránce práv jsem v této věci dospěla k závěru, že shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat (s výjimkou jednoho incidentu), že stěžovatelka byla sexuálně obtěžována či pronásledována. A to zejména proto, že nebylo možné zjistit skutkový stav dostatečně úplně ani posoudit věrohodnost jednotlivých tvrzení.

Výjimku v tomto směru představuje situace, kdy zaměstnavatel požadoval po stěžovatelce během její narozeninové oslavy, aby se svlékla a vykoukala v bazénku.¹⁰ Když odmítla, sdělil jí, že jí nezvýší mzdu. Toto jednání naplňuje znaky sexuálního obtěžování a pronásledování.

Nevylučuji tak, že by soud mohl v případném soudním řízení dospět na základě širšího dokazování k odlišným závěrům. Tato zpráva se proto věnuje zejména možnému právnímu hodnocení případu v závislosti na prokázaných skutečnostech v případném soudním řízení.

B. Skutková zjištění

B.1 Tvrzení stěžovatelky

Stěžovatelka ve svém podnětu uvedla, že za obtěžující považovala zejména následující jednání zaměstnavatele: ponižující oslovení slovem „Macku“, vyžadování polibků na rty, líčení zaměstnavatelových sexuálních zkušeností, fyzická kontrola přítomnosti spodního prádla stěžovatelky,¹¹ otevřené návrhy k sexuálnímu styku,¹² olizování stěžovatelčina ucha zaměstnavatelem, společný nákup vibrátoru pro tehdejší asistentku C. D. (dále také „předchozí asistentka“), držení stěžovatelky za koleno a sdělování této skutečnosti klientovi prostřednictvím telefonu,¹³ nedůstojné trestání za neuspokojivý výkon práce.¹⁴

K blíže popsaným jednáním, jakož i neurčitým oplzlým řečem, nedůstojným narážkám či přímo fyzickému kontaktu mělo docházet opakovaně, takřka po celou dobu pracovního poměru stěžovatelky. Tento nátlak donutil stěžovatelku vyhledat služby krizového centra Q.

Stěžovatelka dále poukazovala na pravidelně se opakující hysterické výstupy zaměstnavatele. Během těchto výlevů měl kolem sebe rozhazovat věci, křičet, že stěžovatelka a předchozí asistentka jsou hloupé a nepoužitelné, případně stěžovatelku urážel pro její slovenský původ, znevažoval slovenský národ a jeho kulturu.

Tyto neshody vyústily ukončením pracovního poměru v únoru 2016. Stěžovatelka uvádí, že se ke konci roku 2015 zaměstnavatel nejprve neplatně pokusil ukončit pracovní poměr

10 Tento incident se totiž jako jediný odehrál v přítomnosti osob, které nebyly zaměstnány v advokátní kanceláři zaměstnavatele.

11 Mělo se jednat o nadzvedávání sukně stěžovatelky. Někdy měl zaměstnavatel přistupovat ke stěžovatelce zezadu a chytat ji za prsa, aby se přesvědčil, zda má podprsenku.

12 Podle stěžovatelky šlo o tyto promluvy: „Macku, už u mě pracuješ rok (dva, tři... údaj o čase se průběžně měnil) a ještě jsi mi nedala, to musíme napravit!“

13 Stěžovatelka popsala konkrétní situaci, kdy při jízdě autem z věznice O. zaměstnavatel telefonoval s klientem a přitom držel stěžovatelku za koleno. Tuto skutečnost pak zaměstnavatel sdělil klientovi, který se podívil, že to stěžovatelce nevadí, na což zaměstnavatel odvětil, že stěžovatelka to má ráda.

14 Stěžovatelka uvádí, že jí a asistentce bylo opakovaně vyhrožováno, že v případě neuspokojivých pracovních výsledků budou muset strpět otištění razítka na hýždě. K tomu podle stěžovatelky v jednom či dvou případech skutečně došlo.



okamžitým zrušením. Následně pracovní poměr okamžitě zrušila stěžovatelka pro nevyplacení náhrady mzdy.

B.2 Vyjádření svědků

K podpoře svých tvrzení stěžovatelka označila několik svědků, kteří by její výpověď mohli podpořit. Jedná se o předchozí asistentku C. D., pana E. F. (dále také „svědek“) a paní G. H. (dále také „svědkyně“). Poslední dva jmenovaní jsou zapsanými advokáty. Obrátila jsem se proto na ně se žádostí o vylíčení vztahu stěžovatelky a zaměstnavatele. Oslovení uvedli, že jsou připraveni své vyjádření přednést v rámci správního či soudního řízení.

B.2.1 Vyjádření předchozí asistentky

Předchozí asistentka ve svém vyjádření uvedla, že u zaměstnavatele pracovala v letech 2012 až 2014.¹⁵ Pracovní poměr dle svého vyjádření ukončila výpovědí, přičemž jedním z jejích důvodů bylo oplzlé chování, záchvaty vzteku, agrese a útoky, často i sexuálního charakteru, ze strany zaměstnavatele. Toto jednání vyvolalo u předchozí asistentky zdravotní obtíže, a proto pracovní poměr ukončila.

Předchozí asistentka uvedla, že zaměstnavatel běžně popisoval svůj sexuální život a zkušenosti se ženami. Zaměstnavatel měl přitom užívat vulgární výrazy, zejména poté, co byl pod vlivem alkoholu, k čemuž obvykle docházelo dvakrát týdně. Předchozí asistentka také uvedla, že zaměstnavatel vyhrožoval nedůstojným trestáním za neuspokojivý výkon práce, k čemuž asi dvakrát přistoupil. Předchozí asistentka také uvedla, že zaměstnavatel často narušoval intimní zónu jí i stěžovatelky, vyhledával fyzický kontakt, ať už v podobě olizování ucha, sahání na zadek, chytání kolem krku nebo držení kolena spolujezdkyně v autě. Dále měl zaměstnavatel vyžadovat polibky na rty a fyzicky zkoušet přítomnost spodního prádla stěžovatelky. Sexuální návrhy pak zaměstnavatel činil stěžovatelce i asistentce dle aktuální nálady.¹⁶ Kromě toho zaměstnavatel asistentce i stěžovatelce pravidelně zasílal fotografie, vtipy či videa s pornografickou tematikou.

Předchozí asistentka a stěžovatelka se snažily sexuální návrhům čelit poukazem na zaměstnavatelovo manželství, případně se snažily o fyzický odstup od zaměstnavatele nebo vyhledávaly záminky k odchodu z jeho přítomnosti.

Nad rámec obvyklého obtěžování dostala předchozí asistentka jako dárek k 22. narozeninám vibrátor, což považovala za nevhodné. Zaměstnavatel jí pak opakovaně nabízel, že přijde k ní domů a společně její vyzkouší. Případně nabízel, že obdobný vibrátor zakoupí též stěžovatelce.

B.2.2 Vyjádření svědka

Svědek ve svém vyjádření uvedl, že má se stěžovatelkou přátelský vztah. Naproti tomu zaměstnavatele nezná. Společně se stěžovatelkou je viděl pouze jednou, a to u příležitosti oslavy stěžovatelčiných narozenin. Během tohoto setkání nezaznamenal žádné nevhodné

¹⁵ Stěžovatelka pracovala u zaměstnavatele v letech 2010 až 2015.

¹⁶ Předchozí asistentka uvádí jako příklad nabídku zaplacení hotelového pokoje s tím, že si všichni následně společně užijí.



jednání ze strany zaměstnavatele. Svědek však byl o nevhodném chování zaměstnavatele pravidelně informován stěžovatelkou. Stěžovatelka jednání zaměstnavatele nesla těžce, přesto se snažila v zaměstnání setrvat do advokátní zkoušky.

B.2.3 Vyjádření svědkyně

Svědkyně uvedla, že její vztah ke stěžovatelce je kamarádský, přičemž občas také spolupracují. Zaměstnavatele svědkyně zná a viděla jej se stěžovatelkou asi třikrát až čtyřikrát. Jednou na narozeninové oslavě stěžovatelky a pak v prostorách advokátní kanceláře. Zaměstnavatel byl podle ní vůči stěžovatelce přehnaně žoviální a jeho poznámky nebyly adekvátní ani v rámci uvolněné atmosféry narozeninové oslavy. Zaměstnavatel si stěžovatelku dobíral oplzlými dvojsmyslnými narážkami. Následně stěžovatelku vyzval, aby se svlékla alespoň do spodního prádla a vykoukala se v přilehlém nafukovacím bazénku. To stěžovatelka odmítla, načež jí zaměstnavatel sdělil, že jí nezvýší mzdu. Po skončení oslavy se zaměstnavatel domáhal přespání u stěžovatelky, přičemž během rozhovoru stěžovatelce olízl ucho. Svědkyně také při jedné z návštěv zaměstnavatelovy advokátní kanceláře zaznamenala, že zaměstnavatel stěžovatelku poplácal po zadku a vyžadoval od stěžovatelky polibek. Z chování stěžovatelky pak šlo vyzorovat, že jednání zaměstnavatele je stěžovatelce mimořádně nepříjemné a že se snaží držet si od něj odstup.

Svědkyně uvedla, že stěžovatelka plánovala setrvat v zaměstnání do svých advokátních zkoušek a poté odejít. Vyjádření stěžovatelky a její psychické rozpoložení na svědkyni působilo jako naléhavé a přesvědčivé.

B.2.4 Vyjádření zaměstnavatele

Zaměstnavatel ve svém vyjádření označil stěžovatelčina tvrzení za lživá. Snažil se vycházet se stěžovatelkou, avšak ta byla podle něj líná a neschopná.

Zaměstnavatel uvádí, že mu stěžovatelka při ukončení pracovního poměru slíbila, že bude litovat, že ji potkal a nutila ho uhradit odstupné a odškodnění za sexuální obtěžování ve výši 100.000,- Kč, později 80.000,- Kč, a dodala, že pokud nezaplatí, podá na něj trestní oznámení. Tomuto jednání byla přítomna současná asistentka I. J. (dále také „současná asistentka“). Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel požadované odškodnění nezaplatil, stěžovatelka učinila trestní oznámení.

Zaměstnavatel dále uvádí, že stěžovatelka byla drzá, tvrdohlavá, v práci chybovala, lhala, v pracovní době se věnovala soukromým záležitostem a jeho výtkám odporovala. V pracovní době také ráda rozebírala své milostné a sexuální problémy s předchozí asistentkou. V této souvislosti uvedl, že předchozí asistence daroval vibrátor na doporučení a za finančního příspěvku stěžovatelky. Předchozí asistentka proti tomuto daru údajně nic nenamítala.

Současná asistentka upozornila zaměstnavatele, že se stěžovatelka plně nevěnuje výkonu práce, že ji neustále obtěžuje problémy se svým přítelem a že jí není ochotna v začátcích s čímkoliv pomoci.

Po jednom vyhroceném incidentu se zaměstnavatel pokusil okamžitě zrušit pracovní poměr se stěžovatelkou. Vzhledem k rozrušení však šlo o neplatné zrušení. Tomuto pokusu o ukončení pracovního poměru předcházela hádka o účast stěžovatelky na společenské akci



pořádané klientem zaměstnavatele. Když zaměstnavatel stěžovatelce sdělil, že ona se této akce účastnit nebude, stěžovatelka telefonovala přímo klientovi a domáhala se výslovného pozvání. To zaměstnavatel stěžovatelce vytkl a žádal předložení výsledků dříve zadané práce. Stěžovatelka žádné výsledky nepředložila a reagovala arogantně a agresivně. Zaměstnavatel proto ještě před odjezdem na pořádanou akci vypracoval okamžité zrušení pracovního poměru. To stěžovatelka odmítla převzít a upozornila jej na nezákonnost vypracovaného dokumentu. Stěžovatel se již neudržel a křičel na stěžovatelku, aby „do deseti minut vypadla“. K tomuto řešení přistoupil nejen v důsledku údajných předchozích urážek ze strany stěžovatelky a obtěžování klienta, ale též z důvodu podezření, že stěžovatelka odcizila současné asistentce 3.000,- Kč.

Zaměstnavatel ke svému vyjádření připojil také e-mail stěžovatelky z prosince 2015, ve kterém stěžovatelka žádá zaměstnavatele o setkání a smírné řešení vzniklé situace. Stěžovatelka uvádí, že jednání zaměstnavatele¹⁷ ji donutilo docházet na denní stacionář na psychiatrii. Dále stěžovatelka v tomto e-mailu uvádí: „*Nejsem totiž zvyklá, že na mě někdo bezdůvodně vulgárně řve, a ještě člověk, o kterém jsem si myslela, že mě má rád a kterého jsem taky měla ráda.*“ Stěžovatelka v e-mailu také uvádí: „*Zažili jsme spolu hodně hezkých a vtipných momentů, stejně tak hodně těžkých chvil, je čas pobrat se dál a já budu ráda, pokud dostanu Vaše požehnání a ne výhružky, že mi zničíte život.*“

C. Hodnocení věci ochránkyní

Klíčovou pro tento případ je otázka pravdivosti tvrzení stěžovatelky a zaměstnavatele, neboť si vzájemně odporují. Možnosti dokazování veřejného ochránce práv jsou však značně omezené. Proto jsem jednak nemohla ověřit pravdivost jednotlivých tvrzení, ale ani dostatečně úplně zjistit skutkový stav. **Shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat (s jednou výjimkou), že stěžovatelka byla sexuálně obtěžována či pronásledována.** Nevylučuji však, že by soud v případném soudním řízení mohl dospět k jinému závěru, a to právě vzhledem k rozsáhlejším možnostem dokazování. V této části se proto věnuji hlediskům, která je nutno zvážit při posuzování tohoto případu.

C.1 Sexuální obtěžování

Sexuálním obtěžováním rozumí antidiskriminační zákon obtěžování, které má sexuální povahu.¹⁸ Jedná se tak o nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby anebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby, tzv. jednání „něco za něco“.¹⁹

Pojmovými znaky sexuálního obtěžování tak jsou **nevhodnost chování, intenzita dosahující důstojnostního rozměru a sexuální podtext.** Pouze při současném naplnění těchto

17 Mělo jít o zaměstnavatelův křik, hanlivé urážky a lživé nařčení, že stěžovatelka nadávala zaměstnavateli a odmítla převzít výpověď.

18 ustanovení § 4 odst. 2 zákona 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

19 ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona



tří podmínek se jedná o sexuální obtěžování. Těmto podmínkám se nyní budu věnovat samostatně.

C.1.1 Nevhodnost chování

Antidiskriminační zákon považuje sexuální obtěžování za zvláštní případ obtěžování.²⁰ Z těchto důvodů je třeba také v rámci sexuálního obtěžování rozlišovat objektivní a subjektivní stránku namítaného chování.

Za nevhodné ve smyslu antidiskriminačního zákona lze proto považovat pouze takové chování, které by průměrný člověk považoval v dané situaci za pokořující (objektivní stránka). Tudíž ne každé subjektivně vnímané obtěžování je sexuálním obtěžováním ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Vedle toho však musí být naplněno také subjektivní hledisko, tedy že domnělá oběť sexuálního obtěžování napadané chování skutečně prožívala jako pokořující. Souhlas dotčené osoby zpravidla vylučuje protiprávnost jinak obtěžujícího jednání.

Na tento vnitřní stav oběti obtěžování lze usuzovat především z jejího chování a reakcí na namítané jednání.²¹ Z tohoto pohledu je proto nutné se zabývat jednak existencí negativního prožitku oběti obtěžování a jeho rozpoznatelností navenek.

Jelikož se jedná o vnitřní postoj člověka, je zpravidla nezbytné, aby tento svůj nesouhlas vyjádřil také navenek, jinak by okolí, včetně obtěžovatele, nebylo s to rozeznat, které chování je pro daného člověka subjektivně přípustné a které již nikoliv. Požadavek vnější rozpoznatelnosti vnitřního odporu je nepřímou úměrnou intenzitě zásahu do důstojnosti. V případě jednání zasahujícího do jádra lidské důstojnosti, např. mučení, není nutné, aby oběť obtěžování vyjadřovala svůj nesouhlas s tímto chováním, neboť je narušováno její nezadatelné právo, které nesmí být dotčeno ani s jejím souhlasem. Naopak čím více je objektivně pochybné, zda konkrétní chování osoba subjektivně vnímá jako pokořující, tím více je na dotčené osobě, aby projevila svůj nesouhlas dostatečně zřejmým způsobem.²²

Z tohoto pohledu lze namítané jednání rozdělit do třech skupin.

První skupinu tvoří chování, jehož potenciál k zasažení důstojnosti je z objektivního hlediska nejasný a různé osoby mohou na něj reagovat odlišně. V takových situacích je nezbytné, aby se dotčená osoba proti tomuto chování jednoznačným způsobem ohradila a dala zřetelně najevo, že takové chování považuje za nežádoucí. Pokud k takovému projevu nedošlo, nelze opakované chování považovat s časovým odstupem za sexuální obtěžování.

20 Srov. ustanovení § 4 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona.

21 Blíže k problematice objektivního a subjektivního aspektu obtěžování, respektive sexuálního obtěžování viz BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 240–242.

22 Příkladem budiž dávání přednosti ženám ve dveřích nebo vyprávění sexistických vtipů. Tato chování mohou být některými osobami vnímána jako nezávadná, zatímco ji nými za pokořující. V takových situacích je proto na dotčené osobě, aby se vůči tomuto chování přiměřeně ohradila tak, aby okolí bez větších obtíží rozpoznalo subjektivně vnímanou nevhodnost chování.



V tomto případě se jedná o zaměstnavatelovo vyprávění vlastních sexuálních zážitků, oplzlých vtipů, zaslání vulgárních obrázků, užívání vulgárních výrazů, oslovování stěžovatelky přezdívkou nebo společný nákup vibrátoru.²³ Stěžovatelka neuvádí, že by se proti tomuto jednání bránila, respektive že zaměstnavatel pokračoval v nežádoucím chování i poté, co dala srozumitelným způsobem najevo, že toto chování považuje za nevhodné.

Druhou skupinu tvoří chování, které z objektivního pohledu zjevně zasahuje do důstojnosti, avšak je přípustné, pokud s ním dotčená osoba souhlasí, byť konkludentně. Takové jednání lze považovat za sexuální obtěžování i v případě, že k němu došlo pouze jednou a obtěžovaná osoba svůj nesouhlas vyjádří s časovým odstupem formou právní obrany, např. podáním žaloby nebo žádostí o omluvu či peněžitou satisfakci.

Do této skupiny v tomto případě spadají různé podoby fyzického kontaktu.²⁴ V závislosti na kontextu a atmosféře na pracovišti lze do této kategorie zařadit také tvrzený nepřiměřený postih za pracovní pochybení, vyžadování polibků na rty, narážky na sexuální život stěžovatelky či domáhání se pohlavního styku. Stěžovatelka uvádí, že se fyzickému kontaktu snažila vyhýbat. Není však zřejmé, zda se jednoznačně ohradila proti těmto formám obtěžování a zda ke všem formám docházelo opakovaně. Přípuštění opakování tohoto typu chování bez srozumitelného ohrazení totiž lze považovat za konkludentní souhlas, neboť jsou natolik závažná, že lze očekávat vyjádření nesouhlasu, pokud jsou pro člověka skutečně obtěžující. Naopak pokud k určité formě nežádoucího chování došlo pouze jednou, může se stěžovatelka domáhat ochrany před tímto jednáním v obecné promlčecí lhůtě, nevyplývá-li z okolností případu, že s tímto jednotlivým chováním souhlasila.

Třetí skupinu tvoří chování, které je nutné považovat za všech okolností za sexuální obtěžování, a to bez ohledu na projevenou vůli dotčené osoby. Takové chování zasahuje důstojnost člověka v té míře, že tento zásah není možný ani se souhlasem dotčené osoby.²⁵

Posouzení, které jednání spadá do této kategorie, tedy otázka, před jakým chováním by měla být poskytována ochrana i v případě, že se mu dotčená osoba nijak nevzpírá, závisí na kontextu jednání, neboť ten utváří míru zásahu do důstojnosti člověka. Stejně jednání může být někdy účastníky vnímáno jako neškodné, byť objektivně nevhodné, zatímco jindy bude vnímáno jako vrchol potupení a demonstrace dominance. V závislosti na kontextu by do třetí skupiny mohlo být zařazeno domáhání se pohlavního styku, vyžadování polibků na rty či jiné tělesné partie nebo testování přítomnosti spodního prádla.

Takto vysokou míru ochrany je namístě připustit v těch případech, kdy je z okolností zjevné, že se oběť sexuálnímu obtěžování nebránila, protože objektivně nemohla. Například proto, že je pro ni z existenčních důvodů naprosto nepřípustné, aby ztratila zaměstnání, nebylo to pro ni fyzicky možné anebo psychický teror dosáhl takové úrovně, že oběť již není schopna

23 Podle vyjádření zaměstnavatele došlo k darování vibrátoru předchozí asistentce dokonce na návrh stěžovatelky a za jejího finančního přispění.

24 Od „náhodných“ doteků přes narušování intimní zóny člověka až po držení za koleno během jízdy autem a jiné zcela záměrné doteky.

25 Lidská důstojnost je stejně jako všechna lidská práva nezadatelná a nezcizitelná. Některé druhy jednání proto mohou narušovat lidskou důstojnost, i když s nimi dotčená osoba souhlasí. Zpravidla se jedná o mučení či jiné nelidské zacházení, které jsou absolutně zakázány.



samostatného rozhodování. S ohledem na omezené možnosti dokazování však nebylo možné, abych tyto otázky posoudila.

Naproti tomu jsou skutkové okolnosti poměrně zřejmé stran svědkyní popsaného jednání zaměstnavatele během narozeninové oslavy. Zaměstnavatel vyzval stěžovatelku ke svlečení alespoň do spodního prádla. Takové jednání bylo způsobilé zasáhnout stěžovatelčinu důstojnost o to více, že k němu došlo za přítomnosti většího počtu lidí, včetně nezaměstnaných v advokátní kanceláři zaměstnavatele. **Zaměstnavatel se v tomto případě dopustil sexuálního obtěžování.**

C.1.2 Zásah do důstojnosti

Východiskem státu je jednotlivec. Lidská důstojnost proto stojí v jádru konceptu ochrany lidských práv a této maximě se pak podřizuje jejich veškerá interpretace. Lidská důstojnost je součástí kvality každého člověka a je projevem jeho lidství. Ochrana lidské důstojnosti je proto jedním z předpokladů plného rozvíjení vlastní osobnosti.²⁶

Do důstojnosti člověka tak zasahuje každé jednání, které z něj činí pouhý objekt a nerespektuje ho plně jako osobnost. Podstatou sexuálního obtěžování je zneužití závislého postavení a mocenské převahy.²⁷ Tato převaha může vyplývat také z pouhé vyšší fyzické síly či společenského postavení a nemusí se nutně jednat o hierarchicky nadřazené postavení.

K narušení důstojnosti může dojít nejen jednotlivým zásahem určité intenzity, ale také celou řadou drobných jednání, která ve svém souhrnu vytváří hostilní a pokořující prostředí.²⁸

Zjištěná nevhodná chování je proto třeba hodnotit nejen jednotlivě, ale také v souvislosti a s ohledem na celkový kontext podmínek, za nichž je zaměstnání vykonáváno.

Posouzení důstojnostního rozměru případu, respektive způsobilosti jednání zaměstnavatele k zasažení stěžovatelčiny důstojnosti, se odvíjí od zjištěného skutkového stavu. Obecně však veškeré jednání, které činí z člověka objekt sexuální touhy a stylizuje ho do této podoby, se proviňuje vůči lidské důstojnosti a je ve společnosti respektující lidská práva nepřijatelné. Jestliže zaměstnavatel usiloval stěžovatelkou tvrzeným způsobem o pohlavní styk se stěžovatelkou, pak takové jednání považují za nepřijatelné.²⁹

C.1.3 Sexuální podtext

Sexuální obtěžování se od obtěžování v pojetí antidiskriminačního zákona odlišuje právě svou sexuální povahou. To ale neznamená, že cílem sexuálního obtěžování je vždy dosažení

26 náleží Ústavního soudu ze dne 21. 12. 2005, sp. zn. IV. ÚS 412/04; dostupné z <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?s=4-412-04>

27 blíže k tomuto pohledu KVASNICOVÁ, Jana; ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015. s. 191–193 a tam odkazovaná literatura

28 K aspektu intenzity a extenzity obtěžování viz BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 240–243.

29 Listina základních práv a svobod přistupuje v Kantově smyslu ke člověku jako členu království účelů. Od tohoto pojetí je odvozena ochrana lidské důstojnosti. Viz WAGNEROVÁ, Eliška et al. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. s. 56 a násled.



pohlavního styku. Sexuální obtěžování je totiž projevem dominance jedné, zpravidla mužské, skupiny nad druhou, zpravidla ženskou. Vyskytují se však i případy, kdy heterosexuální muži sexuálně obtěžují homosexuální muže.³⁰

Rozhodující pro rozlišení, zda se jedná o obtěžování,³¹ nebo sexuální obtěžování,³² je existence narážek, ať už výslovných, nebo dvojsmyslných, na sexualitu dotčené osoby, či chování se srozumitelným sexuálním podtextem.

V tomto případě mělo podle tvrzení stěžovatelky opakovaně docházet ke snižování její důstojnosti v přímé souvislosti s otázkami týkajícími se sexuálního života stěžovatelky. Zároveň lze tvrzené fyzické kontakty zaměstnavatele se stěžovatelkou považovat za erotické.

C.2 Pronásledování

Pronásledováním rozumí antidiskriminační zákon nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona. Podstatou pronásledování je (podobně jako v případě sexuálního obtěžování) zneužití mocenského postavení a vztahu závislosti zaměstnance či zaměstnankyně na zaměstnavateli. Není proto rozhodné, zda k protiprávnímu jednání došlo mimo pracovní dobu, ale že zaměstnavatel zneužil svého postavení.

Zaměstnavatel vyzval stěžovatelku během narozeninové oslavy, aby se svlékla do spodního prádla a vykoukala se v nafukovacím bazénku. Stěžovatelka to odmítla a zaměstnavatel jí pohrozil, že jí nezvýší mzdu. Tuto skutečnost potvrdila svědkyně.

Tím, že se stěžovatelka ohradila proti sexuálnímu obtěžování, uplatnila své právo na rovné zacházení, které se zrcadlí v povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení na pracovišti.³³ Pohrůžka v podobě nezvýšení mzdy má charakter odvetného opatření, které antidiskriminační zákon zapovídá.³⁴

C.3 Přetrvávající pochybnosti

Stěžovatelka ve svém podání popsala celou řadu jednání zaměstnavatele, která považuje za sexuální obtěžování.³⁵ Tato jednání podle svých tvrzení vnímala jako ponižující a nepříjemná. Zároveň situaci chápala tak, že v případě, kdy by se důrazněji bránila nevhodnému chování zaměstnavatele, mohlo by to mít vliv na trvání jejího pracovního poměru nebo alespoň na jeho průběh. K tomu ostatně došlo, když se odmítla svléknout

30 BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 185.

31 ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona

32 ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona

33 ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona

34 Podobně také zpráva veřejného ochránce práv ze dne 13. 8. 2014, sp. zn. 250/2012/DIS; dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1634>

35 Viz část B.1 tvrzení stěžovatelky.



a zaměstnavatel jí sdělil, že jí nezvýší mzdu. Stěžovatelka proto nadále vzdorovala pouze vyhýbavými reakcemi a snahou o udržení fyzického odstupu.

Vzhledem k omezeným možnostem dokazování jsem však nedokázala objasnit, do jaké míry byla stěžovatelkou vnímaná nevhodnost chování zaměstnavatele zřejmá navenek, respektive přímo zaměstnavateli. Ten se totiž mohl domnívat, že jeho chování stěžovatelce nevadí, tudíž **nenaplnuje subjektivní stránku obtěžování**, a proto se nejedná o sexuální obtěžování.

Většina tvrzení stěžovatelky byla potvrzena vyjádřením předchozí asistentky. Důvěryhodnosti těchto tvrzení dodává také vyjádření svědkyně, která byla přítomna narozeninové oslavě stěžovatelky, přičemž chování zaměstnavatele považuje za nevhodné. Za podpůrné lze považovat i vyjádření svědka, který uvedl, že si stěžovatelka často stěžovala na zaměstnavatelovo chování. Svědek však uvádí, že nebyl přítomen žádnému takovému jednání. Pro posouzení situace je však nezbytná znalost širšího kontextu celého jednání a atmosféry na pracovišti.

Bez znalosti těchto skutečností však není možné tento případ objektivně posoudit, a proto jsem se ve své zprávě omezila pouze na výklad právní úpravy zákazu sexuálního obtěžování.

D. Závěry

Shromážděné podklady neumožňují s jistotou prokázat, že stěžovatelka byla sexuálně obtěžována či pronásledována. Nebylo totiž možné prokázat, zda ke všem formám tvrzeného sexuálního obtěžování skutečně docházelo a jaký k němu měla stěžovatelka postoj.

Jedinou výjimku v tomto směru představuje požadavek zaměstnavatele na svlečení stěžovatelky během její narozeninové oslavy. Toto jednání samo o sobě svou intenzitou naplňuje sexuální obtěžování. Sdělení, že nedojde ke zvýšení mzdy poté, co se stěžovatelka odmítla podvolit vůli zaměstnavatele, je možné považovat za pronásledování.

Nevylučuji, že stěžovatelka skutečně mohla být sexuálně obtěžována. Možnosti dokazování veřejného ochránce práv jsou však značně omezené. Závěry případného soudního řízení by proto mohly být odlišné.

Soud by mohl v rámci řízení zohlednit, že stěžovatelka byla s ohledem na specifikum pracovněprávního vztahu (advokátní koncipientka–školitel) „zbavena“ možnosti využití efektivního stížnostního mechanismu, který jí zaručuje zákoník práce.³⁶ Zároveň by mohla hrát roli i skutečnost, že povolání advokáta je kromě zákona regulováno i stavovskými

36 Ustanovení § 276 odst. 9 ve spojení s § 278 odst. 3 zákoníku práce: Zaměstnavatel je povinen projednat se za městnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.



předpisy.³⁷ Advokáti mají nezastupitelnou roli při výkonu justice, což klade na osoby vykonávající toto povolání vyšší nároky na bezúhonnost. Jednání advokáta-zaměstnavatele by proto mohl obecný soud posuzovat přísněji než jednání jiného zaměstnavatele.

Stěžovatelka by však musela v soudním řízení prokázat, že docházelo ke tvrzenému sexuálnímu obtěžování a že toto jednání považovala za nevhodné a tento její postoj byl dostatečně rozpoznatelný také navenek. Jedině tak lze spravedlivě vyvážit požadavky, které na žalobce a žalované při posuzování sexuálního obtěžování klade právní úprava (§ 133a občanského soudního řádu), judikatura a doktrína.³⁸

O svých zjištěních a závěrech informuji stěžovatelku i zaměstnavatele.

Brno 6. dubna 2017

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)

37 Mám na mysli Usnesení představenstva ČAK č. 1/1997 Věstníku, ze dne 31. října 1996, kterým se stanoví pravidla profesionální etiky a pravidla soutěže advokátů České republiky (etický kodex).

38 K aspektu intenzity a extenzity obtěžování viz BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2016. s. 452–455.