



Sp. zn.	1108/2023/VOP/BKU	Vážená paní
Č. j.	KVOP-10507/2024	A.
Datum	18. března 2024	

Vážená paní A.,

chtěl bych Vás touto cestou seznámit se svými zjištěními ve věci, se kterou jste se na mě obrátila v únoru 2023. Namítala jste, že Váš dřívější zaměstnavatel (B., s. r. o.) s Vámi zacházel méně příznivě z důvodu Vašeho pohlaví. Nerovné zacházení jste spatřovala zejména v sexuálním obtěžování na pracovišti a v tom, že Vám zaměstnavatel neprodloužil dobu trvání pracovního poměru poté, co jste si na sexuální obtěžování stěžovala oficiální cestou na personálním oddělení.

Při vyřízení Vašeho podnětu jsem se zaměřil na posouzení dvou otázek. První otázkou bylo, zda na pracovišti vůči Vám docházelo k sexuálnímu obtěžování<sup>1</sup> a zda tuto situaci Váš zaměstnavatel včas a adekvátně řešil. Druhou otázkou pak bylo, zda se zaměstnavatel vůči Vám dopustil méně příznivého zacházení ve formě pronásledování<sup>2</sup> tím, že Vás poté, co jste si na sexuální obtěžování stěžovala, přeřadil na pozici bez příplatku za směnnost a tím, že s Vámi následně neprodloužil dobu trvání pracovního poměru.

Po seznámení se všemi dostupnými podklady jsem dospěl k závěru, že situace na pracovišti **naplnila znaky sexuálního obtěžování, ale že méně příznivé zacházení ve formě pronásledování nelze prokázat.**

Bližší odůvodnění mých závěrů naleznete níže v tomto dopisu.

### Shrnutí okolností případu

K zaměstnavateli jste nastoupila dne 23. března 2021 na pozici vedoucí pracovního týmu jako do té doby jediná žena v takové funkci. Uvedla jste, že jste se od samého začátku pracovního poměru cítila být terčem sexuálního obtěžování ze strany některých kolegů (nevhodné poznámky a dotazy k sexuálním preferencím, pornografický obrázek nainstalovaný bez Vašeho vědomí na plochu obrazovky Vašeho pracovního počítače, znečištění pracovního stolu bílými cákanci lepidla apod.).

Věděla jste, že původcem těchto útoků byl zejména Váš kolega C. Věc jste se snažila řešit s ním a se svým přímým nadřízeným D. Ten však měl podle Vás věc zlehčovat s tím, že se jedná o běžný kolorit a že nemáte smysl pro humor. Obrátila jste se i na vyššího nadřízeného, vedoucího haly pana E., avšak také neúspěšně.

Po téměř roce, když se konflikty ještě více vystupňovaly, jste se rozhodla situaci řešit s vedením zaměstnavatele a podala jste stížnost na personální oddělení. Následně jste byla přeřazena na jiné pracoviště, na kterém jste přišla o příplatky za směnný provoz. To jste

1 Ve smyslu 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).

2 Ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

vnímala jako negativní postih za to, že jste si stěžovala na sexuální obtěžování. Současně se blížil konec doby určité, na kterou byl Váš pracovní poměr sjednán. Zaměstnavatel Vám oznámil, že Vám pracovní smlouvu neprodlouží. Odůvodnil to tím, že jste nesložila zkoušky školitele „training within industry“ (TWI), které byly pro pozici vedoucí pracovního týmu nezbytné. Vy jste se ale domnívala, že skutečným důvodem, proč Vám doba trvání pracovního poměru nebyla prodloužena, byla skutečnost, že jste si stěžovala na sexuální obtěžování. Uvedla jste, že jiným zaměstnancům (mužům) na této pozici pracovní poměr nadále trval, přestože také po delší dobu neměli složené zkoušky TWI.

Protože při vyřizování podnětů ctím zásadu slyšení druhé strany, požádal jsem Vašeho zaměstnavatele o vyjádření k Vámi tvrzeným skutečnostem.

Ten mě informoval, že Vaši stížnost na nevhodné chování kolegy C. evidoval od ledna 2022. Následně tuto situaci prošetřil rozhovory se zaměstnanci v únoru 2022 a zjistil, že pan C. skutečně na jaře 2021 nainstaloval pornografický obrázek na plochu Vašeho pracovního počítače.

Zaměstnavatel následně zahájil kroky k ukončení pracovního poměru pana C. Současně adresoval Vašemu přímému nadřízenému D.<sup>3</sup> tzv. vytýkáci dopis s upozorněním na to, že porušil povinnost vedoucího zaměstnance řešit porušování zásad spolupráce a dobré pohody na pracovišti a s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru.<sup>4</sup>

Z odpovědi zaměstnavatele nevyplývá, že by zaměstnavatel v rámci tohoto prošetření zjistil další incidenty, které jste ve svém podnětu zmínila. Dle záznamů z projednání situace někteří zaměstnanci uvedli, že na pracovišti se obecně vtipkuje, ale že tyto žerty podle nich nejsou v rozporu s etickým kodexem zaměstnavatele.

Co se týká Vašeho **přeřazení na jinou halu**, kde jste neměla příplatky za směnný provoz, zaměstnavatel uvedl, že tímto krokem respektoval Vaše přání, protože jste se necítila dobře v původním kolektivu. Zaměstnavatel uvedl, že jste mu při přeřazení nesdělila, že požadujete pozici na směnném provozu. Pokud byste tak učinila, směnný provoz by Vám byl umožněn a dále by Vám náležely i příplatky za směnnost. Zaměstnavatel kromě toho uvedl, že přeřazení na jinou halu vyplývalo z toho, že v dané době došlo ke změnám ve výrobě (snížení objednávek pro Vaši původní halu a zvýšení objednávek pro novou halu), pro které bylo nutné práci přeorganizovat.

Ke **zkouškám TWI** zaměstnavatel uvedl, že povinnost složit zkoušky TWI pro všechny zaměstnance na pozici vedoucí pracovního týmu vyplývá z vnitřních předpisů, se kterými jste byla při nástupu seznámena. Obecně platí, že do šesti měsíců na této pozici zaměstnanec absolvuje školení a následně skládá zkoušky TWI. V období protiepidemických opatření v letech 2020–2022, kdy platila omezení pro setkávání více osob, nicméně mohly být termíny školení i zkoušek odloženy.

Zaměstnanec E. byl vedoucím pracovního týmu od 1. března 2020, zkoušky TWI složil dne 31. srpna 2021, tj. **po téměř roce a půl**. Podle zaměstnavatele prodleva byla v tomto

---

3 Konkrétní jména zaměstnanců uvádím i přes zásadu ochrany osobních údajů třetích osob, protože ze shromážděných podkladů je zřejmé, že jsou Vám tyto skutečnosti již dobře známy, ať již tzv. „z doslechu“, či ze sdělení Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj o vyřízení Vaší stížnosti č. j. 17366/9.30/23-2, ze dne 14. července 2023.

4 Ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

případě způsobena protiepidemickými opatřeními. Zaměstnanec F. byl vedoucím pracovního týmu od 1. srpna 2021 a zkoušky TWI složil dne 22. dubna 2022, tj. po **devíti měsících**.

Vy jste na pozici vedoucí pracovního týmu byla od 23. března 2021. Zkoušky TWI jste skládala podle záznamů zaměstnavatele celkem třikrát v termínech 31. srpna, 30. září 2021 a 1. března 2022, bohužel pokaždé neúspěšně. Nesložila jste je ani po **jedenácti měsících**. Je pravda, že pan E. zkoušky TWI skutečně neměl složený delší dobu než Vy, nicméně podle záznamů zaměstnavatele je splnil v prvním stanoveném termínu konání.

Jsem si vědom, že jste uvedla, že záznamy o složení zkoušek kolegů E. a F. podle Vás nejsou pravdivé. Není bohužel v mých kompetencích autenticitu dokladů zaměstnavatele jakkoli ověřovat či posuzovat.

### Postup oblastního inspektorátu práce

Pro úplnost uvádím, že jste se v této záležitosti obrátila s podnětem k provedení kontroly na oblastní inspektorát práce, který u zaměstnavatele provedl kontrolu a konstatoval porušení povinností zaměstnavatele podle ustanovení § 302 písm. c) a f) zákoníku práce. Podle těchto ustanovení jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky, zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

OIP zaměstnavateli neuložil žádná opatření k nápravě, protože zaměstnavatel již dříve tato opatření sám přijal. Z okolností vyplývá, že OIP těmito opatřeními měl na mysli ukončení pracovního poměru s panem C. a výtku Vašemu přímému nadřízenému, panu D., za to, že situaci včas adekvátně neřešil na základě Vašeho upozornění.

OIP provedeným dotazníkovým šetřením nezjistil žádné další případy nežádoucího chování, obtěžování či nerovného zacházení obecně ani adresně vůči Vám.<sup>5</sup>

### Posouzení z pohledu práva na rovné zacházení

#### Sexuální obtěžování

Jednou z forem diskriminace, kterou antidiskriminační zákon zakazuje, je obtěžování.<sup>6</sup> Obtěžování tento zákon definuje jako nežádoucí chování, které souvisí s některým z důvodů chráněných antidiskriminačním zákonem, jehož záměrem nebo důsledkem je ponížení a vytváření nepřátelského, zstrašujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být obětí vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (tzv. jednání něco za něco). Sexuální obtěžování pak antidiskriminační zákon definuje jako obtěžování, které má sexuální charakter.<sup>7</sup>

Ve svém podnětu namítáte celou řadu incidentů. Na základě shromážděných podkladů však mohu považovat za prokázaný jen jediný – a to instalaci obrázku s pornografickým obsahem na plochu Vašeho pracovního počítače. Na tom, že k této situaci skutečně došlo, se shoduje jak Vaše vyjádření, tak sdělení zaměstnavatele.

---

5 Protokol o kontrole Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj, č. j. 1902/9.50/23-1, ze dne 18. ledna 2023.

6 Ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

7 Ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

Co se týká ostatních incidentů, které ve svém podnětu namítáte, musím bohužel konstatovat, že to, zda k nim došlo, nelze nijak prokázat. Tyto incidenty jste nedoložila žádnými podklady, ať již v podobě e-mailu, nahrávky či svědectví některého z bývalých kolegů.

Případy obtěžování (včetně sexuálního) je nutno posuzovat **podle objektivních i subjektivních kritérií**. To znamená, že o obtěžování se jedná jen tehdy, pokud by se dané jednání dotklo průměrně citlivé osoby (vytvořilo vůči ní nepřátelské prostředí), a zároveň pokud se dotklo toho, vůči komu bylo namířeno.<sup>8</sup>

Co se týká **subjektivní stránky**, z Vašeho podnětu je evidentní, že se Vás jednání, které ve svém podnětu namítáte, dotklo, a že jste ho považovala za obtěžující. V případě sexuálního obtěžování také hraje roli to, zda dané chování se sexuálním podtextem je nevídané a vzájemně neodsouhlasené.<sup>9</sup> I tuto okolnost považuji z Vašeho podnětu, vyjádření zaměstnavatele a ze skutkových okolností případu za prokázanou.

Pro posouzení **objektivní stránky**, tj. zda by dané chování jako obtěžující vnímala průměrně citlivá osoba, pak hraje roli zejména intenzita a extenzita namítaného chování, a to i ve vzájemném vztahu. Jinými slovy, obtěžující může být i jeden jediný incident, pokud opravdu výrazně zasáhne do důstojnosti daného člověka, ale také řada delší dobu se opakujících méně vážných incidentů.<sup>10</sup>

S ohledem na prokázaný skutkový stav se mohu zabývat posouzením objektivní stránky obtěžování pouze u incidentu s pornografickým obrázkem.

Jakkoli je obtížné najít obecný konsensus ohledně morálních postojů ve společnosti, mám za to, že většinová společnost se shodne na tom, že explicitní pornografický obsah patří do soukromé sféry života, nikoli na veřejnost či na pracoviště, a že nevyžádaný obrazový materiál s pornografickým obsahem je obtěžující.

Z vyjádření zaměstnavatele je zřejmé, že on **sám vnímal** instalaci pornografického obrázku na plochu Vašeho počítače a neřešení této situace ze strany vedoucího **jako natolik závažný incident**, že v návaznosti na jeho prošetření považoval za nezbytné zahájit kroky k ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, který se tohoto činu dopustil, a adresovat vytýkáci dopis nadřízenému, který situaci včas a adekvátně neřešil.

Zvláště závažný charakter tohoto incidentu je zřejmý zejména z toho, že se jednalo o **předem připravený a promyšlený čin se zjevným úmyslem Vás ponížit**. Je totiž značný rozdíl mezi uvolněnou atmosférou v pracovním kolektivu, kdy může dojít k tomu, že se někdo bude cítit obtěžován např. obecně tímto kolektivem přijímaným vtipkáním se sexuálním podtextem, a tím, kdy někdo dopředu naplánuje a připraví instalaci pornografického obrázku na plochu počítače konkrétního zaměstnance s cílem tohoto zaměstnance zaskočit a ponížit. Nejednalo se tedy o náhodný a neúmyslný přešlap, kdy snížení důstojnosti konkrétního člověka není úmyslem.

---

8 Tomšej, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Grada, 2020, s. 117.

9 Zpráva veřejného ochránce práv o zjištění diskriminace ze dne 6. dubna 2017, sp. zn. 2569/2016/VOP; dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/4958>.

10 Boučková, Pavla a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář*. 2. vydání. C. H. Beck, 2016, s. 243.

Domnívám se proto, že **daný incident sám o sobě svou závažností a intenzitou naplnil objektivní stránku sexuálního obtěžování**. V případě, že by se Vám podařilo doložit i další incidenty, o kterých jste se ve svém podnětu zmínila (cákance lepidla na stole, dotazy na sexuální preference, narážky na sexuální život apod.), bylo by tomu tak tím spíš.

### **Odpovědnost zaměstnavatele za sexuální obtěžování**

Zaměstnavatel je za nevhodné chování svých zaměstnanců v podobě sexuálního obtěžování odpovědný, pokud k němu dochází na pracovišti v pracovní době a v souvislosti s plněním pracovních úkolů a pokud je o tomto chování zaměstnavatel informován a nepřijme proti němu žádné opatření.<sup>11</sup>

Skutečnost, že jste bezprostředně poté, co se incident stal, informovala svého přímého nadřízeného, považuji za prokázanou, protože na této verzi událostí se shoduje Vaše vyjádření i sdělení, které mi poskytl Váš zaměstnavatel. Současně je z okolností zřejmé, že k sexuálnímu obtěžování došlo na pracovišti, v pracovní době a v souvislosti s plněním pracovních úkolů.

**Okamžikem, kdy jste incident bezprostředně řešila se svým přímým nadřízeným, došlo k informování zaměstnavatele o situaci.** Je zodpovědností zaměstnavatele, aby měl vnitřní procesy nastavené tak, že po oznámení závadného chování vedoucímu zaměstnanci dojde k řádnému projednání a prošetření situace a zabránění dalšímu opakování.<sup>12</sup>

Zaměstnavatel je totiž povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci na pracovišti<sup>13</sup> – součástí této povinnosti pak je i povinnost přijmout opatření k prevenci a řešení obtěžování na pracovišti.

Ve Vašem případě se tak nestalo. Zaměstnavatel incident prošetřil a řešil až po téměř roce. Tím, že **zaměstnavatel o závadném chování věděl a po dobu téměř jednoho roku nejednal a nezabránil mu, je mu toto jednání právně přičitatelné** a je za něj odpovědný, a to od okamžiku, kdy jste o tomto chování informovala svého přímého nadřízeného.<sup>14</sup>

Zaměstnavatel na situaci zareagoval, až když jste se obrátila také na personální oddělení. V návaznosti na to zaměstnavatel věc prošetřil a přijal opatření směřující k tomu, aby se situace neopakovala (přeřadil Vás na jinou halu do jiného kolektivu a uplatnil pracovní právní kroky vůči zodpovědným zaměstnancům). Je chvályhodné, že tak učinil, nicméně učinil tak s odstupem téměř roku. Odpovědnost zaměstnavatele za celou situaci přitom vznikla již ve chvíli, kdy jste se v této věci poprvé obrátila na svého přímého nadřízeného. Skutečnost, že zaměstnavatel nakonec přece jen jednal, byť později, však může mít vliv na výši případného odškodnění, pokud byste se rozhodla podat antidiskriminační žalobu k soudu.

---

11 Tomšej, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Grada, 2020, s. 117–122.

12 Podle ustanovení § 302 zákoníku práce mají vedoucí pracovníci povinnost vytvářet příznivé pracovní podmínky a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

13 Ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

14 Tomšej, Jakub. *Diskriminace na pracovišti*. Grada, 2020, s. 117–122.

## Pronásledování

Pronásledováním se podle antidiskriminačního zákona rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, ke kterému dojde v důsledku uplatnění práva na rovné zacházení.<sup>15</sup>

Pronásledování je tedy jakousi odvetou či odplatou za to, že se někdo bránil či ozval proti diskriminaci. Tato odvěta nemusí být sama o sobě nezákonná – může jít o kroky, které by jinak byly zcela v souladu s právem. V pracovněprávní oblasti to mohou typicky být ty kroky zaměstnavatele, pro které mu zákoník práce nechává široké pole uvážení, jako např. rozhodnutí o přeřazení zaměstnance na jiné pracoviště (v rámci pracovní smlouvy) nebo rozhodnutí neprodloužit dobu trvání pracovního poměru s některým zaměstnancem.

Aby se jednalo o pronásledování, musejí tyto kroky být objektivně nepříznivé pro danou osobu a zároveň musí existovat příčinná souvislost mezi těmito kroky a předchozím uplatněním práva na rovné zacházení podle antidiskriminačního zákona (např. práva nebýt obtěžován).

Zákaz znevýhodňovat zaměstnance za to, že se domáhá svých práv, vyplývá také ze zákoníku práce.<sup>16</sup>

Ve Vašem případě vzbuzovaly podezření na pronásledování okolnosti Vašeho přeřazení na jinou halu, kde jste přišla o příplatek za směnnost, a okolnosti neprodloužení doby trvání Vašeho pracovního poměru. K těmto krokům totiž došlo krátce poté, co jste informovala personální oddělení o sexuálním obtěžování na Vašem pracovišti.

Zaměstnavatel ale předložil jiné objektivní a relevantní důvody svého postupu, které s Vaší stížností nijak nesouvisely.

Co se týká přeřazení na jinou halu, zaměstnavatel uvedl, že se Vám tímto postupem snažil vyhovět, protože jste se necítila dobře v původním kolektivu. Uvedl také, že pokud byste ho informovala, že si na nové hale přejete zachovat směnný režim, bylo by Vám to umožněno. Z dokumentů, které mi zaměstnavatel zaslal, také vyplývá, že k Vašemu přeřazení na jinou halu byly dány i provozně organizační důvody, protože v dané době nastala potřeba přeorganizovat práci v důsledku změn objednávek.

Co se týká zkoušek TWI, z podkladů vyplývá, že oba kolegové, se kterými jste svou situaci srovnávala, tyto zkoušky složili. Je pravda, že jeden z nich tyto zkoušky složil po delší době než Vy, ale toto prodloužení mohlo být způsobeno protiepidemickými opatřeními a omezeními pro setkávání osob. Vy sama jste měla na složení zkoušek tři termíny rozložené v delším období (31. srpna, 30. září 2021 a 1. března 2022), ale ani v jednom jste je nesložila.

Požadavek na absolvování zkoušek školitele TWI pro zaměstnance na pracovní pozici vedoucí pracovního týmu vyplývá z interních dokumentů zaměstnavatele (popis pracovního místa), se kterými jste byla při nástupu seznámena.

Jsem si vědom toho, že se domníváte, že doklady Vašeho zaměstnavatele o tom, že Vaši kolegové zkoušky TWI na rozdíl od Vás složili, nejsou pravdivé. Pokud ovšem tuto skutečnost nemáte jak prokázat, nezbývá mi než z nich vycházet.

---

<sup>15</sup> Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

<sup>16</sup> Ustanovení § 346b odst. 4 zákoníku práce.

S ohledem na výše uvedené se proto domnívám, že **nelze prokázat, že se vůči Vám zaměstnavatel dopustil diskriminace ve formě pronásledování** při přeřazení na jinou halu či při neprodloužení doby trvání pracovního poměru.

### Závěrem

Diskriminaci (ať již ve formě sexuálního obtěžování, či pronásledování) může s konečnou platností prokázat nebo vyvrátit pouze soud. Je na Vašem uvážení, zda se na něj rozhodnete obrátit s antidiskriminační žalobou.

O svých závěrech informuji rovněž Vašeho bývalého zaměstnavatele.

Pokud byste se chtěla k mým zjištěním vyjádřit, učiňte tak, prosím, ve lhůtě 30 dnů od doručení tohoto dopisu.

S pozdravem

JUDr. Stanislav Křeček  
veřejný ochránce práv  
(podepsáno elektronicky)