



Posouzení námitky diskriminace ve věci šikany a sexuálního obtěžování zaměstnankyně školy

Obrátila se na mě paní X., která pracuje jako učitelka na [název školy] (základní a mateřská škola). Ve svém podnětu namítala nerovné zacházení v zaměstnání, které mělo spočívat především v sexuálním obtěžování, v následných odvetných opatřeních ze strany ředitele školy pana Y. a ve znevýhodňování zaměstnankyň v důchodovém a předdůchodovém věku.

Dle zákona vykonává veřejný ochránce práv působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.¹ Za účelem prosazování práva na rovné zacházení ochránce zejména poskytuje metodickou pomoc obětem diskriminace.²

Mým cílem bylo posoudit situaci na základní a mateřské škole z pohledu rovného zacházení a zákazu diskriminace a zejména posoudit, zda v případě stěžovatelky došlo ze strany zaměstnavatele k diskriminaci z důvodu věku a pohlaví ve formě přímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Za tímto účelem jsem se obrátil se žádostí o vyjádření na ředitele školy a na vybraných šest kolegů stěžovatelky, z nichž čtyři na moji žádost odpověděli. U zaměstnanců školy zachovávám v posouzení anonymitu.³

A. Shrnutí závěrů

A.1 Diskriminace starších učitelek z důvodu věku

Zákon zakazuje diskriminaci ve formě obtěžování. Tím se rozumí nežádoucí chování spojené s výše uvedenými důvody (věkem a pohlavím), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, případně může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.⁴

Z mých zjištění vyplývá, že ze strany ředitele školy dochází k méně příznivému jednání vůči starším učitelkám včetně stěžovatelky. To spočívá ve způsobu komunikace s nimi, včetně používání vulgárních výrazů, zesměšňování nebo bagatelizaci kázeňských prohřešků žáků vůči nim. Je také zřejmé, že ředitel školy tímto cíleně vytváří vůči učitelkám v důchodovém a předdůchodovém věku, včetně stěžovatelky, nepřátelské, ponižující a urážlivé prostředí a snižuje jejich důstojnost. Toto jednání lze jednoznačně spojit s věkem stěžovatelky.

Ředitel školy pan Y. se proto dle mého názoru **dopustil vůči stěžovatelce diskriminace z důvodu věku ve formě obtěžování podle ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.**

1 Ustanovení § 1 odst. 5 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

2 Ustanovení § 21b písm. a) zákona o veřejném ochránci práv.

3 Kolegové stěžovatelky jsou v dalším textu posouzení označeni pouze iniciálami A. A. až D. D.

4 Ustanovení § 4 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).



A.2 Sexuální obtěžování a následná odvetná opatření

Sexuálním obtěžováním se rozumí taková podoba obtěžování, která má sexuální povahu.⁵ Odvetná opatření ze strany zaměstnavatele či nadřízeného zaměstnance v případě, že zaměstnanec či zaměstnankyně odolávají útokům sexuálního charakteru, lze chápat jako pronásledování. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih či znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.⁶

Prvotní sexuální obtěžování stěžovatelky ze strany ředitele školy pana Y. nemohu v rámci svých možností prokázat. Současně je ale ze získaných zjištění zřejmé, že ředitel jedná od doby, kdy se mělo prvotní sexuální obtěžování odehrát, vůči stěžovatelce nestandardním způsobem. Z jeho strany dochází zejména k tomu, že odrazuje ostatní kolegy od komunikace se stěžovatelkou, ignoruje její pracovní výsledky nebo ji podprůměrně odměňuje. Oslovené osoby potvrzují nadprůměrné pracovní výsledky stěžovatelky, ale její osobní ohodnocení (a zejména odměny) jsou podprůměrné. Souhrn těchto okolností považuji za dostatečný k tomu, abych dovedl, že ředitel školy se vůči stěžovatelce dopouští odvetných opatření, přestože namítané sexuální obtěžování nelze prokázat.

Ředitel školy pan Y. se proto dle mého názoru **dopustil vůči stěžovatelce diskriminace ve formě pronásledování z důvodu pohlaví podle ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.**

Své závěry podrobně vysvětluji níže.

B. Skutková zjištění

Vzhledem k počtu vyjádření shrnuji informace zjištěné od stěžovatelky, školy a každé další oslovené osoby zvlášť.

B.1 Vyjádření stěžovatelky

Stěžovatelka uvedla, že po nástupu současného ředitele školy pana Y. byla v roce 2017 po dobu 5 měsíců jeho zástupkyní. Během této doby došlo z jeho strany k sexuálnímu obtěžování v podobě pokusu o intimní sblížení v autě, které stěžovatelka odmítla.

Stěžovatelka poté měla navrhnout vznik etického kodexu, což vedlo k jejímu konci na místě zástupkyně. Když odmítla ze školy odejít, začala se ze strany ředitele školy objevovat různá odvetná opatření, např. jí měl odebrat logopedii, bylo jí sníženo osobní ohodnocení, nebyly jí vypláceny odměny a obecně vůči ní byla stupňována šikana. Například měl odrazovat nové kolegy od komunikace se stěžovatelkou s tím, že „je to zhrzená a nebezpečná osoba“.

Stěžovatelce byly dle jejího vyjádření v rámci úvazku odebrány hodiny na 1. stupni (na který má aprobaci) a tyto hodiny musí odučit na 2. stupni, kde jsou jí (dle jejích slov)

5 Ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

6 Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



přidělovány ty nejproblematictější třídy na škole. Dále oproti zavedené praxi nepřešla po třídnictví ve 3. třídě opět do 1. třídy, zatímco předtím vždy vyučovala nejmladší ročníky.

Stěžovatelka se dále vyjádřila k obecné situaci na škole. Mělo zde dojít k odchodu kvalifikovaných učitelů, kteří byli nahrazeni učiteli bez požadované kvalifikace či aprobace. Ředitel dle stěžovatelky vyžaduje u nově přijímaných zaměstnankyň především loajalitu včetně sexuálního kontaktu. Dále dochází dle stěžovatelky k šikaně zaměstnankyň v důchodovém a předdůchodovém věku, které ředitel školy tlačí k odchodu (protože dle jeho názoru zabírají místo perspektivnějším mladším kolegyním) a nevybíravě je oslovuje (např. „staré piče“).

B.2 Vyjádření ředitele školy pan Y.

Ředitel školy pan Y. potvrdil, že stěžovatelka byla jeho zástupkyní. Byla jmenována dne 1. února 2017 a odvolána dne 25. srpna 2017. pan Y. však popřel, že by stěžovatelku odvolal z důvodu jejího návrhu etického kodexu. Důvodem byla podle něj nespokojenost s jejím pracovním výkonem a negativní připomínky dalších zaměstnanců. Dále uvedl, že se stěžovatelkou řešil další pracovní zařazení v tom smyslu, že pokud by pro ni po odvolání nebylo vhodné pracovní místo, ukončil by její pracovní poměr.⁷ Stěžovatelce po odvolání nabídl místo učitelky 1. stupně, které přijala a pracuje na něm do současnosti.

Dále ředitel uvedl, že z jeho strany nikdy nedošlo k pokusu o intimní sblížení se stěžovatelkou ani k žádným následným odvetným opatřením. Dále sdělil, že stěžovatelce nebyla odebrána funkce školní logopedky (neboť taková funkce na škole není ani nebyla); stěžovatelka dle ředitele v minulosti vedla kroužek logopedie, který může vést i nadále v dalším pracovněprávním vztahu, čehož nevyužila. K výuce na 2. stupni uvedl, že stěžovatelka vyučuje 21 hodin z 22 hodin na 1. stupni (4. třída), jednu hodinu má z organizačních důvodů v 6. třídě, protože informatiku (do které jsou zařazeny prvky robotiky) od 4. třídy vyučují určení pedagogové, kteří se na to dlouhodobě připravovali.

K odměňování ředitel uvedl, že osobní ohodnocení stěžovatelky činí 1 000 Kč a průměr osobního ohodnocení 1 854 Kč (včetně vedoucích pracovníků). Výše odměn stěžovatelky za rok 2022 měla činit 12 000 Kč, zatímco průměr odměn měl činit 29 619 Kč (opět včetně vedoucích pracovníků). Odměny jsou dle ředitele vypláceny dle kritérií, která přiložil ke svému vyjádření,⁸ další příplatky jsou vypláceny v souladu s předpisy a bez rozlišení na základě pohlaví a věku. Hodnocení stěžovatelky dle ředitele odpovídá její praxi a pracovnímu výkonu.

Ředitel odmítl, že by docházelo k tlaku na zaměstnankyně v důchodovém nebo předdůchodovém věku. V tomto školním roce na základní škole vyučují 4 učitelky v důchodovém věku a 4 učitelky v předdůchodovém věku, v mateřské škole 3 učitelky v důchodovém věku, přičemž všechny tyto zaměstnankyně mají pracovní poměr na dobu neurčitou nebo působí jako zástup za nepřítomného zaměstnance.

⁷ Podle ustanovení § 73a zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

⁸ Kritéria pro přiznání mimořádných odměn pedagogickým pracovníkům ze dne 1. října 2011, č. j. Zs-Dr/577/2011.



B.3 Vyjádření A. A.

Oslovená osoba A. A. stručně pozitivně zhodnotila osobnost stěžovatelky a její pozitivní přístup k dětem a rodičům. Uvedla, že školu ve skutečnosti nevede ředitel, ale ekonomka. Ředitel se podle ní věnuje mladším učitelkám a asistentkám a nemá rád starší kolegyně.

B.4 Vyjádření B. B.

Oslovená osoba B. B. uvedla, že jí stěžovatelka sdělila, že ji ředitel sexuálně obtěžoval v době, kdy byla zástupkyní. Potvrdila také vyjádření stěžovatelky o tom, že je na ni vyvíjen nátlak, aby odešla ze školy. Ředitel osobě B. B. po nástupu sdělil, že se má stěžovatelce vyhýbat; to samé údajně sděluje dodnes (například kolegyni, která nastoupila minulý rok).

Dále osoba B. B. popsala některé další kroky ředitele školy směřované proti stěžovatelce. Ředitel ignoruje její pracovní úspěchy a výsledky. Dále má výhrady vůči oblečení a obuvi stěžovatelky, když mu vadí, že stěžovatelka chodí oblékaná draze a moderně. Zaměstnanci, kteří spravují školní Facebook, měli dostat příkaz, aby na stránky neumisťovali příspěvky od stěžovatelky, v krajním případě aby je umisťovali bez jejího příjmení. Dále osoba B. B. potvrdila tvrzení stěžovatelky ohledně výuky na 2. stupni a nepřesunutí zpět do 1. třídy, což zhodnotila jako naschvál ze strany ředitele.

Potvrdila tvrzení stěžovatelky ohledně diskriminace zaměstnankyň v důchodovém a předdůchodovém věku. Dle osoby B. B. dochází k přehlížení starších zaměstnankyň (nulové komunikaci s nimi), jejich diskriminaci v odměňování, vulgárním vyjádřením na jejich adresu, zesměšňování jejich práce, bagatelizování kázeňských prohrěšků žáků vůči nim a zamítání postihů. Současně uvedla, že je na ni dlouhodobě vyvíjen nátlak, aby odešla.

Osoba B. B. se dále vyjádřila obecně k poměrům ve škole. Zmínila, že dochází k diskriminaci v odměňování (osobní ohodnocení, odměny) a v chování (nekomunikování s lidmi, které chce ředitel dostat ze školy) či nevytváření stejných podmínek pro práci. Uvedla, že atmosféra na škole je naoko přátelská, ale zejména v posledních letech ředitel školy přijímá do zaměstnání na škole většinou mladé ženy, u kterých zdůrazňuje jejich loajálnost a pracovní pohovor probíhá zpravidla mimo školu. Zmínila, že ředitel posiluje okruh svých spojenců na škole skrz bohaté odměňování, zatímco lidi, kteří mu loajální nejsou (například stěžovatelka nebo osoba B. B.), odměňuje hůře. Tento přístup měl ještě zesílit při přidělování prosincových odměn, tj. již poté, co ředitel obdržel výzvu, aby se k šetření veřejného ochránce práv vyjádřil. Uvedla i další příklady rozlišování mezi zaměstnanci, které vnímá jako diskriminační (například rozdílný přístup k oslavám narozenin různých zaměstnanců, přístup při určování osobního ohodnocení aj.).

B.5 Vyjádření C. C.

C. C. jako další oslovená osoba se vyjádřila k vlastnímu pohovoru na pracovní místo na základní a mateřské škol. Pohovor měl probíhat nestandardně a za neformálních okolností (včetně nevhodného chování ze strany ředitele pana Y. během pohovoru). Osoba C. C. celou situaci vnímala jako nekomfortní, postupně pro ni projevy náklonnosti ředitele byly stále více obtěžující. Dle osoby C. C. ředitel praktikuje obdobný postup vůči většině



kolegyn, a to až už asistentek pedagoga, nebo spíše mladších učitelek. Uvedla také příklady nevhodného chování ředitele i vůči žákyním či na veřejnosti (líbání s kolegyní na chodbě).

Osoba C. C. se shodla s vyjádřením stěžovatelky i osoby B. B. v tom, že ředitel doporučuje novým zaměstnancům, s kým se na škole stýkat a komu se vyhýbat (včetně stěžovatelky). Shodla se také s vyjádřením B. B. v tom, že se na schůzích řešila obuv stěžovatelky.

K možnému diskriminačnímu jednání na škole osoba C. C. uvedla, že ředitel na poradách záměrně bagatelizuje výchovné a vzdělávací potíže ve třídách starších kolegyn. Tyto kolegyně měl současně na poradách dehonestovat, osoba C. C. potvrdila ve vyjádření použití vulgárních výrazů uvedených výše. Dále se ředitel údajně chlubil fotkou, na které byl obklopen mladými ženami z řad zaměstnankyň, přičemž zdůrazňoval, jaké kočky má kolem sebe a že jeho vizí je vytvořit si tým mladých atraktivních lidí, až těch „pár starých důchodkyň“ odejde. Osoba C. C. se tak ve svém vyjádření shodla se stěžovatelkou i osobou B. B., že na základní a mateřské škole existuje tlak k ukončení pracovního poměru vůči starším zaměstnankyním.

Celkově hodnotí atmosféru na škole jako nepříznivou či přímo toxickou, která ale na první dojem budí pocity přátelského a uvolněného prostředí. Pro odměňování je na škole rozhodující loajalita k řediteli. Dále uvedla, že na škole panuje rozdělení „mladí versus staří“, přičemž ředitel údajně cíleně popouzel mladé proti starším a starší kolegyně zesměšňuje neuctivými výroky.

B.6 Vyjádření D. D.

Osoba D. D. se vyjádřila, že nebyla svědkem žádného nevhodného jednání ředitele vůči stěžovatelce z toho důvodu, že ředitel se stěžovatelkou nekomunikuje. Je-li potřeba něco vyřešit se stěžovatelkou, pověří tím ředitel svoji zástupkyni, paní Z. Osoba D. D. uvedla, že byla svědkem situace, kdy paní Z. vytkla stěžovatelce, že chodí k lékaři během poslední vyučovací hodiny. Tuto výtku považuje D. D. za zvláštní, protože situace, kdy učitelé navštěvují lékaře během výuky, jsou na škole běžné.

Osoba D. D. se osobně nesetkala s jednáním, které by se dalo označit jako diskriminační na základě věku nebo pohlaví. Osoba D. D. se doslechla o některých vulgárních výrazech používaných ředitelem na adresu starších zaměstnankyň, ale vnímala je spíše jako krajně nevhodný osobní útok vůči konkrétním kolegyním. Dále osoba D. D. uvedla, že na škole dochází ke zvýhodňování některých lidí na základě tzv. loajality k řediteli školy. Osoba D. D. nepotvrdila tlak na učitele či učitelky v důchodovém věku, aby ukončili své pracovní poměry.

K celkové atmosféře na základní a mateřské škole osoba D. D. uvedla, že není dobrá a zhoršila se od vánočního večírku, kde došlo k napadení manžela jedné z asistentek pedagoga, což řešila i policie. Dále osoba D. D. uvedla některé další příklady špatné atmosféry na škole (znevýhodnění třídy stěžovatelky v žákovské soutěži nebo tlak ředitele na to, aby učitelé nehodnotili žáky známkou nedostatečně).

B.7 Shrnutí zjištěných skutečností

Nyní shrnu, které skutečnosti považuji na základě získaných vyjádření za prokázané.



Stěžovatelka pracuje na základní a mateřské škole jako učitelka, po nástupu současného ředitele pana Y. působila krátce jako jeho zástupkyně. Nelze s jistotou prokázat, zda se ředitel vůči stěžovatelce v té době dopustil sexuálního obtěžování. Od té doby se ale ředitel dopouští vůči stěžovatelce chování, které má odvetný charakter, například odrazování kolegů od komunikace s ní, zákaz propagace úspěchů stěžovatelky, znevýhodnění její třídy v žákovské soutěži, snížení osobního ohodnocení a odměn, přesuny hodin nebo nevhodné komentování oblečení a obuvi stěžovatelky.

Je zřejmé, že ředitel projevuje nestandardní náklonnost k mladším kolegyním. To se projevuje například vyžadováním polibku či objetí, komentáři se sexuálním podtextem či nezvyklou podobou přijímacích pohovorů. Současně získaná vyjádření zaměstnankyň a zaměstnanců potvrzují nepřátelské jednání ředitele vůči starším učitelkám (v důchodovém a předdůchodovém věku). To má podobu vulgárních oslovení, zesměšňování jejich práce nebo bagatelizace kázeňských prohřešků žáků vůči starším učitelkám. Obojí souvisí také s tím, že ředitel upřednostňuje u zaměstnankyň a zaměstnanců loajalitu vůči své osobě (zejména v odměňování). Atmosféra na základní a mateřské škole je dle mých zjištění celkově velmi nepříznivá.

C. Právní hodnocení

Ve svém právním hodnocení celé situace jsem se zaměřil na dvě základní námitky stěžovatelky. Ta namítala diskriminaci z důvodu věku spočívající v nátlaku vůči učitelkám důchodového a předdůchodového věku, aby ukončily své pracovní poměry, a v nevhodném chování vůči nim. Dále namítala diskriminaci v podobě sexuálního obtěžování ze strany ředitele školy pana Y., po kterém měla, když došlo z její strany k odmítnutí, následovat a trvat z jeho strany odvetná opatření.

C.1 Diskriminace starších učitelek z důvodu věku

Antidiskriminační zákon stanoví právo každého člověka na rovné zacházení a na to, aby nebyl diskriminován, mimo jiné v pracovních poměrech a jiné závislé činnosti, včetně odměňování.⁹ Diskriminace může být přímá a nepřímá. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází (zacházelo, 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; v souvislosti s volným pohybem pracovníků v rámci Evropské unie také z důvodu státní příslušnosti.¹⁰

Zákon za diskriminaci považuje také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování spojené s výše uvedenými důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, případně které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.¹¹ K obtěžování tedy

9 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. c) a odst. 3 antidiskriminačního zákona.

10 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

11 Ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.



dochází, pokud je porušena důstojnost člověka a současně je vytvořeno prostředí, které naplňuje některý z výše uvedených znaků. Důstojnost jednotlivce se považuje za prvotní základ rovnosti.¹² Klíčový význam lidské důstojnosti zdůrazňuje i Ústavní soud.¹³

Diskriminace v podobě obtěžování také předpokládá určitou intenzitu chování. Jak již shledala má předchůdkyně, pokud obtěžování spočívá ve více skutcích, je potřeba zkoumat skutky nejen jednotlivě, ale i ve vzájemné vazbě. „O obtěžování se pak jedná za předpokladu, že skutky, které se podaří prokázat, dosahují rozhodné intenzity buď jednotlivě, nebo ve svém souhrnu, je-li mezi nimi příčinná souvislost.“¹⁴ Obtěžování lze také chápat jako výsledek nesymetrických mocenských vztahů ve společnosti, přičemž slabší přístup k moci mají právě osoby vyznačující se některým z diskriminačních důvodů. Obtěžujícím proto „bude jednoznačně takové jednání, které vychází ze stereotypních představ pojících se s charakteristikou spojovanou s některým diskriminačním důvodem.“¹⁵

Diskriminaci v pracovněprávních vztazích zakazuje také zákoník práce.¹⁶ Výčet zakázaných diskriminačních důvodů v něm obsažených není uzavřený a současně je širší, než výčet zakázaných diskriminačních důvodů v antidiskriminačním zákoně. Zákoník práce zakazuje také mimo jiné diskriminaci z důvodu sociálního původu, rodu nebo manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině.

Stěžovatelka uvedla, že vůči ní i dalším starším učitelkám je ze strany ředitele školy dlouhodobě vyvíjen nátlak k odchodu ze zaměstnání. To potvrzuje z vlastní zkušenosti i osoba B. B., v obecné rovině potvrzují negativní chování vůči starším učitelkám i osoby A. A. a C. C. Spočívalo například v cílené nekomunikaci s nimi, jejich zesměšňování v kolektivu nebo bagatelizaci kázeňských prohrěšků žáků vůči nim. Stěžovatelka se s osobami B. B., C. C. a D. D. shodla na tom, že ředitel vůči starším učitelkám používá vulgární výrazy, byť osoba D. D. je nevnímala jako projev věkové diskriminace, ale jako útok vůči konkrétním osobám. Současně lze z vyjádření vysledovat snahu ředitele o upřednostňování mladších zaměstnankyň (jak uvedla stěžovatelka, osoby B. B. a C. C.); rozlišování mezi zaměstnanci však není vždy motivováno jen věkem, ale i tzv. loajalitou vůči řediteli (jak uvedla stěžovatelka, osoby B. B., C. C. a D. D.). Ředitel školy jakýkoli tlak nebo nevhodné chování vůči starším učitelkám odmítl.

Ve vyjádření stěžovatelky a jejích kolegů lze nalézt výraznou shodu v tom, že ze strany ředitele školy dochází k méně příznivému jednání vůči starším učitelkám. Toto jednání

12 Ustanovení čl. 1 Listiny základních práv a svobod (usnesení České národní rady č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky).

13 Např. nález Ústavního soudu ze dne 7. prosince 2005, sp. zn. IV. ÚS 412/04: „Otázky lidské důstojnosti jsou v tomto pojetí chápány jako součást kvality člověka, součást jeho lidství. Garantování nedotknutelnosti lidské důstojnosti člověku umožňuje plně užívat své osobnosti. Tyto úvahy stvrzuje preambule Ústavy ČR, která deklaruje lidskou důstojnost za nedotknutelnou hodnotu, stojící v základu ústavního pořádku ČR. Stejně tak Listina základních práv a svobod garantuje rovnost lidí v důstojnosti (čl. 1) a garantuje subjektivní právo na zachování lidské důstojnosti (čl. 10 odst. 1).“ Dostupný na nalus.usoud.cz

14 Zpráva veřejného ochránce práv zde dne 16. prosince 2014, sp. zn. 231/2012/DIS, dostupná z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>.

15 KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK Jiří. § 4 (Další formy diskriminace). In: KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-29]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

16 Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce.



spočívá ve způsobu komunikace s nimi, včetně používání vulgárních výrazů, zesměšňování nebo bagatelizaci kázeňských prohrěšků žáků v jejich třídách. Ze zjištěných informací není možné prokázat konkrétní chování ředitele školy, které by směřovalo k tomu, že stěžovatelka byla tlačena k ukončení svého pracovního poměru. Je ale zřejmé, že ředitel školy výše uvedeným chováním cíleně vytváří vůči učitelkám v důchodovém a předdůchodovém věku, včetně stěžovatelky, nepřátelské, ponižující a urážlivé prostředí a snižuje jejich důstojnost. K nevhodnému jednání vůči nim dochází dle získaných vyjádření opakovaně a veřejně před kolegy či žáky, čímž tato jednání ve svém souhrnu dosahují dostatečné intenzity, aby bylo možné je považovat za obtěžující. Současně je toto nevhodné jednání jednoznačně spojeno s diskriminačním důvodem věku (například výše popsaná vyjádření „staré piče“ nebo „pár starých důchodkyň“).

Dospěl jsem proto k závěru, že **ředitel školy pan Y. se dopustil vůči stěžovatelce diskriminace z důvodu věku ve formě obtěžování podle ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.**

C.2 Sexuální obtěžování a následná odvetná opatření

Antidiskriminační zákon vymezuje také sexuální obtěžování. Tím se rozumí taková podoba obtěžování (viz výše), která má sexuální povahu.¹⁷ Podobně jako obtěžování se může sexuální obtěžování vyskytnout ve dvou formách: může představovat atmosféru na pracovišti či v jiné oblasti, nebo může být sexuální podvolení směňováno či nabízeno jako protihodnota za pracovní či jinou příležitost.¹⁸ Sexuální obtěžování v zaměstnání se tak může projevovat konkrétními sexuálními požadavky uplatňovanými při přijímání do zaměstnání, při udržování zaměstnání či při zlepšování pracovních podmínek nebo jako rozšířené či trvající chování tvořící pracovní prostředí. Konkrétně může mít sexuální obtěžování podobu různých dotyků, komentářů, narážek, nevíтанých návrhů nebo jiných vyjádření.

Případná odvetná opatření ze strany zaměstnavatele či nadřízeného zaměstnance v případě, že zaměstnanec či zaměstnankyně odolávají útokům sexuálního charakteru či si na ně stěžují, mohou být chápána jako obtěžování, nebo jako pronásledování. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih či znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle antidiskriminačního zákona.¹⁹ Lze dojít k závěru, že oběť bránící se sexuálnímu útoku uplatňuje své právo „nebýt diskriminován“ podle § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Následný postih ze strany zaměstnavatele lze proto chápat jako důsledek uplatnění tohoto práva.²⁰

17 Ustanovení § 4 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

18 KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK Jiří. § 4 (Další formy diskriminace). In: KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-29]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.

19 Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

20 KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK Jiří. § 4 (Další formy diskriminace). In: KVASNICOVÁ, Jana, ŠAMÁNEK, Jiří a kol. *Antidiskriminační zákon: Komentář* [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2024-2-29]. ASPI_ID KO198_2009CZ. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.



Stěžovatelka namítala, že ji ředitel školy pan Y. sexuálně obtěžoval v době, kdy byla jeho zástupkyní. Dle stěžovatelky mělo dojít k tomu, že se ředitel pokusil o intimní sblížení, když spolu byli v autě. Ředitel školy celou situaci ve svém vyjádření popřel. Osoba B. B. se vyjádřila, že se jí stěžovatelka s tímto zážitkem svěřila. Osoba C. C. ve svém vyjádření popsala podobný osobní zážitek se sexuálním obtěžováním jako stěžovatelka vůči své osobě (významné pohledy, poznámky sexuálního charakteru, osahávání, polibky). Stěžovatelka i další oslovené osoby popisují v různé míře nestandardní chování ředitele vůči zaměstnankyním školy.

Stěžovatelka dále popsala opatření, která vůči ní měl ředitel školy uplatnit poté, co k dané situaci došlo. Stěžovatelka byla v dané době odvolána z pozice zástupkyně ředitele (což potvrzuje i vyjádření ředitele školy). Dále namítala, že došlo ke snížení jejího osobního ohodnocení a odměn, odebrání logopedie, přesunutím vyučovacích hodin a dalšímu chování zaměřenému vůči stěžovatelce (nekomunikace, odrazování kolegů od komunikace s ní nebo ignorování jejích pracovních výsledků).

Pokud jde o osobní ohodnocení a odměny, i z vyjádření ředitele školy je zřejmé, že odměňování stěžovatelky je podprůměrné.²¹ Z vyjádření ředitele nejsou bezprostředně zřejmé důvody pro stanovení osobního ohodnocení a odměn stěžovatelky, pouze uvádí, že odpovídá její praxi a pracovnímu výkonu. Z vyjádření dalších osob je ale možné dovodit, že pracovní úspěchy stěžovatelky jsou ignorovány, její úspěchy nemohou být například umístovány na školní Facebook (osoba B. B.).

Osoby B. B., C. C. i D. D. ve svých vyjádřeních potvrdily nějakou podobu takového chování ředitele školy vůči stěžovatelce, které by bylo možné chápat jako odvetné opatření. Jednalo se například o nátlak na ostatní zaměstnance, aby se stěžovatelkou nekomunikovali (osoby B. B. a C. C.), či to, že ředitel se stěžovatelkou nekomunikuje osobně, ale jen přes prostředníka, zatímco s ostatními zaměstnanci komunikuje běžně (osoba D. D.). Dalším případem může být řešení obuvi stěžovatelky na poradách (osoby B. B. a C. C.). Potvrzují zejména odrazování ostatních kolegů od toho, aby se stěžovatelkou vůbec komunikovali, ignorování pracovních výsledků stěžovatelky nebo řešení obuvi stěžovatelky na poradách.

Oslovené osoby potvrzují nadprůměrné pracovní výsledky stěžovatelky, ale její osobní ohodnocení (a zejména odměny) jsou podprůměrné. Hodnocení zaměstnanců je samozřejmě na zaměstnavateli, ale předložené vysvětlení ředitele k odměňování stěžovatelky nelze považovat za dostatečné. Pouze odkazuje na vnitřní kritéria pro přiznávání odměn, aniž by bylo zřejmé, která kritéria stěžovatelka dle zaměstnavatele plní, a která nikoli.

Souhrn popsanych okolností považuji za dostatečný k tomu, abych dovodil, že ředitel školy se vůči stěžovatelce dopouští odvetných opatření, přestože původní sexuální obtěžování nelze s jistotou prokázat.

21 Osobní ohodnocení 1 000 Kč proti průměru 1 854 Kč, odměny 12 000 Kč proti průměru 29 619 Kč.



Dospěl jsem proto k závěru, že **ředitel školy pan Y. se dopustil vůči stěžovatelce diskriminace ve formě pronásledování z důvodu pohlaví podle ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.**

Současně dodávám, že i kdyby nebylo možné prokázat souvislost popsaného jednání s prvotním sexuálním obtěžováním, mohlo by se jednat o diskriminaci. Zákoník práce totiž zakazuje diskriminaci, tedy méně příznivé zacházení, bez ohledu na to, z jakého důvodu k tomuto méně příznivému zacházení dochází.²²

D. Informace o dalším postupu

Dospěl jsem k názoru, že zaměstnavatel se vůči stěžovatelce dopustil diskriminace z důvodu věku a pohlaví. **Existenci diskriminace může s konečnou platností prokázat (nebo vyvrátit) pouze nezávislý soud.**

Posouzení zasílám základní a mateřské škole a stěžovatelce. Pokud se některá ze stran bude chtít k mým závěrům vyjádřit, necht' tak učiní do 30 dnů od doručení.

Brno 15. dubna 2024

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)

²² Ustanovení § 16 odst. 2 a 3 zákoníku práce.