

MECHANIZMY PRÁVNÍ OBRANY ZAMĚŠTNANCE V PŘÍPADĚ MOBBINGU, BOSSINGU A STAFFINGU





VÝZKUMNÝ
ÚSTAV
BEZPEČNOSTI
PRÁCE

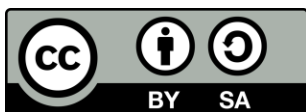


MINISTERSTVO PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Tento výsledek byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2018–2022 a je součástí výzkumného úkolu 03-S4-2021-VÚBP Mechanizmy potlačující mobbing, bossing a staffing – patologické pracovní vztahy ohrožující zdraví zaměstnanců, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva AV ČR, v. v. i., v letech 2021–2022.

Toto dílo podléhá licenci Creative Commons [Uveďte původ – Zachovejte licenci]

4.0 Mezinárodní veřejná licence



Autoři: Ing. Jana Ranglová ¹, Mgr. Kateřina Vančurová ², JUDr. Lenka Scheu, Ph.D.³

První vydání

ISBN 978-80-87676-55-4

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i., 2022

Obrázky a fotografie: Depositphotos.com, Pixabay.com

¹ Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

² Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

³ Ústav státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i.

OBSAH

1. Předmluva	5
2. Úvod do problematiky	5
3. Základní projevy šikany v pracovních vztazích	6
4. Relevantní právní úprava	7
4.1 Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky	9
4.2 Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod	9
4.3 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)	10
4.4 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce	13
4.5 Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník	14
4.6 Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích	14
4.7 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti	15
4.8 Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce	16
4.9 Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník	17
4.10 Soukromá vs. veřejná sféra ve vztahu k ochraně zaměstnance	18
5. Možnosti obrany proti mobbingu, bossingu a staffingu oficiálními a právními prostředky	20
5.1 Oznámení šikany pověřené osobě v rámci pracoviště	21
5.2 Stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce	22
5.3 Mediace	23
5.4 Podnět k provedení kontroly orgánům inspekce práce	25
5.4.1 Obsah podnětu	25
5.4.2 Kdo a jak může podat podnět ke kontrole	26
5.4.3 Vyřízení podnětu	26
5.5 Veřejný ochránce práv (ombudsman)	27
5.5.1 Případy diskriminace, které jsou v kompetenci ochránce	27
5.5.2 Podání podnětu ochránci	28
5.5.3 Postup vyřizování podnětu ze strany ochránce	28
5.6 Právní poradny a organizace zabývající se diskriminací a mobbingem	30
5.6.1 Český helsinský výbor	30
5.6.2 Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva	30
5.6.3 Iuridicum Remedium, z. s. (luRe)	30
5.6.4 Právní poradna Gender Studies	31
5.7 Oznámení o přestupku	31
5.8 Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu	31
5.9 Řešení soudní cestou	32
5.9.1 Žaloba na náhradu škody	32
5.9.2 Žaloba na ochranu osobnosti	33
5.9.3 Antidiskriminační žaloba	34

6. Povinnost mlčenlivosti v kontextu obrany proti násilí v pracovních vztazích	35
7. Inventura útoků a použitelné důkazy.....	36
8. Důkazní břemeno v případě soudního řízení.....	39
9. Příléhající judikatura/ rozhodovací praxe.....	39
10. Případová studie šikany a vzory podání oznámení a soudních žalob.....	42
10.1 VZOR – stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce.....	45
10.2 VZOR – oznámení o spáchání přestupku.....	46
10.3 VZOR – podezření ze spáchání trestného činu	52
10.4 VZOR – žaloba na náhradu škody.....	57
10.5 VZOR – žaloba na ochranu osobnosti.....	64
10.6 VZOR – antidiskriminační žaloba	72
11. Shrnutí.....	79
Seznam zkratk	80
Seznam zdrojů.....	80

1. PŘEDMLUVA

V současné době dochází k čím dál četnějším výskytům šikany na pracovišti, a to v různých podobách, ať už se jedná o mobbing, bossing či staffing. Cílem a současně ambicí této publikace je seznámit čtenáře s komplexními informacemi ohledně postupů účinné ochrany a zároveň obrany proti šikaně na pracovišti. Publikace obsahuje stručnou a přehlednou analýzu právních předpisů vztahující se k zákazu diskriminace na pracovišti a zhodnocení, zda současné „nastavení“ právní úpravy je dostačující k eliminaci šikany na pracovišti a umožňuje případně proti šikaně efektivně se bránit.

Autoři se pokusili vytvořit schéma zobrazující, jaké nástroje v praktické rovině může zaměstnanec použít k obraně proti šikanóznímu jednání na pracovišti, jaké důkazy mohou být použity a jakou váhu jednotlivé důkazy mají. Toto schéma bylo zobrazeno v určité posloupnosti a hierarchii prostředků, které by měl zaměstnanec použít, přičemž využití některého z typů občanskoprávních žalob, které lze použít v případě diskriminačního jednání na pracovišti, by mělo být až poslední možností po vyčerpání všech předcházejících prostředků.

Stejně tak jsou součástí této publikace doporučení pro zaměstnance, jak by měli reagovat, popřípadě jaké podklady a důkazní materiál si ponechávat, pokud se začnou domnívat či pociťovat, byť jen v nepatrných náznacích, že mohou být vystaveni začínající šikaně na pracovišti. Právě shromáždění co možná největšího počtu relevantních důkazů je klíčové pro prokázání šikany na pracovišti a nezbytným krokem pro unesení důkazního břemene v případě soudního řízení. Kromě informací o důkazních prostředcích naleznete na těchto stránkách přehled judikatury a rozhodovací praxe v případech mobbingu, bossingu a staffingu.

Hlavní devizou této publikace jsou ale vzory podání, které může zaměstnanec využít v případě šikany a diskriminačního jednání na pracovišti. Tyto vzory byly připraveny právními experty a jsou opatřeny také komentáři k jednotlivým částem návrhů.

2. ÚVOD DO PROBLEMATIKY

Mobbing, bossing a staffing (MBS) jsou pojmy označující systematické agresivní jednání na pracovišti s cílem získat pocit převahy či výhod, namířené proti jednotlivci nebo skupině osob. Znakem jednotlivých druhů agresivního chování je pak jeho trvalost či opakovanost. Takové chování by mělo obvykle trvat podle právní praxe přibližně 6 měsíců s četností 1x týdně. Ekvivalentem (i když ne zcela přesným) může být pojem šikana na pracovišti. S některou z forem šikany na pracovišti se setkává přibližně čtvrtina osob starších patnácti let.

Mobbing je pojem, který označuje druh šikany na pracovišti, a to ze strany kolegů. Jedná se o cílené a opakované útoky na osobu na pracovišti, spočívající především v destruktivní komunikaci, která má za cíl vyčlenit osobu z kolektivu a postupně likvidovat osobnost oběti.

Bossing je pojem označující šikanu ze strany nadřízeného směrem k podřízeným. Vedoucí pracovník vyvíjí tlak na své podřízené, aby si vynutil přizpůsobení a poslušnost či je vypudil z pracovního místa. Může se jednat o nebezpečnější formu šikany na pracovišti, jelikož nadřízený disponuje většími možnostmi a může tak navíc, kromě na první pohled neviditelných metod bossingu, zaměstnance přetěžovat nebo naopak pověřovat podřadnými úkoly hluboko pod kvalifikací zaměstnance, nepovolit čerpání dovolené v naplánovaném termínu, nedostatečně finančně ohodnocovat a podobně.



Staffing naopak označuje šikanu ze strany podřízených směrem k nadřízenému, přičemž útoky mají ohrožit vedoucí funkci, pracovní tým či firmu. Staffing je nejméně častou formou šikany na pracovišti.

Šikana na pracovišti je ve vzájemné provázanosti s diskriminací a obrany se lze domoci podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (**antidiskriminační zákon**). Pojem šikany na pracovišti však nelze automaticky zaměňovat s diskriminací zaměstnance. O diskriminaci se může jednat v případě naplnění jednoho ze zákonem zakázaných a vymezených diskriminačních důvodů, o šikanu na pracovišti se může jednat z rozlišných důvodů nesouvisejících s důvody diskriminačními. Zatímco diskriminace může být naplněna i bez jediného znamení šikany či násilí, u MBS je tomu naopak.

Šikana na pracovišti může být současně i diskriminací, pokud je oběť šikanována na základě jednoho z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, a to například z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, věku, sexuální orientace, zdravotního postižení, víry apod.

3. ZÁKLADNÍ PROJEVY ŠIKANY V PRACOVNÍCH VZTAZÍCH

Pokud vám zaměstnavatel jakoukoliv výše popsanou formou znepříjemňuje život na pracovišti, je třeba se bránit. Šikana na pracovišti se může projevovat například:

- přehnaným kontrolováním plnění povinností či docházky;
- neschvalováním dovolené;
- arogantním chováním, slovními urážkami, neoceněním vaší práce či častou a neoprávněnou kritikou;
- zesměšňováním před kolegy;

- zadáváním příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné);
- zabraňováním přístupu k informacím např. od nadřízených – vede k neinformovanosti;
- nemožností vyjádřit svůj názor, předložit své návrhy nebo tím, že šéf vydává práci podřízeného za svou;
- sexuálním obtěžováním; vyhrožováním výpovědí (ukončením služebního poměru);
- různými naschvály;
- přemírou přesčasů;
- probíráním drobných chybiček, které jsou u ostatních přehlíženy;
- nezákonným monitoringem zaměstnanců na pracovišti – například prostřednictvím kamer zabírajících obličej či postavu zaměstnance, ačkoliv k tomu není právní důvod;
- zpochybňováním psychického stavu oběti apod.

Podrobnější informace o projevech mobbingu, bossingu, staffingu včetně případových studií a kazuistik a informací o možnostech zejména psychologické obrany proti těmto jevům viz Spurný, Scheu, Ranglová, Havelka, 2021.¹

4. RELEVANTNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA

V prvé 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, který 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.² 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.

¹ SPURNÝ, Jožo; SCHEU, Lenka; RANGLOVÁ, Jana; HAVELKA, Josef. PRVNÍ POMOC PŘI ŠIKANĚ V PRÁCI. Praktický manuál pro zaměstnance ohrožené některou z forem šikany v zaměstnání – mobbingem, bossingem nebo staffingem. 1. vyd. Praha: VÚBP. ISBN 978-80-87676-45-5. Dostupný z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/prvni-pomoc-pri-sikane-v-praci.pdf>

² ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sbírka 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.

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 páčeno 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 nepožívá právní ochrany. Co se 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 něž 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.*“³

³ 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.

Složitost celé problematiky podtrhuje fakt, že institut diskriminace, šikany a násilí na pracovišti se vzájemně prolíná a míra tohoto prolnutí závisí 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 efektivnosti 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.⁴

Pojmy MBS, šikana a násilí na pracovišti jsou v následujícím textu používány víceméně jako ekvivalenty. Pokud se hovoří o diskriminaci, vztahuje se tato k pojetí diskriminace podle antidiskriminačního zákona.

4.1 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.*“ Článek 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 právní předpis ČR v rozporu, pak má v případě své ratifikace mezinárodní smlouva aplikační přednost před zákonem.⁵

4.2 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, nezcizitelná, 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 článku 3, který zní: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy,*

⁴ 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>

⁵ ČESKO. Ústava České republiky. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 1, s. 3-16. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22427>. ISSN 1211-1244.

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.“⁶

4.3 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 (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.

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.

⁶ 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.

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,
- přístup k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání,
- možnost využít pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání či
- možnost 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 nevyhnutelná, 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 inzerci se věnoval ve svém výzkumu z roku 2011 také veřejný ochránce práv, 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.“⁷

- 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.

⁷ Veřejný ochránce práv. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzerci. 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>.

- 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. vyrovnávací (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.⁸

4.4 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 (ZP) 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 (ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) ZP). Zaměstnanec je podle ustanovení § 106 odst. 2 ZP oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že

⁸ ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In Sbírka 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.

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 nějž je vedoucí zaměstnanec povinen vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zaměstnavatel je podle ustanovení § 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 ustanovení § 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.⁹

4.5 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). Podle § 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).¹⁰

4.6 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 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,

⁹ HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; ROUČKOVÁ, Dana; SCHMIED, Zdeněk; SCHWEINER, Petr; TOMANDLOVÁ, Ludmila; 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.

¹⁰ ČESKO. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. In Sbírka 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>.

- 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) Právnícká 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,
 - 2. se vůči jinému dopustí schválnosti, nebo
 - 3. se vůči jinému dopustí jiného hrubého jednání.
- (3) Fyzická, právnícká 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.¹¹

4.7 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). Právnícká 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).¹²

¹¹ ČESKO. Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích. In Sbírka 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>.

¹² ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In Sbírka 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>.

4.8 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

- a) nezajistí rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě 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 o § 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.¹³

¹³ ČESKO. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. In Sbírka 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>.

4.9 Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník (TZ) poskytuje ochranu obětem těch nejzávažnějších případů násilí na pracovišti. Samotná šikana či mobbing nejsou v TZ výslovně upraveny, 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 pachatele násilí na pracovišti v těch nejzávažnějších případech. Podrobný rozbor trestněprávních aspektů násilí na pracovišti viz Šimečková, Tritová, Štefko, 2018.¹⁴

Trestný čin pomluvy (§ 184, odst. 1 TZ) spáchá ten, kdo o jiném sdělí nepravdivý údaj, který je způsobilý značnou měrou ohrožit 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 či 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.

¹⁴ 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>.

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 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 či 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 újmou na zdraví se podle § 122, odst. 2 TZ rozumí vážná porucha zdraví nebo jiné vážné onemocnění. Těžkou újmou na zdraví je zmrzačení, ztráta nebo podstatné snížení pracovní způsobilosti, ochromení údu, ztráta či podstatné oslabení funkce smyslového ústrojí, poškození důležitého orgánu, zohyzdění, 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.¹⁵

4.10 Soukromá vs. veřejná sféra ve vztahu k ochraně zaměstnance

Český právní řád rozlišuje soukromoprávní zaměstnance, jejichž práva a povinnosti jsou upraveny ZP, a veřejnoprávní zaměstnance, kteří mají práva a povinnosti upraveny zákonem č. 234/2014 Sb. o státní službě, ve znění pozdějších předpisů (ZSS)¹⁶, 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

¹⁵ 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>.

¹⁶ 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>.

zaměstnance vykonávající veřejnou správu, tak zaměstnance vykonávající činnost jinou. Příkladem může být administrativní pracovník či vrátný, jehož zaměstnavatelem je útvar Policie České republiky (PČR), ovšem z výkladu zákona plyne, že se jeho vztah k zaměstnavateli bude posuzovat podle 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 podle § 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 PČR, jejíž zaměstnanecké poměry se řídí zákonem č. 273/2008 Sb., o PČR¹⁷, zákonem č. 361/2003 Sb., o příslušnících bezpečnostních sborů (ZPBS)¹⁸ a ZSS subsidiárně. Zaměstnanci PČR mají například povinnost svou činnost vykonávat svědomitě a řádně podle § 46 ZPBS, jinak se dopouštějí kázeňského přestupku podle § 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 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 mimo jiné vydán Etický kodex PČR¹⁹, na který se může zaměstnanec (zákon, interní předpisy) odkázat při

¹⁷ 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>.

¹⁸ 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>.

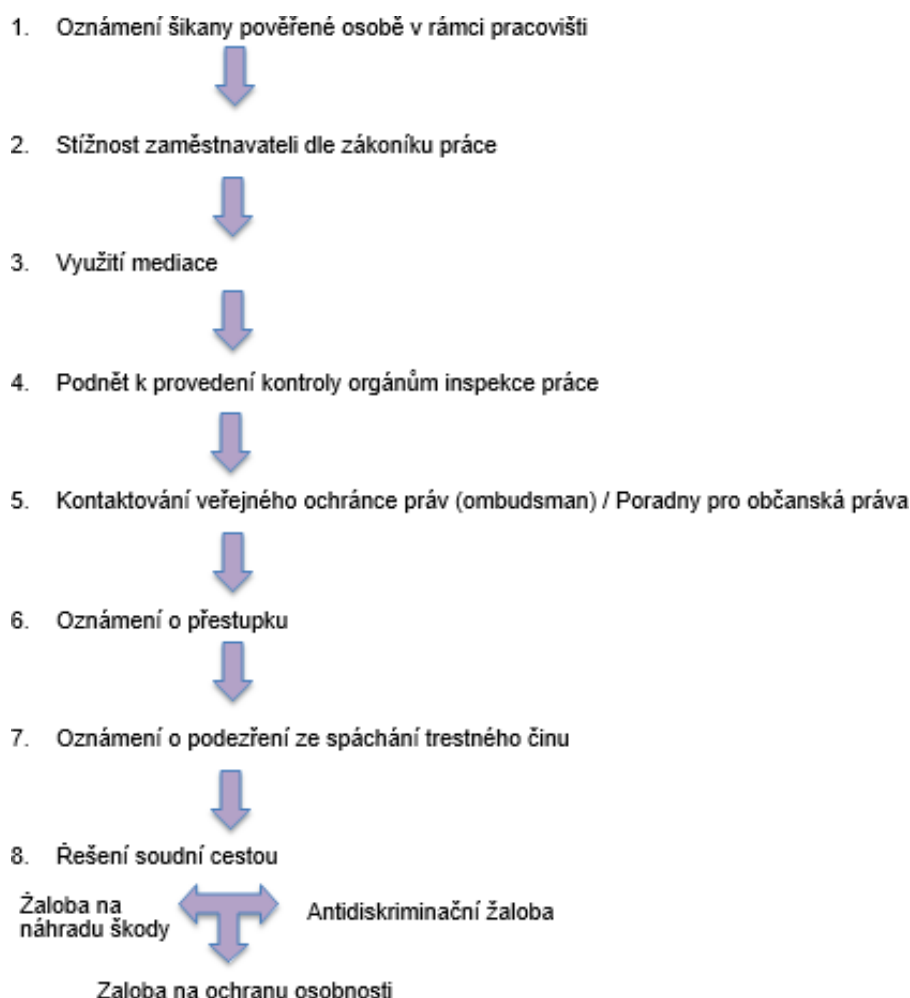
¹⁹ Policie České republiky. [online]. Etický kodex. © 2022 Policie ČR [cit. 2022-04-06]. Dostupné z: <https://www.policie.cz/clanek/eticky-kodex-policie-ceske-republiky.aspx>.

obracení se na nadřízeného; byl zřízen i ombudsman PČR a Hasičského záchranného sboru ČR. 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.

5. MOŽNOSTI OBRANY PROTI MOBBINGU, BOSSINGU A STAFFINGU OFICIÁLNÍMI A PRÁVNÍMI PROSTŘEDKY

Mobbing, bossing a staffing jsou v praxi obtížně prokazatelné. Ačkoliv případy fyzického násilí se v praxi vyskytují, přece jenom jsou běžnějšími případy násilí zejména psychického rázu, kterým pachatel sleduje svůj cíl, např. aby oběť dobrovolně opustila své zaměstnání. Podstatným znakem MBS je jeho trvalost a opakovanost, jak bylo již zmíněno výše. Podle právní praxe by se pak mělo jednat o jednání, které trvá nejméně 6 měsíců a opakuje se alespoň jednou týdně. Oběti by neměly zůstat pasivní, ale naopak by se měly snažit problém na pracovišti aktivně řešit.

Mechanismus obrany proti MBS ze strany zaměstnance



5.1 Oznámení šikany pověřené osobě v rámci pracoviště

Projevy šikanózního jednání v pracovních vztazích by měly být v ideálním případě řešeny hned v prvopočátku. Pokud oběť na situaci nezareaguje hned, dochází ve většině případů k takovému rozvinutí symptomů mobbingu (či dalších forem šikany), které jsou již obtížně řešitelné a mají závažný dopad na psychické zdraví postiženého pracovníka.

První oznámení by mělo být směřováno na vedoucího, HR manažera, personální oddělení či jinou osobu určenou ve společnosti pro řešení mobbingu a bossingu. Vše záleží na konkrétním případě šikany. Samozřejmě, že pokud se bude jednat o bossing, nemá smysl oznamovat toto nadřízenému, který je sám pachatelem předmětného jednání.

V řadě (zejména větších či nadnárodních) společností se již v dnešní době můžeme setkat s různými preventivními antimobbingovými nástroji a kanály, kam se zaměstnanci mohou obrátit – může se jednat o „schránku důvěry“ či e-mailovou schránku pro podněty, případně je ustanovena osoba tzv. peer pracovníka nebo firemního ombudsmana, který je zplnomocněn k řešení těchto situací. Zjistěte, zda má vaše společnost některý z těchto nástrojů zavedený a využijte ho. Obrátte se se svým problémem na spolupracovníka či nadřízeného, ke kterému pocítujete důvěru, a nenechávejte si informace o probíhající šikaně pro sebe.

Pokud nadřízený zaměstnance situaci řešit nechce nebo jím přijatá opatření nepovedou ke zklidnění situace na pracovišti, následuje zaslání stížnosti zaměstnavateli, která musí být podle zákoníku práce projednána s odborovou organizací, je-li v podniku ustanovena, případně se zástupci zaměstnanců pro BOZP.

Peer pracovník

Osoba peer pracovníka je poměrně novou funkcí v rámci antimobbingových opatření zaměstnavatelů a setkat se s ním můžeme zatím spíše ve velkých a nadnárodních společnostech se zahraniční účastí. Jeho hlavní funkcí je přijímání podnětů, stížností a návrhů v oblasti mobbingu, bossingu a šikany na daném pracovišti.

Tato osoba může být jmenována z řady podnikové rady, odborů, může vykonávat svou činnost nezávisle na jiném pracovním zařazení v instituci (tedy její jedinou pracovní náplní bude zabývat se podněty a navrhopvat řešení konkrétní situace), může být zařazena v rámci personálního odboru apod. Jedním z úkolů peer pracovníka je být k dispozici pro zaměstnance postiženého šikanou nebo jiným druhem násilí na pracovišti. To je však jen nepatrná část jeho funkce. Měl by také dbát na řádnou implementaci všech právních předpisů do vnitřních předpisů a metodik organizace, kde působí. Měl by tak dbát především na prevenci před šikanou, bossingem, násilím na pracovišti a sexuálním obtěžováním. Peer by také měl zajišťovat motivující pracovní atmosféru, což by mělo být jeho prvotním posláním nejen v zájmu zaměstnanců, ale i v zájmu samotného zaměstnavatele a i jeho dobré pověsti. Peer by měl být k dispozici všem zaměstnancům i zaměstnavateli, a je proto důležité, aby jeho postavení v organizaci bylo dostatečně nezávislé na vedení, případně podnikové/odborové

radě, jímž by měl také kompetentně radit a být k dispozici. V případě, že peer bude mít dostatečný prostor pro své působení, může obdržet řadu informací o ne/spokojenosti zaměstnanců, jejich zdraví, pracovních procesech, psychickém stresu a mnoha dalších.²⁰

5.2 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, podle 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 výtká šikanujícímu zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů. Taková výtká 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 podle § 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 určité standardizované náležitosti. Ovšem formální obsah není zákonem stanovený. 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.

Viz kap. 10.1 – **VZOR – stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce**

²⁰ SCHEU, Lenka. Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců? Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2021, roč. 14, č. 3 [cit. 2021-10-31]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu>. ISSN 1803-3687.

5.3 Mediace

Mediace je efektivní forma řešení sporů, kdy mezi znepřátelené strany vstupuje třetí osoba jako nestranný a nezúčastněný subjekt, který napomáhá zklidnit situaci. Cílem je najít řešení, které bude zohledňovat oprávněné zájmy obou stran konfliktu. Podstatou mediace je zklidnění situace, pochopení a zohlednění stanovisek všech stran s výhledem na budoucí spolupráci a zlepšení vzájemných vztahů. Cílem není jen konflikt vyřešit, ale dosáhnout oboustranně přijatelného kompromisu pro obě strany. Z odhadů samotných mediátorů vyplývá, že díky mediaci bývá dosaženo dohody až u 70–80 % případů.²¹

Mediace je legislativně zakotvena pro trestněprávní oblast v zákoně č. 257/2000 Sb., o probační a mediační službě; pro netrestní oblast pak zákonem č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů. V tomto zákoně je mediace definována jako: „*postup při řešení konfliktu za účasti jednoho nebo více mediátorů, kteří podporují komunikaci mezi osobami na konfliktu zúčastněnými (dále jen „strana konfliktu“) tak, aby jim pomohli dosáhnout smírného řešení jejich konfliktu uzavřením mediační dohody.*“²²

Uzavření mediační dohody je jedním ze způsobů ukončení mediace. Mediační dohoda je podle zákona o mediaci definována jako písemná dohoda, kterou uzavírají všechny strany konfliktu a která upravuje jejich práva a povinnosti. Za obsah mediační dohody jsou odpovědné pouze strany konfliktu. Mediační dohoda sama o sobě není vykonatelná (vymahatelná), ale strany ji mohou předložit soudu ke schválení jako soudní smír, eventuálně ji nechat potvrdit formou notářského zápisu, čímž se stane vykonatelnou.



Kdy lze použít mediaci:

- Při řešení obchodních, školních, pracovních nebo rodinných sporů.
- Mezi pachatelem trestného činu a obětí.
- Může ji nařídít soud, pokud takový postup pokládá za účelný, nebo orgány sociálněprávní ochrany dětí v případě rodinných sporů.
- V rámci pracovních vztahů lze využít mediaci například pro:
 - řešení konfliktu mezi kolegy;
 - řešení vztahů a problémů mezi nadřízeným a podřízeným;
 - patologické vztahy v kolektivu zhoršující celkovou atmosféru na pracovišti.

²¹ Informační brožura Mediace. Kancelář veřejného ochránce práv, ©2020. [online]. [cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Mediacie.pdf>.

²² ČESKO. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci). § 2 písm. a). In Sbírka 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.

Je však důležité poznamenat, že mediaci nelze využít ve všech případech, zejména jedná-li se o případ šikany ve vysoce nevyrovnaných vztazích. Jde o dobrovolnou formu otevřeného vyjednávání prostřednictvím mediátora, kde cílem je uzavření věcné dohody. Je to dobrý a účinný nástroj řešení konfliktů, kde je třeba nastavit meze a pravidla, které jsou strany schopny a ochotny dodržovat, když uzavřou dohodu. Vyrovnané postavení stran je podstatné. Tzn. mediace je vhodná v otevřeném konfliktu mezi zaměstnanci nebo v konfliktu, který neprobíhá skrytě, zákeřně a s výrazně mocenským pozadím, což se bohužel bude týkat velkého množství případů násilí na pracovišti.

Tab. 1: Rozdíly mezi mediací a soudním řízením

MEDIACE VS. SOUDNÍ ŘÍZENÍ	
Soudní řízení	Mediace
ve sporu obou stran rozhoduje třetí subjekt – stát	mediátor věc nerozhoduje, s jeho pomocí je hledáno kompromisní řešení
soud rozhoduje podle platného práva a předložených důkazů	při mediaci nejsou předkládány ani posuzovány důkazy, cílem je vzájemné pochopení obou stran konfliktu
soudní řízení je vysoce formalizovaný proces	mediace probíhá v soukromí, v neformálním prostředí
výsledkem je soudní rozhodnutí, které nemusí zohledňovat potřeby účastníků, je však možné ho exekučně vymáhat	výsledkem mediace je dohoda zohledňující zájmy obou stran, lze ji notářsky ověřit a předložit soudu ke schválení formou smíru

Tab. 2: Výhody mediace oproti soudnímu řízení

VÝHODY MEDIACE
Účast obou stran je dobrovolná a souhlasí s mediací.
Mediace umožňuje pochopit druhou stranu konfliktu a vžít se do její situace.
Mediace probíhá v neformálním a bezpečném prostředí, je zachováno soukromí.
Mediací dochází ke snížení napětí, otevírá se prostor pro budoucí spolupráci.
Zlepšení vzájemných vztahů obou stran konfliktu, otevírá se prostor pro zlepšení komunikace v budoucnu.
Výsledná dohoda zohledňuje potřeby a zájmy obou stran, dohoda je obvykle dodržována.
Časová i finanční investice je řádově nižší než u soudního sporu.

Zdroj: Asociace mediátorů České republiky²³

²³ Výhody mediace a typy sporů. Asociace mediátorů České republiky, ©2011. [online]. [Cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/>.

Tab. 3: Kdo může vykonávat mediaci

KDO MŮŽE VYKONÁVAT MEDIACI		
Typ mediátora	Popis činnosti	Odkaz
Zapsaný mediátor	Mediace nařízená soudem nebo OSPOD, státní zkouška.	Seznam vede Ministerstvo spravedlnosti.
Mediátor – advokát	Advokát se zkouškami mediátora.	Seznam vede Česká advokátní komora.
Mediátor – člen AMČR (Asociace mediátorů ČR)	Člen AMČR, složil akreditační zkoušku.	Seznam vede AMČR.
Mediátor ÚMPOD	Mediace v rodinných sporech s přeshraničním prvkem.	Více informací na webu Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí.
Mediátor – probační úředník	Mediace mezi pachatelem a obětí trestného činu.	Více informací na webu Probační a mediační služby ČR.

Zdroj: Kancelář veřejného ochránce práv²⁴

5.4 Podnět k provedení kontroly orgánům inspekce práce

Pokud řešení situace šikany či diskriminace přímo se zaměstnavatelem selže, může být dalším následujícím krokem oznámení podnětu k provedení kontroly orgánům inspekce práce. Orgány inspekce práce jsou Státní úřad inspekce práce (SÚIP) a oblastní inspektoráty práce (OIP), jejichž zřízení, postavení, působnost a příslušnost upravuje zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. Hlavním úkolem je zejména kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Orgány inspekce práce mohou tedy kontrolovat i to, zda zaměstnavatel zachází se všemi zaměstnanci rovně a nikoho nediskriminuje. Pokud by se kontrolou u zaměstnavatele prokázalo nerovné zacházení se zaměstnanci, může oblastní inspektorát práce udělit pokutu.

V případě, že je součástí podnětu zaměstnanec také námitka bossingu, musí se jí inspektorát práce v rámci kontroly důkladně zabývat. Z kontrolního spisu pak musí být zřejmé, jakým způsobem inspektorát námitku prověřoval, na základě kterých skutečností dospěl k závěru, že k bossingu došlo či nikoliv (Zpráva veřejného ochránce práv, 6924/2012/VOP, ze dne 25. 2. 2015).

Dále také poskytují OIP bezúplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovněprávních vztahů a zaměstnanosti.²⁵

5.4.1 Obsah podnětu

Aby podnět mohl sloužit jako dostatečný podklad pro případné zahájení kontroly, musí být obsahově určitý a srozumitelný. Orgány inspekce práce případně vyzvou oznamovatele k doplnění údajů či formulace. Kontrolní správní orgány se obecně mají řídit zásadou materiální pravdy, zásadou oficiality a zásadou vyšetřovací, ze kterých vyplývá, že má správní

²⁴ Informační brožura Mediaci. Kancelář veřejného ochránce práv, ©2020. [online]. [Cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Mediaci.pdf>.

²⁵ Údaje o SÚIP. © Státní úřad inspekce práce. [online]. [cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/udaje-o-suip>.

orgán povinnost zjišťovat a ověřovat skutečnosti svědčící o tom, že se dotčené subjekty dopustily protiprávního jednání, které spadá do jeho působnosti.

V podnětu je třeba popsat, jakým způsobem k diskriminaci a šikaně na pracovišti dochází, kdo je jejím pachatelem. Ideální je rovnou přiložit důkazy uvedeného chování (např. e-mailovou komunikaci, nahrávky apod.), případně označit svědky diskriminačního jednání (kolegové z práce, klienti).

5.4.2 Kdo a jak může podat podnět ke kontrole

Podnět k provedení kontroly může být podán jakoukoliv formou – písemně, elektronicky (i bez ověřeného elektronického podpisu) či ústně formou zápisu. Podnět může být rovněž podán anonymně. Může ho také podat osoba, která není přímo postižena domnělým protiprávním jednáním zaměstnavatele. Elektronicky lze podnět podat přímo na stránkách Státního úřadu inspekce práce pomocí následujícího odkazu: http://epp.suip.cz/epp/index_light.php.

Podnět je třeba směřovat SÚIP nebo místně příslušnému OIP, v jehož územním obvodu dochází k výkonu práce pro zaměstnavatele. Kontakty na jednotlivé oblastní inspektoráty práce naleznete zde: <https://www.suip.cz/#inspektoraty>.

Důležité je připomenout, že působnost SÚIP se nevztahuje na:

- a) zaměstnance vykonávající ve správních úřadech státní správu jako službu,
- b) vojáky v činné službě povolané na vojenská cvičení,
- c) vojáky z povolání,
- d) osoby vykonávající službu v bezpečnostních sborech ve služebním poměru.²⁶

V těchto případech musí být podnět směřován nadřízenému služebnímu orgánu.

Kontrolní orgány jsou povinny zachovávat mlčenlivost, která se vztahuje na veškeré skutečnosti, které se kontrolující osoba dozvěděla v souvislosti s kontrolou; zprostit mlčenlivosti může jen osoba, jejíž zájmu se mlčenlivost dotýká nebo ve veřejném zájmu nadřízený kontrolující osoby.²⁷

5.4.3 Vyřízení podnětu

Orgány inspekce práce jako správní orgány jsou povinny přijímat podněty. Neznamená to však, že jsou povinny na základě každého podnětu provést kontrolu, zahájit správní řízení či uložit pokutu zaměstnavateli. Osoba, která podnět podala, má však právo ve lhůtě 30 dnů od podání podnětu obdržet vyrozumění, jak byl podnět vyřízen²⁸ – například, že oblastní inspektorát práce neshledal důvody k provedení kontroly či zda zahájil správní řízení nebo podnět postoupil jinému správnímu orgánu. Pokud byla na základě podnětu zahájena kontrola,

²⁶ § 5, odst. 3 a 4 ZIP

²⁷ ČESKO. Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád). § 20. In Sbírka 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.

²⁸ ČESKO. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád. § 42. In Sbírka 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>.

osoba podávající podnět má nárok na poskytnutí písemné informace o výsledku kontroly.²⁹ Orgány inspekce práce mohou v rozsahu svých pravomocí s kontrolovaným subjektem (zaměstnavatelem) zahájit správní řízení o uložení pokuty nebo ukládat kontrolované osobě opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole a určovat přiměřené lhůty k jejich odstranění.

Nemohou však oprávněně posuzovat soukromoprávní nároky jednotlivců. Nemohou ani posuzovat platnost nebo neplatnost výpovědi nebo vymáhat po zaměstnavateli nevyplacenou mzdu. To vše je pouze v kompetenci soudu. Na druhou stranu výsledek kontroly (včetně konstatování zjištěného protiprávního jednání) může postižený zaměstnanec využít jako důkaz k prokázání nároku žalobce v civilním soudním řízení.³⁰



5.5 Veřejný ochránce práv (ombudsman)

Institut veřejného ochránce práv (do povědomí veřejnosti se vžil spíše termín ombudsman, který však v přeneseném významu používají i instituce jiného druhu) je ustanoven na základě zákona č. 349/1999 Sb. ze dne 8. prosince 1999, o Veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů. Od roku 2020 zastává tuto funkci JUDr. Stanislav Křeček.

Veřejný ochránce práv (ochránce):

- působí k ochraně osob před jednáním úřadů a dalších institucí uvedených v tomto zákoně, pokud je v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy, jakož i před jejich nečinností, a tím přispívá k ochraně základních práv a svobod (§ 1, odstavec 1 z. č. 349/1999 Sb.);
- vykonává působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací (§ 1, odstavec 5 z. č. 349/1999 Sb.);
- vykonává další pravomoci určené mu zákonem č. 349/1999 Sb. (tyto pravomoci se týkají např. vyhošťování cizinců nebo ochrany osob se zdravotním postižením).³¹

5.5.1 Případy diskriminace, které jsou v kompetenci ochránce

Ochránce se může zabývat pouze diskriminací na základě jednoho z důvodů, který je uveden v antidiskriminačním zákoně, tedy diskriminací z důvodu:

²⁹ §5, odst. 2 ZIP.

³⁰ DVOŘÁK, Miroslav; VALEŠ František. Manuál k šetření podnětu na diskriminaci. (nejen z důvodu věku) v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů pro inspektory a inspektory Státního úřadu inspekce práce. 2015, Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva. ISBN 978-80-905682-1-1.

³¹ ČESKO. Zákon č. 349/1999 Sb. ze dne 8. prosince 1999 o Veřejném ochránci práv. In: Sbírka zákonů, Česká republika. 1999, částka 111, s. 7594-7597. Dostupný také v digitální formě z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=3328>.

- rasy nebo etnického původu,
- národnosti,
- státní příslušnosti,
- pohlaví,
- sexuální orientace,
- věku,
- zdravotního postižení,
- náboženského vyznání nebo
- světového názoru.

Pokud dochází k diskriminaci na základě jiného důvodu (sociální původ, rodinné poměry atd.), může poskytnout poradenství, jak tuto situaci řešit.

5.5.2 Podání podnětu ochránci

Ochránce jedná na základě podnětu fyzické nebo právnické osoby, který byl jemu adresován, poslanci nebo senátorovi či jedné z komor Parlamentu. Může jednat také z vlastní iniciativy. Každý má právo obrátit se s písemným podnětem na ochránce ve věci, která patří do jeho působnosti. Podání podnětu je bezúplatné. Ochránce zahájí šetření a písemně o tom stěžovatele vyrozumí (pokud podnět neodloží na základě zákonných důvodů uvedených v § 12 odstavec 2 z. č. 349/1999 Sb., v takovém případě však musí stěžovatele taktéž vyrozumět).

Stížnost veřejnému ochránci práv lze podat prostřednictvím online formuláře, zaslat e-mailem, poštou či osobně (kancelář ochránce sídlí v Brně).

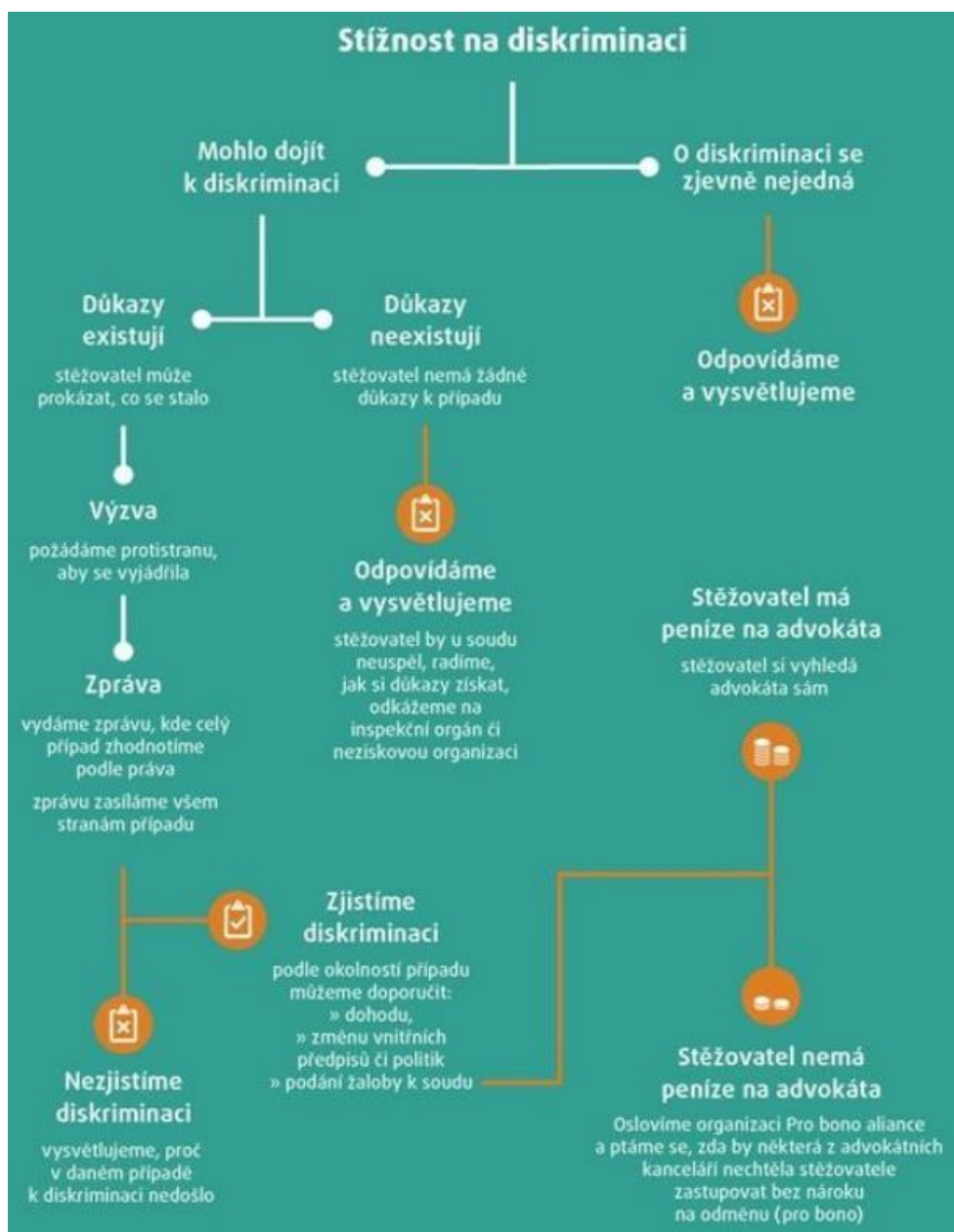
Doporučený postup včetně formulářů a vzorů podnětů naleznete na webových stránkách ochránce: <https://www.ochrance.cz/podejte-stiznost/>.

5.5.3 Postup vyřizování podnětu ze strany ochránce

Úkolem ochránce je poskytovat obětem diskriminace metodickou pomoc, provádět výzkumy v oblasti diskriminace a vydávat doporučení k prosazování rovného zacházení. V oblasti pracovněprávních vztahů se ochránce zabývá diskriminací při výběru zaměstnanců, odměňování, ukončování pracovního poměru apod. Vyřizování podnětu na diskriminaci směřuje ke zjištění, zda došlo či nedošlo k diskriminačnímu jednání. Ochránce může druhou stranu vyzvat k vyjádření, ta ale není povinna odpovědět. Pokud ochránce zjistí diskriminaci a doporučí stěžovateli podat žalobu k soudu, může také zprostředkovat bezplatné právní zastoupení. I v případě, že diskriminace není ze strany ochránce zjištěna, je poskytováno další poradenství a informační osvěta.

Od roku 2012 spolupracuje veřejný ochránce práv s organizací Pro bono aliance, která sdružuje právníky usilující o zvýšení vymahatelnosti ochrany lidských práv a dalších veřejných zájmů. Pokud ochránce dospěje k závěru, že stěžovatel je obětí diskriminace a hodlá nároky

uplatnit v řízení před soudem, ale zároveň mu jeho finanční situace neumožňuje zaplatit si právní služby, je mu ze strany Pro bono aliance zprostředkována bezplatná právní pomoc. Stanoviska z již uskutečněných šetření lze nalézt na veřejně dostupné databázi Evidence stanovisek ombudsmana (ESO): <https://eso.ochrance.cz/>. Následující obrázek představuje schéma, podle něhož jsou vyřizovány podněty na diskriminaci doručené veřejnému ochránci práv.



Obr. 1: Postup ochránce při vyřizování podnětu na diskriminaci

Zdroj: Kancelář veřejného ochránce práv, 2020.³²

³² Informační brožura Diskriminace. Kancelář veřejného ochránce práv, ©2020. [online]. [cit. 2022-31-01]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/letaky/rovne-zachazeni/rovne-zachazeni.pdf>.

5.6 Právní poradny a organizace zabývající se diskriminací a mobbingem

Kromě veřejného ochránce práv existuje v České republice řada organizací a poraden, na které se lze obrátit v souvislosti s diskriminací a šikanou na pracovišti a které poskytují konzultace, případně i právní služby. Všechny uvedené organizace deklarují, že poradenství poskytují bezplatně. Níže uvedený přehled má informativní charakter, údaje byly aktualizovány ke dni 31. 1. 2022.

5.6.1 Český helsinský výbor

V rámci Českého helsinského výboru funguje poradenské centrum, které se zabývá zejména porušováním základních lidských práv a jmenovitě také oblastí pracovněprávních vztahů a rovného zacházení se zaměstnanci. Poradenské centrum poskytuje informace o možnostech řešení nepříznivé sociální situace nebo o způsobech jejího předcházení, pomáhá klientům při formulaci potřeb a obhajobě jejich práv a zájmů, podporuje oprávněné zájmy klientů a vyhledává cesty k řešení nepříznivé situace. Poradenská činnost je realizována telefonicky, písemnou formou či na základě osobní konzultace po předchozím objednání. Více informací zde: <http://www.helcom.cz/cs/co-delame/projektova-cinnost/poradenska-cinnost/>.

5.6.2 Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva

Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva poskytuje zdarma právní poradenství a právní zastoupení zejména v oblastech prosazování rovných příležitostí a nediskriminace a v případech ochrany lidské důstojnosti. Klienty zastupuje poradna nejen před obecnými soudy, ale i v řízeních před Ústavním soudem nebo Evropským soudem pro lidská práva ve Štrasburku. Poradna má lokální pobočky ve dvanácti městech České republiky. Více informací zde: <https://poradna-prava.cz/cz/o-nas/o-poradne/>.

5.6.3 Iuridicum Remedium, z. s. (luRe)

Tato nevládní nezisková organizace, jejímž cílem je ochrana základních lidských práv a dostupnost práva a spravedlnosti všem, provozuje poradenskou činnost v rámci programu Právní pomoci, který je zaměřený na širokou škálu oblastí práva včetně pracovněprávních vztahů. Konzultace je možné využít online formou nebo osobně v úředních dnech poradny, která je zajišťována ve spolupráci s Městskou částí Prahy 11. Právní poradenství a poskytování dalších právních služeb v poradně zajišťují výlučně advokáti a advokátky, kteří jsou členy České advokátní komory. Více informací zde: <https://iure.org/d/14/89/poradna>.

5.6.4 Právní poradna Gender Studies

Právní poradna Gender Studies je určena osobám, které jsou ohroženy některou z forem diskriminace z důvodu pohlaví a/nebo věku, nebo mají dotaz ohledně sladování rodinného a pracovního života. Právní poradna funguje telefonickou a online formou. Více informací zde: <https://rovneprilezitosti.cz/cz/>.

5.7 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.

Viz kapitola 10.2 **VZOR – oznámení o spáchání přestupku**

5.8 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, popřípadě 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 o samotný předmět řízení. Neformální charakteristika oznámení se projevuje především ve skutečnosti, že oznamovatel není povinen dodržet jakákoli pravidla pro obsah jeho oznámení, navíc lze 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.

Viz kapitola 10.3 **VZOR – podezření ze spáchání trestného činu**

5.9 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 odstavec 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).

5.9.1 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 jednající. 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 odstavci 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 podle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku (OZ). 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.

Viz kapitola 10.4 **VZOR – žaloba na náhradu škody**

5.9.2 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 rovněž 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 odstavci 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.

Podle § 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. Podle 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 zacházením, 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.

Viz kapitola 10.5 **VZOR – žaloba na ochranu osobnosti**

5.9.3 Antidiskriminační žaloba

Jedná se prostředek ochrany před diskriminačním zacházením 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 postupu. 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 odstavci 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 podle 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 zacházením, 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.

Viz kapitola 10.6 **VZOR – antidiskriminační žaloba**

6. POVINNOST MLČENLIVOSTI V KONTEXTU OBRANY PROTI NÁSILÍ V PRACOVNÍCH VZTAZÍCH

V praxi jsou zaměstnanci v soukromé sféře často vázáni povinností 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 nepožívá 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 zákonou. 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 podle § 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 odstavec 3 TZ).

7. INVENTURA ÚTOKŮ A POUŽITELNÉ DŮKAZY

Pokud jste se stali obětí mobbingu, bossingu nebo staffingu, uchovávejte si veškerou písemnou dokumentaci a ukládejte si e-maily, ze kterých je možnou šikanu ze strany zaměstnavatele, nadřízeného, podřízeného či kolegů dovodit.

Doporučovaným postupem je také vést si tzv. inventuru útoků, která přispívá k lepší diagnostice šikany na pracovišti, ale může pomoci i oběti zorientovat se v situaci a vést konstruktivnější dialog s mobberem. Inventura útoků může být použita také jako průkazní materiál.

Co by měly obsahovat záznamy o útocích (inventura útoků):

- data a časy útoků;
- frekvence útoků;
- detailní popis šikanózního jednání nadřízeného nebo kolegů;
- označení osob, které se mobbingu dopouštěly či dopouštějí a jejich pracovní zařazení;
- označení osob, které nebyly primárním agresorem, ale na tomto jednání se podílely;
- označení svědků jednotlivých útoků;
- motivace útočníka podle názoru oběti;
- zdravotní a psychické následky, které toto jednání způsobilo;
- data návštěv lékaře kvůli zdravotním obtížím vzniklým v souvislosti se šikanou na pracovišti;

- data pracovní neschopnosti v důsledku zdravotních obtíží vyvolaných šikanou;
- dokumentace odevzdané práce, která byla mobberem kritizována nebo opakovaně vrácena k přepracování.³³

Příklad vedení inventury útoků v souvislosti s bossingem

Den, čas	Popis situace v souvislosti s šikanou:
14. 2. 2021, 22:30	Pan XY, zástupce vedoucího finančního oddělení, mi zavolal v neděli ve 22:30 na soukromé telefonní číslo a sdělil mi, že jeho nadřízený požaduje, abych do zítřejších 8:00 kompletně přepracoval/a odevzdané účetní výkazy. Viz výpis přichozích hovorů.
15. 2. 2021, 15:00	Pan XY, vedoucí finančního oddělení, přišel do mé kanceláře opětovně vrátit mnou odevzdanou práci, křičel na mě, cituji: „Jste úplně k ničemu a neschopná, pro firmu jste zadarmo drahý/á. Ta dokumentace se nedá použít.“ Aniž by sdělil konkrétní nedostatky odevzdané práce, práskl dveřmi a odešel. Celé situaci přihlížela kolegyně, se kterou sdílím kancelář.
17. 2. 2021, 8:00	Návštěva obvodního praktického lékaře z důvodu nespavosti a žaludečních obtíží, lékařem diagnostikována úzkostná porucha, vystavena žádanka na psychologické vyšetření, viz lékařská zpráva.
18. 2. – 15. 3. 2021	Pracovní neschopnost.

Jako důkazy v případě soudního řízení mohou být použity například:

- **e-mailová 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 pořízeného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v řízení. Podle Ústavního soudu záleží na 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*

³³ Jak postupovat při tvorbě inventury útoků. © Mobbing Free Institute. [online]. [cit. 2022-14-03]. Dostupné z: <https://mobbingfreeinstitut.cz/inventura-utoku/>.

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, již 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.“

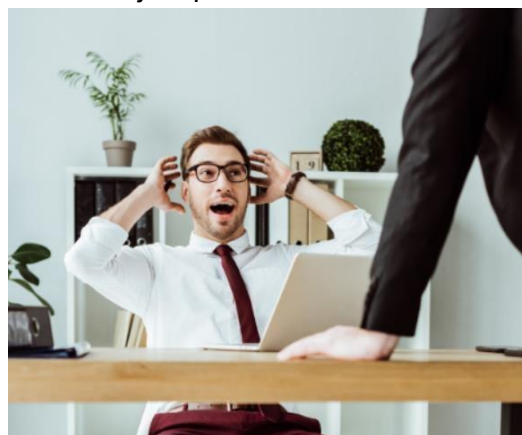
- **Svědectví kolegů** (pokud sami nejsou strůjci MBS) **a bývalých zaměstnanců** – k tomu se vyjádřil Nejvyšší soud v rozhodnutí 21 Cdo 4643/2010, kdy dovolatelka ve věci bossingu namítala, že byli vyslechnuti svědci (zaměstnanci), od kterých nelze očekávat objektivní a nestrannou výpověď, jelikož mají 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, ve znění pozdějších předpisů, 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.

8. DŮKAZNÍ BŘEMENO V PŘÍPADĚ SOUDNÍHO ŘÍZENÍ

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, viz § 133a občanského soudního řádu (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 podle díkce 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).

9. PŘÍLEHAJÍCÍ 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 povinnost 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 OSŘ (ve znění účinném do 31. 8. 2009) za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo z řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.

Jedním z případů, v nichž se tvrzení účastníka považuje za prokázané, aniž by účastník měl v tomto směru důkazní povinnost, je upraven v ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ. Tvrzení účastníka (zaměstnance) o tom, že byl v pracovních věcech diskriminován z důvodů v něm uvedených, má totiž soud za prokázané vždy, nevyšel-li v řízení najevo opak. Opak z pohledu ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ vyjde v řízení (s ohledem na obecně platnou zásadu, že v občanském soudním řízení nelze prokazovat tzv. negativní skutečnosti) najevo, jen jestliže druhý účastník (zaměstnavatel) bude tvrdit a prostřednictvím jím označených důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení.

Ustanovení § 133a odst. 1 OSŘ nelze současně vykládat tak, že by se popsané „přesunutí“ důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. Tvrzením a prokázáním toho, že neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení, druhý účastník (zaměstnavatel) může z povahy věci dokázat jen to, že pohnutka (motiv) jeho jednání nespočívala v tvrzeném diskriminačním důvodu; tímto způsobem nemůže být vyvrácena pravdivost tvrzení účastníka o tom, že byl jednáním druhého účastníka (zaměstnavatele) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci znevýhodněn, a proto důkazní povinnost v tomto směru spočívá na účastníku, který je tvrdil (na zaměstnanci).

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 pořádaného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměřování 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 podezíravosti, strachu, nejistoty a nedůvěry. Zcela odlišně je však třeba posuzovat případy, kdy je tajné pořízení 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 odstavec 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.

10. PŘÍPADOVÁ STUDIE ŠIKANY A VZORY PODÁNÍ OZNÁMENÍ A SOUDNÍCH ŽALOB

Pro následující modelový případ bossingu koncipientky v advokátní kanceláři byly zpracovány právní vzory podání:

- stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce;
- oznámení o spáchání přestupku;
- podezření ze spáchání trestného činu;
- návrh žaloby na náhradu škody;

- návrh žaloby na ochranu osobnosti;
- návrh antidiskriminační žaloby.

Je nutné poznamenat, že tyto vzory nelze používat samoúčelně a jsou pouze ilustrativní, protože každý případ mobbingu, bossingu a staffingu musí být posuzován individuálně. Nepřehlédněte také poznámky pod čarou, které sice nejsou přímo součástí vzorů podání, ale obsahují důležité informace a pokyny k sepsání podání. V případě nutnosti řešit šikanu na pracovišti touto cestou doporučujeme využít služeb právního zastoupení, případně se obrátit na právní poradny zabývající se lidskými právy, diskriminací a rovným zacházením, které právní služby a konzultace nabízejí i bezplatně.

Skutkový stav – příběh:

Čerstvá držitelka červeného diplomu a absolventka právnické fakulty v Brně slečna Eliška Krásná nastoupila na pozici advokátní koncipientky do pražské advokátní kanceláře Ostrý a Zvíře, s.r.o., do týmu specializující se na autorské právo a právo duševního vlastnictví. Slečna Krásná od počátku svého pracovního poměru úzce pracovala s partnerem advokátní kanceláře panem Zvířetem, se kterým byla v denním pracovním kontaktu a který ji zadával pracovní úkoly a taktéž hodnotil její výstupy.



Vzhledem k tomu, že po přestěhování do Prahy neměla slečna Krásná v Praze téměř žádné kamarády, trávila

v práci většinu svého volného času a často zůstávala v práci přesčas, aby se tak ještě více zdokonalila ve své oboru, a prohloubila tak své právní vědomosti. Nadřízený Zvíře byl nadšený, že ve slečně Krásné našel tak svědomitou a cílevědomou zaměstnankyni, oblíbil si ji a s ohledem na její perfektní pracovní výstupy a preciznost jí zadával zajímavé právní kauzy a často ji s sebou bral na jednání s nejvýznamnějšími klienty advokátní kanceláře Ostrý a Zvíře, s.r.o. Veřejně ji na poradách chválil, což taktéž ohodnotil pravidelnými finančními prémie a jinými bonusy, které ke své mzdě slečna Krásná pobírala.

Změna nastala po roce koncipientury slečny Krásné, kdy se zamilovala a přestala trávit v práci svůj volný čas, což však její doposud skvělé pracovní výsledky nijak neovlivnilo. Když pan Zvíře zjistil, z jakého důvodu slečna Krásná netráví již v práci svůj volný čas, jeho pracovní přístup se ke slečně Krásné změnil. Začal jí zadávat pracovní úkoly na poslední chvíli s termíny dokončení, které se daly těžko splnit, snažil se, aby svoji práci nestíhala, a návalem práce tak musela být v advokátní kanceláři déle, než by chtěla. Nejednou se stalo, že jí předal spis klienta na soudní jednání, které se konalo následující den v dopoledních hodinách se slovy, ať si zruší noční „dostaveníčko“ a věnuje se raději právu. Pan Zvíře ji začal na

pravidelných týdenních poradách přehlížel a veřejně kritizoval její pracovní výstupy s tím, že svoji práci nezvládá „protože se po nocích tahá s tím seladonem z Malé Strany, který ji stejně jen udělá dítě a postaví k plotně“. Jeho osobní narážky na adresu slečny Krásné před kolegy nebraly konce. Neustále zmiňoval, „Proč on se jen tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne.“ Vykřikoval, že ji má plné zuby a lituje, že ji na pozici advokátní koncipienty vůbec vzal. Příště vezme raději kluka.

Tlak ze strany pana Zvířete na slečnu Krásnou sílil, slečna Krásná byla zoufalá, v noci nemohla spát, trpěla stavy úzkosti, objevily se zažívací problémy, neustále měla žaludek „na vodě“ a přestala se do práce těšit. Pan Zvíře posílal e-maily a SMS zprávy slečně Krásné ve večerních hodinách i pravidelně také o dovolené, vždy očekával okamžitou odpověď. Slečna Krásná přišla také o své finanční prémii a bonusy, protože podle pana Zvířete její pracovní výstupy byly nedostatečné, „odfláknuté“ a trávila v kanceláři jen nezbytný čas (ačkoliv standardně trávila denně v práci svých 8 hodin), aby jeho slovy „mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem“. Někteří kolegové slečny Krásné se bohužel z obavy pomsty ze strany pana Zvířete začali ke slečně Krásné také posměšně chovat.

Slečna Krásná nevěděla kudy kam, a tak poprosila druhého partnera advokátní kanceláře o schůzku, kde mu vylíčila svoji zoufalou situaci včetně svých úzkostí a denního stresu, který v práci prožívá. Pan Ostrý slečnu Krásnou sice vyslechl, ale odpověděl ji „Jo holka, to sis měla rozmyslet, s kým se začneš po Praze tahat a zničíš si tak svoji kariéru. Petr (pan Zvíře) je můj letitý kamarád a obchodní partner, nebudu si kvůli Tobě dělat zle, takových jako Ty už tu bylo. Ale pokud bys se mnou zašla na večeři, která by se povedla. Rozumíme si, co myslím tím povedla? Tak pokud by se povedla, pak bych možná s Petrem (panem Zvířetem) promluvil.“ Když se vrátila ke svému počítači, měla od pana Ostrého e-mail: „Dneska Ti to náramně sluší. Jsi Krásná nejen jménem, ale i tělem to jistě víš, tak se to nauč správně používat. Platí ta večeře nebo ne? Záleží jen na Tobě, jak bude Tvoje pokračování u nás v AK vypadat.“

Slečna Krásná byla zhnusená a v šoku, protože jí došlo, že podpory se od partnera kanceláře pana Ostrého nedočká, ba naopak. Její problémy se spánkem i s jídlem se prohlubovaly, neustále ji bolela hlava a měla zažívací problémy. S ohledem na nedobrá zdravotní stav se dostala po poradě se svým obvodním lékařem do péče psychologa. Pracovní neschopnost slečny Krásné trvala téměř jeden rok.

10.1 VZOR – stížnost zaměstnavateli podle zákoníku práce

JUDr. Petr Zvíře³⁴

partner advokátní kanceláře Ostrý a Zvíře, s.r.o.

sídlem Ohradní 12

120 00 Praha 2

Praha 21. 12. 2021

Stížnost na nerovné zacházení a verbální útoky³⁵

Vážený pane doktore,

pracuji ve Vaší advokátní kanceláři na pozici advokátní koncipientka již déle jak rok a vždy jsem ke každému zadanému úkolu přistupovala s maximální zodpovědností a pečlivostí. Sám jste mě často za dílčí úspěchy chválil, představoval moje pracovní výsledky dalším zaměstnancům jako vzorové a přiděloval mi pravidelné prémie a bonusy.

V poslední době mám ale pocit, že jakkoli se mé pracovní nasazení nijak nezměnilo, Váš přístup ke mně se změnil citelně. V posledních týdnech jste mi pravidelně přiděloval neodkladné úkoly tak, že jsem nakonec svůj večer musela strávit v kanceláři. Stejně jste však mé pracovní výsledky soustavně kritizoval, přestože jsem se skutečně snažila odvádět tu nejlepší práci. Řadu Vašich poznámek vůči mé osobě, které jste kolikrát zmínil i před ostatními kolegy, se mě velice dotkly, protože byly založené na nepravdivém základu, byly hanlivé a poškozovaly moji pověst.

Tímto Vás tedy zdvořile žádám, abyste zvážil další přístup vůči mé osobě. Jsem si jista, že si nyní uvědomujete nevhodnost Vašeho přístupu a naše spolupráce již touto záležitostí nebude nijak ovlivněna. V opačném případě budu nucena bránit svá práva skrze právní prostředky ochrany před soudem, popřípadě u příslušných úřadů.

Věřím, že se jednalo o pouhé nedorozumění, které již nebude potřeba dále řešit. ³⁶

S úctou,

Mgr. Eliška Krásná³⁷

advokátní koncipientka

bytem Markovská 13

120 00 Praha 2

³⁴ Stejně tak je nutné označit i adresáta.

³⁵ Dále je třeba formulovat téma stížnosti, o co jde.

³⁶ Co se samotného obsahu dopisu týče, je vhodné popsat relevantní skutečnosti co možná nejstručněji a jednoduše předestřít, co stížností autor sleduje. Nemusí se jednat o formální text.

³⁷ Připojte vlastnoruční podpis.

10.2 VZOR – oznámení o spáchání přestupku

Úřad městské části Praha 2³⁸

Oddělení přestupků

náměstí Míru 20/600

120 39 Praha 2

V Praze dne 21. 12. 2021³⁹

Oznamovatelka:⁴⁰ **Eliška Krásná**, nar. 6. 7. 1996,
bytem Markovská 13
120 00 Praha 2

Oznámení o spáchání přestupku

I.

Předmět podání

Oznamovatelka se tímto obrací na výše uvedený přestupkový orgán, a to s oznámením o podezření ze spáchání:

- přestupku proti občanskému soužití podle ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích (dále jen „**zákon o některých přestupcích**“) panem Petrem Zvířetem, nar. 13. 5. 1975, bytem Malého 13, 110 00 Praha 1 (dále jen „**Podezřelý 1**“), kterého se měl tento opakovaně dopouštět v období od ledna do prosince roku 2020, jak je blíže popsáno v čl. II. tohoto podání,
- přestupku proti občanskému soužití podle ustanovení § 7 odst. 1 písm. c), bod 4. zákona o některých přestupcích panem Heroldem Ostrým, nar. 5. 8. 1965, bytem Ostravská 2,

³⁸ Oznámení o podezření ze spáchání přestupku je třeba podat na místně a věcně příslušný správní úřad. Tím je podle obecného pravidla stanoveného v § 60 zákona č. 250/2016, zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (přestupkový zákon) je věcně správním orgánem příslušným k řízení obecní úřad obce s rozšířenou působností. Místní příslušnost se odvíjí podle obce, ve které ke spáchání domnělého přestupku došlo. Určitou výhodou zde však oproti např. podání žaloby je, že v případě chybného určení příslušného správního úřadu adresovaný úřad předá oznámení skutečně příslušnému. Přesto je však i v zájmu oznamovatele – z časových důvodů – podnět adresovat správně.

³⁹ Je nutné si pohlídat délku promlčecích lhůt. Podle § 30 přestupkového zákona činí prekluzivní lhůta za odpovědnost za přestupek jeden rok pro přestupky, jejichž sankcí je pokuta s horní hranicí pod 100 000 Kč. Podle § 7 odst. 4 zákona č. 251/2016, zákona o některých přestupcích, lze za přestupek proti občanskému soužití, k jehož spáchání s nejvyšší pravděpodobností v modelové situaci došlo, 10 000, respektive 20 000 Kč. Lhůta pro podání podnětu je tedy 1 rok a počíná běžet den po dni, ve kterém k protiprávnímu jednání došlo.

⁴⁰ Oznamovatelem je osoba, která má za to, že došlo ke spáchání přestupku. Nemusí se nutně jednat o osobu protiprávním jednáním poškozenou, třebaže právě taková bude mít v zásadě nejsilnější motivaci oznámení o přestupku podat. Oznamovatel se v případě zahájení správního řízení v zásadě nestává účastníkem řízení, plní roli svědka.

140 00 Praha 4 (dále jen „**Podezřelý 2**“), kterého se tento dopustil dne 12. 12. 2020, jak je blíže popsáno v čl. II. tohoto podání.

II.

Skutkové okolnosti⁴¹

Oznamovatelka je od 5. 2. 2019 zaměstnaná u společnosti Ostrý a Zvíře, s.r.o., IČO: 15512345, se sídlem Ohradní 12, 120 00 Praha 2 (dále jen „**Advokátní kancelář**“), jejímiž společníky jsou Podezřelý 1 a Podezřelý 2, a to na pozici advokátní koncipientka.

Důkaz:

- *Pracovní smlouvou ze dne 5. 2. 2019;*
- *Výpisem z obchodního rejstříku dokládající existenci Advokátní kanceláře*

Zpočátku neměla Oznamovatelka s Podezřelým 1 žádné problémy a jejich vztah byl ryze profesionální. Naopak byla Oznamovatelka v zaměstnání oceňována za perfektní pracovní výstupy, preciznost, byly jí zadávány zajímavé právní kauzy a Podezřelý 1 ji brávil na jednání s nejvýznamnějšími klienty Advokátní kanceláře. Začátkem roku 2020 si však Oznamovatelka našla partnera, v důsledku čehož se přístup Podezřelého 1 k Oznamovatelce změnil. Podezřelý 1 začal zadávat Oznamovatelce pracovní úkoly na poslední chvíli s nesplnitelnými termíny tak, aby Oznamovatelka práci nestíhala a musela trávit v Advokátní kanceláři více času, než by chtěla. Nejednou se stalo, že jí Podezřelý 1 předal spis klienta na soudní jednání, které se konalo následující den v dopoledních hodinách se slovy: „*Ať si zruší noční dostaveníčko a věnuje se raději právu.*“ Podezřelý 1 začal následně své chování vůči Oznamovatelce stupňovat také na veřejnosti, respektive na pravidelných týdenních poradách Advokátní kanceláře, kde nejen, že ji ignoroval, ale také veřejně (před ostatními kolegy) kritizoval její pracovní výstupy s komentářem, že: „*Svou práci nezvládá, protože se po nocích tahá s tím seladonem z Malé Strany, který ji stejně jen udělá dítě a postaví k plotně.*“ Narážky Podezřelého 1 na adresu Oznamovatelky následně pokračovaly, přičemž neustále (i před ostatními zaměstnanci Advokátní kanceláře) zmiňoval: „*Proč on se jen tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne.*“ Dále vykřikoval, že: „*Oznamovatelky má plné zuby a lituje, že ji na pozici advokátní koncipienty vůbec vzal. Příště vezme raději kluka.*“ Tlak Podezřelého 1 na Oznamovatelku sílil, což se projevilo na psychice Oznamovatelky, která začala trpět nespavostí, měla stavy úzkosti, objevily se jí zažívací problémy a začala mít z docházení na pracoviště strach. Podezřelý 1 zasílal Oznamovatelce

⁴¹ Zde popište, kým, kdy a jakým způsobem jste byli obtěžováni. K prokázání svých tvrzení předložte důkazy, např. e-maily, SMS zprávy, navrhnete svědky, kteří by mohli průběh událostí dosvědčit apod.

v pozdních večerních hodinách e-maily a SMS zprávy, a to i o dovolené a vždy očekával okamžitou odpověď. Oznamovatelka rovněž přišla o své finanční prémie a bonusy, jelikož její výstupy začaly být podle Podezřelého 1 nedostatečné a „odfláknuté“ a netrávila údajně v Advokátní kanceláři dostatek času (ačkoliv trávila každý den v práci minimálně 8 hodin), aby podle slov Podezřelého 1: „*Mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem*“. Někteří kolegové se pak z obavy z „pomsty“ ze strany Podezřelého 1 začali k Oznamovatelce také chovat posměšně.

Důkaz:

- *SMS zprávami Podezřelého 1;*
- *Výpisem hovorů z mobilního telefonu Oznamovatelky;*
- *Svěddeckou výpovědí paní Jiřiny Záhové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře*

Z výše uvedených důvodů se Oznamovatelka rozhodla obrátit na Podezřelého 2, kterého požádala o schůzku, kde mu vylíčila svou zoufalou situaci včetně svých úzkostí a stresu, které na pracovišti zažívá. Podezřelý 2 Oznamovatelku vyslechl, ale v návaznosti na její sdělení jí řekl, že: „*Jo holka, to sis měla rozmyslet, s kým se začneš po Praze tahat, a zničíš si tak svoji kariéru. Petr (pan Podezřelý 1) je můj letitý kamarád a obchodní partner, nebudu si kvůli Tobě dělat zle, takových jako Ty už tu bylo. Ale pokud bys se mnou zašla na večeři, která by se povedla. Rozumíme si, co myslím tím povedla? Tak pokud by se povedla, pak bych možná s Petrem (Podezřelým 1) promluvil.*“ Když se Oznamovatelka vrátila ke svému počítači, zjistila, že jí byl od Podezřelého 2 doručen e-mail, v němž je uvedeno: „*Dneska Ti to náramně sluší. Jsi Krásná nejen jménem, ale i tělem, to jistě víš, tak se to nauč správně používat. Platí ta večeře nebo ne? Záleží jen na Tobě, jak bude Tvoje pokračování u nás v AK vypadat.*“

Důkaz:

- *E-mailovou komunikací Podezřelého 2*

Oznamovatelka byla nejen znechucená, ale především v šoku, jelikož si uvědomila, že se podpory od Podezřelého 2 jakožto partnera Advokátní kanceláře nedočká, ba naopak. Psychické problémy Oznamovatelky se následně začaly prohlubovat, stejně tak jako problémy se spánkem a jídlem, když tuto neustále bolela hlava a měla zažívací problémy, v důsledku čehož byla po poradě se svým obvodním lékařem nucena vyhledat odbornou psychologickou pomoc, což vyústilo v její dočasnou pracovní neschopnost; pracovní neschopnost Oznamovatelky trvala více než jeden rok, konkrétně do 23. 12. 2021.

Důkaz:

- *Potvrzením obvodního lékaře Oznamovatelky;*
- *Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Oznamovatelky;*
- *Potvrzením psychologa*

III.

Právní posouzení⁴²

Podle ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona o některých přestupcích se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že jinému ublíží na cti tím, že ho zesměšní nebo ho jiným způsobem hrubě urazí.

Podle přesvědčení Oznamovatelky se vůči ní Podezřelý 1 úmyslně dopustil šikanózního jednání, kterým došlo k ublížení na cti Oznamovatelky, a to opakovaným zesměšňováním a hrubým urážením Oznamovatelky, když bylo na její adresu, a to i před kolegy z Advokátní kanceláře, ze strany Podezřelého 1 opakovaně sdělováno, že:

- *„Svou práci nezvládáš, protože se po nocích taháš s tím seladonem z Malé Strany, který ti stejně jen udělá dítě a postaví k plotně.“*
- *„Proč já se tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne.“*
- *„Slečny Krásné mám plné zuby a lituji, že jsem ji na pozici advokátní koncipienty vůbec vzal. Příště vezmu raději kluka.“*
- *„Netrávíš v kanceláři dost času, abys mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem.“*
- *„Zruš si noční dostaveníčko a věnuj se raději právu.“*

V jednání Podezřelého 1 lze rovněž spatřovat znaky tzv. mobbingu, respektive bossingu, když tento po několik měsíců znepříjemňoval život Oznamovatelky na pracovišti, což vyústilo v pracovní neschopnost Oznamovatelky trvající více než jeden rok.

Skutková podstata shora uvedeného přestupku dopadá na otázku vážnosti, tedy vnímání osobnostní důstojnosti zvenčí, neboť kromě urážek ve smyslu konfliktních nadávek či jiných hrubě zneuctívajících projevů postihuje rovněž zesměšnění. Je třeba zdůraznit, že se pachatel uvedeného protiprávního jednání může dopustit rozmanitými způsoby. Protiprávní jednání

⁴² Je třeba mít na paměti, že ačkoli je správní úřad povinen oznámení o spáchání přestupku od oznamovatele přijmout, není povinen zahájit řízení. Drtivá většina oznámení o přestupku, na základě kterých nebylo zahájeno řízení, vedly správní úřad k takovému rozhodnutí kvůli nedostatečnému popisu skutkového stavu a jmenování konkrétních přestupků, k jejichž spáchání mělo dojít. Poskytnutí veškerých relevantních informací a jasné formulování, k jakému protiprávnímu jednání mělo dojít, je klíčové pro úspěšnost oznámení.

Podezřelého 1 mířilo především na dobrou profesní pověst Oznamovatelky a její důstojnost, respektive vážnost v Advokátní kanceláři. Výroky Podezřelého 1 přitom v kontextu celé situace blíže popsané v čl. II. tohoto podání nelze posuzovat jako hodnotící soud či oprávněnou kritiku. Podle ustálené judikatury je pojmovým znakem přestupku urážky na cti skutečnost, že se jedná o výrok urážlivý nebo zesměšňující a dále povědomost pachatele o tom, že se v dané situaci a v dané skupině obyvatel jedná o výrok hanlivý. Musí však jít o výrok, který překračuje svou intenzitou pouhou nevhodnost, výrok dehonestující a hrubě urážlivý z objektivního hlediska. Cílem výroku Podezřelého 1 nepochybně nebylo přiměřeným způsobem, respektive konstruktivně zkritizovat Oznamovatelku, ale přímo ji urazit, zesměšnit a ponížit a poškodit její profesní pověst mezi ostatními kolegy. V této souvislosti odkazuje Oznamovatelka na nález Ústavního soudu ze dne 11. 11. 2005, sp. zn. I. ÚS 453/03:

„Čest je také integrální a důležitou součástí důstojnosti člověka. Formuje rovněž základ mnoha rozhodnutí činěných členy demokratické společnosti, která jsou fundamentální pro její dobré fungování. Čest hraje roli ve vztazích, jako např. koho zaměstnavatel zaměstná, resp. pro koho pracovník chce pracovat, je rozhodující při úvaze o tom, kdo má postoupit do vyšších pracovních či funkčních pozic, čest je důležitá pro rozhodnutí o tom, s kým navázat obchodní vztahy nebo komu bude dán hlas v politickém životě.“

V jednání Podezřelého 2 lze spatřovat znaky skutkové podstaty přestupku dle ustanovení § 7 odst. 1 písm. c) bod 4 zákona o některých přestupcích, když úmyslně narušil občanské soužití tím, že se vůči Oznamovatelce dopustil jiného hrubého jednání. Vzhledem k tomu, že nelze vymezit všechna eventuálně možná hrubá jednání, zákonodárce stanovil právě toto zbytkové ustanovení, které subsumuje všechna ostatní hrubá jednání (k tomu blíže viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. 5. 2011, sp. zn. [1 A 24/2010](#)), a mezi něž lze podřadit právě sexuálně obtěžování či zasílání sexuálně nevhodných zpráv. Návrh se sexuálním podtextem a e-mailovou zprávou obsahující sexuální návrh lze nepochybně považovat za jiné hrubé jednání ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. c) bod 4 zákona o některých přestupcích.

Vzhledem k výše uvedenému je tak nepochybné, že se Podezřelý 1 a Podezřelý 2 dopustili vůči Oznamovatelce jakožto zaměstnankyni Advokátní kanceláře protiprávního jednání, které naplňuje znaky skutkové podstaty přestupku podle ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) a ustanovení § 7 odst. 1 písm. c) bod 4 zákona o některých přestupcích, a jímž byla Oznamovatelce způsobena újma.

IV. Závěr

S ohledem na shora uvedené je Oznamovatelka přesvědčena, že je zcela nezbytné provést důkladné šetření všech výše uvedených skutečností a je připravena poskytnout přestupkové komisi veškerou možnou součinnost.

Oznamovatelka v souladu s ustanovením § 42 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu zdvořile žádá, aby byla do třiceti dnů od doručení tohoto oznámení vyrozuměna o všech učiněných opatřeních v této věci.⁴³

S úctou,

Eliška Krásná⁴⁴

⁴³ Oznamovatel má právo být informován o způsobu naložení s jím podaným oznámením. Lhůtu pro splnění této informační povinnosti zákon správnímu úřadu stanovil jako třicetidenní. Je však nutné v oznámení výslovně projevit, že oznamovatel má o poskytnutí informací zájem.

⁴⁴ Oznámení o přestupku lze podat i anonymně. V opačném případě by oznámení mělo být vlastnoručně podepsáno – třebaže by absence vlastnoručního podpisu nepředstavovala zásadní vadu.

10.3 VZOR – podezření ze spáchání trestného činu

Obvodní státní zastupitelství pro Prahu 2⁴⁵

Lazarská 4/10

121 26 Praha 2

V Praze dne 14. 12. 2021

Oznamovatelka:⁴⁶ Eliška Krásná, nar. 6. 7. 1996
bytem Markovská 13
120 00 Praha 2

Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu

I.

Předmět podání

Oznamovatelka se tímto obrací na orgán činný v trestním řízení (dále jen „**OČTŘ**“) a oznamuje skutečnosti nasvědčující možnosti spáchání:

- pokračujícího trestného činu pomluvy dle ustanovení § 184 odst. 1 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku (dále jen „trestní zákoník“) v jednočinném souběhu s trestným činem těžkého ublížení na zdraví dle § 145 odst. 1 trestního zákoníku panem Petrem Zvířetem, nar. 13. 5. 1975, bytem Malého 13, 110 00 Praha 1 (dále jen „**Podezřelý 1**“), kterého se měl tento opakovaně dopouštět v období od ledna do prosince roku 2020, jak je blíže popsáno v čl. II. tohoto podání,
- trestného činu sexuálního nátlaku dle ustanovení § 186 odst. 2 trestního zákoníku částečně ukončeného ve stádiu pokusu dle ustanovení § 21 odst. 1 trestního zákoníku panem Heroldem Ostrým, nar. 5. 8. 1965, bytem Ostravská 2, 140 00 Praha 4 (dále jen „**Podezřelý 2**“), kterého se tento dopustil dne 12. 12. 2020, jak je blíže popsáno v čl. II. tohoto podání.

⁴⁵ Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu lze podat na jakékoli oddělení policie či na státní zastupitelství, jak vyplývá z § 158 odst. 2 trestního řádu. Stejně tak lze trestní oznámení podat i ústně před soudem, policejním zástupcem či státním zastupitelem. Doručit oznámení lze jak osobně, tak poštou – nejlépe doporučeně či elektronicky datovou schránkou. Co se místní příslušnosti týče, trestní oznámení by mělo být adresováno policejnímu oddělení či státnímu zastupitelství, v jejichž obvodu mělo ke spáchání trestného činu dojít. Jestliže si však nejste jisti, nevádí; jednotlivá oddělení mají povinnost si oznámení postupovat.

⁴⁶ Oznamovatelem trestního oznámení nemusí být nutně poškozená osoba, jedná se o jakoukoli osobu, která má důvodné podezření, že byl spáchán trestný čin. Trestní oznámení lze podat anonymně.

Oznamovatelka v tomto podání sděluje podstatné skutkové okolnosti a má za to, že by tyto měly být ze strany orgánů činných v trestním řízení prověřeny, neboť je přesvědčena, že mohlo dojít k naplnění skutkové podstaty výše uvedeného trestného činu.

II.

Skutkové okolnosti⁴⁷

Oznamovatelka je od 5. 2. 2019 zaměstnaná u společnosti Ostrý a Zvíře, s.r.o., IČO: 15512345, se sídlem Ohradní 12, 120 00 Praha 2 (dále jen „**Advokátní kancelář**“), jejímiž společníky jsou Podezřelý 1 a Podezřelý 2, a to na pozici advokátní koncipientka.

Důkaz:

- *Pracovní smlouvou ze dne 5. 2. 2019;*
- *Výpisem z obchodního rejstříku dokládající existenci Advokátní kanceláře*

Zpočátku neměla Oznamovatelka s Podezřelým 1 žádné problémy a jejich vztah byl ryze profesionální. Naopak byla Oznamovatelka v zaměstnání oceňována za perfektní pracovní výstupy, preciznost, byly jí zadávány zajímavé právní kauzy a Podezřelý 1 ji brávil na jednání s nejvýznamnějšími klienty Advokátní kanceláře. Začátkem roku 2020 si však Oznamovatelka našla partnera, v důsledku čehož se přístup Podezřelého 1 k Oznamovatelce změnil. Podezřelý 1 začal zadávat Oznamovatelce pracovní úkoly na poslední chvíli s nespílitelnými termíny tak, aby Oznamovatelka práci nestíhala a musela trávit v Advokátní kanceláři více času, než by chtěla. Nejednou se stalo, že jí Podezřelý 1 předal spis klienta na soudní jednání, které se konalo následující den v dopoledních hodinách se slovy: „*Ať si zruší noční dostaveníčko a věnuje se raději právu.*“

Podezřelý 1 začal následně své chování vůči Oznamovatelce stupňovat také na veřejnosti, respektive na pravidelných týdenních poradách Advokátní kanceláře, kde nejen, že ji ignoroval, ale také veřejně (před ostatními kolegy) kritizoval její pracovní výstupy s komentářem, že: „*Svou práci nezvládá, protože se po nocích tahá s tím seladonem z Malé Strany, který ji stejně jen udělá dítě a postaví k plotně*“. Narážky Podezřelého 1 na adresu Oznamovatelky následně pokračovaly, přičemž neustále (i před ostatními zaměstnanci Advokátní kanceláře) zmiňoval: „*Proč on se jen tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevědnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne*“. Dále vykřikoval, že: „*Oznamovatelky má plné zuby a lituje, že ji na pozici advokátní koncipientky vůbec vzal. Příště vezme raději kluka.*“

⁴⁷ Zde popište, kým, kdy a jakým způsobem jste byli obtěžováni. K prokázání svých tvrzení předložte důkazy, např. e-maily, SMS zprávy, navrhněte svědky, kteří by mohli průběh událostí dosvědčit apod. Je třeba uvádět skutečnosti pravdivě, jak se staly. V případě zkreslení či udání lživých informací se dopouštíte trestného činu křivého obvinění podle § 345 trestního zákoníku.

Tlak Podezřelého 1 na Oznamovatelku sílil, což se projevilo na psychice Oznamovatelky, která začala trpět nespavostí, měla stavy úzkosti, objevily se jí zažívací problémy a začala mít z docházení na pracoviště strach. Podezřelý 1 zasílal Oznamovatelce v pozdních večerních hodinách e-maily a SMS zprávy, a to i o dovolené a vždy očekával okamžitou odpověď. Oznamovatelka rovněž přišla o své finanční prémie a bonusy, jelikož její výstupy začaly být podle Podezřelého 1 nedostatečné a „odfláknuté“ a netrávila údajně v Advokátní kanceláři dostatek času (ačkoliv trávila každý den v práci minimálně 8 hodin), aby podle slov Podezřelého 1: „*Mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem*“. Někteří kolegové se pak z obavy z pomsty ze strany Podezřelého 1 začali k Oznamovatelce také chovat posměšně.

Důkaz:

- *SMS zprávami Podezřelého 1;*
- *Výpisem hovorů z mobilního telefonu Oznamovatelky;*
- *Svědeckou výpovědí paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře*

Z výše uvedených důvodů se Oznamovatelka rozhodla obrátit na Podezřelého 2, kterého požádala o schůzku, kde mu vylíčila svou zoufalou situaci včetně svých úzkostí a stresu, které na pracovišti zažívá. Podezřelý 2 Oznamovatelku vyslechl, ale v návaznosti na její sdělení jí řekl, že: „*Jo holka, to sis měla rozmyslet, s kým se začneš po Praze tahat a zničíš si tak svoji kariéru. Petr (pan Podezřelý 1) je můj letitý kamarád a obchodní partner, nebudu si kvůli Tobě dělat zle, takových jako Ty už tu bylo. Ale pokud bys se mnou zašla na večeři, která by se povedla. Rozumíme si, co myslím tím povedla? Tak pokud by se povedla, pak bych možná s Petrem (Podezřelým 1) promluvil.*“ Když se Oznamovatelka vrátila ke svému počítači, zjistila, že jí byl od Podezřelého 2 doručen e-mail, v němž je uvedeno: „*Dneska Ti to náramně sluší. Jsi Krásná nejen jménem, ale i tělem, to jistě víš, tak se to nauč správně používat. Platí ta večeře nebo ne? Záleží jen na Tobě, jak bude Tvoje pokračování u nás v AK vypadat.*“

Důkaz:

- *E-mailovou komunikací Podezřelého 2*

Oznamovatelka byla nejen znechucená, ale především v šoku, jelikož si uvědomila, že se podpory od Podezřelého 2 jakožto partnera Advokátní kanceláře nedočká, ba naopak. Psychické problémy Oznamovatelky se následně začaly prohlubovat, stejně tak jako problémy se spánkem a jídlem, když tuto neustále bolela hlava a měla zažívací problémy, v důsledku čehož byla po poradě se svým obvodním lékařem nucena vyhledat odbornou psychologickou

pomoc, což vyústilo v její dočasnou pracovní neschopnost; pracovní neschopnost Oznamovatelky trvala více než jeden rok, konkrétně do 23. 12. 2021.

Důkaz:

- *Potvrzením obvodního lékaře Oznamovatelky;*
- *Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Oznamovatelky;*
- *Potvrzením psychologa*

III.

Odůvodnění

Podezřelý 1 svým jednáním naplnil znaky skutkové podstaty pomluvy podle ustanovení § 184 odst. 1 trestního zákoníku, když o Oznamovatelce opakovaně úmyslně sděloval nepravdivé údaje, tuto zesměšňoval a urážel, když bylo na její adresu před kolegy z Advokátní kanceláře ze strany Podezřelého 1 opakovaně sdělováno, že:

- *„Svou práci nezvládáš, protože se po nocích taháš s tím seladonem z Malé Strany, který ti stejně jen udělá dítě a postaví k plotně.“*
- *„Proč já se tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne.“*
- *„Slečny Krásné mám plné zuby a lituji, že jsem ji na pozici advokátní koncipienty vůbec vzal. Příště vezmu raději kluka.“*
- *„Netrávíš v kanceláři dost času, abys mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem.“*
- *„Zruš si noční dostaveníčko a věnuj se raději právu.“*

Výše uvedené výroky značnou měrou ohrožily její vážnost u kolegů a poškodily ji v zaměstnání.

V jednání Podezřelého 1 lze rovněž spatřovat znaky tzv. mobbingu, respektive bossingu, když tento po několik měsíců znepříjemňoval život Oznamovatelky na pracovišti, v důsledku čehož začala mít Oznamovatelka psychické a fyzické problémy, což vyústilo v její dočasnou pracovní neschopnost trvající více než jeden rok. Podezřelý 1 tak svým jednáním naplnil rovněž znaky skutkové podstaty trestného činu těžkého ublížení na zdraví podle ustanovení § 145 odst. 1 trestního zákoníku, jelikož Oznamovatelce úmyslně způsobil těžkou újmu na zdraví ve smyslu ustanovení § 122 odst. 2 trestního zákoníku, respektive delší dobu trvající poruchu zdraví. Za delší dobu trvající poruchu zdraví soudy považují vážnou poruchu zdraví nebo vážné onemocnění, které omezovaly způsob života poškozeného nejméně po dobu šesti týdnů. Vzhledem k tomu, že pracovní neschopnost Oznamovatelky trvala více než 1 rok, během

kterého nebyla schopná v důsledku svých psychických a souvisejících fyzických problémů bez pomoci svého partnera samostatně fungovat, respektive tyto jí znesnadnily obvyklý způsob života po více než 1 rok, je nezpochybnitelné, že se v jejím případě jedná o těžkou újmu na zdraví.

Podezřelý 2 svým jednáním, k němuž došlo dne 12. 12. 2020, naplnil znaky skutkové podstaty trestného činu sexuálního nátlaku podle ustanovení § 186 odst. 2 trestního zákoníku, když se Oznamovatelku pokusil přimět k pohlavnímu styku zneužívaje svého postavení jakožto partnera Advokátní kanceláře a nadřízeného Oznamovatelky a z tohoto postavení vyplývající důvěryhodnosti nebo vlivu.

Oznamovatelka má za to, že v řešené věci není namístě se domáhat zjednání nápravy podle jiných právních předpisů, neboť se zde jedná o útoky na státem chráněné zájmy (ochrana dobré pověsti, zdraví a svoboda v rozhodování o pohlavních vztazích Oznamovatelky) takové intenzity, že se jim nelze účinně bránit jiným způsobem než podáním tohoto trestního oznámení.

Oznamovatelka tímto činí zdvořilý podnět, aby si orgány činné v trestním řízení opatřily potřebné údaje a důkazy k prokázání výše uvedených skutečností nasvědčujících spáchání trestné činnosti Podezřelým 1 a Podezřelým 2.

IV.

Závěr

Oznamovatelka je přesvědčena, že je zcela nezbytné provést důkladné šetření všech výše uvedených skutečností a je připravena poskytnout orgánům činným v trestním řízení veškerou možnou součinnost.

Oznamovatelka v souladu s ustanovením § 158 odst. 2 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění pozdějších předpisů zdvořile žádá, aby byla vyrozuměna o všech učiněných opatřeních v této věci.⁴⁸

Eliška Krásná⁴⁹

⁴⁸ Oznamovatel má právo být informován o způsobu naložení s jím podaným oznámením. Lhůtu pro splnění této informační povinnosti zákon stanovil jako třicetidenní. Je však nutné v oznámení výslovně projevit, že oznamovatel má o poskytnutí informací zájem.

⁴⁹ Oznámení o podezření ze spáchání trestného činu lze podat i anonymně. V opačném případě by oznámení mělo být vlastnoručně podepsáno, třebaže by absence vlastnoručního podpisu nepředstavovala zásadní vadu. Nutno poznamenat, že anonymní oznámení mají nižší kredibilitu.

10.4 VZOR – žaloba na náhradu škody

Obvodnímu soudu pro Prahu 1⁵⁰

Ovocný trh 587/14

112 94 Praha 1

prostřednictvím veřejné datové sítě⁵¹

V Praze dne 27. 12. 2021⁵²

Žalobce: **Mgr. Eliška Krásná**, nar. 6. 7. 1996,
bytem Markovská 13, 120 00 Praha 2
právně zastoupena **Mgr. Pavlem Tomanem** ⁵³, advokátem, IČO: 659 08 111,
náměstí TGM 142, 110 00 Praha 1

Žalovaný 1: **JUDr. Petr Zvíře**, nar. 13. 5. 1975, bytem Malého 13, 110 00 Praha 1

Žalovaný 2: **JUDr. Herold Ostrý**, nar. 5. 8. 1965, bytem Malého 12, 110 00 Praha 1

⁵⁰ Podání musí být adresováno místně a věcně příslušnému soudu. Podle § 9 odst. 1 občanského soudního řádu („OSŘ“) rozhoduje v prvním stupni okresní soud, nespadá-li věc pod § 9 odst. 2 OSŘ. Žaloby podávané z důvodu diskriminace na pracovišti budou vždy v prvním stupni projednávány u okresního soudu. Co se místní příslušnosti týče, základním pravidlem, které vychází z § 84 OSŘ, je, že místně příslušný je v civilním procesu obecný soud žalovaného. Tím je okresní soud, v jehož obvodu má žalovaný bydliště. Ovšem v případě, že žalovaná osoba je podnikatelem a že spor vychází z jeho postavení jako podnikatele, jak je tomu v případě advokáta v pracovněprávním sporu, vztahuje se na něj § 85 odst. 2 OSŘ, a tedy místně příslušným soudem bude okresní soud, v jehož obvodu má žalovaný sídlo.

⁵¹ Samotný dokument lze na soud donést osobně a nechat jej na podatelně, či je možné jej zaslat poštou – avšak vždy doporučeně. Je také možnost využít prostředek veřejné datové sítě a podání doručit elektronicky. Adresy datových schránek soudů jsou veřejně přístupné na webových stránkách příslušných soudů.

⁵² Je nutné si pohlídat délku promlčecích lhůt. Podle § 629 občanského zákoníku („OZ“), je délka promlčecí lhůty tři roky ode dne, kdy se žalobce o vzniku škody dozvěděl. Maximální časové okno, ve kterém lze žalobu na materiální satisfakci podat, však trvá 10 let.

⁵³ Každý člověk má právo na právního zástupce, který jeho jménem jedná před soudem na základě obecné plné či zvláštní plné moci; toto ústavní právo vychází z čl. 37 odst. 2 Listiny základních práv a svobod („LZPS“). V řízení před okresním soudem není třeba právního zástupce mít, jestliže je taková vůle žalobce, může v řízení jednat sám za sebe. Obecně se však spolupráce s právním zástupcem doporučuje, i v případě zastupování osoby s plným právníkem vzděláním, popřípadě i se složenými advokátními zkouškami, je zvolení si právního zástupce vhodné pro zajištění odstupu od celé věci a poskytnutí jiného, vnějšího pohledu na věc. Zvolení právního zástupce nemusí nutně směřovat do řad advokátů, v zásadě je možné si zvolit jako zástupce jakoukoli fyzickou osobu, která je svéprávná (§ 27 OSŘ). Je však třeba mít na paměti, že soud zastupování takovou fyzickou osobou odlišnou od advokáta (tedy osoby s příslušným vzděláním a složenými advokátními zkouškami) odmítne, jestliže ji shledá zjevně nezpůsobilou zastupování, či pokud jako právní zástupce vystupovala v minulosti před soudem opakovaně.

soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu⁵⁴

Trojmo

Přílohy: plná moc právního zástupce Žalobkyně

dále podle textu

I.

Předmět podání

Žalobkyně je od 5. 2. 2019 zaměstnaná u společnosti Ostrý a Zvíře, s.r.o., IČO: 15512345, se sídlem Ohradní 12, 120 00 Praha 2 (dále jen „**Advokátní kancelář**“), jejímiž společníky jsou Žalovaný 1 a Žalovaný 2 (společně pak dále také jako „**Žalovaní**“), a to na pozici advokátní koncipientky. Žalobkyně je přesvědčena, že se stala obětí diskriminace ze strany Žalovaných, kteří svým chováním směřem k Žalobkyni jednali v rozporu s ustanovením § 16 zákona č. 206/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“) a také zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „**Antidiskriminační zákon**“). Žalobkyně se touto žalobou domáhá náhrady škody, která ji byla způsobena protiprávním jednáním Žalovanými.

Důkaz:

- *Pracovní smlouvou ze dne 5. 2. 2019;*
- *Výpisem z obchodního rejstříku dokládající existenci Advokátní kanceláře*

II.

Skutkové okolnosti⁵⁵

Žalobkyně z počátku svého pracovního působení v Advokátní kanceláři pod vedením Žalovaného 1, konkrétně pak na desce práva autorského a duševního vlastnictví byla po pracovní stránce spokojená, vztah mezi Žalobkyní a Žalobcem byl ryze profesionální.

⁵⁴ Soudní poplatek je peněžitá částka vybíraná za řízení před soudem. Jeho výše se odvíjí od hodnoty nároku. Jestliže peněžitá hodnota nároku nepřesahuje 20 000 Kč včetně, je výše poplatku stanovena na 1 000 Kč. V případě, že je peněžitá hodnota nároku vyšší než 20 000 Kč, výše soudního poplatku bude představovat 5 % z celkové hodnoty nároku (viz příloha k zákonu o soudních poplatcích).

V případě, že se žalobce domnívá, že jeho současná ekonomická situace je natolik nepříznivá, že by jej uhrazení částky představující soudní poplatek uvrhlo do zvlášť tíživé situace, má právo podat návrh soudu na osvobození od poplatkové povinnosti. Soud pak přihlédne k současným majetkovým poměrům žadatele a rozhodne usnesením. Toto usnesení o osvobození od poplatkové povinnosti platí po celou dobu řízení, a to i zpětně. Jestliže však žadatel již soudní poplatek uhradil, nemá nárok na jeho vrácení. Proti usnesení o zamítnutí návrhu o osvobození od poplatkové povinnosti lze podat odvolání.

⁵⁵ Po představení předmětu podání, které obsahuje stručné seznámení adresovaného s jádrem věci, je třeba v druhé části podání doplnit veškeré relevantní informace ohledně stavu či skutečnosti, která se stala důvodem pro podání žaloby.

Žalobkyně patřila mezi „favority“ Advokátní kanceláře mezi koncipienty, často byla veřejně v zaměstnání hodnocena za perfektní pracovní výstupy, svědomitost a preciznost. Žalovaný 1 Žalobkyni zadával zajímavé právní kauzy, brávil ji na jednání s nejvýznamnějšími klienty Advokátní kanceláře a nikdy si na její pracovní výstupy, nasazení ani pracovní tempo nestěžoval.

Zlom nastal začátkem roku 2020, kdy si Žalobkyně našla partnera, v důsledku čehož se přístup Žalovaného 1 k Žalobkyni výrazně v negativním slova smyslu změnil. Žalovaný 1 po zjištění, že se Žalobkyně zamilovala, začal Žalobkyni zadávat pracovní úkoly na poslední chvíli s nesplnitelnými termíny úmyslně tak, aby Žalobkyně práci nestíhala a musela trávit v Advokátní kanceláři více času, než by chtěla. Nejednou se stalo, že Žalovaný 1 předložil spis klienta na soudní jednání, které se konalo následující den v dopoledních hodinách se slovy: *„Ať si zruší noční dostaveníčko a věnuje se raději právu.“* Žalovaný 1 začal následně své chování vůči Žalobkyni agresivně stupňovat na veřejnosti, respektive na pravidelných týdenních poradách Advokátní kanceláře, kde nejen, že ji ignoroval, ale také veřejně (před ostatními kolegy) kritizoval její pracovní výstupy s komentářem, že: *„Svou práci nezvládá, protože se po nocích tahá s tím seladonem z Malé Strany, který ji stejně jen udělá dítě a postaví k plotně“*. Nářázky Žalovaného 1 na adresu Žalobkyně následně pokračovaly, přičemž neustále (i před ostatními zaměstnanci Advokátní kanceláře) zmiňoval: *„Proč on se jen tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne“*. Dále vykřikoval, že: *„Žalobkyně má plné zuby a lituje, že ji na pozici advokátní koncipientky vůbec vzal. Příště vezme raději kluka.“*

Tlak Žalovaného 1 na Žalobkyni nepovoloval, ba naopak intenzivně sílil, což se nepříznivě projevilo na psychice Žalobkyně, která začala trpět nespavostí, měla stavy úzkosti, objevily se jí zažívací problémy a začala mít z docházení na pracoviště strach a úzkost. Žalovaný 1 zasílal Žalobkyni v pozdních večerních hodinách e-maily a SMS zprávy, a to i o dovolené a vždy očekával okamžitou odpověď. Žalobkyně rovněž přišla o své finanční prémie a bonusy, jelikož její výstupy začaly být podle Žalovaného 1 nedostatečné a „odfláknuté“ a netrávila údajně v Advokátní kanceláři dostatek času (ačkoliv trávila každý den v práci minimálně 8 hodin), aby podle slov Žalovaného 1: *„Mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem“*. Někteří kolegové se pak z obavy z „pomsty“ ze strany Žalovaného 1 začali k Žalobkyni také chovat posměšně nebo se jí vyhýbat.

Důkaz:

- SMS zprávami Žalovaného 1;
- Výpisem hovorů z mobilního telefonu Žalobkyně;
- Svědeckou výpovědí paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře

Z výše uvedených důvodů se Žalobkyně rozhodla obrátit na Žalovaného 2, kterého požádala o schůzku, kde mu vylíčila svou zoufalou situaci včetně svých úzkostí a stresu, které na pracovišti zažívá. Žalovaný 2 Žalobkyni vyslechl, ale v návaznosti na její sdělení jí řekl, že: „*Jo holka, to sis měla rozmyslet, s kým se začneš po Praze tahat a zničíš si tak svoji kariéru. Petr (Žalovaný 1) je můj letitý kamarád a obchodní partner, nebudu si kvůli Tobě dělat zle, takových jako Ty už tu bylo. Ale pokud bys se mnou zašla na večeři, která by se povedla. Rozumíme si, co myslím tím povedla? Tak pokud by se povedla, pak bych možná s Petrem (Žalovaným 1) promluvil.*“ Když se Žalobkyně vrátila ke svému počítači, zjistila, že jí byl od Žalovaného 2 doručen e-mail, v němž je uvedeno: „*Dneska Ti to náramně sluší. Jsi Krásná nejen jménem, ale i tělem, to jistě víš, tak se to nauč správně používat. Platí ta večeře nebo ne? Záleží jen na Tobě, jak bude Tvoje pokračování u nás v AK vypadat.*“

Důkaz:

- E-mailovou komunikací Žalovaného 2;
- Výslechem Žalovaného 2

Žalobkyně byla nejen znechucená, ale především v šoku, jelikož si uvědomila, že se podpory od Žalovaného 2 jakožto partnera Advokátní kanceláře nedočká, ba naopak. Psychické problémy Žalobkyně se následně začaly prohlubovat, stejně tak jako problémy se spánkem a jídlem, když tuto neustále bolela hlava a měla zažívací problémy, v důsledku čehož byla po poradě se svým obvodním lékařem nucena vyhledat odbornou psychologickou pomoc, což vyústilo v její dočasnou pracovní neschopnost; pracovní neschopnost Žalobkyni trvala více než jeden rok, konkrétně do 23. 12. 2021.

Důkaz:

- Potvrzením obvodního lékaře Žalobkyně;
- Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Žalobkyně;
- Potvrzením psychologa

III.

Právní posouzení

Žalobkyně je přesvědčena, že se stala ze strany Žalovaných obětí diskriminace, chováním Žalovaných byla dotčena na svých právech, čímž došlo k porušení Antidiskriminačního zákona a taktéž ustanovení § 16 Zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů.

Žalovaný 1 se vůči Žalobkyni dopustil obtěžování ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) Antidiskriminačního zákona, kdy se tento svým nežádoucím chováním (a to především jeho verbálními útoky během pracovních porad na pracovní schopnosti Žalobkyně, zesměšňováním Žalobkyně pejorativním označením Žalobkyně jako „*mladá káčí*“ se

sexistickým podtextem „*kteřá bude mít brzo buben*“ a jiné) vůči Žalobkyni dopustil obtěžování, jehož záměrem bylo v důsledku změny v jejím osobním životě (kteřá však nikterak neovlivnila její pracovní nasazení a výstupy) snížení její důstojnosti a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského a ponižujícího prostředí, kdy i někteří kolegové se právě v důsledku pokořujícího chování Žalovaného 1 začali k Žalobkyni obracet zády nebo se jí vyhýbat. U Žalobkyně se v důsledku obtěžování Žalovaného 1 objevily vážné zdravotní a hluboké psychické problémy (kteřé si vyžádaly u Žalobkyně jakožto u mladé a doposud zdravé, nadějně koncipientky lékařskou péči včetně psychologické ambulantní péče) a roční pracovní neschopnost.

Žalobkyně má dále za to, že ve výše popsaném jednání Žalovaného 1 jsou zřejmé znaky tzv. bossingu (tj. pojem označující šikanu ze strany nadřízeného směrem k podřízeným. Vedoucí pracovník vyvíjí tlak na své podřízené, aby si vynutil přizpůsobení a poslušnost či je vypudil z pracovního místa.), když tento po několik měsíců znepříjemňoval pracovní život Žalobkyně, v důsledku čehož u Žalobkyně vyústily vážné psychické a fyzické problémy, což vedlo k její dočasné pracovní neschopnosti v Advokátní kanceláři trvající více než jeden rok. V této souvislosti pak Žalobkyně odkazuje na 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.“

Důkaz:

- *Svědeckou výpověď paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, kteřá je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře;*
- *Potvrzením obvodního lékaře Žalobkyně;*
- *Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Žalobkyně;*
- *Potvrzením psychologa*

Žalovaný 2 se vůči Žalobkyni dopustil obtěžování ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 písm. a), b) Antidiskriminačního zákona, kdy se tento svým nežádoucím chováním dopustil obtěžování vůči Žalobkyni, kteřá si s nadějí k němu přišla pro podporu a radu v zoufalé pracovní situaci, kdy byla již několik měsíců šikanována a diskriminována Žalovaným 1. Žalovaný 2 sice

Žalobkyni vyslechl, avšak nikterak nepomohl, naopak využil její tísně a neuspokojivého psychického rozpoložení a pozval s postranními úmysly Žalobkyni na večeři, následně e-mailovou komunikaci zaslanou na pracovní e-mail Žalobkyně ji podbízivě nabádal, aby využila svých „ženských schopností“ a svého „krásného těla“ k tomu, aby pokud vyhoví nabídce Žalovaného 2 a „večeře se povede“, následně Žalovaný 2 by promluvil ve prospěch Žalobkyně s Žalovaným 1 nad jeho lidským a pracovním přístupem k Žalobkyni. Žalovaný 2 tak mimo jiné porušil svoji zákonnou povinnost ve smyslu ustanovení § 248 odst. 1 Zákoníku práce, kdy měl po vyslechnutí Žalované namísto zneužití svého postavení jakožto nadřízeného Žalobkyně řádně prošetřit a následně odstranit závady a učinit opatření k odstranění protiprávního chování a následků Žalovaného 1.

Důkaz:

- E-mailovou komunikací Žalovaného 2;
- Výslechem Žalovaného 2

Podle ustanovení § 224 odst. 1 Zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance pracovnělékařské služby, kdy ve spojení s ustanovením § 248 odst. 1 Zákoníku práce má zaměstnavatel prevenční povinnost zajišťovat svým zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby mohli řádně plnit své pracovní úkoly bez ohrožení zdraví a majetku; zjistí-li závady, je povinen učinit opatření k jejich odstranění.

Podle ustanovení § 265 odst. 1 Zákoníku práce jsou Žalovaní jakožto zaměstnavatelé povinni nahradit Žalobkyni jakožto zaměstnanci škodu, která ji vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům.

V důsledku výše popsaného úmyslného protiprávního a diskriminačního jednání proti dobrým mravům došlo ze strany Žalovaných k porušení jejich zákonné povinnosti uložené jim Zákoníkem práce, Žalovaní nezajistili Žalobkyni takové pracovní podmínky, aby tato mohla řádně plnit bez svého ohrožení zdraví pracovní úkoly. Žalovaní naopak svým diskriminačním jednáním, dehonestujícím chováním směrem k Žalobkyni vytvářeli po dobu déle než jednoho roku trvající nepřátelské a sexistické prostředí, které vyústilo v její hluboké psychické a fyzické problémy a dočasnou pracovní neschopnost; pracovní neschopnost Žalobkyně trvala více než jeden rok, konkrétně do 23. 12. 2021.

Žalobkyni jednáním Žalovaných pak vznikla škoda ve výši XXX XXX Kč. Částka ve výši XXX XXX Kč pak představuje rozdíl mezi výši průměrné mzdy, (která by Žalobkyně v případě, že by v důsledku protiprávního jednání Žalovaných nebyla v pracovní neschopnosti, byla reálně Advokátní kanceláří Žalobkyni vyplácena v období od 11. 11. 2020 do 23. 12. 2021)

a plnou výši nemocenské dávky, která byla Žalobkyni po dobu trvání její pracovní neschopnosti (konkrétně pak od 11. 11. 2020 do 23. 12. 2021) vyplácena.

Podle ustanovení § 133a OSŘ skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.⁵⁶

IV.

S ohledem na shora uvedené skutečnosti Žalobkyně navrhuje, aby Obvodní soud pro Prahu 1 vydal tento

r o z s u d e k :

- I. Žalovaný I je povinen zaplatit Žalobkyni částku ve výši XXX XXX Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení⁵⁷ počínaje dnem X. X. 2020, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.**
- II. Žalovaný II je povinen zaplatit Žalobkyni částku ve výši XXX XXX Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení počínaje dnem X. X. 2020, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.**
- III. Žalovaný I a II jsou povinni uhradit Žalobkyni náklady řízení, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.**

Za Žalobkyni,

Mgr. Pavel Toman⁵⁸

⁵⁶ K tomuto odstavci je vhodné dodat, že v případě podání žaloby na náhradu škody je třeba pro zaručení úspěšnosti žaloby prokázat tři věci. Zaprvé, že došlo ke vzniku škody a v jaké výši; zadruhé, že se žalovaný dopustil protiprávního jednání; zatřetí, že mezi vznikem škody a protiprávním jednáním byla příčinná souvislost. Ačkoli tíží důkazní břemeno v žalobách na ochranu před diskriminací žalovaného, žalobce přesto musí dokázat, že s ním bylo zacházeno odlišným způsobem majícím diskriminační motiv. Pouhé ničím nepodložené tvrzení o výskytu diskriminačního jednání ze strany žalobce nelze považovat za dostatečné. Proto je vhodné pečlivě popsat diskriminační jednání žalovaného, stejně jako navrhnout všechny relevantní důkazní prostředky, čehož je potřeba pro nezbytné prokázání diskriminačního, a tedy protiprávního jednání. Ve věci prokázání vzniku škody a příčinné souvislosti mezi vznikem škody a protiprávním jednáním tíží důkazní břemeno žalobce.

⁵⁷ Na zákonný úrok z prodlení má věřitel (kterým je osoba, již vznikla škoda v důsledku protiprávního jednání) nárok ex lege, tedy ze zákona, automaticky. První den prodlení je den následující po vzniku škody. Posledním dnem prodlení je den uhrazení dluhu (škody). Výši zákonného úroku z prodlení stanoví nařízení vlády, od 1. 1. 2022 činí 11,75 p.a. Na internetu je možné najít řadu kalkulaček, které mohou s výpočtem konkrétní výše celé dlužné částky pomoci.

⁵⁸ Pro úplnost je vhodné doplnit poznámku, že každé podání na soud, včetně žaloby, je třeba vlastnoručně podepsat.

10.5 VZOR – žaloba na ochranu osobnosti

Obvodnímu soudu pro Prahu 1⁵⁹

Ovocný trh 587/14

112 94 Praha 1

*prostřednictvím veřejné datové sítě*⁶⁰

V Praze dne 27. 12. 2021⁶¹

Žalobce: **Mgr. Eliška Krásná**, nar. 6. 7. 1996,
bytem Markovská 13, 120 00 Praha 2
právně zastoupena **Mgr. Pavlem Tomanem**, advokátem⁶², IČO: 659 08 111,
náměstí TGM 142, 110 00 Praha 1

Žalovaný 1: **JUDr. Petr Zvíře**, nar. 13. 5. 1975, bytem Malého 13, 110 00 Praha 1

Žalovaný 2: **JUDr. Herold Ostrý**, nar. 5. 8. 1965, bytem Malého 12, 110 00 Praha 1

⁵⁹ Podání musí být adresováno místně a věcně příslušnému soudu. Podle § 9 odst. 1 občanského soudního řádu („OSŘ“) rozhoduje v prvním stupni okresní soud, nespadá-li věc pod § 9 odst. 2 OSŘ. Žaloby podávané z důvodu diskriminace na pracovišti budou vždy v prvním stupni projednávány u okresního soudu. Co se místní příslušnosti týče, základním pravidlem, které vychází z § 84 OSŘ, je, že místně příslušný je v civilním procesu obecný soud žalovaného. Tím je okresní soud, v jehož obvodu má žalovaný bydliště. Ovšem v případě, že žalovaná osoba je podnikatelem a že spor vychází z jeho postavení jako podnikatele, jak je tomu v případě advokáta v pracovněprávním sporu, vztahuje se na něj § 85 odst. 2 OSŘ, a tedy místně příslušným soudem bude okresní soud, v jehož obvodu má žalovaný sídlo.

⁶⁰ Samotný dokument lze na soud donést osobně a nechat jej na podatelně či je možné jej zaslat poštou – avšak vždy doporučeně. Je také možnost využít prostředek veřejné datové sítě a podání doručit elektronicky. Adresy datových schránek soudů jsou veřejně přístupné na webových stránkách příslušných soudů.

⁶¹ Je nutné si pohlídat délku promlčecích lhůt. Podle § 10 antidiskriminačního zákona („AntZ“) se na materiální satisfakční nároky uplatňuje obecná promlčecí lhůta podle § 629 občanského zákoníku („OZ“), která trvá tři roky ode dne, kdy se žalobce o diskriminační zacházení dozvěděl. Maximální časové okno, ve kterém lze žalobu na materiální satisfakci podat, však trvá 10 let. Co se nemateriálních nároků týče, patří mezi nároky, které se nepromlčují.

⁶² Každý člověk má právo na právního zástupce, který jeho jménem jedná před soudem na základě obecné plné či zvláštní plné moci; toto ústavní právo vychází z čl. 37 odst. 2 Listiny základních práv a svobod („LZPS“). V řízení před okresním soudem není třeba právního zástupce mít, jestliže je taková vůle žalobce, může v řízení jednat sám za sebe. Obecně se však spolupráce s právním zástupcem doporučuje, i v případě zastupování osoby s plným právníkem vzděláním, popřípadě i se složenými advokátními zkouškami, je zvolení si právního zástupce vhodné pro zajištění odstupu od celé věci a poskytnutí jiného, vnějšího pohledu na věc. Zvolení právního zástupce nemusí nutně směřovat do řad advokátů, v zásadě je možné si zvolit jako zástupce jakoukoli fyzickou osobu, která je svéprávná (§ 27 OSŘ). Je však třeba mít na paměti, že soud zastupování takovou fyzickou osobou odlišnou od advokáta (tedy osoby s příslušným vzděláním a složenými advokátními zkouškami) odmítne, jestliže ji shledá zjevně nezpůsobilou zastupování, či pokud jako právní zástupce vystupovala v minulosti před soudem opakovaně.

Soudní poplatek⁶³ bude uhrazen na výzvu soudu

Trojmo

Přílohy: plná moc právního zástupce Žalobkyně

dále podle textu

I.

Předmět podání

Žalobkyně je od 5. 2. 2019 zaměstnaná u společnosti Ostrý a Zvíře, s.r.o., IČO: 15512345, se sídlem Ohradní 12, 120 00 Praha 2 (dále jen „**Advokátní kancelář**“), jejímiž společníky jsou Žalovaný 1 a Žalovaný 2 (společně pak dále také jako „**Žalovaní**“), a to na pozici advokátní koncipientky. Žalobkyně je přesvědčena, že během výkonu své pracovní činnosti byla chováním Žalovaných neoprávněně dotčena na svých právech a touto žalobou se domáhá odstranění následků tohoto chování Žalovaných a současně ochrany svých práv.

Důkaz:

- *Pracovní smlouvou ze dne 5. 2. 2019;*
- *Výpisem z obchodního rejstříku dokládající existenci Advokátní kanceláře*

II.

Skutkové okolnosti⁶⁴

Žalobkyně z počátku svého pracovního působení v Advokátní kanceláři pod vedením Žalovaného 1, konkrétně pak na desce práva autorského a duševního vlastnictví byla po pracovní stránce spokojená, vztah mezi Žalobkyní a Žalobcem byl ryze profesionální. Žalobkyně patřila mezi „favority“ Advokátní kanceláře mezi koncipienty, často byla veřejně v zaměstnání hodnocena za perfektní pracovní výstupy, svědomitost a preciznost. Žalovaný 1 Žalobkyni zadával zajímavé právní kauzy, brávil ji na jednání s nejvýznamnějšími klienty Advokátní kanceláře a nikdy si na její pracovní výstupy, nasazení ani pracovní tempo

⁶³ Soudní poplatek je peněžitá částka vybíraná za řízení před soudem. Jeho výše se odvíjí od hodnoty nároku. Jestliže peněžitá hodnota nároku nepřesahuje 20 000 Kč včetně, je výše poplatku stanovena na 1 000 Kč. V případě, že je peněžitá hodnota nároku vyšší než 20 000 Kč, výše soudního poplatku bude představovat 5 % z celkové hodnoty nároku (viz příloha k zákonu o soudních poplatcích).

Za návrh na zahájení řízení na ochranu osobnosti bez návrhu na náhradu nemajetkové újmy se vybírá poplatek ve výši 2 000 Kč. V případě, že se žalobce domnívá, že jeho současná ekonomická situace je natolik nepříznivá, že by jej uhrazení částky představující soudní poplatek uvrhlo do zvláště tíživé situace, má právo podat návrh soudu na osvobození od poplatkové povinnosti. Soud pak přihlédne k současným majetkovým poměrům žadatele a rozhodne usnesením. Toto usnesení o osvobození od poplatkové povinnosti platí po celou dobu řízení, a to i zpětně. Jestliže však žadatel již soudní poplatek uhradil, nemá nárok na jeho vrácení. Proti usnesení o zamítnutí návrhu o osvobození od poplatkové povinnosti lze podat odvolání.

⁶⁴ Po představení předmětu podání, které představuje stručné seznámení adresovaného s jádrem věci, je třeba v druhé části podání doplnit veškeré relevantní informace ohledně stavu či skutečnosti, která se stala důvodem pro podání žaloby.

nestěžoval. Zlom nastal začátkem roku 2020, kdy si Žalobkyně našla partnera, v důsledku čehož se přístup Žalovaného 1 k Žalobkyni výrazně v negativním slova smyslu změnil. Žalovaný 1 po zjištění, že se Žalobkyně zamilovala, začal Žalobkyni zadávat pracovní úkoly na poslední chvíli s nespílitelnými termíny úmyslně tak, aby Žalobkyně práci nestíhala a musela trávit v Advokátní kanceláři více času, než by chtěla. Nejednou se stalo, že Žalovaný 1 předložil spis klienta na soudní jednání, které se konalo následující den v dopoledních hodinách se slovy: „*Ať si zruší noční dostaveníčko a věnuje se raději právu.*“ Žalovaný 1 začal následně své chování vůči Žalobkyni agresivně stupňovat na veřejnosti, respektive na pravidelných týdenních poradách Advokátní kanceláře, kde nejen, že ji ignoroval, ale také veřejně (před ostatními kolegy) kritizoval její pracovní výstupy s komentářem, že: „*Svou práci nezvládá, protože se po nocích tahá s tím seladonem z Malé Strany, který ji stejně jen udělá dítě a postaví k plotně*“. Narážky Žalovaného 1 na adresu Žalobkyně následně pokračovaly, přičemž neustále (i před ostatními zaměstnanci Advokátní kanceláře) zmiňoval: „*Proč on se jen tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčkou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne*“. Dále vykřikoval, že: „*Žalobkyně má plné zuby a lituje, že ji na pozici advokátní koncipientky vůbec vzal. Příště vezme raději kluka.*“

Tlak Žalovaného 1 na Žalobkyni nepovoloval, ba naopak intenzivně sílil, což se nepříznivě projevilo na psychice Žalobkyně, která začala trpět nespavostí, měla stavy úzkosti, objevily se jí zažívací problémy a začala mít z docházení na pracoviště strach a úzkost. Žalovaný 1 zasílal Žalobkyni v pozdních večerních hodinách e-maily a SMS zprávy, a to i o dovolené a vždy očekával okamžitou odpověď. Žalobkyně rovněž přišla o své finanční prémie a bonusy, jelikož její výstupy začaly být podle Žalovaného 1 nedostatečné a „odfláknuté“ a netrávila údajně v Advokátní kanceláři dostatek času (ačkoliv trávila každý den v práci minimálně 8 hodin), aby podle slov Žalovaného 1: „*Mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem*“. Někteří kolegové se pak z obavy z „pomsty“ ze strany Žalovaného 1 začali k Žalobkyni také chovat posměšně nebo se jí vyhýbat.

Důkaz.⁶⁵

- SMS zprávami Žalovaného 1;
- Výpisem hovorů z mobilního telefonu Žalobkyně;
- Svědeckou výpovědí paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře

⁶⁵ Žalobce musí dokázat, že došlo k okolnostem, ze kterých lze vyvodit zásah do jeho přirozených práv. Pouhé ničím nepodložené tvrzení o zásahu ze strany žalobce nelze považovat za dostatečné a taková žaloba bude neúspěšná. Proto je vhodné pečlivě popsat jednání Žalovaného, stejně jako navrhnout všechny relevantní důkazní prostředky, čehož je potřeba pro nezbytné prokázání nezákonného jednání.

Z výše uvedených důvodů se Žalobkyně rozhodla obrátit na Žalovaného 2, kterého požádala o schůzku, kde mu vylíčila svou zoufalou situaci včetně svých úzkostí a stresu, které na pracovišti zažívá. Žalovaný 2 Žalobkyni vyslechl, ale v návaznosti na její sdělení jí odpověděl: „Jo holka, to sis měla rozmyslet, s kým se začneš po Praze tahat, a zničíš si tak svoji kariéru. Petr (Žalovaný 1) je můj letitý kamarád a obchodní partner, nebudu si kvůli Tobě dělat zle, takových jako Ty už tu bylo. Ale pokud bys se mnou zašla na večeři, která by se povedla. Rozumíme si, co myslím tím povedla? Tak pokud by se povedla, pak bych možná s Petrem (Žalovaným 1) promluvil.“ Když se Žalobkyně vrátila ke svému počítači, zjistila, že jí byl od Žalovaného 2 doručen e-mail, v němž je uvedeno: „Dneska Ti to náramně sluší. Jsi Krásná nejen jménem, ale i tělem, to jistě víš, tak se to nauč správně používat. Platí ta večeře nebo ne? Záleží jen na Tobě, jak bude Tvoje pokračování u nás v AK vypadat.“

Důkaz:

- E-mailovou komunikací Žalovaného 2 ze dne 14. 7. 2020
- Výslechem Žalovaného 2

Žalobkyně byla nejen znechucená, ale především v šoku, jelikož si uvědomila, že se podpory od Žalovaného 2 jakožto partnera Advokátní kanceláře nedočká, ba naopak. Psychické problémy Žalobkyně se následně začaly prohlubovat, stejně tak jako problémy se spánkem a jídlem, když tuto neustále bolela hlava a měla zažívací problémy, v důsledku čehož byla po poradě se svým obvodním lékařem nucena vyhledat odbornou psychologickou pomoc, což vyústilo v její dočasnou pracovní neschopnost; pracovní neschopnost Žalobkyně trvala více než jeden rok, konkrétně do 23. 12. 2021.

Důkaz:

- Potvrzením obvodního lékaře Žalobkyně;
- Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Žalobkyně;
- Potvrzením psychologa

III.

Právní posouzení

Žalobkyně je přesvědčena, že výše popsaným protiprávním chováním Žalovaných bylo neoprávněně zasáhnuto do jejích osobnostních práv a byla dotčena na svých právech, čímž došlo k porušení ustanovení § 82 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Občanský zákoník**“) Podle § 82 odst. 1 Občanského zákoníku má člověk, jehož osobnost byla dotčena, právo domáhat se toho, aby bylo od neoprávněného zásahu upuštěno nebo aby byl odstraněn jeho následek.

Podle ustanovení § 81 Občanského zákoníku platí, že je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv. Mimo jiné se chrání vážnost a čest člověka včetně cti profesní. Zaručení zachování cti a vážnosti člověka jako přirozené složky jeho osobnosti je v ústavněprávní rovině stanoveno v čl. 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

Žalobkyně má dále za to, že ve výše popsaném jednání Žalovaného 1 jsou zřejmé znaky tzv. mobbingu, (respektive bossingu), když tento po několik měsíců znepríjemňoval pracovní život Žalobkyně, v důsledku čehož u Žalobkyně vyústily vážné psychické a fyzické problémy, což vedlo k její dočasné pracovní neschopnosti v Advokátní kanceláři trvající více než jeden rok. Žalovaný 1 se jakožto nadřízený vůči Žalobkyni jakožto podřízené svým výše popsaným chováním neoprávněně opakovaně a trvale po dobu několika měsíců negativně zasahoval do osobnostních práv Žalobkyně, a to především pak jeho verbálními dehonestujícími útoky během pracovních porad na pracovní schopnosti Žalobkyně, zesměšňováním Žalobkyně pejorativním označením Žalobkyně jako „mladá káča“ se sexistickým podtextem „*kteřá bude mít brzo buben*“, a jinými nevhodnými poznámkami na osobní život Žalobkyně, čímž zcela vědomě a úmyslně podlomil její vážnost, osobní čest a čest taktéž profesní. Podle Žalobkyně záměrem chování Žalovaného 1 vůči Žalobkyni pak bylo v důsledku změny v jejím osobním životě (kteřá však nikterak neovlivnila její pracovní nasazení a výstupy) snížení její důstojnosti, vážnosti a pracovního postavení v kolektivu ostatních kolegů. Záměrem Žalovaného 1 bylo také bezesporu získání pocitu převahy nad Žalobkyní s tím, že změny v jejím osobním životě úzce souvisejí se zadáváním pracovních úkolů Žalobkyně, stejně tak, že změna v jejím osobním životě hraje nemalou roli při hodnocení konečných výstupů Žalobkyně Žalovaným 1. Žalovaný 1 svým chováním „docílil“ toho, že se někteří kolegové právě v důsledku dehonestujícího chování Žalovaného 1 začali k Žalobkyni obracet zády nebo se jí dokonce vyhýbat. V této souvislosti lze citovat např. rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 30 Cdo 1941/2007:

„Zásah do cti a vážnosti osoby se projevuje v ohrožení či poškození dobrého jména člověka u jiných osob a v ohrožení jeho postavení a uplatnění ve společnosti.“

U Žalobkyně se v důsledku tohoto zcela protiprávního chování Žalovaného 1, respektive zásahu do osobnostních práv Žalobkyně, se u této objevily vážné zdravotní a hluboké psychické problémy (které si vyžádaly u Žalobkyně jakožto u mladé a doposud zdravé, nadějně koncipientky lékařskou péči včetně psychologické ambulantní péče) a roční pracovní neschopnost.

Důkaz:

- Svědeckou výpovědí paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře;
- Potvrzením obvodního lékaře Žalobkyně;
- Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Žalobkyně

- *Potvrzením psychologa*

Žalovaný 2 se vůči Žalobkyni svým nežádoucím chováním zasáhl do osobní sféry Žalobkyně, která si s nadějí k němu přišla pro podporu a radu v zoufalé pracovní situaci, kdy byla již několik měsíců šikanována a diskriminována Žalovaným 1. Žalovaný 2 sice Žalobkyni vyslechl, avšak nikterak nepomohl, naopak využil její tísně a neuspokojivého psychického rozpoložení a pozval s postranními úmysly Žalobkyni na večeři, následně e-mailovou komunikaci zaslanou na pracovní e-mail Žalobkyně, ji podbízivě nabádal, aby vyžila svých „ženských schopností“ a svého „krásného těla“ k tomu, aby pokud vyhoví nabídce Žalovaného 2 a „*večeře se povede*“, následně Žalovaný 2 promluvil ve prospěch Žalobkyně s Žalovaným 1 nad jeho lidským a pracovním přístupem k Žalobkyni.

Důkaz:

- *E-mailovou komunikací Žalovaného 2 ze dne 14. 7. 2020;*
- *Výslechem Žalovaného 2*

Dle ustanovení § 133a OSŘ skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.

S ohledem na výše uvedené skutečnosti, že nepravdivými a dehonestujícími tvrzeními Žalovaného 1 došlo ke snížení vážnosti a postavení Žalobkyně nejen v pracovním kolektivu, ale i ve veřejném a soukromém životě ve značné míře, považuje Žalobkyně újmu, která ji byla Žalovaným 1 způsobena, za velice závažnou a také těžko napravitelnou. Jednání Žalovaného 1 nebylo jednorázové, zmíněné ponižující a sexistické komentáře a narážky na pracovní kvality a na osobní život Žalobkyně byly ze strany Žalovaného 1 pronášeny na adresu Žalobkyně opakovaně a trvale po dobu delší několika měsíců. Zadostiučinění spočívající v odvolání již pronesených dehonestujících a urážlivých komentářů na adresu Žalobkyně včetně osobní omluvy pak Žalobkyně považuje za zcela nedostačující a nikterak nenapravující již způsobenou újmu na osobní pověsti Žalobkyně. S ohledem na ustanovení § 2956 Občanského zákoníku má pak Žalobkyně nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích, která ji byla shora uvedeným jednáním Žalovaného 1 způsobena.

Důkaz:

- *Svědectvím paní Jiřiny Záhové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře*

Podle § 2957 Občanského zákoníku způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, Žalobkyni byla chováním

Žalovaného 1 úmyslně způsobena újma, Žalovaným 1 bylo vůči Žalobkyni použito Isti a zneužití závislosti Žalobkyně jakožto to zaměstnankyně v podřízeném stavu k Žalovanému 1. Za přiměřenou proto Žalobkyně považuje částku ve výši XXX Kč.⁶⁶

Zaslaným e-mailem Žalovaného 2 a předcházejícím rozhovorem mezi Žalobkyní a Žalovaným 2 došlo ke snížení vážnosti a postavení Žalobkyně jakožto podřízené Žalovaných, kdy byla vystavena do ponižující pozice a nabádána Žalovaným 2 k využití svého vzhledu k získání pracovních výhod. Žalobkyni byla Žalovaným způsobena psychická újma, kterou považuje za velice závažnou a také těžko napravitelnou. Zadostiučinění spočívající v odvolání již pronesených dehonestujících a urážlivých komentářů na adresu Žalobkyně včetně osobní omluvy pak Žalobkyně považuje za zcela nedostačující a nikterak nenapravující již způsobenou újmu na osobní pověsti Žalobkyně. S ohledem na ustanovení § 2956 Občanského zákoníku má pak Žalobkyně nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích, která ji byla shora uvedeným jednáním Žalovaného 2 způsobena.

Dle § 2957 Občanského zákoníku způsob a výše přiměřeného zadostiučinění musí být určeny tak, aby byly odčiněny i okolnosti zvláštního zřetele hodné, Žalobkyni byla chováním Žalovaného 2 úmyslně způsobena újma, Žalovaným 2 bylo vůči Žalobkyni použito Isti a zneužití závislosti Žalobkyně jakožto to zaměstnankyně v podřízeném stavu k Žalovanému 2. Za přiměřenou proto Žalobkyně považuje částku ve výši XXX Kč.⁵³

IV.

S ohledem na shora uvedené skutečnosti Žalobkyně navrhuje, aby Obvodní soud pro Prahu 1 vydal tento

r o z s u d e k :

- IV. Žalovaný 1 je povinen zdržet se veškerých urážlivých a dehonestujících tvrzení týkajících se osobního života Žalobkyně a jejího poměru k panu Petrovi Novákovi, trvale bytem Malá Strana 13, Praha 1, 110 00 vůči Žalobkyni a veřejně se ji za své chování a urážky na její osobu před kolegy omluvit (detailní definice omluvy) ⁶⁷ současně tuto omluvu vyvěsit na pracovním intranetu po dobu jednoho týdne od právní moci rozsudku.**

⁶⁶ Určení výše finanční kompenzace je zpravidla necháváno na uvážení soudce. Jestliže žalobce chce uvést částku, kterou za přiměřenou považuje, s ohledem na statistickou analýzu poskytnutou veřejným ochráncem práv (viz odkaz zde: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf) lze uzavřít, že výše přiznaného finančního odškodnění za nemajetkovou újmu málokdy dosahuje řádů stovek tisíc korun, jedná se zpravidla o částky nižší.

⁶⁷ Například ve znění: „Omlouvám se slečně Elišce Krásné, za to, že jsem jí úmyslně ztěžoval práci zadáváním nesplnitelných, či jen stěží splnitelných úkolů a opakovaně jsem poté její pracovní výsledky kritizoval, stejně jako za nevhodné sexistické poznámky, které jsem vůči ní měl; to vše jen z důvodu slečnina nového vztahu, který navázala se svým současným přítelem.“

- V. Žalovaný 1 je povinen Žalobkyni zaplatit částku ve výši **XXX Kč** jakožto přiměřené zadostiučinění, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku.
- VI. Žalovaný 2 je povinen zdržet se veškerých urážlivých a ponižujících návrhů směrem k Žalobkyni a zdržet se zasílání e-mailů s pozváním na večeři vůči Žalobkyni a veřejně se ji za e-mail zaslaný dne 14. 7. 2020 a urážky na její osobu před kolegy omluvit a současně tuto omluvu (detailní definice omluvy)⁶⁸ vyvěsit na pracovním intranetu po dobu jednoho týdne od právní moci rozsudku.
- VII. Žalovaný 2 je povinen Žalobkyni zaplatit částku ve výši **XXX Kč** jakožto přiměřené zadostiučinění, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku.
- VIII. Žalovaný 1 a Žalovaný 2 jsou povinni zaplatit Žalobkyni náhradu nákladů řízení.

Za Žalobkyni,

Mgr. Pavel Toman⁶⁹

⁶⁸ Například ve znění: „Omlouvám se slečně Elišce Krásné, za to, že jsem jí úmyslně ztěžoval práci zadáváním nesplnitelných, či jen stěží splnitelných úkolů a opakovaně jsem poté její pracovní výsledky kritizoval, stejně jako za nevhodné sexistické poznámky, které jsem vůči ní měl; to vše jen z důvodu slečnina nového vztahu, který navázala se svým současným přítelem.“

⁶⁹ Pro úplnost je vhodné doplnit poznámku, že každé podání na soud, včetně žaloby, je třeba vlastnoručně podepsat.

10.6 VZOR – antidiskriminační žaloba

Obvodnímu soudu pro Prahu 1⁷⁰

Ovocný trh 587/14

112 94 Praha 1

*prostřednictvím veřejné datové sítě*⁷¹

V Praze dne 21. 12. 2021⁷²

Žalobce: **Mgr. Eliška Krásná**, nar. 6. 7. 1996,
bytem Markovská 13, 120 00 Praha 2
právně zastoupena **Mgr. Pavlem Tomanem**, advokátem⁷³, IČO: 659 08 111,
náměstí TGM 142, 110 00 Praha 1

Žalovaný 1: **JUDr. Petr Zvíře**, nar. 13. 5. 1975, bytem Malého 13, 110 00 Praha 1

Žalovaný 2: **JUDr. Herold Ostrý**, nar. 5. 8. 1965, bytem Malého 12, 110 00 Praha 1

⁷⁰ Podání musí být adresováno místně a věcně příslušnému soudu. Dle § 9 odst. 1 občanského soudního řádu („OSŘ“) rozhoduje v prvním stupni okresní soud, nespadá-li věc pod § 9 odst. 2 OSŘ. Žaloby podávané z důvodu diskriminace na pracovišti budou vždy v prvním stupni projednávány u okresního soudu. Co se místní příslušnosti týče, základním pravidlem, které vychází z § 84 OSŘ, je, že místně příslušný je v civilním procesu obecný soud žalovaného. Tím je okresní soud, v jehož obvodu má žalovaný bydliště. Ovšem v případě, že žalovaná osoba je podnikatelem a že spor vychází z jeho postavení jako podnikatele, jak je tomu v případě advokáta v pracovněprávním sporu, vztahuje se na něj § 85 odst. 2 OSŘ, a tedy místně příslušným soudem bude okresní soud, v jehož obvodu má žalovaný sídlo.

⁷¹ Samotný dokument lze na soud donést osobně a nechat jej na podatelně, či je možné jej zaslat poštou – avšak vždy doporučeně. Je také možnost využít prostředek veřejné datové sítě a podání doručit elektronicky. Adresy datových schránek soudů jsou veřejně přístupné na webových stránkách příslušných soudů.

⁷² Je nutné si pohlídat délku promlčecích lhůt. Dle § 10 antidiskriminačního zákona („AntZ“) se na materiální satisfakční nároky uplatňuje obecná promlčecí lhůta dle § 629 občanského zákoníku („OZ“), která trvá tři roky ode dne, kdy se žalobce o diskriminačním zacházení dozvěděl. Maximální časové okno, ve kterém lze žalobu na materiální satisfakci podat, však trvá 10 let. Co se nemateriálních nároků týče, patří mezi nároky, které se nepromlčují.

⁷³ Každý člověk má právo na právního zástupce, který jeho jménem jedná před soudem na základě obecné plné či zvláštní plné moci; toto ústavní právo vychází z čl. 37 odst. 2 Listiny základních práv a svobod („LZPS“). V řízení před okresním soudem není třeba právního zástupce mít, jestliže je taková vůle žalobce, může v řízení jednat sám za sebe. Obecně se však spolupráce s právním zástupcem doporučuje, i v případě zastupování osoby s plným právníkům vzděláním, popřípadě i se složenými advokátními zkouškami, je zvolení si právního zástupce vhodné pro zajištění odstupu od celé věci a poskytnutí jiného, vnějšího pohledu na věc. Zvolení právního zástupce nemusí nutně směřovat do řad advokátů, v zásadě je možné si zvolit jako zástupce jakoukoli fyzickou osobu, která je svéprávná (§ 27 OSŘ). Je však třeba mít na paměti, že soud zastupování takovou fyzickou osobou odlišnou od advokáta (tedy osoby s příslušným vzděláním a složenými advokátními zkouškami) odmítne, jestliže ji shledá zjevně nezpůsobilou zastupování, či pokud jako právní zástupce vystupovala v minulosti před soudem opakovaně.

Žaloba na ochranu před diskriminací na pracovišti

Soudní poplatek⁷⁴ bude uhrazen na výzvu soudu

Trojmo

Přílohy: plná moc právního zástupce Žalobkyně

dále podle textu

I.

Předmět podání

Žalobkyně je od 5. 2. 2019 zaměstnaná u společnosti Ostrý a Zvíře, s.r.o., IČO: 15512345, se sídlem Ohradní 12, 120 00 Praha 2 (dále jen „**Advokátní kancelář**“), jejímiž společníky jsou Žalovaný 1 a Žalovaný 2 (společně dále jen „**Žalovaní**“), a to na pozici advokátní koncipientka. Žalobkyně je přesvědčena, že se během výkonu své pracovní činnosti stala obětí diskriminace ze strany Žalovaných, kteří svým chováním směřem k Žalobkyni jednali v rozporu s ustanovením § 16 zákona č. 206/2006 Sb., zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**Zákoník práce**“) a také zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „**Antidiskriminační zákon**“). Žalobkyně se touto žalobou se domáhá ochrany svých práv.

Důkaz:

- *Pracovní smlouvu ze dne 5. 2. 2019;*
- *Výpisem z obchodního rejstříku dokládající existenci Advokátní kanceláře*

Skutkové okolnosti⁷⁵

Žalobkyně z počátku svého pracovního působení v Advokátní kanceláři pod vedením Žalovaného 1, konkrétně pak na desce práva autorského a duševního vlastnictví byla po pracovní stránce spokojená, vztah mezi Žalobkyní a Žalovaným 1 byl ryze profesionální. Žalobkyně patřila mezi „favority“ Advokátní kanceláře mezi koncipienty, často byla veřejně

⁷⁴ Soudní poplatek je peněžitá částka vybíraná za řízení před soudem. Jeho výše se odvíjí od hodnoty nároku. Jestliže peněžitá hodnota nároku nepřesahuje 20 000 Kč včetně, je výše poplatku stanovena na 1000 Kč. V případě, že je peněžitá hodnota nároku vyšší než 20 000 Kč, výše soudního poplatku bude představovat 5 % z celkové hodnoty nároku (viz příloha k zákonu o soudních poplatcích). Za návrh na zahájení řízení na ochranu osobnosti bez návrhu na náhradu nemajetkové újmy se vybírá poplatek ve výši 2 000 Kč.

V případě, že se žalobce domnívá, že jeho současná ekonomická situace je natolik nepříznivá, že by jej uhrazení částky představující soudní poplatek uvrhlo do zvláště tíživé situace, má právo podat návrh soudu na osvobození od poplatkové povinnosti. Soud pak přihlédne k současným majetkovým poměrům žadatele a rozhodne usnesením. Toto usnesení o osvobození od poplatkové povinnosti platí po celou dobu řízení, a to i zpětně. Jestliže však žadatel již soudní poplatek uhradil, nemá nárok na jeho vrácení. Proti usnesení o zamítnutí návrhu o osvobození od poplatkové povinnosti lze podat odvolání.

⁷⁵ Po představení předmětu podání, které představuje stručné seznámení adresovaného s jádrem věci, je třeba v druhé části podání doplnit veškeré relevantní informace ohledně stavu či skutečnosti, které se staly důvodem pro podání žaloby.

v zaměstnání hodnocena za perfektní pracovní výstupy, svědomitost a preciznost. Žalovaný 1 Žalobkyni zadával zajímavé právní kauzy, brával ji na jednání s nejvýznamnějšími klienty Advokátní kanceláře a nikdy si na její pracovní výstupy, nasazení ani pracovní tempo nestěžoval. Zlom nastal začátkem roku 2020, kdy si Žalobkyně našla partnera, v důsledku čehož se přístup Žalovaného 1 k Žalobkyni výrazně v negativním slova smyslu změnil. Žalovaný 1 po zjištění, že se Žalobkyně zamilovala, začal Žalobkyni zadávat pracovní úkoly na poslední chvíli s nesplnitelnými termíny úmyslně tak, aby Žalobkyně práci nestíhala a musela trávit v Advokátní kanceláři více času, než by chtěla. Nejednou se stalo, že Žalovaný 1 předložil spis klienta na soudní jednání, které se konalo následující den v dopoledních hodinách se slovy: „*Ať si zruší noční dostaveníčko a věnuje se raději právu.*“ Žalovaný 1 začal následně své chování vůči Žalobkyni agresivně stupňovat na veřejnosti, respektive na pravidelných týdenních poradách Advokátní kanceláře, kde nejen, že ji ignoroval, ale také veřejně (před ostatními kolegy) kritizoval její pracovní výstupy s komentářem, že: „*Svou práci nezvládá, protože se po nocích tahá s tím seladonem z Malé Strany, který ji stejně jen udělá dítě a postaví k plotně.*“ Narážky Žalovaného 1 na adresu Žalobkyně následně pokračovaly, přičemž neustále (i před ostatními zaměstnanci Advokátní kanceláře) zmiňoval: „*Proč on se jen tak zbytečně snažil, aby ze slečny Krásné byla úspěšná právnička, tolik ztraceného času nad další nevděčnou mladou káčou, která bude mít stejně brzo buben a nikam to nedotáhne.*“ Dále vykřikoval, že: „*Žalobkyně má plné zuby a lituje, že ji na pozici advokátní koncipientky vůbec vzal. Příště vezme raději kluka.*“

Tlak Žalovaného 1 na Žalobkyni nepovoloval, ba naopak intenzivně sílil, což se nepříznivě projevilo na psychice Žalobkyně, která v důsledku chování Žalovaného 1 začala trpět nespavostí, měla stavy úzkosti, objevily se u ní zažívací problémy a začala mít z docházení na pracoviště strach a úzkost. Žalovaný 1 zasílal Žalobkyni v pozdních večerních hodinách e-maily a SMS zprávy, a to i o dovolené a vždy očekával okamžitou odpověď. Žalobkyně rovněž přišla o své finanční prémie a bonusy, jelikož její výstupy začaly být dle Žalovaného 1 nedostatečné a „odfláknuté“ a podle slov Žalovaného 1 netrávila údajně v Advokátní kanceláři dostatek času (ačkoliv trávila každý den v práci minimálně 8 hodin), aby podle slov Žalovaného 1: „*Mohla zase zdrhnout a užívat si nočních radovánek se svým amantem.*“ Někteří kolegové se pak z obavy z „pomsty“ ze strany Žalovaného 1 začali k Žalobkyni také chovat posměšně nebo se jí dokonce vyhýbat.

Důkaz:

- SMS zprávami Žalovaného 1;
- Výpisem hovorů z mobilního telefonu Žalobkyně;
- Svědeckou výpovědí paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře

Z výše uvedených důvodů se Žalobkyně rozhodla obrátit na Žalovaného 2, kterého požádala o schůzku, kde mu vylíčila svou zoufalou situaci včetně svých úzkostí a stresu, které na pracovišti zažívá. Žalovaný 2 Žalobkyni vyslechl, ale v návaznosti na její sdělení jí řekl, že: „*Jo holka, to sis měla rozmyslet, s kým se začneš po Praze tahat a zničíš si tak svoji kariéru. Petr (Žalovaný 1) je můj letitý kamarád a obchodní partner, nebudu si kvůli Tobě dělat zle, takových jako Ty už tu bylo. Ale pokud bys se mnou zašla na večeři, která by se povedla. Rozumíme si, co myslím tím povedla? Tak pokud by se povedla, pak bych možná s Petrem (Žalovaným 1) promluvil.*“ Když se Žalobkyně vrátila ke svému počítači, zjistila, že jí byl od Žalovaného 2 doručen e-mail, v němž je uvedeno: „*Dneska Ti to náramně sluší. Jsi Krásná nejen jménem, ale i tělem, to jistě víš, tak se to nauč správně používat. Platí ta večeře nebo ne? Záleží jen na Tobě, jak bude Tvoje pokračování u nás v AK vypadat.*“

Důkaz:

- E-mailovou komunikací Žalovaného 2

Žalobkyně byla nejen znechucená, ale především v šoku, jelikož si uvědomila, že se podpory od Žalovaného 2 jakožto partnera Advokátní kanceláře nedočká, ba naopak. Psychické problémy Žalobkyně se následně začaly prohlubovat, stejně tak jako problémy se spánkem a jídlem, když tuto neustále bolela hlava a měla zažívací problémy, v důsledku čehož byla po poradě se svým obvodním lékařem nucena vyhledat odbornou psychologickou pomoc (v podobě ambulantní péče), což vyústilo v její dočasnou pracovní neschopnost; pracovní neschopnost Žalobkyně trvala více než jeden rok, konkrétně do 23. 12. 2021.

Důkaz:

- Potvrzením obvodního lékaře Žalobkyně;
- Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Žalobkyně;
- Potvrzením psychologa

III.

Právní posouzení

Žalobkyně je přesvědčena, že se stala ze strany Žalovaných obětí diskriminace, chováním Žalovaných byla dotčena na svých právech, čímž byl porušen Antidiskriminační zákon a taktéž ustanovení § 16 Zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů.

Žalovaný 1 se vůči Žalobkyni dopustil obtěžování ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) Antidiskriminačního zákona, kdy se tento svým nežádoucím chováním (a to především jeho verbálními útoky během pracovních porad na pracovní schopnosti Žalobkyně, zesměšňováním Žalobkyně pejorativním označením Žalobkyně jako „*mladé káči*“ se sexistickým podtextem „*která bude mít brzo buben*“ a jiné) vůči Žalobkyni dopustil obtěžování,

jehož záměrem bylo v důsledku změny v jejím osobním životě (která však nikterak neovlivnila její pracovní nasazení a výstupy) snížení její důstojnosti a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského a ponižujícího prostředí, kdy i někteří kolegové se právě v důsledku pokořujícího chování Žalovaného 1 začali k Žalobkyni obracet zády nebo se jí vyhýbat. U Žalobkyně se v důsledku obtěžování Žalovaného 1 objevily vážné zdravotní a hluboké psychické problémy (které si vyžádaly u Žalobkyně jakožto u mladé a doposud zdravé, nadějně koncipientky lékařskou péči včetně psychologické ambulantní péče) a roční pracovní neschopnost.

Důkaz:

- *Svědeckou výpovědí paní Jiřiny Zálohové, nar. 2. 7. 1980, bytem U Králíka 15, Benešov, která je bývalou zaměstnankyní Advokátní kanceláře;*
- *Potvrzením obvodního lékaře Žalobkyně;*
- *Potvrzením o dočasné pracovní neschopnosti Žalobkyně;*
- *Potvrzením psychologa*

Za diskriminaci se podle § 2 odst. 2 Antidiskriminačního zákona považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Obtěžováním podle § 4 odst. 1 Antidiskriminačního zákona je nežádoucí chování, které souvisí s diskriminačními důvody, a jeho záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, pokořujícího, ponižujícího nebo urážlivého prostředí, nebo jež může být oprávněně vnímané jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Pokud má takové chování sexuální povahu, označuje jej § 4 odst. 2 Antidiskriminačního zákona za sexuální obtěžování.

Žalovaný 2 se vůči Žalobkyni zaslaným e-mailem a diskriminačním chováním na pracovišti, které předcházelo samotnému odeslání zmíněného e-mailu, dopustil sexuálního obtěžování ve smyslu ustanovení § 4 odst. 1 písm. a), b) Antidiskriminačního zákona. Žalobkyně jakožto zaměstnankyně Advokátní kanceláře v naději přišla k Žalovanému 2 jakožto svému nadřízenému pro podporu a radu v zoufalé pracovní situaci, kdy byla již několik měsíců cíleně šikanována a diskriminována Žalovaným 1. Žalovaný 2 sice Žalobkyni vyslechl, avšak nikterak jí nepomohl, naopak využil její tísně a neuspokojivého psychického rozpoložení a pozval Žalobkyni s postranními úmysly na večeři, následně e-mailovou komunikaci, zaslanou na pracovní e-mail Žalobkyně, ji podbízivě nabádal, aby využila svých „ženských schopností“ a svého „krásného těla“ k tomu, aby pokud vyhoví nabídce Žalovaného 2 a „večeře se povede“, následně Žalovaný 2 promluvil ve prospěch Žalobkyně s Žalovaným 1 nad jeho lidským a pracovním přístupem k Žalobkyni.

Důkaz:

– E-mailovou komunikací Žalovaného 2

Podle ustanovení § 133a OSŘ skutečnosti tvrzené o tom, že Žalobkyně byla přímo nebo nepřímo diskriminována na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Žalovaní jsou proto povinni dokázat, že z jejich strany nedošlo k porušení zásady rovného zacházení s Žalobkyní.⁷⁶

IV.

S ohledem na shora uvedené skutečnosti Žalobkyně navrhuje, aby Obvodní soud pro Prahu 1 vydal tento

r o z s u d e k :

- IX. Žalovaný 1 je povinen upustit od diskriminačního chování vůči Žalobkyni a odstranit následky svého chování, a to tak, že se jí veřejně za své chování a urážky na její osobu před kolegy omluví a současně tuto omluvu ve znění:⁷⁷
„Omlouvám se slečně Elišce Krásné za to, že jsem ji úmyslně ztěžoval práci zadáváním nesplnitelných či jen stěží splnitelných úkolů a opakovaně jsem poté její pracovní výsledky kritizoval, stejně jako za nevhodné sexistické poznámky, které jsem vůči ní měl; to vše na základě slečnina nového vztahu, který navázala se svým současným přítelem.“ Tuto omluvu vyvěsí na pracovním intranetu po dobu jednoho týdne od právní moci rozsudku.
- X. Žalovaný 1 je povinen Žalobkyni zaplatit částku ve výši XXX Kč⁷⁸ jakožto přiměřené zadostiučinění, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku.

⁷⁶ K tomuto odstavci je vhodné dodat, že ačkoli tíží důkazní břemeno v žalobách na ochranu před diskriminací žalovaného, žalobce přesto musí dokázat, že s ním bylo zacházeno odlišným způsobem majícím diskriminační motiv. Pouhé ničím nepodložené tvrzení o výskytu diskriminačního jednání ze strany žalobce nelze považovat za dostatečné a taková žaloba bude neúspěšná. Proto je vhodné pečlivě popsat diskriminační jednání žalovaného, stejně jako navrhnout všechny relevantní důkazní prostředky, čehož je potřeba pro nezbytné prokázání diskriminačního jednání.

⁷⁷ Doplňte znění požadované omluvy.

⁷⁸ Požadovanou výši morální satisfakce je nutno nastavit přiměřeně, protože jen takovou povinnost – tedy povinnost poskytnutí přiměřeného zadostiučinění – má podle § 10 AntZ škůdce vůči poškozenému. Podle § 2957 občanského zákoníku musí být poskytované zadostiučinění stanovené ve výši, která pokryje i aspekty vzniklé újmy poškozeného hodné zvláštního zřetele. Přiměřené zadostiučinění má v kontextu zásahu do přirozených práv funkci především kompenzační. Sankční funkci lze odvodit z předpisů evropského práva, konkrétně ze směrnice č. 2000/78, která zmiňuje „účinné, přiměřené a odrazující sankce“, stejně jako z judikatury českých soudů, které vyvodily funkci preventivně-sankční (viz rozhodnutí Krajského soudu v Ostravě ze dne 15. 4. 1997, sp. zn. 23 C 3/97). Z toho vyplývá, že určení výše finanční kompenzace je zpravidla necháváno na uvážení soudce. Jestliže žalobce chce uvést částku, kterou za přiměřenou považuje, s ohledem na statistickou analýzu poskytnutou veřejným ochráncem práv (viz odkaz zde: https://www.ochrance.cz/dokument/rozhodovani_ceskych_soudu_o_diskriminacnich_sporech_2015_2019/2020-vyzkum_judikatura-dis.pdf) lze uzavřít, že výše přiznaného finančního odškodnění za nemajetkovou újmu v případě diskriminačního jednání málokdy dosahuje řádů stovek tisíc korun, jedná se zpravidla o částky nižší.

- XI. Žalovaný 2 je povinen upustit od diskriminačního chování vůči Žalobkyni a odstranit následky svého chování, a to tak, že se jí veřejně za své chování a urážky na její osobu před kolegy omluví a současně tuto omluvu ve znění: ⁷⁹ „*Omlouvám se slečně Elišce Krásné za to, že jsem ji namísto poskytnutí pomoci před nevhodným chováním mého obchodního partnera nutil k poskytování kompenzace za mé potenciální činy na její obranu, a to zcela nevhodného charakteru, stejně jako za mé nevhodné sexistické poznámky vůči její osobě.*“, kterou vyvěsí na pracovním intranetu po dobu jednoho týdne od právní moci rozsudku.
- XII. Žalovaný 2 je povinen Žalobkyni zaplatit částku ve výši X XX Kč⁶⁵ jakožto přiměřené zadostiučinění, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku.
- XIII. Žalovaný 1 a Žalovaný 2 jsou povinni zaplatit Žalobkyni náhradu nákladů řízení.

Za Žalobkyni,

Mgr. Pavel Toman⁸⁰

⁷⁹ Doplněte znění požadované omluvy.

⁸⁰ Pro úplnost je vhodné doplnit poznámku, že každé podání na soud včetně žaloby je třeba vlastnoručně podepsat.

11. SHRNUTÍ

Účinnost právní obrany zaměstnanců proti projevům násilí na pracovišti je v prostředí České republiky značně limitována právní úpravou, která neoperuje pojmy jako násilí na pracovišti, mobbing, bossing nebo staffing, což může způsobovat problémy v aplikaci právní obrany. Zaměstnanec se ocitá ve slabé důkazní pozici, kdy prokázání údajné šikany je vázáno na zjevnost zneužití práva a ten, kdo se dovolává ochrany proti šikaně, je povinen její existenci prokázat. Institut obráceného důkazního břemene lze využít v případech diskriminace podle AdZ, avšak nelze ho aplikovat v případě šikany, která není motivována některým ze zakázaných diskriminačních důvodů. Dalšími ztěžujícími faktory efektivní právní obrany je také dlouhá doba a finanční náročnost soudních řízení s nejistým výsledkem a nízké povědomí české veřejnosti o problematice diskriminace a šikany.

Obecně lze doporučit, aby oběť mobbingu nejprve řešila situaci přímo na pracovišti se zaměstnavatelem, může se obrátit se žádostí o pomoc na nadřízeného, personalistu, odborovou organizaci či zástupce zaměstnanců pro oblast BOZP, peer pracovníka, firemního ombudsmana apod. Zákoník práce upravuje taktéž institut stížnosti zaměstnavateli, kterou musí zaměstnavatel na žádost zaměstnance projednat. K řešení konfliktní situace na pracovišti je možné využít rovněž mediace.

Pokud tato cesta řešení mobbingu přímo na pracovišti selže, je možné dále se obrátit na Kancelář veřejného ochránce práv či podat podnět oblastnímu inspektorátu práce. Poradenství a případně i právní pomoc lze získat také u neziskových organizací, které se zabývají problematikou diskriminace a rovného zacházení. Zaměstnanec, který se stane obětí mobbingu, by měl shromažďovat a uchovávat veškeré důkazy, např. písemnou dokumentaci, e-maily, ze kterých je možnou šikanu ze strany zaměstnavatele dovodit, lékařské zprávy, výsledky šetření inspektorátu práce, audio a video nahrávky, svědectví kolegů apod. Vhodné je také vést si tzv. inventuru útoků.

V rámci správního řízení je možné obrátit se na správní orgán s oznámením na spáchání přestupku proti občanskému soužití, které povede nejčastěji k uložení pokuty a popřípadě zdržení se protiprávního jednání. V případě podezření ze spáchání trestného činu je nutné obrátit se na orgány činné v trestním řízení. O případné náhradě škody či morální satisfakci ve formě omluvy však může rozhodnout pouze soud. Možnosti obrany vyjmenovává antidiskriminační zákon. 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. V praxi přicházejí v úvahu žaloba na náhradu škodu, žaloba na ochranu osobnosti či antidiskriminační žaloba.

SEZNAM ZKRATEK

AdZ	Antidiskriminační zákon
BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
MBS	Mobbing, bossing, staffing
OIP	Oblastní inspektorát práce
OSŘ	Občanský soudní řád
OZ	Občanský zákoník
PČR	Policie České republiky
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
TZ	Trestní zákoník
ZIP	Zákon o inspekci práce
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZPBS	Zákon o příslušnících bezpečnostních sborů
ZSS	Zákon o státní službě

SEZNAM ZDROJŮ

Odborná literatura

- DVOŘÁK, Miroslav; VALEŠ František. Manuál k šetření podnětu na diskriminaci. (nejen z důvodu věku) v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů pro inspektorky a inspektory Státního úřadu inspekce práce. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2015. ISBN 978-80-905682-1-1.
- HLOUŠKOVÁ, Pavla; HOFMANNOVÁ, Eva; ROUČKOVÁ, Dana; SCHMIED, Zdeněk; SCHWEINER, Petr; TOMANDLOVÁ, Ludmila; 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.
- 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.
- SCHEU, Lenka. Násilí na pracovišti: peer pracovník jako možná cesta ochrany zaměstnanců? Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online]. 2021, roč. 14, č. 3 [cit. 2021-10-31]. Dostupný z: <https://www.bozpinfo.cz/josra/nasili-na-pracovisti-peer-pracovnik-jako-mozna-cesta-ochrany-zamestnancu>. ISSN 1803-3687.
- SPURNÝ, Jožo; SCHEU, Lenka; RANGLOVÁ, Jana; HAVELKA, Josef. PRVNÍ POMOC PŘI ŠIKANĚ V PRÁCI. Praktický manuál pro zaměstnance ohrožené některou z forem šikany v zaměstnání – mobbingem, bossingem nebo staffingem. 1. vyd. Praha: VÚBP. ISBN 978-80-87676-45-5. Dostupný z:

<https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/prvni-pomoc-pri-sikane-v-praci.pdf>.

- 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 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 Sbírka 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. Ústava České republiky. In Sbírka zákonů, Česká republika. 1992, roč. 1993, částka 1, usnesení předsednictva České národní rady č. 1, s. 3-16. Dostupný také v digitální podobě z: <https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=z&id=22427>. ISSN 1211-1244.
- ČESKO. Listina základních práv a svobod. In Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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 Sbírka 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>.
- ČESKO. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. In Sbírka 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>.

Judikáty

- Nález Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.
- Nález Ústavního soudu ze dne 8. 2. 2000, sp. zn. I. ÚS 156/99.
- Nález Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14.
- 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.
- 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 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 1. 2007, sp. zn. 30 Cdo 1941/2007.
- Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2204/2011.
- Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 9. 2004 sp. zn. 7 Tdo 726/2004.

Stanoviska Veřejného ochránce práv

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

Internetové zdroje

- Informační brožura Mediace. [online]. Kancelář veřejného ochránce práv, ©2020. [cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Mediace.pdf>.
 - Jak postupovat při tvorbě inventury útoků. [online]. © Mobbing Free Institute. [cit. 2022-4-3]. Dostupné z: <https://mobbingfreeinstitut.cz/inventura-utoku/>.
 - 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>.
 - Údaje o SÚIP. [online]. © Státní úřad inspekce práce. [cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/udaje-o-suip>.
- 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>.
- Výhody mediace a typy sporů. [online]. Asociace mediátorů České republiky, © 2011. [cit. 2022-09-02]. Dostupné z: <https://www.amcr.cz/vyhody-mediace-typy-sporu/>.