

21. 1. 2022

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Jak efektivně bojovat proti sexuálnímu obtěžování na pracovišti

V rámci naší advokátní praxe se čím dál častěji setkáváme s klienty a klientkami, kteří se stali obětí sexuálního obtěžování na pracovišti. Zároveň evidujeme zvýšenou poptávku od zaměstnavatelů, kterým nejsou tyto praktiky lhostejné, a chtějí proti nim efektivně bojovat, ideálně nastavit interní předpisy tak, aby u nich k sexuálnímu obtěžování vůbec nedocházelo. Ačkoliv by se mohlo zdát, že v rámci současné pandemie a práce z domova těchto případů bude spíše ubývat, obtěžování může probíhat i „na dálku“ (např. zasíláním fotek nebo videí s erotickým obsahem či prostřednictvím nevhodných komentářů sdílených např. přes sociální sítě). Téma sexuálního obtěžování tak nadále zůstává velmi aktuální.

V tomto článku se zaměříme na nejpálčivější otázky, které se ve spojitosti s obtěžováním objevují. Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele v souvislosti s možným výskytem sexuálního obtěžování na pracovišti? Jaké mechanismy je možné nastavit, aby k takovému jednání nedocházelo, případně aby se oběti nebály proti němu postavit? A jaký konkrétní postup by měl zvolit někdo, kdo se se sexuálním obtěžováním setká?

## Sexuální obtěžování

Sexuální obtěžování je jednou z forem diskriminace, a tedy právem zakázaným jednáním. Antidiskriminační zákon (§ 4 odst. 1 a 2) jej definuje jako nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující postavení obtěžované osoby (tzv. jednání „něco za něco“), přičemž toto chování má sexuální podtext.

Z šetření Sociologického ústavu Akademie věd ČR z roku 2005 vyplynulo, že se sexuálním obtěžováním na pracovišti se setkala 24,8 % respondentů a respondentek (8,8 % v roli oběti sexuálního obtěžování a 16 % v roli svědka či svědkyně). Z novějšího šetření Úřadu vlády ČR z roku 2016 poté vyplynulo, že na pracovišti či ve škole se se sexuálním obtěžováním setkala zcela jistě 9 % dotázaných (a dalších 12 % odpovědělo „možná“). Z dat tedy vyplývá, že sexuální obtěžování na pracovišti je poměrně rozšířeným fenoménem.

Na druhou stranu judikatury českých soudů týkající se sexuálního obtěžování na pracovišti je velmi málo. Stejně tak jsou počty osob vyhledávající pomoc právního zástupce stále nízké. Z vlastní advokátní praxe víme, že nejčastějším důvodem je obava zaměstnanců, že bude jejich problém bagatelizován, a to jak ze strany zaměstnavatele, tak také veřejnosti. S tím se pojí také obava o negativní dopady spojené s oznámením o možném sexuálním obtěžování na pracovišti. Většina obětí sexuálního obtěžování tak raději změní práci. Medializace případů sexuálního obtěžování může být pro zmírnění těchto obav velmi důležitá. Podstatná je osvěta. Pokud veřejnost uvidí, že došlo k nápravě situace a potrestání toho, kdo se obtěžování dopouští, může je to motivovat nepřehlížet sexuální obtěžování vůči své osobě či někomu ve svém okolí. K tomu je samozřejmě ale potřeba, aby v mediálním prostoru nedocházelo k bagatelizaci sexuálního obtěžování a šíření mýtů o něm.

## Povinnosti zaměstnavatele

Dle základních zásad pracovněprávních vztahů zakotvených v § 1a zákoníku práce má každý zaměstnanec ze strany zaměstnavatele právo na rovné zacházení a uspokojivé pracovní podmínky, což znamená rovněž prostředí, kde nedochází k sexuálnímu obtěžování. Zákaz obtěžování na pracovišti lze také dovodit z čl. 10 odst. 1 Listiny základní práv a svobod, který chrání lidskou důstojnost, a čl. 28 zakotvující právo zaměstnance na uspokojivé pracovní podmínky.

**V případě, že zaměstnavatel tuto svou povinnost poruší a přehlíží existenci sexuálního obtěžování mezi zaměstnanci na svém pracovišti, je povinen nést následky takového porušení.** Dotčený zaměstnanec se vůči němu může prostřednictvím antidiskriminační žaloby domáhat omluvy, upuštění od závadného jednání a finančního zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou v důsledku sexuálního obtěžování. V případě nečinnosti také zaměstnavateli hrozí postih za přestupek dle zákona o inspekci práce (§ 11), za který lze uložit pokutu do výše 1 milionu Kč.

V rámci splnění výše uvedené povinnosti by zaměstnavatel měl **aktivně a preventivně přijímat vhodná opatření**, aby k sexuálnímu obtěžování na pracovišti nedocházelo. Pro naše klienty v této souvislosti v rámci prevence připravujeme např. vnitřní či organizační předpisy (etický kodex), pravidelná školení, pravidelné anonymní dotazníky na zkušenosti se sexuálním obtěžováním, zřízení funkce vnitřního ombudsmana, zavedení způsobu nahlašování takových nežádoucích chování (tzv. hot lines), zřízení mechanismu pro řešení stížností zaměstnanců v této oblasti a metodiky prošetřování případů atp. Neméně důležitá je také práce na vytvoření příznivého klimatu na pracovišti, ve kterém nesmí být žádné formy sexuálního obtěžování, včetně tolerování sexistických vtipů, akceptovány. V praxi se často setkáváme s tím, že na pracovištích bývají sexistické narážky a vtipy přecházeny či zlehčovány. Tím, že se vůči agresorovi oběť dostatečně neohradí buď v rámci přímé konfrontace či v rámci vnitřních anonymních mechanismů, však agresor šikanu na pracovišti a sexualizované násilí stupňuje, což často může mít velmi citelné následky. Proto je důležité provádět pravidelnou náležitou osvětu a nastavit takové mechanismy, aby se zaměstnanci, kteří se stanou obětí takovýchto jednání, nebáli vůči agresorům vystoupit.

Proaktivní přístup zaměstnavatele je žádoucí také z důvodu, že přehlížení sexuálního obtěžování vede ke snížení spokojenosti zaměstnanců a jejich produktivity, snížení kolegiální spolupráce, vyšší fluktuaci zaměstnanců, s tím související ztrátě zkušeností a dovedností, zvýšeným nákladům na zaškolování nových osob atd. V důsledku má tak vedle oběti také značné negativní dopady na zaměstnavatele.

Pokud už k sexuálnímu obtěžování dojde, **jedná se ze strany zaměstnance o porušení pracovněprávních předpisů**, které může (a měl by) zaměstnavatel řešit těmito způsoby - neformální domluvou s dotčeným, písemným upozorněním na soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, po němž může do 6 měsíců následovat výpověď z pracovního poměru, výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, nebo okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem pro zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Peněžní postih mzdy nebo platu není dovolený, v úvahu přichází pouze nepřiznání nebo snížení bonusových odměn, které závisí na objektivním hodnocení zaměstnance. Protiprávní jednání zaměstnance může také naplnit skutkovou

podstatu některého z trestných činů (znásilnění, sexuální nátlak atd.). V těchto případech následně vystátá rovněž možná trestněprávní odpovědnost pachatelů.

Zaměstnavatelům, kteří se chtějí vyhnout výše uvedeným problémům, a kteří mají naopak zájem na pracovišti vytvořit takové klima, ve kterém k sexuálnímu obtěžování nedochází, a pokud k takovému jednání přeci jen dojde, zaměstnanci nemají obavy se proti němu postavit, doporučujeme nastavení

výše uvedených mechanismů.

## **Doporučení pro zaměstnance**

Zaměstnancům, kteří se setkali se sexuálním obtěžováním, bychom rádi zejména dodali odvalu nebát se proti takovému chování ohradit a nahlásit jej. Za prvé se může zaměstnanec pokusit vyřešit situaci skrze interní mechanismus pro řešení stížností na sexuální obtěžování (pokud takový systém existuje, což není ani zdaleka pravidlem, ač se tyto mechanismy snažíme nastavovat stále u více a více klientů). Klíčové však je, aby měl zaměstnanec v tento systém důvěru. V závažných případech, kterou mohou naplnit skutkovou podstatu trestných činů (např. znásilnění), je možné se obrátit přímo na policii.

## **Pro rychlé a efektivní vyřešení situace je často nejlepší vyhledat pomoc právního zástupce.**

Vedle toho je možné se obrátit také na Veřejného ochránce práv, který má ve své agendě otázku diskriminace, pod kterou sexuální obtěžování spadá.

Ať už se zaměstnanec vydá kteroukoliv z těchto cest, **klíčové je mít dostatek důkazů, které sexuální obtěžování prokazují**, jako jsou e-maily či sms zprávy. Zaměstnanec je oprávněn si také v některých případech pořídit audiozáznam daného protiprávního jednání. To však nepřísluší zaměstnanci vždy a není tak v souladu s právem, pokud si zaměstnanec bude nahrávat každé jednání se zaměstnavatelem či kolegy, pokud k tomu není dán závažný důvod. Podmínkou je závažná újma, která mu hrozí, a bez užití takové audionahrávky by k ní s největší pravděpodobností došlo. Takovou závažnou újmu může být například ztráta zaměstnání.

**Mgr. Robert Plicka,**  
advokát

**Mgr. Jan Kozubík,**  
právní asistent



[PLICKA & PARTNERS, advokátní kancelář, s.r.o.](#)

Národní 58/32  
11000 Praha 1

Tel.: +420 212 344 444  
e-mail: [info@plickapartners.cz](mailto:info@plickapartners.cz)

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Návrh nového zákona o digitální ekonomice](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 30.: Jednání za s.r.o. – zápis jednatele do obchodního rejstříku](#)
- [Předběžné opatření a další instituty k ochraně věřitelů při přeměnách](#)
- [Promlčení zápůjčky bez určení splatnosti v judikatuře Nejvyššího soudu](#)
- [Rozvod s mezinárodním prvkem a související otázky péče o děti a výživného](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Letiště a letecké stavby](#)
- [Problematické aspekty změn v úpravě odpovědnosti za škodu způsobenou vadou výrobku](#)
- [Autonomní mobilita optikou české legislativy. Kdy se na silnicích dočkáme vozidel bez řidiče?](#)
- [Rodičovská odpovědnost po novele občanského zákoníku: Jak nové principy rovnosti, spolupráce a ochrany dítěte mění praxi soudů a rodin](#)
- [Lhůta a povinnosti při vyrozumění oznamovatele o výsledku posouzení oznámení](#)