

5. 3. 2001

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

Obrácené důkazní břemeno pro případy sexuálního obtěžování?

V souvislosti s harmonizačními novelami Zákoníku práce (dále jen ZP) se v poslední době hodně hovoří o problematice sexuálního obtěžování a diskriminace na základě pohlaví, zejména s ohledem na obrácené důkazní břemeno, jež se nově objevilo v § 133a Občanského soudního řádu (dále jen OSŘ). Bohužel musím konstatovat, že dle mého názoru dochází k nevhodnému zaměňování resp. podřazování obou pojmů a následně pak ke vztahování důkazního břemene i na to, co se v příslušných směrnících ES nevyskytuje.

V souvislosti s harmonizačními novelami Zákoníku práce (dále jen ZP) se v poslední době hodně hovoří o problematice sexuálního obtěžování a diskriminace na základě pohlaví, zejména s ohledem na obrácené důkazní břemeno, jež se nově objevilo v § 133a Občanského soudního řádu (dále jen OSŘ). Bohužel musím konstatovat, že dle mého názoru dochází k nevhodnému zaměňování resp. podřazování obou pojmů a následně pak ke vztahování důkazního břemene i na to, co se v příslušných směrnících ES nevyskytuje. Ve svém příspěvku se pokusím poukázat na rozdílnost obou pojmů a problematičnost nové české právní úpravy.

§ 1 odst. 4 ZP zakazuje v pracovněprávních vztazích jakoukoli diskriminaci zaměstnanců mj. na základě pohlaví. Zakotvuje tedy ve spojení s odst. 3 zásadu rovného zacházení s muži a ženami, ze které jsou připuštěny pouze výjimky stanovené zákonem, nebo věcně odůvodněné povahou práce. Zejména je v této souvislosti poukazováno na zvláštní ochranu ženy z důvodu těhotenství a mateřství, práce zakázané ženám apod.

Zásada rovného zacházení (tedy zákazu diskriminace na základě pohlaví) je do českého zákoníku práce vnesena na základě snahy harmonizovat české právo s právem ES a jde tedy o provedení několika směrnic zabývajících se touto problematikou a to:

75/117/EEC o sladění zákonů člen. států týkajících se uplatnění zásady stejné odměny pro muže a ženy (Výslovně též čl. 141 Smlouvy o založení ES)

76/207/EEC o realizaci zásady rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornou přípravu, služební povýšení a pracovní podmínky

92/85/EEC o zavedení opatření ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovnic.

Diskriminace na základě pohlaví by tedy v těchto případech spočívala v takovém jednání zaměstnavatele (event. potencionálního zaměstnavatele), které např. znemožňuje příslušníkům jednoho pohlaví přístup k výkonu určité funkce bez jiného důvodu (kvalifikace, služební léta apod.) nebo příslušníkům jednoho pohlaví poskytuje jinak neopodstatněné výhody. Dojde-li k porušení této zásady, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

Zásada zákazu zneužití práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů je v § 7 odst. 2 ZP nově rozšířena o zákaz ponižování lidské důstojnosti, za které se výslovně prohlašuje sexuální

obtěžování. K začlenění této novinky do Zákoníku práce vedla zákonodárce snaha o harmonizaci s evropským standardem založeným Rezolucí Rady č. 90/C/157/02 o ochraně důstojnosti žen a mužů na pracovišti a doporučením komise č. 92/131/EEC. Na tomto místě musím zdůraznit, že se neztotožňuji s názorem, že nežádoucí chování sexuální povahy může být za určitých okolností v rozporu s principem rovného zacházení ve smyslu čl. 3,4,5 směrnice ES č. 76/207/EEC, který se objevuje v několika současných odborných publikacích, vždy však bez bližšího vysvětlení. Tato směrnice v uvedených člancích hovoří o diskriminaci určité kategorie zaměstnanců a ne o sexuálním obtěžování jedince.

V praxi pak sexuální obtěžování spočívá zejména v dávání nevhodných a nevíтанých návrhů, posměšcích, osahávání apod. vůči jednomu konkrétnímu jedinci většinou opačného pohlaví. Obávám se, že po schválení příslušné novely ZP došlo k mylné interpretaci sexuálního obtěžování jako určité formy diskriminace na základě pohlaví.

§ 133a novelizovaného OSŘ stanoví: „Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovněprávních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.“ Důvodová zpráva k novele říká, že se v tomto ustanovení promítá závazek ČR vyplývající ze směrnice Rady ES č. 97/80/EEC o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Uvedená směrnice v zájmu zajištění zásady rovného zacházení (tedy odstranění přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví) implikuje přijetí opatření rovněž v oblasti občanského soudního řízení, která jak říká čl. 4 odst. 1 směrnice „jsou nezbytná k zajištění toho, že když osoby, které se cítí poškozeny neuplatněním zásady rovného zacházení, uvedou před soudem skutečnosti způsobilé dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, bude povinností odpůrce dokázat, že se tak nestalo“. Uvedená směrnice však ve svém čl. 3 výslovně stanoví, že se vztahuje na situace zahrnuté ve směrnících 75/117/EEC, 76/207/EEC, 92/85/EEC, 96/34/EC a v článku 141 smlouvy o založení ES v amsterodamském znění (viz sub. 1). Tyto všechny směrnice zahrnují problematiku zákazu diskriminace, tedy rovného zacházení s oběma pohlavími, ale nikde v ní nelze nalézt důvod pro zahrnutí sexuálního obtěžování ve smyslu § 7 odst. 2 ZP. I jazykový výklad § 133a OSŘ „účastník je diskriminován“ s přihlédnutím k důvodové zprávě ukazuje, že zákonodárce měl na mysli kolizi § 1 odst. 4 ZP a ne s § 7 odst. 2 ZP.

Pojem diskriminace je možno vyložit jako rozlišování, omezení respektive odnětí práv určité kategorii osob pro jejich národnost, rasu, pohlaví etc. V souvislosti s naší problematikou je důležité slovo kategorie, protože jedinec je diskriminován pouze a jen na základě příslušnosti k této kategorii (není tedy dodržena zásada rovnosti pohlaví). U sexuálního obtěžování (respektive nežádoucího chování sexuální povahy ve smyslu § 7 odst. 2 ZP) se jedná o situaci, kde není poškozena (ohrožena) určitá kategorie osob, ale jeden konkrétní jedinec. Byť samozřejmě na základě své příslušnosti k určitému pohlaví, protože většina lidí je sexuálně přitahována pouze jedním pohlavím.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Hodnotící dotazníky jako obchodní sdělení v kontrolním plánu ÚOOÚ pro rok 2026](#)
- [Implementace směrnice o transparentnosti odměňování v České republice](#)
- [Když zaměstnanec daruje krevní plazmu](#)
- [Konec „severních ateliérů“? Nový stavební zákon otevírá dveře k rekolaudaci ubytovacích jednotek na plnohodnotné byty](#)

- [Oceňování nemovitosti a přiměřená náhrada při zrušení spoluvlastnictví](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 33.: Prevence střetu zájmů \(jednatel x společnost\)](#)
- [Plán kontrol inspekce práce pro rok 2026](#)
- [Úročení jistoty \(kauce\), kterou skládá podnájemce nájemci - II. díl](#)
- [„Superdávka“ - proč dochází k posunu nároku a kdy bude vyplacena?](#)
- [Když obecní pozemky již nemusí být obecní - institut mimořádného vydržení v obecním právu](#)
- [Jak se vyhnout zákazu a postihu dohod o určování cen pro další prodej?](#)