

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

Sexuální obtěžování a jeho postih

Zákoník práce sexuální obtěžování definuje v § 1 odst. 9 jako „jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů „. Zákoník práce pak dále uvádí, že sexuální obtěžování považuje za diskriminaci.

V případě sexuálního obtěžování se rozhodně jedná u poškozeného o nepříznivé pracovní podmínky, kdy podle § 74 zákoníku práce jsou vedoucí zaměstnanci povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky. Pokud by tedy zaměstnavatel nezjednal nápravu, mohl by přicházet v úvahu jeho postih.

Pokud by zaměstnavatel byl nečinný, mohl by přicházet v úvahu jeho postih ve smyslu zákona č. 251/2005 o inspekci práce v důsledku toho, že zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci ve smyslu § 11 odst. 1 písm. a) výše uvedeného zákona. Za takovýto přestupek by bylo možné uložit pokutu až do výše 400 000,-Kč.

Kromě uvedeného by přicházelo v úvahu i zadostiučinění, kterého by se mohl zaměstnanec domáhat na zaměstnavateli v rámci civilního řízení u soudu. Zde by zřejmě podle některých názorů mohlo přicházet v úvahu v rámci soudního řízení, byť níže uvedené ustanovení formulaci sexuálního obtěžování výslovně neobsahuje, použití § 133a zákoníku práce, který říká, že „ *Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.*“ Jedná se zde o přenesení důkazního břemene na zaměstnavatele, který by musel prokazovat, že k tomu, co by bylo zaměstnancem tvrzeno, nedošlo. Pokud se však jedná o uvedené přenesení důkazního břemene, toto nemůže být bezbřehé - v opačném případě by to totiž znamenalo, že zaměstnavatel musí fakticky evidovat a dokumentovat jakékoliv jednání, neboť jedině tak by zřejmě mohl důkazní břemeno unést - to za situace, kdy by nikdy nevěděl, jakou věc bude muset zpětně prokazovat. Proto se začínají objevovat i názory, které právě rozsah důkazního břemene omezují a dovozují i v určitém rozsahu trvajícím (za situace, že zaměstnavatel tvrzené jednání popře) důkazní břemeno zaměstnance.

Kromě výše uvedených možností postihu pro zaměstnavatele pak přichází v úvahu i postih osoby, která se sexuálního obtěžování bezprostředně dopustila. Mohlo by se jednat o přestupek proti občanskému soužití, popřípadě i o pokus trestného činu znásilnění, nedošlo-li by až ke spáchání trestného činu.

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

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v prestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)

- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu – judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)