



Obtěžování na pracovišti

Mgr. Barbara Kubátová
Mgr. Iva Palkovská

Oddělení rovného zacházení
Kancelář veřejného ochránce práv

Brno, 1. listopadu 2017

Představení lektorů a účastníků

Obsah

- právní úprava
- vymezení pojmů – obtěžování, sexuální obtěžování, šikana, mobbing, bossing, staffing, chairing
- možnosti obrany proti obtěžování na pracovišti
- případy veřejné ochránkyně práv
- čím se nebudeme zabývat
 - trestněprávní aspekty šikany

Předpisy

- Listina základních práv a svobod
- směrnice EU:
 - 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (rámcová směrnice)
 - 2000/43/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ
 - koncepce **obtěžování jako** formy **diskriminace**, která je zakázána
- zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)
- zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
- zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě



Šikana

Termín šikana právní úprava nedefinuje, také v psychologické literatuře neurčitý pojem. Jedná se o krajní formu **narušených vztahů** na pracovišti. Definičním prvkem je **nerovnováha moci** (formální i neformální).

„*chicane*“ (fr.) – zlomyslné obtěžování, týrání, pronásledování

- **jakákoli forma násilí na pracovišti** – mobbing, bossing, staffing, ...
- pouze **fyzické útoky** (školství, armáda)

Výskyt šikany v ČR

- subjektivně – cca čtvrtina pracujících populace (průzkum STEM/MARK 2013)
- objektivně – 12,14 % pracujících (průzkum FF Univerzity Palackého, 2015)

Mobbing

tzv. horizontální šikana – mezi stejně postavenými zaměstnanci

„*to mob*“ (AJ) – někoho hlučně napadat, urážet, dotírat, útočit

„Nepřátelská a neetická komunikace uskutečňovaná systematicky jednou nebo více osobami nejčastěji vůči jedné osobě, která se v důsledku pokračujícího tlaku dostává do beznadějné a bezbranné situace.“ (H. Leyman)

Základní znaky mobbingu (H. Leyman)

1. **dlouhodobost** (zpravidla aspoň 6 měsíců)
2. **systematičnost** (existence rozpoznatelné motivace)
3. **intenzita, pravidelnost** (aspoň jednou do týdne)
4. **vyčlenění oběti z kolektivu** (ne vždy, záleží na motivaci)

Typický průběh mobbingu – viníkem je oběť!

Bossing

- tzv. vertikální mobbing, pachatelem je zaměstnavatel či vedoucí zaměstnanec
- k formám násilí mobbingu se přidávají další, vyplývající z formální převahy moci a možnosti kontrolovat podřízeného a zadávat mu pracovní úkoly (nesplnitelné, ponižující)
- důsledkem bossingu je „zlomený“ zaměstnanec, který dobrovolně odchází, případně naplní podmínky výpovědi dle § 52 písm. f) ZP – dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky

Viz např. 6924/2012/VOP – učitelka s aprobační biologii a chemii pověřena ředitelem gymnázia výukou angličtiny, přestože sama byla začátečnicí; sjednaný druh práce „učitelka“

Staffing

- tzv. šikana zdola
- obětí je zaměstnavatel, resp. vedoucí zaměstnanec, pachatelem podřízení zaměstnanci
- formy – maření úkolů vedoucího nesplňováním úkolů vlastních, vytváření překážek, ignorace pokynů, zamezení přístupu k informacím „z terénu“ potřebným pro správné rozhodování, ...

Chairing

- soupeření pracovníků o určitou (nejčastěji vedoucí) pozici na pracovišti
- zpravidla v horních patrech managementu (tzv. firemní psychopaté, hadi v oblecích)

Literatura: Babiak, P., Hares, R. *Snakes in suits. When psychopaths go to work*. New York, HarpesCollins, 2006.

Šikana na pracovišti a působnost antidiskriminačního zákona

Jedná se o antidiskriminačním zákonem chráněnou **oblast práce a zaměstnání**.

Současně se musí jednat o některý ze **zakázaných důvodů dle ADZ**:

- rasa, etnický původ, národnost
- pohlaví (také rodičovství)
- sexuální orientace
- věk
- zdravotní postižení
- náboženské vyznání
- víra, světový názor

Obtěžování

Obtěžování § 4 odst. 1 ADZ – nežádoucí chování související s DIS důvody, které:

- snižuje důstojnost osoby a vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující prostředí, nebo
- může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností na pracovišti (*quid pro quo*)

Sexuální obtěžování § 4 odst. 2 ADZ:

- obtěžování (viz výše) mající sexuální povahu (fotky, slovní nárážky, doteky, návrhy...)
- výskyt v ČR – 13 % žen a 4 % mužů (Křížková a kol., 2005)

sp. zn. 2569/2016/VOP - sexuální obtěžování v průběhu koncipientské praxe

- v případě diskriminace ve formě sexuálního obtěžování není významné srovnání, jak je zacházeno s ostatními zaměstnanci, ale pouze, zda byl či nebyl zaměstnanec či zaměstnankyně obtěžován a zda toto obtěžování mělo sexuální podtext
- **objektivní stránka** namítaného chování – co by průměrný člověk považoval v obdobné situaci za pokořující
- **subjektivní stránka** namítaného chování – negativní prožitek oběti a jeho rozpoznatelnost navenek (nesouhlas)

Pronásledování

Pronásledování § 4 odst. 3 ADZ – nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv plynoucích z ADZ

Rozsudek Soudního dvora EU – Belinda Jane Coote v Granada Hospitality Ltd (C-185/97) – zákaz pronásledování platí i po skončení pracovního poměru



Otázka pro zamyšlení

Přijde za Vámi klient a uvádí, že je v práci obtěžován.

Jak bezprostředně zareagujete a co mu řeknete?

Jaké informace byste od něj chtěli získat?

Na co byste se ho zeptali?

Co potřebujete vědět, abyste mu mohli poradit?

Šikana na pracovišti a zákoník práce

- Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat **rovné zacházení se všemi zaměstnanci** (bez vymezení důvodu) – § 16 odst. 1
- Zákaz diskriminace + odkaz na úpravu v ADZ – § 16 odst. 2
- Zákaz zaměstnance postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se domáhá svých práv – § 346b odst. 4
- Zákaz **zneužití práva** – jednání, které je v rozporu s dobrými mravy, a které je vedené přímým úmyslem způsobit újmu jinému účastníkovi právního vztahu (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1288/2009 – změna pracovní doby z pružné na pevnou jako sankce za porušení pracovní kázně)

Další povinnosti zaměstnavatele

- Povinnost **projednat stížnost zaměstnance** na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů - § 276 odst. 9 ZP
- Povinnost zaměstnavatele **vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů** a dodržovat podmínky stanovené právními předpisy - § 38 odst. 1 písm. a) ZP
- Povinnost vedoucích zaměstnanců vytvářet **příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci** - § 302 písm. c) ZP
- Aktivní povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení - § 5 odst. 2 a 3 ADZ

Šikana na pracovišti a zákon o státní službě

- Povinnost **rovného zacházení a zákazu diskriminace** ve služebním poměru - § 98 zák. o státní službě
- Možnost státního zaměstnance podat písemnou stížnost ve věcech služebního poměru a výkonu služby - § 157 zák. o státní službě
- Není působnost orgánů inspekce práce prošetřovat šikanu



Zákaz šikany na pracovišti není v právních předpisech výslovně upraven, šikana přesto je postižitelná, protože její konkrétní projevy jsou porušením právních předpisů

Prevence a aktivní řešení šikany

- Mechanismus prevence šikany – aby se měli zaměstnanci na koho obrátit
- V případě podezření na obtěžování/šikanu je potřeba se je snažit vyřešit, jinak hrozí
 - Zhoršení psychického a fyzického stavu zaměstnance – snížený pracovní výkon, častá pracovní neschopnost, odchod zaměstnance
 - Postih – inspekce práce, soudy
 - Ztráta dobrého jména a image zaměstnavatele



Možnosti řešení obtěžování na pracovišti – pohled zaměstnavatele

Jak se zbavit agresora?

- Dohoda o rozvázání pracovního poměru – § 49 ZP
- Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem – § 55 ZP
- Výpověď podaná zaměstnavatelem – § 52 písm. g) a f) ZP
- Státní služba – kárné provinění podle § 88 ZSS



Realita může být pestřejší...

Může jít o agresora, který není pracovním vztahu k zaměstnavateli:

- bývalý zaměstnanec, klient/obchodní partner, zřizovatel, člen statutárního orgánu obchodní společnosti, představitel územně samosprávného celku

Nalezneme řešení?

- preventivní řešení: smluvní ujednání s klienty/obchodními partnery
- ukončení obchodní spolupráce
- přestupek proti občanskému soužití?
- antidiskriminační nebo osobnostní žaloba?

Protiútok agresora

- Trestní oznámení – pomluva
- Žaloba na ochranu osobnosti - **I. ÚS 300/01** – podání stížnosti zaměstnavateli na sexuální obtěžování ze strany jiného zaměstnance není zásahem do osobnostních práv obtěžujícího

Možnosti obrany zaměstnance proti obtěžování na pracovišti

- podání **žádosti zaměstnavateli o zjednání nápravy** a přijetí vhodných opatření – zaměstnavatel je povinen stížnost projednat - § 276 odst. 9 ZP; stížnost možná i ve služebním poměru - § 157 ZSS
- podnět **veřejnému ochránci práv** – metodická pomoc (pozor – pouze ADZ důvody)
- **mediace**
- podnět **orgánům inspekce práce** – sběr důkazů, pokuta zaměstnavateli (ne v případě státní služby)

Možnosti obrany zaměstnance proti obtěžování na pracovišti

- **antidiskriminační žaloba** dle § 10 ADZ
- **žaloba na ochranu osobnosti** podle § 82 odst. 1 a § 2951 odst. 2 OZ (+ odčinění okolností hodných zvláštního zřetele podle § 2957 OZ)
- **žaloba na náhradu škody a nemajetkové újmy** (§ 265 a 269 ZP, § 124 ZSS)
- **přestupkové řízení** – přestupky proti občanskému soužití – zejména v případech, kdy není dána odpovědnost zaměstnavatele
- **trestní řízení** – v krajních případech (zásada subsidiarity trestní represe), např. omezování osobní svobody, útisk, pomluva, nebezpečné pronásledování – stalking, sexuální nátlak, znásilnění

Orgány inspekce práce

Právní úprava

- **zákoník práce**

§ 1a odst. 2 – zásada rovného zacházení a nediskriminace zaměstnanců ve spojitosti s veřejným pořádkem

- **zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce**

§ 3 odst. 1 písm. a) – výčet povinností, které OIPy kontrolují

§ 11 – delikt fyzické osoby (zaměstnavatele)

§ 24 – delikt právnické osoby (zaměstnavatele)

Krátce k činnosti OIP a SÚIP

- OIP není povinen kontrolu či správní řízení zahájit na základě podnětu
- pokuta je příjmem státního rozpočtu, kritéria
- objektivní odpovědnost – možnost liberace
- subjektivní a objektivní lhůta pro zahájení řízení a udělení pokuty
- zbavení povinnosti mlčenlivosti
- § 3 kontrolního řádu – úkony předcházející kontrole
- § 137 odst. 2 správního řádu – podání vysvětlení
- pozor na zákonné limity!

Veřejný ochránce práv

Právní úprava

- zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv

§ 1 odst. 5 – působnost v oblasti rovného zacházení

§ 21b – pomoc obětem diskriminace, výzkumy, doporučení, zprávy

§ 1 odst. 1 – kontrola postupů či nečinnosti správních úřadů (MPSV, OIP a SÚIP)

§ 23 odst. 2 – soustavné seznamování veřejnosti s výsledky činnosti VOP

Zákonné limity VOP při posuzování obtěžování na pracovišti

- VOP nemůže požadovat po zaměstnavatelích součinnost
- VOP nemůže mediovat spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- VOP nemá právo zastupovat oběti obtěžování diskriminace
- VOP nemá právo podat veřejnou žalobu, pokud by k obtěžování docházelo plošně



Mediace jako mimosoudní způsob řešení obtěžování na pracovišti

zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů

Seznam zapsaných mediátorů je <http://mediatori.justice.cz>

Mediace a obtěžování?

- v zahraničí se tímto postupem překlene až 80% konfliktů na pracovišti
- mediátor nerozhoduje, není stranou mediační dohody, princip „výhra – výhra“
- zní kritické výhrady – typologie konfliktu
- schopnost oběti vyjednávat – na druhé straně pachatel (strůjce konfliktu)
- důvěra oběti (?), obava z budoucího zneužití, normy veřejného práva, ostatní agresori (jsou/mohou být účastny mediaci?)

Soudy

- Je potřeba žalovat zaměstnavatele, nikoli např. kolegu – agresora
- Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci - § 265 ZP
 - Odpovědnost zaměstnavatele za škodu je dána i tehdy, kdy zaměstnanec z důvodu šikany ukončí pracovní poměr dohodou – 21 Cdo 2204/2011
- Odpovědnost zaměstnavatele za pracovní úrazy a nemoci z povolání - § 269 ZP
 - Vražda šikanujícího šikanovaným jako pracovní úraz – Okresní soud v Karviné 24 C 41/2006
- Totéž ve státní službě



Antidiskriminační žaloba

- § 10 ADZ
- Pouze je-li dán diskriminační důvod
- Nároky:
 - upuštění od diskriminace
 - odstranění následků
 - přiměřené zadostiučinění – omluva
 - náhrada nemajetkové újmy v penězích
- Sdílené důkazní břemeno v některých antidiskriminačních sporech



Sdílené důkazní břemeno

- § 133a OSŘ
 - Uvede-li žalobce skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.
- Žalobce prokazuje méně příznivé zacházení a tvrdí, že bylo motivováno diskriminačním důvodem
- Žalovaný prokazuje, že důvody byly jiné
- Pl. ÚS 37/04 – návrh na zrušení § 133a OSŘ
- 21 Cdo 246/2008
- 21 Cdo 1165/2013

Osobnostní žaloba

- § 82 odst. 1 OZ, také § 2951 a 2957 OZ
- Nemusí být diskriminační důvod
- Není sdílené důkazní břemeno
- Teoreticky přípustná i přímo vůči agresorovi
 - Ale podle rozsudku Okresního soudu v Ústí nad Labem 19 C 203/2010 by agresor – nadřízený žalobkyně musel vybočit z rámce svých pracovních povinností, aby mohl být odpovědný sám, jinak je odpovědný zaměstnavatel

Dokazování

- „Inventura útoků“ – podrobný popis konkrétních útoků vč. data a času, identifikace agresora a svědků, reakce kolegů, jiné důkazy...
- Důkazní prostředky
 - Písemné dokumenty
 - Svědci
 - Nahrávky

Přípustnost náhrávek v občanském soudním řízení

- Projevy osobní povahy – nutný souhlas druhé strany (I. ÚS 191/05)
- Projevem osobní povahy zpravidla není projev učiněný při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti (30 Cdo 64/2004)
- Pořízení bez souhlasu (II. ÚS 1774/14)
 - Nutnost poměřovat chráněná práva a zájmy
 - Přípustné, pokud se jedná o součást obrany oběti trestného činu nebo jako způsob dosažení právní ochrany pro výrazně slabší stranu významného občanskoprávního a zejména pracovněprávního sporu



Sankce za obtěžování na pracovišti

- EU perspektiva
- Příklady ze zahraničí
- Stanovisko ochránce k § 10 antidiskriminačního zákona



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Případové studie

Shrnutí

Napište 3 z Vašeho pohledu nejpodstatnější informace, které jste se dnes od nás dozvěděli

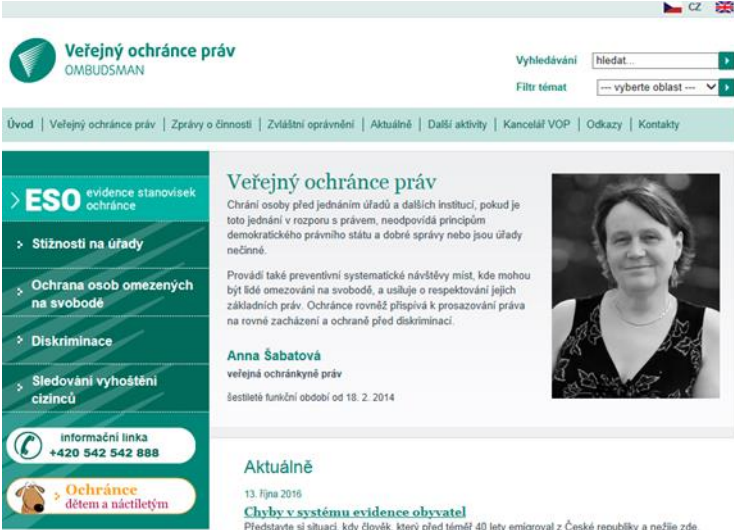
1) ...

2) ...

3) ...

<http://www.ochrance.cz>

<http://eso.ochrance.cz/>



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Vyhledávání hledat...

Filtr témat vyberte oblast

Úvod | Veřejný ochránce práv | Zprávy o činnosti | Zvláštní oprávnění | Aktuálně | Další aktivity | Kancelář VOP | Odkazy | Kontakty

ESO evidence stanovisek ochránce

- Stížnosti na úřady
- Ochrana osob omezených na svobodě
- Diskriminace
- Sledování vyhoštění cizinců

informační linka
+420 542 542 888

Ochránce dětem a náctiletým

Veřejný ochránce práv

Chrání osoby před jednáním úřadů a dalších institucí, pokud je toto jednání v rozporu s právem, neodpovídá principům demokratického právního státu a dobré správy nebo jsou úřady nečinné.

Provádí také preventivní systematické návštěvy míst, kde mohou být lidé omezováni na svobodě, a usiluje o respektování jejich základních práv. Ochránce rovněž přispívá k prosazování práva na rovné zacházení a ochraně před diskriminací.

Anna Šabatová
veřejná ochránkyně práv
šestileté funkční období od 18. 2. 2014

Aktuálně
13. října 2016
Chyby v systému evidence obyvatel
Představte si situaci, kdy člověk, který před téměř 40 lety emigroval z České republiky a nežije zde, dostane avšak ve věku 80 let vydanou občanku na svou královskou občanku v

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman

www.twitter.com/ochranceprav

Děkujeme za pozornost

Mgr. Barbara Kubátová

tel. 542 542 249

barbara.kubatova@ochrance.cz

Mgr. Iva Palkovská

tel. 542 542 247

iva.palkovska@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv

Údolní 39

602 00 Brno

Czech Republic