

Obtěžování na pracovišti

Petr Polák a Veronika Gabrišová
Odbor právní
Kancelář veřejného ochránce práv

Kulatý stůl „Společně proti diskriminaci“
Brno, 23. května 2017

Obsah

- modelová případová studie (případy řešené ochránkyní)
- pojmy: *obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, mobbing, bossing, staffing, chairing* apod.
- řešení stížnosti – dokazování, právní důsledky
- prevence – interní pravidla, vzdělávání úředníků
- čím se nebudeme zabývat
 - trestněprávní aspekty šikany

Řešení modelového případu

Otázky:

1. Jak **naložíte** s obdrženým emailem?
2. Jsou shora uvedené informace dostačující pro **konstatování podezření**, že dochází k porušení zákona? Pokud ano, mohlo by se jednat o diskriminaci?
3. Na co byste se paní Prokopové jako **osoba oprávněná k prošetřování stížností** zeptal/a?

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 aprobací biologie a chemie pověřena ředitelem gymnázia výukou angličtiny, přestože sama byla začátečnickem; 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, HarperCollins, 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 narážky, doteky, návrhy...)
- výskyt v ČR – 13 % žen a 4 % mužů (Křížková a kol., 2005)

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

Řešení modelového případu

Otázky:

1. Kterým z **uvedených jednání** se představený mohl dopustit porušení zákona o státní službě či antidiskriminačního zákona?
2. **Která ustanovení zákona o státní službě či antidiskriminačního zákona** jsou jednáním dotčena (mohla být porušena)?
3. Vyzval/a byste stěžovatelku k **doplnění důkazů** anebo ať si nějaké ještě pořídí, případně ať si stěžuje u nadřízeného představeného?

Obtěžování na pracovišti

- Na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve služebním poměru - **§ 16 a 17 ZP se použijí obdobně - § 98 zákona o státní službě**
- 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 ZP
- 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 vyřídit **stížnost zaměstnance ve věcech výkonu služby a ve věcech služebního poměru** – § 157 zákona o státní službě
- Povinnost zaměstnavatele **vytvářet podmínky pro řádný výkon služby** - § 79 odst. 2 písm. a) zákona o státní službě
- Aktivní povinnost zaměstnavatele **zajišťovat rovné zacházení** - § 5 odst. 2 a 3 ADZ



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

Řešení modelového případu

1. Je pro vás vyjádření zaměstnavatele **dostačující**?
2. **Konfrontoval/a** byste v průběhu šetření stížnosti s vyjádřením i zaměstnankyni? Proč ano, proč ne.
3. Změnilo by něco na Vašem rozhodnutí se zaměstnankyně/stěžovatelky nedotazovat na důvody snížení výkonnosti, kdybyste se dozvěděly, že většina úkolů byla v posledním roce stěžovatelce přidělována „**mimo systém**“ - připomínky k zákonům, podklady pro nadřízenou, zaškolování nováčků, vyšší potřeba osvětové činnosti spojená se služebními cestami, analýza za nemocnou kolegyni?

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 – soudy
 - Ztráta dobrého jména a image zaměstnavatele

Možnosti řešení obtěžování na pracovišti – pohled zaměstnavatele

Jak se zbavit či potrestat agresora?

- žádost státního zaměstnance o skončení služebního poměru - § 73 zákona o státní službě
- uložení kárného opatření - § 89 zákona o státní službě
- ukončení služebního poměru se zákona - § 74 zákona o státní službě (odsouzení pro trestný čin, uložení kárného opatření propuštění ze služebního poměru)

Realita může být pestřejší...

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

- bývalý zaměstnanec, klient/obchodní partner, zřizovatel

Nalezneme řešení?

- preventivní řešení: smluvní ujednání s klienty/obchodními partnery
- ukončení obchodní spolupráce
- přešůpek 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 stížnosti – zaměstnavatel je povinen stížnost vyřídit do 30 dnů - § 157 zákona o státní službě
- podnět **veřejnému ochránci práv** – metodická pomoc (pozor – pouze ADZ důvody)
- **mediace**

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)
- **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

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 (§ 3 zákona o státní službě)

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

Zákonné limity VOP při posuzování obtěžování na pracovišti

- VOP nemůže mediovat spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem
- VOP nemá právo zastupovat oběti obtěžování
- 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 mediace?)

Soudy

- Je potřeba žalovat zaměstnavatele, nikoli např. kolegu – agresora
- Odpovědnost zaměstnavatele za škodu způsobenou zaměstnanci - § 265 ZP (§ 124 ZSS)
 - 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 (§ 124 ZSS)
 - Vražda šikanujícího šikanovaným jako pracovní úraz – Okresní soud v Karviné 24 C 41/2006

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

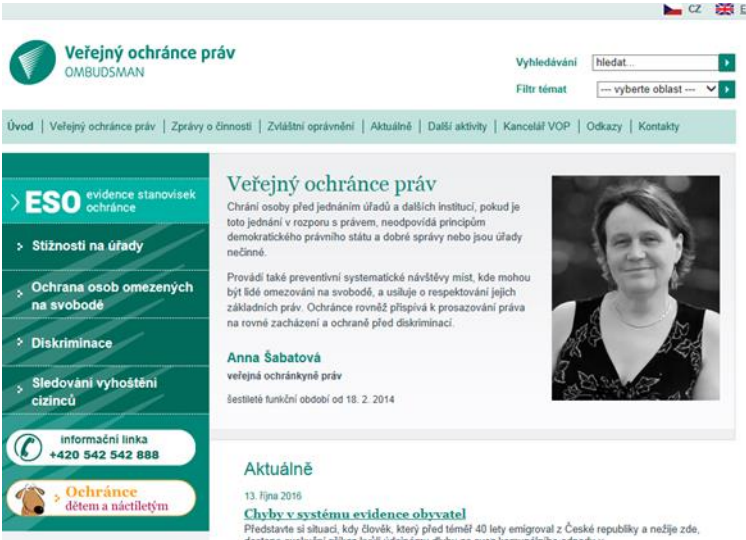
- „Inventura útoků“ – podrobný popis konkrétních útoků vč. data a času, identifikace agresora a svědků, reakce kolegů, jiné důkazy...
- Důkazní prostředky
 - Písemné dokumenty
 - Svědci
 - Nahrávky

Přípustnost nahrávek 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 Čdo 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

<http://www.ochrance.cz>

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



Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Vyhledávání

Filter témat

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

ESO evidence stanovisek ochrance

- Stížnosti na úřady
- Ochrana osob omezených na svobodu
- 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 omezovali na svobodu, 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
šestiletě 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 nějakou formu občanství a může komunikovat s úřady.

www.facebook.com: Veřejný ochránce práv – ombudsman

www.twitter.com/ochranceprav

Děkujeme za pozornost

Mgr. Petr Polák

tel. 542 542 374

petr.polak@ochrance.cz

JUDr. Veronika Gabrišová

tel. 542 542 311

veronika.gabrisova@ochrance.cz

Kancelář veřejného ochránce práv

Údolní 39

602 00 Brno

Czech Republic