

PRACOVNÍ PRÁVO

ŠÍLENÉ KOZY V AKCI

Novela Zákoníku práce potenciálním obětím obtěžování spíše uškodí

To si dovolíš takhle zkoušet? zeptal se překvapeně americký univerzitní profesor svého českého kolegy, když zjistil, že sám zkouší studentku v místnosti za zavřenými dveřmi. Američan z obav před případnou žalobou nechává dveře do chodby vždy otevřené a přizve si ke zkoušce minimálně ještě jednu další osobu jako svědka.

Tak vyhlíží přirozená zaoceánská reakce na seriál oprávněných i účelových žalob z důvodu sexuálního obtěžování, které je považováno za diskriminaci. V Česku to může vzít jiná směř. Sympatické ženy budou hledat šéfa, který se nebojí Zákoníku práce.

Dokazování naruby. Od prvního března na byla účinností novela Zákoníku práce 46/2004 Sb., která přiznává sexuálnímu obtěžování charakter diskriminace. Maličkost, která má závažné důsledky pro průběh sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. A může vyvolat pravý opak zamýšleného – namísto ochrany zaměstnanců před diskriminací naopak diskriminaci nositelů potenciálního rizika. Vyplývá to z šetření reportérů týdeníku EURO.

Definice obtěžování je už tak dosti citlivá na interpretaci. Obsahuje poměrně vágní formulace: „jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé“. A také: „...vede k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostřední na pracovišti“. Podobně je definováno sexuální obtěžování a nemusí být ani splněna podmínka, že je to šéf, kdo vyžaduje sexuální vstří-

nost. Pakliže nyní zákonodárci přiznali sexuálnímu obtěžování diskriminační charakter, vztahuje se na ně docela nové měřítko, stejné jako na diskriminaci z důvodů rasových, etnických, náboženských, sexuální orientace či věku.

Specialistka na pracovní právo z právní kanceláře Linklaters Ladislava Jasanová odkazuje na Občanských zákoník a tvrdí: „V praxi to znamená, že zaměstnanci (zaměstnankyni) stačí vznést obvinění a zaměstnavatel nařčený z těchto praktik musí prokázat, že pracovníka (pracovnici) nediskriminoval.“

Kromě přenesení důkazního břemene přinesla novela také zákaz nejen přímé, ale i nepřímé diskriminace („jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí ... znevýhodňuje zaměstnance vůči jinému“).

Firmy nemají rády potíživé. Novela vzbuzuje především obavy z masového přílivu účelových žalob. Odborníci jsou o něco optimističtější. Ladislava Jasanová míní, že „vzhledem ke komplikovanosti vymezení obtěžování k větší vlně žalob na zaměstnavatele nedojde“. Věř, že novela povede ke způsobilnějšímu chování zaměstnavatelů a bude mít spíše preventivní charakter. Dodává ovšem: „Podobné spory, zejména jsou-li úspěšné, mohou velmi silně poškodit pověst dotčené firmy.“ To si dobře uvědomují i manažeři a specialisté v oboru lidských zdrojů. Firmy přirozeně reagují preventivně nejen na nebezpečí obtěžování, ale také na riziko medializovaných soudních sporů. Prvním typem reakce je kodifikace chování. Příkladem jsou české pobočky nadnárodních



společností, které mají ústředí ve Spojených státech. „Vím o třech firmách v České republice, které mají jasně definovaný firemní kodex o sexual harassmentu. Mají přesně popsané, co se na pracovišti ve vzájemných vztazích může, a co už nikoli, co je striktně zakázáno a jak má případná oběť sexuálního obtěžování reagovat,“ říká Zdeněk Pasák, majitel společnosti Madson & Taylor Consulting, která se zabývá personálním poradenstvím a výběrem manažerů. Že jde o citlivý bod vnitrofiremní kultury, potvrzuje i zkušenosť týdeníku

ILLUSTRACE: Filip Černý

HARASSMENT NA BRITSKÝCH OSTROVECH

KONČÍ ČAS FIREMNÍCH VEČÍRKŮ

Širší pojetí pracovní diskriminace v praxi

Jsem děvkař, ale ne sexuální predátor, bránil se letos v únoru britský armádní důstojník z Dorsetu před southamptonským „pracovním“ soudem. Muže, jehož jméno britská média z důvodu ochrany osobnosti nezveřejnila, obvinila Angela McConnellová ze sexuálního šikanování. „Využil svého postavení nadřízeného k tomu, aby mě donutil k mileneckému vztahu,“ řekla vdaná žena před tribunálem.

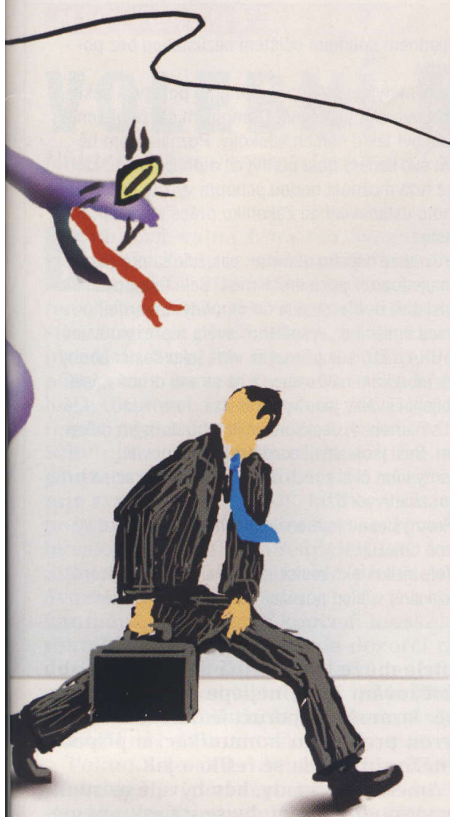
Tento případ není v Británii ojedinělý. O právních sporech, vyvolaných pocitem diskriminace na pracovištích, referují média velmi často. Loni v červnu například zaujal případ z letecké základny RAF v Cosfordu, kde si Catherine Brumfitová stěžovala na jednoho z velitelů kvůli „slovním sexuálním útokům“. „Jazyk, kterým důstojník popsal zranění, která po sobě zanechal pachatel znásilnění, po-

nižoval všechny ženy,“ uvedla Catherine v žalobě.

O čtrnáct dní později vyšel najevo další případ: dvaatřicetiletý chirurg Richard Slee se soudu zodpovídal za to, že svou 68letou spolupracovnici „zavalil nevhodnými dárky“. Například růžemi, knihami jako Umění ženského orgasmu nebo Jak svádět, parfémy a černou podprsenkou.

A konečně, v říjnu loňského roku se do titulků britských novin dostal Robert Parker, jeden z vůdčích odborových předáků ve Skotsku. Sekretářka Margaret McAvoyová totiž nařkla Parkera z toho, že ji „zcela zničily jeho nevkusné sexuální návrhy“.

Ačkoliv všichni jmenovaní muži před pracovními tribunály tvrdili, že jsou ne-



EURO se společností Oracle. Její české ústředí potvrdilo, že ve firmě směrnice o sexuální obtěžování platí, nicméně její zveřejnění odmítlo.

Zdeněk Pasák naznačuje i druhý typ reakce. Připouští, že eskalace žalob by mohla nastat po nějakém významném precedentu. „Pokud v něm oběť sexuálního obtěžování na pracovišti uspěje, budou okamžitě žalovat své zaměstnavatele další oběti a firmy na to budou muset reagovat.“ A předvídaná reakce tuzemských firem? „Pokud žalobce uspěje, jed-

noznačně bude mít problém při hledání dalšího zaměstnání,“ míní Zdeněk Pasák. „Firmy nemají rády zaměstnance, kteří jsou potíživí a podávají žaloby, a to bez ohledu na to, zda potíživí byl, či nebyl v právu.“

Aféry kolem pracovní diskriminace matek, Romů či tělesně postižených nedokumentují jen rasismus, xenofobii a podobně, ale také tendování k negativní prevenci. Jeden z respondentů Manažerského barometru týdeníku EURO říká natvrdo: „Když člověk nebere do auta mladé stopařky, snižuje riziko, že bude – byť neprávem – obviněn ze znásilnění. V případech sexuálního obtěžování lze rovněž aplikovat preventivní opatření.“

Tohle není Amerika. Vzorce firemního chování jsou v Česku prozatím diktovány spíše selským rozumem. A tak nepanuje ani valné nadšení pro jejich kodifikaci, co se sexuálního obtěžování týká, ani obava, že poměry ve firmách jsou zvláště diskriminující. Potvrzují to i ženy-manažerky. Pavla Gomba, ředitelka českého výboru pro UNICEF, říká: „V našem kolektivu, kde převažují ženy, by na straně oběti byl pravděpodobně muž. Žádný manažerský manuál pro takovouto situaci ale neexistuje a je to dobře. U takto individuálního a dalo by se říci křehkého tématu žádný zákon nemůže postihnout všechny situace.“ Pavla Gomba také připomíná poučku, že erotické napětí na pracovišti podporuje výkonnost. „Jsem navíc přesvědčena, že mužů, kteří by i přes důrazné NE a jednoznačné odmítnutí v něčem podobném pokračovali, je opravdu minimum. V takovém případě však jde zřejmě spíše o nevybitou agresivitu nebo potřebu někoho ponižít.“

Ani Milada Karasová, zakladatelka a majitelka modelingové agentury Československých models, nesouhlasí s tím, že zákon pomůže řešit sexuální obtěžování. Navíc reprezentuje názor, že problém není třeba vidět dramaticky. „Když si žena muže drží od těla a dá mu to jasně

najevo, nemá potíže. Dvacet let jsem dělala modelku a procestovala svět, kdy s námi jezdili šéfové Centrotexu, Uboku a jiných institucí. A modelky, které měly zájem o obor, nenarazily nikdy na sexuální obtěžování, protože si jasně vetyčily hranice. Dívky, které si myslely, že jejich kariéra nutně musí jít přes polštář, ty vycestovaly pouze jednou a víckrát o ně nebyl zájem, protože muž je slabě plémě a bojí se, že bude vydírán.“

Americká zkušenost není tak snadno přenosná. Ředitel firemní komunikace společnosti T-Mobile Jiří Hájek soudí: „V českých zemích ženy ‚snesou‘ rozhodně více galantnosti – to, že je muž pustí do dveří první, pomůže jim do kabátu, políbí ruku, jsou totiž dnes již tak výjimečné jevy, že je ženy oceňují.“



FIRMU ŽALOBA POŠKODÍ VŽDY, *míní Ladislava Jasanská z právní kanceláře Linklaters*

Jak se bránit. Ani respondenti Manažerského barometru týdeníku EURO nepovažují situaci ve firmách za neutěšenou, ale i oni se obávají, že novela vyvolá vlnu žalob, což může povést firmám poškodit. Ty pak preventivně osoby s „riziko-

vinní, své spory nakonec prohráli. Všichni museli opustit svá pracovní místa a (většinou mimosoudně domluvené) odškodné se pohybovalo od deseti do tří set tisíc liber.

Šikana se obejde i bez sexu. Podobné případy sexuálního harassmentu (pro něž se v Česku ujal slovo „harašení“, byť jde spíše o šikanu) ovšem nejsou ve Velké Británii jediným sledovaným druhem „pracovní“ diskriminace. Takřka stejná pozornost se věnuje případům, kdy k rozličným druhům šikany dochází na základě rasy, náboženského přesvědčení, sexuální orientace nebo třeba jen životního stylu. A to i přesto, že k právnímu historickému posunu v těchto záležitostech došlo na ostrovech až v prosinci loňského roku.

Totíž: do loňského prosince znal britský právní řád pouze obecněji formulované zákony o sexuální a rasové diskriminaci. Od počátku prosince 2003 ale začaly platit pracovníprávní normy, jež vyžadují dohody členských zemí Evropské unie a které podle britských komentátorů „způsobí na všech pracovištích revoluci“.

Nové normy definují čtyři druhy nepřijatelného chování, kterého se může dopustit nadřízený vůči svým zaměstnancům na základě sexuální orientace, náboženského přesvědčení (mezi něž mimochodem patří také ateismus), rasy, změněné pracovní schopnosti, věku a podobně: přímou diskriminaci, nepřímou diskriminaci, šikanu (harassment) a mstu (například za stížnosti na základě prvních tří bodů).

Tento výčet sice může znít nevinně, ale co například nové zákony zakládají?

Zaměstnavatel by se mohl dostat do potíží, pokud by se u přijímacích pohovorů ptal, kolik má kandidát (kandidátka) na zaměstnání dětí a je-li ženatý (vdaná).

Jakýkoli vedoucí by mohl být zažalován podřízeným za nemístné anekdoty vůči katolicismu, ateismu, humanismu nebo druidismu, pokud by se dotčený pracovník cítil být – coby vyznavač oněch směrů – ponižen.

Nové zákony by rovněž mohly přispět ke konci podnikových večírků nebo neformálních setkání kolegů v hospodě – byť se konají po pracovní době. Podle výkladu právníků, který zveřejnila BBC, by totiž mohl nespokojený zaměstnanec za-



**MANAŽERSKÝ BAROMETR
OBÁVATE SE ÚČELOVÉ ŽALOBY
Z DŮVODU SEXUÁLNÍHO „HARAŠENÍ“?**

Titulní otázku týdeník EURO položil stovce významných manažerů a podnikatelů poté, co vstoupilo v platnost novelizované znění zákona. **Kladně odpovědělo 25,3 procenta** dotázaných, zatímco **62,6 procenta reagovalo záporně**. Ostatní si nebyli jisti. V reakcích většinou zaznívalo: Ne, protože se chovám slušně a vytvářím atmosféru korektnosti. A dále: Je-li důkazní břemeno na straně žalované, lze se obávat vždy. Z dalších reakcí vybíráme: **■** Zákon bych přirovnal k ideám komunismu. Možná že je dobře míněný, je však lehcce zneužitelný, a co se dá zneužít, to nevyhnutelně také zneužito bude. Slušnost a korektnost v pracovním týmu vzniká jinak než hloupým nařízením z vnějšku. Nejhorší důsledek to pak může mít paradoxně právě pro ženy. Ke všeobecně horší pozici při hledání práce může přibýt i to, že neprávem napadený šéf může svůj pracovní tým preventivně očistit od „nebezpečného ženského elementu“.

■ Byl bych rád, kdybych měl potíže zvládat své sexuální choutky do té míry, že bych tím riskoval podobné obvinění. Bohužel je zvládnout docela v pohodě. Snad bych se měl ženám na pracovišti za to omluvit. **■** Ne, jsme čistě mužské pracoviště. Ale jinde, odkud slyším o narůstající agresivitě žen na pracovištích, si dovedu představit narůstající obavy hlavně úspěšnějších mužů. **■** Nikdy jsem si nezačínal na pracovišti ani v indiferentní společnosti, navíc perfektně poznám, kdo chce jít se mnou do postele a kde mi hrozí potrkání nějakou šilenou kozou. Navíc nesnáším feministky, povětšinou něco maskují, kandidátky ložnice bývají hrdy na to, že je o ně zájem, a dokážou si v případě svého nezájmu sjednat pořádek. Ostatně, stačí se na oběti harašení podívat, mají všechny zpravidla jeden shodný rys – absolutní nepoužitelnost právě pro sexuální obtěžování. A ti, kteří si přesto začnou, ať se nedívají, absence dobrého vkusu a vychování bude po právu potrestána. **■** V každém případě to může být dobrý návod k vydírání, protože mnoho mužů (o ty jde asi především) pravděpodobně raději zaplatí, než by se podrobili veřejnému pranýřování, po němž ani při

případném soudním očistění nezůstanou bez poškvrny. **■** Ano, i když to ve vztahu k mému pohlaví a věku může vypadat úsměvně. Domnívám se, že obecně může být takto nařčen kdokoli. Poznala jsem během své kariéry dost mstivých a podlých lidí, kteří jistě tuto možnost budou schopni využít. Začlenění tohoto ustanovení do Zákonníku práce považují za nešťastné. **■** Pokud se něčeho obávám, pak žaloba pro harašení je na jednom z posledních míst. Celá tato specifická legislativa dobře zapadá do mnohdy absurdního rámce dnešního „vyspělého“ světa reprezentovaného USA a EU, kde přirozené věci, jako sex či pouhý flirt, jsou kriminalizovány, a na straně druhé násilí, zabíjení či války jsou vydávány za „normální“. „Afera“ s nadřem J. Jacksonové je toho dobrým důkazem. Češi jsou ale obecně dosti imunní vůči nesmyslům či si z nich dokážou dělat legraci, a to nám snad vydrží. **■** Promyšlenou personální politikou toto riziko výrazně omezují. **■** Toto riziko také závisí na osobním „track record“, takže svůj výhled považují za dosti optimistický.

vým“ profilem prostě nezaměstnají. A neberou si zrovna servitky, metafora o „šilých kozách“ patří k těm ještě publikovatelným.

„S každým takovým zákonem se vygeneruje skupina lidí, kteří zvládnou na něm profitovat,“ souhlasí s nimi Zdeněk Pasák. „Tendence lidí hledat osobní výhody je neúprosná a zákon o sexuálním obtěžování bude novým nástrojem.“

Podat žalobu a vyhrát však nebude triviální. Ladislava Jasanská z právní kanceláře Linklaters popisuje zákonný postup: Zaměstnanec by měl zaměstnavatele nejdříve vyzvat k nápravě a až poté se obrátit na soud. Jinak nelze předpokládat, že zaměstnavatel dostal možnost takovoto diskriminaci, respektive obtěžování zabránit.“

Pokud však bude žaloba z důvodu sexuálního obtěžování nakonec přece po-



**Česko není
Amerika. Bývalé
asistentky zde
velké jmění
nevysoudí.**

dána, lze se bránit jen obtížně. „V případě jiných typů diskriminace, například při prokazování diskriminace v platové oblasti, může zaměstnavatel soud přesvědčit jednoduše předložením listinných důkazů ve formě platových výměrů. To u obtěžování možné není. Zde přichází v úvahu jen důkazy nepřímé – především svědecké výpovědi ostatních zaměstnanců,“ říká Jasanská. Dalším podpůrným prostředkem ve prospěch zaměstna-

vatele může být veřejná deklarace snahy obtěžování řešit, nejlépe v písemné formě. Jasanská doporučuje dokladovat veškerou proběhlou komunikaci o případu obtěžování – zda se řešilo a jak.

Americké případy, kdy bývalé asistentky vysoudily jmění, by se v Česku neměly vyskytnout, míní právnička. „Zákon preferuje spíše nefinanční formy nápravy – upuštění od obtěžování, odstranění škodlivých následků – například poskytnutí terapeuta, zadostiučinění formou veřejné omluvy. Až v případě značného snížení míry důstojnosti zaměstnance lze žádat peníze.“ Výšku priznaných částek ale zákon nestanovuje.

PETR BUŠTA (petr.busta@euro.cz),
PETR MATEJČEK (petr.matejcek@euro.cz),
PAVEL MATOCHA (pavel.matocha@euro.cz),
PAVEL HANSLÍČEK (pavel.hanslicek@euro.cz)

žalovat svou firmu za to, že ho nepovýšila jen proto, že se neúčastnil společných alkoholických flámů (dotčený na ony akce chodit nemůže, protože mu konzumaci alkoholu zakazuje víra).

Ostatně, podobně si budou muset zaměstnavatelé dávat dobrý pozor vždy, když budou poskytovat občerstvení. Mezi nabízenými jídly totiž bude muset být vždy takový výběr, aby nezůstal o hladu vyznavač jakéhokoli náboženství či duchovního směru.

Pokud se týká diskriminace na základě věku, Velká Británie využije možnosti dohodnuté v rámci EU a připraví příslušný zákon až s platností od roku 2006.

Věřejnost je pro. Pracovníprávní zákony definující různé druhy popsané diskrimi-

nace kritizují v Británii především konzervativní politici a komentátoři. Ale široká veřejnost – alespoň podle dostupných průzkumů – s ochranou „ohrožených skupin“ spíše souhlasí. Rozsáhlý výzkum provedený v roce 2001 potvrzuje, že dvacet procent Britů věří, že zaměstnavatelé běžně diskriminují na základě rasy. Deset procent dotázaných ve stejném průzkumu uvedlo, že vědí o diskriminaci na základě sexuální orientace, a dvě procenta se domnívají, že základem šikany je náboženství zaměstnanců.

Výsledky jiné ankety, v níž se sociologové na objednávku časopisu SHE ptali pouze žen, vyzněly poněkud dramatictěji: dvě třetiny respondentek uvedly, že britský pracovní trh je rasistický a že slu-

žební postup se dá odhadnout podle etnického původu zaměstnance. Nejvíce „rovných“ příležitostí je podle dotázaných žen v britském zdravotnictví.

Je to ovšem přesně to zdravotnictví, které uvedl britský Institute of Employment Studies za „největší zdroj sexuální šikany v zemi“. Průzkum, v jehož rámci bylo dotázáno 97 tisíc žen, ukázal, že 37 procent zdravotních sester zakusilo nejméně jednou sexuální harassment od svých nadřízených. Většina z nich uvedla, že své obtěžovatele nezažalovala jednak proto, že prý nevěří ve spravedlivé řízení, a pak kvůli vlastním rodinám, příbuzným a známým.

MICHAL DVOŘÁK
Autor je spolupracovníkem redakce