



Novela zákoníku práce přesně definuje pojem sexuální obtěžování

Tisková zpráva

V roce 1948 byla přijata Všeobecná deklarace lidských práv, která už tehdy zakazovala diskriminaci včetně diskriminace sexuální. Postupem času se touto problematikou začalo po věcné i legislativní stránce zabývat více států a v současné době mají všechny členské státy EU (i přistupující) povinnost zapracovat zákaz diskriminace do svého práva.

MPSV proto vypracovalo novelu zákoníku práce, kterou projedná poslanecká sněmovna, a která mimo jiné přesně definuje pojmy rovnost a zákaz diskriminace.

Z věcného hlediska se jedná především o harmonizační novelu. Jejím hlavním cílem je promítnutí kritérií nově přijatých směrnic Evropských společenství (ES) do českého pracovního práva a dosažení plné tzv. slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Sexuální obtěžování je v novele definováno takto:

Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakékoliv formě, které je

- 1. 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**
- 2. které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“.**

Zákonodárství Evropských společenství i jednotlivých členských států Evropského společenství vychází především z toho, že **bez ohledu na četnost případů tohoto chování v praxi a celospolečenskou aktuálnost**, jde o jev, který je typický pro zaměstnanecké vztahy. Jde jen o to, jaké právní překážky mu budou postaveny do cesty a jak dokonalou ochranu budou mít k dispozici postižení, aby deklarovanou rovnost před zákonem obhájili v praktickém životě.

V obecné rovině se zákaz diskriminace včetně diskriminace sexuální opírá o **Všeobecnou deklaraci lidských práv a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. V roce 1979 schválilo Valné shromáždění OSN Úmluvu o odstranění všech forem diskriminace žen. V roce 1958 přijala Mezinárodní organizace práce Úmluvu o zákazu diskriminace v zaměstnání a povolání.** Výbor expertů publikoval v roce 1988 seznam příkladů jednání, které naplňují znaky sexuálního obtěžování - například **nadbytečný tělesný kontakt, nevhodné poznámky, urážky, vtipy, narážky, poznámky o něčem oděvu, těle, věku, rodinné situaci, nevídané nabídky nebo žádosti sexuální povahy učiněné otevřeně nebo skrytě.** Experti také zdůraznili, že za sexuální obtěžování lze považovat pouze takové jednání, které je **oprávněně vnímáno jako podmínka přijetí do zaměstnání nebo výkonu zaměstnání či zachování si dosažených výhod nebo postavení v zaměstnání, nebo ovlivnilo výkon práce, nebo znamenalo zásah do osobnostních práv poškozeného.**

Evropská komise přijala na základě akčního programu Evropské sociální charty Doporučení na ochranu důstojnosti žen a mužů a související Akční kodex proti sexuálnímu obtěžování.

Právní rámec pro otázku přenesení důkazního břemene v případném sporu poskytuje **směrnice Rady 97/80/ES z 15. 12. 1997 o důkazním břemenu v případech diskriminace z důvodu příslušnosti k pohlaví.**

V českém právním řádu tuto problematiku ošetřuje novela občanského soudního řádu č. 30/2000 Sb. § 133a, ve které se stanoví, že „**Skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví, má soud ve věcech pracovních za prokázané, pokud v řízení nevyšel najevo opak.**“.

Přesnějším vymezením a přehlednějším uspořádáním jednotlivých diskriminačních znaků v zákoníku práce se - v souladu s novými směrnicemi Evropských společenství - vytvářejí příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení. Tato právní úprava je běžným evropským standardem a není tedy možné zaměřovat ji se situací, která v této oblasti existuje například ve Spojených státech amerických.

Novela nabude účinnosti první den následujícího měsíce po dni jejího zveřejnění ve Sbírce zákonů. Nejdříve 1.března 2004.