

Právní analýza

problematiky genderově
podmíněného násilí ve
veřejných výzkumných
institucích





Sociologický ústav
Akademie věd ČR

Právní analýza

problematiky genderově
podmíněného násilí ve
veřejných výzkumných
institucích

Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

**Právní analýza problematiky genderově podmíněného násilí
ve veřejných výzkumných institucích**

Autorka: Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2024

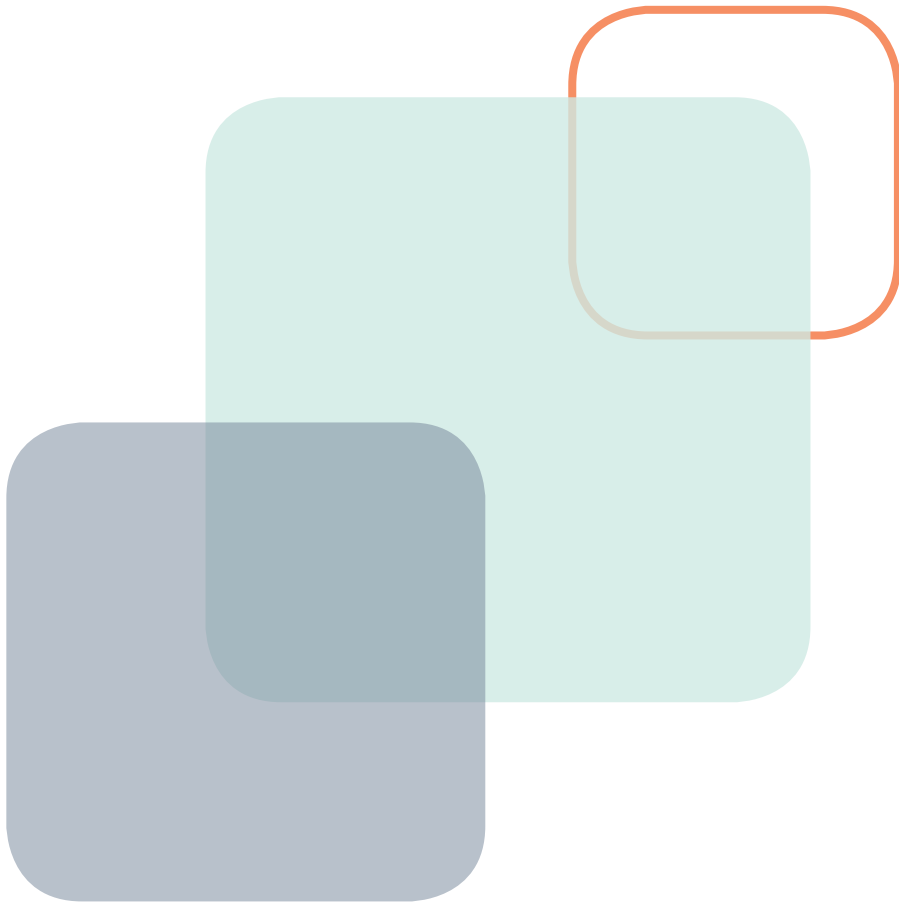
ISBN 978-80-7330-423-2

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104).

Obsah

Předmluva.....	8
Úvod	11
Genderově podmíněné násilí jako bariéra svobody bádání?.....	11
1. Právní rámec: právo veřejné a soukromé.....	14
1.1 Veřejnoprávní okruhy	14
1.1.1 Trestné činy.....	15
1.1.2 Přestupky	17
1.2 Soukromoprávní okruhy	19
1.2.1 Antidiskriminační právo.....	20
1.2.2 Pracovní právo.....	23
1.2.3 Občanské právo.....	26
2. Role v. v. i. a jejich představitelů v problematice genderově podmíněného násilí	26
2.1 Význam prevence: jak dobře nastavit vnitřní prostředí instituce	28
2.2 Úloha zřizovatele a jednotlivých orgánů podle zákona o v. v. i.	30
2.2.1 Zřizovatel	30
2.2.2 Ředitel/ka v. v. i.	31
2.2.3 Rada v. v. i.	31
2.2.4 Dozorčí rada v. v. i.	31
2.2.5 Jiné orgány.....	31
2.2.6 Akademie věd.....	31
2.3 Vnitřní předpisy.....	32
2.3.1 Vnitřní předpisy podle zákona o v. v. i.	32
2.3.2 Etické kodexy	33
3. Rovné odměňování jako prevence ekonomického násilí	36
3.1 Právní úprava – stejná práce a práce stejné hodnoty.....	36
3.2 Vnitřní mzdový předpis.....	38
3.3 Sociální fond	39
3.4 Jak srovnat historické nerovnosti?	39
4. Vyrovnávací opatření	42
4.1 Nábor.....	40
4.2 Dřívější návrat z mateřské a rodičovské dovolené	41
4.3 Sladování osobního a pracovního života.....	41

5. Postupy v. v. i. ve vztahu k projevům genderově podmíněného násilí	42
5.1 Základní povinnosti zaměstnanců a zaměstnankyň	43
5.2 Zjišťování okolností konkrétních případů	44
5.3 Postih konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně	45
5.3.1 Zaměstnanec či zaměstnankyně nerespektuje zpětnou vazbu	46
5.3.2 Dočasné omezení práce původce jednání.....	46
5.3.3 Skončení pracovního poměru.....	48
5.3.4 Smírné řešení sporu včetně mediace	49
6. Mezery a problémy právní úpravy	50
Použité zdroje	52



Předmluva

Genderově podmíněné násilí včetně sexuálního obtěžování jsou závažnými problémy, ke kterým dochází i ve výzkumném prostředí. Genderově podmíněné násilí má vážné dopady na pracovní výsledky osob, které jej zažívají, ale i na osoby, které jsou tomuto jednání vystavovány z pozice svědků, a na fungování celého pracoviště. Výzkumy ukazují, že se sexuálním obtěžováním, ale i jinými formami genderově podmíněného násilí na pracovišti se setkalo až 60 % osob.¹ Osoby dotčené tímto jednáním uvádějí, že se potýkají s nižší pracovní produktivitou, necítí se být součástí kolektivu a zvažují odchod ze zaměstnání.² Lidé, kteří jsou v zaměstnání vystavováni násilí, které představuje psychosociální rizika, vykazují častěji symptomy vyhoření (32 % vs. 10 %), emočního vyčerpání (40 % vs. 14 %), úzkosti (53 % vs. 27 %) a deprese (38 % vs. 20 %).³

V současné době začíná v České republice růst povědomí o výskytu genderově podmíněného násilí ve výzkumném prostředí a nepřijatelnosti takového chování. Jedná se o komplexní problém, jehož pochopení i hledání možností prevence a řešení vyžadují jednak otevřenou mysl, jednak informace z různých odvětví. Právní stránka tohoto jevu je sama o sobě komplikovaná a dotýká se řady právních norem. Výzkumné instituce hledají způsoby, jak řešit genderově podmíněné násilí a vytvářet bezpečné prostředí, které zaručí důstojné pracovní podmínky, v nichž mohou lidé uplatnit svůj talent. Výzkumníci a výzkumnice jsou vysoce kvalifikovanými a vzdělanými odborníky, jejichž práce vyžaduje specifické podmínky pro její vykonávání, a pro společnost jsou jedním ze zásadních zdrojů. Pro veřejné výzkumné instituce je toto téma zásadní nejen z pohledu instituce jako zaměstnavatele, ale i z hlediska role v. v. i. jako významných aktérů v rozvoji společnosti a podpoře ekonomického, environmentálního, kulturního a sociálního pokroku.⁴

V návaznosti na zjištění a zkušenosti, které přinesla publikace Právní aspekty problematiky genderově podmíněného násilí na vysokých školách z roku 2022, jsme přistoupili ke zpracování obdobné publikace zaměřené na prostředí veřejných výzkumných institucí. Cílem této příručky je přispět k porozumění tématu a hledání řešení genderově podmíněného násilí ve výzkumném prostředí, a to specificky veřejných výzkumných institucí (dále jen „v. v. i.“). Věříme, že příručka nabízí vysvětlení právního rámce této problematiky, který může osobám odpovědným za tuto agendu přinést konkrétní nástroje k vytváření bezpečného prostředí na výzkumném pracovišti.

1 Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.

Eurofound. (2023). Violence in the workplace: Women and frontline workers face higher risks. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks>.

2 Lipinsky, A., Schredl, C., Baumann, H., Humbert, A., Tanwar, J. (2022). Gender-based violence and its consequences in European Academia, Summary results from the UniSAFE survey. Report, November 2022. UniSAFE project no.101006261.

3 Eurofound. (2023). Violence in the workplace: Women and frontline workers face higher risks. Dostupné z: <https://www.eurofound.europa.eu/en/blog/2023/violence-workplace-women-and-frontline-workers-face-higher-risks>.

4 Vláda České republiky. (2020). Národní politika výzkumu, vývoje a inovací České republiky 2021+.

Pro nastavení komplexního systému řešení genderově podmíněného násilí je vhodné použít přístup založený na tzv. **7P**. Institucionální opatření mohou přispívat k více než jednomu P a hranice mezi nimi není vždy jednoznačná, nicméně v souhrnu nabízejí komplexní pohled na řešení genderově podmíněného násilí.

1. politiky (*policy*)

stojí v základu konceptu 7P a zahrnují:

- a) politické rámce, tedy ucelený soubor opatření s jasnou vizí a komplexní strategií, které reagují na případy genderově podmíněného násilí uceleným a strukturovaným způsobem;
- b) dokumenty, které výslovně a konkrétně formalizují závazek organizace řešit genderově podmíněné násilí.

2. prevalence (*prevalence*)

se týká dat a jejich sběru, jehož cílem je odhadnout výskyt genderově podmíněného násilí a jeho jednotlivých forem. Údaje lze shromažďovat prostřednictvím průzkumů nebo administrativních postupů (např. registrace stížností).

3. prevence (*prevention*)

zahrnuje opatření, která podporují změnu v sociálních a kulturních vzorcích chování a proměnu postojů osob působících na instituci nebo s ní spolupracujících. V kontextu akademických a výzkumných institucí to může zahrnovat vstupní materiály pro zaměstnané i studující, interní a externí propagaci a školení, veřejná prohlášení a osvětové kampaně.

4. pomoc (*protection*)

cílí na zajištění bezpečnosti a naplňování potřeb (potenciálních) obětí/přeživších. Součástí pomoci jsou jasné procesy a infrastruktura pro oznamování případů a podpora osob, které oznámení podávají. Tato opatření by měla být zaměřena na osoby dotčené nepřijatelným jednáním (oběti/přeživší), svědky, oznamovatele (*whistle-blowing*), osoby zprostředkovávající pomoc a kohokoliv, kdo může být vystaven riziku genderově podmíněného násilí nebo odvety. Součástí pomoci jsou také školení osob odpovědných za řešení případů. Pomoc může též zahrnovat předběžná opatření vedoucí k omezení kontaktu mezi dotčenou osobou a údajným původcem jednání prostřednictvím nepřidělení části sjednané práce (např. výuky), změny koleje, studijní skupiny, vedoucího práce apod.

5. postih (*prosecution*)

zahrnuje disciplinární a pracovněprávní opatření vůči (údajným) původcům, příslušné prošetřovací opatření a sankce. Jedná se o napomenutí, vytýkací dopis, (podmíněné) vyloučení ze studia, ukončení pracovního poměru, příp. řízení před soudy a spolupráce s externími aktéry včetně policie a právních zástupců.

6. poskytování služeb (*provision of services*)

zahrnuje poskytování služeb obětem/přeživším, jejich rodinám, svědkům, ale i (údajným) původcům genderově podmíněného násilí a osobám působícím na instituci nebo s ní spolupracujícími, na které mělo jednání dopad. Spadá sem činnost odborníků, kteří služby poskytují (např. ti, kteří se podílejí na specializovaných školeních), a existující nástroje, které pomáhají lépe řešit potřeby cílových skupin. Důležité je, aby o dostupnosti služeb věděly všechny osoby zaměstnané i studující i osoby ve vedoucích pozicích.

7. partnerství (*partnership*)

zahrnuje spolupráci s relevantními aktéry na všech úrovních, jako jsou orgány státní správy, občanská společnost, poskytovatelé služeb, odbory a spolky osob studujících i zaměstnaných. Externí partnerství mohou doplňovat potřebné dovednosti, kompetence a expertizu v rámci instituce.

Úvod

Cílem této analýzy je osvětlit osobám působícím na veřejných výzkumných institucích (dále jen „v. v. i.“) rozdíly mezi jednotlivými typy právních norem týkajících se genderově podmíněného násilí v akademickém prostředí (kapitola 1) a osvětlí specifickou povahu v. v. i. (kapitola 2) a jejich povinnosti v oblasti řešení genderově podmíněného násilí (kapitola 5). Specifická pozornost bude věnována tématu rovného odměňování (kapitola 3). Příručka nabízí využitelné právní nástroje zahrnující i podpurná opatření ve všech fázích kariérního cyklu (kapitola 4).

Obecně lze genderově podmíněné násilí definovat jako veškeré akty fyzického, sexuálního, psychického, ekonomického či dalších forem násilí, které je cíleno na osoby nebo skupiny osob z důvodu jejich skutečného nebo domnělého pohlaví, genderu, sexuální orientace a/nebo genderové identity, nebo násilí, které nepřiměřeně dopadá na skupiny osob (ženy, muže, nebinární osoby aj.). Klíčovým aspektem genderově podmíněného násilí je prvek moci, který je tvořen interakcí genderu a dalších os znevýhodnění ve společnosti (jako např. věku, etnicity, postavení v akademické či pracovní hierarchii atd.). Ve výzkumných institucích mohou do obecně pracovněprávní hierarchie vstupovat ještě další možné prvky nerovnováhy vycházející ze způsobu organizování a financování vědecké práce a výzkumu, z možných souběhů pracovních a akademických povinností a závazků atd.

V českém jazykovém prostředí není příliš zvykem používat pojem násilí pro jeho nefyzické formy, v praxi se setkáme s pojmy jako nátlak, útlak, útlak, znevýhodnění, obtěžování a podobně. Z pohledu právní úpravy se jedná o širokou škálu jednání, která jsou protiprávní – může jít o trestné činy, přestupky, kázeňské delikty, diskriminaci či soukromoprávní porušení práva. Některé projevy genderově podmíněného násilí ale vůbec není možné charakterizovat jako protiprávní, přestože mohou být z hlediska rovných příležitostí na trhu práce bez ohledu na pohlaví problematické.

Genderově podmíněné násilí je z právního hlediska velmi komplexní fenomén, který zasahuje do celé řady právních oblastí. Kromě toho, že jednotlivé projevy genderově podmíněného násilí mohou mít různou formu i závažnost, mohou mít jednoho či více konkrétních poškozených nebo mohou být neadresné, liší se okruh relevantních osob i podle toho, v jakém prostředí a kontextu ke genderově podmíněnému násilí dochází. Pokud je tímto kontextem pracoviště, stává se úloha zaměstnavatele klíčovou. S ohledem na praktické potřeby tato příručka tedy postavení veřejných výzkumných institucí jako zaměstnavatelů akcentuje. Věříme, že tímto způsobem poskytneme konkrétní nástroje k pochopení a řešení dané problematiky.

Genderově podmíněné násilí jako bariéra svobody bádání?

Problematika genderově podmíněného násilí má svůj ústavněprávní základ. Ačkoli neplatí, že každý projev genderově podmíněného násilí je zároveň diskriminací v právním smyslu, a obdobně existuje i řada jiných os znevýhodnění vedle pohlaví, nelze od sebe tato dvě témata v pracovním a výzkumném kontextu oddělit.

Čl. 1 Listiny základních práv a svobod

Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech.

Čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod

Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.

Čl. 28 Listiny základních práv a svobod

Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.

Z výše uvedených ustanovení Listiny se dále odvíjí antidiskriminační problematika upravená zejména antidiskriminačním zákonem a zákoníkem práce. Není pochyb o tom, že povinnosti veřejných výzkumných institucí jako zaměstnavatelů mají svůj ústavněprávní základ. Domníváme se, že je ale nutné zohlednit i specifickou povahu veřejných výzkumných institucí jako výzkumných a badatelských pracovišť, a i zde můžeme najít ústavněprávní konotace.

Čl. 15 odst. 2 Listiny základních práv a svobod

Svoboda vědeckého bádání a umělecké tvorby je zaručena.

Základní práva a svobody zakotvené v Listině se vykládají zejména jako negativní nároky jednotlivce na to, aby do nich stát nezasahoval a nepřipustně je neomezoval. Takový výklad by byl ale příliš zjednodušující a ne zcela dostatečný. Je totiž na místě je vykládat i jako nároky pozitivní, tedy právo na to, aby stát (veřejná moc) konal a usiloval o zajištění podmínek pro realizaci těchto práv a svobod, zejména prostřednictvím právních nástrojů a institucí, které naplňování tohoto práva zajišťují. Stát má tedy povinnost vytvářet takové prostředí, které umožní co nejlepší rozvoj vědy a výzkumu. To se netýká jen vysokých škol, jejichž akademická svoboda bývá označována za institucionální záruku svobody vědeckého bádání. Není důvod požadavek podobných záruk nevztahovat i na veřejné výzkumné instituce.

Kromě toho, že je stát povinen vytvářet podmínky pro svobodné bádání jednotlivým výzkumným institucím, jsou i samotné instituce povinny dbát o to, aby osobám, které na nich působí, nebránily ve výkonu jejich svobody bádání nepřipustné překážky. Neřešené genderově podmíněné násilí jednou z takových překážek rozhodně může být.

Příklad: *Neřešené psychologické násilí spočívající v křiku vedoucího pracovníka na jeho podřízené a spolupracovníky*ice ovlivňuje nejen psychické zdraví těchto osob, ale i jejich schopnost věnovat se výzkumu. Na pracovišti, v němž se lidé necítí bezpečně a cítí se ohroženi chováním ostatních, nemohou výzkumníci a výzkumnice svobodně prezentovat své myšlenky a nápady, bojí se dělat chyby a mají strach ze mstivého chování nadřízeného.*⁵

5 Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. (2022). Social Safety in Dutch Academia. From Paper to Practice. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. Dostupné z <https://storage.knaw.nl/2022-07/KNAW-advisory%20report%20-%20Social%20Safety%20in%20Dutch%20Academia%20-%20July%202022.pdf> [cit. 2023-06-01]. Str. 11.

1. Právní rámec: právo veřejné a soukromé

S ohledem na rozmanitost právních norem, které se problematiky genderově podmíněného násilí dotýkají, je pro tento materiál účelné rozdělit právní problematiku do několika okruhů na základě toho, čí zájmy dané normy primárně hájí. Za nejzákladnější dělení právních norem můžeme považovat jejich dělení na **právo veřejné** a **soukromé**. Zatímco normy práva soukromého pomáhají chránit práva jednotlivců (typicky občanské právo, část pracovního práva), normy práva veřejného (trestní zákoník, přestupkové zákony, částečně antidiskriminační zákon) chrání veřejné zájmy přesahující zájmy jednotlivců.

To ale není možné vykládat tak, že soukromoprávní subjekty (mezi které v tomto kontextu budeme řadit i v. v. i. jako zaměstnavatele) nemají žádné povinnosti či zodpovědnost při prevenci a řešení projevů genderově podmíněného násilí, které by spadaly mezi jednání upravená normami veřejného práva. Vytváření bezpečného a nediskriminačního prostředí je komplexní záležitost, a zaměstnavatelé se tedy nemohou spoléhat na to, že např. nejzávažnější útoky bude oběť řešit s orgány činnými v trestním řízení a zaměstnavatel jí tedy nemusí být nijak nápomocen. **Mimo jiné by se tím zaměstnavatel vystavoval riziku vzniku odpovědnosti za škodu nebo sankcí za porušení zákoníku práce, případně antidiskriminačního zákona.**

1.1 Veřejnoprávní okruhy

Klíčová sdělení:

- Trestné činy a přestupky mohou mít pro zaměstnance pracovněprávní nebo disciplinární dopady.
- Šetření a postih genderově podmíněného násilí, které je zároveň trestným činem nebo přestupkem, se zabývají orgány vně daného zaměstnavatele – orgány činné v trestním řízení nebo správní orgány.
- Zaměstnavatel má v určitých případech povinnost trestný čin překazít nebo oznámit, dále má povinnost spolupráce v příslušných řízeních.
- Zaměstnavatel může poskytnout pomoc a asistenci obětem a poškozeným, včetně zajištění právní pomoci.

To, že určité právní normy mají veřejnoprávní charakter, znamená, že jejich porušení je považováno za natolik závažné, že může být sankcionováno orgány veřejné moci. Společenský zájem na dodržování těchto norem přesahuje individuální zájmy aktérů a akterek konkrétních případů, proto se zde setkáme s formalizovaným procesem, různými oznamovacími a součinnostními povinnostmi a se sankcemi, jejichž účelem není náprava konfliktem narušených

vztahů nebo náhrada způsobené škody, ale které zejména vyjadřují společenskou závažnost a škodlivost daného jednání.

Příklad: Útok na život a zdraví fyzické osoby motivovaný nenávistí k určité kategorii osob (například LGBT+) přesahuje zájmy napadené osoby, a dokonce i dané skupiny, protože útočí na ústavně chráněná lidská práva i na veřejný pořádek. Obdobně v případě znásilnění přesahuje závažnost tohoto jevu individuální zájmy znásilněné osoby na ochranu lidské důstojnosti. Je veřejným zájmem potírat nenávistné projevy vůči skupinám osob i chránit jednotlivce před útokem a napadením, chránit lidskou důstojnost a princip dobrovolnosti sexuálních kontaktů, a proto je šetření a postih těchto činů svěřen speciálním orgánům, které postupují ze své vlastní moci.

V rámci problematiky genderově podmíněného násilí jde zejména o normy trestního a přestupkového práva. Určité veřejnoprávní prvky mohou mít i některé instituty antidiskriminační legislativy a právní úpravy zaměstnanosti. Trestné činy a přestupky zjišťují, vyřizují a sankcionují primárně orgány vně zaměstnavatele, zejména orgány činné v trestním řízení (policejní orgány, státní zástupce, soud) a právní orgány kompetentní k projednávání přestupků (zejména přestupkové komise na úradech územních samosprávných celků). Zaměstnavatelé zde mají zejména postavení spolupracujícího subjektu, mohou na ně ale dopadat i některé oznamovací povinnosti. V závěru příslušných procesů pak obvykle zaměstnavatelé musí nějakým způsobem reagovat na výsledné rozhodnutí orgánu veřejné moci, například zamezit výkonu činnosti, pro kterou byl některému zaměstnanci či zaměstnankyni uložen trest zákazu činnosti. Nezřídka ale bude žádoucí, či dokonce přímo nezbytné, aby zaměstnavatel přijal adekvátní opatření ještě před pravomocným uzavřením dané věci, např. pro zamezení kontaktu jednotlivých osob.

1.1.1 Trestné činy

Trestným činem může být jen takové jednání, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoníku. Trestné činy definuje trestní zákoník. Trestných činů, které v souvislosti s genderově podmíněným násilím připadají v úvahu, může být celá řada:

- trestné činy proti lidské důstojnosti v sexuální oblasti, zejména znásilnění (§ 185) a sexuální nátlak (§ 186);
- některé trestné činy namířené proti životu či zdraví (§ 140 a násl.);
- trestné činy proti osobní svobodě (§ 168 a násl.);
- trestné činy proti ochraně osobnosti (§ 180 a násl.) včetně trestného činu pomluvy (§ 184);
- trestné činy nebezpečného vyhrožování (§ 353) nebo nebezpečného pronásledování (§ 354) a další trestné činy narušující soužití lidí (§ 352 a násl.);

- některé trestné činy jiné povahy, např. proti výkonu pravomoci orgánu veřejné moci a úřední osoby (§ 323 a násl.) nebo křivé obvinění (§ 345).

Jedním skutkem mohou být naplněny skutkové podstaty i více trestných činů (souběh). V úvahu připadá i některá z forem trestné součinnosti (kromě spolupachatelství také organizátorství, návod nebo pomoc).

Povinnost překazit a oznámit vybrané trestné činy

Aby mohl být veřejný zájem adekvátně chráněn, je nezbytné, aby se příslušné orgány dozvěděly o jeho možném porušování. Z tohoto důvodu se trestním zákoníkem fyzickým i právnickým osobám ukládají povinnosti související se zabráněním trestné činnosti. Jejich nesplnění může být posuzováno jako trestná součinnost, tedy trestné činy **nepřekažení** trestného činu (§ 367 trestního zákoníku) a **neoznámení** trestného činu (§ 368 trestního zákoníku).

Povinnost oznámit, že trestný čin byl spáchán, se týká pouze některých trestných činů. Z okruhu trestných činů připadajících v úvahu v souvislosti s genderově podmíněným násilím jde pouze o některé trestné činy proti životu a zdraví či osobní svobodě včetně vraždy a těžkého ublížení na zdraví.⁶ U ostatních trestných činů z oblasti genderově podmíněného násilí, třeba u sexuálního nátlaku nebo znásilnění, oznamovací povinnost není. Zákodárce při formulování této skutkové podstaty vycházel již z tradičního přístupu k oznamování trestné činnosti, tedy že existují extrémně závažné nebo jinak specifické skutkové podstaty namířené proti nejzákladnějším hodnotám či s potenciálem ohrozit samotné společenské zřízení, u kterých je nejvyšší zájem na jejich objasnění a zejména na jejich zabránění. Proto je neoznámení takových trestných činů samo o sobě posuzováno jako trestný čin.

Povinnost překazit trestný čin (i jeho včasným oznámením státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu) se vztahuje na širší okruh trestných činů, kromě výše zmíněných i mj. na trestné činy znásilnění, vydírání nebo neoprávněného nakládání s osobními údaji. Povinnost překazit a/nebo oznámit trestný čin se vztahuje na všechny fyzické osoby, stejně jako na odborníky pracující s oběťmi těchto trestných činů (např. sociální pracovníky, psychoterapeuty nebo zdravotnický personál). U oznamovací povinnosti existují některé výjimky, zejména v souvislosti s advokátním a zpovědním tajemstvím, ty se ale nevztahují na žádnou z činností relevantních v této oblasti. Pokud by se například o některém z výše uvedených trestných činů dozvěděla osoba, která je v dané organizaci příslušná k řešení problematiky genderově podmíněného násilí (např. ombudsošoba, kontaktní osoba, osoba odpovědná za plnění plánu genderové rovnosti, peer pracovník či pracovníce, personální oddělení nebo psycholog/psycholožka), musela by toto zjištění oznámit, nejlépe přímo orgánu činnému v trestním řízení. Při oznamování trestné činnosti je možné a vhodné postupovat v součinnosti se zaměstnavatelem, zřizovatelem (AV ČR nebo příslušná ministerstva) nebo jinou zastřešující institucí. Interní procesy mohou být nastaveny např. tak, že ombudsošoba učiní oznámení zaměstnavateli a ten pak oznámení orgánu činnému v trestním řízení učiní sám – při této konstrukci je nutné dbát na skutečnost, že v případě oznamovací povinnosti u vybraných závažných trestných činů v § 368 trestního zákoníku tuto povinnost nese konkrétní fyzická osoba, která se o skutku dozvěděla (např. v tomto případě ombudsošoba nebo jiná osoba, např. v pozici

6 Komplettní výčet trestných činů, na které se vztahuje oznamovací povinnost, viz § 368 trestního zákoníku.

kolegy/ně, která se o jednání dozví), a případné následné nekonání zaměstnavatele, zřizovatele nebo jiné zastřešující instituci ve vztahu k OČTŘ by jí mohlo být přičítáno k tíži.

Trestní bezúhonnost

Ani zákoník práce, ani zákon o veřejných výzkumných institucích nepředpokládají, s výjimkou ředitele či ředitelky v. v. i., trestněprávní bezúhonnost, na rozdíl např. od pedagogických pracovníků v nižších stupních vzdělávání. Instituce by sice za určitých okolností mohla bezúhonnost vyžadovat, ovšem pouze tehdy, je-li pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce a jde-li o požadavek přiměřený.⁷

V průběhu trestního řízení nebo na jeho konci může ovšem být přijato takové opatření nebo vysloven takový trest, který nebude s dalším působením v dané instituci slučitelný. Typicky může jít o trest zákazu činnosti nebo zákazu pobytu. Již v průběhu řízení však mohou být dočasně (nejdéle do skončení trestního řízení) soudem uložena předběžná opatření spočívající v zákazu činnosti nebo zákazu pobytu. Zaměstnavatel je povinen pravomocné rozhodnutí respektovat a reagovat na něj. V praxi to bude s ohledem na znění § 52 písm. f) a § 41 odst. 1 písm. e) zákoníku práce znamenat výpověď z pracovního poměru nebo převedení na jinou práci. Takový pracovní právní krok je v některých případech možný i tehdy, pokud nebyl vysloven přímo související zákaz činnosti, ale šlo o úmyslný trestný čin spáchaný v přímé souvislosti s výkonem práce a zaměstnavateli tím vznikla škoda na majetku.

1.1.2 Přestupky

Na rozdíl od trestných činů nejsou skutkové podstaty přestupků obsaženy v jediném zákoně, ale v celé řadě zákonů speciálních. V rámci genderově podmíněného násilí připadá v úvahu okruh přestupků vymezený v zákoně o některých přestupcích. Jejich skutková podstata bude v některých případech (např. u ublížení na zdraví) do jisté míry podobná výše uvedeným trestným činům – lišit se bude typicky v závažnosti následků, případně v některých jiných charakteristikách.

Jednání urážlivé, výhružné nebo obdobné povahy

V kontextu genderově podmíněného násilí připadají v úvahu některé přestupky proti veřejnému pořádku [veřejné pohoršení podle § 5 odst. 1 písm. e)] a zejména přestupky proti veřejnému soužití podle § 7 zákona o některých přestupcích. Zde jsou zakotveny přestupky, jejichž podstata spočívá v zesměšnění, hrubé urážce, ublížení na zdraví, vyhrožování, schválnostech nebo jiném hrubém jednání (tedy různá jednání šikanózního charakteru), případně nepravdivé obvinění z přestupku.

Příklad: Přestupkem může být zasílání vulgárních zpráv třetím osobám nebo zveřejnění obdobných příspěvků na sociálních sítích, ve kterých konkrétně určenou jinou osobu odesílatel zprávy pomlouvá, vysmívá se její sexuální nedostatečnosti, duševnímu zdraví, výběru dalšího partnera nebo partnerky apod.

⁷ S ohledem na znění § 316 odst. 4 písm. h) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

Specifickou skutkovou podstatu přestupku upravuje § 7 odst. 3 písm. b) zákona o některých přestupcích, podle kterého se přestupku dopustí osoba, která způsobí jinému újmu pro jeho příslušnost k národnostní menšině nebo pro jeho etnický původ, pro jeho rasu, barvu pleti, pohlaví, sexuální orientaci, jazyk, víru nebo náboženství, věk, zdravotní postižení, pro jeho politické nebo jiné smýšlení, členství nebo činnost v politických stranách nebo politických hnutích, odborových organizacích nebo jiných sdruženích, pro jeho sociální původ, majetek, rod, zdravotní stav anebo pro jeho rodinný stav.

Příklad: Renomovaný vědecký pracovník v. v. i. se v médiích opakovaně negativně a dehonestálně vyjadřuje např. na adresu mladých žen, LGBTQ+ osob nebo osob s jinou než bílou barvou pleti aspirujících na vědeckou dráhu. Pokud se předsudečné chování projeví např. v rámci výběrových řízení nebo vznikne odůvodněný pocit, že by se projevit mohlo, může se jednat o diskriminaci a zároveň se může jednat o přestupek, i pokud dané komentáře nesměřovaly vůči konkrétním osobám.

Tohoto přestupku se může dopustit i právnická osoba (tedy za určitých okolností i v. v. i., pokud bude jednání spácháno osobou, jejíž jednání je přičitatelné instituci ve smyslu § 20 zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich). **Přičitatelnost znamená, že se jednání dopustí taková fyzická osoba, která je způsobilá stanoveným způsobem jednat za danou právnickou osobu (půjde zejména o statutární nebo jiný orgán či jeho členy a o vysoce postavené zaměstnance či zaměstnankyně).**

Postih a další opatření

Správním orgánem příslušným k řízení o výše uvedených přestupcích je obecní úřad obce s rozšířenou působností, v jehož správním obvodu byl přestupek spáchán (v Praze půjde o úřady městských částí). Ty zpravidla jako zvláštní orgány zřizují komise k projednání přestupků. Tomuto orgánu se bude podezření z přestupku oznamovat, je možné oznámit jej i policii.

Zákon o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich je procesním předpisem a mj. v obecné rovině upravuje i sankce za příslušné přestupky. Jednou z nich je i zákaz činnosti, který by v případě zaměstnance či zaměstnankyně mohl mít bezprostřední důsledky pro jejich pracovní poměr nebo vztah uzavřený některou z dohod, obdobně jako u trestných činů. O uložení zákazu činnosti mají zaměstnanci povinnost zaměstnavatele informovat. Zákon v § 52 upravuje i některá omezující opatření spočívající v zákazu navštěvovat určená veřejně přístupná místa nebo místa, kde se konají sportovní, kulturní a jiné společenské akce, popřípadě v povinnosti zdržet se styku s určitou osobou nebo vymezeným okruhem osob nebo v povinnosti podrobit se vhodnému programu pro zvládání agrese nebo násilného chování.

V případě pravomocného rozhodnutí na něj bude instituce povinna reagovat podobně jako u trestných činů, včetně výpovědi z pracovního poměru či převedení na jinou práci. Otázkou praktického významu je, jak se to zaměstnavatel dozví. Soudy ani správní orgány nemají povinnost o svých rozhodnutích zaměstnavatele informovat. Pokud ovšem uložena sankce nebo i omezující opatření mají takovou podobu, že zaměstnanci znemožňují výkon práce, je povinen to zaměstnavateli oznámit. Pro zaměstnavatele to pak může znamenat možnost

převést zaměstnance na jinou práci, případně může jít i o výpovědní důvod ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce.

Osoby přímo postižené spácháním přestupku mají v zákoně o odpovědnosti za přestupky specifické postavení a některé přestupky není možné projednat bez jejich souhlasu, který navíc mohou odvolat. S ohledem na příslušná ustanovení zákona o některých přestupcích by mohlo jít zejména o některé přestupky proti občanskému soužití (urážky, ublížení na cti, ublížení na zdraví, křivé obvinění z přestupku apod.), pokud mezi pachatelem a poškozenou osobou existoval blízký vztah. Poškozená osoba má právo navrhopvat důkazy a činit jiné návrhy po celou dobu řízení, právo na poskytnutí informací o řízení, právo vyjádřit v řízení své stanovisko, právo nahlížet do spisu, právo účastnit se ústního jednání a být přítomna při všech úkonech v řízení, právo vyjádřit se před vydáním rozhodnutí k jeho podkladům a právo na oznámení rozhodnutí. Veřejná výzkumná instituce může těmto osobám poskytovat potřebnou pomoc, včetně zajištění případné právní pomoci.

Na základě praktické zkušenosti lze konstatovat, že řada šikanujících nebo obtěžujících osob si není vědoma skutečnosti, že by se svým jednáním mohla dopustit přestupku (a například si myslí, že se jedná pouze o humor, případně si svérázně vykládá rozsah svobody slova). Osvěta o této oblasti právní úpravy a zejména projednání přestupku příslušným orgánem mohou mít v řadě případů efektivní odrazující účinek, protože přímo cílí na rizikovou skupinu, která se často systematicky vyhýbá preventivním a osvětovým aktivitám pořádaným na pracovišti a celou problematiku banalizuje a sabotuje.

1.2 Soukromoprávní okruhy

Klíčová sdělení:

- Veřejné výzkumné instituce jako zaměstnavatelé mají povinnost nediskriminovat a zajistit rovné zacházení – přijmout opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, případně opatření na vyrovnání šancí.
- Veřejná výzkumná instituce může odpovídat za škodu, kterou způsobili její zaměstnanci, pokud dostatečně neplnila své povinnosti zaměstnavatele.
- Vymáhání soukromoprávních nároků musí být zahájeno úkonem osoby, která byla porušením práva poškozena.
- V pracovních vztazích by všechny postupy a rozhodnutí měly brát v potaz pouze faktory bezprostředně související s pracovní pozicí, s odváděnou prací a pracovním výkonem, a nikoli z příslušnosti zaměstnance či zaměstnankyně k určité skupině.
- Téměř všem povinnostem podle zákoníku práce (i ve spojení s antidiskriminačním zákonem) odpovídají příslušné přestupky a správní delikty podle zákona o inspekci práce. Podnět inspekci práce může podat každá fyzická osoba.

Soukromoprávní normy směřují primárně k ochraně práv a oprávněných zájmů jednotlivých subjektů, včetně práv a povinností plynoucích ze vzájemných smluvních vztahů (př. pracovní smlouva). Tomu odpovídá i charakter příslušných institutů a procesů, kdy je vymáhání práva závislé na aktivním postupu strany, která se ho domáhá (typicky žalobou v soukromoprávním sporu). V oblasti genderově podmíněného násilí půjde zejména o pracovněprávní legislativu, případně o nástroje práva na ochranu osobnosti, do značné míry pak o antidiskriminační legislativu.

V oblasti soukromoprávních vztahů bude mít genderově podmíněné násilí často podobu porušení smluvních pravidel s odpovídajícími následky. V. v. i. také bude odpovídat za škodu způsobenou tím, že nezajistí své relevantní povinnosti jako zaměstnavatel. V tomto ohledu je základní povinností zaměstnavatele své zaměstnance a zaměstnankyně nediskriminovat a **zajistit všem rovné zacházení**. Dále je zaměstnavatel povinen **zajistit bezpečné a zdraví neohrožující pracovní podmínky**, které zahrnují i oblast duševního (nikoli jen fyzického) zdraví. Kromě náhrady škody může být nedodržení těchto povinností i předmětem veřejnoprávního postihu, zejména ze strany inspekce práce.

1.2.1 Antidiskriminační právo

Antidiskriminační zákon je předpisem na pomezí soukromého a veřejného práva, jelikož ve veřejném zájmu určitým způsobem reguluje soukromé vztahy, zde mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci/zaměstnankyněmi. Antidiskriminační zákon vymezuje důvody, pro které nemůže být nějaká osoba přímo či nepřímo diskriminována či znevýhodněna, a to v konkrétních oblastech, ve kterých je zájem na prevenci diskriminace a potřeba ochrany osob před diskriminací vyšší než zájem na smluvní volnosti účastníků právních vztahů (§ 1 antidiskriminačního zákona).

Podle § 1 antidiskriminačního zákona se tento zákon vztahuje mj. na oblasti:

- práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce ČR;
- přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, včetně začleňování do profesního života;
- pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování;
- členství a činnosti v odborových organizacích, radách zaměstnanců nebo organizacích zaměstnavatelů, včetně výhod, které tyto organizace svým členům poskytují;
- členství a činnosti v profesních komorách, včetně výhod, které tyto veřejnoprávní korporace svým členům poskytují;
- přístupu ke vzdělání a jeho poskytování, včetně odborné přípravy.

Diskriminační důvody jsou vymezeny v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Diskriminovat ve smyslu tohoto zákona je zakázáno z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace (genderové identity). Antidiskriminační zákon obsahuje kromě vymezení diskriminačních důvodů i několik legálních (zákonných) definic. Jelikož legální obsah některých pojmů antidiskriminační problematiky se často odlišuje od toho, jak jejich význam chápeme v běžné řeči, jeví se účelným na tomto místě podat přehled alespoň základních pojmů.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z diskriminačního důvodu.

Příklad: Zaměstnavatel nepřijme do pracovního poměru uchazečku o zaměstnání – mladou ženu, neboť očekává, že by v blízké době mohla odejít na mateřskou dovolenou.

Diskriminací nepřímou, kterou v laické diskusi neřídka jako diskriminaci nevnímáme, se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů osoba znevýhodněna oproti ostatním. Aby bylo jednání diskriminační, nemusí být důvod skutečně přítomen, může jít i o důvod domnělý (například domněnka těhotenství). Zákon upravuje i některé výjimky, kdy nerovné zacházení není diskriminační.

Příklad: Zaměstnavatel vypíše speciální motivační složku mzdy, která bude vyplácena pouze těm zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří odpracují všechny rozvržené směny v měsíci, bez překážek v práci na straně zaměstnance. Takový bonus může být nepřímou diskriminační vůči chronicky nemocným osobám nebo lidem pečujícím o malé děti nebo jiné fyzické osoby.

Obtěžování definuje antidiskriminační zákon jako nežádoucí chování související s diskriminačními důvody, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů. Pokud má obtěžování sexuální povahu, chápe ho zákon jako **sexuální obtěžování**.

Příklad: Nadřízená systematicky pomlouvá a dehonestuje podřízeného, vytýká mu neadekvátním způsobem drobná pochybení či nedostatky před ostatními zaměstnanci apod. Pokud bude mít dehonestace sexualizovaný podtext (například zpochybňovat sexuální zdraví či zdatnost dané osoby), mohlo by jít o sexuální obtěžování.

Pronásledováním se pak podle antidiskriminačního zákona rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění zákonných práv.

Příklad: Zaměstnankyně – matka malého dítěte – v souladu s ustanovením § 241 odst. 2 zákoníku práce požádá o úpravu pracovní doby. Zaměstnavateli ve vyhovění žádosti brání vážné provozní důvody a v souladu se zákonem tuto žádost odmítne. Nadřízený zaměstnankyně ji následně začne znevýhodňovat za to, že si „dovolila“ vůbec žádost podat.

Ačkoli bude diskriminační jednání jednáním konkrétních fyzických osob (například nadřízených), v oblastech, ve kterých se antidiskriminační zákon uplatňuje, bude toto jednání přičitatelné příslušným institucím – ponese tedy za jeho následky určitou odpovědnost. Jak již bylo zmíněno, v této oblasti je základní povinností zaměstnavatele nediskriminovat a dále je zde konkrétnější povinnost zajistit rovné zacházení. Další povinnosti, kterou je z antidiskriminačního zákona možné vyčíst, je například povinnost přijmout přiměřená opatření pro usnadnění přístupu osobám se zdravotním postižením.

Nástroje obrany před diskriminací upravuje antidiskriminační zákon. V § 10 stanoví, čeho se může diskriminovaná osoba domáhat. Zejména má právo domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Pokud by zjednání nápravy nestačilo, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Příklad: Žalobkyně – zahraniční vědkyně – podala žalobu proti české univerzitě, na které působila, a docentovi, který vedl její pracoviště. U soudu se domáhala uveřejnění omluvy v žurnálu univerzity za to, že docent o ní šířil nepravdivé informace (že při svém výzkumu používala prošlý laboratorní materiál), zpochybňoval validitu jejího výzkumu, šikanoval ji při běžných personalistických záležitostech (vyplňování žádosti o dovolenou), obvinil ji z falšování faktur, tvrdil o ní, že je lhářka a podvodnice, zpochybňoval její pedagogické kompetence a vyjadřoval se o ní rasistickým způsobem (její manýry jsou africké, že si nenechá přerůst černošku přes hlavu, a ať si takové manýry uplatňuje v Africe). Nejvyšší soud konstatoval, že požadavek omluvy v celouniverzitním časopise je důvodný, neboť poškození pověsti mohlo přesáhnout prostředí konkrétního pracoviště (v tomto případě fakulty).⁸

⁸ Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 235/2017 ze dne 5. 9. 2017

1.2.2 Pracovní právo

V otázce genderově podmíněného násilí pracovněprávní úprava upravuje otázku diskriminace, ale také řadu dalších otázek souvisejících s (ne)příznivým pracovním prostředím, například šikanou na pracovišti (mobbing, bossing a další formy), a stanovuje povinnosti zahrnující prevenci nadbytečného stresu a ochrany duševního zdraví zaměstnanců a zaměstnankyň v rámci problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Z hlediska forem genderově podmíněného násilí se jedná často o **násilí ekonomické a psychologické**. V rámci pracovněprávních vztahů je zakázáno diskriminovat, nad rámec důvodů uvedených v antidiskriminačním zákoně, též např. na základě členství v odborových organizacích. Na rozdíl od antidiskriminačního zákona používá zákoník práce v příslušných ustanoveních (§ 16 a 17) výčet příkladný; to znamená, že nerovné zacházení v práci není možné ani z důvodu, který v nich sice není výslovně uveden, ale je jiným důvodům podobný (s ohledem na doposud neustálenou judikaturu ohledně pojmů „světonázor“ a „politické nebo jiné smýšlení“ je možné zmínit například veganství nebo feministické smýšlení – ani ty by neměly být podkladem pro znevýhodňování). Jednoduše lze říci, že než přemýšlet, jaký důvod by mohl a nemohl být diskriminační, **je efektivní (a spravedlivé) vyloučit z rozhodování o zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi všechny důvody a motivy, které nevycházejí bezprostředně z charakteru, náročnosti a kvality odváděné práce.**

I pokud by se nepodařilo identifikovat konkrétní diskriminační důvod (jako je tomu často v případech šikany, kdy důvodem bývá osobní animozita, nikoli existence některého z výše uvedených znaků), neznamená to, že nerovné zacházení nebude v rozporu se zákoníkem práce, pokud pro odlišné zacházení nebude prokázán legitimní důvod. Důležitý je zároveň okruh oblastí, ve kterých není přípustné nerovné zacházení (§ 16 odst. 1 zákoníku práce). **Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.** Odměňování je pak nutné chápat rovněž velmi široce ve smyslu § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona – veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

V prostředí veřejných výzkumných institucí je tedy zřejmé, že povinnost rovného zacházení musí dopadat i na takové oblasti rozhodování, jako je např.:

- délka a rozsah úvazku;
- konkrétní typ pracovněprávního vztahu;
- účast na výzkumných aktivitách, projektech;
- rozhodování o žádostech o granty;
- vysílání na mezinárodní konference.

Podle § 17 zákoníku práce sice právní prostředky ochrany proti diskriminaci obsahuje antidiskriminační zákon, to ovšem neznamená, že by nemohlo dojít k pracovněprávním sporům, např. o nevyplacenou mzdu nebo její část, o neplatnost výpovědi, o náhradu škody apod. V praxi jsou takové spory spíše častější.

Duševní zdraví a stres na pracovišti

V souvislosti s otázkou duševního zdraví a stresu na pracovišti má zaměstnanec či zaměstnankyně právo na uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce. Jedná se o jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů (§ 1a odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům (§ 102 odst. 1 zákoníku práce), což se bez pochyby týká i duševního zdraví. **Vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci pak je jednou z povinností vedoucího zaměstnance** podle § 302 písm. c) zákoníku práce.

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu

V případě, kdy k protiprávnímu jednání již dojde, může zároveň osobě vystavené danému jednání vzniknout škoda způsobená různými formami genderově podmíněného násilí, například diskriminací či šikanou. Pak může poškozené/mu náležet náhrada takové škody. Zákoník práce obsahuje úpravu náhrady škody v ustanovení § 265.

Podle ustanovení § 265 odst. 1 je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo **úmyslným jednáním proti dobrým mravům** – tím mohou být i některé projevy genderově podmíněného násilí.

*Příklad: Veřejná výzkumná instituce jako zaměstnavatel bude povinna nahradit škodu na zdraví, která vznikla zaměstnané osobě šikanou ze strany vedoucího pracovníka, pokud instituce o těchto jevech věděla a nijak situaci neřešila. Nejvyšší soud se zabýval případem zaměstnance, který onemocněl úzkostně depresivním syndromem, a to v důsledku dlouhodobého stresu způsobeného vlivem negativního působení svého arogantního, hrubého až vulgárního nadřízeného. Soud vyhodnotil, že v takovém případě náleží zaměstnanci náhrada bolestného a nákladů na vypracování lékařského posudku, neboť k poškození jeho zdraví při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním došlo v příčinné souvislosti s úmyslným jednáním proti **dobrým mravům**, jehož se nadřízený jako jednatel žalovaného dopustil.⁹*

Dále je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobil **porušením právních povinností** v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanec jednající jeho jménem. Zde není rozhodující, zda zaměstnavatel věděl o porušení povinností konkrétní osobou (typicky vedoucím zaměstnancem), pokud tak tato osoba učinila v rámci pracovních úkolů, které obvykle plní.

⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. května 2018

Příklad: Nadřízený dlouhodobě navrhoval zaměstnankyni nižší výroční odměny než jejímu kolegovi pouze z toho důvodu, že očekával, že v dohledné době půjde na mateřskou. Instituce bude povinna nahradit škodu, která zaměstnankyni vznikla jako rozdíl v odměňování, nehledě na to, zda o diskriminačním důvodu vedení instituce nebo personální útvar věděl.

Zaměstnavatel tedy může zejména v případech psychického násilí nezřídka odpovídat i za škodu, kterou způsobil některý jiný zaměstnanec či zaměstnankyně (tedy ne jednajícím jménem instituce), pokud to bude v souvislosti s výkonem práce poškozeného či poškozené.

Správní delikty

Téměř všem povinnostem podle zákoníku práce, a to i ve spojení s antidiskriminačním zákonem, odpovídají i příslušné přestupky a správní delikty podle zákona o inspekci práce. Podnět ke kontrole může dát inspekci práce kdokoli, včetně stávajících i bývalých zaměstnanců a zaměstnankyň nebo odborové organizace. V případě obav z následného postihu je možné, aby inspekce postupovala bez identifikace toho, kdo podnět podal. To ale zpravidla znamená složitější zacílení kontroly, například při kontrole údajného nerovného odměňování, zejména pokud jde o menšího zaměstnavatele nebo specifickou pozici.

V této souvislosti lze zmínit zejména přestupky, resp. správní delikty právnických osob na úseku **rovného zacházení** (§ 11 a § 24 zákona o inspekci práce) s horní sazbou pokuty až do 1 000 000 Kč, na úseku **odměňování zaměstnanců** (§ 13a § 26 zákona o inspekci práce) s horní sazbou pokuty až do 500 000 Kč, u práce přesčas až do 1 000 000 Kč, přestupky na úseku **bezpečnosti práce** (zejména § 17 odst. 1 písm. f) a § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce) s horní sazbou pokuty až do 2 000 000 Kč.

Tento veřejnoprávní postih ale neslouží k uspokojení individuálních nároků nebo náhrady škody poškozených a není nijak na překážku využití právních prostředků ochrany samotným šikanovaným zaměstnancem, zejména soukromoprávní žalobě o náhradu škody.

Příklad: Vedoucí oddělení zjistila, že nejméně dva vedoucí jiných oddělení na stejném ústavu mají vyšší mzdu než ona. Inspekce práce zjistila, že rozdíly v odměňování nebyly přiměřené rozdílům v náročnosti práce na jednotlivých odděleních a že vyšší mzdy měli vedoucí muži i s nižším vzděláním a kratší praxí než vedoucí ženy. Za zjištěná porušení uložila inspekce pokutu. Stěžovatelka spolu s vedoucí jiného oddělení zažalovaly ústav ohledně vyplacení nevyplacené části mzdy spočívající ve zjištěném rozdílu mezi jejich mzdami a mzdami jejich mužských kolegů. Nárok byl žalobkyním přiznán spolu s náhradou nákladů řízení. Ústav tedy musel uhradit jak pokutu, tak vysouzený nárok.

1.2.3 Občanské právo

Genderově podmíněné násilí může přinést fyzické osobě i jiný typ újmy, než jak bylo popsáno výše. Zejména se může jednat o zásah do osobnostních práv, případně o vznik škody, která se nebude nahrazovat podle zákoníku práce. Právo na ochranu osobnosti zaručuje již čl. 10 Listiny základních práv a svobod; zákonná úprava je pak rozprostřena mezi několik právních předpisů, mezi kterými hraje klíčovou roli občanský zákoník (konkrétně jeho § 77 a následující). Podle § 81 občanského zákoníku je chráněna osobnost člověka včetně všech jeho přirozených práv a ochrany požívají zejména život a důstojnost člověka, jeho zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, soukromí a jeho projevy osobní povahy. Chráněna jsou i práva na soukromí, tělesnou integritu¹⁰ atd. Budou-li něčí osobnostní práva narušena některým z projevů genderově podmíněného násilí, bude se taková osoba moci domáhat svých nároků v zásadě pouze u soudu, v občanskoprávním řízení, tedy žalobou na konkrétní osobu, která se daných projevů dopustila.

10 Předmětem práva na tělesnou integritu jsou nehmotné hodnoty, jako je život, zdraví a tělo.

2. Role v. v. i. a jejích představitelů v problematice genderově podmíněného násilí

Klíčová sdělení:

- Povinnost zajistit rovné zacházení je povinností preventivní povahy.
- Mezi preventivní nástroje patří vzdělávání, dokumenty organizační povahy, jako jsou vnitřní předpisy a směrnice, důvěryhodné komunikační a oznamovací mechanismy.
- Hlavní úlohu v problematice genderově podmíněného násilí má instituce jako zaměstnavatel, zastoupená zejména ředitelem jako statutárním orgánem a odpovědnými vedoucími zaměstnanci.
- Vnitřní předpisy jsou zásadní pro fungování organizace a závazné zakotvení očekávaných standardů chování – mají však rozmanitou povahu i účel.

Následující kapitola se věnuje specifické povaze veřejných výzkumných institucí, které jsou zároveň zaměstnavateli i výzkumnými pracovišti. Z výše uvedeného přehledu právních okruhů, které jsou relevantní v otázce genderově podmíněného násilí, vyplývá, že v prostředí veřejných výzkumných institucí budou klíčové zejména normy pracovního a antidiskriminačního práva. Veřejné výzkumné instituce jako zaměstnavatelé musí dbát celé řady povinností, z nichž velká část je preventivního charakteru, a ke splnění těchto povinností mohou využívat různé nástroje. Cílem je jednak **nastavení organizační kultury a systémových opatření a procesů**, jednak **řešení individuálních pochybení, případně sporů**.

U každého typu zaměstnavatele se v praxi uplatňují určitá specifika vyplývající jednak z povahy činnosti, jednak z případných speciálních právních norem, které upravují zřizování a fungování dané organizace. Veřejné výzkumné instituce v tomto ohledu nejsou výjimkou. Je nezbytné přihlídnout k faktorům, jako jsou:

- význam, povaha a financování výzkumné činnosti,
- ústavně zaručená svoboda bádání,
- právní úprava v. v. i., včetně úpravy jednotlivých orgánů instituce,¹¹
- nakládání s veřejnými prostředky.

¹¹ Např. Akademie věd České republiky je regulována i samostatným zákonem a s tím souvisejícími vnitřními předpisy.

2.1 Význam prevence: jak dobře nastavit vnitřní prostředí instituce

Jednou z povinností, kterou zaměstnavatelům ukládá zákoník práce, je povinnost rovného zacházení ve smyslu § 16 zákoníku práce. Charakter této povinnosti je preventivní. To znamená nejen povinnost řešit diskriminační jednání či nerovné zacházení v okamžiku, kdy nastane, ale v maximální možné míře mu předcházet. S určitým zjednodušením je možné říct, že **v okamžiku, kdy k diskriminaci vůči fyzické osobě došlo, instituce již své povinnosti prevence nedostála**, a to bez ohledu na to, jaký bude její následný postup. Z konzultací s odborným personálem kanceláře Veřejného ochránce práv (který má zákonné kompetence v oblasti prosazování práva na rovné zacházení a shromažďuje mimo jiné i informace o uplatňování antidiskriminačního zákona v praxi) vyplývá, že diskriminaci je nejefektivnější a nejnázřejší řešit preventivně, tj. předcházet tomu, aby vůbec nastala. Ve chvíli, kdy je v důsledku diskriminace již zaměstnanec/zaměstnankyně nesprávně odměněn/a nebo je mu/jí zabráněno v kariérním postupu, je již velmi složité nastalou situaci napravit tak, aby byly všechny škodlivé následky odstraněny. Účinnější je těmto situacím předcházet a prevenci diskriminace je tedy nutné věnovat maximální možnou pozornost.

Zaměstnavatelé mohou v rámci prevence využít několik nástrojů zahrnujících vzdělávání, transparentní politiky (vnitřní předpisy) a mechanismy ohlašování případů.

Téma je v první řadě vhodné zařadit do příslušného **vzdělávání** zaměstnanců. Podrobnosti o tom, jak a kdy má vzdělávání zaměstnanců probíhat, právní úprava podrobně nestanoví. Ustanovení věnovaná odbornému rozvoji zaměstnanců v zákoníku práce jsou velmi stručná, ačkoli je tato oblast pracovních podmínek a personální práce z pohledu moderního zaměstnávání klíčová a řada zaměstnavatelů jí věnuje velkou pozornost včetně komplexních plánů vzdělávání a odborného rozvoje, mj. v souvislosti s naplňováním Plánů genderové rovnosti. S problematikou genderově podmíněného násilí, zejména v souvislosti se zajištěním rovného zacházení a zákazu diskriminace, by dle našeho názoru měli být alespoň na základní úrovni seznámeni všichni zaměstnanci a zaměstnankyně.¹²

V případě vedoucích zaměstnanců a zaměstnankyň a osob se specifickými úkoly a kompetencemi (např. v rámci personálních útvarů) je pak žádoucí zajistit hlubší orientaci v této problematice – často bude totiž případné jednání těchto osob přičitatelné samotnému zaměstnavateli, a to i v případě porušení zásad rovnosti.¹³ V této souvislosti lze dané vzdělávání nepochybně pojímat jako **prohlubování kvalifikace** ve smyslu § 230 zákoníku práce a daným osobám **účast na takovém vzdělávání nařídit**.

V této souvislosti je možné rovněž učinit jeden poměrně specifický apel na objednatele školení. Problematika genderově podmíněného násilí je společensky i individuálně velmi citlivé téma, a jak vyplývá ze všeho uvedeného výše, úzce souvisí s otázkami, jako je etika práce, etika výzkumu atd. V tomto ohledu by měl každý zaměstnavatel, který toto téma hodlá do vzdělávání zařadit, vybírat osoby či organizace, které školení poskytnou, s maximální mírou

12 Školení a další vzdělávací materiály v této oblasti jsou poskytovány institucím zdarma v rámci Projektu sdílených činností CZERA 2021–2027 financovaného Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Více o dostupných službách zde: <https://genderaveda.cz/plany-genderove-rovnosti/>.

13 K podrobnostem viz např. oddíl 1.2.2 a povinnost zaměstnavatele nahradit škodu.

obezřetnosti. Je důležité vybírat takové poskytovatele školení, kteří pracují s principem přístupu zaměřeného na oběti.¹⁴ Rovněž je ale nezbytné citlivě přistupovat k personálnímu složení daného školení. Tam, kde instituce volí takové vzdělávání v souvislosti s řešením vlastních problematických situací, by rozhodně nebylo vhodné, aby se v jedné vzdělávané skupině například setkaly osoby vystavené genderově podmíněnému násilí s jeho možnými původci, vhodné by nejspíše nebyly ani hierarchické vztahy (nadřízení a podřízení v jedné skupině) atd.

Zadruhé v oblastech, jako je kariérní postup nebo odměňování, je pak účinným nástrojem zpracování a zavedení **transparentních institucionálních politik**, včetně **vnitřních předpisů** (viz podkapitola 3.4), jako je antidiskriminační směrnice, mzdový řád, etický kodex apod. Vstřícná a efektivní pravidla pro **sladování soukromého a profesního života** mohou napomoci prevenci nepřímé diskriminace. Mateřství je prokazatelně zásadním prekarizačním faktorem a ztěžuje pracovní dráhu (nejen) začínajícím vědkyním a výzkumnicím. V souvislosti s demografickými změnami nabývá na významu i tzv. fenomén sendvičové generace, kdy závazky neformální péče ovlivňují pracovní dráhy žen po celý jejich život. Zdánlivě neutrální pravidla, která ale brání dobrému sladění péče s pracovním zapojením, mohou za určitých okolností představovat nepřímou diskriminaci, která je protiprávní.

Zatřetí bezpečné a důvěryhodné **mechanismy pro komunikaci a oznamování** problematického jednání je také vhodné zakotvit již před vznikem problémů. Zde již existují zkušenosti jak ze zahraničí, tak z některých pracovišť různého typu v České republice, zejména v podobě metodik.¹⁵ Není ale možné říci, že by existoval jediný správný recept na to, jak by tyto mechanismy měly vypadat a fungovat. Z dosavadních praktických zkušeností lze doporučit budovat tyto mechanismy zejména na následujících principech:

- Mechanismy by měly zahrnovat možnost jmenovitých i anonymních nebo anonymizovaných podnětů.
- Postup po podání oznámení by měl být transparentní, tzn. oznamující osoba by měla předem vědět, kdo a jakým způsobem bude její podnět zpracovávat, vyřizovat a předávat.
- Důraz by měl být kladen na důvěrnost informací, a to nejen s ohledem na ochranu osobních údajů, ale i ochranu osob před stigmatizací.
- Pokud je součástí mechanismu např. ombudsovosoba, velká pozornost musí být věnována jak nastavení samotné pozice (zejména zařazení v organizační struktuře, rozsah úvazku, jeho samostatnost či spojení s jinými agendami), tak výběru osoby, která bude tento post zastávat. Jako důležité se jeví nalezení rovnováhy mezi nezávislostí zejména na vedení instituce a zárukou, že doporučení a návrhy ombudsovosob budou se vší vážností projednány.

Z prostředí vysokých škol můžeme říci, že v zásadě všechny ombudsovosoby a lidé na obdobných pozicích se v době po otevření tématu genderově podmíněného násilí v dané instituci setkali s velkým množstvím více či méně relevantních podnětů a zároveň s vysokou mírou očekávání jejich řešení.

14 Mezi tyto organizace patří mj. organizace sdružené v koalici NeNa (Acorus, ProFEM a Rosa), viz zde: <https://www.koalicenena.cz/>.

15 Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy. Dostupné z:

https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

Masarykova Univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-reseni-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>.

Nabízí se také zvážení propojení pozice osoby přijímající podněty v oblasti genderově podmíněného násilí s některými jinými agendami, v poslední době např. v souvislosti se zaváděním kanálů pro **ochranu oznamovatelů** (whistleblowerů). Takovéto propojení může být užitečné a funkční, zejména v menších institucích, zároveň je ale nezbytné respektovat specifika daných agend i odlišnou požadovanou odbornost příslušné osoby.

V této souvislosti upozorňujeme, že v praxi je nezbytné pozorně analyzovat, na jaké typy oznámení se vlastně ochrana whistleblowerů podle zákona o ochraně oznamovatelů vztahuje. Mimo jiné jde i o přestupky s horní sazbou pokuty alespoň ve výši 100 000 Kč. Mezi takové přestupky patří i přestupky na úseku rovného zacházení podle zákona o inspekci práce, tedy i diskriminace na pracovišti.

Zákon o ochraně oznamovatelů pak přináší whistleblowerům důležité garance, které mohou snížit jejich obavu z postihu, s výjimkou vědomě nepravdivých oznámení. Důležité jsou zejména garance před odvetnými opatřeními ze strany zaměstnavatele. Ačkoli se jedná o nový zákon, z již existující judikatury a rozhodovací praxe zejména ve státní službě je zjevné, že je důležité především nevykládat možnost přiznání této ochrany příliš restriktivně.

2.2 Úloha zřizovatele a jednotlivých orgánů podle zákona o v. v. i.

To, že v. v. i. mají povahu veřejné (tedy i veřejnými prostředky financované a veřejně kontrolované) instituce, se v českém právním řádu promítá zejména do úpravy institutu zřizovatele. Tím je ze zákona ministerstvo, jiný ústřední orgán státní správy nebo Akademie věd České republiky v postavení organizačních složek České republiky. Zřizovatel má ve vztahu k v. v. i. určité kompetence zejména v souvislosti se vznikem instituce, případně s jejím zánikem nebo zásadními změnami. Právní úprava dále stanoví i rozsah kompetencí jednotlivých orgánů uvnitř v. v. i.

2.2.1 Zřizovatel

V souvislosti s tématem této publikace mohou být důležité zejména personální kompetence zřizovatele, který ve smyslu § 15 zákona o veřejných výzkumných institucích mj.

- jmenuje a odvolává ředitele veřejné výzkumné instituce,
- jmenuje a odvolává členy dozorčí rady veřejné výzkumné instituce a u veřejné výzkumné instituce, u níž plní funkci zřizovatele ministerstvo nebo jiný ústřední orgán státní správy nebo jejímž zřizovatelem je územní samosprávný celek¹⁶, externí členy rady instituce,
- navrhuje odvolání voleného člena rady instituce v případě opakovaného neplnění povinností člena rady instituce.

Nicméně lze konstatovat, že kompetence zřizovatele ovlivňovat chod uvnitř v. v. i. jsou stále poměrně limitované, přestože novelizace zákona o v. v. i. s účinností od 1. ledna 2024 přinesla určité rozšíření. V problematice prevence i řešení genderově podmíněného násilí tak může zřizovatel působit spíše podpůrně či neformálně.

16 Tedy nikoli Akademie věd ČR.

2.2.2 Ředitel/ka v. v. i.

Ředitel/ka je jako statutární orgán v. v. i. v otázkách souvisejících s řešením genderově podmíněného násilí **klíčovou osobou**. Kromě toho, že jedná za zaměstnavatele, podle zákona o v. v. i. rovněž předkládá návrhy většiny vnitřních předpisů (které následně vydává), návrhy týkající se rozpočtu apod. Jmenovací proces na tuto pozici zákon rovněž upravuje a klíčovou roli v něm má zřizovatel. Zákon mj. předepisuje bezúhonnost a neslučitelnost výkonu funkce ředitele s některými jinými činnostmi. Osobnost ředitele či ředitelky v. v. i. by tak měla být zárukou nejen vědecké odbornosti, ale i morálního standardu instituce.

2.2.3 Rada v. v. i.

Dalším klíčovým orgánem je rada v. v. i. Jde o orgán s kompetencemi spíše strategického charakteru, což ale nevylučuje skutečnost, že některé její úkony budou mít vliv na běžné fungování instituce – mimo jiné projednává návrhy projektů výzkumu, vývoje a inovací a návrhy na sjednání smluv o spolupráci. Rovněž navrhuje členy výběrové komise a odvolání ředitele v. v. i. Část členů rady volí výzkumní pracovníci dané v. v. i.

2.2.4 Dozorčí rada v. v. i.

Tento orgán je posledním orgánem v. v. i., jehož existenci výslovně zakotvuje samotný zákon. Dozorčí rada vykonává dohled nad činností a hospodařením veřejné výzkumné instituce. I přes relativně obecné znění tohoto ustanovení je z dalších zákonem upravených kompetencí zjevné, že činnosti dozorčí rady se soustředí zejména na ekonomické, majetkové a finanční otázky. Může rovněž navrhopvat odvolání ředitele v. v. i.

2.2.5 Jiné orgány

Z výše uvedeného je zjevné, že klíčovou roli v daném tématu bude skutečně zastávat ředitel v. v. i. Ředitel si může ustanovit určitý poradní orgán, který zákon o v. v. i. nezná, ať už by jím byla etická komise, škodní komise, nebo jiné těleso. Zjištění a závěry takového orgánu budou mít vždy jen povahu doporučení, zůstane na zaměstnavateli, jaké právní jednání následně učiní.

2.2.6 Akademie věd

Akademie věd České republiky má svou vlastní právní úpravu. Jde o zákon ČNR č. 283/1992 Sb., o Akademii věd České republiky, který je speciálním zákonem ve vztahu k zákonu o veřejných výzkumných institucích, jinými slovy upravuje specifika fungování AV jako konkrétního typu v. v. i. Podle tohoto zákona má AV ČR odlišné orgány než v. v. i. Nejvyšším orgánem je Sněm, který mimo jiné přijímá stanovy, výkonným orgánem je Rada. Zákon upravuje i Předsednictvo Rady, Předsedu s klíčovými pravomocemi a Vědeckou radu. Ve vztahu k tématu této příručky jsou kompetence v zásadě podobné jako v případě v. v. i.

2.3 Vnitřní předpisy

Vnitřní předpisy každé organizace jsou zásadním nástrojem pro její fungování. Slouží k verbalizaci institucionálních politik a k zakotvení závaznosti těchto politik pro všechny zaměstnance a zaměstnankyně. Jejich prostřednictvím jsou specifikovány a konkretizovány povinnosti, které vyplývají z obecných právních předpisů a z konkrétních pracovněprávních vztahů. **Porušení řádně vydaných vnitřních předpisů může vést k pracovněprávním důsledkům, včetně možnosti skončení pracovního poměru.** Jsou tedy mimo jiné i jedním ze základních nástrojů pro prevenci genderově podmíněného násilí na pracovišti.

Z právního hlediska je nutné uvést, že ačkoli se vnitřními předpisy označuje řada dokumentů, ne vždy jde o vnitřní předpisy ve smyslu zákoníku práce (§305 a související). Jako vnitřní předpisy se často označují v zásadě všechny dokumenty hromadné povahy v rámci dané organizace.

Z pohledu právní úpravy mohou být interní hromadné dokumenty v zásadě trojího typu – **vnitřní předpis** (§ 305 zákoníku práce), **pracovní řád** (§ 306 zákoníku práce), **jiný předpis** (například označovaný jako směrnice, nařízení nebo opatření).

Vnitřní předpisy v užším slova smyslu podle § 305 zákoníku práce slouží k úpravě mzdových, platových a dalších práv zaměstnanců a zaměstnankyň. Mohou jimi být upravena práva nad rámec zákona (např. další dovolená) nebo práva, která zákoník práce vůbec nezná (např. sick days, individuální studijní volno apod.). Zákonná práva jimi nikdy nesmí být zkrácena a nesmí se v nich ani ukládat povinnosti (ty, ale opět jen v rámci zákona, může obsahovat pracovní řád). Obsahově je dále důležité, aby vnitřní předpis neobsahoval jen přepis zákonných ustanovení, ale specifikoval je pro situaci u daného zaměstnavatele. Formulace by neměly být příliš kazuistické a mají zachovávat dostatečnou míru obecnosti, zároveň by ale v daném okamžiku mělo být jasné, jestli konkrétní chování či postup jsou v rámci požadavků vnitřního předpisu, nebo zda došlo k jeho porušení.

Pracovní řád podle § 306 zákoníku práce je specifickým vnitřním předpisem. Kromě obecných požadavků na vnitřní předpisy je zde obsahová výjimka – měl by sloužit k formulaci povinností zaměstnanců a zaměstnankyň. Opět zde není vhodné pouze přepisovat zákonné formulace, měly by být specifikovány pro konkrétní prostředí dané organizace. Může jít např. o specifikaci povinnosti řádně hospodařit se svěřenými prostředky, jak nakládat se zařízením nebo vybavením, ale i jaké jsou standardy chování, včetně chování vůči třetím osobám, jaká specifika má povinnost zachovávat mlčenlivost apod.

Vnitřní předpis musí být vydán písemně, zpravidla na dobu určitou (nejméně 1 roku, pokud se týká odměňování, může být i kratší) a nikdy se zpětnou účinností. Je závazný jak pro zaměstnavatele, tak pro všechny zaměstnance, včetně osob působících na některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zaměstnanec je nezbytné s ním seznámit a musí být všem přístupný (typicky na intranetu).

2.3.1 Vnitřní předpisy podle zákona o v. v. i.

Zákon o veřejných výzkumných institucích vyjmenovává několik vnitřních předpisů, kterými by tyto instituce měly disponovat. Jsou jimi **zejména**

- a) volební řád rady instituce,
- b) jednací řád rady instituce,
- c) organizační řád,
- d) vnitřní mzdový předpis,
- e) pravidla pro hospodaření s fondy veřejné výzkumné instituce,
- f) jednací řád dozorčí rady.

Nad rámec těchto vnitřních předpisů pak veřejné výzkumné instituce zpravidla vydávají ještě **pracovní řád** (viz výše), **směrnice** k regulaci některých specifických aspektů výkonu práce a pracovních podmínek (např. příkaz ředitele k ustanovení poradního orgánu ředitele) či **etický kodex**. Tam, kde působí odborová organizace, bývá součástí souboru těchto norem i **kolektivní smlouva**.

Ačkoli všechny vnitřní předpisy jsou důležité pro nastavení vnitřního chodu organizace, pro účely této publikace se podrobněji zaměříme jen na některé z nich. Mzdovým předpisem, který je jedním z vnitřních předpisů předpokládaných zákonem o veřejných výzkumných institucích, se budeme zabývat samostatně v části věnované rovnému odměňování ([kapitola 3](#)).

Volební a jednací řády by zejména neměly být diskriminační a je vhodné požadovat nejvyšší možnou míru transparentnosti těchto pravidel. Zároveň není vyloučeno, aby tyto řády obsahovaly některá vyrovnávací opatření (viz [podkapitola 3.4](#)).

Pravidla pro hospodaření s fondy veřejné instituce jsou ve vztahu k tématu genderově podmíněného násilí relevantní zejména v souvislosti se sociálním fondem a částečně i fondem reprodukce majetku. Součástí problematiky genderově podmíněného násilí je i tzv. ekonomické násilí, jak o něm pojednáme dále, a tedy i sociální fond jako zdroj příspěvků a benefitů musí podléhat požadavku na nediskriminační přidělování.

2.3.2 Etické kodexy

Etické kodexy mají nesnadnou úlohu, neboť jejich cílem je kodifikovat morální pravidla související s fungováním v konkrétní organizaci. Vztah morálky a práva, zejména právních norem, je předmětem mnohých diskusí, pro účely této publikace nepochybně postačí připomenout si, že právo můžeme chápat jako minimum morálky. Ne každé jednání, které bude v souladu s právem, bude zároveň morální. A ne každé nemorální jednání bude nutně protiprávní a ani není cílem práva postihnout každý prohřešek proti morálce či etice. Pokud ale etická pravidla a požadavky zahrneme do kodexu a zejména pokud má etický kodex v konkrétní instituci povahu vnitřního předpisu (pracovního řádu či jeho přílohy), musíme mít na paměti, čeho hodláme takovým kodexem dosáhnout. Vnitřní předpisy jsou totiž závazné jak pro zaměstnance a zaměstnankyně, tak pro zaměstnavatele a jejich porušení by mělo přinést odpovídající následky. **S ohledem na výše uvedené pak zejména lze doporučit, aby etická pravidla formulovaná jako povinnosti měla povahu pracovního řádu, příp. příkazů ředitele/ředitelky nebo jeho součástí.**

Etické požadavky na vědu a vědeckou práci jsou pochopitelně odlišné od „běžných“ požadavků na etické chování na pracovišti. Pokud ale v souvislosti se svobodou bádání formulujeme

požadavky na spravedlivý a rovný přístup k možnostem vědecké práce, měli bychom nediskriminující chování chápat rovněž jako součást etických vědeckých postupů.

Tento přístup se do určité míry promítá i do jakýchsi vzorových etických norem, které jsou pro danou oblast relevantní. Mezi ně patří zejména Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě a Etický rámec výzkumu přijatý vládou České republiky.

2.3.2.1 Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě

Dne 13. 12. 2023 byl zveřejněn dokument nazvaný Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě. Tento dokument nahradil dřívější Doporučení Komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků. K přepracování a nahrazení došlo v důsledku potřeby reflexe vývoje potřeb evropské vědecké komunity i pracovního trhu, materiál navazuje i na jiné evropské dokumenty z této oblasti.

Dokument obsahuje poměrně komplexní soubor doporučení pro **důstojné a etické zaměstnávání výzkumných pracovníků a pracovníc**. Ti jsou podle Rady vysoce kvalifikovanými a vzdělanými odborníky, kteří vyžadují specifické podmínky pro svou práci a pro společnost jsou jedním ze zásadních zdrojů.

Doporučení identifikuje i problémy mladých a začínajících vědců a vědkyň, mezi které často patří mj. nedostatek otevřeného a transparentního procesu přijímání pracovníků založeného na zásluhách, nejistota spojená s krátkodobými smlouvami na základě projektů, neuspokojivý přístup k rovným příležitostem, nedostatek příležitostí k meziodvětvové mobilitě během doktorského studia a postdoktorské práce, absence rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, rodinná péče, opatření v oblasti fyzického a duševního zdraví a pohody a nedostatky nástrojů sociální ochrany.

Obdobně jako Charta pak Doporučení reaguje na skutečnost, že mezi výzkumnými pracovníky jsou nedostatečně zastoupeny ženy, které představují pouze 33 % z celkového počtu výzkumných pracovníků v EU. Jako jeden z úkolů tedy identifikuje potřebu účinně řešit přetrvávající genderové nerovnosti v kariéře výzkumných pracovníků – včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, genderových stereotypů při hodnocení, otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a také genderově podmíněného násilí, které ovlivňují účast a kariéerní postup, a to prostřednictvím institucionální změny, která bude zahrnovat mimo jiné nástroj inkluzivních plánů pro genderovou rovnost.¹⁷ Etický rámec výzkumu byl přijat usnesením vlády č. 1005 ze dne 17. srpna 2005.¹⁸ Byť je ve vztahu k problematice genderově podmíněného násilí, resp. šířeji pracovních podmínek a vztahů velmi úsporný, najdeme mezi jeho ustanoveními i taková, která regulují vztah k ostatním vědeckým pracovníkům a pracovnícím.

17 Rada EU. (2023). Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě. Dostupné z: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/d813225b-99ca-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-cs/format-PDF/source-315231841>.

18 Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2005). Etický rámec výzkumu. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>.

Podle bodu 3.1 písm. e) a f) vědecký pracovník nekryje neetické chování ve svém okolí ani nehledá záminky k zastření vlastních pochybení proti principům etiky výzkumu a jako člen odborných grémií (vědeckých rad, odborných poradních orgánů atd.) se ve svém rozhodování a hlasování v odborných záležitostech řídí výhradně odbornými hledisky.

Bod 3.4 pak upravuje etické požadavky na výzkumné pracovníky v roli vedoucích pracovníků a pedagogů, čímž se dotýká dalšího velmi důležitého místa vědecké práce. Řada zaměstnanců a zaměstnankyň vědeckých institucí nemá vliv pouze jen na vlastní výzkum, ale ovlivňuje i práci a možnosti jiných osob, ať už podřízených, nebo studujících. Podle tohoto ustanovení tedy výzkumný pracovník v roli vedoucího pracovníka a pedagoga mimo jiné:

- si vybírá spolupracovníky a studenty pro práci ve výzkumu na základě nestranného hodnocení jejich intelektuálních, charakterových a v některých případech i kreativních předpokladů,
- neakceptuje ve své působnosti pracovníka dopouštějícího se neetického chování v zařízení, které umožňuje působit na studenty přímou účastí ve výuce, při výchově nebo při výzkumné práci,
- důsledně vyvozuje závěry z neetického chování podřízených pracovníků a svěřených studentů.

Etický rámec výzkumu předpokládá a doporučuje, aby si výzkumné instituce přijímaly vlastní etické kodexy, ve kterých dále zohlední své specifické požadavky na etiku výzkumu. Předpokládá také, že tyto organizace přijmou i zásady projednávání případů domnělého neetického jednání (včetně vymezení případů neetického jednání, stanovení legitimního způsobu projednávání případu, stanovení a vymáhání sankcí). Doporučuje se mimo jiné vycházet z toho, že jakkoliv vysoká odbornost nemůže být důvodem pro výjimky z etických standardů, že je třeba předcházet vzniku konfliktu zájmů, a to především vyloučením zaujatého oponenta a prohlášením předsedů i členů hodnotících komisí nebo jiných orgánů s rozhodovací pravomocí o jejich nepodjatosti apod. Instituce by dále měly mj. podporovat rovnoprávnou integraci začínajících pracovníků do výzkumných týmů, zajistit rovné příležitosti uchazečům a uchazečkám o pracovní místa, zahrnout do etického kodexu relevantní problematiku zaměstnávání, kterou se zabývá výše zmíněná Charta evropských výzkumných pracovníků, a netolerovat v rozhodujících a hodnotících orgánech v působnosti dané instituce osoby, které kryjí, přehlížejí nebo umožňují neetické chování.

Oba výše zmíněné dokumenty mají doporučující povahu, nicméně různé etické kodexy českých vědeckých institucí se na ně odkazují a do určité míry z nich vycházejí. Jedním z takových dokumentů je např. Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky, který nově upravuje jednání poškozující psychickou či fyzickou integritu osob (zejména šikanu, sexuální obtěžování nebo jiné formy agrese).¹⁹

19 Akademie věd ČR. (2024). Etický kodex vědecko-výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/export/sites/avcr.cz/.content/galerie-souboru/akademicky-snem/LXIII/Eticky-kodex-vedecko-vyzkumne-cinnosti-v-Akademii-ved-Ceske-republiky.pdf>.

3. Rovné odměňování jako prevence ekonomického násilí

Klíčová sdělení:

- Genderově podmíněné násilí může mít i svou ekonomickou formu, v pracovním prostředí se promítá zejména do odměňování.
- Kromě zákazu diskriminace a povinnosti zajistit rovné zacházení je základní zásada, podle které za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží stejná odměna.
- Klíčovým nástrojem rovného odměňování u konkrétního zaměstnavatele je dobře nastavený vnitřní mzdový předpis.

S ohledem na specifika financování vědy a výzkumu se na jednotlivých pracovištích mohou vyskytovat „historické“ nerovnosti. Instituce je nemůže ignorovat, i když jejich narovnění může být v praxi velmi komplikované.

Pokud mluvíme o tom, že jazykové pojmenování různých forem genderově podmíněného násilí může narazit na význam, jaký pojmu násilí v českém jazyce obvykle přikládáme, pak je to právě ekonomická podoba, která se tomuto jazykovému chápání vzpírá snad nejvíce. V souvislosti s nespravedlivým či nerovným odměňováním obvykle používáme spíše pojem znevýhodnění. Je ale nepochybné, že se jedná o téma, které spadá do problematiky diskriminace, a že jde o jednu z možných forem genderově podmíněného násilí.

Otázkám rozdílů mezi odměňováním žen a mužů byla v posledních letech v České republice věnována poměrně značná pozornost, a to zejména v dlouholetém projektu Ministerstva práce a sociálních věcí, jehož výstupy jsou dostupné na webu rovnaodmena.cz. I díky tomuto projektu je možné se lépe orientovat v jednotlivých příčinách ekonomických nerovností a identifikovat ty faktory, které je možné ovlivnit na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů. Mezi tyto faktory patří zejména **interní pravidla odměňování** a **evaluace pracovních pozic a pracovního výkonu a pravidla a možnosti kariérního postupu** spojeného s vyšším výdělkem.

3.1 Právní úprava – stejná práce a práce stejné hodnoty

Je to právě stanovení hodnoty práce a dodržení zásady stejné odměny za stejnou práci a práci stejné hodnoty vyjádřené nejen v zákoníku práce, ale i v mezinárodních úmluvách a unijním právu, která je klíčová pro spravedlivé odměňování na úrovni jednotlivých zaměstnavatelů.

V této souvislosti je klíčové ustanovení § 110 zákoníku práce. Toto ustanovení upravuje zákonná kritéria posuzování hodnoty práce, od kterých by se měla odvíjet výše mzdy nebo platu. Naprostá většina těchto kritérií souvisí s konkrétní pracovní pozicí (jejich hodnota by tedy měla být známa ještě před obsazením pracovního místa) a pouze určitá část souvisí s konkrétní fyzickou osobou, její kvalifikací, dovednostmi a pracovním výkonem. V problematice rozdílu v odměňování mezi ženami a muži (gender pay gap) je hodnota práce velmi problematickým institutem a nedodržování těchto kritérií má významný vliv na rozdíly v odměňování na stejných nebo srovnatelných pozicích u téhož zaměstnavatele. Tyto rozdíly často znamenají protiprávní diskriminaci.

§ 110

(1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.

(2) Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.

(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.

(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí.

(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.

Při zjišťování, zda v konkrétním případě došlo k diskriminaci, identifikovala judikatura Soudního dvora Evropské unie tři kroky, které se promítají i do nově přijaté směrnice o transparentním odměňování, která bude muset být v dohledné době transponována do českého práva. Těmito kroky jsou nalezení komparátora (osoby ve srovnatelném postavení), vyhodnocení hodnoty práce a posouzení, zda existují objektivní důvody pro rozdíly v odměňování. Jedná se o velmi složitý postup, se kterým si musí poradit nejen zaměstnavatelé, ale i kontrolní orgány a soudy. Je žádoucí mu věnovat maximální možnou pozornost, byť tento postup je a bude průběžně přehodnocován v závislosti na nové úpravě a judikatuře.

Aktivní přístup k rovnému odměňování ale začíná mnohem dříve. Klíčová je tedy evaluace pracovních pozic a nastavení transparentních pravidel pro stanovení výše mzdy i některých pravidelných či nepravidelných složek, jako jsou například výkonnostní bonusy nebo mimořádné

odměny. Při stanovení těchto kritérií musí být brán v potaz pouze charakter práce a pracovní výkon, nikoli kritéria, která s ním nesouvisí, jako je např. politické smýšlení zaměstnance, skutečnost, že zaměstnanec či zaměstnankyně je sólo rodič, nebo osobní sympatie. Při tvorbě systému hodnocení by zaměstnavatel měl brát v úvahu i to, že kritéria nejen nesmí být diskriminační, ale neměla by být ani stereotypní. Jsou totiž pracovní místa, v nichž dominují muži, a pracovní místa, v nichž dominují ženy, a v praxi dochází k tomu, že mužské pozice bývají hodnoceny lépe. Pokud se však využívají systémy hodnocení a klasifikace práce, které jsou genderově neutrální, jsou účinné při vytváření transparentního systému odměňování a slouží k zajištění vyloučení přímé nebo nepřímé diskriminace na základě pohlaví. Tyto systémy zjišťují nepřímou diskriminaci v odměňování v souvislosti s podhodnocováním pracovních míst, která obvykle zastávají ženy.

Zaměstnavatelé pochopitelně nemusí zpracovávat a posuzovat celý systém hodnocení sami. Je vhodné, aby tomuto kroku předcházela např. genderový audit (který se zaměří i na jiné aspekty, než je jen odměňování), ve spolupráci s MPSV je pak možné využít i testovací a analytický nástroj LOGIB, který napomůže genderové rozdíly v odměňování odhalit²⁰.

3.2 Vnitřní mzdový předpis

Jak již bylo zmíněno výše, mzdový předpis je jedním z důležitých vnitřních předpisů, které jsou klíčové pro prevenci nerovného odměňování a diskriminace. Jeho vydání předpokládá i zákon o veřejných výzkumných institucích a v praxi ho řada v. v. i. přijala a uplatňuje. Problematika odměňování nebo její část rovněž mohou být součástí kolektivní smlouvy, pokud u dané instituce působí odborová organizace.

Na rozdíl od zaměstnavatelů odměňujících platem, kde je odměňování velmi podrobně upraveno přímo právní úpravou, pro konkrétní podobu mzdového předpisu dává legislativa jen velmi rámcová kritéria. Kromě obecných zásad rovného odměňování popsaných výše jde zejména o téma minimální mzdy a nejnižších úrovní zaručené mzdy a dále o minimální výši některých povinných příplatků, jako je např. práce přesčas.

Na zaměstnavateli, který vydává vnitřní mzdový předpis, pak je, aby obecnou právní úpravu co nejvhodněji konkretizoval pro své podmínky. Zejména je vhodné určit způsob, jakým bude mzda sjednávána – zda bude součástí pracovní smlouvy, pak je ke každé změně potřeba dohoda se zaměstnancem, nebo zda ji bude zaměstnavatel stanovovat jednostranně, typicky mzdovým výměrem. Dále by měl mzdový předpis typicky konkretizovat zákonná kritéria hodnoty práce ve smyslu § 110 zákoníku práce, určit výši jednotlivých příplatků, pokud by šla nad zákonné minimum, a zakotvit pravidla pro motivační složky mzdy, ať už půjde o pravidelný příplatek, nebo mimořádné odměny. Předpis může obsahovat i mzdové tabulky, zejména u zaměstnavatelů s větším počtem srovnatelných pozic, možné je i mzdové rozpětí na některé pozice nebo typizovaná evaluace některých kvalifikačních požadavků (např. stupně dosaženého vzdělání). Vnitřní mzdový předpis je závazný pro obě smluvní strany, zaměstnavatel podle něj tedy musí postupovat. Pokud u zaměstnavatele působí odborová organizace, je zaměstnavatel povinen tento předpis projednat, část problematiky může být i obsahem kolektivní smlouvy.

²⁰ Pro podrobnější informace o dané problematice doporučujeme materiály zpracované pro projekt Rovná odměna, zejména soubor publikací na téma „[Za stejnou práci stejný výdělek](#)“.

3.3 Sociální fond

V. v. i. tvoří i sociální fond a pravidla pro nakládání s prostředky na těchto fondech bývají upraveny formou samostatného vnitřního předpisu. Tam, kde působí odborová organizace, bývá zpravidla o využití sociálního dialogu vedeno kolektivní vyjednávání a výsledky pak jsou vtěleny do kolektivní smlouvy. Pro účely této příručky je nezbytné mít na paměti, že i prostředky uložené v tomto fondu a způsob, jakým s nimi bude nakládáno, podléhají povinnosti zaměstnavatele zajistit rovné zacházení ve smyslu ustanovení § 16 zákoníku práce a souvisejících ustanovení.

3.4 Jak srovnat historické nerovnosti?

Při genderovém auditu nebo jiné reevaluaci odměňování není výjimkou, že zaměstnavatel odhalí nerovnosti ve výši mezd, a není výjimkou, že tyto nerovnosti mají původ historický, např. v souvislosti s různými odměňovacími systémy, s dřívějším využíváním čistě smluvních mezd, s reorganizacemi, které změnilly náplň práce a její hodnotu, ale neodrazily se již v hodnotách jednotlivých mezd. Ačkoli to může být pochopitelné a vysvětlitelné, skutečností je, že zaměstnavatel má právní povinnost zajistit rovné odměňování a tu by měl plnit mimo jiné průběžným reevaluováním mezd.

Problematické jsou v praxi i situace, kdy různé skupiny zaměstnanců a zaměstnankyň mohou být odměňovány z různých zdrojů, typicky z grantů různých poskytovatelů. Dále může docházet k situacím, kdy zaměstnavatel v průběhu kalendářního roku zjistí, že dostupné finanční prostředky nevystačí na pokrytí všech mzdových nákladů (například s ohledem na změnu měnového kurzu při financování ze zahraničí, zpoždění v transferech apod.).

S ohledem na specifika jednotlivých pracovišť není jednoduché podat univerzální a zároveň jednoduchou odpověď na řešení takových situací. Zaměstnavatel by v první řadě měl usilovat o to, aby se do tohoto stavu nerovnováhy vůbec nedostal. **Ani historické důvody, ani vnější okolnosti nemohou být bez dalšího omluvou pro protiprávní nerovnosti v odměňování, které nevycházejí z hodnoty práce na konkrétních pracovních pozicích.**

Zejména je žádoucí zajistit jednotný způsob stanovování mzdy; jako nejtransparentnější se v praxi ukazuje odměňování podle vhodně nastaveného vnitřního mzdového předpisu v kombinaci se mzdovými výměry. Pokud mají někteří zaměstnanci či zaměstnankyně nastavenou mzdu smluvně, tedy přímo v pracovní smlouvě nebo v některém jejím dodatku, pak jak se změnou mzdy, tak se změnou způsobu jejího stanovení musí souhlasit obě smluvní strany. V ostatních případech lze mzdy změnit jednostranným úkonem zaměstnavatele, byť podle zákonem stanovených procesů.

Není možné zaměstnance či zaměstnankyně například **nutit do zkracování pracovních úvazků**, či jim je dokonce zkracovat jednostranně, ani na ně činit **nátlak**, aby souhlasili s nižší mzdou, pokud takovým krokům neodpovídá i snížení objemu přidělované práce. Zaměstnavatel v případě zjištěných nesrovnalostí musí učinit všechny kroky k jejich narovnání a v případě, že by to znamenalo rozpočtové dopady, musí zajistit **dodatečné způsoby financování**. V opačném případě se vystavuje jak riziku náhrady škody či dalších vzniklých pokut, tak i možných sankcí.

4. Vyrovnávací opatření

Klíčová sdělení:

- Existují přípustné výjimky z povinnosti rovného zacházení, mj. v zájmu vyrovnání znevýhodnění.
- Kvóty nejsou zdaleka jediným možným vyrovnávacím opatřením.
- Aktivní podpůrná opatření lze využít ve všech fázích kariérního cyklu, od nábory přes management mateřské a rodičovské, pracovní podmínky a kariérní postup až po ukončení profesní dráhy.
- Extrémně důležité je nastavení možností sladování osobního a profesního života.

Ačkoli obecně je rozdílné zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi zakázáno, pokud nemá příčinu v povaze práce, existuje několik výjimek, kdy je takové zacházení možné obhájit jako legitimní. Některé výjimky, které zde nazýváme vyrovnávacími opatřeními, směřují k vyrovnání některého z faktorů, který může dané osoby na trhu práce znevýhodnit. Takovým faktorem může být i pohlaví (pod tento faktor zařazuje antidiskriminační zákon i těhotenství, mateřství a otcovství a pohlavní identifikaci).

Vyrovnávací (nebo též pozitivní) opatření nejsou mezi českými zaměstnavateli příliš obvyklá. V akademické sféře se setkáváme i se závěrem, že k podpoře žen ve vědě stačí, že se jim v kariéře aktivně nebrání.²¹ Takové přístupy rozhodně ale nejsou dostačující. Pochopitelně neznáme všechny důvody, které k tomu vedou, nicméně z praktických zkušeností se jeví, že obavy plynou často jednak z neporozumění tomu, co vlastně vyrovnávací opatření jsou, případně z mylného chápání rovného zacházení jako formální rovnosti. Formální rovnost lze chápat aristotelovsky jako stejné zacházení se stejnými. Problémem je, že v rámci zaměstnanecké populace nejsou všichni de facto stejní a striktně formálně rovné zacházení bude fakticky zacházením nerovným.

Vhodně nastavená vyrovnávací či podpůrná opatření však mohou představovat důležitý nástroj k dosahování genderové rovnosti na pracovním trhu a rovněž k prevenci řady forem genderově podmíněného násilí. Z tohoto důvodu jim věnujeme určitý prostor i v rámci této příručky.

Kromě obecné možnosti zavést taková opatření, kterou upravuje ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce a § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona, pak právní úprava již obsahuje i některá opatření konkrétní. V otázce vyrovnání znevýhodnění žen to mohou být například normy související s těhotenstvím a mateřstvím či jiná ustanovení zohledňující nezbytnost péče o jinou fyzickou osobu. Bohužel i tyto elementární právní normy mají své aplikační limity, zejména problematickou vymahatelnost v případě jejich porušení.

21 Cidlinská, Kateřina, Fárová, Nina, Maříková, Hana, Szénássy, Edit. (2018). „Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť.“ Sociologický ústav AVČR, v. v. i., (výzkumná zpráva). Dostupné z: http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvalitativne.pdf.

4.1 Nábor

Zákon o zaměstnanosti neobsahuje ustanovení o možných pozitivních opatřeních a zaměstnavatelé tak jsou nezdůvodně rezervovaní i k tomu, aby v inzerátech například uvedli věty o podpoře vyrovnaného zastoupení žen a mužů. Zde je nutné zdůraznit, že v případě, že budou dodrženy parametry ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona a uchazeči nadreprezentovaného pohlaví nebudou a priori vyloučeni, neměla by taková inzerce být posouzena jako diskriminační.²² Zejména je důležité mít na paměti, že podpora nestereotypního zaměstnávání nesmí vést k preferenci uchazečů nebo uchazeček na dané pracovní místo méně vhodných, antidiskriminační zákon to výslovně zapovídá v ustanovení § 7 odst. 3.

4.2 Dřívější návrat z mateřské a rodičovské dovolené

Ze zkušeností některých zaměstnavatelů vyplývá, že pro vyšší úroveň návratnosti zaměstnankyň z mateřské a rodičovské dovolené a rovněž pro nižší míru ztráty kontaktu s danou profesí a pracovní náplní je nezbytné učinit několik kroků k vystoupení ze stereotypního modelu dlouhých let mateřské a rodičovské v naprostém odloučení. Základním krokem je udržování vzájemného kontaktu během tohoto období, dále je vhodné umožnit i alespoň částečné pracovní zapojení zejména během rodičovské dovolené. Zákoník práce zde nabízí několik možností, kromě kratší pracovní doby i stále využívanější možnost výkonu práce z domova nebo i dočasnou spolupráci na podkladě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti.

Je možné podporovat zaměstnankyně v dřívějším návratu finančními příspěvky na kompenzaci nákladů na péči. Tam, kde regionálně není dostatečná kapacita zařízení zejména pro péči o děti mladší 3 nebo i 2 let, se nabízí možnost zřízení dětské skupiny podle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ať už samostatně, nebo ve spolupráci s jinými zaměstnavateli, obecně prospěšnou společností, spolkem nebo s územním samosprávným celkem.

4.3 Sladování osobního a pracovního života

Nezbytnost zajištění péče a jejího sladění s pracovním životem pochopitelně nekončí návratem zaměstnankyň z mateřské či rodičovské dovolené, nemluvě o tom, že se rozhodně netýká jen rodičů, či dokonce jen matek malých dětí. V životním cyklu každého zaměstnance či zaměstnankyň se objevují fáze, kdy je nutné flexibilně reagovat buď na povinnosti spojené s péčí, nebo jiné faktory spočívající v osobní rovině. Ze statistik a výzkumů vyplývá, že nefor-

²² Například v oznámeních o vyhlášení výběrového řízení, které zveřejňují služební orgány podle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů, se věta „Služební úřad podporuje rovnost žen a mužů a diverzitu v rozhodovacích pozicích.“ standardně vyskytuje, stát sám tedy tento akcent v pracovní inzerce aprobejuje.

mální péčí nejen o děti, ale i o jiné blízké osoby jsou více zatíženy ženy a zároveň že u nich vede k citelnějším dopadům do jejich pracovní dráhy, či dokonce k nutnosti opustit pracovní trh. V rámci úsilí o vyrovnání těchto faktorů by měli zaměstnavatelé podporovat dostatečně širokou nabídku sladovacích nástrojů, tak aby je mohly jednotlivé osoby adekvátně využít ve své individuální životní situaci²³.

23 Homfray, Š. (eds.). (2022). Nástroje sladování osobního a pracovního života. Grada. Dostupné z: <https://www.grada.cz/nastroje-sladovani-osobniho-a-pracovniho-zivota-12631/>.

5. Postupy v. v. i. ve vztahu k projevům genderově podmíněného násilí

Klíčová sdělení:

- Pokud ke genderově podmíněnému násilí dochází na pracovišti nebo v souvislosti s výkonem práce, má zaměstnavatel za dané jednání odpovědnost. Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně mají v tomto kontextu více povinností než zaměstnanci řadoví.
- Zaměstnavatelé disponují omezenými nástroji pro zjišťování informací od fyzických osob.
- Pro práci s původcem jednání narušujícím bezpečné pracovní prostředí je nezbytné využít různých institutů zákoníku práce a dbát u toho limitů zejména v podobě sjednaného druhu práce.

Jak vyplývá ze všeho výše uvedeného, z právního pohledu je při řešení genderově podmíněného násilí klíčová úloha v. v. i. jako zaměstnavatele, a to jak ve vztahu k osobám dotčeným genderově podmíněným násilím, tak ve vztahu k jeho možným původcům. Význam prevence a nástroje k jejímu posílení i nezbytnost zakotvení očekávaných standardů práce a chování byly pojednány výše, následující část této příručky je tedy věnována konkrétním pracovníprávním postupům, které mohou být relevantní v souvislosti s řešením problematických jevů.

Zaměstnanci a zaměstnankyně se mohou dopouštět genderově podmíněného násilí jak na svých podřízených (pokud jde o vedoucí zaměstnance ve smyslu ustanovení § 302 zákoníku práce), tak i na kterýchkoli jiných osobách, ať už jde o osoby zaměstnané u téže v. v. i., či nikoli. V případě, že daný případ místně, osobně či věcně souvisí s v. v. i. nebo s její činností, je nezbytné ze strany zaměstnavatele věnovat takovým situacím pozornost.

5.1 Základní povinnosti zaměstnanců a zaměstnankyň

Zaměstnancům a zaměstnankyním plyne z pracovního poměru (i ze vztahu vzniklého na základě některé z dohod o práci mimo pracovní poměr) řada povinností, které musí při výkonu práce dodržovat. V souvislosti s danou problematikou lze zmínit zejména povinnosti zakotvené v § 301 písm. a) a c) zákoníku práce, podle kterých jsou zaměstnanci a zaměstnankyně povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci a dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, a pokud s nimi byli řádně seznámeni, dodržovat i jiné relevantní předpisy.

Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně pak mají některé specifické povinnosti vyplývající ze skutečnosti, že součástí jejich práce je vést podřízené zaměstnance a zaměstnankyně. Povinnosti vedoucích zaměstnanců stanoví § 302 zákoníku práce a patří mezi ně mj.

- povinnost řídit a kontrolovat práci svých podřízených a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- co nejlépe organizovat práci,
- vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- zabezpečovat odměňování zaměstnanců a zaměstnankyň podle tohoto zákona a
- zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů.

Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně tak do jisté míry odpovídají za to, že jejich podřízení budou mít vhodné podmínky k práci, včetně toho, že nebudou čelit projevům genderově podmíněného násilí. Zároveň mají povinnost pracovat s podřízenými zaměstnanci a zaměstnankyněmi, kteří své povinnosti nedodržují, případně neusilují o odstranění vytčených nedostatků.

Praktické zkušenosti v zásadě u všech typů zaměstnavatelů vypovídají o často nedostatečných manažerských kompetencích, vzdělání a podpoře zejména u nejnižších stupňů vedení. To má za následek, že vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně své povinnosti nechtějí nebo nedokážou vykonávat. Zde je tedy velký prostor pro rozvoj manažerských kompetencí, kupř. formou školení. Vedoucí zaměstnanci a zaměstnankyně pak mohou lépe předcházet problematickým situacím, řešit je nebo postupovat tak, aby v případě nutnosti byly připraveny dostatečné podklady pro řádné skončení pracovního poměru některého z jejich podřízených zaměstnanců či zaměstnankyň.

5.2 Zjišťování okolností konkrétních případů

Genderově podmíněné násilí lze charakterizovat jako velmi problematické i co do objasňování konkrétních skutků i zajišťování důkazů. O významu komunikačních a oznamovacích mechanismů se píše v kapitole 2 této příručky, ale sebelepší komunikační mechanismy nemusí k dostatečným zjištěním stačit.

Veřejná výzkumná instituce může zvážit přiměřené využití záznamů z kamer v prostorách instituce, případně (při splnění zákonných podmínek) zjištění obsahu pracovních e-mailových schránek apod. Zaměstnavatelé ovšem na rozdíl od správních orgánů nebo orgánů činných v trestním řízení nedisponují skutečně účinnými nástroji pro zjišťování skutkových okolností v konkrétním případě genderově podmíněného násilí. Osoba zodpovědná za šetření může oslovovat další osoby v rámci instituce s žádostí o podání informací; tyto osoby jí mohou poskytnout součinnost, pokud to lze.²⁴ Zaměstnavatel sice „nemá právo požadovat předložení soukromých zpráv, ale kterákoli ze stran se může rozhodnout, že mu je zpřístupní. Pokud

²⁴ Viz též např. Masarykova Univerzita. (2023). Směrnice č. 1/2023 Ochrana práv. Čl. 5 odst. 2. Dostupné z: https://www.muni.cz/do/mu/Uredni_deska/Predpisy_MU/Masarykova_univerzita/Smernice_MU/SM01-23/138283507.

Čl. 10 odst. 2.

zaměstnavatel zprávy obdrží, může do nich nahlédnout.”²⁵ Osoba dotčená daným jednáním tak kupř. může zároveň překládat vlastní důkazy jako zprávy, v nichž se svěřila i osobě mimo instituci, nebo svědectví osob blízkých dotčené osobě o tom, zda se jim svěřila nebo zda u ní zaznamenali změnu chování.

Veřejné výzkumné instituce nemohou požadovat deanonymizaci stěžovatele tam, kde vnitřní postupy umožňují anonymní podání. Pokud hovoří se svědky konkrétního jednání nebo s jinými zúčastněnými osobami, nemohou po nich požadovat výpověď nad rámec toho, co jsou ochotni poskytnout. Jelikož se jedná o osobní, případně citlivé údaje, jsou zaměstnavatelé značně limitováni co do jejich získávání i následného zpracování. Ve stručnosti lze říci, že ve vyšetřovací roli budou příslušné orgány v. v. i. odkázány na údaje a informace, které jim příslušné osoby samy o své vůli sdělí, ať už bez vyzvání, či na dotaz. Na druhou stranu zaměstnanci a zaměstnankyně mají určité povinnosti ve vztahu k zaměstnavateli, zejména co do prevence vzniku škody, a touto optikou by měli v některých případech mít povinnost na případy genderově podmíněného násilí zaměstnavatele upozornit. Ve vztahu ke správním orgánům, orgánům činným v trestním řízení nebo soudům budou ale jejich povinnosti intenzivnější.

V pracovněprávních záležitostech se poškozená osoba obvykle může domáhat nahrazení určitého nároku, případně náhrady škody. V takovém případě nejen že bude muset sama sebe identifikovat, ale bude i nezbytné, aby zejména pro účely soudního řízení poskytla co největší množství informací, které by její situaci objasnily. Ani zaměstnanec či zaměstnankyně nemusí však mít všechny informace k dispozici, budou se pak obracet na další orgány a subjekty (odborové organizace, inspekci práce, veřejného ochránce práv apod.).

V závažnějších případech se pochopitelně nabízí možnost předat řešení věci správním orgánům nebo orgánům činným v trestním řízení (viz [kapitola 1.1](#)), které příslušné nástroje mají; v některých případech existuje přímo oznamovací povinnost. U některých obětí trestného činu zákon o obětech trestných činů zakotvuje nárok na bezplatnou právní a jinou pomoc.

V jiných případech tento nárok nevznikne, nicméně zaměstnavatel může těmto zajistit právní či jinou pomoc, stejně jako osobám takovým jednáním poškozeným. Pokud je zaměstnanec či zaměstnankyně v odborové organizaci, pak velká část odborových organizací nabízí své členské základně bezplatnou právní pomoc.

Některá doporučení lze směřovat i vůči osobám, které se s problematickým jednáním setkají. Těm lze doporučit, aby pokud možno eliminovaly osobní kontakt s původcem násilí, zejména rozhovory „mezi čtyřma očima“. Pokud je to možné, setkání s původcem by se měla odehrávat za přítomnosti dalších osob. Komunikaci lze doporučit vést co nejvíce v elektronické podobě. S ohledem na znění § 88 odst. 1 občanského zákoníku je možné si případně situace a jednání nahrávat na mobilní telefon i bez vědomí původce.²⁶

25 Tomšej, J. (2020). Diskriminace na pracovišti. Grada.

26 Ustanovení § 88 odst. 1 občanského zákoníku stanoví, že svolení [zachytit jakýmkoli způsobem podobu člověka tak, aby podle zobrazení bylo možné určit jeho totožnost, viz § 84 občanského zákoníku] není třeba, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použije k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob.

5.3 Postih konkrétního zaměstnance či zaměstnankyně

Ani v okamžiku, kdy zaměstnavatel má dostatek informací o konkrétním skutku k tomu, aby mohl vyhodnotit další pracovněprávní kroky, není vždy jednoznačné, jaký konkrétní nástroj je nejvhodnější použít co do přiměřenosti a účinnosti. Základem by mělo být vyhodnocení závažnosti daného jednání, a to i ve srovnání s jinými jednáními, které zaměstnavatel v minulosti řešil. Důležité je posoudit míru závažnosti následků a zasažení do práv osoby, vůči které daný projev genderově podmíněného násilí směřoval. Důležitým kritériem je očekávaná účinnost aplikovaného opatření, kdy cílem je jednak dosáhnout nápravy, jednak odradit zaměstnance a zaměstnankyně od dalších podobných jednání.

5.3.1 Zaměstnanec či zaměstnankyně nerespektuje zpětnou vazbu

Pokud jsou zaměstnanci vytčeny některé méně závažné projevy či neadekvátní chování, může se stát, že dotyčný zaměstnanec či zaměstnankyně nesouhlasí s takovým hodnocením svého chování a odmítají respektovat požadavky na změnu. Zaměstnavatel v takových případech musí přistoupit k formálním krokům.

Důležitým institutem zákoníku práce je tzv. **vytýkácí dopis**, tedy písemné upozornění na nedostatky v práci. Zákoník práce jej zmiňuje v § 52 jako nezbytný předpoklad pro případnou pozdější výpověď. Pokud mají nedostatky v práci podobu neuspokojivých pracovních výsledků, musí na ně zaměstnavatel zaměstnance či zaměstnankyni písemně upozornit a vyzvat k jejich odstranění, a to v přiměřené době. Pokud jde o soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je nutné, aby je písemné upozornění specifikovalo, včetně předpisu, který byl porušen (mohou to být i vnitřní předpisy), a aby obsahovalo i výslovné upozornění na možnost výpovědi.

V těchto situacích se bude každopádně jednat o situace nižší závažnosti, nikoli hrubě diskriminační jednání nebo některý z přestupků, či dokonce trestných činů. U méně závažného jednání není zpravidla možné dát osobě, která se ho dopustila, výpověď již po jeho prvním výskytu a je nezbytné dát možnost k nápravě.

Není jednoznačné, jak postupovat, pokud zaměstnanec či zaměstnankyně výslovně odmítne svá pochybení akceptovat. Přímé odmítnutí pokynů nadřízeného by samo o sobě mohlo být kvalifikováno jako **porušení povinnosti** s ohledem na znění § 301 písm. a) zákoníku práce, a dávalo by tedy podklad k dalšímu postupu. Je ovšem zapotřebí postupovat obezřetně. Soud není vázán tím, jak závažnost pochybení či porušení povinnosti vyhodnotil zaměstnavatel, a v případném sporu by mohl „unáhlenou“ výpověď jako nezákonnou zrušit.

5.3.2 Dočasné omezení práce původce jednání

V případech genderově podmíněného násilí bývá nezbytné do doby definitivního vyřešení po určitou dobu zamezit původci problematického jednání ve výkonu práce či její části, například

vedení konkrétní osoby nebo týmu. Na rozdíl od formalizovaných řízení (přestupkového nebo trestního) zaměstnavatel nemá k dispozici předběžná opatření.

Naopak zaměstnavatel je povinen zaměstnanci či zaměstnankyni přidělovat práci v rámci sjednaného druhu práce. Sjednaný druh práce je povinnou náležitostí pracovní smlouvy a záleží na smluvních stranách, jak konkrétně si jej sjednají. Může se sjednat například relativně široký druh práce „vědecký pracovník“ nebo konkrétnější druh „realizace pracovních úkolů pod vedením řešitele projektu“ s uvedením konkrétní náplně činnosti. Obvykle se druh práce sjednává podle vnitřních předpisů či organizačních řádů zaměstnavatele. V této souvislosti upozorňujeme, že druh práce sjednaný v pracovní smlouvě bývá dále rozveden zejména dokumenty typu „Popis práce“, které jsou důležité pro bližší vymezení kompetencí daného zaměstnance či zaměstnankyně, pro zhodnocení náročnosti dané činnosti, zařazení v rámci vnitřní hierarchie apod. Nicméně z pohledu pracovních úkolů, které může zaměstnavatel přidělovat, je rozhodující právě jen druh práce sjednaný přímo v pracovní smlouvě.

V určitých případech je možné původce problematického jednání převést na jinou práci, a to i bez jeho souhlasu; v některých případech je to dokonce zaměstnavatelova povinnost (zejména v případě pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního orgánu, pokud byl například uložen trest zákazu činnosti). Změnu sjednaného druhu práce, která by umožnila zaměstnanci/zaměstnankyni zůstat v pracovním poměru, ale vykonávat činnost, kde riziko dalšího genderově podmíněného násilí nevzniká, je pak se zaměstnancem/zaměstnankyní vždy možné sjednat, pokud s tím bude souhlasit, namísto např. výpovědi.

Zaměstnavatel není ale povinen zaměstnanci/zaměstnankyni přidělovat veškerou možnou práci, kterou si lze v rámci sjednaného druhu práce představit. Je tedy možné, aby zaměstnanec/zaměstnankyně veřejné výzkumné instituce vykonával/a pouze část své náplně práce. Jde ale o spíše krátkodobé řešení, které v praxi nebude vždy realizovatelné. Navíc může mít dopad na odměňování, kdy by výkon jen části práce ovšem za stejnou mzdu mohl porušit povinnost rovného odměňování všech zaměstnanců a zaměstnankyň. Dále je otázkou, zda taková část práce vystačí svým objemem na celý rozsah týdenní pracovní doby. Takzvaně zkrátit úvazek totiž není možné jednostranným úkonem zaměstnavatele, pouze dohodou obou smluvních stran.

Zaměstnavatel dále může původci problematického jednání sdělit, že mu nemůže přidělovat práci (v plném nebo částečném rozsahu), ovšem zaměstnanci/zaměstnankyni tím vzniká nárok na náhradu mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele. Takové řešení je neekonomické a ostatními zaměstnanci a zaměstnankyněmi může být odůvodněně vnímáno jako nespravedlivá „dovolená“.

Tato řešení jsou vhodná k využití pouze pro limitovanou časovou dobu, například během výpovědní doby, do doby brzkého skončení pracovního poměru na dobu určitou, do prošetření incidentu, do doby skončení konkrétního projektu nebo výzkumného úkolu atd. Je nutné je citlivě komunikovat ve vztahu k jiným zaměstnancům a zaměstnankyním, aby si nepřišli znevýhodnění. Ve vztahu ke mzdě je nutné zvážit, zda je možné snížit nebo odebrat motivační složku mzdy, osobní příplatek nebo obdobnou složku mzdy. Nezbytné je ovšem hledání trvalého řešení. Pokud u původce problematického jednání není možnost nápravy, půjde zpravidla o skončení pracovního poměru.

5.3.3 Skončení pracovního poměru

Zaměstnavatel může pracovní poměr jednostranně skončit pouze v zákoníkem práce předpokládaných případech. Podle závažnosti situace, která by ke konci pracovního poměru měla vést, připadá v úvahu okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem nebo výpověď.

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem upravuje § 55 zákoníku práce a jde o zcela výjimečně použitelný institut. Zaměstnavatel jej může (při splnění dalších zákonných podmínek) využít tehdy, pokud byl zaměstnanec či zaměstnankyně pravomocně odsouzen/a pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok nebo byl/a-li pravomocně odsouzen/a pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců (v souvislosti s genderově podmíněným násilím by toto řešení připadalo v úvahu i tam, kde nebyl uložen zákaz činnosti nebo obdobné opatření). Druhou možností okamžitého zrušení pracovního poměru je případ, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí/m vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Závažnost tohoto porušení povinností by měla být srovnatelná se závažností výše uvedených trestných činů. Opět je nutné zdůraznit, že v případném soudním sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru by soud nebyl vázán tím, jak závažnost vyhodnotil zaměstnavatel.

Pokud nepřipadá okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem v úvahu, je nutné posoudit, zda je dána existence některého z **výpovědních důvodů**, a tedy možnost **výpovědi dané zaměstnavatelem**. Výpovědní důvody upravuje ustanovení § 52 zákoníku práce. V souvislosti s genderově podmíněným násilím připadají v úvahu výpovědní důvody uvedené v písmenech f) nebo g).

Podle § 52 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci/zaměstnankyni z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl/a zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván/a k jejich odstranění a zaměstnanec/zaměstnankyně je v přiměřené době neodstranil/a. Nesplnění požadavků pro řádný výkon práce může spočívat například v pravomocném trestu zákazu činnosti nebo v uloženém předběžném opatření. K neuspokojivým pracovním výsledkům viz poznámky k vytýkácímu dopisu.

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci/zaměstnankyni výpověď, jsou-li u zaměstnance/zaměstnankyně dány důvody, pro které by s ní/m zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem/zaměstnankyní vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci/zaměstnankyni výpověď, jestliže byl/a v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn/a na možnost výpovědi.

Příklad: Zaměstnanec byl písemně upozorněn na nevhodné vtipy a sexistické komentáře na adresu svých podřízených spojené se zpochybňováním jejich odborné kompetence a kvality odváděné práce s tím, že jde o porušování povinností vyplývajících z právních předpisů a etický prohřešek, a pokud nedojde k nápravě, může mu být dána výpověď. Vedoucí zaměstnanec písemného upozornění nedbal a styl chování nezměnil. Zaměstnavatel mu následně dal výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce.

Pokud si tedy zaměstnavatel nebude jist, zda závažné porušení povinností naplní předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru, je obezřetnější dát z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru. U méně závažných porušení povinností je pak nezbytné pojem „soustavně“ vykládat tak, že na tato porušení musí být zaměstnanec/zaměstnankyně v 6 měsících před podáním výpovědi upozorněn/a opakovaně.

5.3.4 Smírné řešení sporu včetně mediace

Mediace je specifický proces, který zejména v situaci mocensky nerovnovážného vztahu dotčených osob nemusí být pro řešení genderově podmíněného násilí vhodný²⁷. Ačkoli mediace není aplikovatelná vždy, v některých situacích ale může být praktická; zejména tam, kde připadá v úvahu další společné působení všech zúčastněných. Ovšem tam, kde jsou obě strany v mocensky výrazně nerovnovážném postavení a předmětné jednání je velmi závažné, si lze stěží představit, že by spolu mohly strany rovnocenně jednat, byť za asistence mediátora. V takovém vztahu nebude slabší strana nikdy v pozici, ve které by mohla výsledek mediace a obsah mediační dohody dostatečně ovlivnit. Při mediaci rovněž není možné zachovat anonymitu osoby poškozené genderově podmíněným násilím a nebude ani možné jednat v zastoupení.

Mediátorovi podle zákona o mediaci náleží odměna, ze zákona by ji měly hradit strany mediace (§ 10 zákona o mediaci), pokud se nesjedná něco jiného. Pokud bude mediační jednání zahájeno v souvislosti s genderově podmíněným násilím na pracovišti, měl by odměnu mediátora hradit samotný zaměstnavatel. Pokud některá ze stran nebude s hrazením odměny souhlasit, k mediaci nedojde.

Skutečnost, že mediace nemusí být vždy vhodná nebo použitelná, neznamená, že by strany neměly primárně usilovat o smírné řešení sporu, může to být zakotveno i jako určitá povinnost ombudsovy nebo jiné odpovědné osoby. Smírné řešení je pochopitelně širší pojem než mediace. Deeskalace při zachování práv dotčené osoby by měla být základním cílem zejména samotného zaměstnavatele.

²⁷ Mediace je alternativní (tedy zejména mimosoudní) metodou řešení sporu, kdy za pomoci mediátora obě strany usilují o dosažení dohody a její následné dodržování. Průběh a závěry mediace, včetně podmínek pro výkon funkce mediátora, upravuje zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů (zákon o mediaci).

6. Mezery a problémy právní úpravy

Přestože by se mohlo jevit, že právní úprava je dostatečně konkrétní a specifická, nemůže pochopitelně postihnout všechny různé možné životní situace. Specifika vědeckého prostředí pak představují další proměnnou, která může aplikaci práva a řešení různých situací zproblematizovat. Následující část není vyčerpávajícím přehledem možných problémů, tím méně souborným návodem na jejich řešení. Jde spíše o přehled toho, s čím se v praxi setkáváme jako s problémem a na které ne zcela vyřešené otázky jsme narazili mimo jiné při přípravě této příručky.

Proč nejdou osoby dotčené genderově podmíněným násilím vždy hlásit věc orgánům činným v trestním řízení?

Těch důvodů může být celá řada, v první řadě bychom si ale po přečtení této příručky měli uvědomit, že ne všechno genderově podmíněné násilí je trestným činem. To ale neznamená, že případ, který není trestný, nemá žádné právní důsledky! Pokud se odehrává v pracovním prostředí, téměř vždy zde ponese určitou odpovědnost zaměstnavatel, je logické se obrátit na něj a je v jeho zájmu věc vyřešit.

Veřejné výzkumné instituce a jednotliví pracovníci a pracovnice se kromě výzkumu mohou podílet i na přípravě budoucích vědeckých pracovníků, zejména v rámci doktorského studia, případně sami mohou být studujícími doktorského studia. Jak řešit potenciální dualitu těchto vztahů?

Pokud někdo pracuje též jako vyučující na vysoké škole, je nutné identifikovat, v rámci kterého pracovněprávního vztahu došlo k projevům genderově podmíněného násilí. V případě existence základního pracovněprávního vztahu (tedy pracovního poměru nebo vztahu založeného některou z dohod) bude obvykle v praxi využito pracovněprávních nástrojů a postupů a to se týká jak situace, kdy je daná osoba obětí, tak situace, kdy je původcem daného jednání. Vyloučit ale nelze ani disciplinární postih. Zároveň je potřeba mít na paměti, že doktorské studium je příprava na povolání, jsou tu tedy dvě oblasti, ve kterých je nezbytné zabránit diskriminaci.

Původci genderově podmíněného jednání často působí na více pracovištích. Je možné sdílet informace o jejich jednání, případně varovat nového zaměstnavatele? A jak je naopak možné reagovat na jednání, které proběhlo v rámci jiné instituce, pokud má instituce obavy, že by působení agresora na jejím pracovišti mohlo pro ni jako zaměstnavatele mít negativní důsledky?

Na tyto otázky není možné dát univerzální odpověď, neboť bude nutné vždy posoudit míru závažnosti daného případu, šetřit práva obětí a jiných osob i limitovat neoprávněné zásahy do práv původce jednání. Na druhou stranu sem vstupují povinnosti zaměstnavatele a případně i povinnosti vůči studujícím i nezbytnost ochrany dobrého jména dané instituce. Instituce, která získá informace o skutcích původce z instituce jiné, nebude obvykle na jejich podkladě moci činit pracovněprávní kroky, měl by to však být minimálně impuls k vyšší obezřetnos-

ti a vlastnímu zjišťování. V neposlední řadě existují případy, o kterých je vysoké povědomí ve vědecké komunitě, případně jsou i předmětem medializace, a v takových případech bude možné o nich komunikovat otevřeněji.

Jak postupovat v případě, kdy je původcem jednání ředitel/ka ústavu, případně člen/ka Rady v. v. i.?

V takovém případě je nutné postupovat zejména podle zákona o veřejných výzkumných institucích nebo v případě Akademie věd ve spojení se zákonem o Akademii věd a stanovami AV, a to způsobem, jakým by se postupovalo v případě jiného porušení povinností těchto osob. Zejména v případě, že původcem jednání bude ředitel/ka, bude to jedna z mála situací, kdy bude muset konkrétním způsobem zakročit zřizovatel dané instituce, a to včetně možnosti odvolání ředitel/ky daného ústavu. Konkrétní postup se pak bude odvíjet od závažnosti daného jednání.

Jaká je role například Akademie věd vůči jednotlivým ústavům apod.?

Jak vyplývá z přehledu kompetencí ve smyslu právní úpravy (viz část 2.2 této příručky), pokud se jedná o instituce jako samostatné právnické osoby, vztah nebude hierarchický, kontrolní apod. Měl by být ale v maximální možné míře kooperativní. Řečeno konkrétněji, Akademie věd ČR není ani kontrolní, ani jakýsi odvolací orgán jednotlivých ústavů. V řadě situací nebude mít pravomoc či možnost nijak zasáhnout a bude nezbytné obrátit se na vnější orgány (např. inspekci práce) nebo přímo na soud.

Konstruuje nový Etický kodex i jednací řád Etické komise a rádi bychom se inspirovali zahraniční dobrou praxí. Na co si máme dát pozor?

Co se týče podmínek pro to, aby Etický kodex mohl být považován za závazný, viz výše v části věnované vnitřním předpisům. U procesních pravidel je nutné pozorně srovnat zahraniční inspiraci s českou právní úpravou, zejména s kompetencemi zřizovatele nebo jednotlivých institucí a jejich zastřešujících organizací. Pokud je mezi nimi potřeba upravit nějakou specifickou formu kooperace, doporučujeme nespoléhat na to, že bude fungovat sama o sobě, ať už ze zákona, nebo z logiky věci, ale je lepší si takovou kooperaci vyjasnit například ve společném memorandu.

Dalším problematickým místem může být možnost využívání podnětů, zejména pokud jsou anonymní nebo je sice podatel či podatelka známa, ale nepřeje si, aby se zaměstnavatel její totožnost dozvěděl. Obdobnou situaci řeší například zákon o inspekci práce, podle kterého se SÚIP musí podatele na zachování anonymity zeptat, resp. požádat jej o zproštění mlčenlivosti ve vztahu k jeho totožnosti. Pokud k tomu stěžovatel nesvolí, musí orgány inspekce práce při šetření postupovat tak, aby jeho totožnost zaměstnavatel nezjistil. Obecně lze konstatovat, že osoba, která chce podat podnět, by již před tímto krokem měla být dostatečně seznámena s tím, co vše musí například ombudsova jednak zjistit, jednak předat dál, aby bylo možné podnět vyřídit. Pokud se rozhodne podnět podat, bylo by vhodné písemně zachytit, že byla s dalším postupem seznámena a souhlasí s ním.

Použité zdroje

Literatura:

1. Cidlinská, Kateřina, Fárová, Nina, Maříková, Hana, Szénássy, Edit. (2018). „Akademici a akademičky 2018: zpráva z kvalitativní studie veřejných akademických a výzkumných pracovišť.“ Sociologický ústav AVČR, v. v. i., (výzkumná zpráva). Dostupné z: http://genderaveda.cz/wp-content/uploads/2019/01/AA2018_kvalitativne.pdf.
2. Homfray, Š. (eds.). (2022). Nástroje sladování osobního a pracovního života. Grada. Dostupné z: <https://www.grada.cz/nastroje-sladovani-osobniho-a-pracovniho-zivota-12631/>.
3. Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. (2022). Social Safety in Dutch Academia. From Paper to Practice. Amsterdam: Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences. Dostupné z <https://storage.knaw.nl/2022-07/KNAW-advisory%20report%20-%20Social%20Safety%20in%20Dutch%20Academia%20-%20July%202022.pdf> [cit. 2023-06-01]. Str. 11.

Legislativa:

1. Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.
2. Zákon č. 283/1992 Sb., o Akademii věd ČR.
3. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
4. Zákon č. 45/2013 Sb., o obětech trestných činů.
5. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.
6. Zákon č. 202/2012 Sb., o mediaci a o změně některých zákonů.
7. Zákon č. 171/2023 Sb., o ochraně oznamovatelů.
8. Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich.
9. Zákon č. 251/2016 Sb., o některých přestupcích.
10. Zákon č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu a vývoje z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů.
11. Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině.
12. Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.
13. Zákon č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích.
14. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.
15. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.
16. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Judikatura:

1. Rozsudek Nejvyššího soudu č. j. 21 Cdo 235/2017 ze dne 5. 9. 2017.
2. Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2738/2017 ze dne 15. května 2018.

Další

1. Akademie věd ČR. (2024). Etický kodex vědecko–výzkumné činnosti v Akademii věd České republiky. Dostupné z: <https://www.avcr.cz/export/sites/avcr.cz/.content/galerie-souboru/akademicky-snem/LXIII/Etický-kodex-vedecko-vyzkumne-cinnosti-v-Akademii-ved-Ceske-republiky.pdf>.
2. Masarykova Univerzita. (2023). Metodika k řešení případů sexuálního obtěžování na Masarykově univerzitě. Dostupné z: <https://www.muni.cz/media/3600979/metodika-k-resi-pripadu-sexualniho-obtezovani-mu.pdf>.
3. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2005). Etický rámec výzkumu. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/eticky-ramec-vyzkumu-1>.
4. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Projekt Rovná odměna, zejména soubor publikací na téma „Za stejnou práci stejný výdělek“.
5. Rada EU. (2023). Doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě. Dostupné z: <https://op.europa.eu/cs/publication-detail/-/publication/d813225b-99ca-11ee-b164-01aa75ed71a1/language-cs/format-PDF/source-315231841>.
6. Univerzita Karlova. (2023). Metodika šetření podnětů nevhodného chování ombudsmankou Univerzity Karlovy. Dostupné z: https://cuni.cz/UK-13507-version1-p2_metodika_setreni_podnetu_nevhodneho_zachazeni57.pdf.

Právní analýza problematiky genderově podmíněného násilí ve veřejných výzkumných institucích

Autorka: Mgr. et Mgr. Šárka Homfray

Vydal Sociologický ústav AV ČR, v. v. i.

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Vydání první

Praha 2024

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., Praha 2024

ISBN 978-80-7330-423-2

Jazyková korektura: EKO Překlady s.r.o.

Grafika a sazba: Petr Gremlica

Publikaci vydalo Národní kontaktní centrum – gender a věda Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i., s podporou projektu sdílených činností STRATIN+ financovaného MŠMT (identifikační kód MS2104).

Toto dílo je licencováno pod licencí Creative Commons BY-NC-ND 4.0.

Licenční podmínky navštivte na adrese creativecommons.org.

Ilustrace na titulce: Freepik.com

