

Právní úprava násilí na pracovišti (mobbingu) ve Španělsku

Legislation of Violence on Workplace (Mobbing) in Spain

Eva Šimečková

Abstract: *The Spanish legislation does not regulate in any law the protection of employees against mobbing (with the exception of public administration). Violence on workplace violates fundamental rights included in the Constitution, mainly the right for equal handling and the right for dignity. Even though the Labour Code, nor the Law for Prevention of Hazard on Workplace do not contain definition of prohibition of mobbing, but protection of employees can be found in general provisions of the law. The legislation of administrative penalties in labour relations can be found in the Law of Offences and Sanctions in Social Order. The protection is provided by the Social Court Order in case of violation. The activity of the inspection of labour in the field of harassment and violence on workplace is regulated by notice which determines the procedure in the administrative trial. The important role plays the jurisdiction in trials dealing with mobbing.*

Key Words: *Violence on Workplace; Mobbing; Equal Handling; Discrimination; Right for Dignity; Labour Code; Prevention of Hazard on Workplace; Administrative Liability of the Employer; Administrative Offence; Offence; Labour Judiciary; Inspection of Labour and Social Security; Administrative Trial; Spain.*

Abstrakt: *Španělský právní řád neupravuje v žádném (obecném) zákoně výslovnou ochranu zaměstnanců před mobbingem (výjimkou je pouze oblast veřejné správy). Násilí na pracovišti porušuje základní práva a svobody zakotvené v ústavě, zejména právo na rovné zacházení a právo na lidskou důstojnost. Přestože Zákoník práce ani Zákon o předcházení pracovních rizik neobsahují definici zákazu mobbingu, ochranu zaměstnanců je možné dovodit z obecných ustanovení. Právní úpravu správního trestání v pracovněprávních vztazích nalezneme v Zákonu o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku. Soudní ochranu v případech porušení pracovněprávních předpisů poskytuje Sociální soudní řád. Činnost inspekce práce v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti upravuje vyhláška, která stanoví postup ve*

správním řízení. Významnou roli při řešení případů mobbingu má judikatura soudů.

Klíčová slova: *Násilí na pracovišti; mobbing; rovné zacházení; diskriminace; právo na lidskou důstojnost; Zákoník práce; prevence pracovních rizik; správní odpovědnost zaměstnavatele; správní delikt; přestupek; pracovní soudnictví; inspekce práce a sociálního zabezpečení; správní řízení; Španělsko.*

Úvod

Násilí na pracovišti se stalo předmětem rostoucího zájmu mnoha autorů; většina z nich se zabývá zejména psychologickými a v současné době i právními aspekty. Mezi formy násilí na pracovišti¹ zařazujeme nerovné zacházení, diskriminaci, obtěžování a sexuální obtěžování jako formy diskriminace, a dále mobbing,² případně bossing.³

Ochrana osob před násilím na pracovišti, které zahrnuje nerovné zacházení, diskriminaci a mobbing, vychází z mezinárodních úmluv, a také z evropské legislativy. Na přijetí těchto dokumentů měl ve Španělsku zásadní vliv demokratizační proces, který po smrti generála Franca v roce 1975 zahájil španělský král Juan Carlos. Španělské království podepsalo jak Všeobecnou deklaraci lidských práv (z roku 1948), tak i Mezinárodní pakt o občanských a politických právech (z roku 1966). Posunem v této oblasti v následujících letech bylo přijetí mezinárodních a evropských předpisů, které se vztahovaly k obtěžování na pracovišti. Jednalo se zejména o Doporučení Mezinárodní organizace práce z roku 2003 o boji

¹ K výkladu jednotlivých pojmů viz například BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracovišti: Právne problémy*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 13-59. ISBN 978-80-7502-036-9.

² El acoso laboral – v překladu pracovní obtěžování, šikana, mobbing. Ve Španělsku se v literatuře používá termín el acoso laboral, případně také el acoso moral, v překladu morální obtěžování, zejména ve starší literatuře, zřejmě podle francouzského vzoru (harcèlement moral) viz ŠIMEČKOVÁ, E. a J. JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. 1. vyd. Praha: Leges, 2015, s. 107 a násl. ISBN 978-80-7502-070-3.

³ De la FE RODRÍGUEZ MUÑOZ, M., Á. L. DOMÍNGUEZ MARTÍN a J. A. OSONA MIGUEL. *Mobbing: Volviendo a vivir*. 1^a ed. Alicante: Editorial Club Universitario, 2010. 120 s. ISBN 978-84-8454-993-2; NAVARRO NIETO, F. *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*. 1^a ed. Cizur Menor: Thomson Aranzadi, 2007. 284 s. ISBN 978-84-8355-424-1; a SERRANO OLIVARES, R. *El acoso moral en el trabajo*. 1^a ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005. 290 s. ISBN 84-8188-234-8.

proti násilí na pracovišti v sektoru služeb.⁴ Demokratizace Španělska se projevila v přijímání nových právních předpisů, z nichž nejdůležitější bylo přijetí ústavy v roce 1978.⁵

V rámci evropské legislativy je třeba zmínit Evropskou úmluvu o lidských právech a základních svobodách, podepsanou v Římě v roce 1950, ke které Španělsko přistoupilo v roce 1979, a Evropskou sociální chartu z roku 1961, jež byla přijata v roce 1980. V roce 1986 se Španělsko stalo členem Evropské unie a došlo k harmonizaci práva s právem Evropské unie i v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. V roce 2003 Španělsko transponovalo evropskou legislativu týkající se rovného zacházení a zákazu diskriminace provedenou zákonem č. 51/2003⁶ a zákonem č. 62/2003.⁷ Právo na rovné zacházení a odstranění všech forem diskriminace na základě pohlaví zavedl Zákon č. 3/2007 o rovnosti mezi muži a ženami,⁸ který zvyšuje ochranu vůči diskriminačnímu jednání z důvodu pohlaví, obtěžování a sexuálního obtěžování.

V letech 2004 a 2007 byly uzavřeny v rámci bipartity dvě rámcové dohody o pracovním stresu a obtěžování a násilí na pracovišti.⁹ Mobbing je také regulován v rámci bipartity, kdy v roce 2008 byla ke kolektivní smlouvě, jejímiž stranami jsou Španělská konfederace zaměstnavatelských organizací, Španělská konfederace malých a středních podnikatelů, Odborová konfederace dělnických výborů a Generální unie pracujících, připojena Rámcová dohoda o obtěžování a násilí na pracovišti z dubna

⁴ *Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon* [online]. Geneva: International Labour Office, 2003. 20 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe_work/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf.

⁵ *Constitución Española* [1978-12-29] [online]. 1978 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229.

⁶ *Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad* [2003-12-02] [Zákon o rovných příležitostech a zákazu diskriminace pro osoby se zdravotním postižením] [online]. 2003 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>.

⁷ *Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social* [2003-12-30] [Zákon o změnách v daňové, správní a sociální oblasti] [online]. 2003 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l62-2003.t2.html. Zákonem byly transponovány směrnice 2000/43/ES a 2000/78/ES.

⁸ *Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* [2007-03-22] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

⁹ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009, s. 1-2 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

2007.¹⁰ Tato kolektivní smlouva vymezuje pojmy rovnost, diskriminace, obtěžování a násilí na pracovišti a strany smlouvy vyzývá k prevenci, s tím, že organizace reprezentující zaměstnavatele a zaměstnance se zavázaly, že vyškolí vedoucí zaměstnance, aby se snížila možnost obtěžování a násilí na pracovišti.¹¹

Ústavní základ práva na rovné zacházení a lidskou důstojnost

Násilí na pracovišti porušuje základní práva zakotvená ve španělské ústavě.¹² V první hlavě ústavy je obsažen soubor základních práv a svobod občanů. Za jednu z nejvyšších hodnot demokratického právního státu označuje článek 1 svobodu, spravedlnost a rovnost. Ta je dále rozvedena jako jedno ze základních práv v článku 14, který stanoví, že všichni Španělé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Právem na rovné zacházení se rozumí právo nebýt diskriminován z důvodu etnického původu, rasy, pohlaví, náboženského vyznání, víry či světového názoru nebo dalších osobních či sociálních důvodů. Právo na rovné zacházení je rozpracováno jako jedna z povinností orgánů veřejné moci podle článku 9.2 španělské ústavy, který ukládá povinnost všem orgánům veřejné moci zajistit podmínky pro rovné zacházení s jednotlivci i se skupinami a odstranit překážky, které zamezují plné účasti občanů v politickém, hospodářském, kulturním a společenském životě.

V článku 10 ústavy je vyjádřeno právo na lidskou důstojnost, která je považována za jedno z nezadatelných a nedotknutelných práv; základem právního řádu je respektování zákona a respektování práv druhých. Právo na fyzickou a morální integritu člověka upravuje článek 15 ústavy, kde stojí, že nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu. Obtěžování označil španělský Ústavní soud jako patologické chování, které zahrnuje zneužívání a vyloučení

¹⁰ Dohodu o kolektivním vyjednávání (Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva) podepsaly CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales, Španělská konfederace zaměstnavatelských organizací), CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, Španělská konfederace malých a středních podnikatelů), CC.OO. (Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Odborová konfederace dělnických výborů) a UGT (Unión General de Trabajadores, Generální unie pracujících).

¹¹ *Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos* [2007-12-21] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/D_AspectosNormativos/Normativa/contenidos/Prorroga2008.htm.

¹² *Constitución Española* [1978-12-29] [online]. 1978 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229.

s cílem vytvořit zastrašující, ponižující nebo urážlivé prostředí pro občeti.¹³ Morální nedotknutelnost je chápána jako základní právo podléhající ústavní ochraně a je definována doktrínou jako právo sloužící každé osobě, aby nemohla být napadena zásahy či jednáním schopnými zrušit, zmenšit či dotknout se její vůle, smýšlení, myšlení a cítění.¹⁴ Právo na osobní čest, dobrou pověst a ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a rodinného života vymezuje článek 18. Čest osoby může být poškozena různými způsoby, jako například pomluvami týkajícími se zaměstnání dotyčné osoby či jejího osobního života.¹⁵ Pokud byly zveřejněny urážlivé informace o zaměstnání nebo profesionálním chování osoby, může se podle judikatury jednat o útok na osobní čest, který je považován za mimořádně závažný, protože „povolání je obvykle jednou z nejdůležitějších forem vnějších projevů osobnosti a vztahem jedince se zbytkem komunity“ a může vést k ekonomickým důsledkům z důvodu vyloučení osoby.¹⁶ Pouhá kritika odborných znalostí při výkonu zaměstnání by neměla být ale zaměřována s útokem na čest zaměstnance.

Svoboda myšlení, svědomí a náboženského vyznání je zaručena jednotlivcům i společenstvím. Každý má právo změnit své náboženství nebo víru anebo být bez náboženského vyznání. Výkon těchto práv může být omezen zákonem, jde-li o opatření v demokratické společnosti nezbytná pro ochranu veřejné bezpečnosti a pořádku, zdraví a mravnosti nebo práv a svobod druhých (článek 16 ústavy).

Ústava prostřednictvím článku 53.2 určuje, že každý občan se může domáhat stanoveným postupem svého práva na ochranu základních práv

¹³ Zaměstnankyně žalovala zaměstnavatele za porušení článku 4.2 písm. e) Zákoníku práce a článků 10, 14, 15 a 18 španělské ústavy. Soud uznal existenci porušení práva na fyzickou a morální integritu a soukromí žalobkyně v důsledku sexuálního obtěžování a přiznal náhradu škody ve výši 775 000 peset. *Sentencia del Tribunal Constitucional de España n° 224/1999* [1999-12-13] [online]. 1999 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3966>.

¹⁴ LLOVERA, S., R. ALFARO a J. BAUTISTA. *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial* [online]. 1^a ed. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2014, s. 14 [cit. 2016-09-28]. OPE-WP.2014/01. Dostupné z: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>.

¹⁵ *Sentencia del Tribunal Supremo de España n° 18/2014* [2014-01-17] [online]. 2014, Rec. n° 2058/2011 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://supremo.vlex.es/vid/honor-libertad-expresion-colision-derechos-494106282>.

¹⁶ *Sentencia del Tribunal Constitucional de España n° 180/1999* [1999-10-11] [online]. 1999 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/pl-PL/Resolucion/Show/SENTENCIA/1999/180>.

a svobod upravených článkem 14 a násl. u nezávislého a nestranného soudu, a také u Ústavního soudu.

Násilí na pracovišti v jakékoli podobě má vliv na zdraví osob, proto by v tomto smyslu mohlo být chápáno jako porušení článku 43 ústavy. Tento článek uznává vedle hlavních principů sociální a hospodářské politiky i právo na ochranu zdraví. Stojí v něm, že opravňuje orgány veřejné moci chránit veřejné zdraví prostřednictvím preventivních opatření.

V článku 35 španělské ústavy je vyjádřeno právo na zaměstnání, na svobodnou volbu povolání, na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. V pracovněprávních vztazích je zakázána diskriminace na základě pohlaví. Nerovné zacházení může spočívat v nesplnění povinnosti zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, o odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V tomto případě dochází k porušení práva na zaměstnání, které zajišťuje článek 35 ústavy, nikoliv však jako základní právo, ale jako jedno z hospodářských práv.

Pracovněprávní legislativa

Španělská legislativa nevěnovala v minulosti mobbingu zásadní pozornost; upraven je zákaz diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování, mobbing jako takový je upozaděn. Zákoník práce ani jiný právní předpis neobsahuje výslovnou definici zákazu mobbingu; jediným speciálním právním předpisem, který stanoví zákaz mobbingu pro oblast veřejné správy, je Zákon č. 7/2007 o základním statutu zaměstnance veřejné správy,¹⁷ kterým se v tomto příspěvku nezabýváme. I přes neexistenci výslovné právní úpravy se může zaměstnanec, který se stal obětí mobbingu, opřít o obecné pracovněprávní předpisy.

¹⁷ *Ley 7/2007 del estatuto básico del empleado público* [2007-04-12] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>; a CONDE COLMENERO, P. *El acoso laboral en el empleo público: Actualizada conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. 1^a ed. Albolote: Comares, 2009. 285 s. ISBN 978-84-9836-458-3.

Ochrana důstojnosti zaměstnance podle Zákoníku práce

Základním pracovněprávním předpisem ve Španělsku je Zákon č. 1/1995 o statutu pracujících (dále jen „Zákoník práce“).¹⁸ Jedná se o právní normu, ve které jsou zakotvena práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele.

Zaměstnanci mají právo podle článku 4.2 písm. c) Zákoníku práce nebyt v pracovněprávních vztazích přímo nebo nepřímo diskriminováni z důvodu pohlaví, rodinného stavu, věku v mezích stanovených tímto zákonem, rasového nebo etnického původu, sociálního postavení, náboženství nebo přesvědčení, politického smýšlení, sexuální orientace, příslušnosti k odborové organizaci nebo z důvodu jazyka. Také nemohou být diskriminováni z důvodu zdravotního postižení, čímž se rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení.

Zákoník práce chrání v článku 4.2 písm. d) fyzickou integritu zaměstnance a zajišťuje jako jednu ze základních zásad bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákoník práce sice neobsahuje definici mobbingu, ale v článku 4.2 písm. e) Zákoníku práce je vyjádřeno právo na lidskou důstojnost. Uvedený článek se považuje v literatuře za klíčové ustanovení chránící zaměstnance před šikanózním jednáním, a to i bez explicitního vyjádření.¹⁹ Je v něm obsažena ochrana před neoprávněným zasahováním do soukromí a zahrnuje také ochranu proti obtěžování na základě rasy, etnického původu, náboženství nebo přesvědčení, politického smýšlení, sexuální orientace, a dále ochranu před slovními nebo fyzickými útoky sexuální povahy. V pracovněprávních vztazích dochází k obtěžování v řadě případů z důvodu hierarchického vztahu mezi zaměstnancem, vedoucími zaměstnanci a zaměstnavatelem. Judikatura definovala mobbing (morální obtěžování) jako útok na důstojnost a mravní integritu člověka, ke kterému dochází z velmi rozdílných důvodů, od antipatie k určitému zaměstnanci až po boj o pozice uvnitř zaměstnavatele, a to

¹⁸ *Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores* [1995-03-24] [online]. 1995 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>. Poslední změna byla zveřejněna ve Sbírce zákonů (BOE – Boletín Oficial del Estado) 24. 10. 2015 a vešla v platnost 13. 11. 2015.

¹⁹ VALVERDE, A. M., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ a J. GARCÍA MURCIA. *Derecho del trabajo*. 24^a ed. Madrid: Tecnos, 2015, s. 689. ISBN 978-84-309-6643-1.

prostřednictvím pomsty či odplaty.²⁰ Soud přiznal zaměstnanci náhradu škody jednak za porušení práva na lidskou důstojnost, a jednak za neplatné rozvázání pracovního poměru (článek 50.1 Zákoníku práce). Zákoník práce chrání také osobní údaje, a dále uložené věci zaměstnanců, přičemž je zároveň respektována důstojnost a soukromí zaměstnance v článku 8 Zákoníku práce. Zachování důstojnosti zaměstnance se objevuje i v ustanoveních o převedení zaměstnance na jinou práci (článek 39.3 Zákoníku práce) a při změně jeho pracovních podmínek (článek 41 Zákoníku práce).

Zaměstnanec je povinen vykonávat práci sjednanou podle pokynů zaměstnavatele. Zákoník práce v článku 20.3 stanoví limity dohledu a kontroly zaměstnavatele nad plněním povinností zaměstnance. Zaměstnavatel má povinnost přijmout opatření, která považuje za vhodná ke kontrole ověření plnění pracovních povinností a úkolů zaměstnancem; při jejich aplikaci musí dodržovat patřičný ohled na lidskou důstojnost.

V případě, že by se zaměstnanec dopouštěl šikanózního jednání, může to být důvodem disciplinárního rozvázání pracovního poměru dle článku 54.2 písm. c) Zákoníku práce, pro „slovní nebo fyzické urážky zaměstnavatele nebo osob pracujících ve firmě nebo rodinných příslušníků, kteří s nimi žijí.“ Ale i šikanovaný zaměstnanec může rozvázat pracovní poměr výpovědí, pokud dojde k podstatné změně pracovních podmínek, které vedou k dotčení jeho důstojnosti.

Zaměstnanec může po zaměstnavateli požadovat náhradu škody za předčasné skončení pracovního poměru (článek 50 Zákoníku práce). Nárok na náhradu škody musí zaměstnanec uplatnit podle článku 59 Zákoníku práce v promlčecí době jednoho roku, která se počítá ode dne následujícího po dni, kdy došlo k události. Pokud šikanovaný zaměstnanec žaluje neplatnost výpovědi, a ta je prohlášena za neplatnou, může si zaměstnavatel ve lhůtě pěti dnů od doručení rozsudku zvolit mezi opětovným zaměstnáním zaměstnance, doprovázeným vyplacením mzdy ode dne rozvázání pracovního poměru, nebo zaplacením náhrady škody, s kompenzací za každý ukončený rok zaměstnání (článek 56 Zákoníku práce).

²⁰ *Sentencia del Tribunal Supremo de España* [2006-05-17] [online]. 2006 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.uria.com/documentos/circulares/36/documento/423/09.htm?id=423#um3>.

Povinnosti zaměstnavatele v oblasti prevence pracovních rizik

Dalším důležitým zákonem, který lze použít v případech šikany na pracovišti, je Zákon č. 31/1995 o předcházení pracovních rizik.²¹ Uvedený zákon vychází z článku 40.2 španělské ústavy, který za jeden z hlavních principů sociální a hospodářské politiky považuje zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Dalším důvodem jeho přijetí byla harmonizace španělského práva s právem Evropské unie, a také se závazky k Mezinárodní organizaci práce po ratifikaci Úmluvy č. 155 o bezpečnosti a zdraví pracovníků a pracovním prostředí.

Hlavní změnou oproti dřívější právní úpravě²² je zavedení prevence fyzických i psychických pracovních rizik, se zaměřením na podporu zlepšení pracovních podmínek pro zvýšení úrovně ochrany zdraví a bezpečnosti zaměstnanců. Zákon obsahuje práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zaměstnanci musí být chráněni před riziky, která plynou z jejich práce, i před škodami, které mohou vzniknout. Předcházení rizikům, která z dané práce mohou pro zaměstnance vyvstat, je především povinností na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel musí nahradit škodu zaměstnanci, pokud nepřijal patřičná opatření, aby předešel rizikům na pracovišti. Za pracovní rizika jsou chápána také psychosociální rizika. V rámci prevence před morálním obtěžováním má hlavní roli zaměstnavatel. Zákon ale nestanovuje specifické povinnosti zaměstnavatele, tudíž závisí do značné míry na něm, jaká opatření přijme. Na druhé straně, zaměstnanci by měli mít dostatečné možnosti, jak řešit problém v rámci zaměstnavatele. Jednou z možností je obrátit se na odborovou organizaci.

Prevenčí rizik podle článku 4 uvedeného zákona se rozumí soubor opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyplývající z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstra-

²¹ *Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales* [1995-11-08] [online]. 1995 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292. Poslední novela vstoupila v platnost 29. 12. 2014. Zákon transponuje evropské směrnice, zejména 89/391/EHS, 92/85/EHS, 94/33/EHS a 91/383/EHS. Zákon se vztahuje na zaměstnance, jejichž pracovněprávní vztahy jsou regulované Zákonem o statutu zaměstnanců (článek 3.1).

²² Zákon nahradil dřívější nařízení vlády o bezpečnosti a hygieně v práci (Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo) z roku 1971, které bylo již považováno za zastaralé. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales cumple 20 años. In: *20minutos.es* [online]. 2015-11-10 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.20minutos.es/noticia/2601039/0/ley-prevencion-riesgos/laborales-cumple/20-anos/#xtor=AD-15&xts=467263>. Tato norma upravovala nápravu již způsobených škod a fyzická rizika.

ňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik. Podle článků 14 a 15 je zaměstnavatel povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce. Zaměstnavatel také nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Zaměstnanec je oprávněn odmítnout výkon práce, o níž má důvodně za to, že bezprostředně a závažným způsobem ohrožuje jeho život nebo zdraví, popřípadě život nebo zdraví jiných fyzických osob; takové odmítnutí není možné posuzovat jako nesplnění povinnosti zaměstnance.

Zaměstnavatel, u něhož se objeví indicie o nedostatečnosti preventivních opatření nebo došlo k pracovnímu úrazu, je povinen situaci prošetřit a objasnit příčiny a okolnosti vzniku úrazu za účasti zaměstnance (článek 16.3). Zaměstnavatel musí zajistit podle článku 18 informování zaměstnanců týkající se bezpečnostních a zdravotních rizik při práci, a to i o jednotlivých preventivních a ochranných opatřeních. Zaměstnavatel má povinnost zajistit pracovně-lékařské prohlídky a zaměstnanec je povinen se jim podrobit (článek 22).

V části VII v článku 42 a násl. je popsána odpovědnost zaměstnavatele za nesplnění povinnosti stanovené Zákonem o předcházení rizik. Zaměstnavatel se dopustí správního deliktu, pokud nezajistí bezpečnost a ochranu fyzických osob, které se zdržují na pracovišti. Nesplnění povinnosti prevence pracovních rizik ze strany zaměstnavatele ústí v jeho správní odpovědnost, ale může vést i v jeho trestní odpovědnost za způsobené újmy, které vyplynuly z tohoto neplnění. Pokud inspekce práce zjistí porušení tohoto předpisu, bude požadovat po zaměstnavateli nápravu nedostatků. Pokud jde o závažné porušení, které bezprostředně ohrožuje život nebo zdraví zaměstnanců, může práci podle článku 44 zastavit. Stanoví také přiměřenou sankci.

V rámci prevence před mobbingem má hlavní roli zaměstnavatel.²³ Zákon o předcházení pracovních rizik upravuje práva zaměstnanců na ochranu. Zaměstnavatel odpovídá nejen v případě, kdy se sám dopouští mobbingu, ale i za situace, kdy má povědomí o takovém jednání ze strany svých zaměstnanců, a to nadřízených nebo kolegů oběti, a nepřijme pat-

²³ VELÁZQUEZ, M. La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing". *Prevención, trabajo y salud* [online]. 2002, n° 17, s. 27-38 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1575-1392. Dostupné z: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Textos Online/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf.

říčná opatření, aby takovému jednání předešel nebo mu zabránil. Právě k vědomí zaměstnavatele se vyjádřil španělský Ústavní soud ve svém nálezu z roku 2007. Zabýval se ústavní stížností proti rozsudku Nejvyššího soudu Španělska ve sporu, ve kterém byl prokázán bossing ze strany technického ředitele vůči zaměstnankyni. Jednání žalovaného považoval Nejvyšší soud za útok na její morální integritu a odsoudil ho k náhradě 25 000 EUR za nemajetkovou újmu. Ohledně odpovědnosti zaměstnavatele však dospěl soud k závěru, že zaměstnavatel (Parfumerie GAL, s.r.o.)²⁴ je odpovědný jen tehdy, pokud věděl nebo musel vědět, že v podniku existuje bossing. Podle názoru Ústavního soudu bossing porušuje základní právo v důsledku přímého jednání zaměstnance, a zároveň je z toho odvozena i odpovědnost zaměstnavatele jako místa, kde se dané praktiky rozvinuly. Zaměstnavatel se musí zajímat o poměry ve svém podniku, protože je odpovědný za jednání svých zaměstnanců. Je nemyslitelné, aby zaměstnavatel pověřil technického ředitele, aby uplatňoval svou pravomoc, aniž by byl také náležitě kontrolován. Zaměstnanec byl ve sporu úspěšný, přestože zákon v případech mobbingu neobrací důkazní břemeno – to je na straně obtěžovaného zaměstnance.²⁵

Nároky zaměstnance podle Zákona o sociálním zabezpečení v případě nemoci způsobené mobbingem

Pro posuzování následků mobbingu byly důležité rozsudky soudů, které uznaly nemoci vzniklé následkem pracovního obtěžování za pracovní²⁶ a mobbing a pracovní stres za pracovní rizika, kterým by měl zaměstnavatel předcházet.²⁷ Dle článku 156 Zákona o sociálním zabezpečení²⁸ je

²⁴ *Sentencia del Tribunal Constitucional de España n° 74/2007* [2007-04-16] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6041>.

²⁵ LLOVERA, S., R. ALFARO a J. BAUTISTA. *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial* [online]. 1^a ed. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2014, s. 16 [cit. 2016-09-28]. OPE-WP.2014/01. Dostupné z: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>.

²⁶ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra n° 161/2001* [2001-05-18] [online]. 2001, Rec. n° 134/2001, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=2762488&links=acoso&optimize=20040207&publicinterface=true>; a *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra n° 201/2001* [2001-06-15] [online]. 2001, Rec. n° 220/2001, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=2788820&links=acoso%20laboral&optimize=20040131&publicinterface=true>.

²⁷ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco n° 517/2007* [2007-02-20] [online]. 2007, Rec. n° 2742/2006, 12 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderju>

pracovní úraz definován jako poškození zdraví zaměstnance, došlo-li k němu nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Nemocemi z povolání jsou nemoci, kterými zaměstnanec onemocní v souvislosti s výkonem práce. V Zákoně č. 1299/2006, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, však není uvedena žádná nemoc, jejíž příčinou by mohl být mobbing.²⁹ Obsahuje pouze nemoci vznikající nepříznivým působením chemických, fyzikálních, biologických, karcinogenních nebo jiných škodlivých vlivů.

Vrchní soud Navarry³⁰ posuzoval případ zaměstnankyně, která podala žalobu na pojišťovací společnost Mutual Cyclops, která odmítla pokrýt náklady na její léčbu a poskytnout nemocenské dávky po dobu pracovní neschopnosti. Zaměstnankyně pracovala jako uklízečka pro uklízeč firmu Limpiezas Abaurrea, s.r.o., s pracovní dobou v pozdních hodinách. Uklízela veřejnou školu, kde byla vystavena spolu s jinými uklízečkami ponižujícímu zacházení ze strany školníka. V srpnu 2000 vše vyvrcholilo incidentem, kdy ji i s ostatními školník zamknul v šatně. Zaměstnankyně onemocněla a lékař diagnostikoval úzkost v reakci na obtěžování v práci. Toto bylo následně potvrzeno dalšími lékařskými zprávami. Psychiatr uvedl, že žalobkyně má fyzické obtíže související s pracovním místem, jako závratě, vnitřní napětí, nestabilitu, nespavost, průjmy a další. Pra-

dicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=510052&links=acoso%20laboral%20%22517%2F2007%22&optimize=20070524&publicinterface=true. V současné době zákon nahrazen zákonem *Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* [2015-10-30] [online]. 2015 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093.

²⁸ *Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* [2015-10-30] [online]. 2015 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093. Původně článek 115.1 zákona *Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social* [1994-06-20] [online]. 1994 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.html.

²⁹ *Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro* [2006-11-10] [online]. 2006 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-22169.

³⁰ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra nº 143/2001* [2001-04-30] [online]. 2001, Rec. nº 148/2001, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=2839435&links=&optimize=20040115&publicinterface=true>. Komentář také viz CUBILLO RODRÍGUEZ, C. *Tratamiento jurídico del mobbing*. 1^a ed. Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces, 2008, s. 38. ISBN 978-84-8004-862-0.

covní neschopnost zlepšila zdravotní stav žalobkyně, i když se plně neuzdravila. Uklízečská firma popsala situaci jako fyzické a psychické obtěžování v práci. Pojišťovací společnost Mutual Cyclops zaslala žalobkyni dopis, ve kterém odmítla, že by pracovní neschopnost měla souvislost s plněním pracovních úkolů, a odmítla uhradit léčebné náklady a poskytnout nemocenské dávky. Totéž zaslala ostatním uklízečkám. Zaměstnankyně podaly na společnost Mutual Cyclops stížnost k Národnímu úřadu sociálního zabezpečení (Instituto Nacional de la Seguridad Social), která byla zamítnuta, protože důvod pracovní neschopnosti neodpovídal definici pracovního úrazu a nemoci z povolání dle Zákona o sociálním zabezpečení. Soud žalobě vyhověl a uvedl, že pracovní neschopnost vznikla při plnění pracovních úkolů a zaměstnankyně má nárok na úhradu léčebných nákladů a na poskytnutí nemocenských dávek.

Hlavní argumenty se týkaly výkladu definice pracovního úrazu a nemoci z povolání. Podle výkladu soudu, který unifikuje doktrínu v otázce výkladu pracovního úrazu s tím, že aby nebyl úraz považován za pracovní, musí být dostatečně doloženo, že chybí vztah mezi úrazem (nemocí) a prací, buď že se jedná o úraz (nemoc), který z vlastní podstaty vylučuje pracovní příčinu, nebo jsou uvedena fakta, která tento vztah vyvrací. Dle soudu se za pracovní úraz považuje takový úraz, jež má příčinu v práci.

Ve vztahu k mobbingu soud uvádí, že se jedná o formu obtěžování v práci, kde osoba nebo skupina osob se chovají nepřístojně a slovy, gesty nebo jinak útočí na zaměstnance a v důsledku toho dojde ke zhoršení atmosféry v práci. Zároveň poukazuje na to, že španělská legislativa pracovní obtěžování (mobbing) nezná. Vyjadřuje se k pojmu mobbing, který překládá jako psychoteror v práci nebo jako psychické obtěžování v práci, kdy jedna osoba je vystavena v práci nepřátelskému jednání druhé osoby. Charakterizuje mobbing jako a) útoky prostřednictvím opatření proti oběti, b) útoky prostřednictvím sociální izolace, c) fyzické útoky, d) slovní útoky jako křik, urážky, trvalá kritika, e) pomluvy. Mezi symptomy mobbingu řadí úzkost, ztrátu sebedůvěry, gastrointestinální vředy, deprese.

Soud potvrdil, že příčinou onemocnění žalobkyně bylo nepřátelské pracovní prostředí a je evidentní příčinný vztah mezi pracovní situací a psychickým syndromem, kterým žalobkyně trpí.

Správní odpovědnost zaměstnavatele

Zákon č. 5/2000 o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku³¹ upravuje správní odpovědnost zaměstnavatele. Zákon byl přijat jako reakce na nálezy španělského Ústavního soudu č. 195/1996, kterým byla část zákona č. 8/1988 zrušena pro neústavnost.³²

Zákon zakotvuje odpovědnost zaměstnavatele vyplývající ze Zákona o předcházení pracovních rizik. Přestože zákon výslovně nesankcionuje pracovní obtěžování, šikana se dá podřadit pod jednání zaměstnavatele proti důstojnosti zaměstnance. Podle článku 8.11 tohoto zákona se za velmi závažný správní delikt (přestupek) považuje jednání zaměstnavatele, které nerespektuje soukromí a je v rozporu s patřičným ohledem na důstojnost zaměstnanců.

Další ustanovení uvedeného zákona postihují také jako velmi závažné správní delikty diskriminaci, sexuální obtěžování a obtěžování z diskriminačních důvodů. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, o odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Článkem 8.12 jsou zakázána jednostranná rozhodnutí zaměstnavatele, která implikují přímou nebo nepřímou diskriminaci z důvodu věku, rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, rodinného stavu, společenského postavení, členství v odborové organizaci, jazyka, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů jako reakce na stížnost podanou na úrovni podniku nebo správního či soudního řízení, aby mohl prosadit zásadu rovného zacházení a zákaz diskriminace. Podle článku 8.13 zaměstnavatel odpovídá také za sexuální obtěžování, které nastane u zaměstnavatele („v mezích, kam dosahují jeho pravomoci“), ať se ho dopustil kdokoli. Zaměstnavatel

³¹ *Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social* [2000-08-04] [online]. 2000 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>, konsolidované znění ve znění novely zákona č. 30/2015 ze dne 9. září 2015. Zákon nahradil Zákon č. 8/1988 o přestupcích a sankcích.

³² *Sentencia del Tribunal Constitucional de España nº 195/1996* [1996-11-28] [online]. 1996 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3247>.

odpovídá za obtěžování z části dalších výše uvedených důvodů, ať je pachatelem kdokoli, pokud o diskriminačním jednání věděl a nepřijal potřebná opatření, aby mu zabránil (článek 8.13a).³³

Zákon o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku obsahuje kromě skutkových podstat správních deliktů také sankce za jejich spáchání. V části 1 v článku 39 a násl. jsou stanovena obecná pravidla odpovědnosti zaměstnavatelů a kritéria odstupňování sankcí podle závažnosti postižitelného jednání. Za správní delikty lze uložit pokutu ve třech úrovních, v nejnižší hranici až do výše 10 000 EUR, ve střední úrovni se částka pohybuje mezi 10 001 a 25 000 EUR a v maximální výši přesáhne 25 000 EUR. Kontrolním orgánem na tomto úseku je inspekce práce a sociálního zabezpečení, která zahájí správní řízení a při stanovení sankce přihlíží k závažnosti jednání a výši způsobené škody, ale také k preventivním opatřením, která zaměstnavatel přijal, aby zabránil diskriminačnímu a šikanóznímu jednání. Sankce ukládá inspekce práce a sociálního zabezpečení správním rozhodnutím.

Základním rozdílem mezi pojetím článku 8.11, podle kterého lze postihovat mobbing, a dalšími články, které zakazují diskriminaci, je to, že zaměstnavatel odpovídá i za diskriminační jednání, které nastane u zaměstnavatele, a je irelevantní, kdo se ho dopustí – zda sám zaměstnavatel nebo jeho zaměstnanci. Podle článku 8.11 však odpovídá zaměstnavatel jen za své vlastní jednání. Mimo ale zůstává obtěžování nevedené zaměstnavatelem, kde by zaměstnavatel nedostal povinnosti chránit zaměstnance.³⁴

Soudní ochrana zaměstnance

Oblast pracovního soudnictví³⁵ je v současné době upravena Zákonem č. 26/2011 Sociálním soudním řádem.³⁶ Důvodem přijetí tohoto zákona

³³ Jedná se o obtěžování z důvodu věku, rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

³⁴ VELÁZQUEZ, M. La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o "mobbing". *Prevención, trabajo y salud* [online]. 2002, n° 17, s. 27-38 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1575-1392. Dostupné z: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/Textos Online/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf.

³⁵ Uvedená oblast byla původně upravena Zákonem č. 62/1978 z 26. 12. 1978 o soudní ochraně základních práv, který stanovil specifickou ochranu základních práv v trestním, správním a občanském řádu. Tento zákon se nevztahoval na oblast porušení základních práv v pracovněprávních vztazích. Spor musel být řešen jako občanskoprávní. Uvedený nedostatek byl kompenzován v roce 1995, kdy byl přijat Zákon o pracovních postupech (č. 2/1995), kterým bylo chráněno právo svobodně se sdružovat na ochranu svých hos-

byla modernizace soudnictví s cílem zlepšit jeho kvalitu a zefektivnit jeho fungování. V preambuli zákona se uvádí, že jeho cílem je rozvinout ústavní principy soudní ochrany, vyjádřené v článku 24 ústavy. Soudní orgány měly tímto získat nástroje, kterými se urychlí řešení pracovních sporů a zvýší se právní jistota zaměstnanců.

Kapitola XI v článcích 177 – 184 obsahuje ochranu základních práv a občanských svobod. V článku 177 je upravena aktivní a pasivní legitimace. Zaměstnanci mají právo na ochranu podle tohoto zákona, pokud byla porušena základní práva a svobody včetně zákazu diskriminace a obtěžování, kterého se dopustil zaměstnavatel v přímé souvislosti s výkonem své činnosti. Zejména v případech obtěžování může zaměstnanec, který je aktivně legitimován k podání žaloby, zastupovat s jeho souhlasem odborová organizace, jíž je členem, nebo jiná zájmová organizace (článek 177.2). Dojde-li k porušení základních práv, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo domáhat se upuštění od nezákonného zásahu do jeho základních práv, odstranění následků a náhrady nemajetkové újmy (článek 177.3). Podle článku 177.4 může oběť obtěžování nebo porušení základních práv a občanských svobod vznést tyto nároky jak vůči zaměstnavateli, tak vůči škůdci, bez ohledu na vztah k zaměstnavateli. Oběť si může zvolit typ ochrany vyplývající ze zákona, aniž by bylo nutné spolu se zaměstnavatelem žalovat přímo škůdce, pokud není záměrem oběti dosáhnout odsouzení právě přímého původce škody.

Španělské soudy rozhodovaly případ mobbingu vůči zaměstnanci veřejné správy.³⁷ Týkal se zaměstnanec městského úřadu ve městě Bilbao, který zastával sedm let pozici vyššího úředníka stavebního úřadu. Po

podářských a sociálních zájmů. Zákon byl významně novelizován v roce 2009 v důsledku reformy procesní legislativy a vznikla Kapitola XI o ochraně základních práv. Citováno podle CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A. M. El proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la ley reguladora de la jurisdicción social. *Boletín del Ministerio de Justicia* [online]. 2012, vol. 66, n° 2142, s. 3 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1989-4767. Dostupné z: http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/1292354752210?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=EstudioDoctrinal&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D1205_CHOCRON_GIRALDEZ.pdf.

³⁶ *Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social* [2011-10-10] [online]. 2011 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>. Zákon byl zveřejněn ve Sbírce zákonů (BOE) 11. 10. 2011 a vstoupil v platnost 11. 12. 2011. Poslední novelizace byla zveřejněna 2. 10. 2015.

³⁷ *Sentencia del Juzgado de lo Social n° 8 de Bilbao n° 323/2014* [2014-11-20] [online]. 2014. 20 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050577.pdf>.

volbách došlo ke změně politické reprezentace a nová starostka se rozhodla legalizovat výstavbu souboru staveb, která byla předtím zastavena rozhodnutím stavebního úřadu a potvrzena soudem pro nelegálnost této výstavby. Zmíněný zaměstnanec upozornil vedení, že není možné stavbu dodatečně povolit. Starostka zrušila jeho místo z důvodu jeho „neloajálnosti“ a jeho kompetence převedla na jiného zaměstnance. Zaměstnanec byl převeden na jiné pracovní místo, starostka ho izolovala od ostatních zaměstnanců, mluvila o něm veřejně negativně, nařídila dohled nad jeho pracovní dobou, a posléze byl propuštěn. Zaměstnanec onemocněl a začala série soudních řízení, která trvala od roku 2007 do roku 2014, když Vrchní soud Baskicka³⁸ rozhodl o neplatnosti převedení na jiné pracovní místo a neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Zaměstnanec se domáhal v dalším řízení určení, že vedení radnice porušilo práva zaměstnance a své povinnosti vyplývající ze Zákona o předcházení pracovních rizik, zejména právo zaměstnance na ochranu před bezpečnostními a zdravotními riziky, a žádal náhradu za vzniklou újmu. Soud rozhodl, že skutečně došlo k porušení tohoto zákona a přiznal mu odškodnění ve výši 63 666 EUR.

Literatura řešila otázku, zda se porušení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve veřejné správě může řešit v rámci sociální jurisdikce. Právě porušení základních práv a svobod zakládá specifické řízení a jeho výsledkem má být rozhodnutí o tom, zda došlo nebo nedošlo k jejich porušení. Dle autora komentáře k tomuto rozsudku by se mělo řešit porušení Zákona o předcházení pracovních rizik v rámci běžného řízení, neboť porušení základních práv je jen důsledkem předešlých nezákonných jednání.³⁹ Domníváme se, že právě takové řešení by bylo nevhodné, protože Sociální soudní řád poskytuje v článku 177 a násl. vyšší míru ochrany před zásahem do základních práv. V rozsudku se soud zabývá také otázkou, zda je nutné žalovat konkrétní osobu z mobbingu nebo zda stačí žalovat zaměstnavatele. V zásadě si může dle článku 177.4 Sociálního soudního řádu šikanovaný vybrat, zda vedle zaměstnavatele zažaluje i obtěžovatele.

³⁸ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco n° 1197/2013* [2013-06-25] [online]. 2013, Rec. n° 1005/2013, 7 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050887.pdf>.

³⁹ MARCOS GONZÁLEZ, J. I. El acoso laboral a un funcionario y su reparación en el orden social: Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Bilbao de 20 de noviembre, núm. 323/2014. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* [online]. 2015, n° 383, s. 203 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1138-9532. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/acoso.pdf>.

Další důležitou otázkou je rozsah náhrady škody. V rozsudku, ve kterém byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, byla přiznána náhrada škody za 1 090 dní dočasné pracovní neschopnosti, protože vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Zaměstnanec však pokračoval v soudním řízení a požadoval i odškodnění za způsobenou morální újmu. V tomto případě se zaměstnavatel bránil argumentací, že nemá povinnost k náhradě majetkové a nemajetkové újmy vzniklé po skončení pracovního poměru, a tudíž ji nemusí odškodňovat. Díky tomuto rozhodnutí by měli zaměstnanci získat vyšší ochranu před pracovními úrazy a nemocemi vzniklými při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, a tím i vyšší právní ochranu.⁴⁰

Spory ve věcech porušení základních práv a občanských svobod se vyřizují podle článku 179 Sociálního soudního řádu přednostně, a to platí i pro odvolací řízení. Žaloba musí obsahovat popis skutečností, které vedly k porušení základních práv a svobod, a dále požadavek na náhradu škody. Spory se ze zákona vyřizují ve zkrácené lhůtě, s výjimkou sporů zvláště obtížných, u kterých je nutné zjistit závažnost jednání, dobu trvání a následky, které jsou relevantní pro určení výše odškodnění (článek 179.3).

Podání žaloby nemá odkladný účinek; soud na návrh žalobce přizná žalobě odkladný účinek, jestliže by výkon nebo jiné právní následky napadeného aktu znamenaly pro žalobce nepoměrně větší újmu, než jaká přiznáním odkladného účinku může vzniknout jiným osobám, a jestliže to nebude v rozporu s důležitým veřejným zájmem (článek 180). Přiznáním odkladného účinku se pozastavují do skončení řízení před soudem účinky napadeného aktu. O návrhu na přiznání odkladného účinku rozhodne soud na jednání, které se musí konat do 48 hodin po podání návrhu. V článku 180.4 je navíc upravena zvláštní ochrana v případech obtěžování a v případech diskriminace na základě pohlaví, ve kterých může oběť požadovat přerušování pracovního vztahu, převedení do jiného místa výkonu práce, změnu nebo zkrácení pracovní doby, případně jiné opatření, včetně takového, které se může dotknout předpokládaného obtěžovatele.

⁴⁰ K dalším podobným rozhodnutím patří například *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) n° 296/2014* [2014-05-14] [online]. 2014, Rec. n° 238/2014, 8 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050921.pdf>.

Do 5 dnů od podání žaloby soudní sekretář předvolá strany k prvnímu jednání, u kterého soud navrhuje stranám uzavřít smír. V případech porušení základních práv musí žalovaný u jednání prokázat, že byla přijata opatření, a také jejich proporcionalitu. Soud musí vynést rozsudek do tří dnů od jednání (článek 181). Pokud došlo k porušení základních práv a svobod ve smyslu španělské ústavy, musí rozsudek podle článku 182 ve výroku určit, že jednání zaměstnavatele je neplatné, a nařídit, aby bylo upuštěno od jednání porušujícího základní práva, aby byly odstraněny jeho následky a bylo dáno přiměřené odškodnění. Jestliže rozsudek deklaruje existenci porušení základních práv, pak v něm musí být určena i výše náhrady újmy, která v daném případě náleží žalující straně za utrpěnou diskriminaci nebo jiné porušení její základních práv a svobod, v závislosti na morální újmě spojené s porušením základních práv (článek 183).

Sociální soudní řád stanoví v článku 96 obrácené (sdílené) důkazní břemeno v těch případech, kdy ze skutků uvedených v žalobě lze vydedukovat znaky zakládající diskriminaci. V minulosti se sdílené důkazní břemeno uplatňovalo zejména v případech sexuálního obtěžování a diskriminace z důvodu pohlaví. Dnes ho judikatura uplatňuje i na případy mobbingu. Sdílené důkazní břemeno znamená, že žalující strana musí označit významné indicie diskriminace nebo mobbingu a žalovaný musí přinést důkazy o přijatých opatřeních.⁴¹ V této souvislosti je nutné zmínit rozsudek Vrchního soudu v Galicii ze dne 23. 11. 2012, který řešil žalobu podanou zaměstnancem Španělských letišť a letecké navigace (AENA), který se cítil být obětí morálního obtěžování ze strany svých přímých nadřízených. V odůvodnění rozsudku se uvádí, že „... bude-li prokázáno zneužití základního práva žalující strany, žalovaný musí poskytnout „objektivní a rozumné zdůvodnění, dostatečně prokazující přijetí opatření a jejich proporcionalitu““. Právní úprava zakotvující ochranu zaměstnance má svůj původ v ústavě; soud považuje propuštění ze zaměstnání z důvodu diskriminace a mobbingu za jednání poškozující základní práva.⁴² Dalším z řady ustanovení, které poskytuje významnou ochranu

⁴¹ LLOVERA, S., R. ALFARO a J. BAUTISTA. *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial* [online]. 1st ed. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2014, s. 16-17 [cit. 2016-09-28]. OPE-WP.2014/01. Dostupné z: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>.

⁴² *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 5777/2012* [2012-11-23] [online]. 2012, Rec. nº 4736/2012 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/190848/sentencia-tsj-galicia-5777-2012-de-23-de-noviembre-acoso-laboral-existencia-de-discrepancias-e>; a LLOVERA, S., R. ALFARO a J. BAU-

v případech obtěžování a porušování základních práv, je článek 108.2, ve kterém je stanoveno, že výpověď bude považována za nicotnou, pokud důvodem k jejímu podání byla diskriminace nebo nastane-li porušením základních práv a občanských svobod zaměstnance. Výpověď jako vyústění morálního obtěžování nastupuje zpravidla jako represivní opatření vůči zaměstnanci, který vznášel stížnosti nebo nároky vůči zaměstnavateli.

Sociální soudní řád se aplikuje i na případy porušení povinnosti při předcházení pracovních rizik, a to jak v soukromém, tak i veřejném sektoru, tudíž i zaměstnanci veřejné správy mohou žalovat neplnění či porušení povinnosti vyplývající ze Zákona o předcházení pracovních rizik. Po přijetí Sociálního soudního řádu se případy mobbingu ve veřejné správě zabývají „sociální (pracovní) soudy“, ale z literatury vyplývá, že podobné spory se mohou rozhodovat i ve správním soudnictví, což vede k nevhodné dvoj kolejnosti.⁴³

Činnost inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti

Inspekce práce a sociálního zabezpečení⁴⁴ (dále též „inspekce práce“) je správním orgánem zřízeným Ministerstvem práce a sociálních věcí. Inspekce práce hraje důležitou roli při řešení obtěžování v práci. Prvním právním předpisem, který upravoval zákaz mobbingu, byla vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí z roku 2003,⁴⁵ ve které byl mobbing de-

TISTA. *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial* [online]. 1^ª ed. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2014, s. 16-17 [cit. 2016-09-28]. OPE-WP.2014/01. Dostupné z: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>.

⁴³ MARCOS GONZÁLEZ, J. I. El acoso laboral a un funcionario y su reparación en el orden social: Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Bilbao de 20 de noviembre, núm. 323/2014. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* [online]. 2015, n° 383, s. 204 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1138-9532. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/acoso.pdf>. Například *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares n° 172/2014* [2014-05-14] [online]. 2014, Rec. n° 342/2013, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050863.pdf>; a *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) n° 1485/2013* [2013-09-26] [online]. 2013, Rec. n° 886/2013, 3 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050861.pdf>.

⁴⁴ *Inspección de Trabajo y Seguridad Social* [ITSS] [Inspekce práce a sociálního zabezpečení] [online]. 2016 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/>. Inspekce práce a sociálního zabezpečení, dále též „inspekce práce“.

⁴⁵ Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 34/2003 (Criterio Técnico 34/2003). Odkaz ve *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguri-*

finován jako útok na důstojnost zaměstnance, a tudíž chápán jako velmi závažný správní delikt podle článku 8.11 Zákona č. 5/2000 o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku. Mobbing byl považován za psychosociální riziko, a tudíž bylo možné na vzniklou situaci aplikovat ustanovení Zákona o předcházení pracovních rizik. Nicméně, na základě této vyhlášky nebylo možné mobbing ještě dostatečně postihovat.

V roce 2009 byla přijata Vyhláška č. 69/2009 o činnosti inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti.⁴⁶ Cílem vyhlášky je definovat kritéria, na základě kterých mohou jednat inspektoři práce v případě obtěžování a násilí na pracovišti. Vyhláška stanovuje, jaké jednání je chápáno jako násilí na pracovišti. Může se jednat o fyzické násilí, které musí vzniknout mezi zaměstnanci jednoho zaměstnavatele nebo zaměstnanci různých zaměstnavatelů a které se týká výkonu práce a stejného pracoviště. Za obtěžování se nepovažuje násilí, kterého by se dopustila osoba stojící mimo zaměstnavatele. Dále může jít o psychické násilí, kam spadá sexuální obtěžování, morální obtěžování (mobbing) a diskriminační obtěžování.

Morální obtěžování vyhláška definuje v části I.2.2 jako zneužívání moci zaměstnavatelem nebo vedoucími zaměstnanci (bossing) či jako šikanózní jednání zaměstnance (zaměstnanců) vůči jejich kolegovi, mezi nimiž není vztah hierarchie (mobbing) a diskriminační obtěžování. První typ zahrnuje vždy situace, kdy zaměstnavatel zaměstnance izoluje od ostatních zaměstnanců, nepřiděluje mu žádnou práci nebo mu, naopak, ukládá úkoly, které nemá možnost splnit, často ho zaměstnává nesmyslnými a neproduktivními úkoly, postihuje ty zaměstnance, kteří se zákoným způsobem domáhají svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů, případně působí i proti těm, kteří jim pomáhali. Druhý typ vždy zahrnuje opakované urážky a snižování zaměstnance, opakované kárání před ostatními, rozšiřování pomluv o jeho práci nebo soukromém životě. Třetí typ zahrnuje obtěžování, které je motivováno jedním z diskriminačních důvodů, jako je etnický původ, rasa, pohlaví, sexuální orientace,

dad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

⁴⁶ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf. Jedná se o podzákonný právní předpis, který není členěn na články, ale části označené římskými číslicemi s dalším členěním. Příloha k vyhlášce se podobá spíše (české) metodice.

věk nebo rodinný stav, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Jiná jednání, jako podstatné změny pracovních podmínek provedené v rozporu se zákonem, neúměrný tlak na zvýšení tempa práce, konflikty během stávek, napomínání za špatný pracovní výkon, jehož cílem není diskreditace zaměstnance, osobní konflikty, nejsou považována za mobbing, ale mohou naplnit skutkovou podstatu jiného správního deliktu.⁴⁷

K vyhlášce je připojená příloha, která vysvětluje, jak zjistit a vyhodnotit násilí na pracovišti. Popisuje jednání, které se považuje za obtěžování na pracovišti. Protože mobbing není definován v právních předpisech, užívá příloha vyhlášky definici Heinze Leymanna, který mobbing charakterizuje jako „situaci, kdy jedna osoba (výjimečně skupina osob) vykonává extrémní psychologické násilí, systematicky a opakovaně (průměrně jednou týdně) a dlouhodobě (průměrně šest měsíců) proti jiné osobě na pracovišti, s cílem zničit komunikační sítě oběti, poškodit její reputaci, narušit výkon práce a dosáhnout toho, že osoba sama rozváže pracovní poměr.“⁴⁸ Mobbing je chápán jako jednání, které porušuje právo zaměstnance na morální integritu a patřičný respekt k jeho důstojnosti v práci. Musí být porušena obě práva, nikoliv jednotlivě. Šikanózní jednání vytváří zastrašující, ponižující nebo urážlivé pracovní prostředí oběti, čímž je narušen její výkon práce. Dále existuje podezření, že toto jednání je příčinou újmy na zdraví obtěžovaného.⁴⁹ Inspekce práce tedy musí posoudit, zda dochází úmyslně nebo z nedbalosti ke snížení důstojnosti zaměstnance.

Obtěžování na pracovišti jako útok na důstojnost zaměstnance je považováno za velmi závažný správní delikt podle Zákona o přestupcích a sankcích, tedy jako porušení práv zaměstnance, která vyplývají ze Zákonníku práce, Zákona o předcházení pracovních rizik, případně ze Zákona č. 3/2007 o rovnosti mezi muži a ženami. Jednání zaměstnavatele může mít formu úmyslu nebo nedbalosti. Forma zavinění a jeho intenzita je pak určující pro stanovení sankce.

⁴⁷ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

⁴⁸ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

⁴⁹ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

Velmi závažným správním deliktem je i neplnění stanovených preventivních povinností, která má zaměstnavatel zavést proti obtěžování a násilí na pracovišti a která vyplývají z jeho obecných povinností dle článku 12 a násl. Zákona o předcházení pracovních rizik. Odpovědnou osobou je v tomto případě zaměstnavatel, ale je možné, aby byli společně odpovědní i další zaměstnavatelé na stejném pracovišti, kteří musí koordinovat daná opatření. To je důležité v těch případech, kdy se na jednom místě nachází pracoviště různých zaměstnavatelů. Preventivní opatření pak musí přijmout všichni zaměstnavatelé.⁵⁰ Nedostatečná koordinace plánování opatření může být hodnocena jako velmi závažný správní delikt dle článku 12.6 Zákona o přestupcích a sankcích.

Preventivní opatření zahrnují identifikaci a evaluaci psychosociálních rizik. Za velmi závažný správní delikt dle článku 12.1.b Zákona o přestupcích a sankcích je považováno to, že zaměstnavatel neidentifikoval, nezhodnotil či nerevidoval psychosociální rizika. K dalším správním deliktům patří nepřijetí opatření poté, co došlo k identifikaci psychosociálního rizika. Jedná se o porušení plnění povinnosti, která vyplývá z článku 14 Zákona o předcházení pracovních rizik. Pasivní přístup zaměstnavatele v situaci, kdy se zjistila některá forma násilí na pracovišti, je považován dle stupně závažnosti za méně závažný správní delikt (článek 11.4 Zákona o přestupcích a sankcích), závažný (článek 12.16 Zákona o přestupcích a sankcích) nebo velmi závažný přestupek (článek 13.10 Zákona o přestupcích a sankcích).

V případě onemocnění zaměstnance, kdy zaměstnavatel má podezření, že je to důsledek obtěžování, má zaměstnavatel povinnost vyšetřit událost. Pokud by tak neučinil, jde o závažný správní delikt dle článku 12.3 Zákona o přestupcích a sankcích. Charakter opatření závisí na zaměstnavateli, neboť není specifikován v právních předpisech. Inspekce práce může poskytnout doporučení a technickou pomoc. Nejčastějším opatřením je zavedení vnitřního systému řešení konfliktů.⁵¹

⁵⁰ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

⁵¹ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

Význam intervence inspekce práce v případě mobbingu popisuje rozsudek Vrchního soudu v Galicii z roku 2014.⁵² Příklad se odehrál v marketingové firmě, jejíž zaměstnanci museli splnit denní limit dvou žádostí na produkt, aby splnili podmínky své pracovní smlouvy. V čele stála vedoucí pobočky, proti níž podali zaměstnanci stížnost vedení firmy za její despotické a urážlivé chování, jako slovní urážky a „řvaní“ na zaměstnance za nesplnění limitů. Ta se odvolávala na nesplnitelné požadavky vedení firmy. Zaměstnanci si na vedoucí stěžovali u vedení firmy a inspekce práce potvrdila, že vedoucí vytvořila nepřátelské prostředí v práci. Zvláště nepřátelsky se chovala k jedné zaměstnankyni, kterou izolovala od ostatních, a zvláště dohlížela na její práci. Inspekce práce zjistila, že vedení firmy nevyhodnotilo psychosociální rizika. V tomto případě inspekce práce došla k závěru, že jednáním vedoucí pobočky došlo k porušení práva na důstojnost zaměstnanců a k morálnímu obtěžování (mobbingu) jedné zaměstnankyně. Jednalo se tudíž o dva druhy jednání a oba založily porušení práva a byly postiženy jako správní delikt.

Inspekce práce zpracovala záznam o správním deliktu zaměstnavatele, a to bylo důvodem pro rozvázání pracovního poměru vedoucí zaměstnankyně. Ta zažalovala rozvázání pracovního poměru jako nedůvodné, soud však žalobu zamítl. V rozsudku byly zdůrazněny tři aspekty daného případu – posouzení porušení práv zaměstnanců vyplývajících obecně z ústavy a ze Zákoníku práce; míra porušení povinnosti zaměstnavatele vyhodnotit pracovní rizika dle Zákona o předcházení pracovních rizik, kdy zde došlo k porušení povinnosti, neboť zaměstnavatel vůbec rizika nezhodnotil; a chybějící reakce zaměstnavatele na stížnost zaměstnanců, kdy upřesnil, že zákon vyžaduje, aby zaměstnavatel měl specifické postupy při řešení obtěžování a sexuálního obtěžování, ale v ostatních formách obtěžování jsou vnitřní postupy pouze doporučeny. Nicméně, pasivní přístup zaměstnavatele znamená porušení povinnosti dle článku 14.2 Zákona o předcházení pracovních rizik a porušení práva zaměstnance na pat-

⁵² *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 3236/2014* [2014-06-13] [online]. 2014, Rec. nº 1119/2014, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=7146023&links=%221119%2F2014%22&optimize=20140821&publicinterface=true>.

řičný respekt k jeho důstojnosti podle článku 4.2 Zákoníku práce.⁵³ Španělské soudy tato ustanovení vztahují i k stresu na pracovišti.⁵⁴

V literatuře se zdůrazňuje, že dnes se aplikuje na právní ochranu proti mobbingu více Zákon o předcházení pracovních rizik než Zákoník práce. Zároveň se ale uvádí, že by soudy měly posuzovat porušení práv zaměstnanců a k tomu posoudit míru porušení povinností zaměstnavatele vyplývajících ze Zákonu o předcházení pracovních rizik. Násilí na pracovišti je hodnoceno jako jednoznačné psychosociální riziko.⁵⁵

a) Postup inspekce práce ve správním řízení

Vyhláška č. 69/2009 upravuje postup inspekce práce ve správním řízení. Jednání inspekce práce začíná obvykle oznámením. Inspekce nejprve posuzuje, zda je oznámení přípustné. Nepřípustná jsou taková oznámení, která nespádají do působnosti inspekce práce, protože nezakládají správní delikt. Mohou ale spadat do působnosti jiných orgánů, například soudů. Po přijetí oznámení následuje šetření inspektorem, a to buď přímo u zaměstnavatele, nebo v odůvodněných případech může inspektor vyzvat kontrolovanou osobu, zaměstnavatele, zaměstnance, případně další zainteresované osoby, aby se v určené lhůtě dostavili na pracoviště inspektorátu a poskytli údaje, dokumenty nebo věci související s výkonem kontroly. Důležitým podkladem pro zhodnocení škody utrpěné obětí a posouzení schopnosti zaměstnance vykonávat práci jsou lékařské zprávy. Inspekce práce může navrhnout i uznání invalidity oběti z důvodu násilí na pracovišti.⁵⁶ V řízení může inspektor vznést na zaměstnavatele po-

⁵³ VELÁZQUEZ, M. La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”. *Prevención, trabajo y salud* [online]. 2002, n° 17, s. 27-38 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1575-1392. Dostupné z: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf.

⁵⁴ *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid n° 796/2005* [2005-10-05] [online]. 2005, Rec. n° 2236/2005, 7 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=1155395&links=acoso%20laboral&optimize=20051027&publicinterface=true>; a *Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) n° 296/2014* [2014-05-14] [online]. 2014, Rec. n° 238/2014, 8 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050921.pdf>.

⁵⁵ VELÁZQUEZ, M. La respuesta jurídica legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”. *Prevención, trabajo y salud* [online]. 2002, n° 17, s. 27-38 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1575-1392. Dostupné z: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf.

⁵⁶ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

žadavky, které jsou obsaženy v Zákonu o kolektivním vyjednávání. Může požadovat evaluaci psychosociálních rizik, vyšetření poškození zdraví, školení, a podobně.

V řízení se dodržuje presumpce neviný; důkazy musí prezentovat strana žalující, neunesení důkazního břemene vede ke zproštění obvinění. Inspektor vydá rozhodnutí, ve kterém určí a odůvodní, zda došlo k obtěžování na pracovišti a zda se jedná o správní delikt.⁵⁷ Inspekce práce může spolupůsobit i v procesu mediace.⁵⁸ Přičítá se jí preventivní vliv zejména v tom smyslu, že pokud dojde k obtěžování na pracovišti a konflikt je řešen mediací, má to odrazující efekt na ty, kteří by se chtěli podobného jednání dopustit v budoucnosti. Mediátorem může být důvěryhodná osoba v rámci zaměstnavatele nebo mediace může být vedena nezávislou osobou, která zaměstnavateli navrhne smírné řešení konfliktu.⁵⁹

Vyhláška se dále zabývá souběhem správních deliktů s jednáním, které je zároveň trestným činem. Inspektor práce je povinen předat svá zjištění (záznam o spáchaném správním deliktu) státnímu zastupitelství v případech, že se domnívá, že jde o trestný čin.

Závěr

Španělský právní řád neupravuje v žádném (obecném) zákoně výslovnou ochranu zaměstnanců před mobbingem (výjimkou je pouze oblast veřejné správy). Násilí na pracovišti porušuje základní práva a svobody zakotvené v ústavě, zejména právo na rovné zacházení a právo na lidskou důstojnost. Přestože Zákoník práce ani další zmíněné pracovněprávní předpisy neobsahují definici zákazu mobbingu, ochranu zaměstnanců je možné dovodit z obecných ustanovení. Práva zaměstnanců jsou popsána v Zákoně o statutu pracujících (Zákoníku práce), práva zaměstnanců a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vyplývají dále ze zákona o předcházení pracovních rizik. Porušení práv zaměstnance je obvykle hodnoceno jako správní delikt, pokud závažnost jednání není taková, aby byl obtěžovatel postižen dle Trestního

⁵⁷ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

⁵⁸ MARTÍNEZ ABASCAL, V.-A. *El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial*. 1^a ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008, s. 82. ISBN 978-84-9876-174-0.

⁵⁹ *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo* [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

zákoníku. Právní úpravu správního trestání v pracovněprávních vztazích nalezneme v Zákonu o přestupcích a sankcích v sociálním pořádku. Soudní ochranu v případě porušení pracovněprávních předpisů poskytuje Sociální soudní řád. Činnost inspekce práce a sociálního zabezpečení v oblasti obtěžování a násilí na pracovišti upravuje vyhláška, která stanoví postup ve správním řízení. Nezastupitelnou roli sehrály v přístupu k obtěžovaným zaměstnancům soudy, které pojmenovaly mobbing jako útok na důstojnost a mravní integritu člověka a ve většině případy přiznaly zaměstnancům náhradu škody.

Seznam bibliografických odkazů

BARANCOVÁ, H. *Šikana a mobing na pracoviisku: Právne problémy*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014. 224 s. ISBN 978-80-7502-036-9.

Code of Practice on Workplace Violence in Services Sectors and Measures to Combat This Phenomenon [online]. Geneva: International Labour Office, 2003. 20 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_107705.pdf.

CONDE COLMENERO, P. *El acoso laboral en el empleo público: Actualizada conforme a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*. 1^a ed. Albolote: Comares, 2009. 285 s. ISBN 978-84-9836-458-3.

Constitución Española [1978-12-29] [online]. 1978 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229.

Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo [online]. 2009. 16 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://contenidos.ceoe.es/resources/image/Criterio_tecnico_69-2009.pdf.

CUBILLO RODRÍGUEZ, C. *Tratamiento jurídico del mobbing*. 1^a ed. Madrid: Editorial universitaria Ramón Areces, 2008. 127 s. ISBN 978-84-8004-862-0.

De la FE RODRÍGUEZ MUÑOZ, M., Á. L. DOMÍNGUEZ MARTÍN a J. A. OSONA MIGUEL. *Mobbing: Volviendo a vivir*. 1^a ed. Alicante: Editorial Club Universitario, 2010. 120 s. ISBN 978-84-8454-993-2.

CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A. M. El proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la ley reguladora de la jurisdicción social. *Boletín del Ministerio de Justicia* [online]. 2012, vol. 66, nº 2142, 30 s. [cit. 2016-09-28]. ISSN 1989-4767. Dostupné z: http://www.mjusticia.gob.es/cs/Satellite/Portal/1292354752210?blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=EstudioDoctrinal&blobheadervalue1=attachment%3B+filename%3D1205_CHOCRON_GIRALDEZ.pdf.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social [ITSS] [online]. 2016 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.empleo.gob.es/itss/web/>.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales cumple 20 años. In: *20 minutos.es* [online]. 2015-11-10 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.20minutos.es/noticia/2601039/0/ley-prevencion-riesgos-laborales-cumple/20-anos/#xtor=AD-15&xts=467263>.

Ley 7/2007 del estatuto básico del empleado público [2007-04-12] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-7788>.

Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales [1995-11-08] [online]. 1995 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1995-24292.

Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social [2011-10-10] [online]. 2011 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15936>.

Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad [2003-12-02] [online]. 2003 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>.

Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social [2003-12-30] [online]. 2003 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l62-2003.t2.html.

Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres [2007-03-22] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>.

LLOVERA, S., R. ALFARO a J. BAUTISTA. *Acoso Laboral: Un análisis normativo y jurisprudencial* [online]. 1ª ed. Barcelona: Universitat Politècnica de Catalunya, 2014. 26 s. [cit. 2016-09-28]. OPE-WP.2014/01. Do-

stupné z: <http://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/23556/Arti%CC%81culo%20Mobbing%20PROTHIUS.pdf>.

MARCOS GONZÁLEZ, J. I. El acoso laboral a un funcionario y su reparación en el orden social: Comentario a la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 8 de Bilbao de 20 de noviembre, núm. 323/2014. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* [online]. 2015, n° 383, s. 201-206 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1138-9532. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/sites/laboral-social.com/files/acoso.pdf>.

MARTÍNEZ ABASCAL, V.-A. *El acoso moral en el trabajo: Claves para su protección extrajudicial*. 1^a ed. Valencia: Tirant lo Blanch, 2008. 132 s. ISBN 978-84-9876-174-0.

NAVARRO NIETO, F. *La tutela jurídica frente al acoso moral laboral*. 1^a ed. Cizur Menor: Thomson Aranzadi, 2007. 284 s. ISBN 978-84-8355-424-1.

Real Decreto 1299/2006, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro [2006-11-10] [online]. 2006 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-22169.

Real Decreto Legislativo 1/1994, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [1994-06-20] [online]. 1994 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.html.

Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [1995-03-24] [online]. 1995 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>.

Real Decreto Legislativo 5/2000, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social [2000-08-04] [online]. 2000 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>.

Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social [2015-10-30] [online]. 2015 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/095093.

- Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 (ANC 2007) y sus anexos* [2007-12-21] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/D_AspectosNormativos/Normativa/contenidos/Prorroga2008.htm.
- Sentencia del Juzgado de lo Social nº 8 de Bilbao nº 323/2014* [2014-11-20] [online]. 2014. 20 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050577.pdf>.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España nº 74/2007* [2007-04-16] [online]. 2007 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/6041>.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España nº 180/1999* [1999-10-11] [online]. 1999 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/HJ/pl-PL/Resolucion/Show/SENTENCIA/1999/180>.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España nº 195/1996* [1996-11-28] [online]. 1996 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3247>.
- Sentencia del Tribunal Constitucional de España nº 224/1999* [1999-12-13] [online]. 1999 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/3966>.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga) nº 1485/2013* [2013-09-26] [online]. 2013, Rec. nº 886/2013, 3 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050861.pdf>.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Burgos) nº 296/2014* [2014-05-14] [online]. 2014, Rec. nº 238/2014, 8 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050921.pdf>.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 3236/2014* [2014-06-13] [online]. 2014, Rec. nº 1119/2014, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&database=AN&reference=7146023&links=%22119%2F2014%22&optimize=20140821&publicinterface=true>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia nº 5777/2012 [2012-11-23] [online]. 2012, Rec. nº 4736/2012 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.asesoriayempresas.es/jurisprudencia/JURIDICO/190848/sentencia-ts-j-galicia-5777-2012-de-23-de-noviembre-acoso-laboral-existencia-de-discrepancias-e>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares nº 172/2014 [2014-05-14] [online]. 2014, Rec. nº 342/2013, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NS/050863.pdf>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 796/2005 [2005-10-05] [online]. 2005, Rec. nº 2236/2005, 7 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=1155395&links=acoso%20laboral&optimize=20051027&publicinterface=true>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra nº 143/2001 [2001-04-30] [online]. 2001, Rec. nº 148/2001, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=2839435&links=&optimize=20040115&publicinterface=true>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra nº 161/2001 [2001-05-18] [online]. 2001, Rec. nº 134/2001, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=2762488&links=acoso&optimize=20040207&publicinterface=true>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra nº 201/2001 [2001-06-15] [online]. 2001, Rec. nº 220/2001, 6 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=2788820&links=acoso%20laboral&optimize=20040131&publicinterface=true>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco nº 517/2007 [2007-02-20] [online]. 2007, Rec. nº 2742/2006, 12 s. [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&datasematch=AN&reference=510052&links=acoso%20laboral%20%22517%2F2007%22&optimize=20070524&publicinterface=true>.

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco nº 1197/2013 [2013-06-25] [online]. 2013, Rec. nº 1005/2013, 7 s. [cit. 2016-09-28].

- 28]. Dostupné z: <http://www.laboral-social.com/files-laboral/NSJ050887.pdf>.
- Sentencia del Tribunal Supremo de España* [2006-05-17] [online]. 2006 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://www.uria.com/documentos/circulares/36/documento/423/09.htm?id=423#um3>.
- Sentencia del Tribunal Supremo de España n^o 18/2014* [2014-01-17] [online]. 2014, Rec. n^o 2058/2011 [cit. 2016-09-28]. Dostupné z: <http://supremo.vlex.es/vid/honor-libertad-expresion-colision-derechos-494106282>.
- SERRANO OLIVARES, R. *El acoso moral en el trabajo*. 1^a ed. Madrid: Consejo Económico y Social, 2005. 290 s. ISBN 84-8188-234-8.
- ŠIMEČKOVÁ, E. a J. JORDÁNOVÁ. *Násilí na pracovišti a jeho řešení v právním řádu České republiky, Francie a Itálie*. 1. vyd. Praha: Leges, 2015. 191 s. ISBN 978-80-7502-070-3.
- VALVERDE, A. M., F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ a J. GARCÍA MURCIA. *Derecho del trabajo*. 24^a ed. Madrid: Tecnos, 2015. 969 s. ISBN 978-84-309-6643-1.
- VELÁZQUEZ, M. La respuesta jurídico legal ante el acoso moral en el trabajo o “mobbing”. *Prevención, trabajo y salud* [online]. 2002, n^o 17, s. 27-38 [cit. 2016-09-28]. ISSN 1575-1392. Dostupné z: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/17/artFondoTextCompl.pdf.

JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.

Právnická fakulta
Univerzita Palackého v Olomouci
Třída 17. listopadu 6
779 00 Olomouc
Česká republika
eva.simeckova@upol.cz