

PRÁVNÍ ROZHLEDY

Redakční rada

Michal Bobek
JUDr. Petr Bohata
Prof. JUDr. Dušan Hendrych
Prof. JUDr. Vladimír Kratochvíl
JUDr. Tomáš Linhart
Doc. JUDr. Stanislav Plíva
Prof. JUDr. Pavel Šámal
Doc. JUDr. Ivana Štenglová
Prof. JUDr. Jiří Švestka
Prof. JUDr. Helena Válková

Z obsahu

T. Dvořák Rozdělování zisku ve společnosti s ručením omezeným	567
K. Frumarová Ochrana před nečinností v případě tzv. jiných správních deliktů	575
L. Cviklová Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury	581
P. Bezouška Dlouho očekávaná novela zákoníku práce	587
J. Dohnal Obrácené odstupné jako smluvní pokuta	592
Nejvyšší soud České republiky Odpovědnost státu za nicotné správní rozhodnutí	597
SRN: Spolkový soudní dvůr Trestněprávní odpovědnost compliance-officera	603

novené (i když to § 87 SRS výslovně nestanoví, lze tak *per analogiam* dovozovat z § 81). Pokud je žaloba nedůvodná, soud ji zamítne. Opravným prostředkem proti pravomocnému rozhodnutí správního soudu (krajského) je kasační stížnost, o které rozhoduje Nejvyšší správní soud.

V. Další prostředky ochrany před nečinností

Navazující možností soudní ochrany je pak možnost podání ústavní stížnosti,⁴⁹ která však již představuje poměrně specifický a subsidiární prostředek ochrany, a to ústavně zaručených práv a svobod fyzických a právnických osob. Pro případ nečinnosti správních orgánů by aktivně legitimovaným subjektem byla osoba, která tvrdí, že zásahem orgánů veřejné moci (pasivně legitimovaný subjekt) bylo porušeno její základní právo nebo svoboda zaručené ústavním pořádkem, neboť zásahem lze rozumět jak komisivní, tak i omisivní jednání orgánu veřejné moci.⁵⁰ Nečinnost či průtahy orgánů veřejné moci bývají poměrně typickým „jiným zásahem“, který především porušuje právo zaručené čl. 36 a 38 Listiny. Je však důležité zdůraznit subsidiárnost ústavní stížnosti, kdy k jejímu podání může dojít až poté, co stěžovatel vyčerpá všechny jiné procesní prostředky k ochraně práva, které mu poskytuje český právní řád. Těmito prostředky budou zejména výše zmíněná žaloba nečinnosti a zásahová, resp. kasační stížnost proti rozhodnutí o těchto žalobách. Lze se tedy domnívat, že ústavní stížnost by již neměla být v případě nečinnosti správních orgánů příliš často využívaným prostředkem ochrany, neboť lze předpokládat, že náprava bude sjednána již v rámci správněsoudní ochrany (vždy tomu tak ale nebylo, neboť do doby přijetí soudního řádu správního Ústavní soud často musel suplovat roli správních soudů, neboť dřívější právní úprava správního soudnictví ochranu před nečinností vůbec neposkytovala).

V případě nečinnosti týkající se jiných správních úkonů lze samozřejmě využít i další, svojí povahou „komplementární“ prostředky ochrany – např. podnět k Veřejnému ochránci práv či institut stížnosti.

Pokud by byla výše uvedenou nečinností způsobena škoda, má postižená osoba nárok na náhradu takovéto škody. Dle zákona o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem⁵¹ lze neprovedení jiných správních úkonů příslušným orgánem veřejné správy v zákonné, popř. přiměřené lhůtě kvalifikovat jako nesprávný úřední postup ve smyslu § 13 a 22 Odpšk. Tudíž osoba, již byla takto způsobena škoda, má právo domáhat se náhrady škody přímo vůči státu či územním samosprávným celkům – tedy subjektům odpovědným za škodu způsobenou výkonem veřejné moci, přičemž této odpovědnosti se nelze dle zákona zprostit. Vedle náhrady škody se poskytuje také přiměřené zadostiučinění za vzniklou nemajetkovou újmu, a to zpravidla v penězích (§ 31a), přičemž zákon výslovně stanoví kritéria, k nimž se při stanovení výše zadostiučinění přihlídnou v případech, kdy nesprávný úřední postup spočíval právě v nečinnosti příslušného subjektu.⁵²

VI. Závěr

Přes dosud některé sporné aspekty, na něž bylo výše poukázáno, stávající právní úprava již poskytuje zejména pro-

střednictvím nového správního řádu a soudního řádu správního dostatečné právní prostředky k ochraně před nečinností týkající se (ne)provádění tzv. jiných správních úkonů. To lze považovat za důležitý, avšak významný a vítaný krok přispívající k naplňování především principu legality, právní jistoty a pojetí veřejné správy jakožto služby občanům vykonávané v souladu s principy dobré správy.

49) § 72 a násl. zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů.

50) Ústavní soud vymezil pojem zásahu tak, že „půjde zpravidla o převážně jednorázový, protiprávní a zároveň protiústavní útok orgánů veřejné moci vůči základním ústavně zaručeným právům a svobodám, který v době útoku představuje trvalé ohrožení po právu existujícího stavu, přičemž takový útok sám není výrazem (výsledkem) rozhodovací pravomoci těchto orgánů a jako takový se vymyká obvyklému přezkumnému či jinému řízení“. Nález ÚS sp. zn. III. ÚS 62/95 (č. 78/1995 Sb. ÚS).

51) Zákon č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem, ve znění pozdějších předpisů (Odpšk).

52) § 31a odst. 3 Odpšk.

Obtěžování jako forma diskriminace ve světle zahraniční teorie a judikatury

Lucie Cviklová, Praha*

Český zákoník práce, antidiskriminační zákon a směrnice Evropské unie obsahují úpravy týkající se obtěžování či sexuálního obtěžování srovnatelné s legislativou USA coby nejpokročilejšího státu co se týče řešení této problematiky. Na rozdíl od existujících zákonů lze českou judikaturu stejně tak jako judikaturu evropskou v této oblasti charakterizovat jako nedostatečně rozvinutou.

I. Společenské a právní souvislosti sexuálního obtěžování

Zachycení společenských a právních souvislostí sexuálního obtěžování je znesnadňováno nejenom odlišnými kulturními tradicemi konkrétních zemí týkajících se sexuality a postavení žen na trhu práce, ale i různorodostí národních právních úprav do značné míry vyplývajících z rozdílů mezi anglosaskými a kontinentálními právními principy. Jak je v současných evropských institucionálních souvislostech možné charakterizovat různé vědecké a právní diskursy věnované sexuálnímu obtěžování? Považují čeští občané sexuální obtěžování a další formy obtěžování za stejně tak důležité jako negativní důsledky tzv. „zohlednění“ rodinné situace žen při najímání do práce či přímou diskriminaci v odměňování uplatňovanou v řadě odvětví?¹ Můžeme např.

* Autorka přednáší mezinárodní a pracovní právo na Anglo-americké univerzitě a sociologické a politologické teorie a metody na Vysoké škole finanční a správní. K jejím badatelským zájmům patří teorie práva v souvislostech kritické teorie, feministická právní filozofie atd.

1) Příčinou diskriminací se rozumí taková právní úprava či praxe, na základě které ve srovnatelné situaci je s jednotlivcem nebo se skupinou osob na základě rasy, pohlaví, národnosti, víry apod. zacházeno méně výhodným způsobem než s dalšími jednotlivci či skupinami (princip srovnatelnosti předpokládá nalezení vhodného komparátora). Nepříčinou diskriminací se rozumí, že i když určitá právní úprava neobsahuje diskriminační kritéria, její aplikace/důsledky po-

hovořit o rozdílech mezi britskými a českými právními úpravami stejně tak jako mezi britskou a českou judikaturou ohledně obtěžování a dalších forem obtěžování?

Už v prvním desetiletí 21. stol. Česká republika (společně s Rakouskem, Belgií, Kypr, Dánskem, Estonskem, Finskem, Francií, Německem, Maďarskem, Irskem, Itálií, Litvou, Lucemburskem, Maltou, Nizozemskem, Polskem, Portugalskem, Slovenskou republikou, Slovinskem, Španělskem, Švédskem, Velkou Británií a dalšími zeměmi) poskytovala případným obětem sexuálního obtěžování či dalších forem obtěžování z důvodu pohlaví určité právní záruky zakotvené v zákoníku práce, které byly časem přesunuty do antidiskriminačního zákona. Česká republika tak již před pěti lety patřila k téměř dvěma desítkám zemí pojednávajících tuto problematiku na úrovni legislativy přímým způsobem, zatímco nepřímý institucionální přístup charakterizoval např. Estonsko, Itálii, Španělsko, Velkou Británii, Severní Irsko apod. Dále ČR stejně tak jako Dánsko, Irsko, Itálie, Lucembursko a Nizozemsko, Polsko a Španělsko už řadu let patří k zemím, ve kterých sexuální obtěžování je řešeno i na úrovni kolektivních smluv uzavíraných s odborovými organizacemi; častěji se jedná o napomenutí či disciplinární řízení, ale v některých vážnějších případech může dokonce vést i k ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.²

V Evropě za nejúspěšnější zemi schopnou čelit sexuálnímu obtěžování je považována Velká Británie, kde podobně jako v právním diskursu USA je této problematice věnována pozornost už řadu let; rozvoj debat je navíc doprovázen strukturálními proměnami legislativního rámce a judikatury vedoucími k většímu uznání a diferenciaci forem sexuálního obtěžování a dalších forem obtěžování. Od poloviny 70. let 20. stol. je v USA stejně tak jako ve Velké Británii sexuální obtěžování považováno za přečin, a důkazní břemeno je buď přesunuto ze žalobce na žalovaného, nebo je alespoň rozloženo mezi obě strany.³ Obtěžování postrádající sexuální obsah je možné dále rozčlenit na různé typy, kdy nejčastěji vyskytující se formou je tzv. *bullying* vymezené jako obtěžování jednotlivcem na straně jedné a tzv. *mobbing* vymezené jako obtěžování skupinou. Tyto formy obtěžování jsou často doprovázeny klepy a pomlouváním a dále snižováním výsledků práce pracovníka či pracovnice až do té míry, že sám či sama odejde. Ve srovnání s ostatními pracovníky či pracovnícemi jsou např. přetěžováni(y) úkoly, jsou ponižováni(y), je jim vyhrožováno, jsou šikanováni(y) či zastrašováni(y), jsou jim zatajovány informace a jeden z členů/členek je izolován(a). Tyto konceptualizace a reflexe týkající se soudních praxí vztahujících se k sexuálnímu obtěžování jsou doprovázeny ostrou výměnou názorů, co se týče podstaty diskriminace z důvodu pohlaví: První skupina badatelek při vymezování diskriminace z důvodu pohlaví zohledňuje především sexuální odlišnosti mezi muži a ženami, zatímco druhá skupina při určování příčiny diskriminace vychází z odlišného postavení mužů a žen na trhu práce.

Jednou z nejvýznamnějších představitelk první skupiny je americká profesorka a soudkyně Catharine MacKinnonová, která už řadu let bádá v oblasti sexuálního obtěžování a pornografie a která do americké legislativy prosadila i řadu změn týkajících se diskriminace z důvodu pohlaví.⁴ V průběhu formulace svých požadavků ohledně právních úprav v oblasti sexuálního obtěžování C. MacKinnonová navázala na perspektivu radikálního

feminismu, na základě které sexuální obtěžování je třeba považovat za klíčový faktor diskriminace z důvodu pohlaví vyplývající především z nerovného postavení mužů a žen na trhu práce. Pracoviště je totiž společenské prostředí, ve kterém muži mají možnost využívat svoji moc vyplývající z vyššího ekonomického statusu; tento typ mocenské asymetrie mezi pohlavími umožňuje také podchytit elementy sexuálního obtěžování často mylně považované za znak přitažlivosti. Podle jedné z nejvýznamnějších představitelk druhé skupiny Rosi Braidotti při rozboru fenoménu sexuálního obtěžování je třeba vzít v potaz i úlohu oslabování sexuálního násilí v důsledku kulturního vývoje lidstva, a v důsledku těchto skutečností za klíčový faktor současných forem diskriminace z důvodu pohlaví je třeba považovat podřízené postavení žen v tržních strukturách, chudobu apod.⁵ Zatímco současné mezinárodní vědecké i mediální diskursy více či méně vyrovnaným způsobem pracují s těmito dvěma protikladnými perspektivami, české debaty věnované diskriminaci z důvodu pohlaví problematiku sexuálního obtěžování přehlížejí a většina pozornosti je věnována spíše nespravedlnostem souvisejícím s různými formami společenské nerovnosti či překážkami bránícími vertikální mobilitě žen. České socioložky či případně další expertky prostřednictvím takových pojmů jako skleněný strop či skleněný výtah se tak snaží české veřejnosti vysvětlovat, že existují neviditelné bariéry upírající ženám rovné šance ve služebním postupu či bránící principu jejich rovného odměňování.⁶

V souvislostech těchto diskursivních asymetrií českých mediálních a vědeckých debat upřednostňujících problematiku kariérního postupu žen před sexuálním obtěžováním je třeba také posuzovat význam velmi diskutovaného soudního procesu týkajícího se diskriminace v ČR. Soudní proces začal podáním žaloby manažerkou Marií Čauševič (51) na firmu Pražská teplárenská na základě jejího vlastního tvrzení, že vyhrála konkurs a nebyla vybrána na místo finanční ředitelky.⁷ Přestože

vedou k diskriminaci určité společenské skupiny. Tak např. právní úprava týkající se zaměstnanců na částečný pracovní úvazek pravděpodobně povede k nepřímé diskriminaci žen, protože představují většinu zaměstnaných osob v tomto právním režimu. Relativně novou právní úpravou ochraňující před přímou a nepřímou diskriminací v ČR stejně tak jako v ostatních členských zemích EU je tzv. antidiskriminační zákon, který nabyl účinnosti na podzim roku 2009.

2) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

3) Zippel, K. The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany. Cambridge: Cambridge University Press, 2006, s. 82–158.

4) Catharine MacKinnonová je profesorkou Právnícké fakulty na Michiganské univerzitě a badatelkou v oblasti sexuálního obtěžování, pornografie a mezinárodního práva. Její pravděpodobně nejslavnější publikací je *Sexuální obtěžování pracujících žen*: Na základě výsledků výzkumu této badatelky sexuální obtěžování zvyšuje sociální nerovnost mezi muži a ženami a je třeba ho chápat jako specifickou formu diskriminace z důvodu pohlaví na základě Zákona o občanských právech (Záhlaví VII), který byl v USA přijat v 70. letech.

5) Rosi Braidotti obhájila svoji doktorskou práci v roce 1981 v oboru filozofie na Sorbonně a v současné době působí v Nizozemsku; ve svých teoretických úvahách – významně ovlivněných feministickým myšlením Luce Irigaray – propojuje teoretické feministické perspektivy s konkrétnějšími společenskými a politickými jevy.

6) Skleněným stropem se rozumí neviditelné bariéry vyplývající ze strukturálních souvislostí současných organizací. Hierarchické pozice jsou dominovány muži, což více či méně znemožňuje ženám postup na vyšší pozice. Skleněným výtahem se rozumí soubor neviditelných podpůrných mechanismů při kariérním postupu vznikajících na základě neformálních sociálních sítí. Mocenské výhody mužů v hierarchii systému a solidarita mezi nimi jsou pojaty jako soubor neviditelných podpůrných mechanismů usnadňujících jim kariérní postup.

7) Komárek, M. Diskriminace jde k soudu. Respekt, 2006, č. 11, s. 44.

v roce 2006 M. Čaušević prohrála žalobu u soudu nižšího stupně, v prosinci roku 2009 Nejvyšší soud nařídil přezkoumání celého případu a vrátil spor k odvolacímu Městskému soudu v Praze s tím, že kandidátka byla v konkursu znevýhodněna a že společnost neunesla důkazní břemeno.⁸ Na základě přezkoumání a odmítnutí verdiktu nižší instance Nejvyšší soud totiž víceméně vycházel z obecnějšího principu, že se zaměstnanci stala újma a že zaměstnavatel musí tedy soudu dokazovat, že se tak třeba nestalo z důvodu pohlaví nebo barvy pleti.⁹ Přesto se na konci prosince ekonomce M. Čaušević opět nepodařilo uspět se svojí žalobou na společnost Pražská teplárenská, v níž firmu vinila z diskriminace z důvodu pohlaví. Po návratu jejího případu od Nejvyššího soudu k soudům nižší instance Obvodní soud pro Prahu 7 již podruhé zamítl její požadavek na dodatečné dosazení do funkce finanční ředitelky společnosti, omluvu v médiích a finanční satisfakci 1 mil. Kč. Několik kol přesunu případu od obecních soudů k soudům vyšší instance a zpět by tak v krajním případě mohlo vést k řízení u Ústavního soudu či případně i u Evropského soudu pro lidská práva.

II. Vymezení sexuálního obtěžování v mezinárodních, evropských a českých právních úpravách jako východisko kritického přístupu

Mezinárodní právo zabývající se problematikou sexuálního obtěžování funguje jenom jako *soft law* a vymahatelnost příslušných dokumentů vydávaných a monitorovaných Spojenými národy je reálně nemožné. Pasáž o sexuálnímu obtěžování lze také najít v tzv. Úmluvě o odstranění všech forem diskriminace žen, na základě které sexuální obtěžování je vymezeno jako jedna z forem diskriminace z důvodu pohlaví objevující se v průběhu působení žen na trhu práce. Podle české právničky Barbory Havelkové za nejdůležitější aspekt Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen stejně tak jako níže uvedené směrnice Evropského parlamentu a Rady Evropy je třeba zejména považovat důležitost přičítanou pracovnímu prostředí; tematizace diskriminace z důvodu pohlaví v zaměstnaneckých poměrech totiž umožňuje zohlednit i širší souvislosti či mírnější formy sexuálního obtěžování včetně vytváření nepřátelského prostředí.¹⁰

„Obtěžování spojené s pohlavím osoby a sexuální obtěžování odporují zásadě rovného zacházení pro muže a ženy; je proto vhodné definovat také pojmy a zakázat takové formy diskriminace. K tomuto účelu musí být zdůrazněno, že se tyto formy diskriminace nevyskytují pouze na pracovišti, ale také v souvislosti s přístupem k zaměstnání a odbornému vzdělávání a během zaměstnání a výkonu povolání. V této souvislosti by zaměstnavatelé a osoby odpovědné za odborné vzdělání měli být podporováni k přijímání opatření pro boj proti všem formám diskriminace na základě pohlaví a k přijímání preventivních opatření proti obtěžování a sexuálnímu obtěžování na pracovišti v souladu s vnitrostátními právními předpisy a zvyklostmi. Pro účely této směrnice se „obtěžováním“ rozumí, pokud dojde k nežádoucímu chování souvisejícímu s pohlavím osoby, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. Pro účely této směrnice se „sexu-

álním obtěžováním“ rozumí, pokud dojde k jakékoli formě nežádoucího chování sexuální povahy, vyjádřeného verbálně, neverbálně nebo fyzickou formou, které má za účel nebo za následek narušení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážlivé atmosféry. Obtěžování a sexuální obtěžování ve smyslu této směrnice jsou považována za diskriminaci na základě pohlaví, a proto jsou zakázána.“¹¹

I když v evropském právu a zejména ve směrnici, jako je např. směrnice 97/80/EHS o důkazním břemenu, sice existuje řada nepřímých formulací souvisejících s diskriminací na základě pohlaví a soudy prvního stupně se už zabývaly určitými případy týkajícími se sexuálního obtěžování, na evropské úrovni dosud nebyla vytvořena relevantní judikatura týkající se této problematiky. V ČR se problematika obtěžování či sexuálního obtěžování sice stala předmětem řady sociologických rozborů na straně jedné, ale přitom nebývá předmětem soudních sporů vedených na kterémkoli hierarchickém stupni soustavy na straně druhé.

V minulosti diskriminace z důvodu pohlaví včetně sexuálního obtěžování byla konkrétně vymezena především zákoníkem práce, ale později byla příslušná ustanovení nahrazena odkazem na další připravovaný zákon.

„V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon... Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.“¹²

V současnosti stížnosti na sexuální obtěžování a další formy obtěžování mohou být formulovány zejména na základě Ústavy ČR, Listiny základních práv a svobod a antidiskriminačního zákona účinného od podzimu 2009.

„Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižu-

8) Pomímám zde obvinění politika Jiřího Čunka ze sexuálního obtěžování jeho bývalou asistentkou Marcelou Urbanovou, protože se spíše jedná o mediální kauzu než o správní spor.

9) V průběhu první fáze sporu z roku 2006 se Čaušević kromě svých právníků také obrátila na čerstvě otevřenou poradnu neziskové organizace Gender Studies, zabývající se problematikou rovných příležitostí mužů a žen na trhu práce, a vinila firmu z toho, že ji ve výběrovém řízení znevýhodnila kvůli tomu, že je žena. Podle verdiktu Tomáše Motla její požadavky byly neoprávněné: i když nebylo nikde stanoveno pořadí jednotlivých kandidátů, nevyšlo najevo, že by Marie Čaušević byla nejlepší. V rámci vyhodnocování jednotlivých uchazečů tak Čaušević nebyla nijak diskriminována, a výsledek hlasování představenstvu pak nepodléhá přezkumu soudu. Později podle názoru Nejvyššího soudu už samotný fakt, že se druhého kola konkursu nemohla zúčastnit, Marii Čaušević poškodil. „Byla-li žalobkyně z účasti v dalším výběrovém řízení vyloučena, je již z tohoto samo o sobě zřejmé, že tímto jednáním žalovaná byla ve srovnání s jinými možnými uchazeči o práci finančního ředitele znevýhodněna“ uvádí v odůvodnění rozsudku předseda senátu Ljubomír Drápal. <http://aktuálně.centrum.cz/domaci/soudy-a-pravo/clanek.phtml?id=654716>.

10) Havelková, B. Právní úprava obtěžování z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování, in: Krizková, A., Maríková, H., Urbánek, Z. Sexuálněizovaná realita pracovních vztahů: Analýza sexuálního obtěžování v České republice. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, s. 95–107.

11) http://www.mpsv.cz/files/clanky/2503/32002L0073EN_CS.pdf.

12) <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h4.aspx>.

*jícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů... Sexuálním obtěžováním se rozumí chování, které má sexuální povahu. Pronásledováním se rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona. Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby... Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.*¹³

Ve srovnání s výše uvedenými dosud relativně nerozlišenými českými právními úpravami je ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku obtěžování a sexuální obtěžování zakázáno zákonem o diskriminaci z důvodu pohlaví přijatým v roce 1986 a dále zvláštním zákonem o obtěžování z roku 1997.

*„Tento zákon upravuje ochranu osob před obtěžováním a podobným chováním. Člověk nesmí vyvíjet takové činnosti, které vedou k obtěžování druhé osoby a o kterých ví nebo by měl vědět, že vedou k obtěžování druhé osoby... Osoba vyvíjející činnost v rozporu s výše uvedeným zákazem je vinna z přečinu.“*¹⁴

Tabulka: Pořadí výskytu jednotlivých forem sexuálního obtěžování v současnosti na současném pracovišti a kdykoli během pracovní doby¹⁵

Forma obtěžování	Pořadí	V současnosti v %	Pořadí	V současnosti nebo dříve v %
Sexuálně podbarvené vtipy	1.	21,1	1.	63,9
Narážky na soukromý život	2.	19,5	2.	62,7
Sexuálně podbarvené řeči	3.	14,2	3.	56,3
Ukazování erotických časopisů	4.	12,3	6.	39,5
Sexuálně orientované poznámky	5.	10,9	5.	45,1
Posílání lechtivých obrázků e-mailem	6.	9,5	12.	17,5
Okukování	7.	8	7.	35,8
Milostné vztahy mezi kolegy	8.	6,7	4.	48,2
Nechtěný tělesný kontakt	9.	5,9	9.	28,2
Milostné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými	10.	5	8.	32,8
Nabídky na schůzku i přes nezáměr	11.	3	10.	19,7
Obtěžující telefonáty, e-maily	12.	2,1	13.	9,1
Sexuální návrhy a pobídky	13.	2	11.	17,8
Pokus o znásilnění	14.	0,4	14.	2

III. Relevantní paradigmaty týkající se sexuálního obtěžování a významné anglické rozsudky přetvářející další právní diskursy

Dlouhodobé podceňování fenoménu sexuálního obtěžování v zákonodárství či v soudních sporech je často přičítáno jeho zlehčování na základě tvrzení, že význam tohoto jevu je velmi často přeceňován. Navíc identifikace chování obsahujícího prvky sexuálního obtěžování je relativně složitým úkolem, protože je mnohem těžší dokazovat psychické terorizování než fyzickou krutost či surovost. Samotné sexuální obtěžování nemusí totiž obsahovat fyzické násilí a vede ke vzniku řady mylných koncepcí a chybných věr o samotném obsahu sexuálního týrání v tom smyslu, že přijetí zákonů týkajících se sexuálního obtěžování by omezilo jakoukoli formu společenského kontaktu mezi zaměstnanci na pracovišti. Přestože iniciátory i oběti sexuálního obtěžování mohou být muži a ženy či dokonce aktéři stejného pohlaví, v naprosté většině případů jsou oběti sexuálního obtěžování ženy na straně jedné a iniciátory muži na straně druhé. Na základě klasifikace sexuálního obtěžování zavedené profesorkou práva C. MacKinnonovou v její dnes už proslulé publikaci *Sexuální obtěžování pracujících žen* je třeba rozlišovat dvě hlavní paradigmaty vymezující sexuální obtěžování: První druh sexuálního obtěžování je vymezen pojmy „*quid pro quo*“ (něco za něco), na základě kterého ta či ona zaměstnanecká výhoda je

nabídnuta nadřízeným zaměstnancem podřízenému zaměstnanci jako výměna za milostnou/sexuální laskavost/přízeň. V případě odmítnutí sexuální služby je pravděpodobné, že ze strany odmítnutého dojde k odvetě či k odplatě. Téměř ve všech případech sexuálního obtěžování „*quid pro quo*“ se jedná o vztah mezi nadřízeným a podřízeným, zatímco sexuální obtěžování ze strany kolegů souvisí spíše s vytvářením nepřátelského prostředí a vyplývá především z mocenského mechanismu obecné dominance mužů nad ženami. Z tohoto důvodu tento druh typ sexuálního obtěžování založený na vytváření nepřátelského prostředí je třeba považovat za komplexnější jev.¹⁶

„Sexuální obtěžování je do značné míry umožňováno nepřátelským pracovním prostředím vůči ženám, jehož kořeny tkví v misogynním založení společnosti. Určité nepřátelství vzniká ale i z jiného důvodu, jímž jsou změny v postavení žen v moderních společnostech, ve kterých ženy pronikají do profesí a na pozice dříve přístupné pouze mužům, čímž představují konkurenci mužské dominanci ve společnosti. Odborníci se ve většině případů shodují, že odstranění pracovního prostředí nepřátelského vůči ženám lze do-

13) <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>.
14) www.opsi.gov.uk/acts/acts1997/ukgpa_19970040_en_1.

15) Křížková, A., Maříková, H., Ubde, Z., op. cit. sub 10, s. 39.

16) http://web.law.umich.edu/_FacultyBiopage/facultybiopagenew.asp?ID=219.

sáhnout zavedením striktních opatření proti jakýmkoliv formám diskriminace, včetně sexuálního obtěžování a zároveň zavedením efektivních procedur pro podání stížnosti.¹⁷

Např. ve Velké Británii, považované za pokrokovou zemi, co se týče potírání sexuálního obtěžování, existují tyto typy úprav: Sexuální obtěžování je zakázáno jednak zákonem, a dále se člověk může dožadovat nápravy i individuálně. Sexuální obtěžování jako konkrétní forma diskriminace z důvodu pohlaví bylo poprvé postaveno mimo zákon už výše zmiňovaným zákonem o diskriminaci z důvodu pohlaví z roku 1975. Další vývoj britského zákonodárství byl však ovlivněn především prvním významným soudním rozhodnutím v této oblasti vytvářejícím vhodnou půdu pro další strategické litigace.

1. *Porcelli v. Strathclyde*

Milníkem v historii Velké Británie se tak stalo rozhodnutí Nejvyššího civilního soudu v případě v roce 1986, který byl iniciován stížností laborantky pracující společně s dalšími dvěma ženami.¹⁸ Podle paní Porcelli po odchodu dvou zaměstnankyň a jejich nahrazení dvěma mužskými kolegy se tito dva nováčci vůči ní chovali manipulativně a chtěli ji přimět, aby opustila pracoviště. Odpůrci této stížnosti argumentovali tím, že v případě *Porcelli* se nejednalo o sexuální obtěžování ani o jakoukoli další formu diskriminace z důvodu pohlaví, protože podobným způsobem by se chovali i k dalšímu mužskému pracovníkovi. Přesto v případě tohoto sporu Nejvyšší civilní soud rozhodl, že se jedná o porušení zákona o diskriminaci z důvodu pohlaví z roku 1975. Podobný způsob chování by se totiž neobjevil v případě mužského kolegy; s paní Porcelli tak bylo zacházeno méně výhodně, než by ve stejné situaci bylo zacházeno s jiným mužským kolegou. Nejvyšší civilní soud především zdůrazňoval, že využití zákona o diskriminaci z důvodu pohlaví z roku 1975 by se nemělo týkat jenom samotné motivace přečinu, ale že by měl být také zohledněn a přezkoumán vliv škodlivého zacházení. Tak poprvé ve své historii Nejvyšší civilní soud ve Velké Británii se vyjádřil v tom smyslu, že sexuální obtěžování by mělo být považováno za přímou diskriminaci z důvodu pohlaví a že by mělo být odstraněno především kvůli tomu, že se jedná o ponižující a nepřijatelnou formu jednání či chování.¹⁹ Teprve po vynesení rozsudku v případě *Porcelli v. Strathclyde* se ve Velké Británii sexuální obtěžování stalo předmětem dalších strategických litigací, které postupně začaly být projednávány britskými pracovními soudy či britskými odvolacími pracovními soudy.²⁰

2. *Sheridanová v. Arun Estate Agencies of Chatman, Kent*

Jádrem dalšího důležitého případu řazeného k úspěšným strategickým litigacím byl problém, že multimilionářská společnost nebyla schopna čelit tomu, že nadřízený manažer sexuálně obtěžoval své čtyři podřízené kolegyně. Na základě soudní výpovědi poškozené se pan Robert Allen (31) před slečnou Sheridanovou (45) třikrát obnažil, ukazoval jí pornografické materiály a přitom s ní odmítl diskutovat o měsíčním vyúčtování.²¹ I když vůči tomuto chování slečna Sheridanová zaujala odmítavé stanovisko, požadoval po ní, aby si rozejpala blůzku. Podle její vlastní soudní výpovědi v tom oka-

mžiku byla velmi překvapená především z toho důvodu, že ve svých pokusech o sexuální obtěžování zašel dál než kdykoli předtím; byla vystrašena těmito opakovanými pokusy o sexuální obtěžování až do té míry, že během následujících šesti let se neodvážila podniknout takřka žádné další kroky. Z těchto důvodů formulovala stížnost týkající se sexuálního obtěžování, osobní krivdy/ubližení a konstruktivního neoprávněného propuštění, a proto se soudila se společností Arun Estate Agencies of Chatman, Kent. V průběhu soudního přelíčení vyšlo najevo, že slečna Sheridanová průběžně informovala vedení podniku o jednání pana Allena, ale že stížnosti nebyly řádně vyšetřeny. Podle vyjádření soudců v důsledku tohoto nedbalého jednání ze strany vedení firmy se slečna Sheridanová v roce 1998 nervově zhroutila a opustila zaměstnání po návratu z nemocenské kvůli tomu, že ji společnost nutila přesunout se do jiné kanceláře. Případ se zapsal do britské právní historie zejména kvůli tomu, že předseda soudu David de Saxe využil své diskreční pravomoci. Přestože na základě britského práva je třeba podat žalobu do tří měsíců od uběhnutí data uváděného sexuálního obtěžování, soudce David de Saxe se uvolil vyslechnout žalující stranu dokonce šest let po uběhnutí události.²² Tuto výjimku ohledně podání žádosti soudce David de Saxe vysvětlil zejména tím, že slečna Sheridanová byla negativně ovlivněna jednáním svého nadřízeného do té míry, že traumatická stresová porucha mající kořeny v předchozích zážitcích v zaměstnaneckém poměru jí znemožnila jednat rychleji.

3. *Majrowski v. Guy's and St. Thomas NHs Trust*

Dalším významným případem ovlivňujícím britskou praxi, co se týče obtěžování, je i případ *Majrowski v. Guy's and St. Thomas NHs Trust* z roku 2006. Jedná se do značné míry o atypický soudní případ mající základ v četnosti sexuálního obtěžování, kdy obtěžujícím byla nadřízená žena a obtěžovaným právním subjektem byl homosexuální muž. Na základě zákona o obtěžování z roku 1997 je zakázáno jednání obtěžující druhého a porušení tohoto zákazu může vést k požadavku náhrady škody. Případ *Majrowski v. Guy's and St. Thomas NHs Trust* z roku 2006 se týkal zodpovědnosti zaměstnavatele v zastoupení za obtěžování uskutečňované zaměstnancem při výkonu povolání či zaměstnání, kdy obtěžovanými byli dva zaměstnanci firmy Guy's and St. Thomas NHs Trust (dále jen „firma“). Pan Majrowski si stěžoval především na chování vedoucí oddělení paní Sandry Freemanové, která ho na základě jeho vlastní výpovědi šikanovala a zastrašovala i před ostatními pracovníky.²³ Chovala se např. přehnaně kriticky k dodržování pracovní doby a stavěla nerealistické cíle, co se týče parametrů výkonosti; současně mu vyhrožovala discipli-

17) Slovníček pojmů, in Křížková, A., Maříková, H., Uhde, Z., op. cit. sub 10, s. 124.

18) Podobným milníkem v historii americké judikatury byl v roce 1986 případ, ve kterém se Meritor Savings Bank soudila s paní Mechelle Vinsonovou. Ta tvrdila, že vytváření nepřátelského prostředí na pracovišti v důsledku sexuálního obtěžování je porušováním záhlaví VII zákona o občanských právech z roku 1964.

19) http://www.hrmguide.co.uk/diversity/sexual_harassment.htm.

20) Tamtéž.

21) <http://www.bullyonline.org/action/caselaw.htm>.

22) Tamtéž.

23) <http://www.publications.parliament.uk/pa/id200506/ljudgment/jd060712/majro.pdf>.

nárním řízením za jejich nedodržení. Za další formu šikanování pan Majrowski považoval odmítání komunikace vyplývající z toho, že je homosexuál; na základě všech těchto zmiňovaných důvodů v dubnu 1998 formuloval formální stížnost, jejímž jádrem bylo obtěžování. Firma vyšetřovala tuto záležitost v souvislosti s příslušnými opatřeními týkajícími se sexuálního obtěžování a nakonec konstatovala, že se jednalo o obtěžování. Přestože v červnu 1999 firma propustila pana Majrowski z důvodů nevztahujících se k okolnostem vyšetřování, o skoro čtyři roky později v roce 2003 pan Majrowski podal na firmu žalobu. Dožadoval se náhrady škody podle § 3 zákona o obtěžování za stres a úzkost či případně další ztráty zapříčiněné obtěžováním, kterému byl vystaven v průběhu svého zaměstnání u firmy. Nevystupoval proti paní Freemanové a proti firmě kvůli nedbalosti zaměstnavatele či porušování zaměstnanecké smlouvy, ale z důvodu částečné odpovědnosti firmy v tom smyslu, že zaměstnankyně firmy paní Freemanová porušila zákonnou povinnost zakazující obtěžování. V první fázi byl případ řešen odvolacím soudem ve prospěch legitimacy odvolání pana Majrowski a poté byl postoupen k projednání ve Sněmovně lordů.²⁴

4. *Fogarty v. United Kingdom*

Stěžovatelka Fogarty irské národnosti, která byla v minulosti zaměstnána jako administrativní asistentka na velvyslanectví USA v Londýně, u londýnského soudu pro pracovní spory podala žalobu proti vládě USA. Svůj neúspěch při pokusu o prodloužení zaměstnanecké smlouvy na velvyslanectví USA odůvodňovala svým minulým vítězstvím v právním sporu vedeném proti vládě USA; byla přesvědčena o tom, že tento přístup k prodloužení zaměstnanecké smlouvy je viktimizací a diskriminací na základě oddílů 4 a 6 zákona o diskriminaci z důvodu pohlaví uplatňovaného od roku 1975. Poté, co se vláda USA rozhodla využít své imunity, Fogarty si také nárokovala diskriminaci, co se týče práva na soudní řízení podle čl. 6 odst. 1 a čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. Velký senát Evropského soudu pro lidská práva (ESLP) odmítl argumentaci vlády, na základě které se nejedná o žalovatelný požadavek, a zejména, že se na něj nevztahuje čl. 6 odst. 1 Úmluvy. ESLP totiž shledal, že čl. 6 odst. 1 Úmluvy nespecifikuje obsah „občanských práv a svobod“ v souvislosti s hmotným právem členských států, ale vztahuje se na spory ohledně „občanských práv a svobod“ uznávaných vnitrostátním právem: Stěžovatelka měla v záměru žalovat náhradu škody kvůli jednání vztahujícímu se ke konkrétnímu zákonu ve Velké Británii, a to konkrétně oddíl 6 zákona o diskriminaci z důvodu pohlaví. Na straně jedné ESLP považoval poskytnutí imunity za procedurální překážku znemožňující žadatelce podat stížnost u soudu pro pracovní spory, ale na straně druhé podle vyjádření jeho soudců v současném mezinárodním právu se nepočítá s odstraněním pravidla nedotknutelnosti při procesech najímání na cizí misi: Jedná se totiž o citlivé a důvěrné problémy týkající se diplomatické a organizační politiky cizích států. Vzhledem k přesvědčení o tom, že Velká Británie neporušila povinnost všech států ohledně přístupu konkrétních subjektů k soudu, soud šestnácti hlasy proti jednomu rozhodl o tom, že nebyl porušen čl. 6 Úmluvy. Svoje stanovisko jen soudce hlasující proti rozhodnutí odůvodňoval porušením čl. 6 Úmluvy na základě svého

přesvědčení, že paušální imunita automaticky blokující přístup k soudu bez jakéhokoli diskrečního práva přezkoumávat konfliktní zájmy je neslučitelnou s právem přístupu k soudu zajištěného čl. 6 Úmluvy. Hlasování jednoho soudce proti většinovému rozhodnutí tak bylo motivováno neexistencí mezinárodních pravidel upravujících imunitu, požadavkem stěžovatelky ohledně porušení lidských práv, a konečně i neexistencí dalších právních prostředků umožňujících vypořádat se se stížností žadatelky.

IV. Závěr

Vzhledem ke kulturním a legislativním odlišnostem jednotlivých členských států EU ohledně sexuálního obtěžování dokazovaných na základě výše uvedeného srovnávacího rozboru ČR a Velké Británie, je třeba se také vyjádřit k možnostem dalšího vývoje. Jak může výše uvedený rozbor mezinárodních a českých úprav či stručná prezentace vývoje britských strategických litigací napomoci zviditelnění či případné nápravě, co se týče sexuálního obtěžování či dalších forem obtěžování v ČR?

Na rozdíl od často uznávaných požadavků přímé a nepřímé diskriminace z důvodu rasy uplatňovaných ESLP dle čl. 14 Úmluvy, rozbor případu *Fogarty v. United Kingdom* je třeba považovat za spíše typický přístup ESLP k diskriminaci z důvodu pohlaví, ať se jedná o obtěžování, sexuální obtěžování, požadavky homosexuálů apod. V případech týkajících se diskriminace z důvodu pohlaví je totiž evropská právní odpovědnost často přesouvána z evropské judikatury na národní, a pozornost je tak třeba věnovat především možnosti diferenciaci národních institucí či tvorbě dalších národních zákonných opatření.

Přestože v ČR je sexuální obtěžování zakázáno výše prezentovanou závaznou směrnicí 2002/73 stejně tak jako antidiskriminačním zákonem, pravděpodobně vzhledem ke kulturním tradicím tyto formální úpravy dosud plynuce nepřešly v soudní spory mezi obtěžujícími a obtěžovanými aktéry. České pojetí diskriminace z důvodu pohlaví akcentující nerovnosti na trhu práce může tak být doloženo významným projednávaným soudním případem diskriminace z důvodu pohlaví, formulovaným údajně poškozenou Marií Čauševič, kdy po neúspěchu u soudů nižší instance Nejvyšší soud uznal důvody jejího odvolání týkající se špatné organizace konkursního řízení.

Zviditelnění sexuálního obtěžování a dalších forem obtěžování by také mohlo být zlepšeno dalším rozlišováním legislativy, tj. např. zavedením samostatné právní úpravy typu zákona o diskriminaci z důvodu pohlaví; tento zákon totiž např. ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irska sloužil jako klíčový právní dokument pro první úspěšný soudní případ vymezující sexuální obtěžování jako konkrétní formu diskriminace z důvodu pohlaví. Dále britská soudní praxe navazující na tento první verdikt v roce 1997 vedla i k přijetí dalšího samostatného zákona o obtěžování; v českých poměrech rozlišování mezi konkrétními formami obtěžování typu *mobbing*, *stalking* či *bullying* je sice často vysvětlováno sociologií a částečně obsaženo i v zákonodárství, ale dosud se běžně nestává předmětem soudních sporů.

²⁴ Tamtéž.

Evidenci stížností a iniciování soudních sporů v oblasti sexuálního obtěžování a dalších forem obtěžování by také mohlo ulehčit i zřízení samostatného antidiskriminačního orgánu věnujícího se výhradně problematice různých forem obtěžování. Zlepšení by mohla přinést i diferenciací funkce ombudsmana, kdy ombudsman – specialista pro diskriminaci z důvodu pohlaví by částečně mohl plnit úlohu britské Komise pro rovnoprávnost a lidská práva (dříve Komise pro rovnoprávnou zaměstnanost) či případně americké Komise pro rovnoprávné zaměstnanecké příležitosti. Ombudsman – spe-

cialista v oblasti diskriminace z důvodu pohlaví by mohl být přidružen k českému Ministerstvu práce a sociálních věcí či případně k jinému státnímu orgánu. Konečně určitou změnu by mohly přinést i snahy konkrétních institucí, co se týče zavádění podzákonných úprav či směrnic a jmenování odpovědných činitelů za sexuální či případně další formy obtěžování; podle současné uplatňované praxe jurisdikce těchto opatření je nárokována i na detašovaných pracovištích v dalších národních systémech působnosti té či oné organizace.

DISKUSE

Dlouho očekávaná novela zákoníku práce

JUDr. Petr Bezouška, Ph.D., Praha*

Do Poslanecké sněmovny byl 30. 6. 2011 předložen vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony;¹ v prvním čtení byl schválen. Samozřejmě nelze odhadnout, jakých změn návrh dozná v průběhu dalšího legislativního procesu, ale předpokládám, že budou toliko kosmetické a v zásadních věcech se již nic měnit nebude. Není proto na škodu seznámit se s tím nejdůležitějším, co pro právní praxi návrh přináší, a zamyslet se, zda půjde o pozitivní či negativní změny, zvláště za situace, kdy se účinnost zákona navrhuje k 1. 1. 2012.

I. Cíle navržené právní úpravy

Jedná se o novelu, která dle předkladatele sleduje několik cílů. Tím primárním je provést úpravy zákoníku práce, které povedou k větší flexibilitě pracovněprávních vztahů a k vyšší motivaci zaměstnavatelů při vytváření nových pracovních míst (ostatně to je zakotveno v Programovém prohlášení vlády).

Druhá rovina návrhu spočívá v jeho snaze reagovat na nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., který do textu zákoníku práce významně zasáhl. Již je to několik let, co je zákoník práce určitým polotovarem bez jasně vymezených opěrných bodů. Navíc se zřetelně ukazuje, že ani judikatura si nedokázala s jeho pravidly rozumně poradit a někdy se pouští do velmi nebezpečných vod.² Z tohoto pohledu je novelizace zákoníku práce nezbytná a žádoucí.

II. Vztah zákoníku práce k občanskému zákoníku

Ústavní soud se při svém zkoumání zákoníku práce v roce 2008 jasně postavil na stranu těch odborných hlasů, které dlouhodobě volaly po užším sepjetí zákoníku práce s občanským zákoníkem. Vyslovil se pro podpůrnou aplikaci občanského zákoníku ve vztahu k zákoníku práce a odmítl metodu delegace. Tím české pracovní právo alespoň formálně navrátil na cestu, po které se jde v zemích se standardní soukromoprávní úpravou. Předkladatel nyní tuto zásadu promítá i do textu zákoníku

práce a navrhuje nově formulovat § 4: „*Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.*“

Pro praxi to neznamena žádnou změnu. Již dnes byl občanský zákoník užíván subsidiárně, nyní bude tento směr i normativně vyjádřen. Určitou novinkou je odkaz na zásady pracovněprávních vztahů, které mají být určitým sítím, přes které mají normy občanského práva projít. V důvodové zprávě se neuvádí, proč předkladatel k tomuto řešení přistoupil. Zřejmě byl veden myšlenkou určité ochrany pracovněprávních vztahů před nežádoucími vlivy některých pravidel obsažených v občanském zákoníku.

Jde o řešení, které není standardní. V zahraničních právních úpravách se nevyskytuje. Za připomenutí v tomto ohledu stojí diskuse v německé literatuře, která se odehrála ve vztahu k návrhu zákoníku práce z roku 1977.³ V § 128 se navrhoval tento text: „*Předpisy občanského práva se na pracovní poměr použijí, pokud z tohoto zákona nebo z povahy pracovního poměru nevyplývá něco jiného.*“ Legislativně-technicky navazovalo toto ustanovení již na návrh z roku 1938 (samozřejmě bylo očištěno od ideologického zabarvení). Touto formulací mělo být odkázáno na to, že pracovní poměr je dlouhodobým závazkem zvláštního druhu (s osobní závislostí zaměstnance).⁴ Soud by podle takového pravidla mohl zkoumat, zda je norma obsažená v občanském zákoníku v souladu s povahou pracovního poměru.

Je formulace v § 4 nezbytná? Domnívám se, že v oblasti pracovního práva neexistují zvláštní principy, které by se již neuplatňovaly v oblasti obecného občanského práva. Pouze se projevují s různou intenzitou. Proto není nutné obdobný prostor pro soudní uvážení vytvářet, a tím zvyšovat nejistotu stran závazku. Odkázat je možné

* Autor působí v advokátní kanceláři PRK Partners s. r. o.

1) Sněm. tisk č. 411/00.

2) Např. rozhodnutí NS ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2362/2009, ve kterém se můžeme dočíst, že pro právní následek vadného právního úkonu není důležité, o jakou vadu jde, neboť v pracovním právu existuje toliko relativní neplatnost, je ukázkou toho, že zásah do zákoníku práce je více než poučivý.

3) Entwurf eines Arbeitsgesetzbuches – Allgemeines Arbeitsvertragsrecht – herausgegeben vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.

4) Srov. Senne, H. Die Entwürfe zu einem Arbeitsvertragsgesetz: Grundlagen und Kritik. 1. Auflage. Marburg: Philipps-Universität, 1980, s. 18 a násl.