

Posudek habilitační práce

JUDr. Mgr. Evy Šimečkové, Ph.D.

Název práce: Formy násilí na pracovišti
Uchazečka: JUDr. Mgr. Eva Šimečková, Ph.D.
Obor: Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení
Místo obhajoby: Právnická fakulta Masarykovy univerzity, Brno
Oponent: doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc., *vedoucí katedry pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Fakulty právnické ZČU v Plzni*

1. Základní údaje o práci. Posuzovaná práce je zpracována k problematice „Formy násilí na pracovišti“ a je předložena jako habilitační práce v oboru pracovního práva a práva sociálního zabezpečení. Její celkový rozsah činí 232 stran, vlastní text stran 199; její přílohu tvoří rozsáhlý seznam literárních pramenů v členění Monografie a komentáře, Sborníky, Odborné časopisy a internetové zdroje a podrobné přehledy soudní judikatury v členění Ústavní soud ČR, Nejvyšší soud ČR a Nejvyšší správní soud ČR, judikatura dalších soudů ČR a dále rozhodnutí Kasačního soudu a odvolacích soudů Francie, Ústavního soudu a rozsudky odvolacích soudů Španělska a konečně i rozsudků Soudního dvora Evropské unie a Evropského soudu pro lidská práva.

Práce obsahuje poměrně rozsáhlý Abstrakt v angličtině (str. 6). Jednotlivé obsahově ucelené části práce jsou vždy zakončeny shrnujícím závěrem.

2. Volba tématu práce. Tematické zaměření práce na problematiku násilí na pracovišti v jeho různých formách považují za mimořádně šťastné, zejména z hlediska rozvoje teorie a praxe pracovního práva v České republice, kde až na dílčí práce především článkové povahy chybí ucelené monografické zpracování této problematiky; publikace této práce bude nepochybně přínosem, a to nejenom z hlediska zaplnění této závažné mezery v české nauce pracovního práva, ale zejména též vzhledem k vysoké úrovni zpracování problematiky.

I když autorka přirozeně věnuje přednostně pozornost pracovnímu právu a pracovněprávním vztahům – logický přístup vzhledem k návaznosti problematiky na situaci

na pracovišti – neomezuje se pouze na tento aspekt, ale analyzuje i vazby na trestěprávní dopady těchto negativních jevů, souvislosti v oblasti správního práva a zmiňuje se i o příslušné úpravě v novém občanském zákoníku.

Kladně je třeba hodnotit i skutečnost, že autorka se nevěnuje zkoumané problematice pouze úzce z hlediska české právní úpravy, ale že tento národní rámec výrazně překračuje. Logicky vychází a rozebírá i z legislativu a judikaturu Evropské unie v této oblasti, zejména ve vztahu k českému právníku řádu. Navíc však zařazuje i poměrně podrobné ucelené zpracování této problematiky v právním řádu francouzském a v právním řádu španělském, což je v naší literatuře poměrně řídkým jevem; pokud existuje v jednotlivých pracích mezinárodní srovnání právní problematiky, zpravidla jsou omezena na slovenskou (popř. polskou) a německou (rakouskou) úpravu, zatímco informace z francouzské nebo španělské doktríny jsou poměrně méně časté a už vůbec se netýkají právních otázek násilí na pracovišti.

3. Metodika zpracování. Výsledná podoba práce předložené k obhajobě prozrazuje autorčinu rozsáhlou zkušenost při zpracování právní problematiky a její schopnost využívat adekvátní metody práce. Autorka pracuje s příslušnou právní úpravou a její aplikací v praxi, včetně judikatury ve sporných situacích. Rozsáhlou problematiku umí shromáždit a logicky systémově utřídit, popsat a analyzovat. Postupuje zpravidla od obecné povahy jevů ke zvláštním, kdy přihlíží jak k dopadům právní úpravy na společenskou praxi, tak i naopak vyvozuje z povahy společenských jevů právní důsledky, aby celou problematiku systematicky shrnula a zdůvodnila, případné úvahy *de lege ferenda*.

V souvislosti s používáním práva EU a partiemi práce o francouzské a španělské úpravě násilí na pracovišti používá i metodu komparace.

4. Práce s literaturou a dalšími zdroji poznání problematiky. Jak jsem uvedla výše, práce je doplněna rozsáhlým seznamem literatury k dané problematice a rozsáhlým přehledem rozsudků k dané problematice českých soudů, francouzských i anglických a rozsudků Soudního dvora EU a Evropského soudu pro lidská práva.

Je však třeba zdůraznit, že autorka tyto zdroje neuvádí pouze jako přílohy, ale že s nimi během celé práce průběžně pracuje, a to jak v samotném textu, tak i příslušnými citacemi nebo odkazy.

Autorka v průběhu celého textu pracuje nejen s odbornou literaturou a judikaturou, ale zcela přirozeně používá i české a unijní prameny práva normativní povahy a rovněž tak i normativní prameny francouzské a španělské. V této souvislosti bych dala v úvahu, zda by pro úplný komfort čtenáře nebylo vhodné zařadit mezi přílohy práce i přehledný seznam těchto normativních pramenů.

5. Obsahové zaměření práce. Hlavní jádro práce tvoří ucelený výklad o právní problematice násilí na pracovišti podle českého právního řádu, s potřebnou vazbou na legislativu a judikaturu Evropské unie, a to v rozlišení základních forem násilí na pracovišti. Autorka vychází zejména z právní úpravy vyplývající z Listiny základních práv a svobod, ze zákoníku práce a z antidiskriminačního zákona. Uvádí i příslušná ustanovení nového občanského zákoníku upravujícího ochranu osobnosti člověka a jeho přirozených práv, zejména ochranu jeho života a zdraví, právo žít v příznivém životním prostředí, jeho vážnost, čest, důstojnost i soukromí, včetně zvláštních žalob na ochranu osobnosti, a to žaloby zdržovací a žaloby odstraňovací (viz str. 115 a násl.); vzájemný vztah občanského zákoníku a zákoníku práce v této oblasti se doposud v judikatuře dostatečně nepromítl, je však zřejmé, že zde může nastat celá řada otázek, které aspekty problematiky násilí na pracovišti mohou být posuzovány podle pracovněprávních předpisů a ve kterých souvislostech bude přicházet v úvahu subsidiární využití občanského zákoníku.

Úvodní kapitoly práce jsou věnovány **právní úpravě zásady rovného přístupu k zaměstnancům a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích a ochraně soukromí zaměstnanců**. Ochrana soukromí osoby a zákaz diskriminace jsou nepochybně požadavky, které mají dosah výrazně překračující rámec pracovněprávních vztahů, nicméně je nepochybné, že v pracovněprávních vztazích může docházet k jejich závažnému narušování. Autorka v práci konkrétně uvádí typické problémy, které se vyskytují v souvislosti s monitorováním na pracovišti: jde o složité odlišení nepřípustnosti zásahů zaměstnavatele do soukromí zaměstnanců od oprávněné kontroly zaměstnavatele činnosti zaměstnanců a autorka poukazuje na typické problémy na tomto úseku (ochrana osobnosti a důstojnosti zaměstnance, zjišťování údajů o zaměstnanci a ochrana údajů o zaměstnanci, využívání pracovní doby zaměstnancem, kontrola používání majetku zaměstnavatele apod.)

V této souvislosti je věnována rovněž významná pozornost realizaci rovného přístupu zaměstnavatele k zaměstnancům a analýze právního zákazu diskriminace fyzických osob

v zaměstnání. V této souvislosti se autorka zabývá problematikou **obtěžování a sexuálního obtěžování (včetně stanovisek českých soudů), násilí ve formě pronásledování, pokynu k diskriminaci a navádění k diskriminaci** a zmiňuje se i o možnosti diskriminace, kterou např. Soudní dvůr EU připouští ve vztahu k méně zastoupenému pohlaví. V této souvislosti vzniká u nás otázka přípustnosti kvót pro ženy ve vedoucích funkcích nebo odsuzování zaměstnankyň.

Poměrně rozsáhlá pozornost je věnována tzv. **whistleblowingu**, chráněnému oznamování škodlivého jednání. V práci je pojmově vymezena tato forma násilí na pracovišti na základě mezinárodních dokumentů a judikatury Evropského soudu pro lidská práva a podrobně uvedena slovenská zákonná úprava; práce poukazuje i na nedobrou situaci v této oblasti v České republice, kdy přes řadu návrhů na právní úpravu ucelený zákon dosud právní řád neobsahuje.

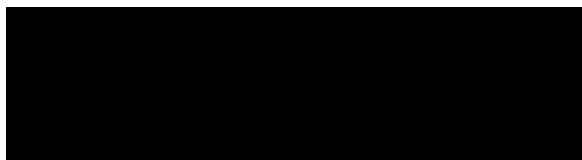
Specifické pojetí má 5. kapitola, pojednávající o **pracovněprávních aspektech násilí na pracovišti**. Autorka po obecných výkladech o šikaně na pracovišti a vyplývajících povinnostech zaměstnavatele a zaměstnance se zabývá vymezením pojmů dobré mravy a zákazem zneužití práva. V návaznosti na tato vstupní pojednání zařazuje pasáž o právních následcích šikany pro šikanovaného zaměstnance, v níž analyzuje typické případy vyskytující se v praxi a následně i v soudní judikatuře v rámci jednotlivých pracovněprávních institutů: nátlak na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, nepřidělování práce v souladu s pracovní smlouvou, snížení mzdy (platu) a odebrání osobního příplatku, skončení pracovního poměru pro nadbytečnost, skončení pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru, při náhradě škody způsobené zaměstnanci, zejména při pracovním úrazu a nemoci z povolání.

Autorka v závěru této části dává v úvahu možnost novelizace zákoníku práce doplněním možnosti, aby zaměstnanec zrušil pracovní poměr okamžitě z důvodu šikany s tím, že by mu v tomto případě vznikl nárok na zvýšené odstupné. Podle mého názoru by toto řešení vyžadovalo podrobnější zdůvodnění. Je otázkou, zda by nevznikly zbytečné soudní spory a zda by taková úprava nevyvolala interpretační obtíže. Např. výpověď z důvodu nadbytečnosti by zaměstnanec žaloval pro její neplatnost nebo by okamžitě rozvázal pracovní poměr pro šikanu?

7. Závěrečné hodnocení. Závěrem bych chtěla shrnout, že předložená práce je nepochybně obohacením nauky pracovního práva v ČR a splňuje všechny požadavky kladené na práce tohoto typu.

Navrhuji proto, aby JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph.D. byl po úspěšné obhajobě **udělen vědecko-pedagogický titul docent pro obor pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.**

V Praze, dne 4. 5. 2018



doc. JUDr. Jarmila Pavlátová, CSc.