

Případy sexuálního obtěžování, které se dostanou před soud, jsou jen špičkou ledovce. Situaci v českém právním systému zmapovala Kancelář ombudsmana

14.7.2026 - | Kancelář veřejného ochránce práv

Sexuální obtěžování na pracovištích zůstává z velké části skryté. Jen část obětí se totiž rozhodne svou zkušenost komukoli oficiálně oznámit či vyhledat právní pomoc.

Ukázala to data, která před časem zveřejnila Kancelář ombudsmana a dětského ombudsmana. Za nedávné období (2015–2024) našla informace pouze o dvou případech, které doputovaly až před soud. O něco více podnětů dohledala Kancelář ve svém vlastním archivu či v archivu Inspektorátu práce. Podle zástupce ombudsmanky by českému prostředí prospělo lepší povědomí o problematice sexuálního obtěžování a o povinnostech zaměstnavatelů, ale třeba také změny v legislativě.

Kam se obrátit, když se pracoviště stane místem sexuálního obtěžování? Oběti mají v Česku k dispozici několik cest – od řešení problému přímo se zaměstnavatelem, přes mediaci až po vyhledání pomoci odborů.

Pokud to nepomůže, je tu ještě soud, Inspektorát práce nebo Kancelář ombudsmana a dětského ombudsmana. Přesné údaje o tom, kolik lidí kapacity těchto tří institucí využilo, chybí. Je však zřejmé, že půjde o nízká čísla.

Oběti sexuálního obtěžování se svou situací soudům ani úřadům příliš často nesvěřují. Z dřívějších [výzkumů Kanceláře ombudsmana](#) vyplývá, že oběti diskriminace, mezi něž se počítají i oběti sexuálního obtěžování, se na nějaký úřad či organizaci obracejí jen v 11 % případů.

Naznačují to i zjištění Kanceláře ombudsmana. Podle dohledaných informací se soudy v období let 2015–2024 zabývaly jen dvěma případy sexuálního obtěžování, u kterých došlo až na žalobu. V jednom případě žalobkyně uspěla. Ve druhém Nejvyšší soud předchozí rozsudky zrušil a žalobkyně se rozhodla ve sporu nepokračovat.

Kancelář ombudsmana se ve stejných letech zabývala 16 podněty z oblasti sexuálního obtěžování či jiného typu diskriminace, Inspektorát práce jich řešil 9. Nejčastěji si lidé stěžovali na obtěžování v podobě nevhodných komentářů, dotazů nebo návrhů. Prokázat tuto nebo jinou formu sexuálního obtěžování se však dařilo oběma institucím jen zřídka.

„Oběti sexuálního obtěžování potřebují lepší ochranu a větší pomoc, než jaké se jim dnes dostává. Mám na mysli například proškolení inspektorů a zajištění toho, aby měli na šetření stížností dostatek prostoru. Důležité je také podporovat neziskové organizace, které obětem poskytují právní poradenství. Zároveň je potřeba zvyšovat povědomí zaměstnanců i zaměstnavatelů o tomto problému. Součástí řešení mohou být i některé legislativní změny,“ uvedl zástupce ombudsmanky Vít Alexander Schorm, který již odpovědným místům, jako je třeba Státní úřad inspekce práce, Ministerstvo práce a sociálních věcí nebo vláda České republiky, tyto závěry poskytl.

Čeho může oběť sexuálního obtěžování dosáhnout u jednotlivých institucí?

U soudu se může oběť domáhat:

- ukončení diskriminace, respektive obtěžování;
- odstranění důsledků diskriminace (např. zpětné vyplacení odměn, o které v důsledku diskriminačního jednání přišla);
- zadostiučinění, například omluvy;
- nahrazení nemajetkové újmy v penězích.

Ombudsman:

- může posoudit námitku diskriminace;
- stěžovateli vysvětlí, zda by se v jeho případě mohlo jednat o diskriminaci a poradí mu, jaké existují možnosti obrany;
- pokud oběť není spokojena s postupem Inspektorátu práce, může prošetřit jeho postup.

Inspektorát práce může:

- vykonat kontrolu dodržování povinností na straně zaměstnavatele;
- uložit zaměstnavateli opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole;
- uložit pokutu.

Výzkum se uskutečnil v rámci projektu [VIOLET](#) – Towards workplaces without sexual harassment and violence

https://www.ochrance.cz/aktualne/pripady_sexualniho_obtezovani_ktere_se_dostanou_pred_soud_jso_u_jen_spickou_ledovce-situaci_v_ceskem_pravnim_systemu_zmapovala_kancelar_ombudsmana