



Zpráva o šetření

ve věci diskriminace z důvodu věku v zaměstnání

Dne 3. června 2016 se na mě obrátila paní A., bytem xxx (dále také „stěžovatelka“), s podnětem, v němž namítala diskriminaci v zaměstnání a šikanu ze strany spolupracovníků zejména z důvodu věku, které vyústily až v rozvázání pracovního poměru se stěžovatelkou. Stěžovatelka byla zaměstnána u zaměstnavatele X. (dále také „zaměstnavatel“).

Stěžovatelka se obrátila rovněž na Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj v Brně (dále také „inspektorát“) s podnětem k provedení kontroly. Inspektorát však žádné pochybení v činnosti zaměstnavatele z hlediska diskriminace a důvodů skončení pracovního poměru neshledal.¹

Z podnětu stěžovatelky vyvstávalo podezření na diskriminační jednání v zaměstnání. Zaměřila jsem se proto na posouzení možné diskriminace stěžovatelky z důvodu věku a dále také na postup inspektorátu při řešení podnětu ke kontrole.

Vzhledem k tomu, že stěžovatelka podala žalobu o určení neplatnosti skončení pracovního poměru a soudní řízení není dosud skončeno, neoslovovala jsem zaměstnavatele se žádostí o vyjádření.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Diskriminace z důvodu věku

A.1.1 Přímá diskriminace

Je-li důvodem skončení pracovního poměru věk zaměstnance, naplňuje takové jednání znaky přímé diskriminace.

Z podnětu stěžovatelky vyvstává podezření, že rozhodnutí zaměstnavatele ukončit pracovní poměr právě se stěžovatelkou souviselo s jejím věkem.

Shromážděné podklady mi však neumožňují s jistotou prokázat, že k diskriminaci skutečně došlo.

A.1.2 Obtěžování a pronásledování

Je-li zaměstnanec vystaven šikanóznímu jednání spolupracovníků a toto jednání souvisí s věkem zaměstnance, pak se jedná o diskriminaci v podobě obtěžování.

Brání-li se zaměstnanec proti diskriminačnímu jednání tak, že podává nadřízenému stížnosti na takové jednání, a v důsledku tohoto postupu je s tímto zaměstnancem ukončen pracovní poměr, dopouští se zaměstnavatel diskriminace v podobě pronásledování.

Z podnětu stěžovatelky vyvstává podezření, že byla terčem šikanózního jednání jedné z kolegyně, přičemž tato šikana souvisela s věkem stěžovatelky. Přestože stěžovatelka měla

¹ S výjimkou chybějícího údaje o dosažené kvalifikaci na potvrzeních o zaměstnání, která zaměstnavatel při skončení pracovního poměru stěžovatelce vydal.



na jednání kolegyně upozorňovat svou nadřízenou, k nápravě nedošlo a místo toho byl se stěžovatelkou ukončen pracovní poměr.

Stěžovatelka se tak mohla stát obětí obtěžování a pronásledování dle antidiskriminačního zákona. Shromážděné podklady mi však neumožňují s jistotou prokázat, že k diskriminaci v této podobě skutečně došlo.

A.2 Postup inspektorátu

Inspektorát je při výkonu kontroly povinen dodržovat zásadu materiální pravdy a zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly.²

Přestože z podnětu stěžovatelky vyvstávalo podezření na diskriminační jednání z důvodu věku stěžovatelky, inspektorát se těmito námitkami nezabýval. Rovněž neověřoval, zda organizační změna, kterou zaměstnavatel odůvodňoval skončení pracovního poměru, byla skutečně nutná. Navíc se inspektorát spokojil pouze s předložením listinné dokumentace a s vyjádřením zaměstnavatele, aniž jeho tvrzení dostatečně ověřoval.

Dospěla jsem proto k závěru, že inspektorát pochybil, neboť nedostál zásadě materiální pravdy a nedostatečně zjistil skutkový stav.

B. Skutková zjištění

B.1 Pracovní poměr stěžovatelky

Stěžovatelka byla u zaměstnavatele zaměstnána na třech různých pozicích: sociální pracovnice, instruktorka sociální služby sociální rehabilitace a osobní asistentka u dítěte s postižením.

Dne 28. dubna 2016 předal zaměstnavatel stěžovatelce výpověď z pracovního poměru, a to ve vztahu k pracovním pozicím *instruktorka sociální služby sociální rehabilitace a sociální pracovnice*. Jako výpovědní důvod uvedl zaměstnavatel ve výpovědi, že se stěžovatelka stala nadbytečnou vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 27. dubna 2016. Tímto rozhodnutím totiž byla zrušena pozice instruktora sociální služby sociální rehabilitace a došlo ke snížení úvazku na pozici sociální pracovnice z původního úvazku 0,5 na 0,25.³

Dne 27. června 2016 uzavřela stěžovatelka se zaměstnavatelem dohodu o skončení pracovního poměru na pozici *osobní asistentka u dítěte s postižením*.

Stěžovatelka se však domnívá, že organizační změna, kterou zaměstnavatel odůvodnil výpověď, byla jen fiktivní a že skutečným důvodem skončení jejího pracovního poměru byla snaha zbavit se stěžovatelky. Stěžovatelka totiž opakovaně podávala stížnosti na kvalitu poskytovaných služeb a na šikanózní jednání jiných zaměstnanců vůči stěžovatelce.

Šikany se vůči stěžovatelce podle jejích tvrzení dopouštěla mladší kolegyně od září 2015, před klienty ji měla osočovat a snižovat její autoritu, měla narážky na její věk (stěžovatelka

2 Ustanovení § 9 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

3 Zaměstnavatel tak dal stěžovatelce výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.



je narozena v 50. letech, zatímco ostatní kolegyně byly narozeny v 70. a 80. letech) a rodinnou situaci.⁴

Stěžovatelka podle svých slov opakovaně upozorňovala vedení na nepříznivou situaci v týmu a na kvalitu služby a žádala řešení situace. Dále uvedla, že vedoucí týmu jí jako řešení navrhla změnu pracovní pozice s tím, že její původní pozici bude zastávat právě kolegyně, na jejíž nevhodné chování stěžovatelka upozorňovala. Vedoucí měla stěžovatelce také sdělit, že pokud s tímto řešením nebude souhlasit, bude volit radikálnější řešení (rozvázání pracovního poměru). V podnětu ke kontrole stěžovatelka také uvedla, že se podle ní takové jednání neshoduje s agemanagementem.

Stěžovatelka podala žalobu o určení neplatnosti výpovědi. Řízení je vedeno u Okresního soudu Z.,⁵ do dnešního dne nebylo o žalobě rozhodnuto. Podle stěžovatelky probíhají v současnosti se zaměstnavatelem jednání o smírném vyřešení sporu.

B.2 Činnost inspektorátu

Stěžovatelka se s podnětem ke kontrole zaměstnavatele obrátila také na inspektorát. Ve svém podnětu uvedla, že výpověď je podle ní ve skutečnosti „trestem“ za to, že si dovolila upozornit na nešvary uvnitř týmu a neprofesionální jednání. Z podnětu však také vyplývalo, že je takové jednání podle stěžovatelky v rozporu s agemanagementem, o kterém zaměstnavatel školí jiné organizace, když dá výpověď spolehlivému zaměstnanci po 10 letech a dva roky před důchodem.

K podnětu stěžovatelka přiložila také stížnosti, se kterými se na vedení zaměstnavatele obracela. Z těch vyplývá, že se obracela na vedoucí mimo jiné také kvůli chování kolegyně, která s ní komunikuje negativně, útočně, osočuje ji před klienty s tím, že její jednání mnohdy hraničí se šikanou, kdy mladší, rychlejší a zdravější kolegyně ponižovala starší a fyzicky pomalejší stěžovatelku. Stěžovatelka navrhovala mediaci a doložila inspektorátu⁶ také e-mail, který zasílala dne 10. dubna 2016 vedoucí a ve kterém zmiňuje neetické chování, které mělo spočívat v tom, že byl upřednostňován mladší, šikovnější a rychlejší pracovník, což také zaměstnavatel uváděl jako důvod ke změně pracovní smlouvy staršího pracovníka a využíval k nátlaku na rozvázání pracovního poměru s tímto pracovníkem. Označila takový postoj za neetický a hraničící s diskriminací a šikanou.

Stěžovatelka zbavila inspektorát pro účely kontroly povinnosti mlčenlivosti.

V informacích o výsledku kontroly⁷ sdělil inspektorát stěžovatelce, že jediným zjištěným porušením povinností zaměstnavatele je, že vydaná potvrzení o zaměstnání neobsahovala údaj o dosažené kvalifikaci. Jiné nedostatky spočívající v porušení příslušných ustanovení zákoníku práce inspektorát nezjistil.

Pokud jde o skončení pracovního poměru, zjistil inspektorát, že představenstvo zaměstnavatele odsouhlasilo organizační změnu, jejímž důvodem byly nutné ekonomické

4 Stěžovatelka má těžce postiženého syna, o kterého musí pečovat, navíc pomáhala dceři s péčí o vnuka, který má ADHD.

5 Pod spisovou značkou aaa.

6 Tento e-mail stěžovatelka zasílala inspektorce spolu se zbavením povinnosti mlčenlivosti dne 28. června 2016.

7 Informace o výsledku kontroly ze dne 29. srpna 2016, čj. bbb.



úspory a zvýšení efektivity služby. Došlo proto ke zrušení pozice instruktora služby sociální rehabilitace a snížení úvazku na pozici sociální pracovníce, a to celkově z 0,5 na 0,25. Ředitelka a předsedkyně představenstva zaměstnavatele paní C. pak inspektorátu informace upřesnila tak, že celkový úvazek na pozici sociální pracovníce byl rozhodnutím o organizační změně snížen z 0,5 na 0,25. Na této pozici byly zaměstnány dvě pracovníce se stejným rozsahem úvazku (0,25 každá z nich), z tohoto důvodu byla dána výpověď stěžovatelce. Pracovní pozice instruktora služby sociální rehabilitace byla podle předsedkyně zrušena bez náhrady a na pozici sociální pracovníce nebyl přijat žádný nový zaměstnanec. Dále uvedla, že stěžovatelce byla nabídnuta pracovní pozice asistenta služby sociální rehabilitace, o kterou však stěžovatelka neměla zájem.

Důvody skončení pracovního poměru stěžovatelky inspektorát dále nešetřil ani v souvislosti s informacemi od stěžovatelky, které uváděla v podnětu,⁸ pouze podal stěžovatelce obecné informace o možnosti domáhat se určení neplatnosti výpovědi u soudu.

Protože s výsledkem kontroly nebyla stěžovatelka spokojena, podala proti postupu inspektorátu stížnost. Vedoucí inspektor však stěžovatelce sdělil,⁹ že podanou stížnost shledává nedůvodnou. K námitce, že se inspektorát nezabýval okolnostmi šikany a diskriminace, se vedoucí inspektor ve svém sdělení nijak nevyjádřil.

C. Právní hodnocení

C.1 Diskriminace z důvodu věku

C.1.1 Přímá diskriminace

Rovné zacházení a zákaz diskriminace je jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů.¹⁰ Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky.¹¹ V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace,¹² kterou pojmově vymezuje antidiskriminační zákon.¹³ Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací rozumí jednání včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci. K takovému méně příznivému zacházení přitom musí docházet z důvodů, které toto ustanovení následně vyjmenovává. Mezi tyto důvody patří i věk. Aby se jednalo o diskriminaci podle antidiskriminačního zákona, musí ke znevýhodňujícímu jednání docházet ve věcech, které jsou vyjmenovány v ustanovení § 1 odst. 1 antidiskriminačního zákona, tedy např. v oblasti pracovních poměrů.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen ze zákonem vymezených důvodů, mimo jiné stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných

8 Upozorňování na neprofesionální chování, údajná diskriminace a šikana mimo jiné kvůli věku.

9 Sdělení o vyřízení stížnosti ze dne 16. září 2016, čj. bbb.

10 Ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

11 Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce.

12 Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce.

13 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů.



organizačních změnách.¹⁴ K předpokladům pro podání výpovědi z tohoto důvodu patří to, že zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizačních změnách, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Zaměstnanec se musí stát nadbytečným právě a jen v důsledku takového rozhodnutí. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že zákonem požadované rozhodnutí o organizační změně přijato nebylo. Taková výpověď by pak byla neplatná. Při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti.¹⁵ O neplatnosti výpovědi může rozhodnout jen soud, ten by však měl v případném soudním řízení zkoumat nejen to, zda rozhodnutí bylo přijato, ale také všechny okolnosti jeho přijetí, jeho skutečnou potřebu, dále to, zda se zaměstnavatel stal nadbytečným právě v důsledku tohoto rozhodnutí, zda snížení počtu zaměstnanců nemohlo nastat i jinak než prostřednictvím výpovědi vybranému zaměstnanci apod.

Navíc i při výpovědi v důsledku organizačních změn je třeba se řídit obecným zákazem diskriminace. Obecně je sice na vůli zaměstnavatele, které zaměstnance vybere jako nadbytečné v důsledku organizačních změn, nesmí ale pro jejich výběr použít zakázané kritérium,¹⁶ tedy například věk. V opačném případě by se mohl dopustit diskriminace.

Stěžovatelka ve svém podnětu poukazuje na to, že výpověď byla v rozporu s agemanagementem. Dle spisové dokumentace, kterou mi poskytl inspektorát, byla stěžovatelka skutečně nejstarší zaměstnankyní, je narozena v 50. letech, zatímco ostatní kolegyně byly narozeny v 70. a 80. letech 20. století. V rozhodnutí zaměstnavatele, se kterým zaměstnancem pracovní poměr ukončit, tak skutečně mohl hrát roli věk stěžovatelky. V takovém případě by se mohlo jednat o přímou diskriminaci stěžovatelky z důvodu jejího věku.

Shromážděné podklady však neumožňují s jistotou prokázat, že se zaměstnavatel přímé diskriminace skutečně dopustil.

C.1.2 Obtěžování a pronásledování

Antidiskriminační zákon upravuje také problematiku obtěžování a pronásledování. Obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (tedy např. s věkem), jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí.¹⁷ Za pronásledování pak antidiskriminační zákon¹⁸ považuje nepříznivé

14 Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

15 Viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. dubna 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, nebo rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014.

16 K tomu např. nález Ústavního soudu ze dne 30. dubna 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

17 Ustanovení § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

18 Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž dochází v důsledku uplatňování práv podle antidiskriminačního zákona. Obtěžování i pronásledování se také považují za diskriminaci.¹⁹

Je-li zaměstnanec vystaven šikanóznímu jednání svých kolegů, přičemž toto jednání je motivováno některým z důvodů, které vymezuje antidiskriminační zákon, pak se jedná o diskriminaci v podobě obtěžování. Dochází-li k takovému jednání v zaměstnání a při plnění pracovních úkolů, je za ně zpravidla odpovědný zaměstnavatel.²⁰

Stěžovatelka ve svém podnětu uvedla, že v zaměstnání byla terčem šikany ze strany jedné z kolegyně, přičemž tato šikana mimo jiné souvisela s věkem stěžovatelky.²¹ Zaměstnavatel podle stěžovatelky nepřijal žádná opatření k nápravě, přestože jej stěžovatelka na diskriminaci upozorňovala. Takové jednání by naplňovalo znaky obtěžování podle ustanovení § 4 odst. 1 písm. a) antidiskriminačního zákona.

Stěžovatelka dále uvedla, že podle jejího názoru bylo skutečnou příčinou skončení jejího pracovního poměru to, že opakovaně podávala stížnosti na jednání ostatních zaměstnanců. Stížnosti se mimo jiné týkaly také šikany, které se měla dopouštět kolegyně stěžovatelky a která souvisela s jejím věkem. Pokud by byl se stěžovatelkou ukončen pracovní poměr v důsledku toho, že se bránila šikaně, která naplňuje znaky diskriminace, pak by se zaměstnavatel dopustil pronásledování podle ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Shromážděné podklady však neumožňují s jistotou prokázat, že k diskriminaci ve formě obtěžování a pronásledování skutečně došlo.

C.2 Postup inspektorátu

Účelem kontroly prováděné inspektoráty práce v oblasti zaměstnání je zejména ověřit, zda jsou dodržována práva zaměstnanců plynoucí z pracovněprávních předpisů.²² Při výkonu kontroly postupují podle kontrolního řádu,²³ přičemž jsou povinny dodržovat zásadu materiální pravdy a zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly.²⁴

19 Ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

20 Vyplyvá to z ustanovení § 265 odst. 1 zákoníku práce, kde je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Antidiskriminační zákon upravuje zákaz diskriminace. Dopouští-li se tedy nějaký zaměstnanec při plnění pracovních úkolů obtěžování jiného zaměstnance, což je jedna z podob diskriminace, pak tím porušuje právní povinnost (tj. povinnost nediskriminovat). Navíc rovněž podle ustanovení § 167 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, právníckou osobou zavazuje protiprávní čin, kterého se při plnění svých úkolů dopustil zaměstnanec vůči třetí osobě.

21 Šikany se vůči stěžovatelce podle jejích tvrzení dopouštěla mladší kolegyně po delší dobu od září 2015, před klienty ji měla osočovat a snižovat její autoritu, přičemž měla narážky na její věk. Takové jednání lze označit za šikanu související s věkem.

22 Ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

23 Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

24 Ustanovení § 9 kontrolního řádu.



Inspektorát si pro účely kontroly vyžádal předložení dokumentů vztahujících se k ukončení pracovního poměru stěžovatelky.²⁵ Tím zjistil, zda byly formálně naplněny zákonné podmínky pro možnost dát stěžovatelce výpověď podle zákoníku práce.

Stěžovatelka však uváděla, že přijatá organizační změna ve skutečnosti nutná nebyla a že důvody pro skončení jejího pracovního poměru byly jiné. Především sdělila, že se jednalo o „trest“ za upozorňování na nesprávné jednání, z podnětu však vyvstávalo také podezření na diskriminaci kvůli věku.²⁶ Tato sdělení stěžovatelky však inspektorát nijak neověřoval, spokojil se s vyjádřením ředitelky, že její stížnosti byly opakovaně řešeny, organizační změny však s řešením těchto problémů nijak nesouvisely.

Jak už jsem však konstatovala například ve své dřívější zprávě, kterou jsem inspektorátu zasílala,²⁷ inspektorát by se měl v obdobných případech zabývat otázkou, co bylo skutečným důvodem skončení pracovního poměru. Tento důvod musí být zjištěn spolehlivě, tudíž zpravidla nepostačí samotné tvrzení zaměstnavatele. Pokud zaměstnavatel například tvrdí, že zaměstnanec byl propuštěn z finančních důvodů, je potřeba ověřit a posoudit změnu finančních poměrů zaměstnavatele. Inspektorát se však zjištění, zda organizační změna byla skutečně nutná, nijak podrobněji nevěnoval.²⁸

Možnou diskriminaci z důvodu věku a šikanou ze strany kolegyně se pak inspektorát nezabýval vůbec.

Při šetření podnětu stěžovatelky pak inspektorát vycházel pouze z předložené písemné dokumentace a informací podaných ředitelkou. Nevyužil nijak svého oprávnění požadovat poskytnutí informací také od dalších zaměstnanců (včetně bývalých). Ředitelka je však současně předsedkyní představenstva zaměstnavatele, a je tedy osobou, která má zájem na výsledku kontroly. S tímto vědomím je pak třeba k jejím tvrzením přistupovat.

Dospěla jsem proto k závěru, že inspektorát nedostál zásadě materiální pravdy a nedostatečně zjistil skutkový stav. Toto pochybení pak mohlo mít vliv také na celkové hodnocení jednání zaměstnavatele, mám tedy důvodné pochybnosti, zda jsou závěry inspektorátu správné.

D. Informace o dalším postupu

Je samozřejmě pravda, co uvedl inspektorát ve výsledku kontroly, totiž že o neplatnosti výpovědi může rozhodnout jedině soud. To však neznamená, že by měl inspektorát ve všech případech rezignovat na zjišťování okolností a skutečných důvodů skončení

25 Pracovní smlouvy, písemné doklady k přijetí organizační změny (zápis ze zasedání představenstva, při kterém byla odsouhlasena organizační změna, interní pokyn paní C. o zrušení pracovních pozic), výpověď.

26 Ať už ve formě šikany, tedy obtěžování z důvodu věku, tak také ve formě přímé diskriminace, neboť věk stěžovatelky mohl hrát roli při rozhodnutí zaměstnavatele o tom, se kterým zaměstnancem pracovní poměr ukončí. Ze struktury zaměstnanců je patrné, že ostatní zaměstnanci byli výrazně mladší než stěžovatelka, navíc stěžovatelka uváděla, že byla terčem šikany ze strany mladší kolegyně, mimo jiné právě kvůli tomu, že je starší.

27 Zpráva ze dne 22. října 2015, sp. zn. 5112/2014/VOP.

28 Organizační změnu odůvodňoval zaměstnavatel nutností ekonomických úspor a zvýšení efektivity. Součástí spisové dokumentace inspektorátu je však také zpráva o hospodaření zaměstnavatele v roce 2015, ze které vyplývá, že zaměstnavatel dosáhl za rok 2015 kladného hospodářského výsledku ve výši 64.000,- Kč. Očekávala bych proto, že si inspektorát za této situace alespoň vyžádá bližší zdůvodnění nutnosti ekonomických úspor, a tedy přijetí organizační změny.



pracovního poměru. Pokud by totiž zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr diskriminačním způsobem,²⁹ může se takovým jednáním dopustit spáchání správního deliktu podle zákona o inspekci práce.³⁰ A je právě úkolem oblastních inspektorátů práce řádně prošetřit podezření ze spáchání takového správního deliktu. Určení neplatnosti skončení pracovního poměru tak není jediným možným důsledkem obdobného diskriminačního jednání zaměstnavatele. Je třeba vzít v úvahu, že je čistě na vůli propuštěného zaměstnance, zda se bude diskriminačnímu skončení pracovního poměru bránit žalobou. Pokud by k tomuto kroku nepřistoupil, je pak inspektorát jediným subjektem, který může diskriminační jednání zaměstnavatele z pozice státního orgánu prověřit. Mám navíc za to, že účelem kontroly není pouze zjištění možného jednotlivého porušení povinností zaměstnavatele, ale že je jejím účelem rovněž působit na zaměstnavatele preventivně k tomu, aby dodržovali své povinnosti a jednali v souladu s právem. Důsledné prošetření možné diskriminace při skončení pracovního poměru tak není významné pouze z hlediska ochrany práv onoho zaměstnance, který se na inspektorát obrátil, ale je důležité také pro prevenci diskriminačního jednání v budoucnu (tj. ve vztahu k dalším osobám). Konstatování případného porušení povinností zaměstnavatele ze strany inspektorátu³¹ může totiž k této prevenci výrazně přispět. Domnívám se přitom, že je v zájmu společnosti jako celku působit na zaměstnavatele, aby skupiny osob nesoucích některou z charakteristik vymezených antidiskriminačním zákonem v oblasti pracovněprávních vztahů nediskriminovali.³² Bude-li inspektorát důsledně plnit své povinnosti a využívat svá oprávnění, a tedy řádně prověřovat podezření na diskriminační jednání zaměstnavatelů, může naplnění tohoto zájmu výrazně pomoci.

Zprávu zasílám vedoucímu inspektorovi. S ohledem na časový odstup nevidím jako efektivní požadavek na opakovanou kontrolu u zaměstnavatele. Uzavírám proto šetření podle ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv a žádám inspektorát, aby moje závěry přílehavě používal při své činnosti v budoucnu.

Zprávu zasílám rovněž stěžovateli.

Brno 5. září 2017

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)

29 Tedy pokud by zaměstnavatel skončil pracovní poměr se zaměstnancem z některého z důvodů chráněných antidiskriminačním zákonem (např. kvůli věku), či pokud by skončení pracovního poměru ve skutečnosti představovalo postih za to, že se zaměstnanec bránil diskriminačnímu jednání ze strany kolegů.

30 Ustanovení § 24 odst. 1 zákona o inspekci práce.

31 Včetně případného uložení sankce za spáchání správního deliktu.

32 Pominu-li zájem společnosti na ochraně základních lidských práv a důstojnosti každého člověka, pak z čistě ekonomického hlediska je pro společnost výhodnější, aby rovněž tyto osoby měly možnost získat příjem výkonem práce a nebyly odkázány na pomoc státu. Jak je však obecně známo, je-li se zaměstnancem skončen pracovní poměr krátce předtím, než dosáhne důchodového věku, jsou jeho šance na získání nového zaměstnání velmi nízké.