

Zpráva o šetření z vlastní iniciativy

ve věci výkonu státní kontroly na úseku zaměstnanosti

Na tehdejšího veřejného ochránce práv JUDr. Pavla Varvařovského se obrátila stěžovatelka se stížností na jednání svého zaměstnavatele, univerzitu X. (dále jen „univerzita“). Stěžovatelka pracovala od roku 2004 v ústavu Y. (dále jen „ústav“), kde vyučovala předměty Z. Od roku 2009 měla sjednanou pracovní smlouvu na dobu určitou. Přestože se jednalo o zkušenou pracovníci, nebyla jí smlouva v roce 2013 prodloužena, ani jí nebylo dáno vysvětlení, proč se tak nestalo. Pracovní poměr stěžovatelky tak skončil dne 1. července 2013. Navíc bylo po jejím odchodu vypsáno výběrové řízení na obdobnou pozici, což stěžovatelka doložila kopií inzerátu zveřejněného v celostátním tisku. Vybraný uchazeč měl nastoupit dne 1. září 2013, případně dle domluvy. Stěžovatelka se domnívá, že byla propuštěna z důvodu předdůchodového věku.

Stěžovatelka se obrátila také na Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (dále jen „inspektorát“) s podnětem na nerovné zacházení. Ten dospěl k závěru, že univerzita neporušila žádnou ze svých povinností vyplývajících z postavení zaměstnavatele. Později stěžovatelka získala zaměstnání na univerzitě ve Francii, a proto ztratila zájem o další šetření. Jelikož vzniklo podezření, že inspektorát neprovedl kontrolu řádně, rozhodla jsem se zabývat jeho postupem z vlastní iniciativy ve smyslu ustanovení § 9 písm. d) zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

A - Předmět šetření

Stěžovatelka v původním případě namítala šikanózní jednání ze strany zaměstnavatele, které mělo vyústit v neprodloužení pracovní smlouvy. Přestože skutečnosti uvedené stěžovatelkou vyvolávají pochybnosti, zda nedošlo k diskriminaci, inspektorát žádné pochybení zaměstnavatele v rámci kontroly neodhalil. Předmětem mého šetření proto bylo posoudit otázku, zda se inspektorát vypořádal s podáním stěžovatelky v souladu s právem a principy dobré správy,¹ tj. zda kontrolu provedl řádně.

B - Skutková zjištění

V rámci šetření jsem požádala vedoucího inspektora Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj Ing. et Ing. Bc. Tomáše Musila (dále jen

¹ viz ustanovení § 1 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv

„vedoucí inspektor“) o zaslání spisové dokumentace a vyjádření k případu stěžovatelky.

Ve svém vyjádření ze dne 16. prosince 2014 vedoucí inspektor shrnul skutkový stav a postup inspektorátu.

Dne 4. února 2014 obdržel inspektorát podnět stěžovatelky, ve kterém namítala diskriminaci z důvodu věku. Stěžovatelka, mimo jiné, uvádí, že byla od roku 2004 do roku 2009 vedoucí ústavu. V roce 2009 došlo k organizační změně a ústav přestal být rektorátním pracovištěm, ale přešel pod fakultu A. (dále jen „fakulta“). Učitelé v této souvislosti podstoupili výběrová řízení a uzavřeli nové smlouvy na dobu určitou, byť předchozí byly na dobu neurčitou. V lednu 2013 se stěžovatelka účastnila výběrového řízení na pozici vedoucího ústavu, avšak neúspěšně. Nový vedoucí jí bez odůvodnění odmítl prodloužit pracovní poměr.

Ve dnech 28. března až 22. dubna 2014 inspektorát provedl kontrolu. Z materiálů shromážděných v rámci kontroly vyplynulo, že ústav měl v období od 1. března 2013 do 1. března 2014 včetně vedoucího 13 zaměstnanců. Přičemž v tomto období skončil pracovní poměr čtyřem zaměstnancům a nastoupil jeden nový zaměstnanec. Pracovní poměry skončily v období od 1. července 2013 do 18. února 2014. Nový zaměstnanec nastoupil dne 15. září 2013. Věk odchodících zaměstnanců se pohyboval od 42 do 62 let.² Nový zaměstnanec měl 63 let. Zbylí zaměstnanci ústavu byli ve věku 30 až 50 let.³

Dále bylo zjištěno, že stávajících devět zaměstnanců ústavu má uzavřený pracovní poměr na dobu určitou. Během kontroly byly provedeny též rozhovory s vybranými zaměstnanci ústavu, jakož i jeho vedoucím, děkanem fakulty a tajemnicí fakulty. Zaměstnanci byli, mimo jiné, dotazováni, zda zaznamenali na pracovišti diskriminaci. Nikdo z dotazovaných si diskriminačního jednání nebyl vědom. Děkan na otázku, zda nebyl stěžovatelce prodloužen pracovní poměr z důvodu věku, uvedl, že na fakultě jsou i starší zaměstnanci. Také uvedl, že stěžovatelka organizovala skupinu odporu proti vedoucímu ústavu. Tajemnice fakulty vypověděla, že stěžovatelka odmítala změnit styl práce a že měla konflikty s vedoucím ústavu. Vedoucí ústavu uvedl, že důvodem ukončení pracovního poměru stěžovatelky bylo uplynutí sjednané doby. Popřel, že by důvodem neprodloužení smlouvy bylo ovlivněno věkem stěžovatelky.

Do protokolu o kontrole inspektorát zanesl seznam pracovníků ústavu spolu s jejich věkem a údaji o trvání pracovního poměru. Tato zjištění pak hodnotil tak, že nebyly zjištěny žádné nedostatky.

C - Hodnocení věci ochránkyní

Pro posouzení otázky, zda inspektorát postupoval v souladu se zákony a principy dobré správy, je nezbytné se nejprve věnovat otázce, jaké skutečnosti

² Konkrétně šlo o osoby ve věku 42, 44, 58 a 62 let. Věkový průměr tedy činil 51,5 let.

³ Konkrétně byly zastoupeny takto: 30, 30, 36, 37, 43, 45, 48, 48 a 50 let. Věkový průměr tedy činil 40,7 let.

měly být prokazovány z pohledu práva na rovné zacházení, neboť podnět stěžovatelky směřoval především proti diskriminaci z důvodu věku. Věnuji se proto nejprve rozhodným okolnostem z pohledu práva na rovné zacházení a až následně samotnému postupu inspektorátu.

C.1 Právo na rovné zacházení

Rovné zacházení se všemi zaměstnanci a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích je upraven ustanoveními § 16 a 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Tato ustanovení zároveň odkazují na úpravu v antidiskriminačním zákoně,⁴ jakožto obecném předpisu ve věcech práva na rovné zacházení. V oblasti zaměstnání a přístupu k němu je zakázáno rozlišovat, mimo jiné, i na základě věku. Zaměstnavatel nesmí zaměstnance odmítat ani je jinak znevýhodňovat kvůli jejich věku. Soudní dvůr Evropské unie se nadto v rozsudku ze dne 22. listopadu 2005, ve věci C-144/04, Werner Mangold, vyjádřil, že zásada nediskriminace na základě věku je obecnou zásadou práva Evropské unie.

V návaznosti na ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce je třeba za nedovolenou přímou diskriminaci rozumět takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z některého z uvedených důvodů, jímž je, mimo jiné, věk.⁵

Podezření na diskriminaci lze potvrdit, anebo vyvrátit pomocí třístupňového diskriminačního testu. Tento test odpovídá pojetí přímé diskriminace jakožto **méně příznivého zacházení ze zakázaného důvodu**.

Prvým krokem testu je existence **nepříznivého zacházení**, tj. jednání, které dotčenou osobu poškozuje. Ne každé nepříznivé jednání je ale diskriminací. Diskriminací je pouze nepříznivé jednání motivované výhradně zakázaným důvodem, jímž je například i věk.⁶ Druhým krokem testu je **existence chráněného důvodu**. Neboli zda dotčená osoba je skutečným či domnělým nositelem diskriminačního znaku. Posledním krokem testu je existence **příčinné souvislosti** mezi nepříznivým jednáním a existencí chráněného znaku.

Méně příznivé zacházení v tomto případě mělo spočívat v neprodloužení pracovního poměru. Přestože zaměstnanec v pracovním poměru na dobu určitou nemá žádný nárok na prodloužení pracovního poměru, tato okolnost sama o sobě nevylučuje, že neprodloužení pracovního poměru mohlo být motivováno výhradně věkem, a tudíž být diskriminační.

Avšak ne každé méně příznivé zacházení lze bez dalšího považovat za podezřelé, a proto je vhodné se nejprve věnovat otázce, zda namítané jednání

⁴ 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

⁵ ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

⁶ ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona

může být diskriminací. Typicky se jedná právě o obdobné situace, kdy zaměstnavatel postupuje v souladu s pracovněprávními předpisy, např. pracovní poměr skončí dohodou nebo uplynutím sjednané doby. Takové jednání není *prima facie* v rozporu se zákazem diskriminace. Přesto některé situace (např. neprodloužení pracovního poměru, byť k němu u zaměstnavatele dochází zcela běžně a pracovní poměr nebývá prodloužen naopak pouze výjimečně) vyvolávají otázku, zda jednání zaměstnavatele nesplňuje zákonné podmínky pouze formálně, ale ve skutečnosti maskuje diskriminační jednání. Tyto případy je třeba považovat za podezřelé, a inspekce práce by se měla zabývat otázkou objektivního zdůvodnění podezřelého jednání, byť právní předpis nevyžaduje zdůvodnění. Jinými slovy, posouzení postupu ukončení pracovního poměru a podezření na diskriminaci představují dvě odlišné otázky, a proto jejich objasnění vyžaduje prokázání jiného okruhu skutečností.

V šetřeném případě byla stěžovatelka zaměstnankyní vysoké školy, která v souladu s předchozí legislativou a zavedenou praxí vysokých škol uzavírala se všemi zaměstnanci výhradně pracovní poměry na dobu určitou s tím, že byly zaměstnancům běžně prodlužovány, a to i po delší dobu. Jelikož bylo běžnou praxí zaměstnavatele uzavírat opakovaně smlouvy na dobu určitou, není možné hodnotit skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby samostatně, tj. bez dalších okolností, neboť pracovní smlouvy na dobu určitou nebyly obvykle uzavírány proto, že zaměstnavatel potřeboval zaměstnance po sjednanou dobu, ale protože mu takový postup umožňoval vyšší flexibilitu v personálních otázkách. Jinými slovy, pokud je u zaměstnavatele běžné, že opakovaně uzavírá se zaměstnanci smlouvy na dobu určitou, může být vybočení z této praxe podezřelým jednáním. Čím více je namítané jednání ojedinělé, tím více vyvolává podezření, a tím méně je na stěžovateli, aby v podání inspekci práce označil další skutečnosti, které by vyvolávaly podezření na nerovné zacházení. Neprodloužení pracovní smlouvy v tomto případě vybočuje z rámce běžného chování zaměstnavatele, a pokud by stěžovatelka zároveň byla nositelkou chráněného znaku, bylo by takové výjimečné jednání podezřelé. Ostatně podstatou méně příznivého zacházení je právě vybočení z běžného rámce jednání zaměstnavatele.

Chráněným důvodem v namítaném případě měl být věk stěžovatelky. Stěžovatelka v době neprodloužení pracovního poměru dosáhla věku 58 let, přičemž obecně je považováno za jednu z hranic, kdy je osoba ohrožena diskriminací z důvodu věku na pracovním trhu, 50 let věku.⁷

Posledním krokem testu je **existence příčinné souvislosti** mezi méně příznivým jednáním a chráněným znakem, zde věkem. Příčinnou souvislost lze prokázat či vyvrátit buďto přímo, nebo nepřímo. *Přímé ověření* této domněnky spočívá v prokázání důvodu neprodloužení pracovní smlouvy. *Nepřímé ověření* pak spočívá v porovnání zacházení se stěžovatelkou a ostatními zaměstnanci ve srovnatelné situaci. Osobami ve srovnatelné situaci jsou zaměstnanci ústavu,

⁷ Srov. např. HORÁK, Martin. Role úřadu práce v oblasti pomoci a zaměstnávání osob 50+. In: *Stárnutí populace jako výzva*. s. 58. Alternativa 50+, Praha, 2014. ISBN 978-80-905711-0-5. HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ Jaroslava. Postavení osob 50+: Fakta a statistiky. In: *Postavení lidí po padesátce a reakce v oblasti veřejných politik v ČR*. s. 15-22. Alternativa 50+, Praha, 2014. ISBN 978-80-905711-1-2.

kteří mají uzavřený pracovní poměr pouze na dobu určitou, a tento jim skončil ve stejném roce jako stěžovatelce.⁸

Pouze na základě takto provedeného testu a ověření pro něj potřebných skutečností lze objektivně posoudit, zda došlo k diskriminačnímu jednání.

Inspektorát by se proto měl v obdobných případech zabývat otázkou, co bylo skutečným důvodem neprodloužení pracovního poměru, případně jeho rozvázání. 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. Pokud jsou důvodem ukončení spolupráce například neuspokojivé výsledky zaměstnance, je třeba je porovnat s výsledky srovnatelných zaměstnanců.

C.2 Postup inspektorátu práce

Účelem kontroly prováděné inspekci práce v oblasti zaměstnání je zejména ověřit, zda jsou dodržována práva zaměstnanců plynoucí z pracovněprávních předpisů.⁹ V případě, že inspekce odhalí pochybení, může uložit opatření k odstranění nedostatku,¹⁰ případně zahájit správní řízení a uložit pokutu za spáchání správního deliktu.¹¹ Při výkonu kontroly postupuje inspekce práce podle kontrolního řádu.¹² Inspekce práce je také vázána správním řádem, jakožto obecným předpisem ve věcech výkonu státní správy.¹³

Formální požadavky na obsah kontrolního protokolu jsou specifikovány ustanovením § 12 kontrolního řádu. Součástí protokolu o kontrole by tak mělo být, mimo jiné, kontrolní zjištění.¹⁴ Samotné kontrolní zjištění by mělo obsahovat „*zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, z kterých tato kontrolní zjištění vycházejí*“.¹⁵

V rámci kontroly inspektorát dospěl k závěru, že nebyly zjištěny žádné nedostatky. Ustanovení § 12 odst. 1 písm. h) kontrolního řádu blíže neupravuje obsah negativního zjištění kontroly. Protokol o kontrole obsahuje též ostatní, zákonem vyžadované součásti. Protokol tak odpovídá formálním požadavkům.

⁸ Na tomto místě je vhodné podotknout, že nepřímé ověření nemusí vždy plně reflektovat skutečnost. Tento postup totiž ověřuje pouze existenci plošné diskriminace. Jinými slovy, pokud byla stěžovatelka jediným zaměstnancem „propuštěným“ z důvodu věku, nebude tato skutečnost zřejmá ze srovnání s ostatními „propuštěnými“ zaměstnanci. Přesto takové zjištění může nepřímo osvětlit zkoumanou skutečnost a stav na pracovišti.

⁹ ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

¹⁰ ustanovení § 5 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce

¹¹ ustanovení § 5 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce

¹² ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů

¹³ ustanovení § 1 odst. 1 a 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

¹⁴ ustanovení § 12 odst. 1 písm. h) kontrolního řádu

¹⁵ ustanovení § 12 odst. 1 písm. h) kontrolního řádu

Inspektorát je však ve svém postupu vázán také zásadami činnosti správních orgánů obsaženými v ustanoveních § 2 až 8 správního řádu.¹⁶ Jednou z těchto zásad je i zásada materiální pravdy,¹⁷ která správnímu orgánu ukládá, aby zjistil skutkový stav tak, aby o něm jednak nebyly důvodné pochybnosti, ale aby též zjištění byla dostatečná pro učinění závěru, zda došlo k porušení zákona, či nikoliv. Jinými slovy, správní orgán by měl zjišťovat skutkový stav v takové míře, aby dosáhl praktické jistoty, že se skutkový děj odehrál tak, jak vyplývá z provedeného dokazování. Jedině takto zjištěný skutkový stav pak může být následně právně hodnocen. Nedostatečně zjištěné skutkové okolnosti, jakož i nevěrohodné či nezákonné důkazní prostředky nejsou s to zachytit skutečný obraz reality a právní hodnocení takto zjištěného stavu je nepřiléhavé a nepřezkoumatelné. Do důsledku vzato se v takových případech ani nejedná o konkrétní hodnocení předkládané situace, ale toliko nereálného obrazu vytvořeného z nedůvěryhodných či neúplných fragmentů informací, z nichž nelze čerpat poznání skutečnosti a tím méně o ně opřít právní hodnocení věci.

S ohledem na vymezený okruh prokazovaných skutečností podrobněji rozebraný v části C. 1 se měl inspektorát zabývat otázkami, proč nebyl stěžovatelce pracovní poměr prodloužen a také jak bylo zacházeno se srovnatelnými zaměstnanci.

Jedním ze způsobů skončení pracovního poměru na dobu určitou je též uplynutí sjednané doby. Zaměstnavatel v takovém případě sice nemusí uvádět žádný důvod pro neprodloužení pracovního poměru. Tato okolnost sama o sobě však nevylučuje, že by se zaměstnavatel dopustil diskriminace, protože diskriminační jednání mohlo spočívat právě v neprodloužení pracovního poměru.

Přesto děkan fakulty pan B. uvedl, že důvodem neprodloužení pracovního poměru byla stěžovatelčina neschopnost sžít se s koncepcí nového vedoucího ústavu, tzn., že se nehodlala podílet na akademické činnosti. Samotný vedoucí ústavu pouze uvedl, že stěžovatelce skončila pracovní smlouva. Tvrzejším důvodem neprodloužení smlouvy tak měla být nedostatečná akademická činnost stěžovatelky. Inspektorát však již dále nezkoumal, zda se děkanovo tvrzení zakládá na pravdě. Nikterak tedy neověřil například publikační činnost zaměstnanců ústavu či účast na projektech a grantech jednotlivých zaměstnanců nebo další sledované indikátory akademické činnosti akademických pracovníků. Inspektorát tak své hodnocení věci založil výhradně na tvrzení kontrolované osoby. Neobvyklé míře důvěry ve vyjádření zaměstnavatele nasvědčuje též následující otázka: „*Nebyl prodloužen pracovní poměr [se stěžovatelkou] z důvodu věku?*“ Takto shromážděné informace nejsou prosté pochybnosti o jejich pravdivosti, neboť se jedná pouze o tvrzení osoby podezřelé ze spáchání správního deliktu, a z tohoto pohledu je nezbytné k nim přistupovat s opatrností jako k důkazům nižší síly, tj. věrohodnosti. Z těchto důvodů mám za to, že inspektorát pochybil při provádění kontroly, neboť nedostatečně zjistil skutkový stav věci. Své hodnocení opřel pouze o tvrzení osoby podezřelé, aniž by její tvrzení jakkoliv dále ověřoval, byť tak mohl učinit bez větších nesnází, neboť

¹⁶ ustanovení § 1 odst. 1 a 2 správního řádu

¹⁷ ustanovení § 3 správního řádu

akademická činnost zaměstnanců je bedlivě sledována každou fakultou, a tyto záznamy si mohl inspektorát v rámci kontroly vyžádat.

Druhý okruh skutečností, který měl inspektorát zjišťovat, se týkal zacházení se srovnatelnými osobami. V této věci inspektorát shromáždil informace o věku stávajících a odešlých zaměstnancích. Z těchto skutečností vyplývá, že stěžovatelka nebyla nejstarším zaměstnancem, se kterým nebyla prodloužena smlouva, a že nebyla prodloužena také mladším zaměstnancům. Ze získaných informací lze také vyčíst, že věkový průměr osob, se kterými byla ukončena spolupráce, je o deset let vyšší, než věkový průměr osob, které nadále pracovaly v ústavu. Také bylo zjištěno, že osoba, která nahradila stěžovatelku na její pozici, byla o pět let starší. Není ovšem zřejmé, zda se inspektorát těmito úvahami zabýval, neboť uvedené skutečnosti nejsou v protokolu nijak reflektovány, respektive není zřejmé, zda inspektorát uvedená data ze shromážděných skutečností dovodil. Ostatně inspektorát své hodnocení opřel, alespoň podle vyrozumění stěžovatelce, zejména o výpovědi zaměstnanců. Takové nedůsledné hodnocení shromážděných informací, podle mého názoru, mohlo vést k ovlivnění výsledku kontroly, a proto mám pochybnosti stran naplnění požadavku uplatnění pravomoci v rozsahu svěřené zákonem. Jinými slovy, zda inspektorát skutečně dostal své úloze svěřené zákonem o inspekci práce a řádně zkontroloval dodržování práva na rovné zacházení se všemi zaměstnanci.

D - Závěry

Na základě výše popsaných zjištění a úvah jsem ve smyslu ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv dospěla k přesvědčení, že se Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj dopustil pochybení spočívajícího v nedostatečném objasnění skutkového stavu.

Hodnocení kontroly nelze, podle mého názoru, opřít pouze o výpovědi odpovědných zaměstnanců zaměstnavatele,¹⁸ neboť tyto osoby mají vlastní zájem na výsledku kontroly, a nelze očekávat, že by ve většině případů vypovídaly jinak, než by diskriminaci popřeli. Na těchto závěrech nic nemění ani skutečnost, že tyto výpovědi jsou podpořeny výpověďmi ostatních zaměstnanců, kteří odpověděli záporně na otázku, zda zaznamenali na pracovišti diskriminaci. Jednak není zřejmé, zda zaměstnanci vnímají pojem diskriminace ve shodě s platnou právní úpravou, a především jejich výpovědi nemusí být úplné, neboť se mohou obávat postihu ze strany zaměstnavatele, čemuž mohou nasvědčovat i poměrně strohé odpovědi většiny dotazovaných zaměstnanců. Navíc ani obdobné prvoplánové otázky nejsou zcela nezbytné, neboť inspekce práce by se měla zabývat důvody propuštění a zacházením se srovnatelnými zaměstnanci. Zároveň by měla ověřit věrohodnost svědeckých výpovědí listinnými důkazy v těch případech, kdy to je bez větších obtíží možné.

Skutkový stav, tak jak byl inspektorátem zjištěn, nepovažuji za prostý důvodných pochybností. Naopak jsou zde zcela konkrétní pochybnosti o věrohodnosti výpovědí nadřízených osob a o pravdivosti jejich tvrzení. Inspektorát

¹⁸ vedoucího ústavu a děkana fakulty

proto, podle mého názoru, nedostál zásadě materiální pravdy¹⁹ a nedostatečně zjistil skutkový stav.

Toto pochybení pak mohlo mít vliv také na celkové hodnocení jednání zaměstnavatele, a proto vyvstaly pochybnosti, zda jsou závěry inspektorátu správné.

Zprávu o šetření zasílám vedoucímu inspektorovi Ing. et Ing. Bc. Tomáši Musilovi a žádám ho, aby se v zákonné lhůtě 30 dnů od jejího doručení vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. Zpráva shrnuje mé dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko.

Mgr. Anna Š a b a t o v á , Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv

¹⁹ ustanovení § 3 správního řádu