



Zpráva o šetření ve věci diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu etnického původu

Dne 25. ledna 2017 se na mě obrátil pan A., bytem aaa (dále jen „stěžovatel“), s podnětem, ve kterém namítal diskriminaci při přijímání do zaměstnání. Konkrétně uváděl, že se ucházel o pozici pracovníka ostrahy v Hypermarketu X. na adrese xxx, přijat však nebyl, protože je Rom.

Podnět stěžovatele jsem s jeho souhlasem předala Oblastnímu inspektorátu práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj k provedení kontroly. Po provedení kontroly učinil inspektorát závěr, že k porušení zákazu diskriminace a nerovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání nedošlo.

Ze shromážděných podkladů vyvstávala pochybnost, zda inspektorát prověřil podezření na diskriminaci při přijímání do zaměstnání řádně. Své šetření jsem proto zaměřila na postup inspektorátu při řešení podnětu ke kontrole.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Povinnost inspektorátu kontrolovat všechny formy diskriminace

Inspektoráty práce jsou povinny důsledně kontrolovat dodržování zákazu diskriminace jako jedné z hlavních zásad pracovního práva. Musejí se proto zabývat diskriminací ve všech jejích formách upravených antidiskriminačním zákonem, včetně navádění.¹

Z podnětu stěžovatele vyvstávalo podezření nejen na přímou diskriminaci ze strany společnosti Y., spol. s r. o.² (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost Y.“), ale také na diskriminaci ve formě navádění ze strany společnosti Z., a. s.³ (dále jen „společnost Z.“).

Inspektorát přesto zahájil kontrolu pouze vůči společnosti Y. a podezření na diskriminaci ve formě navádění ze strany společnosti Z. neproověřil.

Dospěla jsem proto k závěru, že inspektorát pochybil, neboť se dostatečně nezabýval diskriminací ve formě navádění, na kterou stěžovatel ve svém podnětu upozorňoval.

A.2 Povinnost řádně zjistit skutkový stav

Při výkonu kontroly postupují inspektoráty podle kontrolního řádu,⁴ přičemž jsou povinny dodržovat zásadu materiální pravdy a zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly.⁵

1 Podle ustanovení § 4 odst. 5 zákona 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.

2 IČO: bbb, se sídlem yyy.

3 IČO: ccc, se sídlem zzz.

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

5 Ustanovení § 9 kontrolního řádu.



Inspektorát dostatečně neověřil tvrzení zaměstnavatele, že důvodem nepřijetí stěžovatele byla skutečnost, že nepředložil zaměstnavateli výpis z rejstříku trestů. Ze shromážděných podkladů přitom vyplývalo podezření, že nepředložení výpisu z rejstříku trestů nebylo skutečným (či jediným) důvodem nepřijetí stěžovatele.

Inspektorát se dále nepokusil pomocí institutu podání vysvětlení získat informace od pana B., který měl být průběhu událostí přítomen. Stejně tak inspektorát nevyužil podání vysvětlení od pana C. pro ověření, co bylo skutečnou příčinou toho, že již práci pro společnost Y. dále nevykonával, přestože měl inspektorát k dispozici informaci o tom, že důvodem byla právě etnicita pana C. a přání pracovnice společnosti Z., aby zaměstnavatel Romy nezaměstnával.

V podnětu stěžovatel také uváděl informaci, že společnost Z. dříve ukončila spolupráci s personální agenturou Q., s. r. o.⁶ (dále jen „agentura Q.“), z důvodu zaměstnávání Romů. Pokud by tato informace byla pravdivá, vypovídala by o plošné diskriminaci Romů ze strany společnosti Z. Inspektorát se však ani tuto informaci nepokusil nijak ověřit.

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

B. Skutková zjištění

B.1 Tvrzení stěžovatele

Stěžovatel uvedl, že dne 20. ledna 2017 nastoupil v 7:00 hodin v hypermarketu X. na zaškolovací směnu na pozici pracovníka ostrahy. Jeho zaměstnavatelem měla být společnost Y., která tyto práce pro hypermarket X. zajišťovala.⁷

V 10:00 hodin se dostavila paní D., manažerka hypermarketu X. Poté, co uviděla stěžovatele, vyjadřovala se negativně k tomu, že je stěžovatel Rom. Stěžovatel se poté ptal svého nadřízeného, pane E., zda paní D. vadí, že je Rom. Ten mu tuto informaci potvrdil, současně však stěžovateli sdělil, že mu tento přístup vadí a že záležitost s paní D. vyřeší. Následně však stěžovateli řekl, že paní D. opravdu vadí Romové, a proto tuto práci nemůže stěžovatel vykonávat. Podle stěžovatele vyhotovil pan E. o této události zápis, který zaslal na centrálu do Prahy.

Stěžovatel podle svých slov žádal vysvětlení přímo od paní D., která mu měla odpovědět, že po zkušenostech s Romy, kteří jí rozkradli zboží, už žádné další zaměstnávat nebude.

Dále uvedl, že pan F., který se rovněž ucházel o stejné zaměstnání jako stěžovatel, hovořil dne 16. ledna 2017 se zaměstnankyní agentury Q., která pro hypermarket X. zajišťovala brigádní pracovníky. Pan F. se při tomto rozhovoru podle stěžovatele dozvěděl, že práci v tomto hypermarketu už nezprostředkovávají, neboť s nimi paní D. ukončila smlouvu z toho důvodu, že práci zprostředkovávali Romům, s ostatními hypermarkety X. však i nadále spolupracují.

6 IČO: ddd, se sídlem qqg.

7 Hypermarket provozuje společnost Z., a. s., IČO: ccc, se sídlem zzz.



Podle stěžovatele mohl průběh události potvrdit také pan B.

B.2 Činnost inspektorátu

B.2.1 Předání podnětu

Vedoucí odboru rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv se souhlasem stěžovatele předal jeho podnět inspektorátu k provedení kontroly.⁸ Pro usnadnění kontroly uvedl také několik doporučení, jak při kontrole postupovat, mimo jiné:

- (1) kontaktovat svědky označené v podnětu, včetně uchazeče o zaměstnání pana B.,
- (2) ověřit u agentury Q. informaci od pana F., že hypermarket vypověděl této agentuře smlouvu kvůli tomu, že najímala na práci Romy.

Současně požádal o vyznění o výsledku kontroly do 31. března 2017.

B.2.2 Zjištění inspektorátu

Z informací o výsledku kontroly⁹ vyplynulo, že inspektorát kontrolu zahájil dne 21. února 2017. Kontrolovanou osobou byla společnost Y.

Inspektorát během kontroly vyzval k poskytnutí součinnosti ve formě zodpovězení dotazů kromě stěžovatele také pana F., pana E. a paní D. Za kontrolovanou osobu poskytoval součinnost pan G., provozní ředitel.

B.2.3 Vyjádření kontrolované osoby a povinných osob

Pan E., oblastní manažer kontrolované osoby, potvrdil, že stěžovatel se u nich ucházel o zaměstnání na pozici ostrahy. Současně uvedl, že jedním z požadavků pro uzavření pracovní smlouvy je předložení aktuálního výpisu z rejstříku trestů. Stěžovatel se dostavil dne 20. ledna 2017 spolu s panem B. Stěžovatel podle něj nebyl přijat, protože nedonesl výpis z rejstříku trestů a na dotaz sdělil, že v něm má záznam. Dalším důvodem pro jeho nepřijetí byl jeho údajný spor s paní D., u kterého ale pan E. nebyl. S paní D. o stěžovateli vůbec nemluvil.

Stěžovatel popsal průběh událostí podobně jako v podnětu veřejnému ochránci práv. Pokud jde o výpis z rejstříku trestů, uvedl, že během výběrového řízení jej pan E. mimo jiné informoval o tom, že bude muset předložit výpis z rejstříku trestů. Stěžovatel k tomu uvedl, že byl v minulosti podmíněně odsouzen za ublížení na zdraví, pan E. mu ale sdělil, že pokud se nejednalo o krádež, je možná výjimka. Dne 20. února 2017 nastoupil dle pokynu pana E. na ranní směnu od 7:00 hod. Pro výpis z rejstříku trestů měl podle dohody s panem E. zajít na poštu během polední pauzy. Ještě před tím ale došlo k incidentu s paní D., po kterém mu pan E. řekl, že ho nebudou moci zaměstnat. Proto již pro výpis z rejstříku trestů nešel a zaměstnavateli jej nepředkládal.

⁸ E-mail Mgr. Petra Poláka, vedoucího odboru rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv, ze dne 16. února 2017.

⁹ Informace o výsledku kontroly ze dne 21. července 2017, č. j. eee.



Pan F. při poskytnutí součinnosti potvrdil informace uváděné stěžovatelem. Poté, co paní D. uviděla stěžovatele, jak vykonává práci u pokladen, měla se vyjádřit tak, že „*tady žádní cigáni dělat nebudou a že si to vyřídí s vedoucím*“. K rozhovoru mezi stěžovatelem a panem E. mělo dojít kolem 11:30 hod. Pan F. dále uvedl, že paní D. zapříčinila také ukončení zaměstnání u jiného Roma jménem C.

O poskytnutí součinnosti požádal inspektorát také pana G., provozního ředitele kontrolované osoby. Ten uvedl, že stěžovatel nenastoupil na zaškolovací směnu, ale byl se pouze podívat na případné budoucí pracoviště. S paní D. přijetí stěžovatele neprobíral.

Paní D. k dotazům inspektorátu uvedla, že nemůže ovlivňovat průběh výběrového řízení pro kontrolovanou osobu, ani nebyla nikdy přizvána k výběrovému řízení. Na situaci ze dne 20. ledna 2017 si nevzpomíná a osobu stěžovatele nezná.

B.2.4 Další zjištění inspektorátu

Podle pracovního řádu kontrolované osoby musí zaměstnanec před vznikem pracovního poměru předložit výpis z rejstříku trestů.

Kontrolovaná osoba předložila dohodu o provedení práce uzavřenou s panem C. na dobu od 16. prosince 2016 do 31. prosince 2016 a potvrzení o zaměstnání ze dne 31. prosince 2016.

B.2.5 Výsledek kontroly

Z provedené kontroly podle inspektorátu vyplynulo, že kontrolovaná osoba neporušila zákaz diskriminace a nerovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání. Důvodem, proč kontrolovaná osoba stěžovatele nezaměstnala, bylo podle inspektorátu to, že stěžovatel nepředložil výpis z rejstříku trestů.

V průběhu šetření byly podle inspektorátu zjištěny rozpory ve výpovědích stěžovatele, pana E., pana F. a paní D. Inspektorát však podle svého vyjádření „*posuzoval tyto výpovědi pouze v rámci věcné kompetence dané zákonem o inspekci práce a zákonem o zaměstnanosti, kde jako potencionální zaměstnavatel vystupuje kontrolovaná osoba*“.

B.2.6 Vyjádření inspektorátu

Vedoucí odboru rovného zacházení požádal inspektorát o zodpovězení několika dotazů k ověření postupu inspektorátu.¹⁰ Inspektorát se vyjádřil následovně¹¹:

Dotaz – Z jakého důvodu zahájil inspektorát kontrolu pouze vůči společnosti Y., když z podnětu vyvstávalo podezření, že se diskriminace Romů v přístupu k zaměstnání dopouští také společnost Z., konkrétně pak manažerka prodejny, která se podle stěžovatele měla vyjádřit tak, že Romy zaměstnávat nechce?

10 Dopis Mgr. Petra Poláka, vedoucího odboru rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv, ze dne 26. října 2017, č. j. KVOP-31884/2017.

11 Dopis Ing. et Ing. Bc. Tomáše Musila, vedoucího inspektora Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj, ze dne 24. listopadu 2017, č. j. fff.



Odpověď – Inspektorát provedl kontrolu pouze vůči společnosti Y., která měla být zaměstnavatelem stěžovatele, zatímco společnost Z. jeho zaměstnavatelem nebyla, ani neměla být. Inspektoráty práce nejsou nadány pravomocí kontrolovat dodržování právních předpisů mimo pracovněprávní vztah či uplatňování práva na zaměstnání.

Dotaz – Podle stěžovatele mohl diskriminační jednání potvrdit pan B. Pokusil se inspektorát získat informace od této osoby, například využitím institutu podání vysvětlení podle správního řádu?

Odpověď – Inspektor se pokusil pana B. telefonicky kontaktovat prostřednictvím stěžovatele, avšak neúspěšně. Výzva k poskytnutí součinnosti¹² nemohla být panu B. zaslána, neboť jmenovaný nebyl povinnou osobou ve smyslu kontrolního řádu.¹³

Dotaz – V podnětu uvedl stěžovatel informaci od pana F., že společnost Z. dříve vypověděla smlouvu agentuře Q. kvůli tomu, že najímala na práci Romy. Pokusil se inspektorát tuto informaci ověřit?

Odpověď – Kontrolovanou osobou byla společnost Y., nikoliv společnost Z., proto inspektorát neprověřoval vztah, resp. jeho ukončení, mezi společností Z. a agenturou Q.

C. Právní hodnocení

C.1 Povinnost inspektorátu kontrolovat všechny formy diskriminace

Účelem kontroly prováděné inspektoráty práce v oblasti zaměstnání je zejména ověřit, zda jsou dodržována práva zaměstnanců plynoucí z pracovněprávních předpisů.¹⁴ Stěžejní pracovněprávní předpisy jako zákon o zaměstnanosti¹⁵ či zákoník práce¹⁶ stanoví zákaz diskriminace.¹⁷ Podrobnější úpravu zákazu diskriminace včetně jednotlivých forem diskriminace pak obsahuje antidiskriminační zákon.¹⁸ Mají-li tedy inspektoráty práce důsledně kontrolovat dodržování zákazu diskriminace jako jedné z hlavních zásad pracovního práva, musejí se zabývat diskriminací ve všech jejích formách upravených antidiskriminačním zákonem, včetně navádění.¹⁹

Stěžovatel v podnětu uváděl, že jej společnost Y. nepřijala do zaměstnání, protože je Rom. Příčinou namítaného diskriminačního jednání potenciálního zaměstnavatele mělo být vyjádření pracovnice společnosti Z., které zaměstnavatel poskytuje své služby, že si nepřeje, aby zaměstnavatel najímal na práci Romy. Z podnětu stěžovatele tak vystávalo podezření

12 Podle ustanovení § 10 odst. 3 kontrolního řádu.

13 Ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) kontrolního řádu.

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

15 Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

16 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

17 Ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti, ustanovení § 16 zákoníku práce.

18 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.

19 Podle ustanovení § 4 odst. 5 antidiskriminačního zákona.



nejen na přímou diskriminaci ze strany společnosti Y., ale také na diskriminaci ve formě navádění ze strany společnosti Z.

Inspektorát přesto zahájil kontrolu pouze vůči společnosti Y., tedy subjektu, který se měl dopouštět přímé diskriminace. Inspektorát se sice na průběh událostí dotázal paní D., manažerky hypermarketu X., spokojil se však s jejím vyjádřením, že nemůže nijak ovlivňovat průběh výběrového řízení pro společnost Y. Toto tvrzení přitom nemusí zcela odpovídat skutečnosti. Pokud totiž společnost Y. či jakýkoliv jiný subjekt poskytuje služby společnosti Z., může být trvání spolupráce do jisté míry závislé na spokojenosti s tím, zda služby poskytují podle představ manažerky prodejny. Podezření na diskriminaci ve formě navádění ze strany společnosti Z. však inspektorát více neproověřil. Pokud by se přitom informace o navádění potvrdila, jednoznačně by posílilo také podezření na přímou diskriminaci ze strany společnosti Y. Ta by totiž měla v takovém případě jednoznačný motiv k diskriminačnímu jednání - vyhovět požadavku odběratele služeb, aby jejich spolupráce i nadále trvala.

Dospěla jsem proto k závěru, že inspektorát pochybil, neboť se dostatečně nezabýval diskriminací ve formě navádění, na kterou stěžovatel ve svém podnětu upozorňoval.

C.2 Povinnost řádně zjistit skutkový stav

Při výkonu kontroly postupují inspektoráty podle kontrolního řádu, přičemž jsou povinny dodržovat zásadu materiální pravdy a zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly.²⁰

Výpis z rejstříku trestů a doba výkonu práce

Inspektorát věc uzavřel s tím, že důvodem nepřijetí stěžovatele do zaměstnání nebyl jeho etnický původ, ale skutečnost, že nepředložil zaměstnavateli výpis z rejstříku trestů.

Ze shromážděných pokladů však vyplývá, že stěžovatel po určitou dobu (několik hodin) práci vykonával, přestože výpis z rejstříku trestů nepředložil. Další osoby navíc potvrdily, že došlo ke konfliktu mezi stěžovatelem a pracovníci společnosti Z. Zjištěné informace tak vzbuzují podezření, že nepředložení výpisu z rejstříku trestů nebylo skutečným (či jediným) důvodem nepřijetí stěžovatele. Inspektorát se však s těmito zjištěními při svém hodnocení nijak nevypořádal.

Aby měl inspektorát za takové situace jistotu, že zaměstnavatel na předložení výpisu z rejstříku trestů od uchazečů o zaměstnání skutečně trvá, a jeho nepředložení tak nebylo jen zástupným důvodem nepřijetí stěžovatele, bylo namístě v osobních spisech zaměstnanců ověřit, zda bývalí i současní zaměstnanci na obdobných pozicích výpis z rejstříku trestů skutečně předložili, a to před uzavřením pracovní smlouvy,²¹ a zda zaměstnavatel skutečně nepřijal žádnou osobu se záznamem v rejstříku trestů. Inspektorát

²⁰ Ustanovení § 9 kontrolního řádu.

²¹ Na výpisu z rejstříku trestů je uvedeno datum jeho vyhotovení. Porovnáním s datem uzavření pracovní smlouvy tak lze zjistit, zda jiní zaměstnanci skutečně předložili výpis z rejstříku trestů před uzavřením pracovní smlouvy, v den jejího uzavření nebo až poté.



však tyto okolnosti nezjišťoval, a verzi zaměstnavatele tak i přes pochybnosti o její pravdivosti dostatečně neověřil.

Informace od dalších osob

Inspektorát nezjistil informace od pana B., který měl být průběhu událostí přítomen. Inspektorát se jej sice pokusil kontaktovat telefonicky prostřednictvím stěžovatele, avšak neúspěšně. Jiný pokus o zjištění informací od této osoby inspektorát neučinil. K dotazu na důvody uvedl, že panu B. nemohl zaslat výzvu k poskytnutí součinnosti, neboť pan B. nebyl povinnou osobou ve smyslu kontrolního řádu.²² Pokud by však pan B. byl namítanému jednání skutečně přítomen, mohly by jím poskytnuté informace vést k potvrzení či vyvrácení tvrzení stěžovatele, a tedy posílení či oslabení podezření na diskriminaci. Jsem srozuměna s tím, že pan B. neměl při kontrole postavení povinné osoby dle kontrolního řádu, a inspektorát jej proto nemohl vyzvat k součinnosti.²³ Inspektorát však mohl využít institutu podání vysvětlení podle správního řádu²⁴ a jeho prostřednictvím se na průběh událostí uvedené osoby zeptat.

Stejně tak inspektorát nevyužil podání vysvětlení od pana C. pro ověření, co bylo skutečnou příčinou toho, že již práci pro společnost Y. dále nevykonával. Pan F. přitom inspektorátu sdělil, že s podobným jednáním se setkal již dříve, kdy paní D. „nechala vyhodit“ pana C., protože je Rom. Podle podkladů předložených zaměstnavatelem při kontrole uzavřel zaměstnavatel s panem C. dohodu o provedení práce na pozici ostrahy s nástupem dne 16. prosince 2016 a datem ukončení úkolu dne 31. prosince 2016. Z těchto dokumentů vyplývá pouze to, že dohoda skončila uplynutím dohodnuté doby a nedošlo k jejímu prodloužení. Stěžovatel se ucházel o práci v lednu 2017, je tedy zřejmé, že zaměstnavatel krátce po skončení dohody o provedení práce s panem C. hledal nové zaměstnance. Důvody neprodloužení dohody o provedení práce tak mohly být u pana C. jiné než to, že by jej zaměstnavatel již dále pro výkon práce nepotřeboval. Inspektorát se však spokojil s předložením písemných dokladů o trvání pracovní činnosti a dovodil z nich, že informaci uvedenou panem F. se nepodařilo prokázat. Je přitom zřejmé, že v případě pravdivosti tvrzení, že důvodem ukončení (resp. nepokračování) pracovní činnosti pana C. byla jeho etnicita a s ní související požadavky paní D., nebyla by tato okolnost v dokumentech zaznamenána. Zvláště když dohoda byla uzavřena na krátkou dobu, a zaměstnavatel tak mohl pouze počkat na její uplynutí a nemusel k ukončení dohody nic aktivně činit. Mám za to, že i v tomto případě měl inspektorát využít institutu podání vysvětlení dle správního řádu, aby si ověřil skutečné důvody, proč pan C. nebyl dále u zaměstnavatele zaměstnáván.

Ukončení spolupráce s personální agenturou

V podnětu stěžovatel také uváděl informaci, že společnost Z. dříve ukončila spolupráci s personální agenturou Q. z důvodu zaměstnávání Romů. Pokud by tato informace byla pravdivá, vypovídala by o plošné diskriminaci Romů ze strany společnosti Z. Inspektorát se však tuto informaci nepokusil nijak ověřit. Tento svůj postup vysvětlil inspektorát tak, že kontrolovanou osobou byla společnost Y., proto nebyl nijak prověřován vztah mezi

22 Podle ustanovení § 5 odst. 2 písm. a) kontrolního řádu.

23 Podle ustanovení § 10 odst. 3 kontrolního řádu.

24 Ustanovení § 137 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.



společnostmi Z. a agenturou Q. V kontextu událostí se přitom jednalo o důležitou okolnost, jejíž prověření mohlo podezření na diskriminační jednání posílit, či oslabit. V podnětu stěžovatel uvedl, že tuto informaci získal od pana F., který hovořil přímo s agenturou Q. (resp. její pracovníci). Inspektorát se přitom pana F. na tuto okolnost vůbec nedotazoval.²⁵ Pokud by pan F. tuto informaci potvrdil, bylo pak namístě dotázat se přímo agentury Q. (případně přímo osoby, se kterou hovořil pan F.). I zde mohl inspektorát k ověření informací využít institutu podání vysvětlení podle správního řádu.²⁶

Teprve na základě dostatečného ověření všech informací měl inspektorát přistoupit k rozhodnutí, zda zahájí správní řízení o uložení sankce kontrolované osobě. V případě podnětu naznačujícího možné spáchání deliktu, k jehož objasnění nepomůže kontrola zaměstnavatele, je totiž oblastní inspektorát práce povinen využít institutu podání vysvětlení. Teprve na základě podaných vysvětlení inspektorát práce zváží, zda zahájí správní řízení, ve kterém by následně byl povinen osoby, jež podaly vysvětlení, vyslechnout jako svědky.²⁷ Prokázání přestupku je pak předmětem samotného správního řízení.²⁸

Z podnětu navíc vyplývalo podezření nejen na diskriminaci ze strany společnosti Y., ale na plošnou diskriminaci Romů společností Z. Diskriminace ze strany takto velkého subjektu přitom může zasáhnout velké množství osob. Na ukončení a potrestání takového jednání by tak jednoznačně existoval veřejný zájem. Inspektorát by přitom měl při své činnosti dbát na to, aby zvolený postup byl v souladu s veřejným zájmem.²⁹ Dostatečné zjištění skutkového stavu, zejména ověření informace o dřívějším ukončení spolupráce společnosti Z. s agenturou Q., mohlo poskytnout důvody pro zahájení kontroly vůči společnosti Z. V případě agenturního zaměstnávání by se měl totiž inspektorát při kontrole zabývat společně jednáním agentury práce a uživatele, u něhož agenturní zaměstnanec vykonává (má vykonávat) pracovní činnost. Působnost inspektorátu práce se u agenturního zaměstnávání vztahuje nejen na agenturu práce, ale též uživatele. Pro účely prověření rovného zacházení v situaci, kdy společnost Z. využívala služeb agentury práce, by tak bylo namístě kontrolovat také společnost Z. jako uživatele.³⁰ Stejně tak by bylo namístě provést kontrolu vůči společnosti Z. v případě, že by personální agentura pouze zprostředkovávala vznik pracovního poměru a pracovní smlouvu by jako zaměstnavatel uzavírala společnost Z. Pokud by totiž společnost Z. v takovém případě po personální agentuře jako zprostředkovateli požadovala, aby mezi vybrané uchazeče o zaměstnání nezařazovala Romy, dopouštěla by se společnost Z. jako budoucí zaměstnavatel porušení zákazu

25 Vyplývá to ze záznamu o poskytnutí součinnosti ze dne 7. března 2017, sp. zn. ggg.

26 Ustanovení § 137 správního řádu.

27 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 15. srpna 2014, sp. zn. 6797/2013/VOP, dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2580>.

28 Zpráva zástupkyně veřejného ochránce práv ze dne 29. února 2012, sp. zn. 3827/2011/VOP, dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/334>, rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. prosince 2014, sp. zn. 4 Ads 211/2014; dostupný z www.nssoud.cz.

29 Ustanovení § 2 odst. 4 správního řádu.

30 Pro podrobnější argumentaci k tomuto závěru odkazují na svoji zprávu ze dne 16. dubna 2015, sp. zn. 4130/2014/VOP, dostupnou z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2726>.



diskriminace. Takové jednání je pak rovněž oprávněn (a povinen) kontrolovat inspektorát práce.

Nedostatečně zjištěný skutkový stav tak měl vliv i na další (ne)činnost inspektorátu.

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

D. Informace o dalším postupu

Zprávu zasílám vedoucímu inspektorovi a podle ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv žádám, aby se ve 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 podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.

Zprávu zasílám rovněž stěžovateli.

Brno 20. listopadu 2018

Mgr. Anna Šabatová, Ph.D.
veřejná ochránkyně práv