



Závěrečné stanovisko s návrhem opatření k nápravě ve věci diskriminace v přístupu k zaměstnání z důvodu etnického původu

A. Závěry šetření

V předcházející zprávě¹ jsem dospěla k závěru, že Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj (dále jen „inspektorát“) pochybil, neboť

- (1) dostatečně se nezabýval diskriminací ve formě navádění, na kterou pan A. (dále jen „stěžovatel“) ve svém podnětu upozorňoval. Z podnětu stěžovatele totiž vyvstávalo podezření nejen na přímou diskriminaci ze strany společnosti Y., spol. s r. o. (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „společnost Y.“), ale také na diskriminaci ve formě navádění ze strany společnosti Z., a. s. (dále jen „společnost Z.“). Inspektorát přesto zahájil kontrolu pouze vůči společnosti Y. a podezření na diskriminaci ve formě navádění ze strany společnosti Z. neprověřil.
- (2) nedostál zásadě materiální pravdy a nedostatečně zjistil skutkový stav. Inspektorát totiž dostatečně neověřil tvrzení zaměstnavatele, že důvodem nepřijetí stěžovatele byla skutečnost, že nepředložil zaměstnavateli výpis z rejstříku trestů. Dále se inspektorát nepokusil pomocí institutu podání vysvětlení získat informace od pana B., který měl být průběhu událostí přítomen, a od pana C. pro ověření, co bylo skutečnou příčinou toho, že již práci pro společnost Y. dále nevykonával. Inspektorát měl totiž k dispozici informaci o tom, že důvodem byla právě etnicita pana C. a přání pracovnice společnosti Z., paní D. (dále jen „manažerka prodejny“), aby zaměstnavatel Romy nezaměstnával. Rovněž se inspektorát nepokusil ověřit informaci o tom, že společnost Z. dříve ukončila spolupráci s personální agenturou Q., s. r. o. (dále jen „agentura Q.“) z důvodu zaměstnávání Romů.

B. Vyjádření úřadu

Vedoucí inspektor se k mé zprávě vyjádřil² tak, že s mými závěry nesouhlasí, nemůže tedy ani formulovat opatření k nápravě. Své argumenty vedoucí inspektor rozdělil do několika bodů.

B.1 Kompetence inspektorátu

Inspektorát se případem podrobně zabýval v rámci svých kompetencí daných zákonem o zaměstnanosti,³ který uvádí, že inspektoráty práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů. Za pracovněprávní předpis se považuje také zákon o zaměstnanosti, který v ustanovení § 4 zakazuje jakoukoliv diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání účastníkům právních vztahů podle ustanovení § 3

1 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 20. listopadu 2018. sp. zn. 700/2017/VOP.

2 Dopis Ing. et Ing. Bc. Tomáše Musila, vedoucího inspektora Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj, ze dne 21. prosince 2018, č. j. hhh.

3 Ustanovení § 126 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.



odst. 1 písm. a), c) a d). Inspektorát není oprávněn kontrolovat osoby, které nejsou účastníkem takového právního vztahu. V případě stěžovatele byla účastníkem právního vztahu společnost Y., nikoliv společnost Z.

B.2 Požadavek na výpis z rejstříku trestů

Podle pracovního řádu společnosti Y. je zaměstnanec povinen před vznikem pracovního poměru předložit výpis z rejstříku trestů. Podmínka trestní bezúhonnosti se objevuje také v požadavcích na ostrahu hypermarketů společnosti Z., a to ve smlouvě uzavřené mezi společnostmi Y. a společností Z.

Podle inspektorátu je nepředstavitelné, že by manažer zaměstnavatele přislíbil zaměstnání komukoliv, kdo nedoloží výpis z rejstříku trestů či po upozornění, že výpis z rejstříku trestů bude obsahovat záznam o odsouzení, neboť by riskoval postih od zaměstnavatele. Ten totiž provozuje živnost s předmětem podnikání „Ostraha majetku a osob“ a musí dodržovat přísná pravidla koncesované živnosti, tedy i bezúhonnost stanovenou živnostenským zákonem.⁴ Proto také inspektorát nezkoumal, zda samotný požadavek na výpis z rejstříku trestů není v rozporu se zákonem.

Podle inspektorátu bylo tedy důvodem nepřijetí stěžovatele nedodání výpisu z rejstříku trestů, resp. záznam o pravomocném odsouzení obsažený v rejstříku. Prohlášení manažerky prodejny podle inspektorátu nemohlo mít vliv na přijetí do zaměstnání. Pokud je stěžovatel vnímal urážlivě, mohl se obrátit na nadřízené manažerky prodejny.

B.3 Trvání dohody o provedení práce

Dohoda o provedení práce předpokládá omezený rozsah odpracovaných hodin a zaměstnavatelé ji využívají zpravidla pro pokrytí zvýšených potřeb pracovních sil např. v období vánočních svátků. Pan C. věděl, že je dohoda uzavřena na toto období a nemohl spravedlivě očekávat její prodloužení nebo uzavření pracovní smlouvy. Nelze tedy tvrdit, že dohoda o provedení práce uzavřená s panem C. byla ukončena z diskriminačních důvodů.

B.4 Ukončení spolupráce s personální agenturou

Inspektorát se nemůže zabývat ukončením obchodní smlouvy mezi společností Z. a agenturou Q., neboť nemůže zasahovat do soukromoprávních vztahů obchodních společností a zjišťovat důvody ukončení obchodní smlouvy. Agenturu práce a uživatele může inspektorát kontrolovat pouze v rozsahu dodržování povinností uložených agentuře práce v zákoně o zaměstnanosti a v ustanoveních § 307a až 309 zákoníku práce,⁵ tedy např. zda agenturní zaměstnanci dostávají stejnou mzdu a příplatky jako zaměstnanci kmenoví apod.

4 Příloha č. 3 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

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



C. Závěrečné hodnocení

S ohledem na nepřijetí opatření k nápravě vydávám své závěrečné stanovisko podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv. Součástí stanoviska je návrh opatření k nápravě.

Rasový či etnický původ je považován za nejzávažnější diskriminační důvod. V historii lidstva totiž nastávaly případy, kdy příslušnost k určité rase či etnicitě mohla člověka připravit nejen o materiální statky, ale dokonce o život. Zákaz rasové diskriminace proto představuje jeden z pilířů ochrany základních lidských práv.⁶

K odlišnému, méně příznivému zacházení s lidmi odlišné rasy či etnicity docházelo v minulosti více otevřeně, neboť takové jednání ještě nebylo zakázáno zákonem, případně mezi lidmi neexistovalo širší povědomí, že znevýhodňování na základě rasy či etnicity je v rozporu s právem. Dnes si je naopak již většina společnosti vědoma, že je takové jednání v rozporu nejen s morálními principy, ale také s právním řádem. To však samo o sobě neznamená, že diskriminace vymizela. Oproti minulosti k ní však častěji dochází skrytě a osoby, které se jí dopouštějí, si počínají velmi obezřetně tak, aby se vyhnuly sankcím za protiprávní jednání. K diskriminaci se otevřeně nepřiznají a jsou-li z diskriminace nařčeny, uvádějí jiné důvody, proč s určitými osobami zacházejí odlišně. To samozřejmě klade mnohem větší nároky na subjekty, jejichž zákonným úkolem je diskriminaci postihovat.

V oblasti práce a zaměstnání svěřil stát silné pravomoci orgánům inspekce práce za účelem zajistit také na tomto poli rovné zacházení. Právě rovný přístup k pracovním příležitostem je pro Romy v České republice naprosto klíčový. Většinová společnost totiž často pohlíží na Romy paušálně jako na osoby, které nepracují a zatěžují státní rozpočet pobíráním sociálních dávek. Pokud je jim však upírána samotná možnost získat práci, a tedy i vlastní činností prostředky k obživě, tyto stereotypy se ve společnosti jen dále posilují.

S vědomím těchto okolností by měl inspektorát práce kontroly rovného zacházení provádět. Zvláště s ohledem na to, že k diskriminaci často dochází skrytě, je třeba, aby inspektorát přistupoval citlivě ke všem informacím, které jsou v podnětu uvedeny, a jednotlivé body neposuzoval izolovaně, ale v celém kontextu. Právě jednotlivé body podnětu mohou v případě jejich pravdivosti totiž až ve svém souhrnu podat ucelený obraz o případném diskriminačním jednání. Nebojím se zde použít analogii s trestním právem, kdy orgánům činným v trestním řízení také pachatel často neusnadní práci tím, že se ke spáchání trestného činu dozná, ale je možné a nutné jej usvědčit řadou nepřímých důkazů v jejich vzájemné souvislosti. Podobně v diskriminačních případech nelze spoléhat na to, že diskriminující subjekt otevřeně připustí, že se diskriminace dopouští, tedy například že odmítá do zaměstnání přijímat Romy. Je proto třeba věnovat více pozornosti všem informacím, ze kterých podezření na diskriminaci vyplývá, a vzájemným souvislostem.

Výše uvedené platí ještě více v případě navádění. Jedná se totiž o formu diskriminace, jejíž prokázání bývá nejsložitější. K navádění může docházet kvůli nerovnováze moci, kdy jeden ze subjektů zneužije své mocenské převahy. I když totiž může jít o subjekty, které mají

6 Boučková, Pavla, Havelková, Barbara, Koldinská, Kristina, Kühnová, Eva, Kühn, Zdeněk, Whelanová, Markéta *Antidiskriminační zákon. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, ISBN 978-80-7400-618-0, s. 47.



formálně rovné postavení (dva podnikatelé), v konkurenčním podnikatelském prostředí může být možnost zisku či samotná existence „slabšího“ z nich závislá na subjektu silnějším, který si může vybírat, s kým bude spolupracovat, a s kým nikoliv. Trvání spolupráce pak může být skutečně závislé na tom, jak je onen silnější subjekt spokojen s poskytovanými službami, jak jsem upozorňovala již ve zprávě o šetření (na str. 6).

Souhlasím s tím, že inspektorát práce musí při výkonu své činnosti respektovat svoji zákonem vymezenou působnost. Není přitom pochyb o tom, že navádění, ke kterému by docházelo způsobem naznačeným v podnětu, by představovalo diskriminaci podle antidiskriminačního zákona. Oběť takového diskriminačního jednání by se v občanskoprávním řízení (tedy prostřednictvím antidiskriminační žaloby) mohla jistě bránit nejen vůči jednání zaměstnavatele, ale také vůči jednání jiné osoby, která zaměstnavatele k diskriminaci naváděla. Antidiskriminační zákon totiž nechrání jen před diskriminací, ke které dochází v rámci určitých formálních vztahů.

Uznávám ale, že jinak je tomu u státu, resp. jeho orgánů, které disponují pravomocemi k postihu diskriminace. Stát svým orgánům přesně zákonem vymezil, v jakých případech či v jakých vztazích se mohou diskriminací zabývat. Tak je tomu také u orgánů inspekce práce, jejichž možnosti zákon o zaměstnanosti limituje a určuje, že kontrolovanou osobou v rámci kontroly rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání může být právě zaměstnavatel, nikoliv jiná osoba, která zaměstnavatele k diskriminačnímu jednání navádí (s výjimkou situace, kdy k navádění dochází ve vztahu mezi uživatelem služby a agenturou práce, jejichž jednání by mělo být posuzováno společně, jak blíže rozvádím v části C.4 tohoto stanoviska).

Popsané omezení právními předpisy se projevuje i v tomto případě, kdy se na diskriminačním jednání vůči stěžovateli mohly podílet oba subjekty (společnost Y. i společnost Z.), mezi kterými je však obchodněprávní vztah (a nejde přitom o vztah agentury práce a uživatele služby). Jedná se tedy o vztah mimo působnost inspektorátu práce, zatímco v pozici zaměstnavatele, tedy subjektu možné kontroly ze strany inspektorátu, byla pouze společnost Y.

Tento rozdíl v obecné úpravě diskriminace a možnostech kontroly vnímám a zohledňuji jej v následujícím textu tohoto stanoviska.

C.1 Kompetence inspektorátu

Respektuji, že inspektorát musí při výkonu své činnosti postupovat v rámci svých kompetencí vymezených příslušnými právními předpisy, včetně zákona o zaměstnanosti. Jsem si současně vědoma, že v případě stěžovatele nevystupovala společnost Z. jako zaměstnavatel ve smyslu § 3 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Nelze však pominout, že společnost Z. představuje relativně velký subjekt, který sám ve vztahu k jiným osobám vystupuje v pozici zaměstnavatele podle výše citovaného ustanovení zákona.



Dostatečné ověření informace, zda manažerka prodejny skutečně vyžadovala, aby zaměstnavatel nepřijímal do zaměstnání Romy, bylo podle mého názoru důležité ze dvou důvodů:

- (1) v případě potvrzení této informace by zesílilo podezření, že se události odehrály tak, jak popisoval stěžovatel, vzrostlo by tedy podezření na přímou diskriminaci ze strany společnosti Y.;
- (2) pokud by pracovnice společnosti Z. vyžadovala od zaměstnavatele, aby na práci v předmětném hypermarketu nenajímal Romy, bylo by do velké míry pravděpodobné, že takto posupuje i vůči vlastním zaměstnancům, případně jiným subjektům (agenturám práce). Toto podezření ostatně zakládala již informace, že společnost Z. údajně dříve ukončila spolupráci s agenturou Q., protože najímala na práci Romy.

Důslednější prověření možné diskriminace ve formě navádění ze strany manažerky prodejny tak mohlo inspektorátu poskytnout jednak více informací k vyhodnocení podnětu stěžovatele, ale také důvod pro zahájení kontroly vůči společnosti Z. (to případně ve spojení s dalšími zjištěnými informacemi). Povinnost zabývat se celým obsahem podnětu ke kontrole ostatně vyplývá také z metodického pokynu generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce.⁷

Trvám tedy na svém závěru, že se měl inspektorát důsledně zabývat také diskriminací ve formě navádění ze strany společnosti Z.

C.2 Požadavek na výpis z rejstříku trestů

Nijak nezpochybňuji, že zaměstnavatel měl ve svých interních předpisech obsaženo pravidlo, že zaměstnanci jsou povinni před vznikem pracovního poměru doložit výpis z rejstříku trestů a že tato podmínka byla obsažena také ve smlouvě mezi společností Z. a zaměstnavatelem.

Skutečnost, že je určitá povinnost stanovena v písemných dokumentech však ještě neznamená, že subjekty, na které se povinnost vztahuje, ji také bezvýhradně dodržují. Ze samotných písemných dokumentů tedy nelze dovozovat, že zaměstnavatel, resp. jeho pověření pracovníci vždy trvali na doložení výpisu z rejstříku trestů před vznikem pracovního poměru. Také inspektorát se bezpochyby při své činnosti setkává s tím, že zaměstnavatelé porušují své povinnosti stanovené právními předpisy, a riskují tak postih ze strany inspektorátu.

K trestní bezúhonnosti pak považuji za důležité také upozornit na skutečnost, že zákon pro provozování živnosti „Ostraha majetku a osob“ sice vyžaduje bezúhonnost všech osob, které pro podnikatele předmětnou činnost vykonávají, ale jedná se o bezúhonnost ve smyslu živnostenského zákona. Za bezúhonnou se tak nepovažuje jen osoba, která nemá záznam v trestním rejstříku. Podmínku bezúhonnosti totiž nesplňuje jen osoba, která byla pravomocně odsouzena pro trestný čin spáchaný úmyslně, jestliže byl tento trestný čin

⁷ Metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2014 k provádění kontrol na základě podnětu ke kontrole.



spáchán v souvislosti s podnikáním, anebo s předmětem podnikání, o který žádá nebo který ohlašuje, pokud se na ni nehledí, jako by nebyla odsouzena.⁸ Pokud byl tedy stěžovatel v minulosti odsouzen za ublížení na zdraví, mohl i tak podmínku bezúhonnosti podle živnostenského zákona splňovat.

Bylo by samozřejmě zcela v pořádku, pokud by zaměstnavatel stěžovatele nepřijal do zaměstnání z toho důvodu, že nepředložil výpis z rejstříku trestů, neboť si zaměstnavatel musí u tohoto druhu zaměstnání ověřit, zda uchazeč o zaměstnání splňuje podmínku bezúhonnosti. Trvám však na tom, že v daném případě vzbuzovaly okolnosti celé věci podezření, že nepředložení výpisu z rejstříku trestů nebylo skutečným důvodem, proč se stěžovatelem nebyla uzavřena pracovní smlouva. Kromě informací od pana F., který potvrdil verzi uváděnou stěžovatelem, je podezřelou okolností také skutečnost, že zaměstnavatel nechal stěžovatele po určitou dobu práci vykonávat, přestože od něj zatím výpis z rejstříku trestů neměl. Následně mělo dojít ke konfliktu s manažerkou prodejny.

Nemohu se ztotožnit se závěrem inspektorátu, že prohlášení manažerky prodejny nemohlo mít vliv na přijetí stěžovatele do zaměstnání. Jak už jsem totiž uvedla ve své zprávě, trvání spolupráce mezi zaměstnavatelem a společností Z. může být do jisté míry závislé na spokojenosti manažerky prodejny s tím, jak zaměstnavatel své služby pro společnost Z. vykonává.

Trvám tedy na tom, že za daných okolností se inspektorát neměl spokojit s verzí předkládanou zaměstnavatelem a bylo namístě ji více ověřit, a to způsobem, který jsem již popsala v zaslané zprávě (str. 7).

Protože tak ale inspektorát neučinil, nedostál zásadě materiální pravdy.

C.3 Trvání dohody o provedení práce

Rozumím tomu, že dohodu o provedení práce mohou zaměstnavatelé využívat k pokrytí zvýšených pracovních sil například právě v době vánočních svátků.⁹ Jsem si také vědoma toho, že na prodloužení dohody či uzavření nové dohody nebo pracovní smlouvy není právní nárok.¹⁰

Jednotlivé body podnětu však nelze hodnotit odděleně, ale v jejich vzájemné souvislosti. Inspektorát měl přitom od pana F. informaci, že důvodem, proč pan C. dále práci pro zaměstnavatele již nevykonával, bylo přání manažerky prodejny, aby zaměstnavatel nenajímal na práci Romy. Současně bylo ze skutkových okolností věci zřejmé, že na pozici, kterou vykonával pan C. do konce roku 2016, již v lednu 2017 přijímal zaměstnavatel nové zaměstnance. Nelze tedy s jistotou tvrdit, že důvodem, proč s panem C. nebyla prodloužena dohoda o provedení práce či uzavřena jiná forma pracovněprávního vztahu, byla skutečnost, že zaměstnavatel již nepotřeboval zvýšené pracovní síly.

⁸ Ustanovení § 6 odst. 2 živnostenského zákona.

⁹ Dohoda o provedení práce s panem C. byla uzavřena na dobu od 16. do 31. prosince 2016.

¹⁰ Obdobně jsem se ostatně vůči Vašemu inspektorátu vyjadřovala již dříve, například ve zprávě ze dne 22. října 2015, sp. zn. 5112/2014/VOP, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3708>.



V situaci, kdy inspektorát kontroloval, zda zaměstnavatel na pokyn manažerky prodejny nepostupuje vůči uchazečům o zaměstnání diskriminačně z důvodu jejich etnicity, byla informace o neprodloužení pracovněprávního vztahu s panem C. zásadní, neboť mohla v případě svého potvrzení posílit podezření na porušování zásady rovného zacházení s uchazeči o zaměstnání.

Zdůrazňuji v této souvislosti, že z podnětu vyvstávalo podezření na přímou diskriminaci. O přímou diskriminaci se jedná tehdy, kdy je s jednou osobou zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z některého ze zakázaných diskriminačních důvodů.¹¹ Osobami ve srovnatelné situaci by v tomto případě byly další osoby, které u zaměstnavatele vykonávaly stejnou práci jako pan C. a s nimiž měl zaměstnavatel pracovní smlouvu či dohodu rovněž uzavřenou do 31. prosince 2016. Pokud by s některou z těchto osob zaměstnavatel pracovní poměr (dohodu) prodloužil, bylo by ke zhodnocení možné diskriminace třeba zjistit, jaké byly důvody toho, proč s panem C. na rozdíl od této jiné osoby k prodloužení nedošlo. K závěru, že se o diskriminaci nejednalo, tedy že důvodem nebyla etnicita pana C., by bylo možné s jistotou dospět až tehdy, kdy by zaměstnavatel předložil jiné důvody, proč se rozhodl pana C. dále nezaměstnávat. Takovým důvodem mohlo být například porušování pracovních povinností při výkonu práce či neomluvené absence. Pokud by však zaměstnavatel existenci takových důvodů nedoložil, pak za situace, kdy zaměstnavatel krátce po skončení dohody s panem C. hledal na stejnou pozici nové zaměstnance, podezření na diskriminaci by zde přetrvávalo. K jeho vyvrácení nepostačí pouhá skutečnost, že na prodloužení dohody o pracovní činnosti není právní nárok.

Trvám tedy také na tom, že i této okolnosti měl inspektorát věnovat zvýšenou pozornost a pomocí institutu podání vysvětlení měl ověřit skutečné důvody, proč pan C. nebyl dále u zaměstnavatele zaměstnáván. Mám za to, že takový postup byl pro řádné zjištění skutkového stavu nezbytný.

C.4 Ukončení spolupráce s personální agenturou

Požadavek na to, aby se inspektorát zabýval důvodem ukončení spolupráce mezi společností Z. a agenturou Q., nesměřoval k tomu, aby inspektorát zasahoval do soukromoprávních vztahů obchodních společností a posuzoval jejich obsah. Z obsahu podnětu však vyplývalo závažné podezření, že společnost Z. v rámci tohoto obchodního vztahu s agenturou Q. požadovala po agentuře diskriminační výběr zaměstnanců, a protože agentura tyto požadavky nerespektovala, došlo k ukončení spolupráce. Podstatné na celé věci je tedy společné jednání společnosti Z. a agentury Q. vůči uchazečům o zaměstnání, nikoliv jejich vzájemná práva a povinnosti upravené obchodní smlouvou.

Již ve své dřívější zprávě,¹² na kterou jsem ostatně odkazovala v předchozí komunikaci, jsem došla k závěru, že agentura práce i uživatel (zde společnost Z.) jsou zaměstnavateli agenturního zaměstnance a že pojem zaměstnavatel definovaný v ustanovení § 7 zákoníku

11 Ustanovení § 2 odst. 3 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.

12 Zpráva ze dne 16. dubna 2015, sp. zn. 4130/2014/VOP, dostupnou z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2726>.



práce je třeba vnímat šířeji než v klasickém kontextu dvoustranného vztahu. Působnost inspekce práce se tak vztahuje nejen na agenturu práce, ale též uživatele, a to společně.

Pokud by společnost Z. agentuře Q. skutečně dávala pokyny v tom smyslu, aby na práci u společnosti Z. nenajímala Romy, jednalo by se bezpochyby o porušení ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti, které zakazuje diskriminaci při uplatňování práva na zaměstnání. Společnost Z. by se v takovém případě v pozici uživatele služby agentury práce dopustila diskriminace ve formě navádění. Dostatečné zjištění skutkového stavu tak skutečně mohlo poskytnout důvody pro zahájení kontroly vůči společnosti Z.

Současně by potvrzení informace, že společnost Z. ukončila spolupráci s agenturou Q. právě z toho důvodu, že přijímala Romy, posílilo podezření také na diskriminaci stěžovatele, jak ji popisoval v podnětu.

Jsem přesvědčena, že úzké zaměření činnosti inspektorátu při šetření podnětu pouze na vztah mezi stěžovatelem a společností Y. za situace, kdy z podnětu vyvstávalo podezření na mnohem rozsáhlejší diskriminační jednání ze strany více subjektů než jen zaměstnavatele, nevedlo k efektivnímu provedení kontrolní činnosti.

Trvám proto na svém závěru, že se inspektorát měl zabývat také důvody ukončení spolupráce mezi společností Z. a agenturou Q., a na základě zjištěných skutečností zvážit další postup (např. zahájení kontroly rovněž vůči společnosti Z.).

D. Opatření k nápravě

Inspektorátu navrhuji, aby

- (A) vedoucí inspektor seznámil pracovníky inspektorátu s mými závěry uvedenými v tomto stanovisku a předcházející zprávě, a to do 30. června 2019;
- (B) uspořádal společné setkání inspektorátu s neziskovými organizacemi z Jihomoravského a Zlínského kraje, které se zabývají prací s menšinami (Romy či cizinci), a získal od nich podrobnější informace o tom, kteří zaměstnavatelé v těchto krajích se podle zkušeností pracovníků neziskových organizací či jejich klientů dopouštějí diskriminace z důvodu rasy či etnického původu v přístupu k zaměstnání či v jeho průběhu a jakými konkrétními způsoby k diskriminaci dochází, a to do 31. srpna 2019;
- (C) na základě informací zjištěných od neziskových organizací zařadil do plánu kontrol konkrétní zaměstnavatele (v případě většího množství alespoň tři z nich, kteří se diskriminace dopouštějí podle neziskových organizací nejčastěji) a rovněž formuloval konkrétní jednání zaměstnavatelů, na která se inspektorát při provádění kontrol zaměří;
- (D) mě písemně informoval o plánovaných kontrolách na základě setkání s neziskovými organizacemi včetně konkrétního zaměření kontrol, a to do 30. září 2019;



- (E) provedl kontroly zaměřené na dodržování rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání a v pracovněprávních vztazích u takto vybraných zaměstnavatelů, a to do 31. prosince 2019.

Inspektorátu jsem připravena poskytnout součinnost při přípravě setkání s neziskovými organizacemi, například doporučením neziskových organizací či zprostředkováním kontaktu s jejich pracovníky. Zároveň jsem připravena nominovat k účasti na společném setkání i pracovníci Kanceláře veřejného ochránce práv, která se dlouhodobě zabývá ochranou před diskriminací z důvodu rasy, etnického původu a národnosti.

Závěrečné stanovisko zasílám Ing. et Ing. Bc. Tomáši Musilovi, vedoucímu inspektorovi Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj, a žádám, aby mi podle ustanovení § 20 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv sdělil, zda provede navržená opatření k nápravě. Odpověď očekávám v zákonné lhůtě 30 dnů od doručení stanoviska. Stanovisko zasílám také stěžovateli.

Pokud inspektorát nepřijme navržená opatření k nápravě nebo provedená opatření nebudu považovat za dostatečná, podle ustanovení § 20 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv vyrozumím nadřízený úřad, případně mohu o svých zjištěních informovat veřejnost včetně sdělení jmen osob oprávněných jednat jménem inspektorátu.

Brno 2. května 2019

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