



Zpráva o zjištění diskriminace v zaměstnání z důvodu věku

Stěžovatel pan A. (dále jen „stěžovatel“), se na mě obrátil s podnětem, ve kterém namítal, že se jeho zaměstnavatel ústav B. (dále jen „zaměstnavatel“ nebo „ústav“), dopouští diskriminace zaměstnanců z důvodu jejich věku. Konkrétně stěžovatel uváděl, že se zaměstnanci, kteří překročí hranici 65 let věku, zachází zaměstnavatel méně příznivě, neboť s nimi (na rozdíl od mladších kolegů) má podle interního pokynu uzavírat přednostně pouze dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti. Se stěžovatelem sice byla uzavřena pracovní smlouva, avšak opakovaně pouze na dobu určitou, zatímco s mladšími zaměstnanci uzavřel zaměstnavatel pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Stěžovatel se domníval, že tak zaměstnavatel postupoval právě v důsledku zmíněného interního pokynu.¹ Další nerovné zacházení spatřoval stěžovatel v tom, že mzdu zaměstnanců starších 65 let hradí zaměstnavatel z tzv. institucionálních prostředků (tj. z rozpočtu zaměstnavatele) nejvýše do výše úvazku 0,5², zbytek je hrazen z tzv. grantových prostředků, které jsou však vždy omezené a méně stabilní než prostředky institucionální. Mladším kolegům stěžovatele však zaměstnavatel hradí mzdy z institucionálních prostředků až do výše 0,8 či 0,9 úvazku. U zaměstnavatele tak s ohledem na nejistotu finančních prostředků z grantů docházelo ke snižování úvazků u starších zaměstnanců.

Protože z podnětu stěžovatele vyvstávalo podezření na diskriminační jednání zaměstnavatele, zaměřila jsem se na posouzení, zda se zaměstnavatel diskriminace zaměstnanců z důvodu věku skutečně dopouští. V zahájeném šetření jsem se zabývala také činností Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „inspektorát“), na který se stěžovatel obrátil s podnětem k prověření nerovného zacházení se zaměstnanci.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Diskriminace z důvodu věku

A.1.1 Přímá diskriminace

Je-li s určitou osobou v oblasti pracovních poměrů zacházeno méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu věku, jedná se o přímou diskriminaci.³

1 Dohoda o provedení práce či o pracovní činnosti představuje sice jiný typ pracovněprávního vztahu než pracovní smlouva na dobu určitou, u všech je však zaměstnanec v méně jistém postavení, pokud jde o trvání pracovního vztahu, než u pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

2 Jedná se o pojmy užívané stěžovatelem a zaměstnavatelem, které dále v této zprávě za účelem jednotnější terminologie zachovávám. Plným úvazkem (tedy úvazkem ve výši 1,0) se rozumí pracovní poměr s obvyklou délkou stanovené týdenní pracovní doby, standardně 40 hodin. Úvazkem 0,5 se tak rozumí 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

3 Ustanovení § 2 odst. 3 ve spojení s ustanovením § 1 odst. 1 písm. c) 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.



Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech pracovních poměrů, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.⁴

Zaměstnavatel ve vztahu ke stěžovateli aplikoval pravidla, podle kterých se zaměstnanci, kteří dosáhli věku 65 let, uzavíral převážně pouze smlouvy na dobu určitou a jejich mzdu hradil z institucionálních (a tedy jistějších) prostředků pouze do výše úvazku 0,5⁵, zbývající část úvazku hradil z grantových (a tedy omezených) prostředků. V návaznosti na tato pravidla docházelo ke krácení úvazků⁶ zaměstnanců, kteří již dosáhli věku 65 let. S mladšími zaměstnanci však zaměstnavatel uzavíral smlouvy na dobu neurčitou, a to na plný úvazek, a jejich mzdu hradil z institucionálních prostředků z větší části. V důsledku takového postupu zaměstnavatele byli zaměstnanci po dosažení 65 let v méně výhodném postavení, neboť měli menší jistotou ohledně trvání jejich pracovního poměru a stability jejich příjmu v budoucnu.

K takovému jednání zaměstnavatele přitom podle mého názoru nelze najít jakýkoliv věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, tedy práce vědeckých pracovníků.

Dospěla jsem proto k závěru, že se zaměstnavatel dopustil přímé diskriminace v zaměstnání z důvodu věku.

V části D této zprávy uvádím v souladu s ustanovením § 21b písm. c) zákona o veřejném ochránci práv doporučení pro zaměstnavatele k ukončení diskriminačního jednání.

A.1.2 Pronásledování a sdílení důkazního břemene

Nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž dochází v důsledku uplatňování práv podle antidiskriminačního zákona, definuje antidiskriminační zákon⁷ jako pronásledování. Pronásledování se považuje za diskriminaci.⁸ V případě pronásledování se v soudním řízení uplatní sdílení důkazního břemene.⁹

Krátce poté, co se zaměstnavatel dozvěděl, že se stěžovatel obrátil na inspektorát s podnětem, ve kterém namítal diskriminační jednání zaměstnavatele, oznámil vedoucí stěžovateli, že s ním zaměstnavatel neprodlouží pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Z podnětu vyvstává podezření, že skutečným důvodem neprodloužení pracovního poměru se stěžovatelem byla právě skutečnost, že se stěžovatel bránil proti diskriminačnímu jednání zaměstnavatele. V takovém případě by se jednalo o diskriminaci v podobě pronásledování.

4 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

5 U stěžovatele po vyjednání výjimky do výše úvazku 0,6.

6 Tj. ke krácení pracovní doby s poměrným snížením mzdy dle ustanovení § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

7 Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

8 Ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

9 Ustanovení § 133a občanského soudního řádu.



Shromážděné podklady však s jistotou neprokazují, že k diskriminaci v této podobě skutečně došlo. Podklady by ale ke sdílení důkazního břemene před soudem měly postačovat.

A.2 Činnost inspektorátu

A.2.1 Ochrana totožnosti podatele podnětu

Inspektorát je při výkonu kontroly vázán povinností mlčenlivosti. Totožnost podatele podnětu smí inspektor provádějící kontrolu kontrolované osobě sdělit jen tehdy, pokud jej podatel podnětu zproští povinnosti mlčenlivosti.¹⁰ Inspektorát je však také povinen šetřit práva a oprávněné zájmy dotčené osoby, do nichž zasahuje jen v nezbytném rozsahu.¹¹

Inspektorát informoval zaměstnavatele o totožnosti podatele podnětu. Stěžovatel sice inspektorát povinnosti mlčenlivosti zprostil, domnívám se však, že pro účely kontroly nebylo nezbytné, aby inspektorát údaje o totožnosti podatele podnětu zaměstnavateli poskytl. Sdělení totožnosti přitom může mít pro podatele podnětu velmi negativní důsledky, právě například v podobě ztráty zaměstnání.

Inspektorát tak podle mého názoru pochybil, když zaměstnavateli sdělil totožnost podatele podnětu, přestože jej stěžovatel zprostil povinnosti mlčenlivosti, neboť tím nad rozsah nezbytný pro účely kontroly mohl zasáhnout do oprávněných zájmů stěžovatele.

A.2.2 Průtahy a ne zahájení správního řízení

Podatel podnětu má nárok, aby byl jeho podnět vyřízen bez zbytečných průtahů a v přiměřené lhůtě.¹²

Zahájení správního řízení o správním deliktu nepodléhá správnímu uvážení inspektorátu. Osvědčují-li zjištěné skutečnosti důvodné podezření ze spáchání správního deliktu, je správní orgán povinen řízení zahájit.¹³

Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán ne zahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.¹⁴

Inspektorát provedl kontrolu až více než osm měsíců poté, co obdržel podnět stěžovatele, ze kterého vyplývalo důvodné podezření na diskriminační jednání zaměstnavatele. Přestože

10 Ustanovení § 20 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění zákona č. 183/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a zákona o některých přestupcích.

11 Ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

12 Vyplývá to z jedné ze základních zásad činnosti správních orgánů uvedené v ustanovení § 6 odst. 1 správního řádu, které stanoví, že správní orgán vyřizuje věci bez zbytečných průtahů.

13 K podobnému závěru dospěl také Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 30. prosince 2014, sp. zn. 4 Ads 211/2014. Bližší odůvodnění tohoto závěru je pak uvedeno také ve zprávě veřejné ochránkyně práv ze dne 21. prosince 2015, sp. zn. 1147/2015/VOP, dostupné z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3414>.

14 Ustanovení § 36 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.



inspektorát konstatoval porušení právních předpisů, nezahájil správní řízení, neboť uplynutím doby jednoho roku došlo k zániku odpovědnosti za správní delikt.

Dospěla jsem proto k závěru, že inspektorát pochybil, neboť nevyřídil podnět stěžovatele bez zbytečných průtahů a přes zjištění důvodného podezření ze spáchání deliktu nezahájil správní řízení.

B. Skutková zjištění

B.1 Vnitřní předpisy zaměstnavatele

Pokyn ředitelky ústavu

Ředitelka zaměstnavatele paní C., vydala dokument s názvem *Institucionální mzdové rozpočty vědeckých oddělení – postup pro roky 2015 - 2017*. V tomto dokumentu¹⁵ je uvedeno následující ustanovení:

„Při schůzkách budou dodržována následující pravidla (většina stávajících pravidel, vyplývajících z řadu let platících pokynů ředitelů, zůstává zachována):

- a) *Zaměstnanci 65 - 70 let maximálně 0,5 z institucionálních prostředků, nad 70 let maximálně 0,1 z institucionálních prostředků¹⁶ (navýšení úvazku bude možné z účelových prostředků). Přednostně forma DPP, DPČ, měsíc neplacené dovolené v létě. Omezení výjimek na maximum. Institucionální náklady na úvazky pro zaměstnance 65 - 70 let jsou započítávány do mzdového rozpočtu oddělení.“¹⁷*

Kolektivní smlouva

Zaměstnavatel uzavřel s odborovou organizací dohodu o podmínkách uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.¹⁸ V té je uvedeno, že účastníci této dohody dospěli ke zjištění, že na straně zaměstnavatele jsou dány důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Ke zvláštní povaze práce náleží mimo jiné práce na grantových projektech. Do okruhu zaměstnanců, kterých se bude týkat jiný postup při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou, jsou tak zahrnuti právě zaměstnanci pracující (podílející se) na grantových projektech.

15 Str. 2 bod. 5 písm. a) dokumentu *Institucionální mzdové rozpočty vědeckých oddělení – postup pro roky 2015 - 2017*.

16 Institucionální prostředky představují prostředky z vlastního rozpočtu zaměstnavatele. Představují tak jistější zdroj příjmu než prostředky grantové, které jsou méně jisté a navíc dočasné, neboť jejich čerpání je omezeno dobou trvání grantu.

17 Stěžovatel předložil také pokyn dřívějšího ředitele ústavu pana D. z roku 2004, který stanovil pravidla pro zaměstnávání pracovníků tak, že v hlavním pracovním poměru je věková hranice pro zaměstnávání pracovníků na plný pracovní úvazek 65 let, od 65 – 70 let je možné zaměstnávat (z ústavních prostředků) na poloviční úvazek a od 70 let pouze na úvazek 0,1 (status emeritního profesora) a věková hranice pro výkon funkce vedoucího oddělení je 65 let.

18 Dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací o uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou ze dne 31. července 2013.



B.2 Průběh zaměstnání stěžovatele

Stěžovatel se narodil xxx. Hranice 65 let tedy dosáhl v roce 2013.

Stěžovatel byl u zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 30. dubna 2008 jako vědecký asistent, a to na dobu určitou do 31. prosince 2008. Od té doby byla na základě dohody mezi stěžovatelem a zaměstnavatelem doba trvání pracovního poměru několikrát prodloužena. V roce 2012 uzavřeli zaměstnavatel a stěžovatel dohodu o změně pracovní smlouvy, ve které bylo sjednáno, že se pracovní poměr sjednává na dobu určitou do 31. prosince 2014 a úvazek stěžovatele je hrazen z části 0,75 úvazku z „oddělení“¹⁹ a z části 0,25 z grantu. V únoru 2013 uzavřeli další dohodu, kterou změnili způsob financování úvazku stěžovatele tak, že 0,55 úvazku je hrazeno z oddělení, 0,25 úvazku z jednoho grantu a 0,2 úvazku z jiného grantu.

Koncem roku 2014 sdělil vedoucí oddělení²⁰ stěžovateli, že jeho úvazek bude zkrácen z plného úvazku na úvazek 0,9. Stěžovatel s tímto rozhodnutím nesouhlasil, neboť podle svého přesvědčení patřil k neproduktivnějším pracovníkům²¹, a požádal proto o vysvětlení tajemnici paní E. Paní E. stěžovateli mimo jiné sdělila, že z důvodu pravidel daných ústavem sice může mít úvazek ve výši 1,0, ale minimálně část úvazku ve výši 0,5 pak musí být hrazena z grantových prostředků.²²

Následně tedy stěžovatel se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o změně pracovní smlouvy²³ tak, že pracovní poměr se sjednává na dobu určitou do 31. prosince 2015 a celkový pracovní úvazek stěžovatele činí 0,9, přičemž z institucionálních prostředků je hrazena část úvazku ve výši 0,6, a to pouze díky vyjednání výjimky vedoucím stěžovatele (jinak by měl úvazek z těchto prostředků pouze do části 0,5).²⁴

Z výše uvedeného je patrné, že právě po dosažení věku 65 let byl pracovní úvazek stěžovatele snížen na 0,9 a část úvazku hrazená z institucionálních prostředků byla snížena již předchozí dohodou o změně pracovní smlouvy z února 2013, tedy krátce před dosažením hranice 65 let.²⁵

19 Tedy z institucionálních prostředků.

20 Vedoucí oddělení X. pan F.

21 Stěžovatel poukazoval na kritéria hodnocení vědeckých pracovníků, kterými jsou tzv. „výstupy“, což jsou zpravidla publikace v renomovaných vědeckých časopisech, přičemž nejlépe se hodnotí „první autoři“. Stěžovatel měl být podle svých tvrzení v letech 2010 - 2015 prvním autorem 4 publikací v časopisech v USA, zatímco jeho mladší kolegové nebyli autory ani jedné publikace.

22 V e-mailu ze dne 5. prosince 2014 Paní E. stěžovateli sděluje: „...Pan F. má právo se rozhodnout, jak úvazky rozdělí, tato nezávislost VO je v ústavu opravdu ctěna. Samozřejmě, že na druhé straně je objem peněz a určitá pravidla daná ústavem, abychom s institucionálním rozpočtem vyšli. Z tohoto důvodu bylo požadováno alespoň symbolické snížení požadovaných peněz a dodržení stanovených pravidel. Můžete mít samozřejmě úvazek na ústavu 1,0, ale je požadováno, aby 0,5 bylo hrazeno z grantových prostředků“.

23 Dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 5. prosince 2014.

24 Skutečnost, že byla stěžovateli v tomto ohledu udělena výjimka, vyplývá z e-mailu paní E. stěžovateli ze dne 5. prosince 2014.

25 Podle předchozí dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 1. ledna 2012 byl stěžovatel zaměstnán na plný úvazek, přičemž část úvazku ve výši 0,75 byla hrazena z institucionálních prostředků a část ve výši 0,25 z grantu.



Na projektu pracovali se stěžovatelem ještě další kolegové paní G. a pan H., oba mladší než stěžovatel.²⁶ Zatímco se stěžovatelem uzavíral zaměstnavatel pouze smlouvy na dobu určitou, s jeho mladšími kolegy uzavřel smlouvy na dobu neurčitou.²⁷ Rozdílné zacházení se projevilo také ve výši úvazků a ve struktuře odměňování. Oba mladší kolegové stěžovatele byli totiž zaměstnání na plný úvazek a převážná část byla hrazena z institucionálních prostředků.²⁸

Skutečnost, že ke krácení úvazku hrazeného z institucionálních prostředků došlo z důvodu věku stěžovatele, konkrétně dosažení hranice 65 let, vyplývá také z e-mailu²⁹, který stěžovateli zaslala ředitelka ústavu v prosinci 2014. K otázce zkrácení úvazku v něm totiž uvádí, že „*to souvisí s pravidlem, které bylo v ústavu zavedeno již dříve, a to že pracovníci nad 65 let by neměli mít více než 0,5 institucionálního úvazku*“. Z tohoto e-mailu je také zřejmé, že se jednalo o obecnou praxi zaměstnavatele, nikoliv pouze o případ stěžovatele, neboť ředitelka ústavu v tomto e-mailu dále uvádí, že „*krácení instit. úvazku se pro příští rok týká i dalších velmi zasloužilých pracovníků ústavu*“.

V listopadu 2015, tedy poté, co se stěžovatel obrátil na inspektorát práce s podnětem ke kontrole diskriminačního jednání zaměstnavatele, oznámil vedoucí stěžovateli, že mu pracovní poměr již dále neprodlouží. Pracovní poměr stěžovatele tak zanikl uplynutím doby ke dni 31. prosince 2015.

B.3 Tvzení zaměstnavatele

Protože ctím zásadu vyslyšení druhé strany, obrátil se pověřený zaměstnanec Kanceláře veřejného ochránce práv se žádostí o vyjádření také na zaměstnavatele.³⁰ Ředitel ústavu mimo jiné uvedl³¹, že je zcela obvyklé, že pracovní poměry zaměstnanců pracujících na projektech hrazených z grantů jsou časově omezeny, neboť i financování těchto projektů má určité časové limity. K ukončení pracovního poměru stěžovatele uvedl, že pracovní smlouva s ním nebyla prodloužena, protože práce na projektech ústavu byla v plném rozsahu zajištěna ostatními pracovníky a prodloužení pracovního poměru (a s tím spojené mzdové náklady) by bylo nevhodné.

26 Paní G. je narozena v roce yyy, pan H. v roce zzz, jak vyplývá z dokumentů obsažených ve spisu inspektorátu.

27 Skutečnost, že kolegové stěžovatele pan H., paní G. měli pracovní smlouvu na dobu neurčitou, vyplývá také z kontrolního spisu inspektorátu, neboť tito zaměstnanci nejsou uvedeni v seznamu zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu určitou.

28 Paní G. měla úvazek rozdělen tak, že 0,9 úvazku bylo hrazeno z institucionálních prostředků a 0,1 z prostředků grantových, u pana H. bylo z institucionálních zdrojů hrazeno 0,8 úvazku a z grantových prostředků 0,2 úvazku. Tyto informace od stěžovatele potvrzuje dokumentace obsažená v kontrolním spisu inspektorátu.

29 E-mail paní C., ředitelky ústavu, ze dne 4. prosince 2014.

30 Dopis zástupkyně vedoucího oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv ze dne 2. ledna 2017, sp. zn. 898/2015/VOP/ZO.

31 Dopis ředitele ústavu pana I. ze dne 16. ledna 2017.



K doplňujícím dotazům pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv³² pak ředitel ústavu sdělil,³³ že dokument *Institucionální a mzdové rozpočty vědeckých oddělení – postupy pro roky 2015 – 2017* není vnitřním předpisem zaměstnavatele a že pracovní poměr se stěžovatelem nebyl prodloužen, neboť stěžovatel již nebyl pro další účast na projektu potřebný.³⁴

B.4 Tvrzení stěžovatele

Vyjádření zaměstnavatele, zejména pokud jde o důvody neprodloužení pracovního poměru, stěžovatel rozporoval. Stěžovatel měl podle svých tvrzení v březnu 2015 zaslat vedoucímu oddělení plán činnosti na roky 2015 – 2017, proti kterému vedoucí oddělení nic nenamítal. Podle stěžovatele tak pro něj bylo dost práce až do roku 2017. Spolupráci na vyhodnocování konkrétních dat vedoucí stěžovateli údajně nikdy nenabídl. Navíc na schůzce v prosinci 2015 uváděl ředitel ústavu jiné důvody neprodloužení pracovního poměru a o tom, že by odmítl spolupráci na vyhodnocování dat, nepadla podle stěžovatele ani zmínka.

B.5 Činnost inspektorátu práce

Stěžovatel jednání zaměstnavatele považoval za diskriminační, podal proto podnět inspektorátu práce, a to dne 13. února 2015. První reakci inspektorátu obdržel stěžovatel až po zaslání urgency, když mu inspektorát zaslal dne 9. října 2015 oznámení o přijetí podnětu.

Inspektorát stěžovatele informoval o možnosti zprostit jej povinnosti mlčenlivosti s tím, že to přispěje k efektivnější a adresnější kontrole. Stěžovatel inspektorát povinnosti mlčenlivosti zprostil.

Inspektorát doručil zaměstnavateli oznámení o zahájení kontroly dne 22. října 2015.³⁵ Z vyjádření personalistky stěžovatel dle jeho vyjádření vyrozuměl, že zaměstnavatel ví o tom, že kontrola byla zahájena na základě jeho podnětu. K dotazu pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv³⁶ inspektorát potvrdil³⁷, že zaměstnavatel byl o totožnosti stěžovatele informován ústně v průběhu kontroly, a to pravděpodobně³⁸ v době od 22. října 2015³⁹ do 30. října 2015⁴⁰. Dne 24. listopadu 2015, tedy krátce

32 Dopis vedoucího oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv ze dne 28. dubna 2017, sp. zn. 898/2015/VOP/ZO.

33 Dopis ředitele ústavu pana I. ze dne 29. května 2017, č. j. aaa.

34 Ředitel uvedl, že se stěžovatel odmítl zapojit do spolupráce na vyhodnocování konkrétních dat, ale pracoval na teoretické publikaci k projektu. Tu dokončil v roce 2015 a nezbývalo tedy již nic, čím by projektu přispěl. O tom, že mu nebude pracovní poměr prodloužen, byl podle ředitele stěžovatel informován v prosinci 2015.

35 Vyplyvá z to z doručky obsažené v kontrolním spisu inspektorátu č. j. bbb, ID zprávy ccc.

36 Dopis vedoucího oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv ze dne 22. listopadu 2016, sp. zn. 898/2015/VOP/ZO.

37 Odpověď vedoucího inspektora ze dne 22. listopadu 2016, č. j. ddd.

38 Vzhledem k časovému odstupu si již inspektor provádějící kontrolu nevzpomínal na přesný termín.

39 Termín doručení oznámení o zahájení kontroly.

40 Den provedení kontroly.



po provedení kontroly, sdělil vedoucí stěžovateli, že mu tentokrát již pracovní smlouvu neprodlouží.⁴¹

Po provedení kontroly inspektorát stěžovatele informoval⁴², že dokument *Institucionální a mzdové rozpočty vědeckých oddělení – postup pro roky 2015 – 2017* vyhodnotil inspektorát jako pokyn k diskriminaci zaměstnanců z důvodu věku. Dokument podle inspektorátu obsahuje pravidla, která jsou u zaměstnavatele aplikována. Inspektorát tak konstatoval porušení vyplývající z ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce⁴³ a ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Současně inspektorát stěžovatele informoval, že pokud je výsledkem kontroly zjištění o porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů, a tedy podezření z možného spáchání správního deliktu, zahajuje inspektorát se zaměstnavatelem správní řízení.⁴⁴

K dotazu pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv⁴⁵ však inspektorát sdělil, že správní řízení nebylo zahájeno z důvodu naplnění ustanovení § 36 odst. 2 zákona o inspekci práce.⁴⁶

C. Právní hodnocení

C.1 Diskriminace z důvodu věku

Zatímco věk dožití se prodlužuje a starší lidé chtějí často zůstat i nadále aktivní, s dosažením vyššího věku si společnost stále pojí mnoho předsudků, jako je nižší výkonnost či flexibilita v zaměstnání. Právě v důsledku těchto předsudků pak starší lidé čelí diskriminaci v pracovněprávní oblasti.

Diskriminace z důvodu věku mívá velmi negativní dopad do života jednotlivce. Zaměstnanci bývají nuceni opustit po mnoha letech zaměstnání, kterému věnovali převážnou část svého

41 Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou do 31. prosince 2015.

42 Vyrozumění o výsledku kontroly ze dne 23. února 2016, č. j. eee.

43 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 28. července 2017.

44 Proti kontrolnímu zjištění inspektorátu podal zaměstnavatel námitky. V nich zaměstnavatel uvedl, že předmětný dokument není interním předpisem a nemůže ovlivnit rozhodování Rady ústavu o mzdovém rozpočtu. Aby se totiž jednalo o vnitřní předpis zaměstnavatele, musela by jej podle zákona [ustanovení § 18 odst. 2 písm. d)] ve spojení s § 20 odst. 1 písm. d) zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů, schválit právě Rada ústavu. Z kontrolních závěrů však nevyplývá, že by k takovému schválení došlo, proto nemohlo podle zaměstnavatele dojít k diskriminačnímu jednání. Inspektorát však námitky zamítl. Ve vyřízení námitek inspektorát uvedl, že antidiskriminační zákon přímo nevymezuje formu pokynu k diskriminaci. V obsahu dokumentu je zmíněno, že tento systém vychází „z řady let platících pokynů ředitele“. Pravidla jsou aplikována s ohledem na věk zaměstnanců v souvislosti s prodlužováním pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou a dohod o změně pracovní smlouvy, kdy dochází ke změnám ve stanovené pracovní době a možnosti dosáhnout úhrady mzdy prostřednictvím institucionálních prostředků. Skupina zaměstnanců je dle tohoto dokumentu znevýhodněna. Podle inspektorátu tak nelze vyhovět námitce, která rozporuje, že by se jednalo o diskriminaci, na základě formy dokumentu.

45 Dopis vedoucího oddělení rovného zacházení Kanceláře veřejného ochránce práv ze dne 22. listopadu 2016, sp. zn. 898/2015/VOP/ZO.

46 Ustanovení § 36 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, podle kterého odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezažal řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.



života, a to pouze z důvodu věku, nikoliv pro horší pracovní výkony. Takové jednání je výrazným zásahem do osobnosti člověka. Diskriminace z důvodu věku se však může projevit také v ekonomické sféře. Starší zaměstnanci z důvodu věkové diskriminace mají horší šance uplatnit se na pracovním trhu, a nalézt tak nové zaměstnání a získat příjem. Zkracování úvazků u starších zaměstnanců je také spojeno s nižšími příjmy ze zaměstnání, což se odrazí ve výši starobního důchodu. Diskriminace z důvodu věku tak může vést k sociálnímu vyloučení i chudobě.

Rozumím samozřejmě tomu, že zaměstnavatelé jsou nuceni kvůli finančním úsporám či nestabilitě rozpočtů přijímat různá opatření, a to včetně zkracování úvazků či uzavírání pracovních smluv pouze na dobu určitou. Pokud však tato opatření zaměstnavatel využívá převážně vůči zaměstnancům vyššího věku, pak je namístě uvažovat o tom, zda se nedopouští diskriminace, i kdyžby pracovní právní předpisy bez dalšího takový postup umožňovaly. Zákaz diskriminace z důvodu věku je totiž jednou ze zásad práva Evropské unie. Nebudeme-li dbát na jeho dodržování, přispíváme tím k nespravedlivé společnosti, jejíž negativní dopady může jednou pocítit každý z nás. Věk je totiž oproti jiným diskriminačním důvodům specifický tím, že se proměňuje v čase. Nositelem či nositelkou tohoto diskriminačního důvodu (věku, který znevýhodňuje) se tak postupně může stát každý z nás.

C.1.1 Přímá diskriminace

Rovné zacházení a zákaz diskriminace představují jednu ze základních zásad pracovní právní vztahů.⁴⁷ Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky.⁴⁸ V pracovní právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace⁴⁹, kterou pojmově vymezuje antidiskriminační zákon. 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.

Diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech pracovních poměrů, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.⁵⁰

Podle pravidel zaměstnavatele mělo být se zaměstnanci staršími 65 let zacházeno rozdílně než s jejich mladšími kolegy. Se zaměstnanci staršími 65 let měly být podle těchto pravidel uzavírány přednostně pouze dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti,

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

48 Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce.

49 Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce.

50 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



z institucionálních prostředků mohla být těmto zaměstnancům hrazena mzda pouze do výše úvazku 0,5, zbytek mohl být hrazen pouze z méně jistých grantových prostředků.

Z případu stěžovatele je zřejmé, že podle těchto pravidel zaměstnavatel také postupoval. Na rozdíl od jeho mladších kolegů uzavíral zaměstnavatel se stěžovatelem opakovaně pracovní smlouvu pouze na dobu určitou, zatímco s jeho mladšími kolegy uzavřel smlouvu na dobu neurčitou.

Méně výhodné zacházení se projevilo také ve výši úvazků a složení prostředků, ze kterých zaměstnavatel hradil mzdu zaměstnanců. Zatímco stěžovateli hradil zaměstnavatel v souvislosti s dosažením hranice 65 let mzdu z institucionálních prostředků pouze do výše úvazku 0,6⁵¹ a z grantových prostředků pak navýšil úvazek o 0,3, jeho mladší kolegové měli plný pracovní úvazek a mnohem větší část úvazku jim byla hrazena z institucionálních prostředků.

Rozdílné zacházení se stěžovatelem je patrné právě při porovnání mezi podmínkami stěžovatele a jeho mladších kolegů paní G. a pan H. Jedná se o vědecké pracovníky, kteří se stěžovatelem pracovali na stejném projektu. Domnívám se proto, že právě tyto pracovníky lze využít jako komparátory, neboť se nacházeli ve srovnatelném postavení jako stěžovatel.

Jsem si sice vědoma, že kolektivní smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací upravuje možnost zaměstnávat osoby vykonávající práci na grantových projektech opakovaně pouze na dobu určitou, a zaměstnavatel se tak z pohledu zákoníku práce opakovaným sjednáváním pracovních poměrů na dobu určitou pravděpodobně nedopustil porušení ustanovení § 39 zákoníku práce⁵², to však současně neznamená, že se nedopustil porušení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace z důvodu věku. Omezením v tom smyslu, že zaměstnanci ve věku 65 a více let mohou být z institucionálních prostředků hrazeni jen do výše úvazku 0,5, totiž zaměstnavatel zapříčinil, že zbývající část jejich úvazku musela být hrazena z prostředků grantových. Tím si zaměstnavatel otevřel možnost uzavírat s těmito pracovníky právě smlouvy na dobu určitou opakovaně v souladu s kolektivní smlouvou. Pokud tak ale postupoval převážně ve vztahu k zaměstnancům starším 65 let na rozdíl od jejich mladších kolegů, představuje takové jednání méně příznivé zacházení z důvodu věku.

Zaměstnavatel sice tvrdil, že dokument obsahující tato pravidla nebyl řádně přijat, a nejedná se tedy o vnitřní přepis zaměstnavatele, pro posouzení diskriminačního jednání je však podstatné, zda zaměstnavatel podle těchto pravidel ve skutečnosti postupoval. Nezáleží

51 A to navíc až po vyjednání výjimky vedoucím stěžovatele, přičemž bez této výjimky by mu byla z institucionálních prostředků hrazena mzda pouze do výše 0,5 úvazku.

52 Ustanovení § 39 zákoníku práce upravuje podmínky, za jakých lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou. Obecně nesmí doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž stranami přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru může být opakován nejvýše dvakrát. Jsou-li však u zaměstnavatele dány důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnanci navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, pak se podle pravidla v předchozí větě nepostupuje za podmínky, že jiný postup je těmito důvody přiměřený a písemná dohoda s odborovou organizací podrobněji upraví právě důvody a pravidla pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, okruh zaměstnanců, kterých se postup týká, a dobu, na jakou se dohoda uzavírá.



tedy na formální podobě dokumentu.⁵³ O tom, že tato pravidla zaměstnavatel skutečně používal, svědčí hned několik okolností:

- a) Paní E. uvedla⁵⁴, že musí respektovat pravidla daná ústavem a že z institucionálních prostředků může zaměstnavatel stěžovateli hradit maximálně úvazek do výše 0,5. Obdobně ředitelka ústavu stěžovateli sdělila⁵⁵, že podle pravidla zavedeného v ústavu nemají mít pracovníci nad 65 let více než 0,5 institucionálního úvazku a že krácení institucionálního úvazku se kromě zaměstnavatele týká i dalších velmi zasloužilých pracovníků ústavu.
- b) K závěru, že zaměstnavatel tato pravidla ve skutečnosti aplikuje, dospěl také inspektorát po provedené kontrole.

Inspektorát přitom posuzoval mnohem širší spektrum zaměstnanců než jen stěžovatele a jeho dva mladší kolegy, které stěžovatel přímo uváděl. Inspektorát si nechal mimo jiné zaměstnavatelem předložit seznam zaměstnanců ústavu narozených před rokem 1955 s uvedením doby skončení pracovního poměru. Kontrola byla provedena ke konci roku 2015. Mezi pracovníky, kteří v té době dosáhli 65 let, tak lze zařadit zaměstnance s datem narození v roce 1950 a dříve, naopak zaměstnanci narození po roce 1950 ještě v době kontroly věku 65 nedosáhli. Z tohoto seznamu vyplývá, že ve skupině zaměstnanců, kteří již dosáhli věku 65 let, má pouze 29 % zaměstnanců (10 z celkových 34 zaměstnanců) pracovní smlouvu na dobu neurčitou, zatímco ve skupině zaměstnanců mladších 65 let má smlouvu na dobu neurčitou 88 % zaměstnanců (14 z celkových 16).

Statisticky lze tuto situaci vyjádřit takto:

	Smlouva na dobu neurčitou	Smlouva na dobu určitou	Celkem
Zaměstnanci ve věku 65+	29 % (10)	71 % (24)	100 % (34)
Zaměstnanci ve věku 60 až 64 let	88 % (14)	12 % (2)	100 % (16)

- Absolutní nerovnost: **59 % (88 % - 29 %)**;
- Relativní nerovnost: 33 % (29 % děleno 88 %) → pravděpodobnost uzavření smlouvy na dobu neurčitou je u zaměstnanců ve věku 65+ ve srovnání se zaměstnanci ve věku 60 - 64 let pouze třetinová;
- Rozdíl mezi srovnávanými skupinami je statisticky významný (pravděpodobnost, že bychom dostali takové výsledky, pokud by o typu smlouvy rozhodovala čistě náhoda, je velice malá – na základě Z-score testu je $p < .001$).

Je třeba vzít v úvahu, že v tomto seznamu navíc nejsou zahrnuti zaměstnanci ještě mladší (narození po roce 1955). Pro srovnání věkových skupin by sice bylo vhodnější pracovat s celou skupinou zaměstnanců mladších 65 let (tj. nejen skupinou ve věku 60 až 64 let), rozdíl

⁵³ I kdyby totiž tato pravidla nebyla vtělena do žádného písemného dokumentu, ale zaměstnavatel by je při zacházení se zaměstnanci používal, mohl by se tím dopouštět diskriminace.

⁵⁴ E-mail paní E. stěžovateli ze dne 5. prosince 2014.

⁵⁵ E-mail paní C., ředitelky ústavu, ze dne 4. prosince 2014.



mezi dvěma srovnávanými skupinami je však i tak markantní a statisticky významný. Statistická data podporují podezření, že pravidlo stanovující odlišné zacházení se zaměstnanci ve věku 65 a více let funguje i v praxi, a tím pádem podporují i podezření na diskriminaci z důvodu věku (pokud neexistuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce).

V důsledku aplikace zmíněných pravidel zacházel zaměstnavatel se stěžovatelem méně příznivě než s jeho mladšími kolegy, byť měl stěžovatel úvazek do výše 0,9. Pracovní smlouva pouze na dobu určitou ve spojení s omezeným financováním jeho pracovního úvazku tak, že z jistějších zdrojů financování byla hrazena menší část úvazku stěžovatele, totiž stěžovatele znevýhodňovaly ve srovnání s jeho kolegy, neboť měl menší jistotu, že jeho pracovní poměr bude trvat i nadále, čímž vznikala také nejistota stěžovatele ohledně stability jeho příjmu v budoucnu. Ze shromážděných podkladů pak vyplývá, že důvodem tohoto méně příznivého zacházení byl právě věk stěžovatele.

C.1.2 Věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce

Aby se nejednalo o diskriminaci, muselo by toto rozdílné zacházení mít věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.⁵⁶ K tomu by muselo být splněno několik podmínek. V první řadě musí požadovaná vlastnost (nikoliv diskriminační důvod samotný) představovat podstatný a určující profesní požadavek a současně musí tato požadovaná vlastnost souviset s diskriminačním důvodem.^{57,58}

Podle Soudního dvora Evropské unie lze tak například stanovit maximální věkovou hranici 30 let pro přijetí do zaměstnání na pozici hasiče, neboť výkon povolání hasiče vyžaduje vysokou fyzickou zdatnost, která se snižuje s věkem.⁵⁹

Těžko si však lze představit vlastnost, navíc natolik související s věkem, kterou by zaměstnavatel musel pro práci ve vědecké instituci vyžadovat po zaměstnancích proto, aby je mohl zaměstnávat na dobu neurčitou či aby mohl jejich mzdu hradit z institucionálních prostředků.

Má-li zaměstnavatel omezené finanční možnosti, jak financovat práci zaměstnanců, je pochopitelné, že pracovní úvazky pro práci na grantových projektech časově omezí, a to případně i opakovaně právě v souladu se zákoníkem práce a kolektivní smlouvou. To však neodůvodňuje rozdílné zacházení mezi osobami na základě jejich věku, tedy situaci, kdy jsou méně příznivé podmínky zaměstnání v souvislosti s prací na grantových projektech sjednávány převážně se staršími zaměstnanci.⁶⁰

56 Jiné formy rozdílného zacházení z důvodu věku nejsou na daný případ aplikovatelné.

57 Dále musí profesní požadavek sledovat legitimní cíl a musí být přiměřený (tj. nelze jej naplnit jiným způsobem).

58 Kvasnicová, Jana, Šamánek, Jiří a kol.: *Antidiskriminační zákon. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, ISBN 978-80-7478-879-6, s. 233.

59 Rozsudek Soudního dvora EU ze dne 12. 1. 2010, *Colin Wolf proti Stadt Frankfurt am Main*, C-229/08 Sb. rozh., bod 34.

60 Podle stěžovatele k takovému postupu nebyl ani důvod z hlediska kvality jeho práce, když například v počtu publikací v zahraničních časopisech byl výkonnějším pracovníkem než jeho mladší kolegové.



Podmínky uvedené v ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona pro to, aby méně příznivé zacházení z důvodu věku nebylo v tomto případě považováno za diskriminaci, tak splněny nebyly.

Dospěla jsem proto k závěru, že jednání zaměstnavatele představuje přímou diskriminaci v zaměstnání z důvodu věku.

C.1.3 Pronásledování a sdílení důkazního břemene

Pronásledování

Antidiskriminační zákon upravuje také problematiku pronásledování. Za pronásledování antidiskriminační zákon⁶¹ považuje nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž dochází v důsledku uplatňování práv podle antidiskriminačního zákona. Pronásledování se také považuje za diskriminaci.⁶²

Obecně je na vůli zaměstnavatele, s kým uzavře pracovní poměr, případně již trvajícím pracovní poměr na dobu určitou prodlouží, ani v tomto ohledu se však nesmí dopouštět diskriminace. Pokud by tedy důvodem toho, že zaměstnavatel již se stěžovatelem neprodloužil pracovní smlouvu, byla skutečnost, že se stěžovatel bránil proti diskriminačnímu jednání zaměstnavatele, jednalo by se o diskriminaci v podobě pronásledování.

Stěžovatel uvedl, že podle jeho názoru s ním zaměstnavatel neprodloužil pracovní poměr proto, že se se stížností na diskriminační jednání zaměstnavatele obrátil na inspektorát práce. Ze shromážděných podkladů skutečně vyplývá podezření, že zaměstnavatel neprodloužil stěžovateli pracovní smlouvu z toho důvodu, že se stěžovatel začal bránit proti diskriminačnímu jednání zaměstnavatele. O neprodloužení pracovní smlouvy zaměstnavatel stěžovatele informoval až koncem roku 2015, přestože v dřívějších letech mu smlouvu vždy prodlušoval a do té doby stěžovatele neinformoval o tom, že tentokrát pracovní smlouvu prodloužit nehodlá, ani mu nikdy nesdělil žádné výtky k jeho pracovnímu výkonu. O neprodloužení pracovní smlouvy zaměstnavatel stěžovatele informoval až poté, co se dozvěděl, že se stěžovatel obrátil s podnětem ke kontrole diskriminačního jednání zaměstnavatele na inspektorát. Na projektu měl stěžovatel podle svých tvrzení navíc pracovat až do roku 2017.

Zaměstnavatel sice předložil vlastní důvody, proč se stěžovatelem pracovní poměr již neprodloužil, i poté však podle mého názoru přetrvává podezření, že se ve skutečnosti jednalo o pronásledování za obranu stěžovatele proti diskriminačnímu jednání.

Shromážděné podklady však s jistotou neprokazují, že k diskriminaci v této podobě skutečně došlo.

61 Ustanovení § 4 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

62 Ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.



Sdílení důkazního břemene v případě pronásledování

Občanský soudní řád upravuje institut sdílení důkazního břemene. Pokud žalobce uvede před soudem takové skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci mimo jiné na základě věku v pracovní oblasti, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.⁶³

Sdílení důkazního břemene občanský soudní řád výslovně vztahuje pouze k přímé a nepřímé diskriminaci, o dalších formách diskriminace včetně pronásledování mlčí. Jazykovým výkladem antidiskriminačního zákona lze však dovodit, že další formy diskriminace jsou pouze specifickými případy přímé nebo nepřímé diskriminace. Antidiskriminační zákon totiž uvádí, že: „*Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.*“⁶⁴ Z první věty ustanovení je patrné, že diskriminace může být dvojího druhu – přímá nebo nepřímá. Další specifické případy pak lze považovat vždy za přímou či nepřímou diskriminaci, neboť tyto specifické formy diskriminace neobstojí samy o sobě, ale jsou vždy spojeny s přímou nebo nepřímou diskriminací.⁶⁵

Domnívám se proto, že sdílení důkazního břemene se použije také v případě pronásledování.

Mám za to, že dosud shromážděné podklady by ke sdílení důkazního břemene měly postačovat. Pokud by se stěžovatel rozhodl bránit proti jednání zaměstnavatele podáním antidiskriminační žaloby, musel by zaměstnavatel prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení ve formě pronásledování nedošlo.

C.2 Činnost inspektorátu

C.2.1 Ochrana totožnosti podatele podnětu

Inspektorát je při výkonu kontroly vázán povinností mlčenlivosti. Totožnost podatele podnětu smí inspektor provádějící kontrolu kontrolované osobě sdělit jen tehdy, pokud jej podatel podnětu zproští povinnosti mlčenlivosti.⁶⁶ Inspektorát je však také povinen šetřit práva a oprávněné zájmy dotčené osoby, do nichž zasahuje jen v nezbytném rozsahu.⁶⁷

Inspektorát poučil stěžovatele o možnosti zprostit inspektorát mlčenlivosti a stěžovatel následně inspektorát mlčenlivosti také skutečně zprostil. Následně inspektorát zaměstnavatele jako kontrolovanou osobu o totožnosti podatele podnětu informoval.

63 Ustanovení § 133a zákona č. 99/1963, občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

64 Ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

65 Např. pokyn k přímé diskriminaci pak bude považován za přímou diskriminaci. Pronásledování oběti nepřímé diskriminace bude považováno za nepřímou diskriminaci.

66 Ustanovení § 20 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění zákona č. 183/2017 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich a zákona o některých přestupcích.

67 Ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.



Kontrolu inspektorát provedl poměrně důkladně, kdy se nezaměřil pouze na situaci stěžovatele, ale podmínky zaměstnávání osob s ohledem na jejich věk u zaměstnavatele zkoumal širěji. Nechal si od zaměstnavatele předložit vnitřní předpisy týkající se zaměstnání, seznamy zaměstnanců (či jejich výběr na základě různých kritérií – věku, doby, na jakou je pracovní poměr uzavřen) a také pracovní smlouvy a jejich dodatky uzavřené s širším okruhem osob než jen se stěžovatelem. Ke kontrole diskriminačního jednání zaměstnavatele tak, jak je namítal stěžovatel⁶⁸, inspektorátu postačovalo nechat si předložit písemné dokumenty, které se týkají většího počtu zaměstnanců. Pro účely kontroly proto nebylo podle mého názoru nezbytné, aby inspektorát kontrolované osobě sděloval totožnost podatele podnětu, zvláště když jednání zaměstnavatele mělo dopad na širší okruh zaměstnanců než jen na stěžovatele.

Inspektorát si při provádění kontroly musí být vědom, že prozrazení totožnosti podatele podnětu může mít pro podatele velmi negativní důsledky, například v podobě ztráty zaměstnání. S tímto vědomím pak musí k možnosti sdělit jeho totožnost zaměstnavateli přistupovat a totožnost podatele podnětu by měl zaměstnavateli (kontrolované osobě) sdělovat jen tehdy, je-li to pro účely kontroly nezbytné. Zproštění mlčenlivosti ze strany podatele podnětu je tak pouze jednou z podmínek pro to, aby mohl inspektorát totožnost podatele podnětu kontrolované osobě sdělit. Druhou podmínkou je nezbytnost takového postupu pro účely řádného zjištění skutkového stavu.

Inspektorát tak podle mého názoru pochybil, když zaměstnavateli sdělil totožnost podatele podnětu, přestože jej stěžovatel zprostil povinnosti mlčenlivosti, neboť tím nad rozsah nezbytný pro účely kontroly mohl zasáhnout do oprávněných zájmů stěžovatele.⁶⁹

C.2.2 Průtahy a nezahájení správního řízení

Podatel podnětu má nárok, aby byl jeho podnět vyřízen bez zbytečných průtahů a v přiměřené lhůtě.⁷⁰

68 Tedy uzavírání pracovních smluv na dobu určitou se staršími zaměstnanci a omezení úhrady mezd z institucionálních prostředků u starších zaměstnanců.

69 Podotýkám v této souvislosti, že stěžovatel sám oznámil zaměstnavateli, že se na inspektorát práce s podnětem na diskriminační jednání hodlá obrátit. Ze shromážděných podkladů sice vyplývá podezření, že důvodem, pro který zaměstnavatel se stěžovatelem neprodloužil pracovní smlouvu, byla právě skutečnost, že se stěžovatel s námitkou diskriminace obrátil také na inspektorát, tuto informaci se však zaměstnavatel dozvěděl nejen od inspektorátu, ale také od stěžovatele samotného. V daném případě (pokud by důvodem neprodloužení pracovní smlouvy bylo skutečně to, že se stěžovatel bránil proti diskriminačnímu jednání) by tak inspektorát do zájmů stěžovatele (zejména zájmu na trvání pracovního poměru) nezasáhl. Mám však za to, že by v obdobných případech měl inspektorát brát v úvahu, že prozrazení totožnosti podatele podnětu může mít právě takové negativní důsledky pro podatele podnětu, a měl by proto ke sdělení totožnosti podatele podnětu přistupovat jen v situacích, kdy je to skutečně nezbytné.

70 Vyplývá to z jedné ze základních zásad činnosti správních orgánů uvedené v ustanovení § 6 odst. 1 správního řádu, které stanoví, že správní orgán vyřizuje věci bez zbytečných průtahů.



Zahájení správního řízení o správním deliktu nepodléhá správnímu uvážení inspektorátu. Osvědčují-li zjištěné skutečnosti důvodné podezření ze spáchání správního deliktu, je správní orgán povinen řízení zahájit.⁷¹

Odpovědnost právnické osoby za správní delikt zaniká, jestliže o něm správní orgán nezahájil řízení do 1 roku ode dne, kdy se o něm dozvěděl, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.⁷²

Stěžovatel podal podnět inspektorátu dne 13. února 2015. Ve svém podnětu stěžovatel dostatečně určitě popsal, v čem podle něj spočívá diskriminační jednání zaměstnavatele, svá tvrzení také podpořil souvisejícími dokumenty. Již ze samotného podnětu tak vyvstávalo důvodné podezření na to, že se zaměstnavatel dopouští diskriminace.

První reakci od inspektorátu obdržel stěžovatel až dne 9. října 2015, kdy mu inspektorát oznámil přijetí podnětu. Kontrolu u zaměstnavatele provedl inspektorát dne 30. října 2015.

Po provedení kontroly konstatoval inspektorát porušení ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce⁷³ a ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona⁷⁴. Správní řízení však inspektorát nezahájil, neboť než k tomuto kroku přistoupil, došlo k zániku odpovědnosti za správní delikt.⁷⁵

Inspektorát tedy provedl kontrolu až po více než osmi měsících poté, co obdržel podnět, ze kterého vyplývalo důvodné podezření, že se zaměstnavatel dopouští diskriminačního jednání. Pravděpodobně v důsledku této prodlevy pak nestihl přistoupit k zahájení správního řízení o deliktu před zánikem odpovědnosti za správní delikt, přestože po provedené kontrole konstatoval porušení právních předpisů.

Dospěla jsem proto k závěru, že inspektorát pochybil, neboť nevyřídil podnět stěžovatele bez zbytečných průtahů a přes zjištění důvodného podezření ze spáchání deliktu nezahájil správní řízení.

D. Doporučení

Ve smyslu ustanovení § 21b písm. c) zákona o veřejném ochránci práv na základě svých závěrů zaměstnavateli doporučuji, aby pravidla pro uzavírání pracovních smluv změnil tak, aby nedocházelo ke znevýhodňování zaměstnanců z důvodu věku.

Zcela chápu, že vědecké prostředí je specifické a zdroje financování jsou omezené. Rozumím proto tomu, že je zaměstnavatel nucen přijímat opatření k možnosti určité regulace počtu

71 K podobnému závěru dospěl také Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 30. prosince 2014, sp. zn. 4 Ads 211/2014. Bližší odůvodnění tohoto závěru je pak uvedeno také ve zprávě veřejné ochránkyně práv ze dne 21. prosince 2015, sp. zn. 1147/2015/VOP, dostupné z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3414>.

72 Ustanovení § 36 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

73 Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 28. července 2017.

74 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.

75 Vyplývá to z odpovědi vedoucího inspektora ze dne 22. listopadu 2016, č. j. ddd.



zaměstnanců či jejich úvazků pro případ, že by došlo ke snížení finančních zdrojů určených na mzdy. Taková opatření však nemohou být diskriminační.

Zaměstnavateli proto doporučuji, aby kritériem pro výběr zaměstnanců, se kterými budou uzavírány pracovní smlouvy pouze na dobu určitou (případně dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti) a kterým bude omezována výše úvazků hrazených z institucionálních prostředků, nebyl věk zaměstnanců.

Přála bych si, aby zaměstnavatel nepovažoval mé závěry za snahu usvědčit ho z úmyslu stěžovatele diskriminovat. Otázka diskriminace není založena na prokazování negativního úmyslu znevýhodnit osoby vyššího věku; k diskriminaci může dojít i zcela neúmyslně. Jsem si vědoma toho, že pravidla, podle kterých zaměstnavatel postupoval, mají u zaměstnavatele podle získaných informací tradici minimálně od roku 2004⁷⁶, tedy ještě z doby před účinností antidiskriminačního zákona. Doporučení na základě mých zjištění mají proto směřovat k nápravě situace tak, aby k porušování diskriminačního zákona již nadále nedocházelo. Současně také směřují ke zlepšení praxe zaměstnavatele ve vztahu ke starším zaměstnancům a zaměstnankyním, aby se tito nemuseli cítit méně hodnotní než ostatní (mladší) pracující.

E. Informace o dalším postupu

Zprávu zasílám vedoucímu inspektorovi a v souladu s ustanovením § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv jej žádám, aby se k mým zjištěním vyjádřil do 30 dnů.

Zprávu zasílám rovněž stěžovateli a zaměstnavateli.

Brno 3. dubna 2018

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

⁷⁶ Obsahoval je již pokyn dřívějšího ředitele ústavu pana D., z roku 2004, který stanovil pravidla pro zaměstnávání pracovníků.