



Závěrečné stanovisko s návrhem opatření k nápravě ve věci postupu Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu při zjišťování diskriminace v zaměstnání z důvodu věku

A. Závěry šetření

V předcházející zprávě¹ jsem dospěla k závěru, že zaměstnavatel B. (dále také „zaměstnavatel“) diskriminoval v zaměstnání z důvodu věku pana A. (dále také „stěžovatel“).

V šetření jsem se zabývala také postupem Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu (dále také „inspektorát“), na který se stěžovatel obrátil s podnětem k prověření nerovného zacházení se zaměstnanci. Dospěla jsem k závěru, že inspektorát pochybil tím, že:

- 1) zaměstnavateli sdělil totožnost podatele podnětu, byť jej stěžovatel zprostil povinnosti mlčenlivosti, neboť tím nad rozsah nezbytný pro účely kontroly mohl zasáhnout do oprávněných zájmů stěžovatele,
- 2) nevyřídil podnět stěžovatele bez zbytečných průtahů a přes zjištění důvodného podezření ze spáchání deliktu nezahájil správní řízení.

B. Vyjádření úřadu a zaměstnavatele ke zprávě

B.1 Vyjádření úřadu

Ke sdělení totožnosti podatele podnětu se inspektorát vyjádřil tak, že postup inspektora v tomto ohledu nepovažuje za chybný. Obecně lze podle inspektorátu konstatovat, že kontrolované osobě identifikuje podatele podnětu pouze v případech, kdy jej podatel podnětu zbavil mlčenlivosti a kdy je to nezbytné pro řádné zjištění skutkového stavu. V daném případě podatel podnětu zbavil inspektorát mlčenlivosti a sám zaměstnavateli sdělil, že se hodlá na inspektorát obrátit. Pro důkladné objasnění a zjištění pochybení v oblasti diskriminace či nerovného zacházení inspektorátu podle jeho vyjádření nezbývá než při projednávání případu se zaměstnavatelem uvést například i zdroj původních informací, případně poukázat na některé doklady předložené právě podatelem podnětu.

Pokud jde o průtahy v řízení, věnoval se inspektorát ve svém vyjádření zejména skutečnosti, že stěžovatele informoval o přijetí podnětu až v říjnu 2015, přestože stěžovatel podnět podal dne 13. února 2015. Inspektorát k tomu uvedl, že tento delší časový odstup byl způsoben jednak tím, že stěžovatel nepožádal o to, aby jej inspektorát vyznamenal, jak s podnětem naložil, ale také kvůli složitosti problematiky, personální situaci inspektorátu a množství došlých podnětů. Inspektorát mi však rovněž sdělil, že již přijal příslušná organizační opatření k tomu, aby v budoucnu k obdobným situacím nedocházelo.

1 Zpráva veřejné ochránkyně práv ze dne 3. dubna 2018, sp. zn. 898/2015/VOP.



Pokud jde o ne zahájení správního řízení, inspektorát připustil, že pochybil, když správní řízení ne zahájil do jednoho roku od okamžiku, kdy se dozvěděl o skutečnostech zakládajících důvodné podezření ze spáchání správního deliktu.² Příčina uvedeného pochybení byla podle inspektorátu v personální situaci inspektorátu, neboť právní oddělení v dané době disponovalo velmi omezeným počtem zaměstnanců, a nebylo tudíž možné příslušnou agendu v zákonné lhůtě vyřídit. Inspektorát však neuvedl, zda již v tomto ohledu zajistil nápravu.

B.2 Vyjádření zaměstnavatele

Zaměstnavatel v obecné rovině k mým závěrům sdělil, že se jakéhokoliv diskriminačního jednání vůči svým zaměstnancům nedopouští a nedopouští. Opakovaně uvedl, že dokument *Institucionální a mzdové rozpočty vědeckých oddělení – postupy pro roky 2015–2017*, který rovněž inspektorát vyhodnotil jako diskriminační, není jeho vnitřním předpisem a neřídí se jím.³ Kritériem pro rozhodování, zda bude uzavřena smlouva na dobu určitou, není podle zaměstnavatele věk osoby, ale množství práce, kterou je zaměstnavatel schopen přidělit.

Konkrétně pak zaměstnavatel uvedl, že k 17. dubnu 2018 zaměstnával celkem 24 zaměstnanců starších 65 let, jejichž pracovní smlouva je uzavřena na dobu neurčitou. S osmi z nich pak měl takovou smlouvu uzavřít již v době, kdy dosáhli věku 65 let. Navíc u některých zaměstnanců starších 65 let mělo v tomto roce dojít k prodloužení pracovních smluv na dobu neurčitou, přestože původně měli smlouvu pouze na dobu určitou.

C. Závěrečné hodnocení

Opatření úřadu nepovažuji za dostatečná, proto vydávám své závěrečné stanovisko podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.⁴ Součástí stanoviska je návrh opatření k nápravě.

C.1 Sdělení totožnosti podatele podnětu

Trvám na svém závěru, že i přes zbavení mlčenlivosti podatelem podnětu by měl inspektorát sdělit kontrolované osobě totožnost podatele podnětu jen za situace, kdy je to nezbytné pro dosažení účelu kontroly. Inspektorát s tímto závěrem sice obecně souhlasí, přesto se domnívá, že v daném případě k pochybení nedošlo.

Jsem si vědoma, jak jsem ostatně uváděla již ve své zprávě, že stěžovatel sám oznámil zaměstnavateli, že se na inspektorát hodlá obrátit. Takové sdělení však ještě neznamená,

2 Inspektorát se ve svém vyjádření podrobněji věnoval také počátku běhu lhůty pro zánik odpovědnosti za přestupek a polemizoval s tím, že tato lhůta nezačala běžet již podáním podnětu, ale až dne 16. prosince 2015, kdy zaměstnavatel během kontroly předložil inspektorátu relevantní dokument, ze kterého vyplývalo důvodné podezření na diskriminaci zaměstnanců z důvodu věku. Protože počátek běhu lhůty není pro moje závěry tolik podstatný, v tomto závěrečném stanovisku se mu již nevěnuji, neboť hlavní pochybení inspektorátu spatřuji v uplynutí lhůty pro zahájení správního řízení i tehdy, pokud za její počátek budeme považovat až datum 16. prosince 2015.

3 V tomto ohledu odkazuji na svou argumentaci uvedenou v části C.1.1 zprávy o šetření ze dne 3. dubna 2018, sp. zn. 898/2015/VOP.

4 Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.



že tak skutečně učiní. Na inspektorát se mohl obrátit i jiný zaměstnanec, stejně tak mohl i jiný zaměstnanec avizovat zaměstnavateli svoji připravenost bránit se proti diskriminačnímu jednání prostřednictvím podnětu inspektorátu. U zaměstnavatele totiž podle všeho nešlo o individuální pochybení, ale obecná diskriminační pravidla, která zasahovala více zaměstnanců. Teprve prozrazením totožnosti podatele podnětu tak může zaměstnavatel získat jistotu, která konkrétní osoba se na inspektorát obrátila a přijmout odvetná opatření.

Inspektorát uvádí, že pro důkladné objasnění možné diskriminace v zaměstnání nezbyvá než uvést i zdroj původních informací, případně poukázat na podklady předložené podatelem podnětu. Jsem přesvědčena, že takové kroky nejsou nutné vždy. Uvědomuji si, že bez prozrazení totožnosti podatele podnětu nelze v některých případech skutkový stav řádně zjistit, jde však spíše o případy, kdy neexistují listinné podklady prokazující diskriminaci či kdy se jedná o individuální případ diskriminace v zaměstnání, tj. kdy se zaměstnavatel dopouští diskriminačního jednání pouze ve vztahu k určité osobě.⁵ Avšak v případech obdobných zaměstnání stěžovatele, kdy se jedná o obecné podmínky v zaměstnání uplatňované vůči všem zaměstnancům (či jejich většině) a diskriminační jednání lze dovodit z písemných dokumentů, které se týkají většího množství zaměstnanců, nemusí být sdělení totožnosti podatele podnětu nezbytné.

Inspektorát by se tak neměl spokojit se zbavením mlčenlivosti a informací, že zaměstnavatel byl s úmyslem podatele podnětu obrátit se na inspektorát seznámen. Pro prozrazení totožnosti podatele podnětu by měl vždy zvažovat, zda je takový postup pro dosažení účelu kontroly nezbytný. Jedině tak dostojí povinnosti šetřit práva a oprávněné zájmy dotčené osoby a zasahovat do nich jen v nezbytném rozsahu.⁶

C.2 Průtahy a ne zahájení správního řízení

Ve věci průtahů a ne zahájení správního řízení inspektorát svá pochybení uznal, přičemž jako hlavní příčinu uváděl nedostatečné personální kapacity inspektorátu. Neuvedl, zda v tomto ohledu již zajistil nápravu do budoucna.

D. Opatření k nápravě

Inspektorátu navrhuji, aby:

- (A) Do budoucna zajistil, aby inspektoři a inspektorky provádějící kontrolu sdělovali zaměstnavateli totožnost podatele podnětu vždy jen za kumulativního splnění dvou podmínek, kterými jsou: 1) zbavení mlčenlivosti podatelem podnětu a 2) nezbytnost takového postupu pro dosažení účelu kontroly. Konkrétně pak navrhuji, aby vedoucí inspektor seznámil příslušné pracovníky s mými závěry a uvedenými podmínkami pro prozrazení totožnosti podatele podnětu do 30. září 2018.
- (B) Sdělil, zda již inspektorát disponuje dostatečným personálním zajištěním k tomu, aby k uvedeným pochybením (průtahům a nemožnosti zahájit včas správní řízení)

⁵ Typově se jedná o námitky obtěžování, sexuálního obtěžování či šikany.

⁶ Ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.



již do budoucna nedocházelo. Pokud takové personální zajištění inspektorát nemá, aby mi sdělil příčiny takového stavu. Je-li příčinou nedostatek služebních míst, navrhuji inspektorátu, aby prostřednictvím systemizace podle zákona o státní službě⁷ zajistil zvýšení počtu služebních míst, případně aby mi sdělil, jaká jiná opatření učiní (ve spolupráci se Státním úřadem inspekce práce a sekci pro státní službu Ministerstva vnitra) k nápravě stavu.

- (C) Provedl novou kontrolu u zaměstnavatele zaměřenou na zjištění, zda k diskriminaci způsobem popsaným v mojí zprávě u zaměstnavatele stále dochází, či nikoliv. Kontrolovaným obdobím by měla být léta 2016–2018. Z předchozí kontroly vyplývá, že pracovní smlouvy na dobu určitou končily zpravidla uplynutím kalendářního roku. Navrhuji proto, aby kontrola byla zahájena v průběhu ledna 2019. Sdělení výsledku kontroly budu očekávat do 31. března 2019.

Závěrečné stanovisko zasílám vedoucímu inspektorovi Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu JUDr. Luboši Záveskému a žádám, aby mi podle ustanovení § 20 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv sdělil, zda inspektorát provedl, či 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 20. srpna 2018

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

⁷ Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.