

Zpráva o šetření

ve věci provádění kontroly rovného odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců

Na veřejnou ochránkyni práv se obrátil pan J. M. (dále jen „stěžovatel“) s podnětem na nesprávné provedení kontroly ze strany Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj (dále také jen „inspektorát práce“).

A - Předmět šetření

Stěžovatel ve svém podání poukazuje na nerovné zacházení v odměňování agenturních a kmenových zaměstnanců. Stěžovatel v roce 2012 pracoval pro společnost A. (dále jen „agentura práce“), která je agenturou práce. Ta jej na základě dohody přidělila k výkonu práce pro společnost B. (dále jen B.), na pozici operátor logistiky. Během výkonu práce zjistil, že kmenoví zaměstnanci B. mají vyšší hodinové příplatky, dostávají podnikové bonusy, mají vyšší mzdu a delší dovolenou.

Obrátil se proto na inspektorát práce, který dospěl k závěru, že k nerovnému zacházení nedošlo. Stěžovatel se ale domnívá, že inspektorát práce neprovedl kontrolu řádně a dospěl k nesprávným závěrům. Především měl nesprávně zjistit skutkový stav, neboť stěžovatel jakožto agenturní zaměstnanec měl dostávat nižší mzdu, ačkoliv podle inspektorátu práce dostával stejnou mzdu.

Předmětem mého šetření bylo posoudit otázku, zda se Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj vypořádal s podáním stěžovatele v souladu s právem a principy dobré správy.¹

B - Skutková zjištění

V rámci šetření stěžovatelova podnětu jsem požádala o vyjádření a poskytnutí veškeré spisové dokumentace Ing. Jaroslava Nečase, vedoucího inspektora oblastního inspektorátu práce (dále jen „vedoucí inspektor“).

Vedoucí inspektor ve svém vyjádření ze dne 20. listopadu 2014 uvedl, že stěžovatelova mzda odpovídala tarifnímu stupni „K“ podnikového katalogu. Operátoři logistiky jsou přitom zařazováni do tarifních skupin „G“ - „K“, přičemž skupina „K“ je nejnižší. V rámci kontroly bylo zjištěno, že zaměstnanci jsou do jednotlivých skupin zařazování podle vzdělání, délky praxe v oboru, či praktických dovedností a znalostí. Do vyšší tarifní skupiny, tj. „J“, jsou zařazováni pouze vyučení zaměstnanci s praxí, kteří pracují samostatně.

¹ Viz ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

Vedoucí inspektor dále uvedl, že noví kmenoví zaměstnanci jsou na základě kolektivní smlouvy po čase hodnoceni a je jim případně zvýšena mzda. Dále byl v kolektivní smlouvě sjednán příplatek za 18. směnu a další, inspektorátem práce nespecifikované příplatky. Kolektivní smlouva také upravovala podnikové bonusy, které byly vypláceny dvakrát ročně podle výsledků B. Tyto výhody podle názoru inspektorátu práce náleží pouze zaměstnancům, za které uzavřela odborová organizace kolektivní smlouvu, a tudíž se nevztahují na agenturní zaměstnance. Z těchto důvodů inspektorát práce dospěl k závěru, že kontrolou nebylo možné prokázat porušení povinnosti zabezpečit rovné odměňování pro agenturní a kmenové zaměstnance.

Inspektorát práce v rámci kontroly náhodně vybral pět kmenových zaměstnanců B. zařazených do tarifního stupně „K“ a porovnal mzdu stěžovatele s jejich. Zjistil, že základní mzda je shodná. Dále zjistil, že příplatky za práci v sobotu a neděli, za noční práci, za práci ve svátek, odpolední příplatek a příplatek za 18. směnu, byly stěžovateli vypláceny také ve stejné výši. Příplatky sjednané v kolektivní smlouvě, tj. za práci ve ztíženém pracovním prostředí, za práci v nestandardních pracovních podmínkách, za práci v taktu a za práci v systému směn, byly vypláceny pouze kmenovým zaměstnancům. K těmto závěrům dospěl na základě dokladů vybraných zaměstnanců agentury práce.

Závěrem svého vyjádření vedoucí inspektor uvedl, že od 1. dubna 2014 je účinná nová kolektivní smlouva mezi agenturou práce a B., která zaručuje agenturním zaměstnancům stejné podmínky, jaké mají kmenoví zaměstnanci.

C - Hodnocení věci ochránkyní

C.1 Agenturní zaměstnávání a inspekce práce

Inspekce práce vykonává státní kontrolu v oblasti zaměstnávání.² Jednotlivé inspektoráty kontrolují především dodržování právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva a povinnosti v pracovněprávních vztazích.³ Při provádění kontroly postupuje inspekce práce v souladu s kontrolním řádem.⁴ Působnost inspekce práce se přitom vztahuje pouze na vybrané subjekty, jimiž jsou zejména zaměstnavatel a jeho zaměstnanci.⁵ Definici pojmu zaměstnanec a zaměstnavatel podává zákoník práce.⁶ Zaměstnanec je fyzická osoba, která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁷ Tomuto vymezení pak odpovídá definice zaměstnavatele, jenž je osobou, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.⁸ Základním pracovněprávním vztahem jsou podle ustanovení § 3 zákoníku práce pouze pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní

² ustanovení § 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů

³ ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

⁴ zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, ve znění pozdějších předpisů

⁵ ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

⁶ zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁷ ustanovení § 6 zákoníku práce

⁸ ustanovení § 7 zákoníku práce

poměr, tj. vztahy regulované částí druhou a třetí zákoníku práce. Závislá práce je pak definována ustanovením § 2 odst. 1 zákoníku práce, které uvádí: „*Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*“ Vazba na zaměstnavatele je dále zdůrazněna ustanovením § 2 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož musí být závislá práce vykonávána na náklady a odpovědnost zaměstnavatele.

Koncepce závislé práce vychází z typického dvoustranného pojetí pracovněprávních vztahů. Nicméně od 1. ledna 2012 zákoník práce upravuje též agenturní zaměstnávání, které představuje kvazitrojstranný vztah a výše uvedená vymezení nelze bez dalšího převzít též pro agenturní zaměstnávání. Agenturní zaměstnanec totiž fakticky vykonává práci u uživatele a podle jeho pokynů, ačkoliv pracovní poměr uzavřel s agenturou práce.⁹ Podstatou agenturního zaměstnávání je právě interakce tří subjektů, kdy jeden vystupuje jako zaměstnanec a zbylé dva subjekty vystupují na straně zaměstnavatele. Základní pracovněprávní vztah není založen trojstrannou smlouvou, ale více dvoustrannými akty a jedním jednostranným aktem, jimiž jsou pracovní smlouva, případně dohoda o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem,¹⁰ dále dohoda agentury práce a uživatele o přidělení zaměstnance,¹¹ a konečně pokyn agentury práce zaměstnanci.¹² V současnosti je agenturní zaměstnávání využíváno především jako zdroj krátkodobých zaměstnanců, a proto se uživatel zpravidla dohodne s agenturou na potřebném počtu zaměstnanců a jejich náplni práce před tím, než dojde k uzavření pracovní smlouvy mezi agenturou a zaměstnancem. Jinými slovy, zaměstnanci jsou agenturou zaměstnávání pouze pro určitou krátkodobou zakázku, typicky výkon sezónních prací, nebo dočasné posílení produkce.

Přestože má uživatel vůči zaměstnanci poměrně rozsáhlá práva a povinnosti,¹³ pracovněprávní poměr v klasickém pojetí je uzavřen mezi zaměstnancem a agenturou práce. Aby zákonodárce předešel nejasnostem, v ustanovení § 307a zákoníku práce výslovně stanovil, že **agenturní zaměstnávání je závislou prací**. Situace je mírně znepráhledněna tím, že bylo od 1. ledna 2012 upuštěno od explicitního vymezení pojmu uživatel,¹⁴ a navíc zákonodárce promiskuitně používá pojem „uživatel“ a „jiný zaměstnavatel“. Přesto text a smysl zákona vedou k závěru, že agentura práce i uživatel jsou zaměstnavateli agenturního zaměstnance, avšak každý z nich vykonává pouze část práv a povinností vůči zaměstnanci. Z těchto důvodů je nutné vnímat **pojem zaměstnavatel definovaný v § 7 zákoníku práce širěji, než v klasickém kontextu dvoustranného vztahu**.

⁹ ustanovení § 307a zákoníku práce

¹⁰ ustanovení § 307a zákoníku práce

Pro zjednodušení dále uvádím pouze pracovní poměr, i když se podáváný výklad vztahuje též na dohodu o pracovní činnosti.

¹¹ ustanovení § 308 zákoníku práce

¹² ustanovení § 309 zákoníku práce

¹³ srov. ustanovení § 309 odst. 1 zákoníku práce

¹⁴ srov. znění § 2 odst. 5 zákoníku práce, účinné do 31. prosince 2011

Domnívám se, že působnost inspekce práce podle ustanovení § 6 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce se vztahuje nejen na agenturu práce, ale též uživatele, a to společně, neboť kontrola pouze jednoho subjektu by nebyla schopna splnit svůj účel, tj. ověřit dodržování práv zaměstnanců a povinností zaměstnavatelů. Inspektorát práce podle mého názoru v této věci pochybil, když kontroloval pouze agenturu práce. Na druhou stranu je patrné, že samotný inspektorát práce si uvědomoval limity takové kontroly a v jejím rámci požádal o vyjádření též uživatele, a dokonce kontroloval doklady kmenových zaměstnanců uživatele, ač uživatel nebyl kontrolovanou osobou. Inspektorát práce tak de iure jednal nad rámec svěřené pravomoci, neboť je oprávněn žádat tyto údaje pouze od kontrolované osoby,¹⁵ kterou dle kontrolního protokolu č. j. 5131/8.50/14/15.2, ze dne 12. června 2014, byla pouze agentura práce. Jedná se však spíše o formální pochybení naznačující tápání inspektorátu v této otázce, neboť vzhledem k výše podanému výkladu měl inspektorát práce kontrolu provést vůči agentuře práce a uživateli současně.

C.2 Rovné zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci

Zákoník práce deklaruje **rovné zacházení a zákaz diskriminace jako základní zásadu pracovněprávních vztahů**.¹⁶ Tato zásada se projevuje zejména v ustanovení § 16 a § 17 zákoníku práce, která upravují povinnost zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Nejedná se však o jedinou konkretizaci práva na rovné zacházení v pracovním právu. Jedním z dalších příkladů je i ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce, podle kterého pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců nesmí být horší, než podmínky kmenových zaměstnanců.¹⁷

Předobrazem české právní úpravy agenturního zaměstnávání je směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES, o agenturním zaměstnávání, (dále jen „Směrnice“). Jelikož zákoník práce neposkytuje bližší vymezení pojmu pracovní a mzdové podmínky, je třeba řešení této otázky hledat v unijním právu, tj. Směrnici. Podle ustanovení článku 3 odst. 1 písm. f) Směrnice se pracovními a mzdovými podmínkami rozumí: *„pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání stanovené v právních a správních předpisech, kolektivních smlouvách, nebo dalších obecně závazných ustanoveních, které se uplatňují u uživatele, týkající se délky pracovní doby, práce přesčas, přestávek, doby odpočinku, noční práce, dovolených a státních svátků, odměňování“*. Ustanovení čl. 5 odst. 1 Směrnice mimo jiné uvádí: *„Základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur práce jsou po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě.“*

¹⁵ ustanovení § 7 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

¹⁶ ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce

¹⁷ Srov. první větu ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce: *„Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou, nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance.“*

Ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce je proto nutné vykládat v tom smyslu, že zaměstnavatel nesmí při poskytování odměny za práci, či dovolené, rozlišovat mezi zaměstnanci podle toho, zda jde o kmenové, nebo agenturní zaměstnance. Inspektorát práce byl povinen vyložit ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce v souladu se Směrnicí¹⁸ a každou **nerovnost v odměňování a v délce dovolené odůvodněnou pouze skutečností, že se jedná o agenturního zaměstnance, měl posoudit jako porušení zákoníku práce**. Porušení povinností týkajících se agenturního zaměstnávání je navíc podle § 33a odst. 1 zákona o inspekci práce správním deliktem, za který lze uložit pokutu až do výše 1.000.000 Kč.¹⁹

C.3 Postup inspektorátu práce

Inspektorát práce v rámci kontroly požádal agenturu a uživatele o předložení dokladů, tj. zejména pracovních smluv a mzdových listů, náhodně vybraných zaměstnanců. Protože podle sdělení inspektorátu práce ve společnosti B. nepracoval žádný kmenový zaměstnanec na stejné pozici jako stěžovatel, tj. operátor logistiky, byli pro srovnání namítaného odměňování náhodně vybráni zaměstnanci, jejichž práce se nejvíce blížila stěžovatelově, a **zároveň byli zařazeni do stejné tarifní třídy**. Pominu poněkud překvapivou okolnost, že v celém závodě²⁰ není zaměstnán ani jeden kmenový zaměstnanec na pozici operátor logistiky. Účelem srovnání odměňování kmenových a agenturních zaměstnanců mělo být prověření podezření, zda nejsou agenturní zaměstnanci znevýhodněni, zejména zda nepobírají nižší mzdu. Skutečnost, že jsou zaměstnanci vykonávající obdobnou práci zařazeni do stejné skupiny jako stěžovatel, tak **měla být srovnáním prokázána**, anebo vyvrácena, nikoliv jedním ze znaků srovnávané skupiny. Jinými slovy, inspektorát práce skutečnost, která měla být prokázána, použil jako kritérium pro výběr srovnávaných osob. Příliš proto nepřekvapí, že dospěl k závěru, že kmenoví zaměstnanci pobírají stejnou mzdu jako stěžovatel. Kontrola se nikterak nevypořádala s původním podezřením, že kmenoví zaměstnanci dostávají za srovnatelnou práci vyšší mzdu. Pokud by takoví zaměstnanci existovali, provedená kontrola by je nemohla odhalit. Navíc samotné zařazení do stejné tarifní skupiny ještě samo o sobě nemusí znamenat, že zaměstnanci skutečně dostávají stejnou mzdu. Tuto skutečnost lze prokázat především srovnáním výplatních pásek srovnávaných zaměstnanců. Domnívám se proto, že **inspektorát práce v této věci pochybil a nedostatečně zjistil skutkový stav**. Jednal tak v rozporu se zásadou materiální pravdy²¹ a kontrolující inspektorka nedostála své povinnosti „*zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly*“.²²

¹⁸ srov. bod 26 rozsudku Soudního dvora EU ze dne 10. dubna 1984, *Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen*, C-14/83.

Blíže WHELANOVÁ, Markéta. *Účinky unijního práva ve světle judikatury Soudního dvora*. [online] Ministerstvo vnitra České republiky, 2015 [cit. 13. 3. 2015] Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/ucinky-unijnio-prava-ve-svetle-judikatury-soudniho-dvora.aspx>

¹⁹ ustanovení §33a odst. 2 zákona o inspekci práce

²⁰ Podle výroční zprávy společnosti B. má přes 3.000 kmenových zaměstnanců

²¹ ustanovení § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

²² ustanovení § 9 písm. a) kontrolního řádu

Další výhody plynuly podle vedoucího inspektora kmenovým zaměstnancům přímo z kolektivní smlouvy²³ uzavřené mezi odborovou organizací a společností B. Vedoucí inspektor uvedl, že kolektivní smlouva je závazná pouze pro zaměstnavatele a zaměstnance, za které byla uzavřena odborovou organizací, a tudíž z ní neplynou žádná práva agenturním zaměstnancům. Přesto, s ohledem na výše podaný výklad k povinnosti rovného zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci, měly být agenturním zaměstnancům zajištěny stejné pracovní a mzdové podmínky, včetně délky dovolené, byť zvýhodnění kmenových zaměstnanců plynulo z kolektivní smlouvy. Inspektorát práce se tak vůbec nevypořádal s otázkou rovného zacházení s agenturními a kmenovými zaměstnanci, která byla jediným namítaným porušením pracovněprávních předpisů. S ohledem na efektivitu svého šetření,²⁴ ale též povinnost vstřícnosti vůči stěžovateli²⁵ a ochranu veřejného zájmu,²⁶ jímž je odstranění nezákonné praktiky zaměstnavatele, **se měl inspektorát práce věnovat především namítanému jednání, tj. rozdílnému odměňování a až toliko nad rámec tohoto podezření kontrolovat plnění dalších povinností.** Postupem inspektorátu práce tak došlo k absurdní situaci, kdy stěžovatel namítá nerovné odměňování, toto podezření kontrola nijak neobjasní, respektive pouze jakoby na okraj poznamená povinnost rovného zacházení, přičemž hlavní výstupem provedené kontroly jsou poněkud překvapivá zjištění, že agentura práce písemně neinformovala některé zaměstnance o týdenním rozvržení pracovní doby a nesprávně vedla evidenci docházky. Jinými slovy, inspekce práce ponechá téměř bez povšimnutí namítané závažné porušení pracovněprávních předpisů a věnuje se z pohledu škodlivosti spíše podružným pochybením.²⁷

Vedoucí inspektor ve svém vyjádření dále uvedl, že na základě kolektivní smlouvy bývá u nově nastoupivších kmenových zaměstnanců po čase prováděno hodnocení jejich práce s případným následným zvýšením mzdy. Z vyjádření, ani z kontrolního protokolu není jasné, zda takové hodnocení proběhlo i u stěžovatele a zda vůbec probíhá u agenturních zaměstnanců. Inspektorát práce tak v této věci nedostatečně zjistil skutkový stav a ani nemohl hodnotit případné porušení ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce, čímž porušil zásadu materiální pravdy.²⁸

V rámci kontroly inspektorát práce zjistil tři nedostatky na straně zaměstnavatele, a to neinformování některých zaměstnanců o týdenním rozvržení pracovní doby, dále nevedení řádné evidence práce přesčas některých zaměstnanců a konečně nárok na kratší dovolenou u agenturních zaměstnanců. **Tento poslední nedostatek byl uveden zvlášť, nebyl nikterak právně hodnocen a ani nebyl reflektován v rámci uloženého opatření k odstranění nedostatků. Inspektorát práce v této věci pochybil, neboť nikterak nehodnotil zjištěné skutečnosti,** čímž nedostál své zákonné povinnosti kontrolovat dodržování pracovněprávních

²³ Jednalo se především o podnikové bonusy vyplácené v závislosti na hospodářském výsledku společnosti dvakrát ročně.

²⁴ srov. ustanovení § 6 správního řádu

²⁵ ustanovení § 4 odst. 1 správního řádu

²⁶ ustanovení § 2 odst. 4 správního řádu

²⁷ Při hodnocení míry škodlivosti jednotlivých porušení vycházím ze srovnání maximální výše hrozící pokuty za jednotlivá porušení povinností.

²⁸ ustanovení § 3 správního řádu

předpisů.²⁹ Nenaplnil ani všechny obsahové požadavky kladené na protokol o kontrole, neboť ten musí obsahovat též kontrolní zjištění.³⁰ Kontrolní zjištění sestává ze skutkového zjištění a právního posouzení konkrétního zjištění. Jelikož vypracovaný protokol obsahuje pouze skutková zjištění, považuji jej za neúplný.

Závěrem si pouze dovolím poznamenat, že za porušení povinnosti rovného odměňování a zajištění shodných pracovních podmínek (ustanovení § 309 odst. 5 zákoníku práce) může generální ředitelství Úřadu práce ČR z podnětu Ministerstva vnitra odejmout agentuře práce povolení ke zprostředkování zaměstnání.³¹ Přestože se jedná o řešení ultima ratio, domnívám se, že právní řád nepovažuje nedodržení této povinnosti za drobné provinění, které by mělo být bez dalšího promíjeno. Úkolem inspekce práce je bdít nad dodržováním pracovněprávních předpisů a jejich případné porušení zhojit, či sankcionovat. V tomto případě inspektorát práce kontrolované problematice nevěnoval patřičnou pozornost a neprovedl kontrolu dostatečně pečlivě, a proto stěžovatelovo podezření nebylo doposud objasněno, ba naopak vzniklo další, a to, že se agentura práce, případně uživatel, dopouští správního deliktu dle 33a odst. 1 zákona o inspekci práce.

D - Závěry

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

Oblastní inspektorát zvoleným postupem nemohl objasnit podezření na nerovné odměňování, neboť prokazovanou skutečnost učinil definiční podmínkou jedné ze srovnávaných skupin, pročež nemohl vyloučit, že existují kmenoví zaměstnanci, kteří vykonávají stejnou práci, ale pobírají vyšší mzdu. Oblastní inspektorát se některými podezřeními zabýval nedostatečně, neboť nezjistil stav věci tak, aby vyloučil veškeré důvodné pochybnosti. Nezabýval se například otázkou, zda jsou agenturní zaměstnanci po čase hodnoceni obdobně jako kmenoví zaměstnanci, nebo zda agenturní zaměstnanci dostávají plnění srovnatelné s podnikovými bonusy. Konečně **za nejzávažnější pochybení považuji absenci právního hodnocení zjištěné rozdílné délky dovolené agenturních a kmenových zaměstnanců.** V této věci totiž inspektorát práce zcela rezignoval na své poslání a přešel do role pouhého pozorovatele, který nejprve deklaruje povinnost rovného zacházení a následně pouze konstatuje nerovné zacházení spočívající v rozdílné délce dovolené, aniž by vyvodil jakékoliv závěry.

Inspektorát práce se podle mého názoru nedostatečně věnoval kontrole činnosti společnosti B., která jakožto uživatel měla hlavní vliv na pracovní podmínky stěžovatele. **Kontrola dodržování podmínek agenturního zaměstnávání,**

²⁹ ustanovení § 2 odst. 1 správního řádu, § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

³⁰ ustanovení § 12 odst. 1 písm. h) kontrolního řádu

³¹ ustanovení § 63 odst. 2 písm. e) a § 63 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

obzvláště jde-li o právo na srovnatelné pracovní a mzdové podmínky, nemůže naplnit svůj účel, aniž by nebyla kontrolována agentura práce spolu s uživatelem, tj. faktickým zaměstnavatelem.

Přestože inspektorát práce provedl na základě podnětu stěžovatele kontrolu, nikterak neobjasnil otázku, zda agentura práce a uživatel dodržují pracovněprávní předpisy a zda se nedopustili správního deliktu podle ustanovení § 33a odst. 1 zákona o inspekci práce.

Zprávu o šetření zasílám vedoucímu inspektoru Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj Ing. Jaroslavu Nečasovi, a žádám, aby se v zákonné lhůtě 30 dnů od jejího doručení vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. Zpráva shrnuje mé dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko.

O svých zjištěních a závěrech informuji rovněž stěžovatele.

Mgr. Anna Š a b a t o v á, Ph.D., v. r.
veřejná ochránkyně práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)