Veřejný ochránce práv
OMBUDSMAN

Sp. zn. 6862/2016/VOP/HB
Č. j. KVOP-19300/2017
Datum 11. srpna 2017

Vážená paní
Ing. A.

Vážená paní inženýrko,

reaguji na Váš podnět, kterým jste se na mě obrátila ve věci jednání Vašeho zaměstnavatele (později služebního orgánu). Domníváte se, že Vás zaměstnavatel po Vašem návratu z rodičovské dovolené nezařadil na pozici, která odpovídá Vaší pracovní smlouvě, a také že Váš zaměstnavatel pochybil, když nepřistoupil ke zvýšení Vašeho osobního příplatku. Tato jednání dáváte do spojitosti s Vaším mateřstvím a považujete je za diskriminační.

Zákonem mi byla svěřena působnost v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.[1] Z Vašeho podnětu vyvstalo podezření na diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona,[2] proto se jím mohu s ohledem na zákonné vymezení své působnosti zabývat. Jelikož jste se však rozhodla proti jednání služebního orgánu bránit soudní cestou[3], nepovažuji za efektivní zahájit šetření dle ustanovení § 14 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv. V návaznosti na působnost ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací stanovenou mi zákonem[4] Vám v rámci metodické pomoci poskytované obětem diskriminace zasílám toto vyjádření, ve kterém pouze shrnuji informace, jež jsem od Vás při řešení podnětu získala, a právní hodnocení věci, ke kterému jsem na jejich základě dospěla. Služební orgány jsem k vyjádření nevyzvala, proto ve svém stanovisku vycházím pouze z listin, které jste mi předložila v rámci vzájemné komunikace. Toto vyjádření můžete využít u soudu jako listinný důkaz.

Zároveň Vás informuji, že antidiskriminační zákon zakazuje jakýkoliv postih zaměstnankyně, která vymáhá právo na rovné odměňování soudní cestou. V případě, že byste čelila tlaku ve stávajícím zaměstnání z důvodu podané správní žaloby, informujte zaměstnavatele, že takové jednání je právem zakázané. Můžete mě také požádat o další pomoc.

Z materiálů mi dostupných vyvstává dle mého **silné podezření, že se Váš zaměstnavatel vůči Vám dopustil diskriminace v oblasti odměňování.**[5] Tento svůj závěr podrobněji rozvádím dále.

---

1 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

2 Ustanovení § 1 odst. 1 ve spojení s ustanovením § 2 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.

3 Správní žalobu jste podala k Městskému soudu v Praze dne 12. června 2017, sp. zn. 6 Ad 17/2017.

4 Ustanovení § 1 odst. 5 ve spojení s § 21b zákona o veřejném ochránci práv.

5 Ve svém stanovisku se věnuji pouze oblasti odměňování.

Skutkové okolnosti

Ke dni 1. října 2008 jste byla přijata do pracovního poměru na ministerstvu. Pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou, později byl změněn na dobu neurčitou. Práci jste vykonávala na odboru fondů EU, oddělení administrace žádostí o platby a kontrol. Od svého nástupu jste dle Vašeho tvrzení pobírala osobní příplatek ve výši 4.000,- Kč a pravidelnou finanční motivaci ve výši 5.000,- Kč měsíčně. Na počátku roku 2014 jste nastoupila na mateřskou, později rodičovskou dovolenou. V době Vaší nepřítomnosti na pracovišti došlo u Vašeho zaměstnavatele k organizační změně v souladu se zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. Také Vaše místo bylo v rámci první systemizace[6] vymezeno jako služební. V rámci dílčí změny systemizace pak bylo dle informací od Vašeho zaměstnavatele Vaše služební místo přesunuto do odboru infrastruktury a územního plánu. Dne 1. dubna 2016 jste po ukončení rodičovské dovolené nastoupila zpátky do zaměstnání. Po Vašem návratu s Vámi zaměstnavatel jednal o Vašem pracovním zařazení. Dne 20. dubna jste přijala nabídku na přeřazení do odboru fondů EU, oddělení plateb a monitoringu, dle Vašeho tvrzení v důsledku nátlaku. Od té doby vykonáváte práci v rámci tohoto oddělení. Od návratu z rodičovské dovolené dostáváte měsíčně osobní příplatek ve výši 4.000,- Kč.

Dne 8. dubna 2016 jste podala žádost o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo v odboru fondů EU, oddělení kontrol a nesrovnalostí. Služební orgán prvního stupně ve svém rozhodnutí zamítl Vaši žádost, proti tomuto rozhodnutí jste podala odvolání. Náměstek ministra vnitra pro státní službu (dále jen „odvolací orgán“) rozhodnutí zrušil a věc vrátil služebnímu orgánu prvního stupně k novému projednání. Rozhodnutím služebního orgánu prvního stupně[7] ze dne 8. září 2016 jste byla přijata do služebního poměru a zařazena na služební místo ministerského rady v odboru fondů EU, oddělení plateb a monitoringu. Dále služební orgán prvního stupně v rozhodnutí určil Váš plat v celkové výši 28.340,- Kč, který tvoří platový tarif ve výši 24.340,- Kč a osobní příplatek ve výši 4.000,- Kč. Dne 1. října 2016 vznikl Váš služební poměr. Dne 1. listopadu 2016 Vám byl rozhodnutím služebního orgánu[8] plat zvýšen, změna se však týkala pouze platového tarifu v souvislosti s Vaším zařazením do 6. platového stupně, osobní příplatek zůstal nezměněn.

Proti těmto rozhodnutím jste podala odvolání, nesouhlasila jste se zařazením do oddělení plateb a monitoringu a s určením výše Vašeho osobního příplatku. Odvolací orgán ve svém rozhodnutí[9] ze dne 4. dubna 2017 Vaše odvolání zamítl a rozhodnutí služebního orgánu prvního stupně potvrdil.

6 Ustanovení § 184 odst. 1 zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě.

7 Rozhodnutí státního tajemníka ministerstva xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, č. j. 131/2016-010-PAM/29.

8 Rozhodnutí státního tajemníka ministerstva xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx, č. j. 131/2016-010-PAM/37.

9 Rozhodnutí náměstka ministra vnitra pro státní službu, RNDr. Josefa Postráneckého, č. j. MV-162756-10/OSK-2016.

Princip spravedlivé odměny a rovného zacházení se státními zaměstnanci

Zákaz diskriminace a princip spravedlivého odměňování je v obecné rovině zakotven v Listině základních práv a svobod[10], podrobněji je zákaz diskriminace upraven antidiskriminačním zákonem jakožto obecným předpisem práva na rovné zacházení a dalšími předpisy. Zákon o státní službě[11] upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace státních zaměstnanců v ustanovení § 98, ve kterém odkazuje na úpravu stanovenou zákoníkem práce.[12] Dle ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, 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, a to ze zákonem zakotvených důvodů. Mezi tyto důvody patří také pohlaví a za diskriminaci z důvodu pohlaví se dle ustanovení § 2 odst. 4 považuje také diskriminace z důvodu mateřství. K tomu, aby byly naplněny znaky diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, musí ke znevýhodňujícímu jednání zároveň docházet v některé z oblastí, které antidiskriminační zákon upravuje v ustanovení § 1 odst. 1. Pod písmenem c) nalezneme oblast pracovních, služebních poměrů a jiné závislé činnosti, včetně odměňování. V souladu s ustanovením § 5 antidiskriminačního zákona se přitom odměňováním rozumí veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti.

Z výše uvedeného vyplývá, že Vás služební orgán nesmí znevýhodnit při poskytování osobního příplatku v souvislosti s Vaším mateřstvím.

Charakter osobního příplatku

Osobní příplatek je v obecné rovině nenárokovou složkou platu, která zaměstnavateli umožňuje ocenit kvalitu práce a výkonnost jednotlivých zaměstnanců. Poté, co je osobní příplatek zaměstnanci přiznán, se stává platovým nárokem zaměstnance, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci v určené výši poskytovat. Přiznaný osobní příplatek zaměstnavatel může snížit nebo odejmout, avšak jen tehdy, dojde-li ke změně v předpokladech a podmínkách, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán.[13]

Obzvláště při odměňování státních zaměstnanců, které je úzce spjato se stanovenými platovými tabulkami, představuje osobní příplatek možnost platové diferenciace a prostor pro motivaci a ocenění jednotlivých státních zaměstnanců. Zákonodárce přijetím zákona o státní službě nastavil určitou transparentnost v systému stanovení osobních příplatků

10 Ustanovení čl. 3 odst. 1 a čl. 28 usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.

11 Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě.

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

13 K tomuto názoru došel mimo jiné Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006, dostupné na: www.nsoud.cz.

zaměstnancům, kteří pracují v režimu státní služby. Těmto zaměstnancům je osobní příplatek stanoven v závislosti na výsledku služebního hodnocení.[14]

Služební hodnocení se však provádí každoročně v prvním čtvrtletí kalendářního roku za uplynulý kalendářní rok[15] u těch zaměstnanců, kteří v předchozím kalendářním roce vykonávali státní službu po dobu delší než 6 měsíců.[16] Vzhledem k tomu, že jste byla přijata do služebního poměru 1. října 2016, mělo by dojít k vypracování Vašeho prvního služebního hodnocení v prvním čtvrtletí roku 2018 (hodnocení za rok 2017). Do té doby Vám lze zvýšit osobní příplatek postupem dle ustanovení § 149 odst. 2, které stanoví, že státnímu zaměstnanci lze do jeho prvního služebního hodnocení přiznat, zvýšit, snížit nebo odejmout osobní příplatek, a to na návrh představeného. Služební orgán však doposud k tomuto kroku nepřistoupil a Váš osobní příplatek nadále činí 4.000,- Kč, přičemž dle sdělení ministerstva je průměrná výše osobního příplatku státního zaměstnance na pozici ministerský rada ve 13. platové třídě v odboru fondů EU 12.043,- Kč. Váš příplatek je tedy o 8.043,- Kč nižší, než je průměr.

Hodnocení postupu služebního orgánu odvolacím orgánem

Odvolací orgán ve svém rozhodnutí zhodnotil, že služební orgán postupoval v souladu se zákonem o státní službě, když stanovil výši osobního příplatku dle platového výměru platného ke dni bezprostředně předcházejícímu vzniku služebního poměru.[17] Dále odvolací orgán upozornil, že služební orgán nepochybil, když ve svém rozhodnutí, ve kterém rozhodl o vzniku Vašeho služebního poměru, nepřistoupil ke zvýšení Vašeho osobního příplatku, neboť postup dle ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě ke dni vzniku služebního poměru nelze využít vůči dosavadnímu zaměstnanci.[18]

Na rámec uvedeného a vzhledem k tomu, že jste odvoláním napadla také rozhodnutí o platu[19] ze dne 1. listopadu 2016 (tedy po vzniku Vašeho služebního poměru), se odvolací orgán vyjádřil také k tomu, zda služební orgán neměl přistoupit k postupu dle ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě po vzniku Vašeho služebního poměru. Odvolací orgán stanovil, že vzhledem k subsidiaritě zákoníku práce stanovené pro odměňování státních zaměstnanců[20] se ke zvyšování osobního příplatku dle ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě analogicky použije ustanovení § 131 zákoníku práce, který uvádí, že zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, lze poskytnout osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Současně se dle názoru odvolacího orgánu při daném postupu musí analogicky přihlédnout k podmínkám vymezeným ustanovením § 6 nařízení vlády

14 Ustanovení § 149 odst. 1 zákona o státní službě.

15 Ustanovení § 155 odst. 2 zákona o státní službě.

16 Ustanovení § 7 nařízení vlády č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance.

17 Postup dle ustanovení § 198 odst. 1 zákona o státní službě.

18 Dle ustanovení § 198 odst. 5 zákona o státní službě.

19 Rozhodnutí č. j. 131/2016-010-PAM/37 ze dne 1. listopadu 2016.

20 Ustanovení § 144 odst. 1 zákona o státní službě.

č. 134/2015 Sb., o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance (dále jen „nařízení vlády č. 134/2015 Sb.“).

Odvolací orgán uzavírá, že k tomu, aby byl dán důvod ke zvýšení osobního příplatku postupem dle ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě, musí státní zaměstnanec dosahovat dlouhodobě dobrých pracovních výsledků. Dle názoru odvolacího orgánu taková skutečnost ze spisového materiálu nevyplývá a samotná skutečnost, že průměrná výše osobních příplatků na Vašem oddělení je vyšší než výše Vašeho osobního příplatku, neodůvodňuje dorovnání Vašeho osobního příplatku do dané výše. Odvolací orgán také dodává, že mu nepřísluší posuzovat výši osobního příplatku před vznikem Vašeho služebního poměru, neboť určení této výše bylo věcí soukromoprávního vztahu mezi Vámi a Vaším zaměstnavatelem, a že mezi Vaším přijetím do služebního poměru a napadeným rozhodnutím o platu uběhla doba jednoho měsíce, což se odvolacímu orgánu nejeví jako dostatečná doba k tomu, aby orgán prvního stupně mohl učinit relevantní úsudek o Vašich pracovních schopnostech.

Lze tedy shrnout, že odvolací orgán se 1) nezvýšením Vašeho osobního příplatku v období od Vašeho nástupu do zaměstnání po mateřské dovolené do vzniku služebního poměru nezabýval, neboť mu nepřísluší se zabývat soukromoprávními vztahy, 2) stanovení Vašeho osobního příplatku v rámci rozhodnutí o přijetí do služebního poměru shledal v souladu s postupem dle ustanovení § 198 odst. 1 a 5 zákona o státní službě a 3) nezvýšení Vašeho osobního příplatku v rámci rozhodnutí o platu ze dne 1. listopadu 2016 zhodnotil jako důvodné, neboť v době vydání tohoto rozhodnutí jste byla v režimu státní služby pouhý měsíc, Váš představený tedy neměl dostatek času, aby zhodnotil výsledky Vaší práce.

Hodnocení věci veřejnou ochránkyní práv

Jak jsem již uvedla výše, přiznaný osobní příplatek zaměstnavatel může snížit nebo odejmout, avšak jen tehdy, dojde-li k změně v předpokladech a podmínkách, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán. Tuto změnu musí zaměstnavatel zaměstnanci oznámit písemně (aktualizovat platový výměr) a zdůvodnit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.[21] Po návratu z mateřské (respektive rodičovské) dovolené nemohou zásadně tyto důvody na straně zaměstnance existovat, neboť zaměstnanec po dobu nepřítomnosti na pracovišti nevykonával práci, zaměstnavatel si tedy nemohl učinit úsudek o kvalitě pracovního výkonu zaměstnance.

Povaha tzv. finanční motivace

Podstatné pro zodpovězení otázky výše Vašeho osobního příplatku po Vašem návratu z rodičovské dovolené je určení povahy finanční motivace, kterou jste dle Vašeho vyjádření dlouhodobě každý měsíc před odchodem na mateřskou dovolenou pobírala. Pokud tato motivace měla charakter osobního příplatku, měl ji Váš zaměstnavatel zahrnout do celkové výše Vašeho osobního příplatku po Vašem návratu do zaměstnání. V případě, že by tak Váš zaměstnavatel učinil pouze u zaměstnanců, kteří v době Vaší mateřské a rodičovské dovolené byli na pracovišti přítomni, a ve Vašem případě by tak neučinil, mohlo by takové

21 Postup dle ustanovení § 136 zákoníku práce.

jednání zakládat podezření, že se Váš zaměstnavatel dopustil vůči Vám diskriminačního jednání z důvodu Vašeho mateřství. Jelikož však z předložených podkladů nemohu s jistotou určit, jaká byla výše Vašeho osobního příplatku před odchodem na mateřskou dovolenou (resp. zda lze za osobní příplatek považovat i zmíněnou finanční motivaci), nemohu se k věci dále vyjádřit. Věc musí rozhodnout soud.

Z dostupných materiálů však mohu zhodnotit následný postup Vašeho zaměstnavatele/služebního orgánu. Odhlédneme-li od otázky, zda Vám byla výše osobního příplatku po Vašem návratu z rodičovské dovolené stanovena řádně, je bez pochyb, že již rok pobíráte osobní příplatek, jehož výše je ve značném nepoměru k příplatkům Vašich spolupracovníků, kteří pracují na pozici obdobné té Vaší.

Doba potřebná k tomu, aby si služební orgán zhodnotil pracovní výsledky za účelem stanovení osobního příplatku

Zcela souhlasím s názorem odvolacího orgánu, že ke stanovení výše osobního příplatku je zaměstnavatel oprávněn hodnotit, jaké pracovní výkony jednotliví zaměstnanci podávají. K tomu, aby zaměstnavatel mohl tyto úvahy učinit, bezpochyby potřebuje především čas. Lhůta, která je potřeba k tomu, aby zaměstnanec mohl prokázat své kvality, je vždy individuální. Lišit se bude například u nového zaměstnance, kterému zpravidla vždy trvá, než se s novým prostředím a pracovními úkoly seznámí, a zaměstnance, který výkon práce přerušil v důsledku mateřské/rodičovské dovolené, před tímto přerušením však pro zaměstnavatele roky pracoval.

Ve Vašem případě jste po návratu z rodičovské dovolené nastoupila do nového oddělení, je tedy pravděpodobné, že došlo ke změně v osobě Vašeho přímého nadřízeného/představeného. Z mé pozice lze jen těžko hodnotit, kolik přesně času potřeboval Váš nadřízený ke zhodnocení Vaší práce. K přibližnému určení doby, která by měla k tomuto účelu postačit, lze dle mého názoru analogicky vyjít z norem upravujících služební hodnocení, především z ustanovení § 7 nařízení vlády č. 134/2015 Sb., které stanoví, že k hodnocení se přistoupí u těch zaměstnanců, kteří v předchozím kalendářním roce vykonávali státní službu po dobu delší než 6 měsíců. Pokud doba 6 měsíců je stanovena jako dostatečná k systémovému hodnocení všech státních zaměstnanců (tedy i např. těch, kteří před nástupem do státní služby neměli zkušenost s obdobnou prací), nevidím důvod, proč by tato doba neměla postačit k individuálnímu posouzení Vašich pracovních výsledků.

Nemohu souhlasit s argumentací odvolacího orgánu,[22] že mezi Vaším přijetím do služebního poměru a napadeným rozhodnutím o platu uběhla doba jednoho měsíce, což se odvolacímu orgánu nejeví jako doba dostatečná k tomu, aby orgán prvního stupně mohl učinit relevantní úsudek o Vašich pracovních schopnostech. V obecné rovině chápu, že odvolacímu orgánu nepřísluší zasahovat do soukromoprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, u služebních poměrů státních zaměstnanců, kteří byli před účinností zákona o státní službě zaměstnáni u služebního orgánu v pracovním poměru dle zákoníku práce, nemůže služební orgán zcela opominout kontinuitu mezi zaniklým pracovním poměrem a nově vzniklým poměrem služebním. Je pravda, že se

22 Argumentace odvolacího orgánu k odvoláním napadenému rozhodnutí č. j. 131/2016-010-PAM/37 ze dne 1. listopadu 2016.

Vaším přijetím do služebního poměru zásadně změnila povaha vztahu mezi Vámi a služebním orgánem (především se nově jedná o vztah veřejnoprávní), povaha Vámi vykonávané práce se však nezměnila. Služební orgán tak v době, kdy vydal výše zmíněné rozhodnutí, měl od Vašeho návratu z rodičovské dovolené k dispozici informace o kvalitě Vaší práce za dobu 7 měsíců. To, že 6 z těchto 7 měsíců jste byla zaměstnána v pracovním poměru, nic neměnění na využitelnosti informací o Vašich pracovních schopnostech v průběhu této doby. Opačné posouzení je čistě formalistické.

Pokud by si odvolací orgán při hodnocení postupu služebního orgánu při rozhodování o výši Vašeho osobního příplatku ze dne 1. listopadu 2016 učinil úsudek o době, kdy jste po návratu z rodičovské dovolené pracovala v pracovním poměru, musel by dojít k závěru, že by služební orgán v době vydání rozhodnutí měl mít dostatek informací, aby ve smyslu ustanovení § 131 zákoníku práce učinil relevantní závěr o Vašich pracovních schopnostech.

Diskriminace

Z výše uvedeného výkladu vyplývá, že by se služební orgán v oblasti odměňování dopustil diskriminace, pokud by s Vámi z důvodu Vašeho mateřství jednal (včetně opomenutí) méně příznivě, než by jednal s osobou ve srovnatelné situaci. V diskriminačních sporech bývá jedním z nejtěžších úkolů zvolit vhodného komparátora – tedy osobu, která se nachází ve srovnatelné situaci. Ve Vašem případě se však vhodný komparátor nabízí, a to pan Ing. arch. B., který působil na ministerstvu jako zástup za Vás v době Vaší mateřské (později rodičovské) dovolené od 10. listopadu 2014 do 1. června 2015. Platovým výměrem ze dne 10. listopadu 2014 nebyl Vašemu zástupu přiznán osobní příplatek, platebním výměrem ze dne 23. února 2015 mu byl přiznán osobní příplatek ve výši 4.000,- Kč a dne 1. dubna 2015 mu byl osobní příplatek zvednut na částku 11.500,- Kč. Ze své pozice samozřejmě nemohu srovnávat kvalitu Vaší práce s kvalitou práce pana Ing. arch. B., nezpochybnitelným je však fakt, že zaměstnavateli pana Ing. arch. B. (tedy Vašemu zaměstnavateli, později služebnímu orgánu) stačilo cca 3 a půl měsíce, aby zhodnotil práci Vašeho zástupu v souladu s kritérii stanovenými ustanovením § 131 zákoníku práce, za další cca měsíc a půl pak měl dostatek informací, aby přistoupil k dalšímu zvýšení osobního příplatku.

Lze tedy uzavřít, že z dostupných podkladů plyne, že s Vámi služební orgán jedná méně příznivě, když ve Vašem případě vyžaduje neúměrně více času k ohodnocení Vašich pracovních výkonů za účelem stanovení osobního příplatku, než tomu bylo v případě Vašeho zástupu po dobu Vaší mateřské (posléze rodičovské) dovolené. Existuje silné podezření, že toto jednání souvisí s Vaším mateřstvím. Jelikož je vypracování hodnocení kvality práce zaměstnance úzce spjato se stanovením výše osobního ohodnocení (odměny dle antidiskriminačního zákona), lze shrnout, že se vůči Vám služební orgán mohl dopustit diskriminačního jednání z důvodu Vašeho mateřství tím, že do dnešního dne neohodnotil výsledky Vaší práce a případně v souladu s výsledkem tohoto hodnocení neupravil výši Vašeho osobního příplatku postupem dle ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě.

Závěr

Při hodnocení otázky, zda měl služební orgán přistoupit ke zvýšení Vašeho osobního příplatku postupem dle § 149 odst. 2 zákona o státní službě, určil odvolací orgán, že při aplikaci tohoto ustanovení se analogicky využije ustanovení § 131 zákoníku práce

a zároveň procentuální limity určené v ustanovení § 6 nařízení vlády č. 134/2015 Sb. Z gramatického výkladu ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě a § 131 zákoníku práce lze vyvodit, že tato ustanovení stanovují služebnímu orgánu možnost (nikoli povinnost) přistoupit ke zvýšení osobního příplatku u státních zaměstnanců, kterým nebylo vyhotoveno jejich první služební hodnocení. Vzhledem k subsidiárnímu využití zákoníku práce v oblasti odměňování služebních poměrů však při interpretaci těchto ustanovení nelze opomenout ustanovení § 110 zákoníku práce, které stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat.

Lze tedy shrnout, že v obecné rovině záleží na úvaze služebního orgánu, zda k hodnocení za účelem stanovení osobního příplatku ve smyslu § 149 odst. 2 zákona o státní službě přistoupí. Za situace, kdy existuje nepoměr mezi výší osobního příplatku zaměstnanců, kteří byli již hodnoceni dle § 149 odst. 1 zákona o státní službě, a zaměstnanců, kteří takto hodnoceni nebyli, a zároveň tito zaměstnanci vykonávají práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 zákoníku práce, **služební orgán musí přistoupit k ohodnocení státních zaměstnanců**, kteří ještě nebyli služebně hodnoceni a u kterých již disponuje dostatkem informací, aby mohl k jejich individuálnímu hodnocení přistoupit.

Z důvodu, že je osobní příplatek odměnou ve smyslu antidiskriminačního zákona a poskytnutí tohoto příplatku je úzce spjato s ohodnocením práce zaměstnance, nelze při výkladu výše zmíněných norem opomenout dopad antidiskriminačního práva na tuto problematiku. Jelikož ve Vašem případě služební orgán vyžaduje (dle shromážděných informací) neúměrně více času k ohodnocení Vašich pracovních výkonů za účelem stanovení osobního příplatku, než tomu bylo v případě Vašeho zástupu po dobu Vaší mateřské (posléze rodičovské) dovolené, existuje dle mého názoru silné podezření, že se **vůči Vám dopustil služební orgán diskriminačního jednání z důvodu Vašeho mateřství tím, že do dnešního dne neohodnotil výsledky Vaší práce a případně v souladu s výsledkem tohoto hodnocení neupravil výši Vašeho osobního příplatku** postupem dle ustanovení § 149 odst. 2 zákona o státní službě.

Vážená paní inženýrko, doufám, že Vám poskytnutí tohoto stanoviska napomůže při dalším vymáhání Vašich práv. V případech diskriminace dochází v soudním řízení (a to i ve správním soudnictví) k tzv. přenosu důkazního břemene. To znamená, že pokud byste před soudem uvedla takové skutečnosti, ze kterých by bylo možné dovodit, že ze strany žalovaného (správního orgánu) došlo k diskriminaci, musel by pak právě žalovaný dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo[23]. Služební orgán by musel prokázat, že existují relevantní skutečnosti, které odůvodňují to, že doposud nepřistoupil k Vašemu hodnocení za účelem stanovení osobního příplatku ve smyslu § 149 odst. 2 zákona o státní službě nebo že sice toto hodnocení provedl, neshledal však důvod ke zvýšení Vašeho osobního příplatku. V takovém případě by služební orgán musel prokázat, že kvalita Vaší práce neodpovídá kvalitě práce Vašich kolegů, kteří vykonávají obdobnou práci a pobírají vyšší osobní příplatek. Domnívám se, že Vámi uváděné skutečnosti by k přenesení důkazního břemene mohly postačovat.

V tuto chvíli Váš případ uzavírám tímto shrnutím. Pokud budete potřebovat bližší vysvětlení k výše uvedenému nebo by se Vám v mezidobí podařilo situaci vyřešit,

23 Ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

kontaktujte pověřenou zaměstnankyni Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Hanu Brablcovou na tel. č. 542 542 251 či na e-mail hana.brablcova@ochrance.cz. V případě, že bych Vám mohla v této či jiné věci na základě své působnosti v budoucnu pomoci, neváhejte se na mě znovu obrátit s novým podnětem.

S pozdravem

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