

Zpráva o šetření

ve věci postupu oblastního inspektorátu práce při kontrole namítaného nerovného odměňování

A - Předmět šetření

Pan P. V. se na veřejného ochránce práv JUDr. Pavla Varvařovského obrátil se stížností na bývalého zaměstnavatele, společnost A. spol. s r. o., se sídlem XXX, IČ xxx (dále jen „zaměstnavatel“ či „A.“). Namítal, že s ním při odměňování zacházel méně příznivě než s ostatními zaměstnanci. Důvodem pro takové nerovné zacházení přitom měla být skutečnost, že stěžovatel pobírá částečný invalidní důchod.

Ochránce stěžovateli doporučil, aby se nejprve obrátil podnětem na Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj (dále jen „inspektorát“), který je oprávněn dozorovat, zda zaměstnavatelé při odměňování zaměstnanců dodržují pracovněprávní předpisy (a zákaz diskriminace v nich obsažený). Následně ochránce zahájil šetření vůči postupu zmíněného inspektorátu, neboť dospěl k podezření, že dostatečně neprošetřil stížnost stěžovatele z pohledu namítané diskriminace.

Vzhledem k tomu, že jsem v mezidobí převzala agendu oddělení rovného zacházení, vydávám tuto závěrečnou zprávu shrnující zjištění a závěry provedeného šetření.

B - Skutková zjištění

Stěžovatel pracoval u společnosti A. jako závozník při rozvozu piva. Součástí pracovní smlouvy, kterou s A. uzavřel, bylo ujednání, že stěžovatel obdrží prémii v podobě „procent z tržeb“. Po skončení zkušební lhůty začal vnímat, že se výše premii, kterou mu zaměstnavatel přiznává, postupně snižuje. Od ostatních kolegů zjistil, že dostávají prémii vyšší než on. Ze strachu, aby o práci nepřišel, se však obával zaměstnavatele zeptat na důvod nerovného odměňování. Na vedoucího zaměstnance Ladislava Jakubce (dále jen „vedoucí zaměstnanec“), který prémii mezi zaměstnanci přerozděloval, se nakonec obrátil kolega stěžovatele. Tomu vedoucí zaměstnanec sdělil, že stěžovatel prémii nepotřebuje, protože pobírá invalidní důchod. Stěžovatel následně kontaktoval vedení A. a informoval ho, že ve věci podá podnět k oblastnímu inspektorátu práce. Dne 28. listopadu 2013 se stěžovatel obrátil podnětem na veřejného ochránce práv.

Po telefonické konzultaci s pověřenou zaměstnankyní Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. et Mgr. Zuzanou Ondrůjovou se stěžovatel osobně dostavil na Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj), kde dne 23. ledna 2013 podal podnět ústně do protokolu. Stěžovatel zároveň již při podání podnětu

zbavil inspektorát povinnosti mlčenlivosti pro účely provedení kontroly. Předmětem podnětu byl souběh pracovní smlouvy a dohody o provedení práce a nerovné odměňování.

Dne 7. května 2013 stěžovatel doplnil ochránci kopii informace o výsledku kontroly ze dne 19. dubna 2013 a zároveň uvedl, že s výsledkem šetření nesouhlasí. V písemnosti se uvádí, že ve dnech 26. března 2013 až 12. dubna 2013 inspektorát provedl u zaměstnavatele kontrolu, přičemž *„kontrolou pracovní smlouvy, evidence odpracované doby, dohody o provedení práce, mzdového listu, dokladů prokazujících vyplacení mzdy nebylo prokázáno, ve vztahu k Vaší osobě, porušení. Další informace Vám nemůžeme sdělit vzhledem k tomu, že nesmí být porušena práva a právem chráněné zájmy zaměstnavatele a práva ostatních občanů na ochranu osobnosti a ochranu osobních údajů.“*

Stěžovatel se následně na inspektorát obrátil znovu s žádostí o bližší vysvětlení. Dle jeho vyjádření mu inspektorka, která kontrolu prováděla, vysvětlila, že se v jeho případě jednalo o diskriminaci, ale že zaměstnavatel nijak neporušil zákon.

B.1 Vyjádření vedoucí inspektorky Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj

Dne 9. července 2013 ochránce zahájil šetření ve věci postupu inspektorátu při provádění kontroly. Vedoucí oddělení rovného zacházení zaslal dne 12. července 2013 vedoucí inspektorce Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj Ing. Václavě Kociánové výzvu k vyjádření a zodpovězení následujících otázek:

- (1) *Na základě jakých skutečností došel inspektorát k závěru, že k diskriminaci stěžovatele nedošlo? O jaké dokumenty inspektorát tento závěr opírá? Jaké dokumenty si k tomu inspektorát nechal předložit?*
- (2) *Jak si inspektorát vysvětluje rozpor mezi vyjádřením pracovníků, že k diskriminaci došlo, ale nejde o porušení zákonů?*
- (3) *Jak se inspektorát staví k vyjádření zaměstnavatele, že prémie jsou nenárokovou složkou platu?*

Dne 15. srpna 2013 ochránce obdržel písemné vyjádření Ing. Kociánové společně s kopiemi dokumentů, které tvořily spis ve věci stěžovatele. Vedoucí inspektorka v dopisu shrnula, k jakým zjištěním inspektorát dospěl při provádění kontroly. K otázce nerovného odměňování uvedla: „Byla provedena kontrola rovného zacházení v oblasti odměňování dle podání, a to u zaměstnanců vykonávajících stejný druh práce – závozník.“ Těmito zaměstnanci měli být M. S., M. H. a P. V. Dále uvedla: „Kontrolou předložených prac. smluv, dodatků k prac. smlouvám a mzdových výměrů, mzdových listů za rok 2011 a 2012 jmenovaných zaměstnanců bylo zjištěno, že jsou odměňováni základní hodinovou mzdou ve výši 52,30 Kč + prémie, které jsou stanoveny % z tržeb. Ve mzdovém výměru není uvedena číselná hodnota prémie.“

Dále vedoucí inspektorka odkázala na ustanovení § 305 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého „zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec...“. K tomu dále

uvedla: „Dle kontrolního zjištění a vyjádření zaměstnavatele nebyl u zaměstnavatele přijat vnitřní závazný předpis pro přiznání prémie, respektive stanoveny podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby obdržel prémie. Výše prémie je vždy závislá na hodnocení vedoucího střediska, který je oprávněn zaměstnance individuálně hodnotit.“

B.2 Vyjádření inspektorky Bc. Ľubicy Prášilové

Pověřená pracovnice Kanceláře veřejného ochránce práv Mgr. Hana Pužoňová (dále jen „pověřená pracovnice“) po prostudování písemností, které vedoucí inspektorka ochránci zaslala společně s dopisem, dne 3. března 2014 telefonicky kontaktovala inspektorku Bc. Ľubicu Prášilovou, která provedla kontrolu u zaměstnavatele (dále jen „inspektorka“), a vyzvala ji, aby se vyjádřila k následujícím dotazům:

- (1) *Provedla jste porovnání výše prémie, které obdrželi zaměstnanci na stejné pracovní pozici jako stěžovatel?*

Inspektorka odpověděla, že nikoliv. Na důvod nerovného odměňování se dotázala zaměstnavatele. Uvedl, že s pracovními výkony stěžovatele nebyl dlouhodobě spokojen, na což ho upozornil. Stěžovatel prý následně souhlasil, že oproti ostatním zaměstnancům obdrží nižší prémie.

Dle inspektorky je rozhodující, zda má zaměstnavatel pro nerovné odměňování rozumné odůvodnění. Inspektorát totiž není oprávněn zaměstnavateli diktovat, v jaké výši má prémie zaměstnancům poskytovat a zda vůbec má odměny přiznat, či nikoliv, to záleží na úvaze zaměstnavatele. Inspektorka se proto spokojila s vyjádřením zaměstnavatele, že stěžovateli přiznával prémie nižší pro jeho dlouhodobě slabší pracovní výkony. Z toho důvodu již více systém přiznávání prémie u zaměstnavatele nezkoumala.

- (2) *Z jakého důvodu jste nezanesla prohlášení zaměstnavatele o tom, že stěžovateli přiznával nižší prémie pro jeho dlouhodobě slabší pracovní výkony, do protokolu?*

Inspektorka uvedla, že nepovažovala za nutné zaznamenávat vyjádření zaměstnavatele do protokolu, pouze si ho poznamenala do svých poznámek.

- (3) *Seznámila jste stěžovatele s prohlášením zaměstnavatele a umožnila jste mu, aby se k němu vyjádřil?*

Inspektorka odpověděla v tom smyslu, že stěžovatele již při sepisování podnětu rovnou informovala o tom, že diskriminace se prokazuje velice těžko. Jde totiž často o tvrzení proti tvrzení.

- (4) *Jak inspektorát nahlíží na skutečnost, že dle pracovní smlouvy měl stěžovatel získávat prémie procenty z tržeb, zaměstnavatel se však při provádění kontroly vyjádřil tak, že o výši prémie rozhoduje vždy pověřený vedoucí zaměstnanec?*

Inspektorka znovu zopakovala, že přiznávání odměn je čistě v kompetenci zaměstnavatele.

- (5) *Stěžovatel uvedl, že zaměstnanců pracujících na stejné pozici jako on bylo mnohem více než těch, které inspektorát uvedl v protokolu. Z jakého důvodu inspektorka žádného z těchto zaměstnanců nezahrnula do kontrolního vzorku? Jak je možné, že z kontrolního vzorku čítajícího celkem 7 zaměstnanců (mimo osobu stěžovatele) byly pouze dvě osoby zaměstnané na stejné pozici jako stěžovatel (a jen jedna z nich ve stejné době jako stěžovatel), když stěžovatel uvádí, že těchto osob bylo mnohem více?*

Inspektorka uvedla, že si osoby do kontrolního vzorku vybírá sama. K porovnání stačí, aby jen jedna osoba ze vzorku byla na stejné pozici jako stěžovatel. Má tomu tak být z důvodu ochrany zaměstnance – inspektoři tím chrání stěžovatele, aby jim výkon kontroly nemohl být na újmu. Pověřená zaměstnankyně namítla, zda taková ochrana nebyla kontraproduktivní, zvláště když stěžovatel při samotném podání stížnosti inspektorát zbavil mlčenlivosti. Inspektorka uvedla, že takto postupuje vždy. Zaměstnavatel se totiž může mstít i bývalému zaměstnanci, proto je důležité, aby z kontroly nebylo zřejmé, kdo podnět podal. Jelikož prý v daném případě získala všechny dokumenty, o které žádala, nechtěla se tázat víc, aby stěžovatele nevystavila zbytečnému tlaku.

- (6) *Žádala inspektorka zaměstnavatele, aby se v rámci kontroly vyjádřil k údajnému výroku vedoucího zaměstnance, že stěžovatel prémie nepotřebuje, protože pobírá invalidní důchod?*

Inspektorka odpověděla, že nikoliv. Znovu zopakovala, že se takové situace velice těžko prokazují a že inspektoráty „nemohou zaměstnavatelům mluvit do toho, zda a jakým způsobem odměňují své zaměstnance“.

- (7) *Z jakého důvodu inspektorka stěžovateli při jeho poslední osobní návštěvě na inspektorátu sdělila, že v jeho případě došlo k diskriminaci, ale nikoliv k porušení zákona?*

Od tohoto tvrzení se inspektorka distancovala, stěžovatel si prý vyjádření musel špatně vyložit, neboť taková formulace nedává smysl.

B.3 Následné vyjádření stěžovatele

Pověřená pracovnice stěžovatele informovala o vyjádření zaměstnavatele, dle kterého obdržel nižší odměny, protože dosahoval trvale podprůměrných výkonů ve srovnání s ostatními zaměstnanci. Stěžovatel uvedl, že se jedná o nepravdivý a smyšlený výrok, zaměstnavatel ho za celou dobu trvání pracovního poměru nikdy neinformoval o tom, že s jeho pracovními výkony není spokojený. Naopak, z vyjádření řidiče, se kterým tvořil posádku, a z vyjádření dalšího bývalého zaměstnance A. pana V. K. vyplynulo, že stěžovatel odváděl kvalitní práci. Tomu nasvědčuje i skutečnost, že zaměstnavatel stěžovateli opakovaně prodlužoval pracovní smlouvu uzavřenou na dobu určitou.

Ústní prohlášení vedoucího zaměstnance, že stěžovateli uděluje nižší odměny, protože je nepotřebuje, když pobírá invalidní důchod, je stěžovatel schopen podložit svědeckou výpovědí pana V. K., kterého pověřená pracovnice zkontaktovala. Pan V. K. potvrdil, že byl přítomen prohlášení vedoucího zaměstnance a je ochoten tuto skutečnost dosvědčit. Dále uvedl, že si na jednání vedoucího zaměstnance během

doby, kdy v A. působil, stěžovala celá řada zaměstnanců. Dle jejich tvrzení měl zaměstnanec krátit nejen při odměňování, ale např. i při rozdělování pracovních pomůcek. Situace vyvrcholila před několika měsíci, kdy se A. rozhodla na stížnosti zareagovat a vedoucího zaměstnance propustila.

Podle vyjádření stěžovatele pracovalo na pozici závozník na velkém automobilu více zaměstnanců, než kolik jich označil inspektorát. Posádka vozu se vždy skládala ze dvou osob – řidiče a závozníka, automobilů bylo celkem šest.

C - Hodnocení věci ochránkyní

C.1 K problematice rovnosti v oblasti odměňování zaměstnanců

Princip spravedlivé odměny je v obecné rovině zakotven již v čl. 28 Listiny základních práv a svobod (dále také „Listina“).¹ Zásada rovného zacházení a zákazu diskriminace pak vyplývá z ustanovení čl. 28 Listiny ve spojení s čl. 3 odst. 1 Listiny. Na tuto úpravu navazuje zákoník práce,² který v ustanovení § 1a jako jednu ze základních zásad upravuje zásadu spravedlivé odměny pro všechny zaměstnance. V oblasti pracovněprávních vztahů (včetně odměňování) je dále nutné dodržet princip rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace, který vyplývá z ustanovení § 1a písm. e) a následně jej konkretizuje ustanovení § 16, podle něhož jsou zaměstnavatelé *„povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty“*.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, kterou pojmově vymezuje antidiskriminační zákon.³ V souladu s ustanovením § 5 antidiskriminačního zákona se odměňováním rozumí *„veškerá plnění, peněžitá nebo nepeněžitá, opakující se nebo jednorázová, která jsou přímo nebo nepřímo poskytována osobě při závislé činnosti“*. Z toho vyplývá, že zákaz diskriminace, založený mimo jiné i na zdravotním postižení, se vztahuje na všechny složky mzdy, nárokové i nenárokové.⁴

Zaměstnavatel je samozřejmě oprávněn hodnotit, jaké pracovní výkony jednotliví zaměstnanci podávají a na základě těchto úvah rozhodovat o výši odměn či prémie, které jim přizná. Je však důležité zdůraznit, že i v těchto případech jsou zaměstnavatelé povinni dostát zákonnému požadavku rovného odměňování. Z důvodu požadavku transparentnosti by zaměstnavatelé měli pravidla odměňování přesně vymežit. To znamená, že by měli přesně stanovit také kritéria, podle kterých vyplácejí odměny, osobní příplatky či prémie – požadavek transparentnosti se musí

¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky.

² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

³ 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.

⁴ Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 26. června 2001, *Susanna Brunnhofer proti Bank der österreichischen Postsparkasse AG* [2001] ECR I-04961 vyslovil, že rovné odměňování musí být zaručeno nejen na základě celkového hodnocení veškerých plnění poskytovaných zaměstnancům, ale i pro každý aspekt odměny posuzovaný odděleně. To znamená, že je třeba porovnávat jak složky nárokové, tak i nenárokové složky mzdy. Nestačí porovnávat výši pouze nárokových složek mzdy.

uplatnit jak na nárokovou, tak i na nenárokovou složku mzdy. Pokud zaměstnavatel nepřijme vnitřní závazný předpis pro přiznání prémie a pevně nestanoví podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby obdržel prémii, musí být následně schopen objasnit, na základě jakých kritérií při odměňování postupoval. Lze shrnout, že v případě netransparentního systému odměňování je to pouze zaměstnavatel, kdo může vysvětlit, jak jednotlivá kritéria uplatňuje, a proto ho stíhá povinnost prokázat nediskriminační povahu platového systému.

Podobně je nutno postupovat i v případě, že se zaměstnavatel rozhodne zaměstnanci výši prémie snížit. Zaměstnavatel musí být schopen odůvodnit, proč k této změně došlo. Pouhé konstatování, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, jejíž (ne)přiznání je závislé na jeho rozhodnutí, je nedostatečné. Zde bych ráda odkázala na judikaturu Nejvyššího soudu, který v rozsudku ze dne 20. prosince 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006, vyslovil, že osobní příplatek (tedy nenároková složka mzdy stejně jako odměny či premie), který zaměstnavatel přizná zaměstnanci, 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 v předpokladech a podmínkách, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která by odůvodnila jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která by vyžadovala jeho odnětí.⁵

Uvědomuji si, že v případě stěžovatele se nejednalo o osobní příplatek, nýbrž o premii odvislé od výše zisku, který společnost v daném období dosáhla. V pracovní smlouvě navíc nebylo uvedeno, kolik procent ze zisku mělo tvořit premie pro stěžovatele. Domnívám se, že takto netransparentní způsob stanovení výše prémie klade o to větší požadavky na zaměstnavatele, jenž musí být schopen svůj postup zaměstnanci odůvodnit a podložit. Pokud A. stěžovateli od počátku jeho pracovního poměru přiznávala měsíční premii v podobné výši, musela být schopna stěžovateli na jeho žádost vysvětlit, z jakého důvodu se tato výše následně začala snižovat, resp. jak je možné, že za určitý měsíc neobdržel premii žádné, přestože odpracoval podobný počet hodin jako v minulých měsících.

Stěžovatel uvedl, že dle vyjádření vedoucího zaměstnance získával nižší premii z toho důvodu, že pobírá invalidní důchod. Pokud by se prokázalo, že A. stěžovatele při odměňování znevýhodňovala právě proto, že pobírá invalidní důchod, mohlo by takové jednání naplňovat znaky nepřímé diskriminace,⁶ a tedy i znaky správního deliktu na úseku rovného zacházení ve smyslu ustanovení § 24 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce.⁷

Na netransparentní postup A. při odměňování zaměstnanců poukazuje i skutečnost, že v roce 2012 stěžovatel neobdržel za měsíc srpen žádné premie

⁵ K tomu viz také BĚLINA, M. et al. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2010. s. 455, kde autoři uvádí: „Postup při zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku ZPr výslovně neupravuje. I v tomto případě je třeba vycházet z podmínek stanovených pro poskytování osobního příplatku a z posouzení, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. Stejně jako určení výše osobního příplatku, předpokládá i každá změna jeho výše ze strany zaměstnavatele jednak porovnání výsledků dosahovaných při plnění pracovních úkolů jednotlivými zaměstnanci z hlediska množství a kvality vykonávané práce, jednak zhodnocení výsledků práce odváděné konkrétním zaměstnancem v období od posledního určení osobního příplatku.“

⁶ Dle ustanovení § 1 odst. 1, písm. c), ve spojení s ustanovením § 2 odst. 3 a ustanovením § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

⁷ Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

při počtu 216 odpracovaných hodin. Následující měsíc pak obdržel prémii v celkové výši 7.754,- Kč, ačkoliv odpracoval pouze 146 hodin. Stěžovatel si tuto skutečnost vysvětluje tím, že si v dané době u zaměstnavatele na nerovné odměňování stěžoval a informoval ho, že ve věci podá podnět na oblastní inspektorát práce.

C.2 K úloze oblastních inspektorátů práce v oblasti rovného zacházení a ochrany před diskriminací

Je třeba zdůraznit, že oblastní inspektorát práce (dále jen „inspektorát“) je kontrolním orgánem, kterému zákon o inspekci práce svěřuje kontrolní pravomoc v oblasti pracovněprávních vztahů, na které dopadá mimo jiné zákaz diskriminace. Tuto zprávu, v níž formuluji své závěry, vydávám s vědomím, že inspektorát je zároveň jediným kontrolním orgánem státu, který může z pozice úřadu prověřit situaci na pracovišti, a zajistit tak ochranu zaměstnanců před diskriminací.

Hlavním úkolem inspektorátu je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů včetně předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ustanovení § 3 zákona o inspekci práce v odstavci prvním, písm. a) ukládá inspektorátu kontrolovat dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům.

Ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce ukládá zaměstnavatelům povinnost zacházet se zaměstnanci rovně mj. v oblasti odměňování. Ustanovení je pojato obecně, hovoří se zde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty. Ve smyslu ustanovení § 3 zákona o inspekci práce je tedy inspektorát povinen kontrolovat, zda zaměstnavatelé povinnost zajišťovat rovné zacházení dodržují i při poskytování nenárokových složek mzdy.

C.3 K odůvodnění kontrolního zjištění podateli podnětu a povinnosti inspektora zjistit skutečný stav

Protokol o kontrole a informace o výsledku provedeného kontrolního šetření nemají povahu správního rozhodnutí. Nelze tak na ně klást požadavky vyjmenované v ustanovení § 68 odst. 3 správního řádu.⁸ Kontrolní řád⁹ v ustanovení § 12 odst. 1 uvádí výčet skutečností vztahujících se k vykonané kontrole, které musejí být uvedeny v protokolu o kontrole.¹⁰ Dle písm. h) musí protokol vždy obsahovat „kontrolní zjištění, obsahující zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, z kterých tato kontrolní zjištění vycházejí.“

Z povahy věci samé (a ostatně ze samotné správní praxe) lze dovodit, že kontrolující musí řádně odůvodnit porušení obecně závazných předpisů a opřít je o shromážděné doklady v kontrolním spisu; nemusí ale kontrolovanému podrobně odůvodňovat, proč kupříkladu neshledal porušení zásady rovného zacházení či zákaz diskriminace. Zde postačí stručné konstatování kontrolního zjištění. Je však povinen

⁸ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰ Působnost kontrolního řádu upravuje ustanovení § 1 kontrolního řádu.

tuto skutečnost řádně odůvodnit podateli podnětu k provedení kontroly (v tomto případě stěžovateli) a vyrovnat se s námitkami, které uvedl v podnětu.

V daném případě stěžovatel v podnětu namítl nerovné zacházení při odměňování ze strany zaměstnavatele. Inspektorát v rámci kontroly pochybení zaměstnavatele nezjistil. Stěžovateli však tento závěr v informaci o výsledku kontroly žádným způsobem nezduvodnil, neuvedl, na základě jakých zjištění k němu dospěl. V informaci se pouze velice formálně uvádí: „*Kontrolou pracovní smlouvy, evidence odpracované doby, dohody o provedení práce, mzdového listu, dokladů prokazujících vyplacení mzdy nebylo prokázáno, ve vztahu k Vaší osobě, porušení.*“ Vzhledem k výše uvedenému považuji takové odůvodnění za nedostačující, neboť nepřináší popis zjištění ani objasnění závěrů inspektorátu.

C.4 K postupu inspektorátu při prověřování námitky nerovného zacházení a diskriminace

Dle ustanovení § 8 písm. g) zákona o inspekci práce je inspektor povinen zjistit při kontrole skutečný stav a doložit konkrétní zjištění. Pro účely posuzování diskriminace v odměňování je třeba upozornit na fakt, že obvykle souvisí s rozdílným přístupem k informacím, jimiž může disponovat zaměstnavatel a zaměstnanec. Informace o výši odměny konkrétních zaměstnanců je totiž důvěrná, a zaměstnanec má tak ztíženou možnost dopátrat se toho, jaká je odměna jeho kolegů. Tato skutečnost klade zvýšené nároky na pečlivost v postupu při provádění kontroly inspektorátem. Na tomto místě bych chtěla znovu zdůraznit zásadní postavení oblastních inspektorátů práce v oblasti ochrany před diskriminací, ke kterému jsem se vyjádřila již v bodě C.2.

V daném případě bylo pro zjištění skutečného stavu nezbytné, aby si inspektorka od zaměstnavatele vyžádala informaci, kteří zaměstnanci jsou u něj zaměstnaní na stejné pracovní pozici. Stěžovatel u A. pracoval na pozici závozníka. Pro účely poskytování odměn bylo rovněž nutné zohlednit, zda stěžovatel pracoval na tzv. malém či velkém automobilu (vozidlo převážející náklad o hmotnosti do/nad 10 t), neboť tato skutečnost měla vliv na výši odměny. Bylo proto nezbytné porovnávat výše odměn u stěžovatele za období od měsíce září roku 2011 do měsíce září 2012, kdy stěžovatel pracoval na velkém automobilu.

Inspektorka v rozhovoru s pověřenou pracovnící uvedla, že si kontrolní vzorek zaměstnanců vybrala sama, dle svého uvážení. Zahrnula do něj zaměstnance M. K., M. Š., M. S., M. H. a stěžovatele. Odhlédnu-li od skutečnosti, že inspektorka v rámci kontroly nemohla dospět ke zjištění skutečného stavu, protože výši odměn u vybraných zaměstnanců vůbec neporovnávala, domnívám se, že se navíc nejednalo o vhodně zvolený vzorek. M. K. u zaměstnavatele pracoval na pozici řidič, tedy na jiné pozici než stěžovatel. M. Š. byl zaměstnán jako zástupce vedoucího skladu, tedy i zde se jednalo o jinou pracovní pozici. M. S. byl zaměstnán na pozici závozník stejně jako stěžovatel, nicméně až ode dne 3. září 2012, tedy v době, kdy stěžovatel ukončil pracovní poměr ve společnosti, a dále není zřejmé, zda pracoval rovněž na tzv. velkém automobilu jako stěžovatel.

Navíc je sice možné porovnávat výši odměn zaměstnanců, kteří ve společnosti pracovali v jiném časovém období než stěžovatel, účelnější je však samozřejmě porovnat výši odměn u zaměstnanců, kteří u společnosti pracovali ve stejné době. M.

H. pracoval u společnosti ve stejnou dobu jako stěžovatel, pozici závozníka však vykonával pouze v období od 2. května 2011 do 17. října 2011, a to jen na malém automobilu. Přitom dle vyjádření stěžovatele pracovalo na pozici závozník na velkém automobilu více zaměstnanců. Domnívám se, že inspektorka měla tyto zaměstnance zahrnout do kontrolního vzorku a provést důkladné porovnání výše odměn, které obdrželi v období od září roku 2011 do září roku 2012.

Inspektorka se v rozhovoru s pověřenou pracovnící odvolala na skutečnost, že postačí, pokud kontrolní vzorek obsahuje pouze jednu osobu na stejné pracovní pozici. V opačném případě by mohlo dojít k ohrožení stěžovatele, protože zaměstnavatel by při provádění kontroly mohl zjistit, kdo podnět ke kontrole podal. V daném případě však byl tento způsob ochrany stěžovatele kontraproduktivní, přitom stěžovatel zbavil inspektorát mlčenlivosti již při samotném podání podnětu. Domnívám se, že pokud podatel zbaví inspektorát mlčenlivosti, nemůže inspektor chránit identitu (či osobu) podatele pouze na základě své úvahy, zvláště pokud v důsledku takové ochrany nemůže uspokojivým způsobem zjistit skutkový stav.

V daném případě bylo porovnání výše odměn jednotlivých zaměstnanců pracujících na stejné pracovní pozici jako stěžovatel klíčové pro posouzení, zda zaměstnavatel dodržuje zásadu rovného zacházení při odměňování zaměstnanců. Pokud inspektorát prošetřuje námitku nerovného odměňování zaměstnanců, nemůže se při kontrole omezit na srovnání výše odměn stěžovatele a pouze jednoho dalšího zaměstnance.

Rovněž není možné námitku diskriminace a nerovného zacházení stěžovatele přejít s odůvodněním, že se v případě prémie jedná o nenárokovou složku mzdy a jen zaměstnavatel sám může posoudit pracovní výkony odměňovaných. Jak jsem již uvedla v bodě C.1 této zprávy, ani u nenárokových složek mzdy by se neměla uplatňovat naprostá libovůle zaměstnavatele a pravidla odměňování by měla být u zaměstnavatele obecně nastavena natolik transparentně, že by inspektorát měl být schopen na základě těchto pravidel posoudit, zda principy spravedlivého odměňování byly naplněny a podezření z nerovného odměňování případně vyvrátit. Inspektorát měl povinnost prověřit tvrzení stěžovatele, podle kterého jej vedoucí zaměstnanec při udělování prémie znevýhodňoval, jelikož pobírá invalidní důchod. Inspektorka měla v rámci kontroly vyzvat zaměstnavatele, aby se k prohlášení vedoucího zaměstnance vyjádřil.

Na podkladě zákonného požadavku zjistit skutečný stav věci není možné, aby se inspektorka při šetření námitky diskriminace při odměňování spokojila s jednostranným prohlášením zaměstnavatele, dle kterého stěžovatele odměňoval méně pro jeho dlouhodobě podprůměrné pracovní výkony. Při posuzování těchto případů je totiž nutné počítat s možností, že se zaměstnavatel bude snažit své diskriminační jednání omluvit smyšleným důvodem, který jeho postup dodatečně učiní legitimním. Inspektorka tedy měla vyjádření zaměstnavatele zavést do protokolu, důsledně se jím v rámci kontroly zabývat a vypořádat se s ním i v informaci o výsledku kontroly.

D - Závěr

Pokud podatel zbaví inspektorát mlčenlivosti, nemůže inspektor chránit identitu (či osobu) podatele pouze na základě své úvahy, zvláště pokud v důsledku takové ochrany nemůže řádně zjistit skutkový stav.

Vzhledem k výše uvedenému jsem ve smyslu ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv dospěla k závěru, že se Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj dopustil pochybení spočívajícího v nedostatečném zjištění skutkového stavu. Inspektorát nevěnoval námitce stěžovatele ohledně diskriminace v odměňování náležitou pozornost.

Inspektorka vykonávající kontrolu u zaměstnavatele pochybila, neboť neprovedla srovnání výše odměn zaměstnanců pracujících na stejné pozici jako stěžovatel. Naopak, spokojila se pouze s jednostranným prohlášením zaměstnavatele, na základě kterého v šetření námitky diskriminace nepokračovala, zároveň však takto závažnou skutečnost nezaznamenala do protokolu, neověřovala její pravdivost ani s ní stěžovatele neseznámila v informaci o výsledku šetření. Vyjádřením vedoucího zaměstnance, dle kterého stěžovatel prémie nepotřebuje, protože pobírá invalidní důchod, se inspektorka v řízení nezabývala vůbec. Pochybení inspektorky spatřuji i v tom, že chránila identitu stěžovatele pouze na základě své úvahy, přestože stěžovatel dříve zbavil inspektorát mlčenlivosti. Nejistila pak řádně skutkový stav.

Závěry inspektorátu obsažené v protokolu o kontrole a informaci o výsledku kontroly jsou formalistické. Neopírají se o konkrétní posouzení námitky a neobsahují odůvodnění závěrů inspektorátu. Inspektorát se tak vyhnul řešení hlavního problému, k němuž stěžovatel svým podnětem směřoval. V důsledku toho jsem pak ani já z pozice veřejné ochránkyně práv nemohla vyslovit závěr o diskriminaci, neboť bych takový závěr nemohla postavit najisto a opřít jej o relevantní skutková zjištění. Taková zjištění podle mého názoru mohl (a měl) přinést právě inspektorát.

Zprávu o šetření proto zasílám vedoucí inspektorce Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj Ing. Václavě Kociánové a žádám, aby se k mým zjištěním ve lhůtě 30 dnů vyjádřila a informovala mě o opatřeních přijatých k nápravě. Vzhledem k tomu, že inspektorát stěžovatelovu námitku diskriminace neprošetřil, osobně **považuji za nejvhodnější opatření provedení nové, důkladnější kontroly s lépe odůvodněnými závěry z kontrolních zjištění.** Stěžovatel již není zaměstnancem společnosti, zvažuje však, že ve věci podá antidiskriminační žalobu. Závěry inspektorátu jsou pro posouzení úspěchu případné žaloby klíčové. Proto se domnívám, že **provedení nové kontroly není nadbytečné.** V rámci nové kontroly by měl inspektorát důkladně prošetřit, zda zaměstnavatel přiznával stěžovateli nižší prémie, než ostatním zaměstnancům pracujícím na stejné pracovní pozici.

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)