

Závěrečné stanovisko

s návrhem opatření k nápravě ve věci šetření postupu Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj

A - Závěry šetření

Dne 21. července 2014 jsem vydala průběžnou zprávu o výsledku šetření podnětu pana P. V., bytem YYY (dále také „stěžovatel“), ve které jsem dospěla k závěru, že se Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj (dále také „inspektorát“) při provádění kontroly u bývalého zaměstnavatele stěžovatele dopustil celé řady pochybení, díky kterým nebyl schopen řádně zjistit skutečný stav.¹

Stěžovatel v rámci ústního podání podnětu do protokolu uvedl, že si stěžuje na nerovné odměňování, neboť mu bývalý zaměstnavatel, společnost A. spol. s r. o., se sídlem XXX, IČO xxx (dále také „zaměstnavatel“), přiznával výrazně nižší prémii než jeho kolegům. Dále uvedl, že vedoucí zaměstnanec, který premii mezi zaměstnance přerozděloval, se vyjádřil, že stěžovatel premii nepotřebuje, když pobírá invalidní důchod. Při podání podnětu stěžovatel zbavil inspektorát mlčenlivosti.

V daném případě bylo pro zjištění skutečného stavu nezbytné, aby si inspektorka od zaměstnavatele vyžádala informaci, kteří zaměstnanci jsou u něj zaměstnání na stejné pracovní pozici. Stěžovatel pracoval na pozici závozníka. Pro účely porovnání výše premii bylo nutné dále zohlednit, zda zaměstnanec na pozici závozník pracoval na tzv. malém či velkém automobilu (vozidlo převážející náklad o hmotnosti do/nad 10 tun), neboť tato skutečnost měla vliv na výši premii. Stěžovatel po celou dobu trvání pracovního poměru pracoval jako závozník na velkém automobilu.

Inspektorka však do kontrolního vzorku zahrнула zaměstnance, kteří pracovali na jiných pozicích, příp. kteří pracovali na malém automobilu. Srovnání výše premii u vybraných zaměstnanců proto nemohlo přinést relevantní informace. Inspektorka svůj postup odůvodnila tím, že chtěla chránit identitu stěžovatele. Díky tomu však nemohla uspokojivě zjistit skutečný stav. Za situace, kdy ji stěžovatel zbavil mlčenlivosti, byl takový postup kontraproduktivním. Ve zprávě jsem konstatovala, 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.

¹ Ve smyslu ustanovení § 8 písm. g) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění účinném do 30. dubna 2014.

Inspektorka u kontrolního vzorku zaměstnanců srovnání prémie vůbec neprovedla. Spokojila se totiž s jednostranným prohlášením zaměstnavatele, dle kterého stěžovatele odměňoval méně pro jeho dlouhodobě podprůměrné pracovní výkony. Prohlášení zaměstnavatele nicméně nezanesla do protokolu, pouze si je zavedla do svých poznámek. I tento postup jsem označila za chybný. Při posuzování podobných případů je 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.

Inspektorát v rámci šetření několikrát odkázal na skutečnost, že v případě prémie se jedná o nenárokovou složku mzdy a jen zaměstnavatel sám může posoudit pracovní výkony odměňovaných. To je sice pravda, nicméně pouze na základě této skutečnosti není možné námitku diskriminace a nerovného zacházení stěžovatele bez dalšího přejít. Ani u nenárokových složek mzdy totiž zaměstnavatel nemůže uplatňovat naprostou libovůli. Dle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce² je zaměstnavatel povinen 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 peněžité hodnoty. Ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce je tedy inspektorát povinen kontrolovat, zda zaměstnavatelé povinnost zajišťovat rovné zacházení dodržují i při poskytování nenárokových složek mzdy.

Pravidla odměňování musejí být nastavena natolik transparentně, aby na jejich základě inspektorát mohl posoudit, zda zaměstnavatel dodržuje principy spravedlivého odměňování. Uzavřela jsem, že se inspektorát měl zabývat údajným prohlášením vedoucího zaměstnance, který prémie přerozděloval, že stěžovatel prémie nepotřebuje, když pobírá invalidní důchod.

V podrobnostech odkazuji na text průběžné zprávy o výsledku šetření, kterou má inspektorát k dispozici.

Zprávu jsem zaslala vedoucímu inspektorovi Mgr. Františku Gajdošovi společně se žádostí, aby se k mým závěrům ve lhůtě 30 dnů vyjádřil a informoval mě o opatřeních přijatých k nápravě. Zároveň jsem vedoucímu inspektorovi doporučila provedení nové, důkladnější kontroly, v rámci níž by měl inspektorát důkladně prošetřit, zda zaměstnavatel přiznával stěžovateli nižší prémie než ostatním zaměstnancům pracujícím na stejné pracovní pozici.

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

B - Vyjádření úřadu

B.1 Vyjádření vedoucího inspektora Mgr. Františka Gajdoše

Dne 13. srpna 2014 mě vedoucí inspektor Mgr. František Gajdoš informoval, že se inspektorát s mými závěry ztotožňuje. Následně se vyjádřil k postupu inspektorátu. Uvedl, že:

„Orgány inspekce práce nejsou povinny provádět kontroly u všech zaměstnavatelů, na něž přijde podnět ke kontrole, a rovněž nejsou povinny zabývat se celým obsahem podnětu ke kontrole (ačkoliv ve skutečnosti tak činíme). Při kontrolách neřeší individuální spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a neopatřují zaměstnancům důkazy k případným soudním sporům.“

Podávající podnětu pan P. V., nar. yyy, zbavil inspektorát mlčenlivosti, tedy nebylo nutno chránit jeho identitu. Při kontrolní činnosti se však inspektor nejednou setkal s případem vyhrožování a fyzickou likvidací podatele podnětu a jeho rodiny ze strany kontrolované osoby. Následně se podatel podnětu dostavil na pracoviště Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě a se slzami v očích podnět zrušil a prosil, aby kontrola u zaměstnavatele nebyla provedena. Takže pokud zaměstnavatel předloží požadované doklady ke kontrole, vztahující se především k osobě podávajícího podnětu, není ze strany inspektora využíváno zbavení mlčenlivosti podávajícím. O této skutečnosti byl podávající informován při podání podnětu.“

Pokud jde o opatření k nápravě, vedoucí inspektor uvedl, že s mojí zprávou budou postupně seznamováni všichni zaměstnanci všech odborných útvarů inspektorátu, aby závěry bylo možné zohlednit v budoucí praxi inspektorátu.

Následně mě informoval náměstek generálního inspektora Ing. Jiří Macíček, že inspektorát vyhoví mému návrhu a provede u zaměstnavatele novou kontrolu zaměřenou na posouzení stěžovatelovy námitky nerovného zacházení při odměňování.

B.2 Vyjádření náměstka generálního inspektora Ing. Jiřího Macíčka

Dne 18. prosince 2014 mě náměstek generálního inspektora Ing. Jiří Macíček informoval o výsledku nové kontroly. Uvedl, že inspektorát v rámci nové kontroly zaměstnavatele vyzval, aby předložil doklady týkající se řidičů a závozníků tvořících posádku na velkém automobilu, a to za kontrolní období roku 2012. Vzhledem k tomu, že stěžovatel zbavil inspektorát povinnosti mlčenlivosti, nebyla chráněna jeho identita při výběru zaměstnanců do kontrolního vzorku. Zaměstnavatel doložil pracovní smlouvy a mzdové výměry zaměstnanců J. Ch., J. M., D. D., P. V., M. V. a J. V (jména ostatních zaměstnanců byla pro účely vydání stanoviska dodatečně anonymizována). Náměstek generálního inspektora dále uvedl:

„Kontrolou bylo zjištěno, že zaměstnanci J. Ch., J. M. a D. D., vykonávají dle doložené pracovní smlouvy a mzdového výměru práci na pozici řidič a jsou odměňováni základní hodinovou mzdou ve výši 58,70 Kč a prémie sjednanými v procentní výměře z tržby. Zaměstnanci P. V., M. V. a J. V. vykonávají dle doložené pracovní smlouvy a mzdového výměru práci na pozici závozník a jsou odměňováni základní hodinovou mzdou ve výši 52,30 Kč a prémie v procentní výměře z tržby. V oblasti odměňování byla provedena kontrola výše

poskytnutých prémie k počtu odpracovaných hodin u zaměstnanců pracujících na velkém automobilu, kteří pracovali u společnosti ve stejné době, a to v období 01-10/2012.“

Vyjádření obsahovalo tabulku s informacemi zjištěnými při porovnání:³

Zaměstnanec		J. Ch.	J. M.	D. D.	P. V.	M. V.	J. V.
pracovní pozice		řidič	řidič	řidič	závozník	závozník	závozník
I.12	odprac. hodiny	150	125	145	188	173,5	133,5
	prémie	6.291,- Kč	5.404,- Kč	5.302,- Kč	257,- Kč	6.624,- Kč	4.638,- Kč
2.XII	odprac. hodiny	145	169	170	144	96	178
	prémie	2.468,- Kč	3.770,- Kč	1.288,- Kč	2.035,- Kč	3.272,- Kč	5.610,- Kč
3.XII	odprac. hodiny	197	190,5	188	202,5	165,5	195,5
	prémie	8.505,- Kč	10.687,- Kč	9.745,- Kč	722	7.161,- Kč	7.917,- Kč
4.XII	odprac. hodiny	181	171,5	174	144,5	162,5	174,5
	prémie	4.583,- Kč	2.533,- Kč	3.531,- Kč	3.000,- Kč	6.224,- Kč	6.941,- Kč
5.XII	odprac. hodiny	200	157	155	184	200	187
	prémie	12.499,- Kč	8.920,- Kč	9.616,- Kč	1.636,- Kč	9.416,- Kč	8.831,- Kč
6.XII	odprac. hodiny	200	162,5	187	192	120,5	165
	prémie	11.590,- Kč	9.347,- Kč	10.681,- Kč	2.584,- Kč	5.783,- Kč	5.513,- Kč
7.XII	odprac. hodiny	165,5	183,5	194	192	18,5	168,5
	prémie	4.002,- Kč	6.366,- Kč	5.036,- Kč	1.000,- Kč	659,- Kč	4.896,- Kč
8.XII	odprac. hodiny	216	211	167	216	208	174
	prémie	13.937,- Kč	13.382,- Kč	10.102,- Kč	0,- Kč	9.828,- Kč	6.435,- Kč
9.XII	odprac. hodiny	157	128	158	146	149,5	120
	prémie	9.051,- Kč	5.346,- Kč	6.390,- Kč	7.754,- Kč	4.811,- Kč	2.641,- Kč

Náměstek generálního inspektora uzavřel:

„Dle kontrolního zjištění a vyjádření kontrolované osoby nebyl u zaměstnavatele přijat závazný vnitřní předpis pro přiznání prémie, respektive stanoveny podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby mu byly poskytnuty prémie. K otázce, kdo rozhoduje o výši prémie zaměstnanců, kontrolovaná osoba písemně sdělila, že o výši prémie rozhoduje vždy zaměstnavatel, a to na základě ústního hodnocení zaměstnance jeho přímým nadřízeným. Hodnocení řidičů a závozníků prováděl na kontrolovaném pracovišti v O. zaměstnanec V. J. V současné době je již hodnocení zaměstnanců prováděno písemnou formou.

Kontrolou dokladů obsahujících údaje o jednotlivých složkách mzdy a o provedených srážkách (výplatní lístky) za období 08-09/2012 zaměstnance P. V. bylo zjištěno, že za měsíc srpen 2012 nebyly jmenovanému zaměstnanci vyplaceny prémie. Dle písemného vyjádření kontrolované osoby došlo při výpočtu a zpracování mezd u jmenovaného zaměstnance ze strany zaměstnavatele k chybnému vyplácení prémie za měsíc srpen 2012, které byly následně doplacený v měsíci září 2012. Ačkoliv prémie zaměstnance P. V. byly

³ Jména zaměstnanců jsou anonymizovaná pro účely stanoviska.

v kontrolovaném období nejnižší, kontrolou dokladů předložených ke kontrole za kontrolované období kalendářního roku 2012 (pracovní smlouvy, dohody o změně pracovní smlouvy, mzdové výměry, mzdové listy, výplatní lístky, doklady o vyplacení mzdy) nebylo prokázáno nerovné zacházení v odměňování u zaměstnanců kontrolního vzorku. Podle zaměstnavatele byly rozdíly v prémiech způsobeny rozdílnou pracovní výkonností a plněním přidělených pracovních úkolů. Inspektorce se při kontrole nepodařilo získat podklady ke tvrzení pana V., že mu prémie byly poskytovány v nižší výši proto, že pobírá částečný invalidní důchod. Mzda zaměstnanců byla nastavena stejně a podmínky pro vyplacení prémie se rovněž jeví nastaveny objektivně.“

C - Závěrečné hodnocení

C.1 K vyjádření vedoucího inspektora Mgr. Františka Gajdoše

Nemohu souhlasit s vyjádřením vedoucího inspektora, že inspektorát není povinen zabývat se celým obsahem podnětu ke kontrole. Pokud inspektorát takto postupuje i v současnosti, porušuje metodický pokyn generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce č. 2/2014, ze dne 31. ledna 2014.⁴ Dle něj je totiž nutné *zabývat se při kontrole celým obsahem podnětu ke kontrole a v informaci o výsledku kontroly vysvětlit podatel všem relevantním skutečnostem*. Pokud podatel podnětu předkládal určité doklady, které navíc považuje za důkazy o porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem, musí mu inspektorát v informaci vysvětlit, jak s nimi naložil. Metodický pokyn dále stanoví, že z kontrolního spisu musejí být patrný všechny zjištěné informace o provedené kontrole.

Vedoucí inspektor dále uvedl, že v rámci kontroly není úkolem inspektorátu opatřovat zaměstnancům důkazy pro případné soudní spory. To je jistě pravda, inspektorát samozřejmě není povinen na žádost zaměstnanců zajišťovat důkazní prostředky, které hodlají využít v rámci soudního sporu, zároveň však má povinnost zabývat se námitkou diskriminace řádně. Proto se domnívám, že argument vedoucího inspektora neobstojí, neboť provedení porovnání odměn bylo v daném případě nezbytné k tomu, aby inspektorát mohl zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly, jak mu to ukládá ustanovení § 9 písm. a) kontrolního řádu.⁵

C.2 K postupu inspektorátu při provádění nové kontroly

Oceňuji, že se inspektorát nakonec rozhodl vyhovět mému návrhu a provedl novou kontrolu u zaměstnavatele, v rámci níž porovnal výše prémie u jednotlivých zaměstnanců. Porovnání výše prémie bylo zásadní pro posouzení námítky diskriminace. Není však zřejmé, z jakého důvodu do kontrolního vzorku zařadil zaměstnance pracující na pozici řidič, tedy na jinou pozici než stážovatel. Takový postup by byl pochopitelný v případě, kdy by inspektorát chtěl chránit identitu

⁴ Metodický pokyn byl přijat v době po provedení první kontroly u zaměstnavatele. Přesto se domnívám, že požadavky sumarizované v metodickém pokynu odpovídají tzv. principům dobré správy, na jejichž dodržování veřejný ochránce práv již dlouhou dobu apeluje (úplné znění principů je dostupné <http://www.ochrance.cz/stiznosti-na-urady/pripady-a-stanoviska-ochrance/principy-dobre-spravy/>).

V daném případě jde především o principy přesvědčivosti, efektivnosti, odpovědnosti a vstřícnosti.

⁵ Zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

stěžovatele. Náměstek ústředního inspektora však ve svém dopisu výslovně uvedl, že inspektorát nechránil identitu stěžovatele.

Výši prémie, které stěžovatel obdržel, pak inspektorát porovnal s výší prémie, které zaměstnavatel udělil dalším dvěma zaměstnancům pracujícím na stejné pozici. Stěžovatel přitom uvedl, že posádek bylo celkem šest, přičemž mi poskytl seznam zaměstnanců, kteří tvořili jednotlivé posádky. Zaměstnanci M. V. a J. V. v tomto seznamu figurovali, což potvrzuje jeho relevanci. Inspektorát tedy zřejmě měl příležitost provést srovnání u celkem šesti zaměstnanců (včetně stěžovatele). Pokud bylo zaměstnanců pracujících na stejné pozici jako stěžovatel skutečně více, není zřejmé, z jakého důvodu inspektorát do srovnání nezahrnul všechny zaměstnance.

Jak uvedl náměstek ústředního inspektora, z porovnání skutečně vyplývá, že stěžovatel pobíral nejnižší prémie. Je však důležité si uvědomit, že prémie stěžovatele byly převážně několikanásobně nižší, a to nezávisle na počtu odpracovaných hodin. Pozoruhodné je také to, že oba kolegové v kontrolovaném období měsíčně obdrželi prémie vždy v podobné výši. Pan M. V. sice za červenec 2012 výjimečně na prémiech obdržel pouze 659,- Kč, v daném měsíci však odpracoval pouze 18,5 hodin. Podobnou výši prémie obdržel stěžovatel za březen 2012 (722,- Kč), odpracoval však 202,5 hodin, jedná se tedy o mimořádný nepoměr.

Ze srovnání výše prémie zaměstnanců pracujících na pozici závozník na velkém automobilu v období 01–09/2012 (měsíc říjen nebyl brán při porovnání v potaz, protože v té době už stěžovatel u zaměstnavatele nepracoval) vyplynuly následující skutečnosti.

Zaměstnanec	Prémie, které získal v období 01-09/2012	Průměrná výše měsíční odměny (po zaokr.)	Počet hodin odpracovaných v období 01-09/12	Průměrný počet hodin odpracovaných za měsíc (po zaokr.)
P. V.	18.988,- Kč	2.110,- Kč	1 609	179
J. V.	53.442,- Kč	5.938,- Kč	1 496	166
M. V.	53.778,- Kč	5.975,- Kč	1 294	144

Ačkoliv tedy stěžovatel v daném období u zaměstnavatele odpracoval více hodin než jeho kolegové, obdržel téměř třikrát méně na prémiech. Je tedy evidentní, že zaměstnavatel se stěžovatelem při odměňování zacházel méně příznivě.⁶ Zbývalo zjistit, zda k nerovnému odměňování docházelo z důvodu zdravotního postižení stěžovatele, či nikoliv. Inspektorát se však i v rámci nové kontroly spokojil s pouhým konstatováním zaměstnavatele, že „rozdíly v prémiech byly způsobeny rozdílnou pracovní výkonností a plněním přidělených pracovních úkolů“. V tomto postupu spatřuji závažné pochybení inspektorátu. Jak jsem již uvedla výše, inspektorát musí počítat s možností, že se zaměstnavatel může pokoušet dodatečně vyvinut a své jednání podepřít nepravdivými argumenty. V uvedených situacích by tedy mělo být samozřejmé, že inspektorát zaměstnavatele vyzve, aby své tvrzení podložil. Opět na podkladě zákonné povinnosti inspektorátu zjistit stav věci v nezbytném rozsahu

⁶ Ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku.

není možné, aby se inspektorát po takto zobecněném a ničím nepodloženém vyjádření přestal záležitostmi zabývat a uzavřel, že kontrolou dokladů nebylo zjištěno nerovné zacházení. S uvedeným závěrem inspektorátu se tedy nemohu ztotožnit.

Inspektorát opakovaně uvádí, že u zaměstnavatele nebyl přijat závazný vnitřní předpis pro přiznání prémie, „*respektive stanoveny podmínky, které musí zaměstnanec splnit, aby mu byly poskytnuty prémie*“. Zaměstnavatel se vyjádřil, že „*o výši prémie rozhoduje vždy zaměstnavatel, a to na základě ústního hodnocení zaměstnance jeho přímým nadřízeným. Hodnocení řidičů a závozníků prováděl na kontrolovaném pracovišti v O. zaměstnanec V. J.*“. Není tedy zřejmé, proč se inspektorát v rámci kontroly nezabýval i tím, že zaměstnanci měli v pracovní smlouvě stanoven nárok na „*prémie stanovené % z tržby*“. Jsem si vědoma, že se jedná o velice neurčitou formulaci, z které nevyplyvá nárok na konkrétní výši prémie. Vyplyvá z ní však, že zaměstnanec má nárok na prémie, jejichž výše se odvíjí od dosažených tržeb. Není tedy možné říci, že v daném případě nebyly stanoveny podmínky pro přiznávání prémie. Ty stanoveny byly; a to, že byly stanoveny takto nejednoznačným způsobem, nemůže být zaměstnancům na újmu. Pokud zaměstnavatel stanoví systém odměňování takto netransparentně, musí být následně schopen rozdíly v prémiech odůvodnit.⁷ V případě netransparentního systému odměňování je to pouze zaměstnavatel, kdo může vysvětlit, jak jednotlivá kritéria uplatňuje, a proto ho stíhá povinnost prokázat nediskriminační povahu systému odměňování.

D - Opatření k nápravě

Vzhledem k výše uvedenému jsem se rozhodla vydat závěrečné stanovisko podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv⁸ společně s opatřením k nápravě. Uvítala bych, pokud by se inspektorát rozhodl provést další kontrolu zaměstnavatele, v rámci které by se námitkou nerovného odměňování zabýval důsledněji. V rámci nové kontroly by měl inspektorát do kontrolního vzorku zahrnout všechny zaměstnance pracující na stejné pozici jako stěžovatel. Současně by měl zaměstnavatele vyzvat, aby svá tvrzení náležitě podložil. Po důkladném zhodnocení všech podkladů by pak měl inspektorát svůj závěr o námitce diskriminace řádně odůvodnit.

Závěrečné stanovisko zasílám vedoucímu inspektorovi Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský a Olomoucký kraj Ing. Liboru Černému a žádám, aby se k mnou zjištěným pochybením vyjádřil. Pokud inspektorát dospěje k závěru, že provedení nové kontroly u zaměstnavatele by v tuto chvíli již nebylo účelné, očekávám, že mě bude informovat o jiných opatřeních, která přijme za tím účelem, aby se inspektoři v podobných případech námitkou nerovného odměňování (či diskriminace

⁷ Důležitost transparentnosti zdůraznil i SDEU například v rozsudku ze dne 17. května 1990, ve věci 262/88, Douglas Harvey Barber proti Guardian Royal Exchange Assurance Group [1990] ECR I-01889 (§ 33–34) a dále také v rozsudku ze dne 17. října 1989, ve věci 109/88, Handels – og Kontorfunktionaerernes Forbund I Danmark kontra Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss) [1989] ECR 3199.

⁸ Zákon č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

obecně) zabývali řádně. Odpověď očekávám v zákonné lhůtě 30 dnů od doručení stanoviska.

Stanovisko zasílám také stěžovateli.

Pokud inspektorát nepřijme dostatečná opatření k nápravě, podle ustanovení § 20 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv zvážím vyrozumění nadřízeného úřadu, případně mohu o svých zjištěních informovat veřejnost včetně sdělení jmen osob oprávněných jednat jménem inspektorátu.

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