



Sp. zn.	15/2016/VOP/HB	Vážená paní
Č. j.	KVOP-33320/2017	A.
Datum	7. listopadu 2017	xxx

Vážená paní doktorko,

dovoluji si Vás informovat o výsledku šetření zahájeného na základě podnětu, s nímž jste se na mě v roce 2016 obrátila a ve kterém jste namítla nesprávný postup Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj (dále jako „OIP“ nebo „inspektorát“) a Státního úřadu inspekce práce (dále jako „SÚIP“). Úvodem tohoto dopisu přijměte, prosím, moji omluvu za prodlevu ve vyřizování Vaší věci, která byla způsobena složitostí Vašeho případu a personálními změnami v Kanceláři veřejného ochránce práv.

Dle Vašeho názoru se Váš bývalý nadřízený ve společnosti X., a.s.¹ (dále jako „zaměstnavatel“), měl dopouštět diskriminace a šikany Vaší osoby po Vašem návratu z rodičovské dovolené s cílem přinutit Vás k ukončení pracovního poměru. Nejste spokojená především s tím, na základě jakých podkladů OIP dospěl ke kontrolním zjištěním. Dle Vašeho názoru se OIP nezabýval Vašimi námitkami dostatečně a svá zjištění založil především na vyjádření osoby, která se měla protiprávního jednání dopouštět.

Zákon o veřejném ochránci práv mi svěřuje působnost v oblasti práva na rovné zacházení, jakož i v oblasti činnosti úřadů, včetně OIP.² Protože Vám jde o závěr, zda byl postup OIP dostatečný, a protože již u zaměstnavatele nepracujete, **omezím své hodnocení na postup OIP při prověřování šikany a diskriminace na pracovišti.** Neoslovila jsem zaměstnavatele, neboť se nechcete proti jeho jednání bránit soudní cestou, tj. nevyžadujete poskytnutí metodické pomoci, kterou obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení poskytují.³

Ze spisové dokumentace inspektorátu, kterou mi v rámci šetření poskytl, nelze učinit závěr, zda se Váš bývalý zaměstnavatel (konkrétně Váš přímý nadřízený) dopustil diskriminace. Závěr o diskriminaci nelze podepřít konkrétními důkazy. Nelze však zároveň vyloučit, že ke špatné důkazní situaci v daném případě přispěl právě **postup inspektorátu, v němž spatřuji pochybení.**

Podrobnějšímu odůvodnění svých závěrů se věnuji níže.

1 Sídlo yyy.

2 Dle § 1 odst. 1, 2 a 5 ve spojení s § 21b zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.

3 Ustanovení § 21b písm. a) zákona o veřejném ochránci práv.

Shrnutí podnětu

Pracovala jste u zaměstnavatele před odchodem na mateřskou dovolenou jako vedoucí právního oddělení. Uvedla jste, že po návratu z rodičovské dovolené v listopadu 2013 Vás zejména nadřízený pan C. (nový vedoucí právního oddělení) zahlcoval časově i odborně náročnými, případně nevhodnými úkoly (některé mohly být určeny IT pracovníkům). Vytýkal Vám formality. Plnění nadstandardních úkolů Vám finančně nekompenzoval. Před nástupem z rodičovské dovolené Vám zadal rozsáhlý úkol, který jste byla nucena připravit před návratem do práce a který mohl přitom přidělit jinému právníkovi. Přiděloval Vám pracovní úkoly během nemocenské dovolené, přestože jste měla horečky a od lékaře jste měla nařízen klid na lůžku.⁴ Pod nátlakem jste nevydržela pracovat, proto jste se rozhodla změnit práci. Podobné praxe se dle Vámi poskytnutých informací zaměstnavatel dopouští i u jiných zaměstnanců po návratu z rodičovské dovolené.

Se žádostí o prověření poměrů na svém bývalém pracovišti jste se obrátila na OIP,⁵ který u zaměstnavatele vykonal kontrolu zaměřenou na dodržování právních předpisů v oblasti rovného zacházení a zákazu diskriminace. O výsledku kontroly Vás OIP informoval, v dopisu⁶ uvedl, že se lze domnívat, že došlo k porušení § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), a v rámci kompetencí OIP bylo přijato opatření k odstranění uvedeného porušení povinností. Jelikož dle Vašeho názoru neměla kontrola na činnost zaměstnavatele reálný dopad (v rámci správního řízení nedošlo k uložení trestu, zaměstnavatel nevyvodil důsledky vůči konkrétním zaměstnancům), podala jste na OIP nový podnět,⁷ ve kterém jste namítala jednání konkrétního zaměstnance – pana C.⁸ Na základě tohoto podnětu vykonal OIP u zaměstnavatele opětovnou kontrolu.⁹ Po seznámení s výsledkem kontroly¹⁰ jste nebyla s činností OIP spokojena, proto jste se obrátila na SÚIP.¹¹ Dle Vašeho názoru OIP neprovedl jiné důkazy než vyslechnutí nadřízeného a dalších zaměstnanců (ti však o problémech mezi nadřízeným a Vámi nevěděli). Dle Vašeho názoru se tak závěry OIP zakládají převážně na tvrzení osoby podezřelé ze spáchání přestupku. Nejste spokojena s tím, že přestože OIP dle Vám zaslané informace při první kontrole konstatoval účelovost postupu nadřízeného a porušení ustanovení § 16 zákoníku práce, nadřízený potrestán nebyl. OIP při druhé kontrole uzavřel, že k přestupku nedošlo, k některým navrženým důkazům (například ke komunikaci s nadřízeným) jste neobdržela žádnou odpověď.

4 Po návratu z nemocenské dovolené Vás nadřízený neupozornil na uplynutí lhůty pro odeslání písemnosti, kterou bylo nutné podat právě v onen den. V tomto úkolu Vás přitom mohl zastoupit kdokoli jiný z právního oddělení.

5 Podnět ze dne 12. června 2014, č. j. 8032/4.50/14/7.4.

6 Dopis stěžovatelce ze dne 22. 7. 2014, č. j. 8032/4.50/14/7.4.

7 Podnět ze dne 30. prosince 2014, č. j. 16858/4.50/14-3.

8 Dle Vašeho názoru se Váš nadřízený dopustil přestupku dle § 139 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, přestupek týkající se porušení zákazu diskriminace.

9 Výsledkem kontrol jsou dva protokoly (protokol o kontrole ze dne 11. 7. 2014, č. j. 9316/4.50/14/15.2., protokol o kontrole ze dne 10. 2. 2015, č. j. 472/4.50/15-2).

10 Dopis OIP stěžovatelce ze dne 2. dubna 2015.

11 Dopis stěžovatelky ze dne 18. dubna 2015, č. j. 2785/1.10/15.

Od SÚIP jste dostala vyjádření,¹² že inspektoři nejsou povinni postupovat dle přání stěžovatele, tedy s vyhověním provedení všech navržených důkazů. Podněty občanů jsou podle SÚIP jen vodítkem ke zvážení, zda zaměstnavatele OIP vybere pro svou kontrolu.

Hodnocení postupu OIP a SÚIP

Informování o výsledku první kontroly

Dle zákona má inspekce práce v případě, kdy je kontrola zahájena na základě podnětu, povinnost informovat podatele o jejím výsledku.¹³ Pokud inspekce v rámci kontroly neshledá porušení právních předpisů, je tuto skutečnost povinna řádně odůvodnit podateli a vyrovnat se s námitkami, které podatel v podnětu uvedl.¹⁴

Z kopie spisové dokumentace vztahující se k danému případu, o kterou pověřený zaměstnanec Kanceláře veřejného ochránce práv požádal OIP, vyplývá, že po dokončení první kontroly jste byla informována o jejím výsledku. Ze znění dopisu,¹⁵ který Vám OIP zaslal, lze usuzovat, že OIP v rámci kontroly shledal porušení ustanovení § 16 zákoníku práce. Inspektorát také uvedl, že bylo přijato opatření k odstranění výše uvedeného porušení povinnosti. Protokol o kontrole¹⁶ však konstatování porušení daného ustanovení neobsahuje, respektive kontrolní zjištění zde není úplné. V protokolu je sice uvedeno, že „vzniká podezření, že se jedná o účelové jednání ze strany pana C., jehož cílem bylo ukončení pracovního poměru ze strany paní A.“, následné konstatování porušení/neporušení právních předpisů vztahujících se k předmětu kontroly však v protokolu není obsaženo.

Konstatování, zda byly/nebyly kontrolou zjištěny vzhledem k předmětu kontroly nedostatky, by mělo být vždy součástí protokolu. Zákon sice uvádí náležitosti kontrolního zjištění pouze pro případ zjištění nedostatků,¹⁷ lze se však domnívat, že protokol by měl alespoň stručně zachycovat i pozitivní zjištění,¹⁸ včetně výčtu relevantních dokladů. Úvahy v opačném směru by ad absurdum mohly vést k závěru, že v případě nezjištění pochybení by protokol o kontrole obsahoval pouze formální náležitosti.¹⁹ O tomto závěru svědčí také účel kontroly a požadavek na přezkoumatelnost kontrolní činnosti.

Za účelem objasnění informací obsažených ve spisu se pověřená zaměstnankyně dotázala metodičky SÚIP Mgr. Kateřiny Stříbné na nesoulad mezi informacemi poskytnutými Vám a informacemi v protokolu o kontrole. Mgr. Stříbná uvedla, že lze jednání nadřízeného

12 Dopis SÚIP stěžovatelce ze dne 19. května 2015.

13 Ustanovení § 5 odst. 2 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

14 K tomuto závěru dospěl veřejný ochránce práv například ve zprávě o šetření ze dne 16. září 2013, sp. zn. 5798/2013/VOP, informováním podatele o výsledku kontroly se ochránce zabýval také ve zprávě o šetření ze dne 15. 5. 2015, sp. zn. 5944/2014/VOP, dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2992>.

15 Dopis stěžovatelce ze dne 22. 7. 2014, č. j. 8032/4.50/14/7.4.

16 Protokol o kontrole ze dne 11. 7. 2014, č. j. 9316/4.50/14/15.2.

17 Ustanovení § 12 písm. h) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů.

18 Zde ve smyslu nezjištění pochybení.

19 Kontrolní orgány. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci s Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017, s. 55–56, ISBN 978-80-87949-39-9.

vnímat jako účelové (především udělení výtky), přesto se kontrolou nepodařilo prokázat porušení zákazu diskriminace. Na dotaz týkající se povahy přijatých opatření Mgr. Stříbná uvedla, že OIP zaměstnavateli doporučil provedení šetření u zaměstnanců týkající se přístupu vedoucího právního oddělení k podřízeným.

V daném případě Vám OIP poskytl informace o tom, co bylo při kontrole zjištěno a z jakých podkladů při kontrole vycházel, v dopisu však chybí informace o tom, zda OIP na základě daných zjištění shledal, či neshledal porušení právních předpisů (výsledek kontroly). OIP se tak dle mého názoru dopustil pochybení, neboť Vás řádně neinformoval o výsledku kontroly. Na druhou stranu musím ocenit postup, kdy OIP v případě, kdy se v rámci kontroly diskriminační jednání zaměstnavatele nepodaří prokázat, ale podezření o diskriminaci přetrvává, informuje o této skutečnosti podatele podnětu.

Prověření namítané diskriminace

Diskriminaci v pracovních vztazích zapovídají antidiskriminační zákon²⁰ a zákoník práce. Diskriminací ve formě obtěžování může být také bossing²¹ (šikana nadřízeným pracovníkem), je-li motivován důvodem vymezeným antidiskriminačním zákonem.²² Pokud není šikana motivována jedním z diskriminačních důvodů vymezených v antidiskriminačním zákoně,²³ jedná se o nerovné zacházení se zaměstnancem a porušení ustanovení § 16 zákoníku práce. OIP je povinen zjistit stav věcí tak, aby o něm nebyly důvodné pochybnosti, a vyhodnotit, zda se zaměstnavatel dopustil přestupku na úseku rovného zacházení. Je povinen se vyjádřit ke všem relevantním skutečnostem a sdělit, o jaké důkazní prostředky závěr opírá.²⁴

Z Vašeho podání vyvstává podezření na šikanu,²⁵ kdy (dle Vašeho vyjádření) se Vás nadřízený snažil donutit ukončení pracovního poměru tak, že Vám celkově znepríjemňoval výkon práce např. zadáváním příliš náročných úkolů, úkolů neodpovídajících pracovnímu zařazení, zadáváním pracovních úkolů v době pracovní neschopnosti aj. Bossing v této formě patří k nejhůře prokazatelným způsobům šikany na pracovišti (totéž uvedl OIP v dopisu reagujícím na Váš první podnět²⁶), neboť jednotlivé

20 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon).

21 Obtěžováním ve smyslu antidiskriminačního zákona ve formě bossingu a postupem inspekce práce při prověřování bossingu na pracovišti se ochránce v minulosti již několikrát zabýval např. ve zprávě o šetření ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 5985/2013/VOP, dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/3950>, zprávě o šetření ze dne 16. 9. 2013, sp. zn. 5798/2013/VOP, dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/738>, zprávě o šetření ze dne 25. 2. 2015, sp. zn. 6924/2012/VOP, dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2586>, a ve zprávě o nezjištění diskriminace ze dne 2. 1. 2012, sp. zn. 93/2011/DIS, dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2546>.

22 Podle § 2 odst. 3 je takovýmto důvodem mimo jiné pohlaví (za diskriminaci z důvodu pohlaví se dle ustanovení § 2 odst. 4 rozumí také diskriminace z důvodu rodičovství) zaměstnance nebo zaměstnankyně.

23 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

24 Ukládá mu také metodický pokyn generálního inspektora č. 2/2014, ze dne 31. 1. 2014.

25 Z poskytnutých podkladů nevyplývá, jestli Vámi namítaná jednání zaměstnavatele měla být motivována Vaším mateřstvím, či nikoli (ve svém podání naznačujete, že se Vás nadřízený snažil zbavit všech svých podřízených, které si sám nevybral). Není tedy zcela zřejmé, zda lze na Váš případ aplikovat antidiskriminační zákon (je, či není dán diskriminační důvod). Z toho důvodu budu nadále v této zprávě používat pouze termíny šikana, případně bossing nebo nerovné zacházení.

26 Dopis OIP ze dne 23. června 2014.

Vámi popsané skutky samy o sobě šikanózní povahu nemají. K prokázání tohoto způsobu šikany je třeba vytvořit celkový obraz přístupu nadřízeného k Vaší osobě, což v praxi klade velké nároky na činnost inspektorátu práce.

Své šetření jsem zaměřila na otázku, zda OIP využil všech zákonem mu daných možností, aby dostatečně zjistil skutkový stav věci. V záležitosti jsem se obrátila na náměstka generálního inspektora Ing. Jiřího Macíčka se žádostí o přiblížení způsobu, jakým OIP prověřil Vámi namítané jednání zaměstnavatele. Ve svém vyjádření Ing. Jiří Macíček uvedl,²⁷ že OIP měl k dispozici e-mailovou komunikaci mezi zaměstnavatelem a Vámi a výpovědi dalších zaměstnanců. Na základě nich nebylo možné uzavřít, že došlo k šikaně, ačkoli OIP pojal podezření na účelové jednání nadřízeného. Na dotaz, zda OIP uzavřel neprokázání šikany výhradně na základě výpovědi zaměstnanců, Ing. Jiří Macíček zmínil, že OIP vycházel z kontroly dokladů dodaných zaměstnavatelem a z vyjádření zaměstnanců. Dále náměstek generálního inspektora uvedl, že OIP váže povinnost mlčenlivosti vůči Vám ohledně informací sdělených Vašimi bývalými kolegy. Přesto jsou všechny zjištěné relevantní skutečnosti zohledněny ve výsledku kontroly.

a) **Výpovědi zaměstnanců**

Inspektoři se mohou v rámci kontroly dotazovat zaměstnanců kontrolované osoby,²⁸ při kontrole Vašeho zaměstnavatele OIP této pravomoci využil. Je však pro mě obtížné se vyjádřit k otázce způsobu výběru dotazovaných zaměstnanců a vhodnosti kladených otázek, neboť přepisy rozhovorů se zaměstnanci nejsou součástí zaslaného spisu.²⁹ Dle vyjádření Mgr. Kateřiny Stříbné byli dotazováni zaměstnanci personálního a právního oddělení.

Co se týče dotazování osoby, která se měla diskriminačního jednání dopouštět, je samozřejmě žádoucí, aby jí inspektorát poskytl prostor k vyjádření. Při hodnocení informací získaných od této osoby však inspektorát musí postupovat obezřetně, neboť takto shromážděné informace nejsou bez pochyb o jejich pravdivosti. Jedná se pouze o tvrzení osoby podezřelé ze spáchání správního deliktu a z tohoto pohledu je nezbytné k těmto tvrzením přistupovat s opatrností jako k důkazům nižší síly, tj. věrohodnosti. Zjištění inspektorátu by se nemělo zakládat na převážně takto získaných informacích. Protože ve spisu chybějí přepisy rozhovorů se zaměstnanci kontrolované osoby, není také jisté, zda byl mimo jiné Váš nadřízený konfrontován se všemi Vámi namítanými tvrzeními.

Dle mého názoru OIP pochybil, když obzvláště za situace, kdy sám ve svém vyjádření potvrdil zachování pochybností o účelovosti jednání Vašeho nadřízeného, nepřistoupil k dotazování dalších osob. V daném případě mohl OIP zvážit, zda by bylo efektivní vyslechnout i bývalé zaměstnance,³⁰ kteří se při poskytování informací OIP nemusejí

27 Odpověď ze dne 14. června 2016, č. j. 3555/1.50/16.

28 Ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

29 V současnosti jsou přepsané rozhovory dle vyjádření Mgr. Stříbné součástí spisu, zde jde o kontroly provedené před několika lety, kdy standardně součástí spisů nebyly, avšak po doporučení veřejného ochránce práv byla praxe změněna.

30 Postupem dle ustanovení § 8 písm. c) a f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů. Vhodností dotazování bývalých zaměstnanců v rámci kontroly se ochránce zabýval např. ve zprávě o šetření ze dne 15. 8. 2014, sp. zn. 6797/2013/VOP, dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2580>.

obávat reakce zaměstnavatele. Ve svých podáních jste uvedla, že jste nemusela být první, kdo u zaměstnavatele řešil obdobné problémy, označila jste také kolegyni, která byla propuštěna po nástupu pana C. jako vedoucího oddělení. OIP se také nedotazoval dalších osob, které mohly mít informace o Vašem účelovém přetěžování a které jste ve svých podáních označila [např. pracovník IT, který Vám pomáhal s převedením smlouvy do elektronické podoby – viz bod c)]. OIP se mimo jiné také mohl a měl dotázat Vás, které další Vaše bývalé kolegy by měl vyzvat k vyjádření.

b) Zadávání pracovních úkolů v době Vaší pracovní neschopnosti

Podle ustanovení § 191 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Podstatou tzv. důležitých osobních překážek v práci (mimo jiné dočasné pracovní neschopnosti) na straně zaměstnance je, že představují právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností.³¹

Jednou ze základních povinností zaměstnavatele je zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.³²

Nadřízený Vás měl úkolovat v době pracovní neschopnosti. Podle Vašeho tvrzení Vám nadřízený nechal dovézt služební počítač a zadával Vám obtížné úkoly, které mezitím mohli splnit kolegové se stejným odborným vzděláním.

Z doložených informací vyplývá, že se OIP nadřízeného dotázal, zda a proč Vám zadával práci v době pracovní neschopnosti. Dle vyjádření nadřízeného jste sama žádala o přidělování práce i o služební počítač.

Protože jste Vy ani Váš zaměstnavatel nedoložili žádné podklady prokazující přidělování úkolů proti Vaší vůli během nemocenské dovolené, shledal OIP tuto námitku jako nedůvodnou. Vzhledem k tomu, že ze spisového materiálu nebylo zřejmé, jak OIP v obecné rovině hodnotí situaci, kdy zaměstnavatel přiděluje zaměstnanci práci v době jeho dočasné pracovní neschopnosti (zda v tomto jednání OIP spatřuje porušení zákoníku práce³³, případně přestupek na úseku bezpečnosti práce³⁴), zaslala pověřená pracovnice Kanceláře veřejného ochránce práv SÚIP doplňující dotaz. Z vyjádření Mgr. Stříbné vyplývá, že dle názoru SÚIP je možné, aby inspektor v rámci kontroly konstatoval porušení ustanovení § 191 zákoníku práce, neboť výklad tohoto ustanovení nelze omezit na pouhou přítomnost, respektive nepřítomnost, zaměstnance v práci, ale také na samotné přidělování práce po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti.³⁵ V daném jednání (přidělování práce v době dočasné pracovní neschopnosti) však SÚIP nespatřuje přestupek

31 Rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3533/2009, kde soud mimo jiné zmínil, že zaměstnanec není povinen po dobu trvající překážky vykonávat práci podle pracovní smlouvy.

32 Ustanovení § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

33 Ustanovení § 191 zákoníku práce.

34 Dle ustanovení § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce.

35 E-mail metodičky SÚIP Mgr. Kateřiny Stříbné ze dne 22. září 2017.

na úseku bezpečnosti práce.³⁶ Inspektoři také zásadně neprověřují, zda případný souhlas zaměstnance s přidělováním práce byl dán svobodně.³⁷

S hodnocením OIP a SÚIP nemohu zcela souhlasit. Jak uvedla Mgr. Stříbná, výklad ustanovení § 191 zákoníku práce nelze omezit na pouhou přítomnost, respektive nepřítomnost, zaměstnance v práci, ale také na samotné přidělování práce po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti. Ke stejnému závěru došel také Nejvyšší soud, když ve svém rozhodnutí konstatoval, že: „Podstatou (nejen této) překážky v práci je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu.“³⁸ Dle mého názoru je nutné ustanovení § 191 zákoníku práce³⁹ interpretovat také jako zákaz přidělování práce zaměstnanci v době jeho dočasné pracovní neschopnosti, a to především vzhledem k podstatě lékařem uznané dočasné pracovní neschopnosti (zdravotní stav nedovoluje pro nemoc nebo úraz zaměstnanci vykonávat dosavadní pojištěnou činnost⁴⁰), vzhledem k ochraně postavení zaměstnance jakožto jedné z normativně vyjádřených základních zásad pracovního práva⁴¹ a vzhledem k obecné povinnosti zaměstnavatele zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce⁴².

Jsem si vědoma, že je tímto extenzivním výkladem omezena autonomie vůle smluvních stran. Zaměstnavatel nesmí práci přidělovat ani v případě, kdy s tím zaměstnanec souhlasí.⁴³ V mnohých případech však lze zpochybnit dobrovolnost zaměstnancem takto uděleného souhlasu. V pracovním poměru zaměstnanec zpravidla představuje slabší

36 Z vyjádření Mgr. Stříbné: „Dle názoru Státního úřadu inspekce práce by byl však příliš široký výklad konkrétně ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, na nějž mimo jiné odkazuje skutková podstata přestupku dle ustanovení § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce, pokud bychom připustili, že přidělováním práce v době trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnavatel porušil ustanovení zákoníku práce vztahující se k obecnému zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tedy zejména jejího výkonu na pracovišti zaměstnavatele (popřípadě formou home office). Nadto je potřeba podotknout, že předmětné ustanovení obsahuje taxativní výčet prací, jejichž výkon zaměstnavatel ze strany zaměstnance nesmí připustit, konkrétně se jedná o zakázané práce, práce, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem zaměstnance a zdravotní způsobilosti.“

37 Z vyjádření Mgr. Stříbné: „Dle názoru Státního úřadu inspekce práce není inspektor oprávněn k tomu, aby v rámci prováděné kontroly zkoumal a hodnotil náležitosti vůle, ať už zaměstnavatele nebo zaměstnance, k určitému jednání. Orgány inspekce práce nemohou posuzovat platnost právních jednání, a tedy ani hodnotit náležitosti vůle konkrétní osoby. Pokud by však při kontrole vyšlo objektivně najevo (např. na základě písemných podkladů), že vůle zaměstnance nebyla zcela svobodná, zohlední toto inspektor v kontextu všech kontrolou zjištěných skutečností.“

38 Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3533/2009, dostupný na <http://www.nsoud.cz/>.

39 V části „zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů“.

40 Ustanovení § 57 odst. 1 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

41 Ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

42 Ustanovení § 101 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.

43 Zákoník práce však počítá s tím, že vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu (ustanovení § 4a odst. 4 zákoníku práce).

stranu smluvního vztahu, což se ve vzájemném vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem projevuje také tím, že se zaměstnanec obává nevyjít požadavkům svého zaměstnavatele vstříc i za situace, kdy tak dle zákona činit nemusí. Tento předpoklad platí především za situace, kdy se zaměstnanec obává ukončení pracovního poměru.

Opačný výklad ustanovení § 191 by byl v rozporu se smyslem této právní úpravy, kterým je poskytnout zaměstnanci prostor pro zlepšení jeho zdravotního stavu za situace, kdy dočasně nemůže svoji práci v důsledku nemoci či úrazu vykonávat, přičemž zaměstnavatel není oprávněn zpochybňovat lékařem stanovenou dočasnou pracovní neschopnost a stanovený léčebný režim zaměstnance. Toto ustanovení je nutné také vykládat v souvislosti se zákonnou úpravou nemocenského pojištění. Pokud by byla umožněna dohoda zaměstnance a zaměstnavatele o výkonu práce v době dočasné pracovní neschopnosti, mohla by nastat situace, kdy by zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonával práci (např. z domova), náklady na tuto práci by však nenesl zaměstnavatel (pokud by se se zaměstnancem nedohodl na finanční kompenzaci za vykonanou práci), zaměstnanec by měl nárok na vyplacení nemocenského.

Z výše uvedeného vyplývá, že OIP nepostupoval v souladu se zákonem, pokud za situace, kdy měl za prokázané přidělování práce zaměstnanci v době jeho dočasné pracovní neschopnosti, nekonstatoval porušení zákoníku práce zaměstnavatelem. V daném případě také o nepříliš korektním přístupu zaměstnavatele svědčí rozsah přidělené práce a to, že Vám vykonaná práce v době pracovní neschopnosti nebyla nikterak kompenzována (a to i s přihlédnutím k tomu, že Vám dle zákona zanikl nárok na nemocenské⁴⁴). Přidělování práce v době nemocenské by tedy mohlo být hodnoceno jako jeden z projevů Vámi namítané šikany.

Otázkou také zůstává, zda přidělováním práce v době nemocenské dovolené v rozsahu, jaký jste uvedla ve svém podání, zaměstnavatel neporušil své povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené § 101 zákoníku práce, a OIP tak neměl na základě skutečností zjištěných při kontrole zahájit správní řízení.⁴⁵

c) **Zadávání nestandardních pracovních úkolů**

Část Vašich námitek, kterými jste poukazovala na diskriminační jednání zaměstnavatele, směřovala vůči charakteru úkolů, které Vám zadával Váš nadřízený.⁴⁶

OIP se dle poskytnuté dokumentace částí Vašich námitek zabýval. Bylo zjištěno, že naskenování smlouvy coby úkolu, proti němuž jste se ohradila, je v právním oddělení zadáváno běžně.⁴⁷ OIP tak stačilo tvrzení, že je takový úkol zadáván i dalším zaměstnancům, s tím, že mu nepřísluší posuzovat náročnost práce.

44 Ustanovení § 16 písm. a) zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

45 Správní delikt dle ustanovení § 30 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

46 Jako příklad jste uvedla mimo jiné převod smlouvy do elektronické podoby a zadání dokumentu na Úřad průmyslového vlastnictví v posledním dni lhůty.

47 Tuto informaci uvedla Mgr. Stříbná v e-mailu ze dne 15. prosince 2016. Ve svém vyjádření však Mgr. Stříbná dále neuvedla, jakým způsobem OIP k tomuto závěru dospěl. Z dopisu OIP ze dne 2. dubna 2015, ve kterém Vás informoval o výsledku druhé kontroly, vyplývá, že inspektoři se na naskenování smlouvy dotazovali Vašeho nadřízeného.

Nesouhlasím s názorem, že OIP nepřísluší posuzovat náročnost Vám zadávané práce, zvláště když Vaše přetížení (společně s nevhodností zadávaných úkolů) je základem Vámi namítané šikany.⁴⁸ Pro někoho, kdo s výkonem dané činnosti nemá zkušenost (což inspektoři vzhledem k rozsahu činností, se kterými se při inspekcích setkají, ani mít nemohou), je sice obtížné posuzovat její složitost, na druhou stranu se inspektoři mohli na náročnost a vhodnost⁴⁹ zadaných úkolů dotazovat zaměstnanců na stejné pozici, kterou jste vykonávala.⁵⁰

Co se týče zbylých Vámi namítaných jednání, z dostupných dokumentů ze spisu OIP není zřejmé, zda a jak se jimi OIP zabýval.

Lze uzavřít, že OIP neproověřil Vaše účelové přetížení řádně.

Závěr

Jak jsem uvedla v úvodu této zprávy, v rámci svého postupu jsem nevyzvala zaměstnavatele k vyjádření ve věci. Své hodnocení proto vztahuji výhradně k postupu OIP (SÚIP) při prověřování namítané šikany a dalších porušení pracovněprávních předpisů.

Dle mého názoru OIP pochybil, když Vás **řádně neinformoval** o výsledku kontroly. Dále lze mít i **pochybnost ohledně výběru zaměstnanců**, kteří měli podat vysvětlení OIP. Jejich počet byl nedostatečný, byli zvoleni skoro výhradně Vaši nadřízení, OIP se Vás ani nedotázal, koho dalšího by měl vyslechnout. OIP také **nesprávně vyhodnotil namítané přidělování práce v době Vaší dočasné pracovní neschopnosti a dostatečně se nezabýval dalšími Vámi namítanými jednáními** zaměstnavatele. Kdyby tak učinil, mohl by na základě shromážděných informací vzniknout celkový obraz vztahu mezi Vámi a Vaším nadřízeným. Lze shrnout, že OIP neproověřil námitku šikany důkladně.⁵¹ OIP je přitom jediným kontrolním orgánem státu, který může zajistit ochranu zaměstnanců před nerovným zacházením.⁵²

Zprávu zasílám generálnímu inspektorovi Státního úřadu inspekce práce v Opavě Mgr. Ing. Rudolfu Hahnovi a podle ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci

48 Závěr, že v kompetencích orgánů inspekce práce není posuzování náročnosti přidělované práce, uvedla Mgr. Stříbná v e-mailu ze dne 15. prosince 2016. Tato problematika byla také jedním z témat jednání zástupců Státního úřadu inspekce práce a Kanceláře veřejného ochránce práv v říjnu 2016.

49 Rozdíl mezi těmito dvěma pojmy vnímám především v tom, že úkoly nevhodné spočívají zejména v činnostech, které nesouvisí s druhem (náplní) práce dle pracovní smlouvy [porušení povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy – ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce]. Šikana zaměstnance ale může spočívat také v tom, že je zaměstnanci přidělována práce v souladu s pracovní smlouvou – zaměstnanec je však zahlcen náročnými, nebo naopak banálními úkoly, kterými se mu zaměstnavatel snaží výkon práce znepříjemnit. Pokud by inspektoráty práce nemohly posuzovat náročnost zadávaných úkolů, neexistoval by způsob, jak by v rámci kontroly mohlo být zjištěno účelové přetížení zaměstnance.

50 V konkrétním případě převodu smlouvy do elektronické podoby se na složitost zadaného úkolu inspektoři mohli informovat u zaměstnance z oddělení IT, který Vám s jeho splněním vypomáhal.

51 Veřejný ochránce práv tak uzavřel v obdobných případech, v nichž stěžovatelé namítali diskriminaci (šikanu), sp. zn. 6924/2012/VOP/HP, dostupné na <http://kvopap:81/KVOPESoSearch/Nalezene/Edit/4955>.

52 Podle § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce má OIP kontrolovat dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva či povinnosti v pracovních vztazích. OIP je tak povinen kontrolovat, zda zaměstnavatel postupuje v souladu s ustanoveními § 1a, § 16 odst. 1 a § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

práv ho žádám, aby se ve lhůtě 30 dnů od jejího doručení vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. Ve vztahu k Vašemu případu již žádné opatření přijmout nelze, doufám však, že inspektoráty zohlední mé závěry při výkonu nových kontrol, a to především v oblasti posuzování přidělování práce v době dočasné pracovní neschopnosti (při své činnosti pozoruji zlepšení v postupech inspektorátů, např. jsou dnes při prověřování šikany na pracovišti dotazováni současní i bývalí zaměstnanci kontrolované osoby).

Zpráva shrnuje mé dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko podle ustanovení § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv. O reakci generálního inspektora SÚIP Vás budu informovat.

S pozdravem

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