



## **Závěrečné stanovisko s návrhem opatření k nápravě ve věci vyřizování stížností státního zaměstnance**

---

### **A. Závěry šetření**

Obrátil se na mě státní zaměstnanec, který v době podání podnětu pracoval na Ministerstvu průmyslu a obchodu (dále také „MPO“) v oddělení meziresortních záležitostí. V období od května do listopadu 2017 podal podle ustanovení § 157 zákona o státní službě<sup>1</sup> celkem patnáct stížností na chování představeného, vedoucího oddělení meziresortních záležitostí. Devět z nich nebylo vyřízeno v zákonné lhůtě.

Ve věci jsem vydala zprávu o šetření podle ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv,<sup>2</sup> ve které jsem zjistila, že MPO porušilo ustanovení § 157 zákona o státní službě tím, že řádně a včas nevyřídilo stížnosti na chování představeného. V období před 1. lednem 2018 se tohoto porušení dopustili bývalý náměstek pro řízení sekce stavebních a primárních surovin a státní tajemník MPO. V období po 1. lednu 2018 se tohoto porušení dopustili ředitelka odboru Kanceláře ministra a státní tajemník MPO. K přenesení odpovědnosti došlo v důsledku změny systemizace služebních míst v MPO. Oddělení meziresortních záležitostí, jež před změnou spadalo do sekce stavebních a primárních surovin, se od 1. ledna 2018 stalo součástí odboru Kancelář ministra.

### **B. Vyjádření bývalého státního tajemníka MPO**

Ve věci jsem obdržela dvě vyjádření bývalého státního tajemníka MPO. V nich uznal svoje pochybení a informoval mě, že přijal následující opatření, aby již na MPO nedošlo k nerovnému zacházení se státními zaměstnanci:

- (1) Všichni představení byli poučeni o významu rovného zacházení s podřízenými.
- (2) Státní zaměstnanci byli poučeni o postupu při vyřizování stížnosti stanoveným služebním předpisem státního tajemníka č. 23 ze dne 21. září 2017.
- (3) V MPO byla zřízena zvláštní schránka, kam může každý státní zaměstnanec vložit oznámení o protiprávním chování představených nebo kolegů, a to i anonymně.
- (4) V MPO byl jmenován prošetřovatel, který se takovými oznámeními zabývá.
- (5) Na všechny sekretariáty byl distribuován prospekt s názvem „Práce ve státní službě nebo rodina“.
- (6) Nově bude stanovena povinnost provádět průběžné služební hodnocení v tříměsíčním intervalu, a to formou rozhovoru. Cílem je zvýšit kvalitu a objektivitu služebního hodnocení za kalendářní rok.
- (7) Připravují se školení pro představené se zaměřením na rovný přístup k zaměstnancům a prevenci v oblasti mobbingu a bossingu.

---

1 Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů.

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



### C. Závěrečné hodnocení

Mé návrhy se zaměřují na prevenci do budoucna – **mým cílem je, aby MPO přijalo účinná opatření k zajištění prevence nerovného zacházení na pracovišti a k úspěšnému řešení jeho případného výskytu.** Vycházím z toho, že individuální nápravy ve vztahu ke stěžovateli již bylo dosaženo. Bývalý státní tajemník MPO dodatečně vyřídil všechny dříve nevyřízené stížnosti, které stěžovatel podal podle ustanovení § 157 zákona o státní službě, a to jako nedůvodné.

Vážím si toho, že bývalý státní tajemník MPO přijal výše uvedená opatření pro zajištění prevence nerovného zacházení. Nemohu je ale pokládat za dostačující. Nevidím žádnou spojitost mezi distribucí letáku „Práce ve státní službě nebo rodina“ a prevencí nerovného zacházení. Průběžné služební hodnocení jistě může zvýšit kvalitu a objektivitu služebního hodnocení za kalendářní rok, ale nemusí mít nutně dopad na dodržování povinnosti rovného zacházení. Není mi také zcela jasné, jaká bude úloha prošetřovatele při řešení stížností na nerovné zacházení. Vycházím z toho, že mechanismus šetření stížností je upraven zákonem o státní službě<sup>3</sup> a případná úloha prošetřovatele může být nejlépe poradní.

Poučení představených o významu rovného zacházení s podřízenými a jejich proškolení pokládám za žádoucí. Vzhledem k tomu, že vyjádření bývalého státního tajemníka nekonkretizuje podobu a obsah tohoto poučení, navrhuji, aby splňovalo podmínky, které blíže rozvádím v části D. V opačném případě by toto opatření nemuselo splnit svůj účel. Poučení zaměstnanců o způsobu vyřizování stížností a zavedení zvláštní schránky vítám. To však samo o sobě také k účinné prevenci nepostačuje.

Jsem tedy přesvědčena, že k účinné prevenci a řešení nerovného zacházení na pracovišti je potřeba přijmout ještě další opatření, která upřesňuji v oddílu D. Vycházím z toho, že **projevy nerovného zacházení na pracovišti zpravidla mají hlubší příčiny, a prevence proto vyžaduje správné zjištění těchto příčin a jejich potlačení.** To vyžaduje několik zcela konkrétních opatření, jež na sebe navazují. Lze je shrnout takto:

- Všem zaměstnancům musí být známo, že nerovné zacházení je nežádoucí a že zaměstnavatel je nebude tolerovat. Porušení rovného zacházení bude pokládáno za závažné porušení povinností při výkonu služby.
- Musí být pravidelně monitorována atmosféra na pracovišti a funkčnost služebních vztahů.
- Musejí být stanoveny účinné mechanismy řešení zjištěných případů nerovného zacházení.

Mé návrhy opatření k nápravě, která uvádím v následujícím oddílu, představují konkretizaci těchto obecných zásad. Vycházejí přitom ze služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech (dále také „*rámcová pravidla vzdělávání*“)

---

<sup>3</sup> Ustanovení § 157.



a ze služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 13/2015, kterým se stanoví Pravidla etiky státních zaměstnanců (dále také „etický kodex“).

Domnívám se, že **proškolení o základních otázkách rovného zacházení na pracovišti**, tak jak to specifikuji v návrhu (B) v následujícím oddílu, **by mělo být součástí vstupního vzdělávání úvodního** podle článku 14 rámcových pravidel vzdělávání. K tomu uvádím následující.

Rámcová pravidla vzdělávání v článku 13 stanovují, že vzdělávání se člení na vstupní vzdělávání úvodní, vstupní vzdělávání následné, průběžné vzdělávání, vzdělávání představených a jazykové vzdělávání. Podle článku 14 odst. 1 je vzdělávacím cílem vstupního vzdělávání úvodního zprostředkovat státnímu zaměstnanci informace a základní znalosti týkající se chodu služebního úřadu, aby byl státní zaměstnanec po svém zařazení nebo jmenování na služební místo způsobilý vykonávat státní službu. Podle článku 14 odst. 3 jsou obsahem vstupního vzdělávání úvodního seznámení s etickým kodexem a rámcové informace o otázce ochrany lidských práv a oblasti rovnosti žen a mužů.

**Aby se všichni státní zaměstnanci seznámili s etickým kodexem již při nástupu do služby, pokládám za velmi důležité.** Ten totiž klade důraz na hodnotu rovnosti a zásadu rovných příležitostí bez jakéhokoliv nepříznivého rozlišování.<sup>4</sup> Velký význam přikládá také kolegiálnosti a korektnosti ve vztazích na pracovišti<sup>5</sup> a v neposlední řadě stanovuje, že státní zaměstnanec nesmí být znevýhodněn v souvislosti s tím, že oprávněně poukázal na neetické jednání.<sup>6</sup>

Domnívám se dále, že **představeným by se nad rámec základního školení o rovném zacházení mělo dostat rozšířeného školení**, které se zaměří na prevenci nerovného zacházení na pracovišti a na mechanismy řešení, pokud k nerovnému zacházení dojde.

Proškolení představených přikládám zvláštní význam, neboť u nich se předpokládá, že budou nerovnému zacházení účinně předcházet a případné jeho projevy řešit. Vychází z toho i etický kodex, který v článku 11 odst. 1 stanovuje, že představený vede podřízené státní zaměstnance k dodržování etických pravidel, přičemž jim jde příkladem, a že je schopen a připraven řešit etické otázky vyvstalé při výkonu služby. Domnívám se také, že tato dovednost představených se řadí k jejich sociálním schopnostem nezbytným pro výkon pozice představeného. Můj další návrh vychází z článku 17 rámcových pravidel, který upravuje vzdělávání představených. Vzdělávacím cílem zde je osvojit si základní obecné kompetence pro výkon pozice představeného, kterými jsou kromě jiného sociální schopnosti, zejména pak schopnost otevřeného přístupu, efektivní komunikace, umění prezentovat, motivovat, řešit konflikty a vyjednávat. Dle mého názoru by samozřejmostí mělo být, že představení jsou podrobně seznámeni s postupem pro vyřizování stížností a jsou si vědomi toho, že stížnosti vyřizovat musejí a že je musejí vyřizovat všechny.

---

4 Podle článku 2 odst. 2 a článku 6 odst. 3.

5 Podle článku 5 odst. 3.

6 Podle článku 12 odst. 2.



#### **D. Opatření k nápravě**

Navrhuji, aby MPO přijalo následující opatření:

- (A) **Do 31. července 2019 provést sociometrické šetření** mezi všemi pracovníky MPO, jehož cílem bude zjistit celkovou atmosféru na pracovišti, funkčnost služebních vztahů a případný výskyt nežádoucích jevů včetně nerovného zacházení. Šetření by mělo zahrnovat anonymní dotazníkové šetření sestávající z konkrétních otázek a anonymizované rozhovory. Vzhledem k náročnosti tohoto šetření doporučuji, aby je provedl externí subjekt.
- (B) Postupem podle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, **do 31. července 2019 proškolit pracovníky MPO** o základních otázkách rovného zacházení na pracovišti.<sup>7</sup>
- (C) Postupem podle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, **do 31. července 2019 provést rozšířené školení o rovném zacházení na pracovišti pro představené**.<sup>8</sup>
- (D) Postupem podle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, **do konce roku 2019** zařadit školení o základních otázkách rovného zacházení na pracovišti podle písmena (B) **do plánu vstupního vzdělávání úvodního na rok 2020**.
- (E) Postupem podle služebního předpisu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 9/2015, kterým se stanoví Rámcová pravidla vzdělávání státních zaměstnanců ve služebních úřadech, **do konce roku 2019** zařadit rozšířené školení o rovném

---

<sup>7</sup> Toto školení by mělo zahrnovat zejména:

Základní poselství: Nerovné zacházení na pracovišti je zákonem zakázáno. Kromě toho představuje velmi škodlivý jev, a proto za měšťnatel nebude žádné projevy nerovného zacházení tolerovat.

Pojem diskriminace ve smyslu antidiskriminačního zákona, druhy diskriminace: diskriminace přímá, diskriminace nepřímá, diskriminace odvozená, zvláštní druhy diskriminace – obtěžování, sexuální obtěžování, pokyn k diskriminaci, navádění k diskriminaci, pronásledování.

Objasnění pojmů, které se často používají v praxi: bossing, mobbing, staffing, chairing.

Jak se bránit projevům nerovného zacházení: možnost podat stížnost služebnímu orgánu, podání stížnosti nesmí být nikomu na újmu, podat stížnost může i ten, kdo není přímou obětí nerovného zacházení, každá stížnost bude náležitě a se vši vážností prošetřena, pokud se nerovné zacházení prokáže, bude s agresorem zahájeno kárné řízení podle zákona o státní službě.

<sup>8</sup> Toto školení by mělo zahrnovat zejména:

Prevenční nerovného zacházení: práce s výsledky sociometrického šetření, pravidelné zjišťování atmosféry na pracovišti, potlačování faktorů, jež vytvářejí vhodné prostředí pro rovné zacházení.

Řešení případů nerovného zacházení: povinnost představeného zabývat se každou stížností a náležitě ji vyřídit, postup při objasňování komunikace s obětí nerovného zacházení, komunikace s označeným agresorem, komunikace se svědky nerovného zacházení, komunikace s těmi, kteří mají zodpovědnost.



zacházení na pracovišti pro představené podle písmena (C) **do plánu vzdělávání představených na rok 2020.**

Závěrečné stanovisko zasílám ministryni průmyslu a obchodu a žádám, aby mi podle ustanovení § 20 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv sdělila, zda souhlasí s navrženými opatřeními k nápravě. Odpověď očekávám v zákonné lhůtě **30 dnů** od doručení stanoviska. Stanovisko zasílám také státní tajemnici MPO.

Pokud ministryně průmyslu a obchodu nepřijme navržená opatření k nápravě nebo provedená opatření nebudou považovat za dostatečná, podle ustanovení § 20 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv vyrozumím vládu, případně mohu o svých zjištěních informovat veřejnost včetně sdělení jmen osob oprávněných jednat jménem MPO.

Brno 7. února 2019

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