



Sp. zn. 2617/2017/VOP/HB
Č. j. KVOP-49353/2018
Datum 20. listopadu 2018

Vážená paní doktorko,

dovoluji si Vás informovat o výsledku šetření zahájeného na základě Vašeho podnětu, s nímž jste se na mě v roce 2017 obrátila. Ve svém podání jste namítla nesprávný postup Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (dále také „OIP“), na který jste zaslala žádost o prošetření šikany a diskriminace z důvodu pohlaví, se kterými jste se dle Vašeho tvrzení setkala při svém působení u zaměstnavatele A. (dále také „zaměstnavatel“).

S ohledem na působnost ve věcech práva na rovné zacházení, která mi byla zákonem svěřena,¹ mi přísluší zabývat se námitkou diskriminace z důvodu pohlaví v pracovněprávní oblasti, v jiných záležitostech vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem hodnotit ani nemohu.² V této souvislosti jsem se zaměřila na otázku, zda Vás zaměstnavatel skutečně diskriminoval v oblasti odměňování a zda na pracovišti docházelo k diskriminaci ve formě obtěžování. Současně jsem zhodnotila postup OIP při kontrole Vašeho bývalého zaměstnavatele.³

Z dostupných informací nelze učinit jednoznačný závěr o tom, zda Váš bývalý zaměstnavatel porušil zákaz diskriminace. **Domnívám se však, že především v oblasti odměňování přetrvává podezření na diskriminační jednání zaměstnavatele. Váš zaměstnavatel se také s nejvyšší pravděpodobností dopustil diskriminace, když nereagoval na Vaši stížnost, ve které jste poukazovala na potenciálně diskriminační jednání ze strany Vašeho kolegy.**

V postupu OIP spatřuji pochybení, neboť i když měl v rámci kontroly k dispozici informace o výrazně vyšší odměně Vašeho nástupce, OIP v rozporu se zásadou materiální pravdy nezjišťoval důvod rozdílu mezi výší Vaší odměny a odměny Vašeho nástupce. OIP také pochybil při prověřování možné šikany a adekvátně nereagoval na informace obsažené ve Výzkumné zprávě ze skupinových a individuálních rozhovorů, která byla vypracována v rámci Projektu EGERA.

Podrobnějšímu odůvodnění svých závěrů se věnuji níže.

Shrnutí Vašeho podnětu

U zaměstnavatele jste působila jako vedoucí jednoho z týmů. Ve svém podání OIP jste poukazovala na své neshody s ředitelem panem A. Nebyla jste spokojená s tím, jak ředitel řešil situaci, kdy jste považovala práci jednoho z Vašich podřízených, pana B., za nevyhovující. Poukazovala jste také na to, že když jste za tohoto kolegu sháněla náhradu,

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

2 Vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem jsou soukromoprávní vztahy, které obecně do mé působnosti podle zákona o veřejném ochránci práv nespádají, pokud nejde právě o případ namítané diskriminace.

3 Dle § 1 odst. 1 a 2 zákona o veřejném ochránci práv.

ředitel Vám doporučil, ať na uvolněnou pozici přijmete muže. Domníváte se, že důvodem k tomuto sdělení mohla být skutečnost, že práce pana B. v terénu byla zčásti spjata s výškovými pracemi. V podobném duchu se měl vyjádřit také vedoucí jiného oddělení, když jste s ním řešila dočasné převzetí povinností za odcházejícího kolegu. Vedoucí oddělení xxx Vám měl sdělit, že sama s kolegyní na danou práci nestačíte, protože jste ženy.

Nesouhlasila jste s tím, že ředitel umožnil další setrvání pana B. v zaměstnání.⁴ Na tuto skutečnost a na dle Vašeho názoru sexistické vyjádření vedoucího oddělení xxx jste upozornila vedoucího u zaměstnavatele. Od té doby se jste se dle Vašeho vyjádření shledávala s nepřátelským jednáním ze strany vedoucího, které jste považovala za šikana. Tato šikana měla spočívat například v tom, že vedoucí odmítl podepsat dokumenty potřebné k tomu, aby do Vašeho oddělení mohl nastoupit nový zaměstnanec původem ze zahraničí. S poměry na pracovišti jste byla natolik nespokojená, že jste se rozhodla pracovní poměr ukončit. Po podání výpovědi jste byla vyškrtuta jako spoluautorka společné odborné publikace. Problematické mělo být také předání agendy, kterou jste na své pozici vykonávala, a to, že jste od 1. září 2016 ztratila přístup k pracovnímu e-mailu.⁵

Ve svém podání jste dále poukázala na to, že u zaměstnavatele je obecně velkým problémem šikana, genderové předsudky a sexuální obtěžování. Dle informace, kterou jste OIP zaslala ve svém doplnění,⁶ by informace o šikaně na pracovišti mohl poskytnout bývalý zaměstnanec, který měl být ze strany ředitele sám šikanován. Váš bývalý zaměstnavatel se zapojil do Projektu EGERA,⁷ přičemž výstupy z tohoto projektu by podle Vás mohly potvrdit, že k nerovnému zacházení na pracovišti dochází. Poukázala jste také na nerovné odměňování na pracovišti, nepotismus a způsob obsazení pozice ředitele. Ke svému podání jste přiložila e-mailovou komunikaci mezi Vámi a ředitelem.

Postup oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj

1) Prověrování namítaného nerovného zacházení

Diskriminaci v pracovních vztazích zapovídají antidiskriminační zákon⁸ a zákoník práce.⁹ Jednou z forem diskriminace je také pokyn k diskriminaci.¹⁰ Diskriminací ve formě obtěžování může být také bossing (šikana nadřízeným pracovníkem), je-li motivován důvodem vymezeným antidiskriminačním zákonem.¹¹ Pokud není šikana motivována jedním z diskriminačních důvodů vymezených v antidiskriminačním zákoně,¹² jedná se o nerovné

4 Pan B. pouze přešel do jiného oddělení xxxx a nadále pracoval na stanici C, jejíž provoz zajišťovalo Vámi vedené oddělení.

5 V té době jste byla v pracovní neschopnosti.

6 E-mail ze dne 5. října 2016.

7 Projekt se mimo jiné zabýval genderovou kulturou na pracovišti.

8 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).

9 Ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

10 Pokynem k diskriminaci se dle ustanovení § 4 odst. 4 antidiskriminačního zákona rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.

11 Podle § 2 odst. 3 je takovýmto důvodem mimo jiné pohlaví.

12 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

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 které důkazní prostředky závěr opírá.¹³

Z podkladů ve spisové dokumentaci, kterou mi OIP na moji žádost poskytl, je zjevné, že se inspekční tým při kontrole námitkou nerovného zacházení cíleně zabýval. Na možnou šikanu Vaší osoby, na některé skutečnosti, které jste namítala ve svém podání, a na celkové zajištění rovného zacházení na pracovišti se inspektoři dotazovali zástupce kontrolované osoby a některých dalších zaměstnanců, kterým byl dán k vyplnění předem připravený dotazník. Součástí spisové dokumentace je také Výzkumná zpráva ze skupinových a individuálních rozhovorů, která vznikla v rámci projektu EGERA (dále také „výzkumná zpráva“).

a) Šikana Vaší osoby ze strany ředitele

Z Vašeho podání a z e-mailové komunikace,¹⁴ kterou jste ke svému podání připojila, je zřejmé, že mezi Vámi a ředitelem vznikly určité pracovní neshody, přičemž tyto spory vygradovaly poté, co jste podala výpověď. Většinu namítaných jednání, především spory ohledně osoby pana B. a nepodepsání dokumentů potřebných k tomu, aby do Vámi vedeného oddělení mohl nastoupit nový zaměstnanec původem ze zahraničí, nelze bez dalšího hodnotit jako projev šikany. Z předložených dokumentů totiž nevyplývá, že by rozpory mezi Vámi a ředitelem překročily mez běžných vztahů na pracovišti (rozpory mezi jednotlivými stupni řízení). To ale neznamená, že se o šikanu ve skutečnosti jednat nemohlo – jedním z projevů bossingu může být také to, že vedoucí pracovník na vyšším stupni řízení využívá svých pravomocí vůči podřízenému zaměstnanci tak, že mu „hází klacky pod nohy“ a znesnadňuje mu tak řízení vlastního týmu zaměstnanců. Bossing v této formě však bude (s výjimkou naprostých excesů) v rámci kontroly OIP obtížně prokazatelný, neboť šikanózní jednání vedoucího zaměstnance lze jen těžko odlišit od běžných manažerských rozhodnutí, případně je obtížné prokázat skutečný motiv jednání vedoucího zaměstnance.

Ze spisové dokumentace je zřejmé, že se OIP pokusil prověřit některá Vámi namítaná jednání, která by za určitých okolností bylo možné považovat za projev šikany. OIP se např. pokusil zjistit, jaký byl důvod předčasného zrušení Vašeho pracovního e-mailu.¹⁵ OIP se také dotazoval na vztah mezi Vámi a ředitelem v dotazníku, který dal vyplnit některým zaměstnancům. Na druhou stranu OIP nemohl vzhledem ke své zákonem vymezené působnosti sám vyhodnotit některá z Vámi namítaných jednání, OIP se např. nemohl zabývat tím, zda jste měla být uvedena jako spoluautorka odborné publikace. **Co se týká prověření namítané šikany Vaší osoby, domnívám se, že OIP prověřil namítaná jednání dostatečně.** Z podkladů, které jste přiložila ke svému podání, a ze zjištění, která OIP učinil v rámci kontroly zaměstnavatele, nelze jednoznačně dovodit, že by se vůči Vám vedoucí dopouštěl šikany.

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

14 Především e-mail ředitele, ve kterém reagoval na Váš hromadný e-mail ze dne 31. srpna 2016.

15 Domnívám se, že OIP nemohl žádným způsobem rozporovat důvod, který pro zrušení Vašeho pracovního e-mailu uvedl zástupce kontrolované osoby.

b) Další namítaná porušení ustanovení § 16 zákoníku práce a antidiskriminačního zákona

Ve svém podání (a následných doplněních) jste vedle šikany, které se vůči Vám měl dopustit vedoucí, poukázala na další jednání, která by mohla být v rozporu se zákoníkem práce a antidiskriminačním zákonem a kterými se měl OIP v rámci kontroly zabývat. Ve svém podání jste tvrdila, že u zaměstnavatele je obecně velký problém s genderovými předsudky a sexuálním obtěžováním, přičemž jste sama uvedla dvě situace, kdy mělo k takovému jednání dojít.

Především jste popsala situaci, kdy jste sháněla nového zaměstnance na pozici zastávanou panem B. Ředitel Vám měl doporučit, ať na uvolněné místo hledáte muže, nikoli ženu. Přes toto doporučení jste na uvolněnou pozici vybrala paní C., která se dle Vašeho vyjádření osvědčila a bez potíží jakožto zkušená horolezkyň zvládala také výškové práce.

Jednání, kdy zaměstnavatel dá pokyn zaměstnanci, aby na uvolněné místo hledal výhradně uchazeče mužského pohlaví, zakládá (až na výjimky¹⁶) diskriminaci ve formě pokynu. Sama jste ve svém podání uvedla, že Vám ředitel sdělil výše uvedené doporučení pouze ústně „mezi čtyřma očima“ a doporučením jste se neřídila, jednání ředitele tak bylo obtížně prokazatelné. Ze spisu OIP však nevyplývá, **že by se inspektoři pokoušeli namítané jednání jakkoliv ověřit nebo se na obdobné praktiky dotazovali, což považují za pochybení.**

Jako druhý příklad sexistického jednání jste uvedla situaci, která rovněž souvisela s odchodem pana B. Při jednání s vedoucím oddělení xxx, se kterým jste řešila dočasné převzetí povinností za odcházejícího kolegu, se tento vedoucí zaměstnanec měl vyjádřit ve smyslu, že společně s kolegyněmi na práci na stanici X nestačíte, protože jste ženy. Tomuto rozhovoru měla být přítomná také paní C., která byla přítomná i v průběhu kontroly vykonané OIP. **Ze spisu OIP však není zřejmé, že by se inspektoři paní C. na Vámi popsanou situaci vyptávali a pokusili se tak Vaše tvrzení potvrdit, což považují za pochybení.**

Inspektoři OIP dali v rámci kontroly některým Vaším bývalým kolegům k vyplnění dotazník, ve kterém se jich tázali na některé Vámi namítané skutečnosti ve vztahu k možné šikaně ze strany vedoucího u zaměstnavatele.¹⁷ **K obsahu těchto dotazníků mám výhrady, neboť otázky ohledně šikany jiných zaměstnanců a možného sexuálního obtěžování či jiného znevýhodnění ve vztahu k pohlaví zaměstnanců jsou formulovány velmi obecně.** V dotazníku jsou používány termíny jako mobbing, bossing a sexuální obtěžování bez toho, aby byl vysvětlen obsah těchto pojmů a uvedeny praktické příklady jednotlivých jednání. Za problematické považují také to, pokud se v otázkách odkazuje na konkrétní ustanovení zákoníku práce, neboť dotazování zaměstnanci zpravidla nebudou právní úpravu znát dostatečně a otázka tak pro ně může být zmatečná. Vedle obecných otázek na poměry na pracovišti se OIP nedotazoval na konkrétní jednání, která jste ve svém podání popsala, a na informace, které OIP získal v průběhu kontroly (především z výzkumné zprávy).

16 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona stanoví, že diskriminací není rozdílné zacházení ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání nebo povolání, ve věcech pracovních, služebních poměrů nebo jiné závislé činnosti, pokud je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.

17 Především dotaz na důvod odpojení Vašeho pracovního e-mailu a okolnosti ohledně ukončení Vašeho pracovního poměru.

Ze spisové dokumentace také nevyplývá, jakým způsobem inspektoři OIP vybrali zaměstnance, kterým předložili dotazník k vyplnění.

Významné pochybení v postupu inspektorátu spatřuji v neprověření informace, kterou jste uvedla ve svém e-mailu OIP ze dne 5. října 2016. Dle Vašeho vyjádření měl být ředitelem šikanován také další vedoucí jednoho z oddělení pan E. Uvedla jste, že šikana tohoto zaměstnance byla intenzivní, došlo i k jeho zhroucení a hospitalizaci. **Existuje-li podezření, že na pracovišti docházelo k šikaně v takové míře, že v důsledku tohoto jednání musel být šikanovaný zaměstnanec hospitalizován, měl by se OIP tímto podezřením důsledně zabývat.**

Co se týká namítaného sexismu na pracovišti, není z poskytnuté spisové dokumentace zřejmé, jak inspektoři vyhodnotili zaměstnavatelem poskytnutou výzkumnou zprávu. V této zprávě jsou na několika místech uvedeny skutečnosti, které svědčí o tom, že někteří zaměstnanci skutečně mohli prostředím u zaměstnavatele vnímat jako sexistické. Stejně tak jste vnímala prostředí na pracovišti Vy, přičemž jste ve svém podání uvedla dva konkrétní příklady sexistického jednání. Domnívám se, že skutečnosti uvedené ve výzkumné zprávě a skutečnosti namítané Vámi za situace, kdy se namítané jednání nepodařilo v rámci kontroly prokázat (a to i v důsledku nedostatečné činnosti OIP, viz výše), nejsou samy o sobě dostatečným podkladem pro to, aby OIP shledal diskriminaci ve formě obtěžování nebo porušení ustanovení § 16 zákoníku práce. Na druhou stranu je pravděpodobné, že problém se sexistickým jednáním na pracovišti skutečně existoval a zaměstnavatel si ho byl vědom (byl seznámen se závěry výzkumné zprávy).

Ze spisové dokumentace nevyplývá, jak zaměstnavatel na zjištění obsažené ve výzkumné zprávě reagoval. **Vzhledem k tomu, že antidiskriminační zákon ukládá zaměstnavateli povinnost zajišťovat rovné zacházení na pracovišti,¹⁸ měl se OIP touto otázkou zabývat.**

Ve vztahu k zajištění rovného zacházení se měl OIP zabývat také konkrétním pochybením, které jste uvedla ve svém podání a doložila poskytnutou e-mailovou komunikací mezi Vámi a vedoucím. Ve svém podání jste uvedla, že jste si na sexistické vyjádření ze strany kolegy stěžovala vedoucímu písemně. Konkrétně jste zaslala vedoucímu e-mail,¹⁹ na výtku ohledně sexistického jednání však ředitel věcně nereagoval – pouze zpochybnil Vaši schopnost pracovat v týmu a uvedl, že napadáte kolegu, který měl sexistickou poznámku pronést.

Zaměstnavatel je mimo jiné povinen přijmout opatření k předcházení nerovnému zacházení. Byť rozsah těchto opatření nemusí být z dikce ustanovení § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona zcela zřejmý,²⁰ nepochybně se jedná o taková opatření, k jejichž přijetí je zaměstnavatel zavázán jiným právním předpisem než antidiskriminačním zákonem.²¹ Zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost projednat stížnost, se kterou se na něj

18 Ustanovení § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.

19 E-mail ze dne 11. července 2016.

20 Viz BOUČKOVÁ, Pavla; HAVELKOVÁ, Barbara; KOLDINSKÁ, Kristina; KÜHN, Zdeněk; KÜHNOVÁ, Eva; WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 201.

21 Touto problematikou jsem se zabývala ve zprávě o nezjištění diskriminace ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS; dostupné na <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

zaměstnanec obrátí.²² Domnívám se, že týká-li se tato stížnost diskriminace na pracovišti, přičemž z obsahu stížnosti je zřejmé, že není zjevně nedůvodná, přispěje zaměstnavatel projednáním této stížnosti k zajištění rovného zacházení. Pokud tak však zaměstnavatel neučiní, nebo reaguje-li na stížnost zcela neadekvátně, nesplní svoji povinnost zajišťovat rovné zacházení a dopustí se tak přímé diskriminace. **OIP se tak, dle mého názoru, měl zabývat tím, jak zaměstnavatel reagoval na Vaši stížnost, a pokud by zaměstnavatel neprokázal, že na stížnost reagoval adekvátně (např. po odeslání svého e-mailu s Vámi věc dále řešil), měl v protokolu o kontrole zaznamenat zjištění porušení zákazu diskriminace.**²³

2) Prověřování namítaného nerovného odměňování

Ve svém podání jste poukázala také na nerovnost v odměňování v oblasti netarifních složek mezd. Dle Vašeho názoru byly u Vašeho bývalého zaměstnavatele z důvodu pohlaví v oblasti odměňování celkově znevýhodněny zaměstnankyně, naopak zvýhodnění při poskytování odměny za práci měli být zaměstnanci s osobními vazbami na ředitele. V podnětu jste uvedla, že informace o nerovnosti v odměňování získala v rámci projektu EGERA paní O. Dále jste doplnila, že zaměstnanec, který po Vašem odchodu nastoupil na uvolněnou pozici, pobírá až dvojnásobnou mzdu.

Odměňováním se OIP při kontrole zaměstnavatele skutečně zabýval – součástí spisu jsou informace o výši odměn některých zaměstnanců a mzdové předpisy zaměstnavatele, na způsob odměňování se OIP dotazoval zástupce kontrolované osoby a na nerovnost v odměňování zaměstnanců, kterým byl k vyplnění předložen dotazník. Na dotaz pověřeného zaměstnance Kanceláře veřejného ochránce práv vedoucí právního oddělení OIP uvedla,²⁴ že „odměňování u zaměstnavatele prověřila inspektorka standardním způsobem, a to kontrolou mzdových listů, měsíčního zúčtování mzdy, mzdových výměrů, vnitřních mzdových předpisů“. Dle vyjádření zaměstnankyně OIP se inspektoři zabývali také tím, proč Vám nebyla v roce 2016 přiznána mimořádná odměna.

K otázce, zda inspektorka srovnávala odměňování Vaší osoby s odměňováním zaměstnanců, kteří působí na obdobné pozici, vedoucí právního oddělení OIP uvedla, že toto není zcela proveditelné, jelikož zaměstnanci pracují převážně v rámci rozdílných projektů. Jde o výzkumnou činnost, kde je pracovní zařazení specifické, odlišné, výkon práce každého zaměstnance je naprosto jiný. Dále bylo v odpovědi OIP uvedeno, že inspektorát není oprávněn zpochybňovat vnitřní předpisy zaměstnavatele a nastavená pravidla odměňování, a ani hodnotit pracovní činnost daného zaměstnance – jeho výkonnost, výsledky činnosti, iniciativu, grantovou úspěšnost, zapojení do týmové spolupráce atd.

Z odpovědi právníčky OIP také vyplývá, že v rámci kontroly byla kontaktována paní O., která poskytla výpočty o srovnatelnosti odměňování v organizaci (není součástí spisu OIP). Paní O. nebyla dotazována jako osoba povinná, a to s ohledem na její prosbu vzhledem k probíhající výzkumné činnosti u zaměstnavatele. **Byť rozumím důvodům, proč chtěli inspektoři vyjít**

²² Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce.

²³ Porušení ustanovení § 2 odst. 3 ve spojení s ustanovením § 5 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona.

²⁴ Dopis vedoucí právního oddělení OIP JUDr. Dagmar Berkové ze dne 28. března 2018.

požadavku paní O. vstříc a dotazovali se jí tak pouze neformálně, v důsledku tohoto postupu se činnost OIP stala částečně nepřezkoumatelnou, proto jej považují za chybný.

Rozumím také tomu, že posuzovat rovnost odměňování v případě zaměstnanců, kteří vykonávají vysoce odbornou intelektuální činnost, může být značně obtížné. Při kontrole rovného odměňování vycházejí inspektoři ze srovnání odměn zaměstnanců, kteří vykonávají stejnou práci,²⁵ přičemž určit, kdy se o stejnou práci skutečně jedná, může být u některých odborných činností obtížné. Situace v akademické a vědecké sféře může být o to obtížnější, pokud jsou zaměstnanci odměňováni ze specifických zdrojů – grantů. **To však, dle mého názoru, neznamená, že by se OIP měl spokojit s pouhou kontrolou formálně nastavených pravidel odměňování bez toho, aby se snažil prověřit, jak systém odměňování u zaměstnavatele funguje fakticky.** Mzdové předpisy obsahují diskriminační pravidlo spíše výjimečně, k nerovnému odměňování zpravidla dochází až na základě diskriminační aplikace těchto pravidel.

Při kontrole rovného odměňování se měl OIP pokusit najít vhodného komparátora, se kterým by mohl Vaše odměňování srovnat. Souhlasím s názorem OIP, že srovnávání vedoucích jednotlivých vědeckých oddělení by mohlo být problematické vzhledem k tomu, že se tato oddělení věnují různorodým činnostem. O to víc mi však přijde zarážející, že OIP nevyužil možnosti srovnat odměňování Vaší osoby s odměňováním pana R. (dále také „nástupce“), který po Vašem odchodu nastoupil na Vaši pozici – respektive OIP získal informace o odměňování tohoto zaměstnance, ze kterých vyplynulo, že dostával výrazně vyšší mzdu ihned po Vašem odchodu. Z poskytnuté spisové dokumentace a z doplnění, které mi OIP poskytl, však **není zřejmé, jak tento rozdíl v odměňování OIP vyhodnotil. Neshledal-li OIP v protokolu o kontrole porušení povinnosti zaměstnavatele rovně odměňovat, předpokládám, že tento rozdíl shledal ospravedlnitelným. Ze spisové dokumentace nevyplývá, jak k tomuto závěru OIP dospěl.**

Srovnání s Vaším nástupcem, který plynule navázal na Vaši práci, má zásadní výhodu. Při posuzování, zda jste vykonávali stejnou práci ve smyslu § 110 zákoníku práce, lze vycházet z předpokladu, že práce „vykonávaná“ (kritéria složitosti, odpovědnosti, namáhavosti práce a obtížnosti pracovních podmínek²⁶) je totožná. Nástupce Vás měl v podstatě nahradit, tedy pokračovat ve vedení Vašeho týmu a v dalších činnostech, které jste do té doby dělala sama (vzhledem časové návaznosti se pravděpodobně zpočátku jednalo o stejné projekty). Rozdíl mezi Vaší odměnou a odměnou Vašeho nástupce tak mohl vzniknout především v práci „skutečně vykonané“ (kritéria pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků²⁷).

Dle výše uvedeného vyjádření právničky OIP inspektorát nemůže hodnotit výsledky práce konkrétních zaměstnanců. I když chápu, že v konkrétním případě může být toto hodnocení

25 Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (ustanovení § 110 odst. 1 a 2 zákoníku práce).

26 Ustanovení § 110 odst. 3 a 4 zákoníku práce.

27 Ustanovení § 110 odst. 5 zákoníku práce.

obtížné²⁸, s uvedeným závěrem zásadně nesouhlasím. Pokud by skutečně inspektorát nemohl alespoň určitým způsobem zhodnotit kritérium kvality pracovního výkonu zaměstnance, bylo by prokázání nerovného odměňování v rámci činnosti OIP téměř nemožné – jakkoliv velký rozdíl v odměňování by zpravidla mohl zaměstnavatel odůvodnit pouze s tím, že hůře placený zaměstnanec neodvádí svoji práci dobře.

V daném případě je také důležité, že Váš nástupce měl výrazně vyšší odměnu²⁹ již za první měsíc svého působení u zaměstnavatele.³⁰ Rozdíl v celkové mzdě byl v souladu se mzdovým předpisem částečně dán rozdílnou tarifní třídou a délkou praxe, větší část tohoto rozdílu byla dána výrazně vyšším osobním příplatkem z grantu. V případě nástupce mohl vyšší osobní příplatek odrážet pouze to, že nástupce vykonával svoji práci lépe.³¹ Lze však pochybovat, zda měl zaměstnavatel v době těsně po nástupu pana R. relevantní informace o jeho pracovním výkonu, případně zda byl rozdíl v odměňování přiměřený rozdílu v kvalitě pracovního výkonu.³²

Domnívám se, že vzhledem k výši rozdílu mezi Vaší odměnou a odměnou Vašeho nástupce vyvstává podezření, že Váš zaměstnavatel porušil zásadu rovného odměňování, přičemž se současně mohlo jednat o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. Bez bližších informací však nelze jednoznačně uzavřít, zda zaměstnavatel skutečně zákon porušil. Jak jsem již uvedla výše, ze spisové dokumentace není zřejmé, jak tento rozdíl OIP vyhodnotil, proto v postupu OIP spatřuji pochybení.

Závěr

Vážená paní doktoro, z dostupných informací nelze učinit jednoznačný závěr, zda se vůči Vám zaměstnavatel dopustil diskriminace v oblasti odměňování. Ze spisové dokumentace OIP vyplývá, že určitý rozdíl mezi Vaší odměnou a odměnou Vašeho nástupce existoval, není zřejmý důvod tohoto rozdílu. Pokud byste se rozhodla proti jednání zaměstnavatele bránit prostřednictvím antidiskriminační žaloby, domnívám se, že informace o odměňování zjištěné při kontrole by postačovaly k tomu, aby došlo k přenosu důkazního břemene – zaměstnavatel by pak u soudu musel tvrdit a prokázat důvod rozdílu v odměňování mezi Vámi a Vaším nástupcem.³³ Musím Vás však varovat, že výsledek případného soudního řízení je značně nepředvídatelný, a to i v důsledku nedostatku soudních rozhodnutí v této oblasti,

28 Obecně lze kvalitu intelektuálních činností srovnat obtížněji, než je tomu u činností manuálních (např. počet vyrobených kusů). I intelektuální činnost má však aspekty, které lze kvantifikovat a bez větších obtíží srovnávat (počet publikací, projektů, podřízených atd.). Co se týká činností, které nelze nijak objektivně kvantifikovat (kvalita vedení týmu), lze tvrzení zaměstnavatele rozporovat např. dotazováním zaměstnanců.

29 Informace o výši mzdy jsou osobním údajem, proto Vám vzhledem k zákonem dané povinnosti mlčenlivosti nemohu přesnou výši mzdy Vašeho nástupce sdělit.

30 Otázkou srovnání výše odměny zaměstnanců v okamžiku uzavření pracovní smlouvy se zabýval také Soudní dvůr Evropské unie (rozsudek Soudního dvora ze dne 26. 6. 2001, Susanna Brunnhofer kontra Bank der österreichischen Postsparkasse AG, C-381/99, Recueil, s. I-04961).

31 Výše osobního příplatku by v souladu s vnitřním předpisem zaměstnavatele měla odrážet složitost, odpovědnost, namáhavost práce, pracovní podmínky (jak bylo uvedeno výše, vzhledem ke stejné pracovní pozici jsou tyto kategorie u srovnávaných zaměstnanců totožné), pracovní výkonnost a dosažené pracovní výsledky (tyto kategorie se mohou lišit).

32 Lze předpokládat, že se zaměstnanec na nové pozici nějaký čas zapracovává, než začne plně fungovat, Váš nástupce navíc pracuje na polovičním úvazek.

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

ze kterých by bylo možné usuzovat na postup soudů v obdobných případech. Především nelze předvídat, jaké důvody rozdílného odměňování by Váš zaměstnavatel u soudu uvedl a zda by soud tyto důvody shledal jako legitimní (případně zda by se Vám podařilo prokázat, že tvrzené důvody se nezakládají na skutečnosti). V dostupné judikatuře se české soudy také nikdy nevypořádaly s otázkou, jak hodnotit situaci, kdy je rozdíl v odměňování částečně dán v části mzdy, která souvisí s čerpáním financí z grantů. Konečné rozhodnutí, zda se budete proti jednání, které vnímáte jako diskriminační, bránit soudní cestou, je samozřejmě na Vás.

Co se týká postupu OIP, na základě výše popsaných zjištění a úvah jsem ve smyslu ustanovení § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv dospěla k přesvědčení, že se Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj dopustil pochybení, když nedostatečně zjistil skutkový stav věci. Svoji zprávu zasílám také vedoucímu inspektoru OIP a žádám ho, aby se v zákonné lhůtě 30 dnů vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. O odpovědi vedoucího inspektora Vás budu informovat.

Zpráva shrnuje moje dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko.

S pozdravem

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

Příloha
GDPR informace