



## **Zpráva o šetření postupu oblastního inspektorátu práce ve věci kontroly bossingu a nerovného odměňování u zaměstnavatele**

---

Stěžovatelka paní A., je zaměstnankyní základní školy [název základní školy] (zaměstnavatel). V zaměstnání se cítila být terčem bossingu ze strany ředitele školy a je rovněž přesvědčená, že ji ředitel školy neoprávněně hůře odměňoval než ostatní zaměstnanci. Obrátila se proto na Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj (OIP) s podnětem ke kontrole.

OIP kontrolou nezjistil pochybení v záležitostech, na které stěžovatelka upozorňovala v podnětu. Zjistil jedno pochybení zaměstnavatele, které se stěžovatelky netýkalo. Stěžovatelka s postupem OIP není spokojená a namítala, že OIP postupoval nesprávně.

Mým úkolem dle zákona o veřejném ochránci práv je prověřovat, zda úřady postupují v souladu s právem.<sup>1</sup> Vzhledem k tomu, že v případě vyvstalo podezření na nesprávný postup OIP, rozhodl jsem se jeho postup prošetřit.

### **A. Shrnutí závěrů**

Po provedeném šetření jsem dospěl k závěru, že Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj pochybil, a to v následujících bodech.

#### **A.1 Zjištění skutečného stavu věci**

Povinností kontrolujícího při výkonu kontroly je zjistit stav věci v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly.<sup>2</sup>

OIP pochybil, když se nepokusil zjistit skutečný stav věci tím, že:

- se nezabýval tím, zda výpověď, kterou stěžovatelka obdržela, nebyla jedním z projevů bossingu,
- nezjišťoval, jaká kritéria zaměstnavatel použil při rozhodování o výši pololetních prémie jednotlivých zaměstnanců,
- předmětem kontroly nebyl bossing stěžovatelky ze strany zaměstnavatele (ředitele školy).

V důsledku toho OIP nezjistil skutkový stav v rozsahu nezbytném pro dosažení účelu kontroly podle ustanovení § 9 písm. a) kontrolního řádu.

#### **A.2 Nezbavení povinnosti mlčenlivosti**

OIP musí před kontrolovanou osobou zachovávat mlčenlivost o identitě podatele podnětu, ledaže podatel podnětu OIP povinnosti mlčenlivosti zproští.<sup>3</sup> Je-li to potřeba

---

1 Ustanovení § 1 odst. 1 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.

2 Ustanovení § 9 písm. a) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád).

3 Ustanovení § 20 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole.



pro dostatečné zjištění skutkového stavu, měl by OIP podatele o zproštění povinnosti mlčenlivosti požádat. Pokud to OIP neudělá, musí postupovat tak, aby identitu podatele podnětu neodtajnil.

OIP nepožádal stěžovatelku o zbavení povinnosti mlčenlivosti pro účely provedení kontroly, a při kontrole přitom postupoval tak, jako by jej stěžovatelka mlčenlivosti zbavila. Toto pochybení nezaznamenal ani vedoucí inspektor, když posuzoval stížnost stěžovatelky proti postupu OIP při kontrole.

OIP tedy porušil povinnost mlčenlivosti plynoucí z § 20 zákona o kontrole.

### A.3 Náležitosti protokolu o kontrole

Mezi základní náležitosti protokolu o kontrole patří mimo jiné kontrolní zjištění obsahující zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, ze kterých tato kontrolní zjištění vycházejí.<sup>4</sup> V protokolu by měla být uvedena negativní i pozitivní zjištění a mělo by být patrné, jak k těmto zjištěním OIP dospěl.

Protokol o kontrole neobsahuje pozitivní zjištění ani ve formě konstatování, že v kontrolované oblasti nebyly zjištěny nedostatky. Negativní kontrolní zjištění jsou uvedena pouze v závěru protokolu, nikoli průběžně v textu protokolu. V důsledku toho je protokol o kontrole nepřehledný a obtížně srozumitelný. V některých oblastech protokol neobsahuje ani náznak hodnocení zjištěných skutečností, takže není zřejmé, jak ke kontrolnímu zjištění OIP dospěl.

Kontrolní zjištění tak nelze považovat za úplná, čímž inspektorát práce porušil povinnost podle § 12 odst. 1 písm. h) kontrolního řádu a princip přesvědčivosti veřejné správy.

## B. Skutková zjištění

### B.1 Podnět stěžovatelky

Stěžovatelka, která pracuje jako učitelka, se obrátila na OIP se stížností na postup svého zaměstnavatele, konkrétně na jednání ředitele školy pana B. V jednání ředitele spatřuje bossing a diskriminaci.

Její výtky vůči jednání ředitele se dají zařadit do několika okruhů. Zaprvé dostala v dubnu 2023 neoprávněnou výpověď z důvodu nadbytečnosti, kterou později ředitel odvolal. Zadruhé si stěžovala na nerovné odměňování, které se projevilo jednak sníženým příplatkem za třídnictví, a jednak výrazně nižšími odměnami. Třetí okruh výtek vůči zaměstnavateli můžeme obecně označit za bossing – konkrétně stěžovatelka v podnětu popsala, že jí ředitel přiděloval třídnictví v problémových třídách, urážel ji i před dalšími zaměstnanci školy, zakázal jí pohybovat se na chodbě v blízkosti ředitelny, přiděloval jí výuku v předmětech, které neodpovídaly její aprobaci.

OIP na její podnět provedl u zaměstnavatele kontrolu a stěžovatelku o svých zjištěních informoval. Stěžovatelka nebyla s postupem OIP spokojena, domnívá se, že OIP

---

4 Ustanovení § 12 odst. 1 písm. h) zákona o kontrole.



nedostatečně prověřil její námitky uvedené v podnětu a že v některých okruzích pouze převzal tvrzení ředitele školy, aniž by je dále prošetřil. Podala proto vedoucímu inspektorovi OIP stížnost ve smyslu § 175 správního řádu.

V podnětu ochránci stěžovatelka dále doplnila, že jí inspektorka OIP nepožádala o zbavení mlčenlivosti pro účely provedení kontroly u zaměstnavatele.

## **B.2 Postup OIP**

Kontrola OIP byla zaměřena na dodržení povinností zaměstnavatele na úseku (1) rovného odměňování zaměstnanců, (2) pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, (3) rovného zacházení, (4) součinnosti zaměstnavatele a orgánu jednajícího za zaměstnance. Ve vztahu k podnětu stěžovatelky jsou relevantní následující okruhy kontroly.

### **Výpověď pro nadbytečnost**

OIP kontrolou ověřil, že zaměstnavatel stěžovatelce dne 28. 4. 2023 doručil výpověď z pracovního poměru ve smyslu § 52 odst. c) zákoníku práce, přičemž pracovní poměr měl touto výpovědí skončit dne 30. 6. 2023. Po výpovědi následovala korespondence ředitele školy a stěžovatelky, která vyústila v odvolání výpovědi ředitelem školy dne 29. 6. 2023. OIP zjistil, že stěžovatelka u zaměstnavatele stále pracuje.

### **Součinnost zaměstnavatele a odborové organizace**

V rámci kontroly se OIP dotázal předsedkyně odborové organizace, která u zaměstnavatele působí, zda zaměstnavatel předem projednal s odborovou organizací svůj úmysl dát stěžovatelce výpověď. Předsedkyně odborové organizace potvrdila, že zaměstnavatel s ní záměr dát stěžovatelce výpověď projednal, a to ústně.

### **Odměňování – snížení příplatku za třídnictví stěžovatelce bez uvedení důvodu**

OIP zjistil, že zaměstnavatel přiděluje příplatky za třídnictví na základě Směrnice č. 5 Vnitřní platový předpis. V této směrnici je stanoveno finanční rozpětí příplatku za třídnictví, přičemž směrnice stanovuje základ příplatku a také jednotlivá navyšující kritéria, jejichž naplněním zaměstnavatel zvýší příplatek o konkrétní částku. OIP u vybraného vzorku zaměstnanců ověřil, že jim zaměstnavatel příplatek za třídnictví stanovil v souladu s touto směrnici. Rovněž ověřil, že zaměstnancům (včetně stěžovatelky), kterým zaměstnavatel v kontrolovaném období změnil výši příplatku, zaměstnavatel vystavil nový platový výměr s uvedením stručného odůvodnění změny platu.

### **Odměňování – mimořádné odměny**

OIP se zabýval také mimořádnými odměnami zaměstnanců. Nechal si od zaměstnavatele předložit podklady, v jaké výši a za jaké mimořádné nebo zvlášť významné pracovní úkoly dostali vybraní zaměstnanci v roce 2023 odměny. Z podkladů vyplývá, že stěžovatelka v daném roce obdržela odměny velmi výrazně (násobně) nižší než ostatní zaměstnanci v kontrolním vzorku. Z vysvětlení ředitele školy také plyne, že část odměn byla zaměstnancům udělena za splnění konkrétního úkolu (např. třídní ve třídě s rozšířenou výukou, práce při zápisu do ZŠ, organizace školního výletu, pomoc při různých školních akcích – xxxxxxxx Den dětí, yyyyyyyyyy Vánoční jarmark, Den otevřených dveří), část odměn



zaměstnavatel označil za „pololetní prémie za činnost pro zaměstnavatele“. Odměna v kalendářním měsíci, kdy byly zaměstnancům vyplaceny mimo jiné tyto pololetní prémie, velmi výrazně převyšovala odměny v jiných měsících – odměna zaměstnanců v tomto měsíci byla často vyšší než součet jejich odměn za zbytek roku. Jediným zaměstnancem z kontrolního vzorku, který prémie nedostal, byla stěžovatelka.

OIP se zabýval i důvodem, proč stěžovatelka dostala výrazně nižší odměny. Důvodem byla vyšší nepřítomnost stěžovatelky z důvodu pracovní neschopnosti a z toho plynoucí menší možnost splnit podmínky pro přiznání odměn. OIP uvedl, že kalendářní rok 2023 měl 260 pracovních dnů, přičemž stěžovatelka čerpala dovolenou v délce 40 dnů a téměř 68 pracovních dnů (tj. 94 dnů celkem) nepracovala z důvodu pracovní neschopnosti. Zaměstnanec A byl v pracovní neschopnosti 5 dnů, zaměstnanec C 25 dnů, zaměstnanec D nepracoval 12 dnů z důvodu pracovní neschopnosti a 8 dnů kvůli OČR a zaměstnanec E v pracovní neschopnosti v roce 2023 nebyl. Nerovné odměňování stěžovatelky OIP neshledal.

### **Bossing – vytváření nepřátelské atmosféry na pracovišti**

OIP zjišťoval, zda se na zaměstnavatele nebo na odborovou organizaci obrací zaměstnanci se stížností na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Zjistil, že nikoli.

Také se dotazoval, zda ředitel školy vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zda zajišťuje rovné zacházení se zaměstnanci a dodržuje zákaz diskriminace a obecně zda ředitel některé zaměstnance nezvýhodňuje nebo neznevýhodňuje, případně zda se dopouští šikany některých zaměstnanců. Tyto skutečnosti OIP zjišťoval dotazem na ředitele školy a předsedkyni odborové organizace. Jiných zaměstnanců se OIP nedotazoval. Žádné porušení pracovněprávních předpisů ředitelem školy tímto způsobem nezjistil.

Dalšími skutečnostmi, které stěžovatelka uváděla (přidělování třídnictví v problémových třídách, urážky, zákaz pohybovat se v blízkosti ředitelny, přidělování výuku v předmětech, které neodpovídaly aprobaci stěžovatelky), se OIP nezabýval. Zdůvodnil to tím, že jedním z definičních znaků bossingu je dlouhodobost, což případ stěžovatelky nesplňuje. Podle OIP totiž stěžovatelka namítá nevhodné jednání ředitele od září 2023, přičemž podnět podala dne 20. prosince 2023. Mezi počátkem září 2023 a podáním podnětu byla 21 kalendářních dnů v pracovní neschopnosti.

### **Reakce OIP na stížnost stěžovatelky**

Vedoucí inspektor OIP prověřil postup OIP při kontrole zaměstnavatele a při komunikaci se stěžovatelkou. Vyjádřil se k námitkám stěžovatelky ohledně nedostatečného prověření jejích námitek z podnětu a ohledně toho, že v některých okruzích pouze převzal tvrzení ředitele školy, aniž by je dále prošetřil. Stížnost shledal jako nedůvodnou.



## **C. Právní hodnocení**

### **C.1 Výpověď pro nadbytečnost**

OIP kontrolou zjistil, že stěžovatelka v dubnu 2023 dostala od zaměstnavatele výpověď ve smyslu § 52 odst. c) zákoníku práce, následně zaměstnavatel výpověď se souhlasem stěžovatelky odvolal. Pracovní poměr stěžovatelky tedy stále trvá. V postupu zaměstnavatele OIP pochybení nezjistil.

Stěžovatelka v podnětu sice explicitně výpověď za projev bossingu neoznačila, OIP má ale vyhodnotit text podnětu podle jeho smyslu. OIP se tedy měl zabývat tím, zda to, že zaměstnavatel dal stěžovateli výpověď, nebylo jedním z projevů bossingu, který stěžovatelka namítala. Skutečnosti uvedené v podnětu stěžovatelky jednoznačně podezření na bossing vzbuzují.

Ředitel školy uvedl, že výpověď odvolal poté, co skončil pracovní poměr jiného učitele. OIP mohl ověřit, zda tomu tak skutečně bylo. Z podkladů, které stěžovatelka OIP poskytla spolu s podnětem, vyplývá, že nikoli – zaměstnavatel zveřejnil pracovní inzerát na pozici učitele 1. stupně dne 24. 3. 2023. Až téměř o měsíc později (25. 4. 2023) dal stěžovateli výpověď z pracovního poměru. Stěžovatelka zároveň OIP doložila dopis zaměstnavatele, který její nadbytečnost zdůvodnil tím, že počet tříd na prvním stupni se sloučením zmenšil o jednu, a jeden učitel, konkrétně stěžovatelka, je tedy nadbytečný. V té době již ředitel zřejmě věděl, že jiný učitel ukončí pracovní poměr, a tedy počet učitelů pro první stupeň i bez výpovědi stěžovatelce odpovídal potřebě školy.

Pakliže by ředitel školy skutečně již v březnu 2023 věděl, že jinému učiteli pracovní poměr skončí (například z důvodu uplynutí doby, na kterou byl sjednán, nebo pokud tento učitel již dříve dal výpověď a běžela výpovědní doba), a přesto dal o měsíc později stěžovateli výpověď pro nadbytečnost, bylo by evidentní, že důvodem pro výpověď nebyla nadbytečnost stěžovatelky, ale snaha se jí zbavit. To měl OIP ověřit.

V postupu OIP spatřuji pochybení, protože se nezabýval tím, zda výpověď daná stěžovateli nebyla jedním z projevů bossingu.

### **C.2 Součinnost zaměstnavatele a odborové organizace**

OIP dotazem na předsedkyni odborové organizace zjišťoval, zda zaměstnavatel splnil požadavek § 61 odst. 1 zákoníku práce a projednal s odborovou organizací svůj úmysl dát stěžovateli výpověď z pracovního poměru.

Předsedkyně odborové organizace OIP sdělila, že zaměstnavatel svůj záměr dát stěžovateli výpověď projednal, a to ústní formou. Pochybení zaměstnavatele tedy OIP nezjistil.

Zákoník práce nestanovuje zaměstnavateli povinnost projednat s odborovou organizací svůj záměr dát zaměstnanci výpověď v písemné formě, a nestanovuje ani povinnost odborové organizaci mít z projednání písemný zápis. OIP tedy skutkový stav ohledně součinnosti zaměstnavatele a odborové organizace zjišťoval dostatečným způsobem a pochybení se nedopustil.



### C.3 Odměňování – snížení příplatku za třídnictví bez uvedení důvodu

V podnětu stěžovatelka uvedla, že jí zaměstnavatel snížil příplatek za třídnictví bez uvedení důvodu, i když počet žáků ve třídě zůstal nezměněn, a spatřovala v tom nerovné odměňování. OIP si při kontrole nechal předložit vnitřní platový předpis a zjišťoval výši příplatků za třídnictví u jednotlivých učitelů. Zjistil, že platový předpis obsahuje kritéria pro určení výše příplatku a že zaměstnavatel podle něj postupuje. Důvodem pro snížení příplatku stěžovatelky nebylo snížení počtu žáků ve třídě, ale nenaplnění kritéria „žáci ve třídě s poruchami učení či chování, počet podpůrných opatření, práce s asistenty“. Ověřil také, že zaměstnavatel předložil nový platový výměr těm učitelům, kterým změnil výši příplatku. Na platovém výměru byl stručně uveden důvod změny příplatku. OIP tedy neshledal pochybení zaměstnavatele při stanovení příplatku za třídnictví.

Co se týče snížení příplatku za třídnictví stěžovatelce, zjistil OIP skutkový stav dostatečně, a nedopustil se tedy pochybení.

### C.4 Odměňování – mimořádné odměny

Z podkladů poskytnutých zaměstnavatelem OIP ověřil tvrzení stěžovatelky o tom, že v říjnu 2023 dostala výrazně nižší odměny než jiní učitelé. Část odměn zaměstnanců v roce 2023 byla přiznána za splnění konkrétních pracovních úkolů. Značná část, zhruba polovina součtu odměn za celý rok 2023, byla přiznána právě v říjnu 2023, což zaměstnavatel zdůvodnil tak, že v tomto měsíci přiznával zaměstnancům „pololetní prémie za činnost pro zaměstnavatele“.

Ze spisu nevyplývá, že by se OIP zabýval tím, co zaměstnavatel zohledňoval při určování výše těchto prémie, přestože jejich výše byla značná. Vzhledem k výši pololetních prémie se měl OIP alespoň rámcově zabývat tím, podle čeho se zaměstnavatel orientoval při rozhodování o jejich výši u jednotlivých zaměstnanců.

OIP zdůvodnil nižší odměny stěžovatelky její vyšší nepřítomností v zaměstnání – jednak kvůli dovolené, a jednak kvůli dočasné pracovní neschopnosti. V důsledku pracovní neschopnosti se měla snížit možnost stěžovatelky dosáhnout na odměny, jelikož odměny je možné v platové sféře přiznat za splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu.<sup>5</sup>

Argument dovolenou je naprosto nepřiléhavý, neboť čerpání dovolené má zaměstnavatel povinnost určit všem zaměstnancům. Argument vyšším rozsahem pracovní neschopnosti nižší odměny odůvodnit může, protože zaměstnanec, který odpracuje méně směn, má méně příležitostí splnit mimořádné nebo zvlášť významné pracovní úkoly. Přesto nebyl postup OIP správný, když vysvětlil rozdíl v odměnách pouze vyšší nepřítomností stěžovatelky, a to ze dvou důvodů.

Zaprvé, jestliže měla dle zjištění OIP stěžovatelka kvůli své nepřítomnosti méně příležitostí splnit nadstandardní úkoly, bylo namísto zjišťovat, za jaké nadstandardní úkoly ostatní zaměstnanci pololetní prémie dostali. Z podkladů poskytnutých ředitelem školy se jeví, že za konkrétní nadstandardní úkoly zaměstnanci odměny dostali (v měsících březen,

---

<sup>5</sup> Ustanovení § 134 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.



květen, červen, listopad a prosinec 2023). Kritériem pro přiznání pololetních prémie tedy zřejmě muselo být něco jiného. Není jasné, o jaká kritéria se jednalo – zda to byla kritéria zákonná nebo v rozporu se zákonem.

Pakliže by bylo nepřiznání pololetních prémie trestem za vyšší nemocnost, jednalo by se rovněž o pochybení na straně zaměstnavatele. Zaměstnanec totiž není možné trestat za to, že využil svého zákonem daného práva nepracovat ze zdravotních důvodů, kvůli kterým mu byla ošetřujícím lékařem stanovena dočasná pracovní neschopnost.<sup>6</sup> Jednalo by se také o diskriminaci z důvodu zdravotního stavu.<sup>7</sup>

Zadruhé, i kdyby bylo nepřiznání pololetních prémie stěžovatelce kvůli její vyšší nepřítomnosti odůvodněné, bylo by nepřiměřené, pokud pololetní prémie nedostala vůbec. I jiní zaměstnanci v kontrolním vzorku byli část roku dočasně práce neschopní a z podkladů nevyplývá, že by to mělo výraznější vliv na výši pololetních prémie. Stěžovatelka přitom nedostala odměny žádné, v důsledku čehož vzniká mezi odměnami a pracovní neschopností stěžovatelky a jiných zaměstnanců nevysvětlený nepoměr. O vysvětlení tohoto nepoměru OIP zaměstnavatele nežádal.

Je potřeba také přihlídnout k tomu, že stěžovatelka byla v dočasné pracovní neschopnosti také v první polovině listopadu a v prosinci 2023, tedy až poté, co zaměstnavatel přiznal zaměstnancům pololetní prémie. V době přiznání pololetních prémie byla její dočasná pracovní neschopnost o 24 dnů nižší. O to méně opodstatněný se jeví závěr, že důvodem pro nepřiznání pololetních prémie byla vyšší dočasná pracovní neschopnost stěžovatelky.

OIP tedy pochybil, když nezjišťoval, jaká kritéria zaměstnavatel použil při rozhodování o výši pololetních prémie jednotlivých zaměstnanců. Pochybil také v tom, že jako důvod nižších odměn stěžovatelky za rok 2023 uznal čerpání dovolené a vyšší míru dočasné pracovní neschopnosti, protože čerpání dovolené má zaměstnavatel povinnost určit všem zaměstnancům, a dočasně práce neschopná byla stěžovatelka v takové míře, která bez dalšího neodůvodňuje extrémní nepoměr mezi jejími odměnami a odměnami ostatních zaměstnanců.

### C.5 Bossing

OIP neprovedl kontrolu ohledně stížnosti na bossing stěžovatelky ze strany ředitele školy. Pouze se obecně dotázal ředitele školy a předsedkyně odborové organizace, zda ředitel školy zacházení rovně se svými zaměstnanci. Kontrolu zaměřenou na bossing či šikanu OIP neprovedl, jelikož podle jeho názoru stěžovatelka namítala nežádoucí chování ředitele, které bylo pouze krátkodobé, zatímco definičním znakem bossingu je dlouhodobý charakter.

S tímto závěrem OIP se nemohu ztotožnit.

OIP vyhodnotil informace v podnětu stěžovatelky tak, že se bossing měl odehrávat od září 2023 do doby podání podnětu, tj. do 20. 12. 2023. Stěžovatelka přitom v podnětu uvedla, že vztahy na pracovišti mezi ní a vedením školy byly od června 2021 do dubna 2023 vcelku

<sup>6</sup> Takový postup by byl v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany zaměstnance, viz § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>7</sup> Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce.



poklidné. V dubnu 2023 dostala výpověď pro nadbytečnost. V červenci 2023 obdržela od zástupce ředitele informaci, že od září bude vyučovat předměty, které neodpovídají její aprobaci. Od září 2023 začal bossing ze strany ředitele školy gradovat.

Z těchto informací podaných stěžovatelkou lze jako začátek bossingu posoudit okamžik, kdy dal zaměstnavatel stěžovatce výpověď pro nadbytečnost, tedy duben 2023. Z jejích tvrzení dále plyne, že bossing probíhal také v červenci oznámením o tom, že bude vyučovat předměty mimo svou aprobaci. Následuje tvrzení stěžovatelky, že *od září začal bossing ze strany ředitele školy gradovat*. Jestliže v září začal gradovat, musel začít již dříve.

OIP měl vyhodnotit informace od stěžovatelky tak, že bossing začal už v dubnu 2023. Pakliže bylo OIP nejasné, které všechny události stěžovatelka vnímá jako projevy bossingu, zda i výpověď pro nadbytečnost a oznámení o přidělení předmětů mimo její aprobaci, měl ji kontaktovat a požádat o upřesnění.

Nemohu souhlasit ani s tím, že OIP vyhodnotil jako konec bossingu den podání podnětu stěžovatelkou. Pokud bossing skutečně probíhal, je nepravděpodobné, že by dnem podání podnětu na OIP skončil (ať už o podání podnětu v té době ředitel školy věděl, nebo ne). Měl-li OIP pochybnosti o délce trvání nežádoucího chování ředitele, měl se stěžovatelky ještě před zahájením kontroly v únoru 2024 dotázat, zda bossing trvá i nadále. Pokud by to stěžovatelka potvrdila, měl OIP pracovat s tím, že bossing trval minimálně do okamžiku zahájení kontroly.

Shrnuto, OIP pochybil, když informace z podnětu stěžovatelky posoudil tak, že si stěžovala na bossing probíhající od září do prosince 2023. OIP měl podnět vyhodnotit tak, že bossing (dle tvrzení stěžovatelky) začal již v dubnu 2023 a trval minimálně do zahájení kontroly v únoru 2024. Pak by nutně musel dojít k závěru, že prvek dlouhodobosti je naplněn, a že je proto potřeba kontrolou ověřit, zda k bossingu skutečně docházelo, nebo nikoli. Pokud měl pochybnosti o tom, ve kterých namítaných jednáních stěžovatelka spatřovala bossing, měl se s ní spojit a sporné otázky vyjasnit.

## C.6 Zbavení povinnosti mlčenlivosti pro účely provedení kontroly

OIP a jeho zaměstnanci jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se dozvěděli v souvislosti s kontrolou nebo s úkony předcházejícími kontrole. Chtějí-li při kontrole využít informace od podatele podnětu, z nichž by kontrolovaná osoba mohla zjistit identitu podatele, musí je podatel podnětu zprostit mlčenlivosti.<sup>8</sup>

Ve spisovém materiálu vztahujícím se ke kontrole zaměstnavatele provedené na podnět stěžovatelky není doklad o tom, že by stěžovatelka zbavila OIP povinnosti mlčenlivosti o své osobě pro účel kontroly, ani že by ji OIP o zbavení povinnosti mlčenlivosti požádal. Při provádění kontroly OIP odtajnil jméno stěžovatelky (podatelky podnětu ke kontrole), když pokládal řediteli školy a předsedkyni odborové organizace otázky na (pracovní) vztah stěžovatelky a ředitele školy.

OIP pochybil, když nepožádal stěžovatelku o zbavení mlčenlivosti a při kontrole přitom postupoval tak, jako by jej stěžovatelka mlčenlivosti zbavila.

<sup>8</sup> Ustanovení § 20 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole.



### C.7 Reakce OIP na stížnost stěžovatelky

Stížnost proti postupu OIP, kterou stěžovatelka adresovala vedoucímu inspektorovi OIP, v návaznosti na informaci o výsledku kontroly, obsahovala pouze obecná tvrzení týkající se toho, že inspektorka OIP nedostatečně prověřila skutečnosti uvedené v podnětu. Na námitky stěžovatelky vedoucí inspektor reagoval adekvátně.

Měl si nicméně všimnout, že ve spisu chybí informace o tom, zda stěžovatelka zbavila OIP mlčenlivosti o informacích uvedených v podnětu, a OIP přitom postupoval tak, jako by ke zbavení mlčenlivosti došlo. V postupu vedoucího inspektora při vyřizování stížnosti stěžovatelky spatřuji pochybení v tom, že si neověřil, zda stěžovatelka OIP zbavila povinnosti mlčenlivosti.

### C.8 Protokol o kontrole

Protokol o kontrole má obsahovat kontrolní zjištění obsahující zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, ze kterých tato kontrolní zjištění vycházejí.<sup>9</sup> Ustáleným názorem ochránce je, že protokol by měl alespoň ve stručné podobě obsahovat také pozitivní zjištění, tedy informaci o tom, že kontrolující v dané oblasti pochybení zaměstnavatele nezjistil.<sup>10</sup> Z protokolu o kontrole by dále mělo být jasné, k jakým závěrům kontrolující dospěl a jak k nim dospěl.<sup>11</sup> Protokol by měl být přiměřeně přehledný, aby mohla kontrolovaná osoba porozumět tomu, co OIP zjišťoval a s jakým závěrem.

Tyto náležitosti protokol o kontrole základní školy nesplňuje.

Oddíl protokolu o kontrole základní školy věnující se kontrole pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr neobsahuje informaci o tom, zda OIP shledal v postupu zaměstnavatele pochybení, či nikoli. V tomto oddílu je odkaz na oddíl kontrolní zjištění, který se nachází v závěru protokolu. V oddílu Kontrolní zjištění je uvedeno jedno pochybení zaměstnavatele. Ze samotného oddílu věnujícího se kontrole pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je patrné, že OIP prověřoval vícero dílčích povinností zaměstnavatele. Není v něm ale komentář, zda OIP ohledně těchto povinností shledal pochybení zaměstnavatele, či nikoli. Nejasné je to zejména v části, kde OIP popisuje doručování zrušení pracovního poměru jedné ze zaměstnankyň. Zde OIP dochází k závěru, že zaměstnavatel nepostupoval vzhledem k právní úpravě zákoníku práce ideálně, není ale zřejmé, zda to hodnotí jako porušení zákoníku práce, či nikoli. Pouze v kombinaci s oddílem Kontrolní zjištění si čtenář protokolu musí domýšlet, že v povinnostech zaměstnavatele zmiňovaných v oddílu o kontrole pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr OIP pochybení zaměstnavatele neshledal.

---

9 Ustanovení § 12 odst. 1 písm. h) zákona o kontrole.

10 Veřejný ochránce práv. Kontrolní orgány. Praha: Kancelář veřejného ochránce práv ve spolupráci s Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 56. Dostupné z [https://www.ochrance.cz/fileadmin/user\\_upload/Publikace/sborniky\\_stanoviska/Sbornik\\_Kontrolni-organy.pdf](https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Kontrolni-organy.pdf); nebo také zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 18. 11. 2021, sp. zn. 5485/2020/VOP, nebo zpráva o šetření veřejného ochránce práv ze dne 21. 5. 2020, sp. zn. 5994/2018/VOP, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/>.

11 Tamtéž, s. 55-56.



Oddíl povinnosti na úseku odměňování a rovného zacházení obsahuje popis skutkových zjištění, ale neobsahuje ani náznak hodnocení zjištěných skutečností, ani závěr tohoto hodnocení. Opět pouze v kombinaci s oddílem Kontrolní zjištění si čtenář protokolu může domyslet, že OIP žádné pochybení zaměstnavatele neshledal. V protokolu zejména chybí úvahy vedoucí k závěru, že zaměstnavatel neporušil povinnost rovného zacházení při rozdělování mimořádných odměn. Z protokolu plyne, že OIP zjistil výrazné rozdíly v odměňování mezi některými zaměstnanci (mezi stěžovatelkou a ostatními zaměstnanci zahrnutými do kontrolního vzorku). Dále je v protokolu uvedeno, že ředitel školy poskytl OIP zdůvodnění jednotlivých odměn. Zcela ale chybí jakékoli shrnutí toho, co ředitel k rozdílům uvedl, a vyhodnocení, proč se o zakázané nerovné odměňování nejednalo.

Informace o výsledku kontroly zaslaná stěžovateli obsahuje stručné zdůvodnění závěru, že se zaměstnavatel nerovného odměňování nedopustil. Podle mého názoru by tyto úvahy měly být obsaženy i v kontrolním protokolu. Kontrolní protokol je hlavním výstupem kontroly. Měl by proto obsahovat pozitivní i negativní kontrolní zjištění včetně jejich stručného zdůvodnění. V protokolu o kontrole by měly být uvedeny všechny podstatné informace (skutková zjištění, jejich právní hodnocení včetně kontrolního zjištění). Je nedostatečné, pokud je část podstatných informací uvedena pouze v informaci o výsledku kontroly určené podateli podnětu.

OIP tedy pochybil v tom, že protokol o kontrole neobsahuje hodnocení zjištěného skutkového stavu a kontrolní zjištění obsahuje v neuspokojivé formě – pozitivní zjištění (kdy OIP nezjistil porušení povinností zaměstnavatelem) neobsahuje ani ve formě konstatování, negativní kontrolní zjištění je uvedeno pouze v závěru protokolu o kontrole, nikoli v konkrétním oddílu, kde jsou popsány skutečnosti tvořící podklad kontrolního zjištění. Protokol o kontrole je kvůli tomu nepřehledný a obtížně srozumitelný pro své adresáty.

#### **D. Závěr a informace o dalším postupu**

Zprávu zasílám vedoucímu inspektorovi a podle § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv žádám, aby se ve lhůtě 45 dnů od jejího doručení vyjádřil ke zjištěným pochybením a informoval mě o přijatých opatřeních k nápravě. Zpráva shrnuje moje dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko podle § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.

Zprávu zasílám rovněž stěžovateli.

Brno 16. prosince 2024

JUDr. Stanislav Křeček  
veřejný ochránce práv  
(podepsáno elektronicky)