



Zpráva o šetření a posouzení námitky diskriminace ve věci rušení služebních míst státních zaměstnanců čerpajících mateřskou nebo rodičovskou dovolenou

Na tehdejší veřejnou ochránkyni práv Mgr. Annu Šabatovou, Ph.D., se obrátily tři státní zaměstnankyně ve služebním poměru, jejichž služební místa byla zrušena v průběhu jejich těhotenství nebo v době, kdy čerpaly mateřskou nebo rodičovskou dovolenou (dále také jako „MD“ a „RD“). Z podnětů stěžovatelek vyvstalo podezření, že státní zaměstnanci a zaměstnankyně mohou být znevýhodněni v důsledku rodičovství, proto se ochránkyně rozhodla ve věci zahájit šetření.¹

Cílem šetření, které jsem po tehdejší ochránkyni převzal, bylo zjistit, zda se stěžovatelky nestaly obětí diskriminace a zda v rozporu se zákonem o státní službě nedochází k systematickému znevýhodnění státních zaměstnanců čerpajících MD a RD.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Rušení služebních míst z pohledu zákazu diskriminace

V případě **první stěžovatelky se nepodařilo prokázat, že by zrušení jejího služebního místa souviselo s jejím rodičovstvím.** Při posuzování jejího případu jsem vycházel především z vyjádření služebního orgánu a podkladů poskytnutých služebním orgánem. Stěžovatelka však uvedla další skutečnosti, které nasvědčují tomu, **že k diskriminaci mohlo dojít.** Tyto skutečnosti jsem však ze své pozice **nemohl ověřit.** Pokud by se stěžovatelce podařilo tyto skutečnosti prokázat u soudu prostřednictvím svědeckých výpovědí, mohl by soud uzavřít, že zrušení stěžovatelčina místa souviselo s jejím odchodem na MD a stěžovatelka se stala obětí diskriminace.

Na základě shromážděných podkladů jsem dospěl k závěru, že praxe, kdy byla na základě systemizace na rok 2019 na služebních úřadech **rušena primárně neobsazená místa,** přičemž jako neobsazená se **počítala také místa zaměstnanců čerpajících MD a RD,** byla **nepřímo diskriminační vůči státním zaměstnancům v souvislosti s jejich rodičovstvím.**

Jako neobsazená se místa zaměstnanců čerpajících MD a RD posuzovala až na základě pokynu Ministerstva financí. **Dospěl jsem proto k závěru, že se Ministerstvo financí dopustilo diskriminace ve formě pokynu.**

V důsledku této praxe byla prokazatelně diskriminována také **druhá stěžovatelka.**

V případě **třetí stěžovatelky** jsem dospěl k závěru, že zrušení jejího služebního místa prokazatelně nesouviselo s jejím těhotenstvím.

1 Podle ustanovení § 14 zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv, ve znění pozdějších předpisů.



A.2 Povinnost služebního orgánu nalézt vhodné místo v době čerpání MD a RD

Služební orgán má povinnost hledat vhodná služební místa státním zaměstnancům, jejichž služební místa byla zrušena. **Ze zákona o státní službě ani z antidiskriminačního zákona však nelze vyvodit, že by služební orgán měl povinnost hledat vhodná služební místa zaměstnancům, kteří jsou zařazeni mimo výkon služby z důvodu čerpání MD nebo RD.**

Na postup služebního orgánu však dopadají základní zásady správní činnosti správních orgánů – včetně zásady, podle níž musí služební orgán dbát na to, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem. **Služební orgán by tedy měl začít hledat vhodné služební místo již před ukončením MD/RD zaměstnance, je-li to ve veřejném zájmu.**

V souvislosti se zařazením mimo výkon služby z organizačních důvodů a případným ukončením služebního poměru státního poměru zaměstnance vznikají na straně služebního úřadu finanční výdaje. Těmto výdajům lze předejít včasným nalezením vhodného služebního místa. **Dovoluji si doporučit, aby služební orgán se zaměstnanci čerpajícími MD a RD komunikoval a nejpozději v době, kdy se blíží jejich návrat, začal pro tyto zaměstnance hledat volná vhodná služební místa.** Domnívám se, že včasné hledání vhodného místa je nejen hospodárné, rovněž se tímto postupem zvyšuje pravděpodobnost, že služební orgán nalezne místo skutečně vhodné s ohledem na znalosti a zkušenosti daného zaměstnance. Tyto znalosti a zkušenosti tak budou lépe využity v zájmu efektivního fungování služebního úřadu.

A.3 Ukončení řízení o převedení na jiné služební místo v důsledku čerpání MD

Služební orgán se dopustí **přímé diskriminace** z důvodu rodičovství, pokud zastaví řízení o převedení na jiné služební místo, protože zaměstnanec, jehož služební místo bylo zrušeno a pro kterého služební orgán nové místo vyhledal, byl zařazen mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD.

Dospěl jsem k závěru, že **třetí stěžovatelka** byla diskriminována v důsledku tohoto postupu.

B. Skutková zjištění

B.1 Případ první stěžovatelky (Ministerstvo vnitra)

B.1.1 Podnět stěžovatelky

Jako první se na Kancelář veřejného ochránce práv obrátila stěžovatelka A., která působila na Ministerstvu vnitra jako vedoucí oddělení krizového řízení. V listopadu 2017 odešla stěžovatelka na mateřskou dovolenou. Stěžovatelka ve svém podnětu uvedla, že v rámci změny systemizace účinné od 1. ledna 2018 zaniklo její služební místo, když změnou organizační struktury² účinnou od 1. ledna 2018 zaniklo oddělení krizového řízení (tím

² Změna organizační struktury přijata společným služebním předpisem náměstka ministra vnitra pro státní službu a státního tajemníka na Ministerstvu vnitra č. 40/2017, ze dne 22. prosince 2017, kterým se stanoví požadavky na služební pracovní místa na Ministerstvu vnitra.



i vedoucí místo stěžovatelky č. 17019280) a oddělení řízení strategických projektů (tím i místo vedoucího tohoto oddělení č. 30355555). Od 1. ledna 2018 pak vzniklo nové oddělení řízení strategických projektů a krizového řízení s jedním vedoucím místem (č. 30356580). V rámci tohoto oddělení vzniklo jedno nové místo běžného zaměstnance (č. 30357019).

Stěžovatelka uvedla, že se neformální cestou dozvěděla, že ke sloučení oddělení krizového řízení s oddělením řízení strategických projektů došlo proto, že na ministerstvu bylo třeba vytvořit nové služební místo přestaveného v 15. platové třídě. Vzhledem ke schválené systemizaci, kdy byl pro ministerstvo stanoven počet služebních míst představených v jednotlivých platových třídách, bylo k vytvoření nového služebního místa nutné zrušit jiné služební místo se stejnými atributy. **Stěžovatelčino místo mělo být vybráno ke zrušení s ohledem na to, že místo nebylo dočasně obsazeno z důvodu zařazení stěžovatelky mimo výkon služby v době čerpání mateřské dovolené.**

B.1.2 Vyjádření státního tajemníka

Vzhledem ke skutečnostem, které stěžovatelka uvedla ve svém podnětu, se tehdejší ochránkyně obrátila s dotazy na okolnosti zrušení jejího místa na státního tajemníka na Ministerstvu vnitra.

Systemizace na rok 2018 byla přijata usnesením vlády č. 737 ze dne 23. října 2017, vláda však tuto systemizaci do konce roku třikrát změnila. V rámci třetí úpravy systemizace³ došlo dle vyjádření státního tajemníka k rozdělení odboru bezpečnostní politiky a prevence kriminality na dva odbory.⁴ V rámci odboru bezpečnostní politiky pak došlo ke sloučení oddělení krizového řízení s oddělením řízení strategických projektů a k vytvoření nového oddělení řízení strategických projektů a krizového řízení.

S ohledem na skutečnost, že došlo ke sloučení dvou oddělení s poměrně odlišným zaměřením, bylo nezbytné zrušit služební místa představených v obou odděleních. Byla tedy zrušena dvě služební místa představených (vedoucí oddělení krizového řízení a vedoucí oddělení řízení strategických projektů) a zřízena dvě nová místa představených ve stejné platové třídě (vedoucí oddělení ekonomiky preventivních programů⁵ a vedoucí oddělení řízení strategických projektů a krizového řízení). Uvedené bylo v souladu se zákonem o státní službě projednáno s odborovou organizací působící ve služebním úřadu Ministerstvo vnitra.

V dokumentu „Návrh na úpravu systemizace služebních a pracovních míst s účinností od 1. ledna 2018“, na jehož základě se potřetí měnila dosud neúčinná systemizace, je dále uvedeno, že „služební místo vedoucího oddělení ekonomiky preventivních programů

3 Tato úprava byla schválena usnesením vlády č. 895 ze dne 22. prosince 2017.

4 Důvodem byla reakce na skutečnost, že problematika prevence kriminality je rozsáhlá a komplexní, a to zejména s ohledem na upřednostnění prevence namísto represe a současně s ohledem na vývoj kriminality v České republice.

5 Služební místo vedoucí oddělení ekonomiky preventivních programů označené ID 30356592 bylo obsazeno na základě výsledku výběrového řízení.



v 15. platové třídě bude zřízeno na základě zrušeného služebního místa vedoucího oddělení krizového řízení ve stejné platové třídě.“

Podle státního tajemníka byla změna organizační struktury komplexní, vycházela z přehodnocení personálních kapacit potřebných k plnění aktuálních úkolů Ministerstva vnitra a je v materiálech předkládaných vládě ČR detailně zdůvodněna.

Dále státní tajemník uvedl, že na obsazení služebního místa vedoucího oddělení řízení strategických projektů a krizového řízení se konalo výběrové řízení. Zákon o státní službě ani žádný z jeho prováděcích právních předpisů nestanovuje povinnost služebnímu orgánu informovat zaměstnance na MD nebo RD o možnosti zúčastnit se výběrového řízení na obsazení služebního místa. Ani v metodickém pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 6/2015, kterým se stanoví podrobnosti k provádění výběrových řízení na obsazení služebních míst státních zaměstnanců a představených, není nikde stanovena povinnost v případě tzv. přesoutěžení představených vyzkoušet osoby na mateřské, resp. rodičovské dovolené.

Možnost jmenovat stěžovatelku na nově vzniklé služební místo vedoucího oddělení řízení strategických projektů a krizového řízení bez výběrového řízení⁶ služební orgán nevyužil. S ohledem na skutečnost, že vytvoření služebního místa vedoucího oddělení řízení strategických projektů a krizového řízení předcházelo výše uvedené a věcně související zrušení služebních míst vedoucího oddělení krizového řízení a vedoucího oddělení strategických projektů, se totiž tento postup nejevil státnímu tajemníkovi jako vhodný. Na obsazení služebního místa existoval z hlediska potenciálního splňování odborných předpokladů vztahujících se k předmětnému služebnímu místu více než jeden vhodný státní zaměstnanec, který by na toto služební místo mohl být jmenován. Jednou ze základních zásad, na níž je založen zákon o státní službě, je zásada transparentnosti obsazování služebních míst. Ta nachází svůj konkrétní odraz v pravidle, že služební místa jsou zásadně obsazována na základě výsledku výběrového řízení. Byť zákon o státní službě připouští z tohoto pravidla na několika místech výjimky, lze z něj dovodit, že existuje-li více než jedna osoba splňující předpoklady pro zařazení nebo jmenování na volné služební místo, je s ohledem na smysl a účel zákona o státní službě obsazení volného služebního místa realizovat prostřednictvím výběrového řízení.⁷

Co se týče nově vzniklého služebního místa (č. 30357019), v roce 2018 byla na tomto místě zařazena státní zaměstnankyně podle § 49 odst. 2 zákona o státní službě. Následně ke dni 1. dubna 2019 byla na toto místo zařazena státní zaměstnankyně na základě výsledku výběrového řízení, která byla původně zařazena na služebním místě ve služebním úřadu odlišném od Ministerstva vnitra. Tato státní zaměstnankyně je ve služebním poměru podle zákona o státní službě na dobu neurčitou a její zařazení na předmětném služebním místě doposud trvá.

6 Postup podle § 51 odst. 5 zákona o státní službě.

7 Obdobně též čl. 26 odst. 8 in fine metodického pokynu náměstka ministra vnitra pro státní službu č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.



B.2 Příklad druhé stěžovatelky (Ministerstvo vnitra)

B.2.1 Podnět stěžovatelky

Jako druhá se na Kancelář veřejného ochránce práv obrátila paní B., která působila na Ministerstvu vnitra jako právnička v odboru bezpečnostní politiky v oddělení centrum proti terorismu a hybridním hrozbám. Od 16. listopadu 2018 nastoupila stěžovatelka na mateřskou dovolenou. Její služební místo bylo zrušeno v rámci systemizace účinně od 1. ledna 2019.

Stěžovatelka ve svém podání uvedla, že se na ministerstvu v rámci systemizace rušila především místa, která byla v době jejich zrušení neobsazená. **Stěžovatelka se domnívá, že její místo bylo zrušeno jako „nadbytečné“ právě z toho důvodu, že v době přípravy systemizace bylo místo neobsazené (respektive bylo obsazené zaměstnankyní zařazenou mimo výkon služby z důvodu čerpání MD).**

B.2.2 Vyjádření státního tajemníka

Také v tomto případě se tehdejší ochránkyně obrátila na státního tajemníka, kterého se dotázala na podrobnosti přípravy systemizace na rok 2019, především zda byla skutečně primárně rušena neobsazená místa, a na podrobnosti k případu stěžovatelky.

Státní tajemník⁸ k přípravě systemizace na rok 2019 uvedl, že **k rušení služebních míst, na kterých dříve vykonávali službu státní zaměstnanci čerpající MD nebo RD na přelomu let 2018 a 2019, muselo být přistoupeno s ohledem na stanovenou metodiku výpočtu obsazenosti systemizovaných míst ve služebních úřadech Ministerstvem financí.** V návaznosti na usnesení vlády č. 379/2018, k přípravě státního rozpočtu České republiky na rok 2019 a střednědobého výhledu na léta 2020 a 2021, mělo dojít k redukci neobsazených služebních a pracovních míst nad 5 % neobsazenosti a ke krácení objemu prostředků na platy těchto zaměstnanců ve výši odpovídající neplnění početních stavů zaměstnanců nad 3 % neobsazených míst. Na základě výše uvedeného usnesení vlády a na základě toho, že počet neobsazených míst vypočítaný Ministerstvem vnitra neodpovídal počtu míst uvedených v usnesení vlády Ministerstvem financí, vyvolal státní tajemník v Ministerstvu vnitra jednání se zástupci Ministerstva financí. V rámci předmětného jednání byl státní tajemník v Ministerstvu vnitra informován, že počty redukovaných systemizovaných míst a finančních prostředků byly vypočítány Ministerstvem financí na základě čerpání finančních prostředků na platy v I. kvartálu roku 2018; resp. **systemizovaná místa, na kterých vykonávali službu státní zaměstnanci čerpající MD či RD a nebyla obsazena zástupem,⁹ byla Ministerstvem financí vyhodnocena jako neobsazená, a navyšovala tak počet systemizovaných míst, která mělo Ministerstvo vnitra redukovat.** Výše uvedené mělo za následek primárně to, že dle názoru státního tajemníka došlo ke „zkreslení“ údaje o neobsazenosti v rámci služebních úřadů,

8 Dopis státního tajemníka na Ministerstvu vnitra Mgr. Jiřího Kauckého, ze dne 16. října 2019, č. j. MV-122672-3/SST-2019.

9 Na dobu určitou ve služebním poměru dle § 21 odst. 2 zákona o státní službě nebo v pracovním poměru dle § 178 odst. 1 zákona o státní službě.



na základě nichž mělo dojít k rušení většího počtu míst bez reflektování práv státních zaměstnanců stanovených v § 70 zákona o státní službě.

Dále státní tajemník uvedl, že v návaznosti na výše uvedené usnesení vlády a meziresortní jednání mezi zástupci Ministerstva vnitra a Ministerstva financí byli vyzváni představení jednotlivých útvarů k tomu, aby v rámci jimi řízených útvarů určili ta systemizovaná místa, která měla být v návaznosti na předmětné usnesení vlády zrušena. Státní tajemník v Ministerstvu vnitra apeloval na představené, aby se primárně jednalo o místa reálně neobsazená. Státní tajemník však direktivně nemůže ze své pozice nařídit redukce pouze reálně neobsazených služebních míst z toho důvodu, že primárně za výkon činností v oblasti věcné působnosti příslušného útvaru odpovídá vždy a pouze jeho představený. Je tedy hlavně odpovědností příslušného představeného, aby objektivně zhodnotil jednotlivé činnosti a personální kapacity příslušného útvaru a systemizaci příslušného útvaru upravil tak, aby nadále byly v plném rozsahu vykonávány činnosti, které zajišťují plnění zákonných povinností Ministerstva vnitra jako orgánu veřejné správy, resp. aby jím řízený útvar zůstal akceschopný.

Státní tajemník také tehdejší ochrančyni poskytl požadovaná **data k systemizaci na rok 2019**. Podle zaslaných informací bylo k 31. prosinci 2018 na ministerstvu 203 služebních míst, která byla neobsazena, z nich bylo v rámci systemizace zrušeno 44 míst (21,6 % z celkového počtu neobsazených míst). Dále ke stejnému datu bylo na ministerstvu 2 382 míst, která ministerstvo označilo jako obsazená a obsazená zaměstnanci, kteří na dané místo byli přiděleni dočasně jako náhrada za zaměstnance čerpající MD nebo RD. Z těchto 2 382 míst bylo zrušeno 47 míst (1,9 % z celkového počtu obsazených míst). Z 36 služebních míst, která byla „neobsazená“ z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, bylo zrušeno 5 míst (13,8 % z celkového počtu míst neobsazených z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené).

K dotazu tehdejší ochrančyně na podrobnosti ke zrušení služebního místa stěžovatelky státní tajemník uvedl, že rovněž toto služební místo bylo navrženo ke zrušení v rámci snížení počtu neobsazených služebních míst. Tento důvod je rovněž uveden v návrhu systemizace, který byl zaslán prostřednictvím modulu systemizace a organizace Informačního systému o státní službě.¹⁰ Agenda, kterou stěžovatelka na svém služebním místě vykonávala, byla převedena na místa jiná.¹¹ Návrh na zrušení služebního místa předkládal první náměstek ministra vnitra pro řízení sekce vnitřní bezpečnosti a policejního vzdělávání.

10 V návrhu je u služebního místa stěžovatelky konkrétně uvedeno: Služební místo se navrhuje zrušit v souvislosti s plněním úkolu snížení počtu služebních míst, zejména dlouhodobě neobsazených. Právní podporu CTHH, tj. činnosti, které byly na rušeném místě vykonávány, bude do budoucna zajišťovat v rámci odboru oddělení bezpečnostně právní, s nímž CTHH v rámci svých problematik již nyní spolupracuje. Plnění úkolů plynoucích pro odbor ze zákonů bude zajištěno.

11 Zásadní část agendy zpracovávané na služebním místě stěžovatelky byla převedena do samostatného oddělení bezpečnostních služeb v době jeho zřízení. Ostatní činnosti vykonávané na tomto služebním místě byly nadále zajištěny v rámci ostatních služebních míst bezpečnostně právního oddělení odboru bezpečnostní politiky.



B.2.3 Systemizace 2019

Vzhledem k tomu, že již při zahájení šetření vzniklo podezření na systematické znevýhodnění zaměstnanců čerpajících MD nebo RD při plošném rušení neobsazených míst, vyžádala si tehdejší ochránkyně data o místech zrušených v rámci systemizace na rok 2019 rovněž od Ministerstva spravedlnosti a Ministerstva průmyslu a obchodu.

Podle zaslaných informací bylo k 31. prosinci 2018 na Ministerstvu spravedlnosti 65 služebních míst, která byla neobsazena, z nich bylo v rámci systemizace zrušeno 40 míst (61,5 % z celkového počtu neobsazených míst). Dále ke stejnému datu bylo na ministerstvu 328 míst, která ministerstvo označilo jako obsazená a obsazená zaměstnanci, kteří na dané místo byli přiděleni dočasně jako náhrada za zaměstnance čerpající MD nebo RD. Z těchto 328 míst bylo zrušeno 29 míst (8,8 % z celkového počtu obsazených míst). Z 12 služebních míst, která byla „neobsazená“ z důvodu čerpání MD nebo RD, byla zrušena 3 místa (25 % z celkového počtu míst neobsazených z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené).

Z dat zaslaných Ministerstvem průmyslu a obchodu vyplývá, že v rámci systemizace na rok 2019 bylo zrušeno 49 míst, z toho 39 míst bylo neobsazených. Ze zbylých 10 míst bylo 5 míst obsazených¹² a 5 zrušených míst bylo v době jejich zrušení „neobsazených“ z důvodu čerpání MD nebo RD.

B.3 Příklad třetí stěžovatelky (Ministerstvo průmyslu a obchodu)

B.3.1 Podnět stěžovatelky

Nezávisle na výše uvedených stěžovatelkách se na Kancelář veřejného ochránce práv obrátila rovněž paní C., která vykonává službu na Ministerstvu průmyslu a obchodu (dále jen „MPO“). Podle vyjádření stěžovatelky bylo její služební místo zrušeno změnou organizační struktury dne 30. srpna 2018 v době, kdy byla stěžovatelka v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství.

Stěžovatelka byla od 5. září 2018¹³ zařazena mimo výkon služby, protože pro ni služební orgán nenalezl vhodné volné místo. Dne 7. listopadu 2018 se stěžovatelka dozvěděla, že bylo zahájeno správní řízení o převedení na jiné služební místo. V souvislosti s tímto řízením se manžel stěžovatelky dne 30. ledna 2019 účastnil osobního jednání na personálním odboru ministerstva, kde mu mělo být přislíbeno, že pokud s tím stěžovatelka bude souhlasit, bude od 15. února 2019 převedena na nové místo. Stěžovatelka dne 3. února 2019 zaslala na personální odbor ministerstva e-mail, že s převedením na nové místo souhlasí. Od 2. března 2019 nastoupila stěžovatelka na mateřskou dovolenou. Dne 27. března téhož roku bylo vydáno usnesení o zastavení správního řízení o převedení na jiné služební místo.

12 Včetně jednoho místa, které bylo obsazeno zaměstnancem, který byl na dané místo dočasně přidělen jako náhrada za zaměstnance čerpajícího MD nebo RD.

13 Toho dne jí bylo doručeno rozhodnutí ze dne 31. srpna 2018.



B.3.2 Vyjádření státní tajemnice

Podle státní tajemnice bylo služební místo stěžovatelky zrušeno na základě žádosti státní zaměstnankyně pověřené řízením sekce, do které spadalo oddělení, v němž vykonávala službu stěžovatelka. Jako hlavní důvod pro zrušení místa je v této žádosti¹⁴ uvedeno, že předmětné služební místo vzniklo na základě potřeby získávání finančních prostředků z Operačního programu Životní prostředí pro státní podniky. V následujícím období tato možnost již neexistovala a ani do budoucna se s touto možností spolufinancování státních podniků nepočítalo. Služební místo se tak stalo nadbytečným, neboť zanikla náplň činností předpokládaných na daném služebním místě. Služební místo bylo zrušeno služebním předpisem tehdejšího státního tajemníka v MPO.¹⁵

Po zařazení stěžovatelky mimo výkon služby¹⁶ započal státní tajemník hledat pro stěžovatelku vhodné služební místo¹⁷, které posléze našel v Obvodním báňském úřadu pro území Hl. m. Prahy a Středočeského kraje (dále jen „báňský úřad“). Stěžovatelku o tomto místě informoval¹⁸, ta po vyžádání bližších informací projevila o převedení na volné služební místo zájem.¹⁹

V návaznosti na výše uvedené bylo dne 7. listopadu 2018 stěžovatelce zasláno oznámení o zahájení správního řízení o převedení na služební místo v báňském úřadě²⁰ a byla vyzvána k seznámení se s poklady pro vydání rozhodnutí.

Z e-mailu manžela stěžovatelky ze dne 28. listopadu 2018 se služební orgán dozvěděl, že je stěžovatelka dlouhodobě nemocná a nemůže reagovat na výzvu k seznámení se s poklady pro vydání rozhodnutí. Manžel stěžovatelky byl upozorněn, že stěžovatelka byla poučena, jak má postupovat v případě, že se sama nemůže dostavit.

Následující den požádala stěžovatelka o prodloužení lhůty k seznámení se spisovým materiálem. Žádosti nebylo vyhověno. Situaci řešil také ředitel personálního odboru osobním jednáním s manželem stěžovatelky²¹. Současně oprávněná úřední osoba komunikovala s vedoucí personálního oddělení báňského úřadu tak, aby bylo služební místo obvodního báňského inspektora kraje ponecháno volné pro stěžovatelku, přičemž se dozvěděla, že stěžovatelka byla pozvána, aby se dostavila na báňský úřad na pohovor.

14 Interní sdělení, č. j. MPO 24534/2018, ze dne 4. dubna 2018.

15 Služební předpis, č. 23/2018, ze dne 30. srpna. 2018.

16 Rozhodnutí tehdejšího státního tajemníka sp. zn. MPO 43247/2015, č. j. MIPOX02D5J5Y, ze dne 31. 8. 2018.

17 Dopisem ze dne 4. 10. 2018 oslovil všechny služební orgány s cílem najít pro stěžovatelku vhodné volné služební místo.

18 Dopisem, č. j. MPO 43247/2015, ze dne 15. října 2019.

19 Dopisem ze dne 2. 11. 2018 stěžovatelka projevila o předmětné služební místo zájem a žádala o seznámení s náplní práce. Tehdejší státní tajemník požádal báňský úřad o bližší specifikaci služebního místa. Bližší specifikace předmětného služebního místa byla báňským úřadem poskytnuta dopisem ze dne 6. 11. 2018, ke kterému byl přiložen e-mail stěžovatelky na vedoucí personálního oddělení v báňském úřadu ze dne 2. 11. 2018, kde sděluje, že má o nabízené služební místo zájem.

20 Sp. zn. MPO 81534/2018, č. j. MIPOX02EVI9.

21 K setkání mělo dojít dne 30. ledna 2019.



E-mailem ze dne 3. února 2019 stěžovatelka potvrdila, že má stále o nabízené služební místo zájem. E-mailem ze dne 11. února 2019 byla stěžovatelka oprávněnou úřední osobou v MPO žádána o sdělení výsledku pohovoru na báňském úřadu. Na tuto žádost reagoval e-mailem manžel stěžovatelky s tím, že stěžovatelka o žádném pohovoru neví. Z telefonického rozhovoru s pověřenou zaměstnankyní báňského úřadu posléze vyplynulo, že si stěžovatelka dopis z báňského úřadu nepřevzala²² a situaci bude řešit předseda báňského úřadu. Ten dopisem ze dne 13. února 2019 sdělil, že nesouhlasí s převedením stěžovatelky na služební místo obvodního báňského inspektora, neboť převedení bylo podmíněno pohovorem se stěžovatelkou.

Dopisem ze dne 7. března 2019 bylo do mzdové účtárny MPO doručeno ukončení pracovní neschopnosti stěžovatelky a žádost o peněžitou pomoc v mateřství s nástupem na mateřskou dovolenou dne 2. března 2019.

Dne 27. března téhož roku bylo vydáno usnesení o zastavení správního řízení o převedení na jiné služební místo.²³ Podle odůvodnění usnesení se řízení stalo bezpředmětným, neboť stěžovatelka neprojevila o nabízené místo zájem. Předmětné usnesení přezkoumal nadřízený služební orgán a dospěl k závěru, že zájem či nezájem o převedení na některé služební místo nemůže být důvodem, pro který se řízení stalo bezpředmětným, a **dále konstatoval, že se řízení stalo skutečně bezpředmětným s ohledem na potřebu zařadit stěžovatelku mimo výkon služby z důvodu čerpání MD.** V této souvislosti nadřízený služební orgán uvedl, že otázku převedení stěžovatelky na jiné služební místo je služební orgán povinen řešit primárně až po odpadnutí uvedené překážky k výkonu služby a konstatoval, že její nástup na mateřskou dovolenou byl legitimním důvodem pro zastavení předmětného řízení o převedení.

K důvodu zastavení řízení se ve svém dopisu vyjádřila rovněž státní tajemnice. Rovněž podle jejího názoru se řízení stalo bezpředmětným z toho důvodu, že stěžovatelka byla zařazena mimo výkon služby z důvodu čerpání MD. Státní tajemnice doplnila, že při rozhodování o převedení zaměstnance musí služební orgán zohlednit zájem na řádném výkonu působnosti služebního úřadu. Z hlediska kontinuity plnění působnosti služebního úřadu a plnění služebních úkolů, včetně nutné doby zapracování, je pro služební úřad nepochybně vhodnější, pokud bude službu na služebním místě vykonávat státní zaměstnanec, který nastoupí bezprostředně po zařazení nebo jmenování na služební místo, než postup, kdy bude na služební místo zařazen státní zaměstnanec, který nastoupí v řádu let a v mezičase musí být zastoupen jiným. Státní tajemnice ve svém dopisu rovněž uvedla, že k převedení stěžovatelky na volné místo v báňském úřadě nemohlo dojít také z důvodu, že k němu předseda Českého báňského úřadu nedal souhlas.²⁴

22 Podle pověřené zaměstnankyně báňského úřadu zásilka obsahující pozvánku k pohovoru byla stěžovatelce zaslána včas a byla vyzvednuta dne 13. února 2019 (tedy po datu schůzky).

23 V souladu s ustanovením § 66 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

24 Podle státní tajemnice odmítl předseda Českého báňského úřadu udělit souhlas až v důsledku přístupu stěžovatelky k převedení na služební místo obvodního báňského inspektora v rámci řízení, kdy stěžovatelka poskytovala minimální součinnost.



Co se týče délky řízení o převedení na jiné služební místo, podle státní tajemnice bylo ztíženo možností služebního orgánu realizovat úkony v řízení, jako je doručování písemností nebo vyjádření stěžovatelky k podkladům pro vydání rozhodnutí, přičemž služební orgán celou dobu konal úkony směřující k převedení stěžovatelky na služební místo obvodního báňského inspektora. K otázce nedodržení zákonných lhůt pro vydání rozhodnutí v předmětného řízení se vyjadřoval nadřízený služební orgán. Nadřízený služební orgán ve svém vyjádření²⁵ konstatoval, že nedodržení lhůty pro vydání rozhodnutí nelze přičítat k tíži služebnímu orgánu v MPO. Obvyklá délka řízení o převedení na jiné služební místo se odvíjí od součinnosti státního zaměstnance, ale nepřesahuje zákonem stanovenou lhůtu 30 dnů.

Dále se státní tajemnice vyjádřila v to smyslu, že povinnost hledat vhodné služební místo pro zaměstnance čerpajícího MD nebo RD vzniká služebnímu orgánu primárně po skončení MD nebo RD. Ve specifickém případě stěžovatelky, kdy byla stěžovatelka zařazena mimo výkon služby z důvodu MD jen několik dnů před uplynutím doby pro zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů, nelze podle názoru nadřízeného služebního orgánu vyloučit převedení na jiné služební místo v době jejího zařazení mimo výkon služby z důvodu mateřské a rodičovské dovolené.

Jako poslední státní tajemnice doplnila informaci, že služební místo, které vzniklo 1. září 2018 služebním předpisem č. 23/2018²⁶ v oddělení hornických procesů a využívání nerostných zdrojů nebylo pro stěžovatelku v době svého vzniku vhodné, proto na něj nemohla být zařazena.²⁷

C. Relevantní právní úprava

Státní zaměstnanci mohou vykonávat službu pouze tehdy, jsou-li zařazeni či jmenováni na služební místo. Stanovení počtu služebních míst, jejich organizace v jednotlivých útvarech, určení obsahu činnosti vykonávané na jednotlivých místech a stanovení požadavků na zaměstnance zařazené na těchto místech je stěžejní z hlediska řádného a ekonomického fungování státní správy. Vymezení, za jakých okolností mohou být místa

25 Vyjádření, č. j. MV -48096-16/OSK-2019, ze dne 4. června 2019.

26 Služební předpis, kterým bylo zrušeno místo stěžovatelky.

27 Podle státní tajemnice byl pro předmětné služební místo v souladu s nařízením vlády č. 106/2015 Sb., o oborech státní služby, stanoven obor služby č. 38 - Surovinová politika. Stěžovatelka ke dni 1. září 2018 disponovala pouze oborem služby č. 71 - Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny. V době jeho vzniku tedy stěžovatelka nesplňovala obor služby, a tedy pro ni služební místo vhodné nebylo. Předmětné služební místo bylo obsazeno prostřednictvím výběrového řízení. S účinností ke dni 1. července 2019 bylo nařízením vlády č. 1/2019 Sb., o oborech státní služby, nařízením vlády č. 106/2015 Sb. zrušeno. Současně na základě nařízení vlády č. 1/2019 Sb. došlo ke dni 1. července 2019 ke sloučení oboru služby 38 - Surovinová politika a 71 - Hornictví, geologie, podzemní stavitelství a výbušniny do jednoho oboru služby. Stal se jím obor služby 30 - Hornictví, geologie a surovinová politika. Pro služební místo je stanoven obor služby 30 - Hornictví, geologie a surovinová politika. Z výše uvedeného vyplývá, že se předmětné služební místo stalo změnou právního předpisu pro stěžovatelku vhodným až ke dni 1. července 2019, ale v té době již nebylo volné.



zřizována, rušena nebo měněna, bylo přitom vedeno snahou o stabilizaci státní správy a její ochranu před neodůvodněnými personálními změnami.²⁸

Zrušení služebního místa může představovat citelný zásah pro konkrétního zaměstnance, neboť v jeho důsledku dochází ke změně služebního poměru (převedení na jiné služební místo), případně může dojít k ukončení služebního poměru toho zaměstnance (nenajde-li se pro něj jiné vhodné služební místo). Domnívám se proto, že pokud zrušení daného místa souvisí s některým se zakázaných diskriminačních důvodů, může jeho zrušením dojít k diskriminaci státního zaměstnance (podrobněji tento závěr odůvodňuji níže).

V případě stěžovatelek vzniklo podezření na diskriminaci z důvodu rodičovství. Pro zhodnocení, zda skutečně došlo k diskriminaci, je nutné posoudit, zda na rozhodování o zrušení konkrétního místa mělo vliv rodičovství stěžovatelek (respektive jejich absence z důvodu čerpání MD a RD). Z tohoto důvodu níže uvádím krátké shrnutí relevantní právní úpravy – procesu rozhodování o zřizování a rušení služebních míst (přípravy a schvalování systemizace a organizační struktury služebního úřadu) a zákazu diskriminace.

C.1 Právní úprava systemizace a organizační struktury služebního úřadu

Základním procesem pro vymezení služebních míst je proces přípravy a schvalování systemizace. Jak je uveden výše, hlavním cílem systemizace je zajištění řádného výkonu působnosti služebního úřadu. I přes význam systemizace pro řádný chod státní správy je její úprava v zákoně o státní službě poměrně stručná a podrobnosti přípravy systemizace uvádí služební předpisy, především služební předpis č. 3/2017 náměstka ministra vnitra pro státní službu ze dne 17. března 2017, kterým se stanoví pravidla předkládání systemizace služebních a pracovních míst, jejich změn, úprav a aktualizací, a návrhů organizační struktury a jejich změn ve služebním úřadu (dále jen „služební předpis NMV č. 3/2017“).

Systemizace stanoví pro každý služební úřad počet služebních míst klasifikovaných platovými třídami (pro představené a „řadové“ státní zaměstnance), objem prostředků na platy státních zaměstnanců a počet míst, na kterých je nezbytným požadavkem státní občanství České republiky nebo na kterých je stanoven zákaz konkurence.²⁹

Návrh systemizace vypracovává Ministerstvo vnitra (dále jen „MV“) ve spolupráci s Ministerstvem financí na základě návrhů služebních orgánů jednotlivých služebních úřadů. Návrh systemizace pro ministerstva tedy připravují a předkládají státní tajemníci, kteří postupují v součinnosti s příslušným členem vlády. V případě MV se na přípravě části systemizace podílí rovněž náměstek pro státní službu.³⁰

28 Z důvodové zprávy k zákonu o státní službě: Státní službu je nezbytné jednotně organizovat, řídit, kontrolovat a **výrazněji oddělit od politického vlivu**. Taktéž je nezbytné napříští prostřednictvím centrální systemizace schvalované vládou zabránit nepromyšleným a chaotickým zásahům do struktury veřejné správy.

29 Ustanovení § 17 odst. 1 zákona o státní službě.

30 Ustanovení § 17 odst. 2 zákona o státní službě.



Návrhy systemizace předkládají služební orgány prostřednictvím modulu systemizace a organizace Informačního systému o státní službě (dále jen „modul OSYS“).³¹ I když systemizace v zásadě obsahuje pouze počty služebních míst v jednotlivých služebních úřadech, v době přípravy návrhu systemizace musí služební orgán rozhodnout o organizační struktuře služebního úřadu³², a to věčně konkrétních služebních míst, která budou do jednotlivých organizačních útvarů zařazena. To vyplývá nejen z logiky věci, kdy úvaha o organizační struktuře musí být podkladem pro stanovení počtu míst potřebných pro daný úřad, ale také ze služebního předpisu NMV č. 3/2017, který vymezuje náležitosti návrhu systemizace předloženého prostřednictvím modulu OSYS.³³

Příprava návrhu systemizace je navázána na přípravu státního rozpočtu na následující rok, který vymezí objem prostředků na platy státních zaměstnanců, čímž zásadně limituje jejich počet.

Systemizaci následně schvaluje vláda. Systemizace se schvaluje na následující kalendářní rok, proto je typicky vládou schvalována ke konci roku. Vláda může v souvislosti se schvalováním systemizace upravit organizační strukturu služebního úřadu.³⁴

V návaznosti na vládou schválenou systemizaci zpracuje služební orgán návrh organizační struktury služebního úřadu.³⁵ Služební orgán tak činí potvrzením organizační struktury, která byla předložena jako součást návrhu systemizace, nebo předloží nový návrh v souladu s rozhodnutím vlády.³⁶ Návrh předloží prostřednictvím modulu OSYS MV k vyjádření. Pokud služební orgán nezohlední vyjádření Ministerstva vnitra, může Ministerstvo vnitra návrh předložit k rozhodnutí vládě.³⁷ Vyjádření MV není třeba, nedojde-li v důsledku schválení organizační struktury nebo její změny ke skončení služebního poměru nebo odvolání ze služebního místa představeného.³⁸

C.1.1 Rušení konkrétních míst

Vzhledem k tomu, že systemizace schvalovaná vládou zásadně obsahuje pouze počty služebních míst, obrátil jsem se na náměstka ministra vnitra pro státní službu (dále jen

31 Ustanovení čl. 1 služebního předpisu NMV č. 3/2017.

32 Pravidla vymezení organizační struktury vymezuje především ustanovení § 19 zákona o státní službě a nařízení vlády, ze dne 8. dubna 2015, č. 92/2015 Sb., o pravidlech pro organizaci služebního úřadu. Podle ustanovení § 1 odst. 1 tohoto nařízení tvoří organizační strukturu služebního úřadu organizační útvary a služební místa, pracovní místa, popřípadě místa, na kterých je vykonávána práce v rámci jiných právních vztahů (dále jen „systemizované místo“), zařazená v organizačním útvaru nebo mimo organizační útvar.

33 Podle ustanovení čl. 3 odst. 5 služebního předpisu NMV č. 3/2017 tvoří návrh roční systemizace (označený jako proces S1) vždy „úplná systemizace“, kterou služební předpis vymezuje ve čl. 2 odst. 4. Úplnou systemizaci podle tohoto ustanovení v podstatě tvoří podrobné informace o organizační struktuře služebního úřadu včetně podrobných informací o služebních místech zařazených do jednotlivých organizačních jednotek. Součástí návrhu systemizace je rovněž odůvodnění navrhovaných změn (čl. 3 odst. 6).

34 Ustanovení § 17 odst. 3 zákona o státní službě.

35 Ustanovení § 19 odst. 1 zákona o státní službě.

36 Usnesení čl. 7 odst. 3 služebního předpisu NMV č. 3/2017.

37 Ustanovení § 19 odst. 1 zákona o státní službě.

38 Ustanovení § 19 odst. 2 zákona o státní službě.



„NMV“) s dotazem, kdy dochází k formálnímu rozhodnutí o zrušení konkrétního služebního místa.

Podle NMV je identifikace konkrétních služebních míst, která mají být na základě systemizace zrušena, na rozhodnutí příslušných služebních orgánů. Služební orgán činí toto rozhodnutí za součinnosti příslušného člena vlády v době přípravy systemizace na základě konkrétní personální situace uvnitř služebního úřadu. Byť je vládě návrh systemizace předkládán spolu s určitým odůvodněním, jež je součástí schvalovaného materiálu, vládou schvalovaná systemizace obsahuje pouze počty služebních míst v jednotlivých služebních úřadech, neidentifikuje konkrétní služební místa, která jsou zřizována, rušena nebo měněna.

Pokud jde o otázku, kdy a jakým aktem dochází z formálního hlediska ke zrušení konkrétního služebního místa, tak dle názoru NMV ke zrušení služebního místa nedochází už rozhodnutím vlády o schválení systemizace služebních a pracovních míst, ale až promítnutím této systemizace do vnitřní organizační struktury příslušného služebního úřadu, tzv. „vnitřní systemizací“. To se v praxi děje po schválení organizační struktury služebního úřadu MV cestou vydání služebního předpisu příslušným služebním orgánem.

Současně však NMV upozornil, že je vláda oprávněna v souvislosti se schvalováním systemizace upravit organizační strukturu služebního úřadu. Takové rozhodnutí je vláda oprávněna učinit v souvislosti s její řídicí a koordinační činností vůči orgánům státní správy v oblasti systemizace služebních úřadů jako vrcholný orgán moci výkonné. Podle NMV však vláda při schvalování systemizace k takovému kroku zatím nepřistoupila, přičemž není běžnou praxí, že by součástí vládního návrhu systemizace byly navrhované organizační struktury jednotlivých služebních úřadů. Pokud by však vláda v rámci schvalování systemizace rozhodla o jiném počtu služebních míst představených, nutně tím ovlivní i organizační strukturu konkrétního služebního úřadu. S ohledem na zákonem danou kompetenci pak zřejmě nelze ani vyloučit, že by si vláda ke svému rozhodnutí předložení organizačních struktur vyžádala a případně pak dospěla k jinému než navrhovanému řešení.³⁹

C.2 Postavení zaměstnance po zrušení místa

Zrušením služebního místa dochází ke změně služebního poměru, neboť státní zaměstnanec na tomto místě nemůže službu nadále vykonávat. Důsledkem zrušení místa je odvolání zaměstnance ze služebního místa představeného⁴⁰, převedení zaměstnance na jiné služební místo⁴¹ nebo jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů⁴².

V případě zrušení obsazeného služebního místa vznikne služebnímu orgánu povinnost převést zaměstnance, který byl na tomto místě zařazen, k výkonu služby na jiné vhodné

39 Z dopisu NMV RNDr. Josefa Postráneckého, ze dne 18. října 2019, č. j. MV-125209-3/OSK-2019.

40 Ustanovení § 60 odst. 1 písm. a) zákona o státní službě.

41 Ustanovení § 61 odst. 1 písm. b) a c) zákona o státní službě.

42 Ustanovení § 62 odst. 1 zákona o státní službě.



služební místo, je-li takové místo neobsazené. O převedení státního zaměstnance na jiné služební místo rozhoduje služební orgán v řízení ve věcech služby⁴³ ve lhůtách stanovených v ustanovení § 71 správního řádu.⁴⁴

Místo, na které má být zaměstnanec převeden, musí být pro něj vhodné.⁴⁵ Kritéria, která by měl služební orgán vzít v úvahu pro posouzení vhodnosti služebního místa, demonstrativně vymezuje metodický pokyn NMV č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru (dále jen „metodický pokyn NMV č. 2/2019“).⁴⁶ Souhlas zaměstnance s převedením sice není nutný, podle uvedeného pokynu by se však měl služební orgán se zaměstnancem jeho převedení projednat a zohlednit jeho přístup k převedení.⁴⁷ Pokud je zaměstnanec převeden na místo zařazené do jiného služebního úřadu, musí dát dotčený služební orgán souhlas s jeho převedením.⁴⁸ Zaměstnanec může být převeden na místo zařazené do nižší platové třídy, než v jaké bylo služební místo, na kterém státní zaměstnanec dosud vykonával službu, platová třída však musí odpovídat dosaženému vzdělání zaměstnance.⁴⁹

Státního zaměstnance lze převést na služební místo představeného, byť zásadně platí, že tato služební místa jsou obsazována na základě výsledku výběrového řízení.

Pokud nelze zaměstnance převést na jiné služební místo, protože žádné vhodné není volné, zařadí jej služební orgán mimo výkon služby, nejdéle však na dobu 6 měsíců. Po tuto dobu se služební orgán snaží nalézt zaměstnanci, kterému náleží 80 % platu, vhodné místo. V případě, kdy se žádné vhodné místo neuvolní nebo takové místo nevznikne, rozhodne služební orgán po uplynutí vymezené doby o ukončení služebního poměru.⁵⁰ Zaměstnanci, jehož služební poměr byl takto ukončen, náleží při splnění několika podmínek odbytné.⁵¹

43 Ustanovení § 159 odst. 1 písm. e) ve spojení s § 44 písm. h) zákona o státní službě.

44 Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. Služební orgány by tedy měly rozhodovat bezodkladně, případně (ne-li možné rozhodnout bezodkladně) by měly zpravidla rozhodnutí vydat nejpozději do 30 dnů od zahájení řízení.

45 Viz ustanovení § 62 odst. 1 zákona o státní službě a čl. 62 odst. 1 metodického pokynu NMV č. 2/2019, kterým se stanoví podrobnosti ke změnám služebního poměru.

46 Jedná se mimo jiné o tato kritéria: zdravotní hledisko a zdravotní způsobilost, požadované vzdělání a kvalifikace, obory služby, schopnosti státního zaměstnance a jeho dosavadní zkušenosti, resp. vykonávané správní činnosti, stejný nebo jiný služební úřad, služební působiště, resp. místo výkonu služby, zařazení do platové třídy, přístup státního zaměstnance k převedení a zájem na řádném výkonu služby.

47 Podle metodického pokynu by takto měl služební orgán postupovat s ohledem na zásadu vstřícnosti a zásadu součinnosti s účastníky řízení a s ohledem na intenzitu zásahu do služebního poměru, kterým převedení je (viz ustanovení čl. 45 odst. 3 a čl. 63 odst. 2 písm. h) metodického pokynu NMV č. 2/2019).

48 Ustanovení § 162 odst. 3 zákona o státní službě, čl. 62 odst. 4 NMV č. 2/2019.

49 Podle přílohy č. 1 zákona o státní službě [viz čl. 63 odst. 2 písm. g) metodického pokynu NMV č. 2/2019].

50 Ustanovení § 72 odst. 1 písm. d) zákona o státní službě.

51 Odbytné náleží zaměstnancům ve služebním poměru na dobu neurčitou, podle délky trvání služebního poměru ve výši trojnásobku až dvanáctinásobku měsíčního platu (ustanovení § 72 odst. 2 zákona o státní službě).



C.2.1 Zaměstnanci, kteří v době zrušení místa čerpají MD/RD

Služební orgán zařadí státní zaměstnance čerpající MD nebo RD mimo výkon služby.⁵² Po dobu čerpání MD/RD smí služební orgán na služební místo zaměstnance zařazeného mimo výkon služby zařadit nebo jmenovat jiného zaměstnance jen na dobu určitou, která nesmí být delší než doba, po kterou trvá čerpání MD/RD.⁵³ Po návratu do služby by tedy zaměstnanec měl být zařazen na své původní služební místo⁵⁴, což není možné, pokud toto místo bylo v době zaměstnancova čerpání MD/RD zrušeno.

Nastane-li tato situace, má služební orgán povinnost převést zaměstnance k výkonu služby na jiné vhodné služební místo, je-li takové místo neobsazené. (Nejen) ve vztahu k zaměstnancům vracejícím se z MD/RD se však nepoužije obecná úprava převedení [ustanovení § 61 odst. 1 písm. b) a c) zákona o státní službě], ale speciální úprava vymezená v ustanovení § 70 odst. 3 zákona o státní službě. Státního zaměstnance tak lze zařadit k výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě jen s jeho souhlasem. Nemůže-li být státní zaměstnanec převeden na jiné volné vhodné služební místo, zařadí se mimo výkon služby z organizačních důvodů.

C.3 Právní úprava zákazu diskriminace

Zákon o státní službě upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace státních zaměstnanců v ustanovení § 98, ve kterém odkazuje na úpravu stanovenou zákoníkem práce.⁵⁵ Podle ustanovení § 16 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Jakákoli diskriminace v pracovních vztazích je zakázána. Zákoník práce v úpravě jednotlivých pojmů odkazuje na úpravu obsaženou v antidiskriminačním zákoně.

Antidiskriminační zákon zakazuje diskriminaci přímou i nepřímou. Dále antidiskriminační zákon upravuje některé specifické formy diskriminace, mimo jiné pokyn k diskriminaci.

Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to mimo jiné z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství.⁵⁶

Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z diskriminačních důvodů (mimo jiné těhotenství, mateřství nebo otcovství) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.⁵⁷

52 Ustanovení § 63 odst. 1 zákona o státní službě.

53 Ustanovení § 70 odst. 2 zákona o státní službě. Služební místo zaměstnance čerpajícího MD/RD lze rovněž obsadit zaměstnancem v pracovním poměru (ustanovení § 178 zákona o státní službě).

54 Ustanovení § 70 odst. 1 zákona o státní službě.

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

56 Ustanovení § 2 odst. 3 a 4 antidiskriminačního zákona.

57 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.



Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.⁵⁸

Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.⁵⁹

D. Právní hodnocení

D.1 Rušení služebních míst v souvislosti s čerpáním MD a RD

D.1.1 Zákaz přímé diskriminace

Jak vyplývá z výše uvedené definice, o přímou diskriminaci z důvodu těhotenství či rodičovství se jedná tehdy, pokud dojde z těchto důvodů ke znevýhodnění státního zaměstnance či zaměstnankyně ve srovnání s jinou osobou ve srovnatelné situaci (tzv. komparátor). Z pohledu zákazu přímé diskriminace je nutné posuzovat jednání, pokud je důvodem znevýhodnění zaměstnance to, že zaměstnanec čerpá MD nebo RD.⁶⁰ O přímou diskriminaci by se pak nejednalo, pokud by důvodem k rozdílnému zacházení se zaměstnanci čerpajícími MD nebo RD byla povaha vykonávané práce.

Pokud tedy chceme odpovědět na otázku, zda zrušením služebního místa mohlo dojít k diskriminaci, je třeba si odpovědět na následující otázky: 1) kdo se nachází ve srovnatelné situaci jako těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpající MD a RD (určení komparátora), 2) zda došlo zrušením služebního místa ke znevýhodnění tohoto zaměstnance ve srovnání s komparátorem, 3) zda důvodem zrušení místa bylo skutečně to, že je zaměstnankyně těhotná nebo zaměstnanec čerpal MD nebo RD a 4) zda neexistuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, který by nerovné zacházení ospravedlňoval.

Co se týče **určení komparátora** v případě zaměstnanců, kteří čerpají MD a RD, je nutné vždy komparátora určovat ve vztahu ke konkrétní namítané situaci, tedy v jaké oblasti mělo k nerovnému zacházení dojít. V některých případech se totiž zaměstnanci čerpající MD a RD nacházejí ve srovnatelné situaci jako ostatní zaměstnanci, jindy však lze jejich situaci srovnávat pouze se zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele rovněž dočasně nevykonávají práci (např. dlouhodobě nemocní zaměstnanci, zaměstnanci čerpající neplacené volno).⁶¹

⁵⁸ Ustanovení § 4 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

⁵⁹ Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona, ustanovení § 16 odst. 4 zákoníku práce.

⁶⁰ Antidiskriminační zákon sice v ustanovení § 2 odst. 3 čerpání MD a RD nevymezuje jako jeden z diskriminačních důvodů, čerpání MD a RD je však, podle mého názoru, natolik úzce spjato s diskriminačními důvody těhotenství, mateřství nebo otcovství, že je nutné rozdílné zacházení z těchto důvodů posuzovat z pohledu zákazu přímé diskriminace. Obdobně dospěl SD EU k závěru, že rozdílné zacházení s poživateli starobního důchodu může představovat přímou diskriminaci z důvodu věku (rozsudek Soudního dvora ze dne 12. 10. 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, jednáající jménem Ole Andersena, proti Region Syddanmark, C-499/08 Sb. rozh., s. 9343, body 23 a 24).

⁶¹ Touto otázkou se v minulosti tehdejší ochránkyně zabývala ve vztahu k zaměstnaneckým benefitům, které zaměstnavatel poskytoval svým zaměstnancům s výjimkou zaměstnanců čerpajících MD a RD. Tehdejší ochránkyně



Domnívám se, že v případech, kdy by nerovným zacházením mohlo dojít ke změně či ukončení služebního poměru, jsou v pozici komparátora zpravidla všichni ostatní státní zaměstnanci ve výkonu služby. Situace zaměstnanců čerpajících MD a RD je ve srovnání s těmito zaměstnanci stejná v tom smyslu, že mají stejný zájem na zachování služebního poměru. Dočasná nepřítomnost státního zaměstnance není důvodem k tomu, aby po jejím ukončení byl služební poměr ukončen nebo změněn. Zákon o státní službě naopak s absencí z důvodu péče o dítě počítá a stanoví, že zaměstnanec se po ukončení MD nebo RD zásadně zařadí na své původní služební místo. **Rovněž v případě těhotné zaměstnankyně lze z obdobných důvodů za komparátory považovat ostatní zaměstnance ve výkonu služby.**⁶²

Ve vztahu k určení komparátora považuji za důležité zdůraznit, že vzhledem ke specifičnosti veřejnoprávního služebního poměru zásadně není možné jako komparátora použít zaměstnance v pracovním poměru. Námitku diskriminace při rušení služebních míst tak nelze odmítnout s tím, že státní zaměstnanci, jejichž místo bylo zrušeno, jsou ve výhodnějším postavení ve srovnání se zaměstnanci v pracovním poměru, kteří se stali nadbyteční.⁶³

Podle mého názoru dojde v důsledku zrušení místa zpravidla ke znevýhodnění ve srovnání s komparátorem, byť připouštím, že je nutné posuzovat vždy konkrétní případ, jelikož důsledky zrušení služebního místa se mohou lišit. V každém případě však zrušení služebního místa znamená pro státního zaměstnance, který má zájem pokračovat ve výkonu služby, nejistotu. Zaměstnanec si nemůže být jistý, zda se pro něj jiné vhodné služební místo vyskytne. To platí především u zaměstnanců vykonávajících specializovanou agendu nebo u zaměstnanců, kteří jsou zařazeni na místě zařazeném do vyšší platové třídy. Pokud se jiné vhodné místo nenajde, služební orgán musí rozhodnout o ukončení služebního poměru zaměstnance. I v případě, kdy se jiné služební místo objeví, může mít převedení na toto místo pro zaměstnance negativní důsledky (např. nutnost delšího dojíždění, změny ve vykonávané agendě, nejedná se o služební místo představeného, zařazení do nižší platové třídy⁶⁴).

dospěla k závěru, že při poskytování odměny za práci se ženy na MD zpravidla nenacházejí ve srovnatelné situaci jako ženy a muži, kteří skutečně pro zaměstnavatele vykonávají práci (vyrozumění veřejné ochránkyně práv ze dne 27. ledna 2020, sp. zn. 5973/2019/VOP, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784>).

62 Porovnání nepříznivého zacházení s osobou ve srovnatelném postavení bylo v případě, kdy vzniklo podezření na nerovné zacházení z důvodu těhotenství, vždy obtížné (neboť těhotná může být jen žena, nikoli muž, a reálný komparátor tedy prakticky neexistuje, což je velmi specifická situace). Soudní dvůr Evropské unie ve své judikatuře dovedl, že pokud utrpenou újmu způsobí určité osobě její stav těhotenství, bude takový případ klasifikován jako přímá diskriminace na základě pohlaví, a komparátor tedy není potřebný. Vzhledem k tomu, že žádná osoba, která není těhotná, se de facto nemůže nacházet ve srovnatelném postavení, není třeba ani de iure označit komparátora, tj. osobu ve srovnatelném postavení. S tímto závěrem poprvé prolomil Soudní dvůr dosavadní doktrínu už ve svém rozsudku ze dne 8. listopadu 1990, Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88, Recueil, s. I-03941.

63 Ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů.

64 Zaměstnanec, jehož služební místo bylo zrušeno v době čerpání MD nebo RD, musí dát s převedením na služební místo zařazené do nižší platové třídy souhlas. Pokud se však místo zařazené do stejné platové třídy neuvolní, musí se tento zaměstnanec rozhodnout, zda dá souhlas s převedením na místo se stanovenou nižší platovou třídou, nebo zda jeho služební poměr bude po uplynutí lhůty šesti měsíců ukončen.



Určení, zda ke zrušení služebního místa došlo v souvislosti s těhotenstvím zaměstnankyně nebo v souvislosti s čerpáním MD nebo RD, bude zpravidla činit značné obtíže.⁶⁵ Z výše popsaného procesu přípravy a přijímání systemizace je patrné, že materiální rozhodnutí o rušení konkrétního místa je zpravidla přijímáno na úrovni jednotlivých služebních úřadů, kdy „nadbytečná“ služební místa určují služební orgány (za součinnosti příslušného člena vlády) na základě návrhů jednotlivých představených.

Nepochybuji, že tito zaměstnanci při svém rozhodování dbají především na zajištění řádného výkonu působnosti služebního úřadu. To však bohužel samo o sobě nevyklučuje, že se dopustí diskriminace. Navzdory rozšířené představě totiž mnohdy diskriminace nebývá motivována nenávistnou pohnutkou, ale diskriminující subjekt se jí dopouští nevědomky a na základě racionálních úvah.⁶⁶ V případě, kdy služební orgán při přípravě systemizace dostane pokyn k redukci stávajících služebních míst, může při výběru rušených míst vzít v úvahu, že pro aktuální zajištění chodu úřadu je praktičtější zrušit dočasně neobsazené služební místo (ve srovnání se zrušením obsazeného místa, kdy by služební orgán musel hledat „zástup“ za zaměstnance čerpajícího MD nebo RD a zároveň by musel hledat vhodné služební místo pro zaměstnance zařazeného na zrušeném místě).⁶⁷ Svoji roli může hrát také snaha o neohrožení stávajících zaměstnanců, kdy zrušení obsazeného místa ihned zasáhne do služebního poměru daného zaměstnance (zařazení mimo výkon služby a riziko ukončení služebního poměru), zatím co zaměstnance na MD nebo RD se ihned nedotkne (zaměstnanec pocítí důsledky až po ukončení MD nebo RD, přičemž „mezitím se jistě pro něj jiné místo uvolní“). Vyloučit však samozřejmě nelze stereotypní uvažování ze strany služebních orgánů, tedy že rodiče malých dětí po návratu do výkonu služby nebudou svoji práci vykonávat kvalitně.⁶⁸

V souladu s výše uvedeným považuji za důležité zdůraznit, že přímou diskriminaci z důvodu těhotenství či rodičovství nelze ospravedlnit finančními náklady a zvýšenými organizačními nároky spojenými s odchodem zaměstnance na MD a RD. To vyplývá nejen z antidiskriminačního zákona, podle kterého lze rozdílné zacházení z těchto důvodů ospravedlnit pouze povahou vykonávané práce, ale rovněž z judikatury Soudního dvora Evropské unie.⁶⁹

I když tedy není vyloučeno, že se při výběru služebního místa, které má být zrušeno, uplatní diskriminační kritérium, je postup služebního orgánu (respektive zaměstnanců pověřených k tomu, aby rušená místa vybrali) jen obtížně přezkoumatelný. Odůvodnění,

65 Obdobně bývá poměrně těžké prokázat, že výběr nadbytečného zaměstnance byl veden diskriminační pohnutkou nebo že zaměstnankyni byl pracovní poměr ukončen ve zkušební době z důvodu jejího těhotenství.

66 Viz např. ŠABATOVÁ, Anna, Jana KVASNICOVÁ, Eva NEHUDKOVÁ a Petr POLÁK. Sborník stanovisek veřejného ochránce práv: DISKRIMINACE [online]. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7631-008-7. Dostupné také z https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Publikace/sborniky_stanoviska/Sbornik_Diskriminace.pdf.

67 Obdobný argument použila ve své odpovědi státní tajemnice na MPO, když se vyjadřovala k důvodům, proč bylo v případě třetí stěžovatelky zastaveno řízení o převedení na jiné služební místo.

68 Služební orgán přitom má povinnost vytvářet podmínky pro sladění rodinného života zaměstnanců s výkonem služby, pokud tím nebude ohroženo řádné plnění úkolů služebního úřadu.

69 Viz např. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. listopadu 1990, Dekker proti Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88, Recueil, s. I-03941.



proč má být konkrétní místo zrušeno, obsahují pouze návrhy, které předkládají služební orgány prostřednictvím modulu OSYS.⁷⁰ Tyto návrhy bývají spíše stručné a vztahují se převážně pouze k agendě vykonávané na daném místě s tím, že pokud je daná agenda vykonávána na více místech, tak návrh neobsahuje odůvodnění, proč bylo jako „nadbytečné“ vybráno právě dané místo. Důvod zrušení místa pak neobsahují ani rozhodnutí o zařazení mimo výkon služby a o ukončení služebního poměru, která na zrušení služebního místa mohou navazovat. Lze tak shrnout, že **pokud by při výběru místa, které má být zrušeno, bylo použito diskriminační kritérium, lze jen stěží předpokládat, že použití tohoto kritéria bude písemně zachyceno.**

V tomto ohledu je ochrana státních zaměstnanců ve služebním poměru srovnatelná s ochranou zaměstnanců v pracovním poměru.⁷¹ V případě služebních poměrů však vnímám silnější veřejný zájem na tom, aby rozhodnutí, která vedou ke zrušení služebních míst, byla co nejlépe přezkoumatelná. Pokud jedním z hlavních cílů přijetí služebního zákona bylo zajistit kvalitní výkon státní správy stálým a profesionálním úřednickým aparátem a „odpolitizovat“ státní správu, pak rozhodnutí, která výrazně zasahují do služebního poměru státních zaměstnanců, musejí být přijímána transparentně. Právě každoroční příprava systemizace vytváří prostor, ve kterém může dojít k pokusu o odstranění „nepohodlného úředníka“ z rozhodovací pozice nebo celkově ze stání služby. Nepřezkoumatelnost celého procesu pak vede k zachování pochybností, zda skutečně dochází k naplnění výše uvedených cílů, nebo případně zda nedošlo k diskriminaci.

Pro posouzení, zda mohlo dojít zrušením služebního místa k přímé diskriminaci, je jako poslední nutné posoudit, **zda rozdílné zacházení není ospravedlněno povahou vykonávané práce. V případě rušení služebních míst z důvodu těhotenství nebo čerpání MD/RD však odpověď bude vždy negativní.** Důvodem zrušení služebního místa by vždy mělo být především zajištění efektivního a řádného výkonu státní správy. Těhotenství zaměstnankyně nebo odchod zaměstnance MD/RD může do plnění úkolů svěřených služebnímu úřadu zasáhnout, neboť tento zaměstnanec dočasně nevykonává (nebo v některých případech nemůže vykonávat) svěřenou agendu. Služební orgán však má povinnost tuto situaci řešit jinými prostředky. Vykonává-li těhotná zaměstnankyně na daném místě službu, která může ohrozit její těhotenství, má služební orgán povinnost ji převést na jiné vhodné místo.⁷² Těhotenství zaměstnankyně nemůže být důvodem pro zrušení místa. Stejně tak odchod na MD nebo RD je důvodem pro zařazení zaměstnance mimo výkon služby, přičemž služební orgán musí v případě potřeby místo dočasně obsadit jiným zaměstnancem. Odchod zaměstnance na MD nebo RD nemůže být sám o sobě důvodem ke zrušení místa.

70 Případně odůvodnění obsahují také interní sdělení, kterými představení navrhuje státnímu tajemníkovi zrušení konkrétního místa.

71 Rovněž v případě, kdy se v důsledku organizační změny může stát nadbytečnými více zaměstnanců, si zaměstnavatel může zásadně zvolit, s kterým zaměstnancem ukončí pracovní poměr pro nadbytečnost. Pro výběr nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel nesmí použít diskriminační kritérium. Kritéria, která při tomto výběru využil, však zaměstnavatel nemusí zaměstnanci sdělit nebo je uvést ve výpovědi. Jaká kritéria zaměstnavatel použil, se tak zaměstnanec může dozvědět, až pokud dojde v soudním řízení o antidiskriminační žalobě k přenosu důkazního břemene.

72 Ustanovení § 61 odst. 2 písm. b) zákona o státní službě.



Případ první stěžovatelky

Vedoucí služební místo první stěžovatelky zaniklo v době jejího čerpání mateřské dovolené v důsledku sloučení dvou oddělení, přičemž se potvrdilo tvrzení stěžovatelky, že na základě jejího zrušeného místa vzniklo jiné místo představeného ve stejné platové třídě.

Z této skutečnosti však nelze dovozovat, že by došlo k diskriminaci. Vznik nových organizačních útvarů a spojování útvarů stávajících představuje jeden ze způsobů, kterými dochází k úpravě organizační struktury tak, aby bylo zajištěno efektivní fungování státní správy.⁷³ Stejně tak je přirozené, že za situace, kdy jsou systemizací omezeny počty státních zaměstnanců, je zaniklé služební místo „využito ke vzniku“ místa nového.

Jako diskriminační by namítaný postup bylo možné hodnotit až v případě, pokud by se potvrdilo stěžovatelčino podezření, že v rámci rozhodování o úpravě organizační struktury hrála roli skutečnost, že stěžovatelčino služební místo představené nebylo dočasně obsazeno. Tedy že oddělení krizového řízení a oddělení strategických projektů nebyla sloučena z důvodu zefektivnění práce úřadu, ale služební orgán skutečně hledal služební místo představeného, které by mohl „bezbolestně“ zrušit, a vytvořit tak jiné služební místo představeného v nově vzniklém organizačním útvaru.

Podklady, které jsem shromáždil v rámci šetření, však nijak nedokládají, že by služební orgán takto postupoval. **Nemohu proto dojít k jinému závěru, než že diskriminace nebyla prokázána.**

Považuji však za důležité zdůraznit, že i kdyby služební orgán skutečně při rozhodování o organizační struktuře bral v úvahu fakt, že stěžovatelčino místo bylo dočasně neobsazené, je nepravděpodobné, že by tato skutečnost vyšla v rámci šetření najevo. Jak jsem uvedl výše, nelze očekávat, že by použití diskriminačního kritéria při výběru rušeného místa bylo zachyceno v písemných podkladech pro přípravu systemizace. Služební orgán navíc neuvedl důvody sloučení oddělení krizového řízení a oddělení strategických projektů, přičemž sám připustil, že tato oddělení měla „poměrně odlišná zaměření“.

Stěžovatelka ve svém podání uvedla, že informaci o tom, že při rozhodování o sloučení výše uvedených oddělení hrála roli její absence z důvodu čerpání MD, se dozvěděla od jiného státního zaměstnance, který měl informace o procesu přípravy systemizace. Tuto skutečnost nemůžu ze své pozice nijak potvrdit nebo vyvrátit. Pokud by se však stěžovatelka rozhodla proti zrušení jejího místa bránit soudně, mohla by být svědecká výpověď daného státního zaměstnance pro rozhodnutí soudu stěžejní.

Případ třetí stěžovatelky

V případě třetí stěžovatelky služební orgán doložil podklady, na základě kterých jsem dospěl k závěru, že **zrušením jejího služebního místa nedošlo v jejím případě k diskriminaci.** Zaměstnankyně pověřená řízením sekce, do které spadalo oddělení, v němž vykonávala službu stěžovatelka, zaslala žádost o zrušení místa stěžovatelky v době, kdy

⁷³ Není přitom úkolem ochránce, aby posuzoval, zda organizační změna přispěje ke zlepšení fungování státní správy, nebo ne. V daném případě se tak nemohu vyjádřit ke vhodnosti sloučení daných dvou oddělení.



stěžovatelka ještě nebyla těhotná.⁷⁴ I když tedy k formálnímu zrušení stěžovatelčina místa došlo přijetím služebního předpisu⁷⁵ až později, je zřejmé, že **důvodem zrušení místa stěžovatelky nebylo její těhotenství.**

D.1.2 Zákaz nepřímé diskriminace

Vedle přímé diskriminace zakazuje antidiskriminační zákon také diskriminaci nepřímou. Jak zmiňuji výše, nepřímou diskriminací antidiskriminační zákon rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je nositel chráněného diskriminačního důvodu znevýhodněn oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se však nejedná, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.⁷⁶

Případ druhé stěžovatelky

Z vyjádření státního tajemníka a z podkladů, které tajemník Kanceláři veřejného ochránce práv poskytl, je zřejmé, že ke zrušení služebního místa druhé stěžovatelky došlo v důsledku pokynu, podle kterého měla být redukována neobsazená služební místa, přičemž jako neobsazená se počítala také místa zaměstnanců čerpajících MD a RD.

Praxi, kdy byla na služebních úřadech rušena primárně neobsazená místa, je podle mého názoru nutné posuzovat z pohledu zákazu nepřímé diskriminace.

Tato praxe je na první pohled neutrální, tedy neznevýhodňuje skupinu zaměstnanců vymezenou diskriminačním důvodem. Pokud se však **jako neobsazená považují rovněž místa státních zaměstnanců, kteří byli dočasně zařazeni mimo výkon služby z důvodu čerpání MD a RD,** přičemž se jejich místa v době přípravy systemizace nepodařilo dočasně obsadit jiným zaměstnancem, pak tato **praxe dopadá nepříznivě na státní zaměstnance-rodíče,** tedy skupinu chráněnou antidiskriminačním právem. Vztah s charakteristikou chráněnou zákazem diskriminace je přitom zřejmý, neboť čerpání MD a RD je pevně spjato s rodičovstvím.

Nepříznivý dopad spočívá v rušení míst těchto státních zaměstnanců (k tomu viz výše), přičemž je-li tato praxe aplikována, jsou místa státních zaměstnanců čerpajících MD a RD rušena ve srovnání s ostatními místy častěji. Z dat zasláných ministerstvem vyplývá, že z 2 382 míst, která ministerstvo označilo jako obsazená a obsazená zaměstnanci, kteří na dané místo byli přiděleni dočasně jako náhrada za zaměstnance čerpající MD nebo RD, bylo zrušeno 47 míst (**1,9 % z celkového počtu obsazených míst**). Z 36 služebních míst, která byla „neobsazená“ z důvodu čerpání mateřské nebo rodičovské dovolené, bylo zrušeno 5 míst (**13,8 % z celkového počtu míst neobsazených z důvodu čerpání MD nebo RD**).

I když praxe, v jejímž důsledku bylo zrušeno místo druhé stěžovatelky, znevýhodňuje státní zaměstnance čerpající MD a RD, nemusí být nutně diskriminační. Je třeba dále zkoumat,

74 Interní sdělení, č. j. MPO 24534/2018, ze dne 4. dubna 2018.

75 Služební předpis, č. 23/2018, ze dne 30. srpna 2018.

76 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.



zda tato praxe byla objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle by byly přiměřené a nezbytné.

Cíl, kterého mělo být rušením neobsazených míst dosaženo, lze dle mého názoru dovozovat z materiálu „Příprava státního rozpočtu České republiky na rok 2019 a střednědobého výhledu na léta 2020 a 2021“. Je jím úspora finančních prostředků vynaložených na platy státních zaměstnanců. Objem prostředků poskytnutý na platy státních zaměstnanců zařazených ve služebním úřadě se totiž určuje podle počtu míst v daném úřadě bez ohledu na to, zda jsou tato místa aktuálně obsazena nebo neobsazena. Vyšší počet míst, která se dlouhodobě nedaří obsadit, tedy uměle zvyšuje objem prostředků nutný k zajištění platů státních zaměstnanců.

Úsporu financí vynaložených na platy zaměstnanců v obecné rovině považuji za legitimní cíl. Stát má povinnost nakládat se svěřenými finančními prostředky účelně a hospodárně.⁷⁷

K posouzení **přiměřenosti** je podle ustálené judikatury Soudního dvora Evropské Unie a odborné literatury⁷⁸ potřeba zodpovědět otázku, zda je zvolené opatření (rušení neobsazených míst) **vhodné a způsobilé k dosažení sledovaného cíle** (úspora státních financí).

Jsem přesvědčen, že odpověď na tuto otázku je v tomto případě kladná. Zrušením dlouhodobě neobsazených míst dojde ke snížení prostředků na platy, neboť tyto prostředky se poskytují dle celkového počtu míst na úřadě.

K posouzení **nezbytnosti** je dále potřeba zkoumat, zda neexistují **jiná, stejně vhodná** (tj. srovnatelně efektivní a zatěžující), ale **méně omezující opatření**, kterými by bylo možné také dosáhnout sledovaného cíle.

Jsem přesvědčen, že praxe rušení neobsazených míst tak, jak byla nastavena, **nebyla k dosažení daného legitimního cíle nezbytná**. I když je úspora financí legitimní cíl, primárním cílem systemizace musí být vždy řádný výkon působnosti služebních úřadů. Pokud tedy má v rámci systemizace dojít za účelem úspory k redukci míst, vždy by měla být rušena místa, na kterých je vykonávána agenda, která je z pohledu řádného fungování služebního úřadu relativně postradatelná nebo kterou lze převést na jiná stávající místa tak, aby došlo k optimalizaci výkonu služebních činností a k jejich zefektivnění. U části míst, která se skutečně dlouhodobě nedaří obsadit, lze předpokládat, že jejich zrušení nezasáhne do výkonu působnosti služebních úřadů. U míst, která jsou krátkodobě neobsazená z důvodu čerpání MD a RD, však tento předpoklad neplatí. Na těchto místech vykonávají státní zaměstnanci rozmanité agendy, které jsou mnohdy pro řádné fungování úřadu nepostradatelné. Fakt, že je služební místo dočasně neobsazené z důvodů čerpání MD nebo RD, tedy sám o sobě nevypovídá o tom, jaký vliv bude mít zrušení daného místa

77 Legitimním cílem úpravy systemizace se zabýval ve svém rozhodnutí Nejvyšší správní soud. Podle tohoto soudu dosažení úspory finančních prostředků na platech státních zaměstnanců a zefektivnění organizační struktury služebních úřadů za účelem vyšší efektivity jejich činnosti je legitimním cílem změny systemizace (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. září 2020, sp. zn. 4 Ads 423/2019, bod 64, dostupné na: www.nssoud.cz).

78 KVASNICOVÁ, Jana a kol. *Antidiskriminační zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.



na fungování služebního úřadu. To platí i s ohledem na tvrzení státních tajemníků, podle kterých nečiní větší potíže nalézt zaměstnance, kteří dočasně obsadí služební místa zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu MD nebo RD.

K úspoře prostředků vynaložených na platy mohlo dojít rušením části neobsazených míst i bez toho, aby byla jako neobsazená rušena také místa zaměstnanců zařazených mimo výkon služby z důvodu čerpání MD a RD. Služební orgán měl u všech míst (a to i u míst dlouhodobě neobsazených) zkoumat jejich potřebnost s ohledem na zajištění řádného výkonu úkolu svěřených danému úřadu a rušit ta místa, která jsou z tohoto pohledu postradatelná. Tímto postupem by došlo k finanční úspoře, zároveň by však bylo lépe zajištěno řádné fungování úřadu a nedošlo by ke znevýhodnění státních zaměstnanců čerpajících MD a RD, neboť pravděpodobnost, že bude jejich místo zrušeno, by byla srovnatelná s ostatními zaměstnanci.

Na základě shromážděných podkladů jsem dospěl k závěru, že praxe, kdy byla na služebních úřadech rušena primárně neobsazená místa, přičemž jako neobsazená se počítala také místa zaměstnanců čerpajících MD a RD, byla nepřímou diskriminační vůči státním zaměstnancům v souvislosti s jejich rodičovstvím. V důsledku této praxe byla prokazatelně diskriminována také druhá stěžovatelka.

Systemizace na rok 2019

Nad rámec případu druhé stěžovatelky považuji za důležité upozornit, že sporná diskriminační praxe se s nejvyšší pravděpodobností netýkala pouze stěžovatelky a státních zaměstnanců vykonávajících službu na místech zařazených pod Ministerstvo vnitra. Jelikož se pokyn k rušení neobsazených míst týkal všech služebních úřadů, je pravděpodobné, že k znevýhodnění státních zaměstnanců v souvislosti s jejich rodičovstvím docházelo i na jiných úřadech. Tento závěr potvrzují také data zasláná Ministerstvem průmyslu a obchodu a Ministerstvem spravedlnosti (viz [podkapitola B.2.3](#)). **Mohlo tak dojít k diskriminaci desítek státních zaměstnanců.**

D.1.3 Původce diskriminace

Jak vyplývá z výše uvedeného, ke zrušení konkrétního služebního místa dojde nejčastěji promítnutím systemizace do vnitřní organizační struktury příslušného služebního úřadu. To se v praxi děje po schválení organizační struktury služebního úřadu MV cestou vydání služebního předpisu příslušným služebním orgánem.

Samotné zrušení služebního místa však do práv státního zaměstnance nezasáhne přímo, byť zásah do práva zaměstnance v podobě změny služebního poměru je nezbytným důsledkem zrušení služebního místa.⁷⁹ Ke změně služebního poměru dojde až rozhodnutím služebního orgánu o odvolání zaměstnance ze služebního místa představeného, převedení zaměstnance na jiné služební místo nebo o jeho zařazení mimo výkon služby z organizačních důvodů. Proti těmto rozhodnutím, která vydává služební orgán, se státní

⁷⁹ K tomu blíže rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2019, sp. zn. 8 Ads 301/2018, dostupný z www.nssoud.cz.



zaměstnanci, kteří se cítí zrušením místa diskriminováni, budou zpravidla bránit odvoláním.

Rozhodnutí, v jehož důsledku může dojít k znevýhodnění zaměstnance, tedy i k diskriminaci, vydává služební orgán. Služební orgán rovněž předkládá návrh systemizace a vydává služební předpis, který lze označit za akt, kterým z formálního hlediska dochází ke zrušení konkrétního služebního místa. **Z pohledu zákazu diskriminace je však vedle těchto rozhodnutí rovněž stěžejní materiální rozhodnutí o tom, která místa budou rušena** – skutečným původcem diskriminace je totiž osoba, která rozhodla o uplatnění diskriminačního kritéria při výběru rušeného místa, což může i nemusí být služební orgán. Jako příklad lze uvést představeného, který navrhne zrušení místa podřízeného zaměstnance, přičemž při výběru tohoto místa zohlední např. to, že je na daném místě zařazen zaměstnanec se zdravotním postižením. Služební orgán si při svém následném postupu nemusí být uplatnění tohoto kritéria vědom.

Antidiskriminační zákon obdobné situace předpokládá a vedle odpovědnosti toho, kdo se diskriminačního jednání přímo dopustil, rozšiřuje odpovědnost i na iniciátora diskriminačního jednání. Podle tohoto zákona se za diskriminaci lze považovat rovněž pokyn nebo návod k diskriminaci.

Jak je uvedeno výše, rušení neobsazených míst nemusí být samo o sobě v rozporu se zákazem diskriminace. O nepřímou diskriminaci se jedná až ve chvíli, kdy jsou za neobsazená považována rovněž místa zaměstnanců čerpajících MD a RD. Z informací, které jsem získal v průběhu šetření, vyplývá, že za neobsazená se místa zaměstnanců čerpajících MD/RD posuzovala až na základě pokynu od Ministerstva financí.⁸⁰ **Dospěl jsem proto k závěru, že se Ministerstvo financí dopustilo diskriminace ve formě pokynu, když stanovilo způsob určení neobsazených míst na služebních úřadech.**

D.2 Povinnost nalézt vhodné služební místo v souvislosti s čerpáním MD/RD

Z podkladů shromážděných k případu první stěžovatelky vyšlo najevo, že v době jejího čerpání MD a RD bylo na Ministerstvu vnitra uvolněné nejméně jedno místo, které by mohlo být pro stěžovatelku vhodné. Proto jsem se zabýval otázkou, zda má služební orgán povinnost převést zaměstnance, jehož služební místo bylo zrušeno, na jiné vhodné služební místo v době, kdy tento zaměstnanec čerpá MD nebo RD. Dále jsem se zabýval postupem služebního úřadu v případě třetí stěžovatelky, kdy služební orgán našel jiné vhodné služební místo v průběhu jejího těhotenství, řízení o převedení na toto místo však zastavil v důsledku jejího odchodu na MD.

D.2.1 Povinnost nalézt vhodné místo v době čerpání MD a RD

Samotné znění zákona o stání službě neobsahuje jednoznačnou odpověď na otázku, zda má služební orgán povinnost zařadit státního zaměstnance, jehož služební místo bylo zrušeno, na jiné vhodné služební místo v době jeho čerpání MD a RD. O tom, že služební

80 Státní tajemník na MV k tomuto tématu mimo jiné uvedl, že státní tajemníci nemohou ze své pozice nařídit redukce pouze reálně neobsazených služebních míst z toho důvodu, že primárně za výkon činností v oblasti věcné působnosti příslušného útvaru odpovídá vždy a pouze jeho představený.



orgán tuto povinnost nemá, svědčí především speciální úprava obsažená v ustanovení § 70 odst. 3 zákona o státní službě. Podle této úpravy má zaměstnanec, kterého po ukončení MD/RD nelze převést na jeho původní služební místo z důvodu jeho zrušení, výhodnější postavení.⁸¹ Na druhou stranu obecná úprava obsažená v ustanovení § 61, podle které služební orgán převede na jiné služební místo státního zaměstnance, který nemůže vykonávat službu na dosavadním služebním místě, dopadá rovněž na zaměstnance v době jejich MD a RD.⁸² **Kloním se však k závěru, že povinnost zařadit zaměstnance na vhodné místo v době čerpání MD/RD ze zákona o státní službě nevyplývá**, a to především vzhledem ke znění ustanovení § 62 zákona o státní službě. Podle tohoto ustanovení se státní zaměstnanec, který nemůže být podle ustanovení § 61 převeden na jiné služební místo, převede mimo výkon služby. Pokud by se tedy ustanovení § 61 vztahovalo na zaměstnance čerpající MD/RD, bylo by nutné podle § 62 tyto zaměstnance v případě, kdy se pro ně nenajde jiné vhodné místo, zařadit mimo výkon služby (příčemž tito zaměstnanci již jsou zařazeni mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD) a začala by běžet doba 6 měsíců, po jejímž uplynutí by mohlo dojít k ukončení služebního poměru státního zaměstnance. Tento výklad vzhledem ke speciální úpravě obsažené v ustanovení § 70 odst. 3 zákona o státní službě nedává smysl.

I když zákon o státní službě nestanovuje služebnímu orgánu povinnost převést státního zaměstnance na vhodné služební místo v době, kdy tento zaměstnanec čerpá MD/RD, zároveň tento postup nevylučuje. Podle mého názoru lze podle tohoto zákona volně služební místo obsadit státním zaměstnancem čerpajícím MD/RD.⁸³ Zabýval jsem se proto otázkou, zda lze povinnost vyhledávat vhodné služební místo pro zaměstnance čerpající MD/RD vyvodit z antidiskriminačního zákona.

Vedle zákazu diskriminace v oblasti pracovních a služebních poměrů stanovuje antidiskriminační zákon zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení.⁸⁴ Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací, přičemž za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.⁸⁵

Opatření, které napomáhá bezproblémovému návratu rodičů z MD/RD, lze podle mého názoru považovat za opatření vedoucí k zajišťování rovných příležitostí. Rodiče malých dětí totiž mohou být často po návratu do práce v nevýhodném postavení, neboť se kvůli péči

81 Státního zaměstnance tak lze zařadit k výkonu služby na služební místo zařazené v nižší platové třídě jen s jeho souhlasem.

82 Zaměstnanec fakticky nemůže vykonávat službu na daném místě od okamžiku jeho zrušení bez ohledu na to, zda je, nebo není zařazen mimo výkon služby.

83 Pokud by služební orgán chtěl obsadit služební místo zaměstnancem na MD/RD, mohl by podle mého názoru postupovat podle ustanovení § 49 odst. 2 až 5 zákona o státní službě. Ochrana zaměstnance čerpajícího MD/RD by se tímto postupem nesnížila, neboť zařazení na služební místo postupem podle § 49 odst. 2 až 5 předpokládá souhlas zaměstnance s tímto postupem. Státní tajemníci však ve svých odpovědích rovněž nevylučovali, aby se zaměstnancem zařazeným mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD bylo zahájeno řízení o převedení na jiné služební místo ve smyslu ustanovení § 70 odst. 3 a 61 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě.

84 Ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

85 Ustanovení § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona.



o rodinného příslušníka a z toho vyplývajících omezení nemohou přizpůsobit potřebám zaměstnavatele tak snadno, jako zaměstnanec, který o jinou osobu nepečuje. Z tohoto důvodu rodiče malých dětí, v českém prostředí především ženy⁸⁶, po návratu z MD/RD častěji přicházejí o zaměstnání nebo možnost karierního růstu.

I přes tuto skutečnost se domnívám, že **povinnost služebního orgánu převést státního zaměstnance na vhodné služební místo v době, kdy tento zaměstnanec čerpá MD/RD, nelze z antidiskriminačního zákona vyvozovat.** Povinnost zaměstnavatelů zajišťovat rovné zacházení je totiž stanovena neurčitě, a proto ochránce dlouhodobě zastává názor⁸⁷, že je pro její vymahatelnost třeba, aby byla dále konkretizována (např. ve zvláštním zákoně). Vzhledem k tomu, že zákon o státní službě tuto povinnost ve vztahu převedení státního zaměstnance v době čerpání MD/RD nekonkretizuje, není tato podmínka splněna.

I když však povinnost služebního orgánu vyhledávat místa vhodná pro zaměstnance na MD/RD nelze z právních předpisů vyvozovat, dovoluji si doporučit, aby tak služební orgán zpravidla postupoval. Tento postup totiž není pouze v zájmu daného zaměstnance, ale rovněž v zájmu hospodárného a efektivního fungování služebního úřadu. Tento závěr je důležitý s ohledem na skutečnost, že na řízení o převedení/zařazení na jiné služební místo se použije správní řád.⁸⁸ Na postup služebního orgánu tedy dopadají základní zásady správní činnosti správních orgánů – včetně zásady, podle níž musí služební orgán dbát na to, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem.

Proč je doporučovaný postup v souladu s veřejným zájmem, konkrétně v zájmu hospodárného a efektivního fungování služebního úřadu?

Předně se domnívám, že pokud bude služební orgán vyhledávat vhodné místo po celou dobu nepřítomnosti státního zaměstnance, existuje vyšší pravděpodobnost, že nalezne místo skutečně vhodné s ohledem na znalosti a zkušenosti daného zaměstnance. **Tyto znalosti a zkušenosti tak budou lépe využity v zájmu efektivního fungování služebního úřadu.**

Dále v této souvislosti považuji za důležité reagovat na argumenty, které ve svých dopisech uvedli státní tajemníci. Státní tajemníci uvedli, že převedení státního zaměstnance v době, kdy je na MD/RD, není účelné, neboť služební orgán musí vzhledem k dočasné absenci tohoto zaměstnance stejně dané místo obsadit. To je samozřejmě pravda, je však třeba si uvědomit, že nutnost dočasně obsadit služební místo jiným zaměstnancem se zpravidla pojí s každým odchodem na MD/RD a zákon o státní službě s touto situací počítá.⁸⁹ Když

86 Každoročně čerpá rodičovskou dovolenou přibližně 5000 mužů, čímž tvoří přibližně 2 % pečujících.

87 Například zpráva veřejného ochránce práv o nezjištění diskriminace ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

88 Ustanovení § 160 zákona o státní službě.

89 Z odpovědí státních tajemníků a státní tajemnice vyplynulo, že s obsazováním služebních míst státních zaměstnanců, kteří čerpají MD/RD, na dobu určitou neidentifikují ministerstva žádné zvláštní problémy. Státní tajemník v Ministerstvu vnitra Mgr. Jiří Kaucký ve své odpovědi uvedl, že v obsazování služebního místa na dobu určitou je naprosto zásadní celá řada faktorů, které se různí vždy dle konkrétního systemizovaného místa, nicméně obecně lze uvést, že služební místa, na kterých je vykonávána např. přepážková a administrativní činnost, se daří obsazovat na dobu určitou s vyšší pravděpodobností, oproti místům, na kterých je vykonávána činnost spíše koncepční či metodická.



zaměstnanec odchází na MD/RD, může služební orgán na jeho služební místo zařadit nebo jmenovat jiného zaměstnance jen na dobu určitou, která nesmí být delší než doba, po kterou trvá čerpání MD/RD. Pokud je tedy do služebního poměru za účelem obsazení dočasně uvolněného místa přijímán nový zaměstnanec, vykonává tento zaměstnanec službu ve služebním poměru na dobu určitou.⁹⁰ Po návratu zaměstnance z MD/RD tak s případným ukončením služebního poměru zaskakujícího zaměstnance nejsou spojeny žádné finanční náklady. **Pokud však jsou na místa, která by mohli obsadit zaměstnanci na MD/RD, jejichž místa byla zrušena, přijímání zaměstnanci do služebního poměru na dobu neurčitou, vzniká riziko, že služební úřad bude muset vynaložit nemalé finanční náklady⁹¹, pokud se pro zaměstnance ihned po jeho návratu z MD/RD jiné místo nenajde.**

Státní tajemníci vyjádřili rovněž obavu, že zahájit řízení se státním zaměstnancem o jeho zařazení na služební místo a vyzývat ho k uplatnění jeho práv v rámci předmětného řízení, by se v době intenzivní péče o narozené dítě míjelo účinkem. Tato situace může v některých případech nastat. Případným komplikacím však lze předejít komunikací s dotčeným státním zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že v průběhu MD/RD nemá služební orgán povinnost státního zaměstnance na uvolněné místo převést, může tomuto zaměstnanci převedení na volné místo pouze nabídnout. Je pak na státním zaměstnanci, zda se rozhodne nabídky využít, nebo zda vzhledem k rodinným povinnostem se dočasně rozhodne situaci neřešit.

V neposlední řadě považuji za důležité, že vláda dlouhodobě uplatňuje politiku, která má přispět k rovnosti žen a mužů ve společnosti. Součástí této politiky jsou i opatření, která mají vést k vyrovnanému zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích⁹² a vyšší zaměstnanosti žen, především žen znevýhodněných na trhu práce (samoživitelky, matky malých dětí aj.)⁹³. Domnívám se, že by stát k naplnění daných cílů neměl přispívat pouze při vytváření politik, ale měl by se o jejich naplnění zasadit i z pozice největšího zaměstnavatele.

Pro úplnost dodávám, že státní tajemníci na dotčených ministerstvech nevyloučili, že by k hledání vhodného místa pro zaměstnance na MD/RD přistoupili v době, kdy se blíží konec čerpání MD/RD. Za vstřícnou považuji rovněž praxi praktikovanou na MV, kdy podle státního tajemníka v případě, že dojde ke zrušení služebního místa státního zaměstnance, který je zařazen mimo výkon služby z důvodu MD/RD, informuje písemně služební orgán dotčeného zaměstnance o této skutečnosti a zároveň jej poučí o jeho právech

90 Ustanovení § 21 odst. 2 zákona o státní službě.

91 Státní zaměstnanec má po dobu zařazení mimo výkon služby nárok na 80 % měsíčního platu. Pokud pro něj služební orgán ani po uplynutí 6 měsíců nenalezne služební místo, přísluší státnímu zaměstnanci ve služebním poměru na dobu neurčitou odbytné až ve výši dvanáctinásobku měsíčního platu. Částka vynaložená v souvislosti s ukončením služebního poměru „nadbytečného“ zaměstnance se tak může pohybovat v řádu statisíců.

92 Podle Výroční zprávy o státní službě tvoří státní zaměstnankyně 75 % všech státních zaměstnanců, na služebních místech představených státních zaměstnanců je však 59 % žen a 41 % mužů. Na služebních místech představených jsou ženy především v nižších stupních řízení (na pozici vedoucího oddělení jsou ženy zastoupeny 64 %), na vyšších stupních řízení dominují muži (65 % vedoucích služebních úřadů, 80 % státních tajemníků).

93 Strategické cíle státu v oblasti rovnosti žen a mužů obsahuje především Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020, kterou dne 12. listopadu 2014 projednala a schválila vláda ČR.



a možnostech budoucího vývoje a uvede kontaktní údaje na příslušného personalistu, který státnímu zaměstnanci pomůže zodpovědět jakékoliv případné dotazy.

D.2.2 Ukončení řízení o převedení na jiné služební místo v důsledku čerpání MD

Vedle povinností, které má služební orgán vůči zaměstnancům čerpajícím MD/RD, jsem se v rámci řešení případu třetí stěžovatelky rovněž zaměřil na postup služebního orgánu vůči zaměstnancům, kteří na MD/RD teprve nastoupí.

Ke zrušení služebního místa třetí stěžovatelky totiž došlo před jejím odchodem na MD, služebnímu orgánu tedy vznikla povinnost nalézt jí jiné vhodné služební místo.⁹⁴ Služební orgán takové místo skutečně našel, řízení o převedení na toto místo však zastavil **v důsledku odchodu stěžovatelky na MD**. Nalezené služební místo bylo posléze obsazeno jiným zaměstnancem.

Zabýval jsem se proto otázkou, zda postup, kdy služební orgán ukončí řízení o převedení na jiné služební místo s ohledem na potřebu zařadit zaměstnance mimo výkon služby z důvodu čerpání MD, není v rozporu se zákazem diskriminace.

Jak jsem již podrobněji rozepsal výše, pokud chceme zhodnotit, zda daným jednáním mohlo dojít k přímé diskriminaci, je třeba si odpovědět na následující otázky: 1) kdo se nachází ve srovnatelné situaci jako zaměstnankyně, která nebyla převedena na jiné místo z důvodu nástupu na MD (určení komparátora), 2) zda došlo jednáním služebního orgánu ke znevýhodnění tohoto zaměstnance ve srovnání s komparátorem, 3) zda důvodem zastavení řízení byl skutečně nástup zaměstnankyně na MD a s tím související zařazení mimo výkon služby a 4) zda neexistuje věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, který by nerovné zacházení ospravedlňoval.

Určením komparátora jsem se podrobněji zabýval výše (viz [podkapitola D.1.1](#)). V tomto případě se domnívám, že v pozici komparátora jsou **všichni ostatní státní zaměstnanci, jejichž služební místo bylo zrušeno**. Všichni tito zaměstnanci jsou v situaci, kdy jsou ohroženi tím, že dojde k ukončení jejich služebního poměru. K tomuto negativnímu důsledku zrušení služebního místa však nedojde, pokud se pro ně v průběhu šesti měsíců najde jiné vhodné služební místo.

Pro zodpovězení otázky, zda dojde zastavením řízení o převedení na jiné služební místo z důvodu čerpání MD ke **znevýhodnění státního zaměstnance ve srovnání s komparátorem**, jsou stěžejní dvě skutečnosti. Předně to, že nástupem na MD dochází ke stavění běhu doby 6 měsíců.⁹⁵ Po zařazení do výkonu služby po ukončení MD/RD tedy služební orgán hledá zaměstnanci vhodné místo pouze po zbylou dobu, která z doby šesti měsíců neuplynula před nástupem zaměstnance na MD/RD. Za druhé je důležité také to, že (jak je podrobněji uvedeno výše) služební orgány začínají hledat jiné vhodné služební místo pro zaměstnance primárně až po ukončení jeho MD/RD (nikoli v průběhu MD/RD).

⁹⁴ Ve smyslu ustanovení § 61 odst. 1 písm. c) zákona o státní službě.

⁹⁵ K tomu podrobněji závěr č. 28 ze zasedání poradního sboru náměstka ministra vnitra pro státní službu k zákonu o státní službě ze dne 7. prosince 2018, dostupný na <https://www.mvcr.cz/sluzba/soubor/ps-181207-zaver-c-28-pdf.aspx>.



Pro všechny zaměstnance, jejichž služební místo bylo zrušeno, tak podle zákona o státní službě platí, že vhodné místo pro ně služební orgán hledá po dobu šesti měsíců, a pokud se v této době takové služební místo objeví, je tento zaměstnanec na dané místo za splnění dalších podmínek převeden.

Výše uvedené však neplatí za předpokladu, že služební orgán v případě, kdy nalezne vhodné služební místo před odchodem zaměstnance na MD/RD, zaměstnance na toto místo nepřeveďte. **Tímto postupem je tento zaměstnanec znevýhodněn ve srovnání s komparátorem, neboť pokud by služební orgán našel vhodné místo pro zaměstnance, který na MD/RD neodchází, tak jej na toto místo převede. Navíc tímto postupem dojde de facto ke zkrácení doby, ve které služební orgán může převést zaměstnance na vhodné služební místo, a v důsledku tedy i ke snížení pravděpodobnosti, že se služebnímu orgánu podaří zaměstnance převést a služební poměr zaměstnance bude zachován.** I když je tato doba stále šestiměsíční, najde-li v její části (v období před nástupem na MD/RD) služební orgán vhodné místo, neplynou z tohoto pro zaměstnance žádné důsledky, neboť na dané místo nebude převeden. Podle vyjádření státní tajemnice v MPO se přitom obvyklá délka řízení o převedení na jiné služební místo odvíjí od součinnosti státního zaměstnance, ale nepřesahuje zákonem stanovenou lhůtu 30 dnů. Případ třetí stěžovatelky však ukazuje, že řízení může trvat déle.

Určení, zda důvodem zastavení řízení bylo skutečně zařazení mimo službu z důvodu nástupu zaměstnance na MD/RD, by v praxi nemělo činit potíže, neboť **důvod ukončení řízení by měl být patrný ze spisu.**

Pro posouzení, zda mohlo nepřevedením zaměstnance dojít k přímé diskriminaci, je jako poslední nutné posoudit, **zda rozdílné zacházení není ospravedlněno povahou vykonávané práce. Odpověď na tuto otázku je dle mého názoru negativní.** I když povaha práce, která má být vykonávána na daném místě, vyžaduje, aby služební orgán s ohledem na zajištění řádného fungování služebního úřadu obsadil toto místo co nejdříve, tak služební orgán má povinnost řešit uvolnění místa po odchodu zaměstnance na MD/RD jinými prostředky. Služební orgán musí v případě potřeby místo dočasně obsadit jiným zaměstnancem, odchod zaměstnance na MD/RD není důvodem, aby nebyl zaměstnanec na dané místo převeden. Rovněž podle zákona o státní službě není zařazení zaměstnance mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD důvodem k zastavení řízení o převedení na jiné služební místo.

Služební orgán se dopustí přímé diskriminace z důvodu rodičovství, pokud zastaví řízení o převedení na jiné služební místo, protože zaměstnanec, jehož služební místo bylo zrušeno a pro kterého služební orgán nové místo vyhledal, byl zařazen mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD.

Případ třetí stěžovatelky

Dne 7. listopadu 2018 se stěžovatelka dozvěděla, že bylo zahájeno správní řízení o převedení na jiné služební místo. Toto řízení bylo usnesením⁹⁶ zastaveno dne 27. března 2019, neboť se podle názoru služebního orgánu stalo bezpředmětným, protože

⁹⁶ Podle ustanovení § 66 odst. 2 správního řádu.



stěžovatelka neprojevila o předmětné místo zájem. Toto usnesení přezkoumal nadřízený služební orgán a dospěl k závěru, že se řízení stalo bezpředmětným s ohledem na potřebu zařadit stěžovatelku mimo výkon služby z důvodu čerpání MD.

Délka řízení o převedení na jiné služební místo byla částečně ovlivněna tím, že v době řízení byla stěžovatelka v dočasné pracovní neschopnosti z důvodu rizikového těhotenství, proto mohla služebnímu orgánu poskytnout součinnost pouze v omezené míře.⁹⁷ Tato skutečnost se naplno projevila, když si stěžovatelka nevyzvedla dopis z báňského úřadu, kterým byla pozvána na pohovor. V důsledku tohoto opomenutí odmítl služební orgán báňského úřadu dát souhlas s převedením stěžovatelky na daný úřad, čímž převedení stěžovatelky na nalezené služební místo znemožnil.

Pokud je zaměstnanec převeden na místo zařazené do jiného služebního úřadu, musí dát dotčený služební orgán souhlas s jeho převedením.⁹⁸ V případě stěžovatelky tento souhlas nebyl dán. **K převedení stěžovatelky tedy nemohlo dojít, i kdyby služební orgán nezastavil řízení o převedení na jiné služební místo z důvodu nástupu stěžovatelky na MD.**

I přes tuto skutečnost se domnívám, že **stěžovatelka byla v důsledku postupu služebního orgánu znevýhodněna**. Pokud by služební orgán řízení nezastavil až z důvodu nástupu stěžovatelky na MD, ale v řízení by postupoval tak, aby stěžovatelce bylo zřejmé, proč ve skutečnosti nedošlo k jejímu převedení na jiné služební místo, mohla by se stěžovatelka pokusit nesouhlas báňského úřadu zvrátit. Lze předpokládat, že pokud by stěžovatelka uvedla důvody, které by ospravedlňovaly to, že si nevyzvedla dopis z báňského úřadu, a zmeškala tak pohovor, mohl by služební orgán báňského úřadu svůj nesouhlas s převedením stěžovatelky přehodnotit. Domnívám se, že pokud služební orgán od spolupráce se stěžovatelkou skutečně odradila její nečinnost, změnil by služební orgán svůj postoj, pokud by stěžovatelka například uvedla, že byla v souvislosti s jejím rizikovým těhotenstvím hospitalizována. Stěžovatelka však o nesouhlasu služebního orgánu nevěděla, a v důsledku postupu služebního orgánu tak o tuto možnost přišla, a na nalezené vhodné místo tak nebyla převedena.

Jak jsem uvedl výše, služební orgán se dopustí přímé diskriminace z důvodu rodičovství, pokud zastaví řízení o převedení na jiné služební místo z důvodu nástupu zaměstnance na MD/RD. V případě třetí stěžovatelky bylo posouzení postupu služebního orgánu složitější, neboť v době před zastavením řízení o převedení na jiné služební místo existovala jiná překážka, která převedení stěžovatelky znemožňovala. I přes tuto skutečnost jsem dospěl k závěru, že uplatnění diskriminačního postupu stěžovatelku znevýhodnilo, neboť tímto postupem přišla stěžovatelka o možnost pokusit se zvrátit nesouhlas služebního orgánu báňského úřadu s jejím převedením. **Postup služebního orgánu vůči třetí stěžovatelce byl tudíž diskriminační.**

97 Souhlas zaměstnance s převedením sice není nutný, podle metodického pokynu NMV č. 2/2019 by však měl služební orgán se zaměstnancem jeho převedení projednat a zohlednit jeho přístup k převedení.

98 Ustanovení § 162 odst. 3 zákona o státní službě, čl. 62 odst. 4 NMV č. 2/2019.



E. Možnosti obrany proti diskriminaci

V souladu se zákonem o veřejném ochránci práv poskytují obětem diskriminace metodickou pomoc. Ta spočívá mimo jiné také v informování o možnostech obrany proti diskriminaci.

Antidiskriminační zákon, který je obecným předpisem regulujícím právo na rovné zacházení, uvádí jako prostředek obrany proti diskriminaci možnost podat antidiskriminační žalobu. Na tuto možnost ochrany před diskriminací odkazuje rovněž zákon o státní službě, podle kterého se na zákaz diskriminace ve služebním poměru použije obdobně § 17 zákoníku práce, který odkazuje na možnost podat antidiskriminační žalobu.

V případech, kdy k diskriminaci dojde ve služebním poměru, je však vždy nutné zvážit, zda lze této možnosti obrany úspěšně využít. Pokud totiž k diskriminaci dojde rozhodnutím služebního orgánu, je možné se proti tomuto rozhodnutí podle zákona o státní službě odvolat⁹⁹, případně lze následně podat žalobu na nezákonné rozhodnutí. **Rozhodnutí, zda je k projednání věci příslušný civilní soud (antidiskriminační žaloba), nebo správní soud (žaloba na nezákonné rozhodnutí), je přitom pro úspěch v řízení stěžejní.**

Obdobně nejednoznačná je úprava obrany před diskriminací v případě, kdy k diskriminaci dojde v rámci služebních poměrů příslušníků bezpečnostních sborů a vojáků z povolání. Ve vztahu k těmto služebním poměrům však již existují soudní rozhodnutí, která se touto otázkou zabývají.¹⁰⁰ **V případě služebních poměrů regulovaných zákonem o státní službě se však soud touto otázkou výslovně nezabýval.** V nedávném rozhodnutí sice Nejvyšší správní soud¹⁰¹ připustil, že by se správní soudy mohly otázkou diskriminace zabývat, soud se však nevyjádřil k interpretaci § 98 zákona o státní službě, tedy i k vymezení případů, kdy se lze úspěšně proti diskriminaci bránit podáním antidiskriminační žaloby a kdy správní žalobou. Proto nadále nepovažují tuto otázku za jednoznačně vyřešenou.

Navíc poměrně dlouho nebylo zřejmé, zda v případě, kdy ke změně služebního poměru dojde na základě změny systemizace, mohou správní soudy přezkoumávat samotnou systemizaci. Odpověď na tuto otázkou rovněž poskytl ve svých rozhodnutích Nejvyšší správní soud.

Jelikož není zcela jednoznačné, zda se proti diskriminaci ve služebním poměru v případě, kdy k diskriminaci došlo rozhodnutím služebního orgánu, lze úspěšně bránit podáním antidiskriminační žaloby, nebo podáním žaloby proti nezákonnému rozhodnutí u správního soudu, uvádím níže stručné informace o obou těchto možnostech obrany. **Vzhledem k nedávnému rozhodnutí Nejvyššího správního soudu bych však doporučil využití možnosti podat žalobu proti nezákonnému rozhodnutí, pokud k diskriminaci došlo rozhodnutím služebního orgánu.**

99 Ustanovení § 159 odst. 1 písm. e) ve spojení s ustanovením § 160 a § 168 zákona o státní službě.

100 Blíže k této otázce viz výzkum veřejného ochránce práv „Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019“, str. 64 – 66, dostupný na https://www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.

101 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 15.09.2020, sp. zn. 4 Ads 423/2019, dostupné z www.nssoud.cz.



E.1 Antidiskriminační žaloba

Prostřednictvím antidiskriminační žaloby se žalobce může domáhat ukončení diskriminačního jednání, odstranění jeho následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění (např. omluva). Je možné žádat též náhradu způsobené újmy v penězích.

K usnadnění důkazní situace žalobců ve sporech s námitkou diskriminace zavedl zákonodárce do občanského soudního řádu institut **sdílení důkazního břemene**, podle něhož pokud žalobce předloží důkazy svědčící o tom, že s ním bylo nerovným způsobem zacházeno, a uvede okolnosti naznačující, že důvodem byl některý ze zakázaných diskriminačních důvodů, je na žalovaném, aby doložil, že k diskriminaci nedošlo.¹⁰² Posuzovat, zda žalobce předložil dostatečně podezřelé okolnosti odůvodňující sdílení důkazního břemene, je potřeba v každém případě zvlášť.

E.2 Odvolání a žaloba proti nezákonnému rozhodnutí

Podle dosavadní judikatury **nelze správní žalobou napadnout samotnou systemizaci**, tedy podat žalobu proti usnesení vlády, jímž byla systemizace schválena.¹⁰³ Soudy došli k závěru, že systemizace služebních míst vydávaná vládou sama o sobě nezasahuje do právní sféry státních zaměstnanců, nelze ji tak považovat za rozhodnutí ve smyslu § 65 soudního řádu správního. Žaloba proti usnesení vlády, kterým byla systemizace schválena, je proto nepřijatelná. Z obdobných důvodů, ze kterých systemizace nemůže být rozhodnutím správního orgánu, ji nelze považovat ani za nezákonný zásah.¹⁰⁴

Žalobou proti nezákonnému rozhodnutí¹⁰⁵ se však **lze bránit proti rozhodnutím, která jsou důsledkem schválené systemizace a jejího promítnutí do organizační struktury služebního úřadu**. Dojde-li v návaznosti na systemizaci ke zrušení služebního místa zaměstnance, vydá služební orgán podle okolností rozhodnutí o převedení zaměstnance na jiné služební místo, o zařazení zaměstnance mimo výkon služby z organizačních důvodů, případně o odvolání zaměstnance ze služebního místa představeného. Proti takovému rozhodnutí se státní zaměstnanec může odvolat. Není-li v řízení o odvolání úspěšný, může konečné rozhodnutí, tedy rozhodnutí o odvolání, napadnout žalobou podle § 65 soudního řádu správního. **V rámci řízení o žalobě proti rozhodnutí ve věcech služby soud systemizaci a změnu organizační struktury přezkoumá jako závazné podklady¹⁰⁶ pro napadené rozhodnutí.**¹⁰⁷

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

103 Např. usnesení Městského soudu v Praze ze dne 10. dubna 2018, sp. zn. 10 A 46/2018, dostupné z www.nssoud.cz.

104 Systemizaci proto nelze napadnout žalobou podle ustanovení § 82 zákona č. 15/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů.

105 Ve smyslu ustanovení § 65 soudního řádu správního.

106 Podle ustanovení § 75 odst. 2 soudního řádu správního.

107 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 10. 2019, sp. zn. 8 Ads 301/2018, dostupné z www.nssoud.cz.



Nejvyšší správní soud se v nedávném rozhodnutí¹⁰⁸ zabýval tím, v jakém rozsahu mohou správní soudy systemizaci a organizační strukturu přezkoumávat. Soud dospěl k závěru, že správní soudy jsou oprávněny posoudit, zda tyto podklady byly schváleny zákonným způsobem, zda sledovaly legitimní cíl a zda existují konkrétní okolnosti svědčící o účelovosti zvoleného postupu či o šikanózním nebo diskriminačním jednání služebního orgánu. Není však úlohou správního soudu přezkoumávat, zda zvolená organizační struktura byla efektivní, či dokonce zda neexistovala vhodnější varianta. Nejvyšší správní soud tak s odkazem na judikaturu v oblasti služebních poměrů vojáků z povolání a v oblasti pracovních poměrů (konkrétně s odkazem na soudní rozhodnutí ohledně zákonnosti výpovědí pro nadbytečnost) vymezil rozsah přezkumu systemizace s ohledem na účel přijetí zákona o státní službě poměrně úzce.¹⁰⁹

Nejvyšší správní soud se v daném rozhodnutí mimo jiné zabýval námitkou diskriminace. V konkrétním případě namítal stěžovatel diskriminaci z důvodu politické příslušnosti. Soud k námitce stěžovatele uvedl, že „z obsahu správního spisu nevyplývá žádná skutečnost, z níž bylo možné dovodit, že úprava systemizace ze dne 22. 12. 2012 byla ovlivněna politickým smýšlením státních zaměstnanců, kteří byli dotčeni v ní učiněnými organizačními opatřeními. Samotné členství stěžovatele v KDU-ČSL při absenci dalších indicií přitom nemůže svědčit o tom, že k zrušení jeho služebního místa představeného došlo kvůli jeho příslušnosti k opoziční politické straně. Stěžovatel se v řízení před městským soudem jen zmínil o tom, že novou organizací služebních úřadů byli převážně dotčeni členové či sympatizanti KDU-ČSL, případně ČSSD, aniž však toto své obecné tvrzení jakkoli blíže konkretizoval.“¹¹⁰

Z uvedené citace lze dovodit, že pro úspěšné uplatnění námitky diskriminace nepostačí pouhé tvrzení žalobce, že jeho služební místo bylo zrušeno na základě diskriminačního výběru rušených míst. Domnívám se proto, že pokud by žalobce u soudu pouze uvedl, že jeho místo bylo zrušeno v době zařazení mimo výkon služby z důvodu čerpání MD/RD, byla by jeho žaloba zamítnuta.

Je však nutné mít na paměti, že v případě námitky diskriminace z důvodu těhotenství či rodičovství (na rozdíl od diskriminačního důvodu politické příslušnosti) se uplatní institut

108 Rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 9. 2020, sp. zn. 4 Ads 423/2019, dostupné z www.nssoud.cz.

109 Nejvyšší správní soud k tomu uvedl, že „nepovažuje za potřebné zaujímat v tomto směru striktnější přístup oproti pracovněprávní oblasti ani s ohledem na jeden z účelů zákona o státní službě, jenž spočívá v zajištění vyšší nezávislosti státní služby na politické moci, čehož se domáhá stěžovatel v příslušné kasační námitce. Jestliže totiž zákonodárce i při vědomí uvedeného cíle zákona o státní službě umožnil schvalovat novou organizaci služebních úřadů a v návaznosti na ni snižovat počet služebních míst představených a dalších státních zaměstnanců obdobným způsobem jako v pracovněprávních vztazích, pak i správní soudy musejí platnou právní úpravu respektovat a nemohou poskytovat širší ochranu těmto osobám před ztrátou jejich dosavadního postavení v hierarchii státní služby. Úkolem správních soudů totiž není hodnotit vhodnost a efektivitu organizační struktury státní služby, neboť tím by nepřipustně zasahovaly do prostoru vymezeného výkonem moci. Povinností správních soudů jako ochránců veřejných subjektivních práv je náležitě posoudit, zda příslušná systemizace a organizační struktura služebního úřadu nejsou ve vztahu k následnému rozhodnutí ve věcech státní služby výrazem libovůle služebních orgánů. Posouzení této eventualitě ze strany soudní moci zároveň poskytuje určitou ochranu před nežádoucími zásahy do apolitického fungování státní služby“ (bod 50 a 51 výše citovaného rozsudku).

110 Výše citované rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, bod 74.



sdílení důkazního břemene.¹¹¹ Pokud by tedy žalobce v žalobě **vedl a prokázal konkrétní skutečnosti, které by v dané věci svědčily o možnosti jeho diskriminace z důvodu těhotenství nebo rodičovství, bylo by na žalované straně, aby podezření z diskriminace vyvrátila.** Tyto skutečnosti přitom ne vždy musí vyplývat ze spisového materiálu, jak je rozebráno výše. V některých případech se bude možné úspěšně proti diskriminaci bránit pouze tehdy, pokud uplatnění diskriminačního kritéria při výběru rušeného místa u soudu potvrdí státní zaměstnanec, který se na přípravě systemizace podílel.

F. Závěr

Závěrem bych chtěl zdůraznit, že jsem si vědom toho, že odchod zaměstnance na MD nebo RD může vždy znamenat pro služební úřad určité potíže, např. s hledáním dočasné náhrady za zaměstnance a s jejím zapracováním na daném služebním místě. I přes to jsem však zároveň přesvědčen, že rodičovství by nemělo představovat překážku v kariéře státních zaměstnanců. Zapojení zaměstnanců-rodičů do pracovního procesu a plné využití jejich potenciálu je nejen v jejich zájmu, ale i v zájmu celé společnosti, obzvláště v případě státních zaměstnanců. Ke stejnému závěru dospěli rovněž zákonodárci, když přijetím antidiskriminačního zákona stanovili, že zaměstnanci nesmějí být v souvislosti se svým rodičovstvím znevýhodněni.

Ne vždy je možné, aby státní zaměstnanec po návratu z MD nebo RD pokračoval na svém původním místě. Ke zrušení služebního místa může ostatně dojít i u zaměstnanců, kteří tyto dovolené nečerpají. S odchodem na MD/RD by však nemělo být spojené zvýšené riziko, že zaměstnancovo místo bude skutečně zrušeno.

Domnívám se, že v případech, kdy ke zrušení služebního místa dojde, by služební orgány měly postupovat tak, aby tato skutečnost ovlivnila služební poměr zaměstnance co možná nejméně. Zaměstnancům by tak pokud možno mělo být umožněno pokračovat ve výkonu služby na odpovídajícím místě ihned po ukončení MD nebo RD. Objeví-li se vhodné služební místo, služební orgány by měly zaměstnance převést na toto místo již v poběhu čerpání jeho MD/RD. Nevidím rozdíl mezi situací, kdy služební orgán musí hledat za zaměstnance náhradu po jeho odchodu na MD/RD, a situací, kdy by služební orgán hledal dočasnou náhradu za zaměstnance čerpajícího MD/RD poté, co jej převede na uvolněné nebo nově vzniklé služební místo.

Pokud převedení na jiné služební místo není možné nebo není-li tento postup vhodný, měly by služební orgány zvažovat využití jiných alternativ. Zaměstnanci na MD/RD, jejichž místo bylo zrušeno, by tak například měli být informováni o možnosti účastnit se výběrových řízení. To platí především v případě představených státních zaměstnanců, pro které zrušení jejich místa může představovat citelný zásah, a u zaměstnanců, jejichž místo bylo zrušeno za obdobných okolností jako služební místo první stěžovatelky – pokud dojde k zániku služebního místa představeného v důsledku sloučení dvou organizačních

¹¹¹ K tomu více výše uvedené rozhodnutí Nejvyššího správního soudu nebo BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016. ISBN 978-80-7400-618-0. s. 458-459.



útvárů, lze předpokládat, že zaměstnanci, kteří stáli v čele těchto úvarů, mohou být vhodnými uchazeči při obsazování služebního místa představeného nově vzniklého útvaru.

G. Informace o dalším postupu

Ministerstvo vnitra pochybilo tím, že na základě diskriminační praxe výběru míst, která mají být zrušena, zrušilo služební místo druhé stěžovatelky. Tímto postupem došlo k diskriminaci stěžovatelky.

Ministerstvo průmyslu a obchodu pochybilo tím, že v případě třetí stěžovatelky zastavilo řízení o převedení na jiné služební místo, přičemž důvodem zastavení řízení byl nástup stěžovatelky na MD. Tímto postupem byla třetí stěžovatelka diskriminována. Správnost postupu služebního orgánu na Ministerstvu vnitra následně v rámci vyřízení stížnosti potvrdil náměstek ministra vnitra pro státní službu, v jehož postupu proto rovněž spatřuji pochybení.

Zprávu zasílám Ministerstvu vnitra, Ministerstvu průmyslu a obchodu a náměstkovi ministerstva vnitra pro státní službu a podle § 18 odst. 1 zákona o veřejném ochránci práv je žádám, aby se ve lhůtě 30 dnů od jejího doručení vyjádřili ke zjištěným pochybením a informovali mě o přijatých opatřeních k nápravě. Zpráva shrnuje mé dosavadní poznatky, které mohou být podkladem pro závěrečné stanovisko podle § 18 odst. 2 zákona o veřejném ochránci práv.

Zprávu dále zasílám Ministerstvu financí, neboť jsem dospěl k závěru, že se dopustilo diskriminace ve formě pokynu.

O svých zjištěních a závěrech informuji rovněž stěžovatelky.

Brno 1. února 2021

JUDr. Stanislav Křeček v. r.
veřejný ochránce práv
(zpráva je opatřena elektronickým podpisem)