

Státní úřad inspekce práce

Kolářská 451/13, 746 01 Opava

tel: +420 950 179 178, fax: +420 950 179 199, e-mail: opava@suip.cz, ID DS: cmwaazf



Č.j. 8940/1.30/22-3
Sp.zn. S5-2022-190

Státní úřad inspekce práce
Rozhodnutí nabylo právní moci
dne 15.9.2023 *Pl*

ROZHODNUTÍ

Vypraveno dne: 15.9.2023

Státní úřad inspekce práce rozhodl podle ust. § 4 odst. 1 písm. j) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, a podle ust. § 90 odst. 1 písm. c) ve spojení s ust. § 90 odst. 5 větou druhou zákona č. 500/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o odvolání obviněného, právnické osoby **JDPD s.r.o.**, IČO 05472121, se sídlem Husova tř. 1817/2, České Budějovice, 370 01 České Budějovice, zastoupeného , proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu č. j. 16731/5.30/22-26, ze dne 28. 11. 2022, takto:

- I. **Výrok II.** o uložení správního trestu pokuty za spáchání přestupku se mění tak, že uložená pokuta se snižuje na částku ve výši 8.500 Kč (slovy: osm tisíc pět set korun českých).
- II. Ve zbývajícím se napadené rozhodnutí potvrzuje a odvolání se v tomto zamítá.

Odůvodnění

Státnímu úřadu inspekce práce bylo dne 20. 12. 2022 doručeno odvolání obviněného, právnické osoby **JDPD s.r.o.**, IČO 05472121, se sídlem Husova tř. 1817/2, České Budějovice, 370 01 České Budějovice, zastoupeného , (dále jen „obviněný“), proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu č. j. 16731/5.30/22-26, ze dne 28. 11. 2022, kterým se obviněnému ukládá pokuta ve výši 20.000 Kč a povinnost nahradit náklady správního řízení ve výši 1.000 Kč.

Dne 18. 3. 2022 zahájil Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu (dále jen „oblastní inspektorát práce“) u obviněného, ohledně pracoviště , (dále jen „pracoviště“), kontrolu dle ust. § 5 odst. 1 písm. a) v rozsahu ust. § 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), a dle ust. § 125 v rozsahu ust. § 126 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon

o zaměstnanosti"), jejímž předmětem bylo dodržování pracovněprávních předpisů dle ust. § 126 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, se zaměřením zejména na zákaz diskriminace a zajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti.

Výsledky kontroly byly shrnuty a zadokumentovány v Protokolu o kontrole č. j. 8601/5.71/22-4, ze dne 23. 3. 2022 (dále jen „protokol o kontrole“). Protokol o kontrole byl obviněnému doručen dne 2. 4. 2022, přičemž byl obviněný poučen o možnosti podat k oblastnímu inspektorátu práce písemné a odůvodněné námitky proti kontrolnímu zjištění ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení protokolu o kontrole ve smyslu ust. § 13 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „kontrolní řád“). Obviněný svého práva nevyužil. Kontrola byla tímto v souladu s ust. § 18 písm. a) kontrolního řádu ukončena.

Dne 1. 6. 2022 byly do spisu vloženy výpisy z veřejně přístupných rejstříků týkající se osobních a majetkových poměrů obviněného.

Oblastní inspektorát práce vydal dne 1. 6. 2022 příkaz č. j. 16731/5.30/22-5, z téhož dne (dále též jen „příkaz“), a to podle ust. § 150 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), a dle ust. § 90 odst. 1 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „přestupkový zákon“), který byl obviněnému doručen dne 1. 6. 2022 a kterým byl obviněný uznán vinným ze spáchání přestupku dle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti a byla mu uložena podle ust. § 140 odst. 4 písm. a) zákona o zaměstnanosti pokuta ve výši 20.000 Kč. Obviněný byl řádně poučen o možnosti podat proti příkazu odpor dle ust. § 150 odst. 3 správního řádu, a to ve lhůtě 8 dnů ode dne oznámení příkazu. Proti uvedenému příkazu podal obviněný dne 9. 6. 2022 včasný odpor.

Odporem se příkaz zrušil a bylo pokračováno v řízení, o čemž byl obviněný vyrozuměn dne 15. 6. 2022 prostřednictvím Vyrozumění o pokračování přestupkového řízení a předvolání k ústnímu jednání č. j. 16731/5.30/22-7, z téhož dne, jímž se mu mj. dostalo poučení o jeho procesních právech a povinnostech a zároveň jím byl obviněný informován o nařízení ústního jednání na 27. 6. 2022 v 9.00 hodin v budově oblastního inspektorátu práce.

Oblastní inspektorát práce požádal přípisem Žádost o součinnost podle § 8 správního řádu č. j. 16731/5.30/22-8, ze dne 15. 6. 2022, Úřad práce České republiky o sdělení, zda obviněný žádal o příspěvek v rámci programu Antivirus a případně kdy a v jaké výši mu byl poskytnut. Na předmětnou Žádost o součinnost poskytnul dne 17. 6. 2022 Úřad práce České republiky informace, v nichž je uvedeno kdy, a v jaké částce byl obviněnému poskytován příspěvek Cíleného programu Antivirus.

Dne 27. 6. 2022 bylo provedeno dokazování za přítomnosti obviněného. O tomto byl sepsán Protokol o ústním jednání č. j. 16731/5.30/22-10, z téhož dne, obsahující seznam listin, jež byly tohoto dne k důkazu provedeny. Obviněný dále navrhnul důkazy výsledkem svědka pana [REDAKCE] a listinou výpovědi paní [REDAKCE].

Oblastní inspektorát práce následně předvolal k podání svědecké výpovědi pana [REDAKCE] a také inspektorky, které prováděly kontrolu u obviněného, paní [REDAKCE] a to na den 3. 8. 2022. Obviněný byl dne 28. 6. 2022 přípisem Vyrozumění o výslechu svědka č. j. 16731/5.30/22-14, z téhož dne, informován o nařízených výsleších, a také obeznámen o jeho právu být jim přítomen.

Dne 3. 8. 2022 proběhly za přítomnosti obviněného v budově oblastního inspektorátu práce nařízené výslechy, z nichž byly toho dne vyhotoveny Protokoly o výslechu svědka č. j. 16731/5.30/22-15, č. j. 16731/5.30/22-16 a č. j. 16731/5.30/22-17.

Oblastní inspektorát práce dále na den 31. 8. 2022 předvolal k podání svědecké výpovědi pana [REDAKCE] a pana [REDAKCE] jednatele obviněného. Obviněný byl taktéž dne 22. 8. 2022 přípisem Vyrozumění o výslechu svědka č. j. 16731/5.30/22-20, ze dne 16. 8. 2022, informován o nařízených výsleších a obeznámen o jeho právu být jim přítomen.

Dne 31. 8. 2022 proběhly za přítomnosti obviněného v budově oblastního inspektorátu práce nařízené výslechy, z nichž byly toho dne vyhotoveny Protokoly o výsledku svědka č. j. 16731/5.30/22-21 a č. j. 16731/5.30/22-22.

Dne 31. 8. 2022 bylo obviněnému doručeno Oznámení o ukončení dokazování a seznámení s podklady rozhodnutí č. j. 16731/5.30/22-23, z téhož dne, jímž byl zpraven o svém právu dle ust. § 36 odst. 3 správního řádu vyjádřit se k podkladům rozhodnutí a právu doložit své aktuální osobní a majetkové poměry.

Obviněný reagoval dne 20. 9. 2022, kdy zaslal přípis Vyjádření obviněného, ve kterém doložil doklady k osobním a majetkovým poměrům, konstatoval, že nemá dalších návrhů na doplnění dokazování a sdělil, že setrvává na svém stanovisku, že věc byla vyřízena.

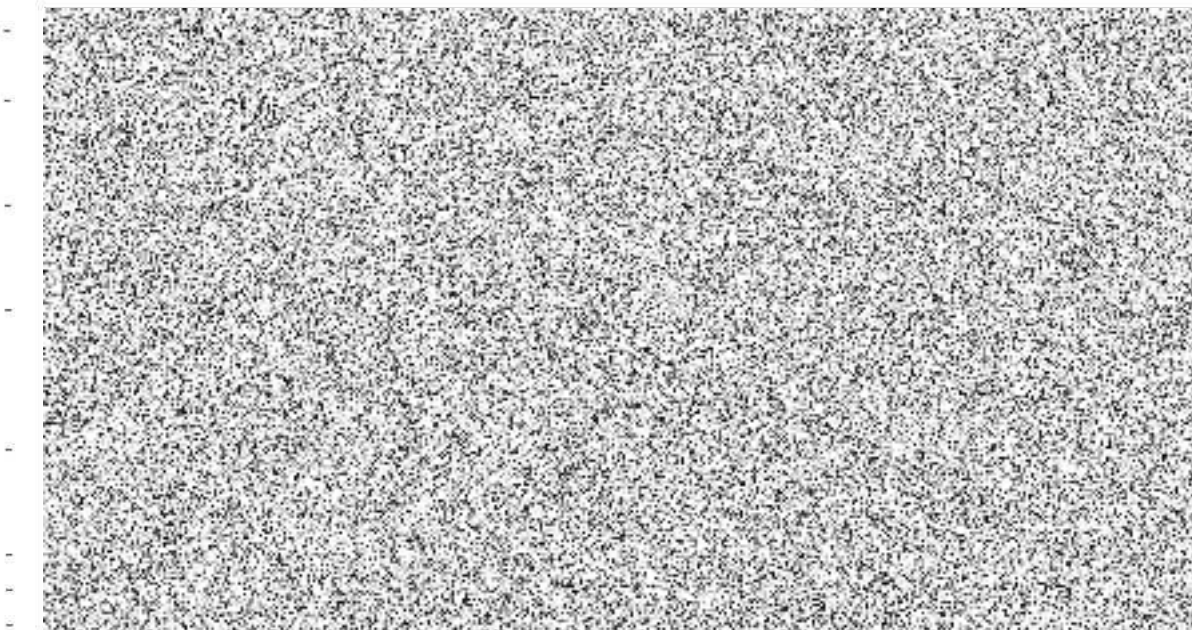
Dne 25. 10. 2022 byly do spisu vloženy výpisy z veřejně přístupných rejstříků týkající se osobních a majetkových poměrů obviněného.

Na základě provedeného přestupkového řízení vydal dne 28. 11. 2022 oblastní inspektorát práce rozhodnutí č. j. 16731/5.30/22-26, z téhož dne (dále jen „rozhodnutí“), dle něhož je obviněný vinen:

„I. spácháním přestupku podle § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, kterého se dopustil tím, že minimálně dne 18.3.2022 učinil nabídku zaměstnání, která obsahovala diskriminační prvek z hlediska pohlaví, když při kontrole dne 18. 3. 2022 na pracovišti [redacted] bylo zjištěno, že obviněný za oknem uvedené restaurace zveřejnil nabídku práce ve znění „přijmeme účtující servírku.....“ což je v rozporu s kogentním ustanovením § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.“

Za spáchaný přestupek byl obviněnému uložen správní trest pokuty ve výši 20.000 Kč a náhrada nákladů přestupkového řízení ve výši 1.000 Kč.

Rozhodnutí oblastního inspektorátu práce bylo obviněnému doručeno dne 28. 11. 2022. Proti tomuto rozhodnutí podal obviněný dne 12. 12. 2022 včasné odvolání, [redacted]



Oblastní inspektorát práce nevyužil možnosti autoremedury dané ust. § 87 správního řádu a postupu dle ust. § 97 odst. 3 přestupkového zákona, a proto postoupil spisovou dokumentaci k rozhodnutí Státnímu úřadu inspekce práce jakožto nadřízenému správnímu orgánu.

Státní úřad inspekce práce (dále jen „odvolací orgán“) dle ust. § 89 odst. 2 správního řádu ve spojení s ust. § 98 odst. 1 přestupkového zákona přezkoumal správnost a soulad napadeného rozhodnutí a řízení, které tomuto rozhodnutí předcházelo, s právními předpisy, a to v plném rozsahu.

Odvolací orgán má za to, že oblastní inspektorát práce se podrobně zabýval, jakým způsobem došlo k naplnění skutkové podstaty přestupku, za jehož spáchání byla obviněnému uložena pokuta. Oblastní inspektorát práce odkázal na příslušná ustanovení právních předpisů, na základě kterých došel k závěru, že přestupek byl spáchán.

Odvolací orgán na základě spisové dokumentace dospěl k závěru, že spáchání přestupku bylo prokázáno a protiprávní jednání, jehož spáchání je obviněnému kladeno za vinu, je řádně popsáno v odůvodnění napadeného rozhodnutí.

Správní úvaha oblastního inspektorátu práce obsažená v jeho rozhodnutí je plně přezkoumatelná, je v souladu se zásadou volného hodnocení důkazů, které oblastní inspektorát práce hodnotil jednotlivě i ve vzájemné souvislosti, a zásadou materiální pravdy uvedenou v ust. § 3 správního řádu, tj. povinností správního orgánu zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v ust. § 2 správního řádu.

V odůvodnění rozhodnutí oblastního inspektorátu práce byly řádně uvedeny důvody výroků rozhodnutí, podklady pro jeho vydání, úvahy, kterými se oblastní inspektorát práce řídil při jejich hodnocení a při výkladu právních předpisů, jakož i informace o tom, jak se oblastní inspektorát práce vypořádal s návrhy a námitkami obviněného, pročež má odvolací orgán napadené rozhodnutí za souladné s ust. § 68 odst. 3 správního řádu.

Předně odvolací orgán, pokud se jedná o naplnění formální a materiální stránky přestupku, odkazuje na napadené rozhodnutí oblastního inspektorátu práce, když s tam uvedeným se ztotožňuje. Jinak by odvolací orgán opakovaně vyjadřoval totéž, pouze jinými slovy. V této souvislosti odvolací orgán pro úplnost poukazuje na judikaturu, ze které vyplývá, že prvostupňové a druhostupňové rozhodnutí spolu tvoří jeden celek (např. rozsudek Krajského soudu v Ostravě č. j. 22 Ca 294/2009 – 41, ze dne 10. 3. 2011, nebo usnesení Vrchního soudu v Praze č. j. 6 A 68/93 – 10, ze dne 7. 5. 1993) a že požadavek řádného odůvodnění rozhodnutí nelze chápat jako nárok odvolatele na explicitní reakci na každou a jakoukoliv jednotlivou odvolací námitku (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 6 Ads 237/2014-9, ze dne 22. 10. 2014). Odvolací orgán tedy úvahy oblastního inspektorátu práce toliko doplňuje.

Dle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se právnická nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.

K zákonné definici pojmu diskriminace odkazuje odvolací orgán na komentář k odborné publikaci (STEINICHOVÁ, L. a kol. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, str. 236). „*Toto ustanovení vychází z definice diskriminace, která je upravena v ustanovení § 4 ZoZ. Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se tedy může dopustit správního deliktu, pokud svým jednáním poruší zákaz diskriminace tak, jak je vymezen v ustanovení § 4 ZoZ, kde je zakázána jakákoliv přímá či nepřímá diskriminace; zákaz nepřímé diskriminace vychází z čl. 2 odst. 4 směrnice Rady 2000/43/ES. Obecně je v ZoZ stanoveno, že účastníci právních vztahů podle tohoto zákona jsou povinni zajišťovat se všemi fyzickými osobami rovné zacházení, které vyplývá z podstaty zaměstnání nebo s ním souvisí, přičemž důvod rozdílného zacházení představuje zásadní a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, jež je nezbytný, pak se takovéto jednání nepovažuje za diskriminaci. Je zde ovšem kladen důraz na přiměřenost takového požadavku a oprávněnost cíle, který se sleduje. Také pokud se bude jednat o omezení pramenící z kvalifikačních předpokladů pro výkon určité profese, nebude se jednat o diskriminaci. S diskriminací je možné klasicky se setkat v případech inzerce pracovních míst či obsazování volných pracovních míst uchazeči o zaměstnání. Jedná se například o požadavek na určitý věk, požadavek na určité pohlaví, majetek. Ve správním řízení je pak*

diskriminace prokazatelná jen obtížně, neboť pokud neexistují písemné důkazy (například podaný inzerát s textem: „práce pro muže do věku 30 let“), pak na základě ústních informací od uchazeče o zaměstnání a zaměstnavatele, které si protirečí, nelze jednoznačně dospět bez dalšího dokazování k závěru, že k diskriminaci došlo.“

Dle ust. § 4 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jsou účastníci právních vztahů podle ust. § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) tohoto zákona povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

Dle ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoliv diskriminace.

Dle ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.

Dle ust. § 2 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „antidiskriminační zákon“) se právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

Dle ust. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací 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 z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Odvolací orgán ve věci předně osvětluje, že obdobně, jako ust. § 1a odst. 1 písm. e) a ust. § 16 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce v pracovněprávních vztazích stanovuje zásadu rovného zacházení a zákaz jakékoli diskriminace, i zákon o zaměstnanosti tento stěžejní princip a zásadu českého právního řádu reflektuje, když zakazuje nerovné zacházení a diskriminaci jednak obecně při uplatňování práva na zaměstnání, tak konkrétněji explicitně v případech nabídek zaměstnání.

Zákon o zaměstnanosti obsahuje antidiskriminační ust. v § 12 odst. 1 písm. a), který zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter (jak ostatně odvolací orgán již výše uvedl). Zahrnuje zákaz formulování nabídky zaměstnání tak, že je z ní patrné rozlišování, resp. nedovolené vylučování či preferování příslušníků a příslušnic skupin ohrazených některým ze zakázaných diskriminačních důvodů vymezených v antidiskriminačním zákoně i případné další formy zakázané diskriminace. Diskriminační nabídky zaměstnání jsou nežádoucí, neboť mohou vést k sebevyloučení případných kvalifikovaných zájemců a zájemkyň o zaměstnání, kteří by patřili do nepreferovaných skupin, a tím omezit jejich přístup k zaměstnání. Tato povinnost zaměstnavateli vyplývá již z obecného zákazu diskriminace dle antidiskriminačního zákona. Prostřednictvím inzerce totiž zaměstnavatel definuje, s jakým uchazečem či uchazečkou pracovní smlouvu zamýšlí uzavřít. Jestliže v nabídce zaměstnání zmíní diskriminační kritérium (např. pohlaví), dává tím najevo, že zájemce nevyhovující těmto požadavkům, nepřijme. Zákaz činění diskriminačních nabídek zaměstnání se nevztahuje pouze na zaměstnavatele, ale i na další subjekty, jakou jsou např. portály zveřejňující pracovní inzerci či krajské pobočky Úřadu práce. Subjekty zveřejňující diskriminační nabídky zaměstnání se nemohou zbavit odpovědnosti za obsah nabídek, vyplývá pro ně povinnost aktivně se zajímat o obsah informací, které zveřejňují.

Odpovědnost za přestupek je stanovena jako objektivní, tedy jedná se o odpovědnost za výsledek, tudíž jsou irelevantní skutečnosti (důvody, pohnutky či zavinění delikventa, tj. úmysl), které k porušení zákona vedly. Rozhodující je, že jednáním obviněného byla zákonná povinnost porušena. Odvolací orgán zdůrazňuje, že obviněný samotné protiprávní jednání nerozporuje, neboť nenamítá, že by se zveřejnění inzerátu (byť nedbalostně, jak namítá ve svém odvolání) s diskriminačním obsahem na pracovišti nedopustil.

Odvolací orgán se zabýval samotnou textací diskriminačního inzerátu, k čemuž uvádí, že užitý ženský rod ve znění inzerátu nelze označit za vyjadřovací zkratku s neutrálním genderovým

obsahem. Odvolací orgán konstatuje, že v českém jazyce není označení servírka neutrální termín, který v hovorovém jazyce jest užíván pro označení profese neohledně na pohlaví, neboť obecně užívanou formou pro označení totožné profese v mužském rodě je číšník. Toto rozlišení označení mezi číšníkem a servírkou má v povědomí společnosti historický kontext, takže není pochyb o tom, že obecné vnímání společností při označení konkrétní pracovní pozice jako servírka zcela jasně indikuje na ženský rod osoby hledané na volnou pracovní pozici a nejde o vyjadřovací zkratku pro obsluhu, kdy právě například označení obsluha je neutrální povahy bez jakékoliv bližší indikace ženského či mužského rodu. Ke způsobu adresování osob nutno zdůraznit, že pokud zaměstnavatelé nevyužijí tu možnost, že do nabídky zaměstnání uvedou označení pracovní pozice neutrálním způsobem (např. obsluha, což ponechává gender úplně mimo pozornost a je inkluzivní, ať už se čtoucí osoba cítí být kýmoli, citováno z <http://muzskepravo.cz/katerina-simackova-muzske-pravo-aneb-jsou-pravni-pravidla-neutralni/>) nebo takovým způsobem, že označení pracovní pozice je uvedeno v mužském i ženském rodě, pak jediná přípustná zkratka, kterou právní předpisy České republiky a pravidla českého jazyka připouští je tzv. generické maskulinum jakožto zkratka, již, jednoduše řečeno, je mužské podstatné jméno (maskulinum), které je ovšem rodově neutrální (generické) a plní tedy zástupnou funkci pro všechna pohlaví. Na tomto principu jsou postaveny jak právní předpisy České republiky, tak i obecný český jazyk.

K tomu lze blíže odkázat i na závěry Veřejného ochránce práv jakožto subjektu pověřeného podporou, rozbořem, sledováním a prosazováním rovného zacházení se všemi osobami bez diskriminace na základě pohlaví, jenž provádí nezávislé studie týkající se diskriminace (ve smyslu směrnice č. 2000/54/ES).

Přestože je jedním z diskriminačních důvodů pohlaví, v obecném jazyce i v předpisech se objevuje tzv. generické maskulinum (používá se formulace mužského rodu jako označení pro obě pohlaví). Proto nelze výhradně z názvu obsazované pozice uvedené pouze v mužském rodě (maskulinu) dospět bez dalšího k závěru, že by tento inzerát byl diskriminační. Opačně však uvedené neplatí, jelikož v obecném jazyce se neuvádí generického feminina, tj. ženského rodu. Citováno ze Souhrnné zprávy o činnosti veřejného ochránce práv za rok 2011, <https://www.senat.cz/xqw/webdav/psssenat/original/64383/54345>).

Rod v názvu (textu) inzerátu: V převážné většině zkoumaných inzerátů byl název profese uveden pouze v mužském rodě. Bylo proto nutné zabývat se otázkou, zda je tato skutečnost sama o sobě diskriminační. Je třeba uzavřít, že nikoliv; většinou se totiž jednalo o tzv. generické maskulinum, tedy užití mužského rodu pro souhrnné označení mužů i žen. Nejvhodnější by nicméně bylo používání mužského i ženského označení profese (například „hledám právníka/právníčku“), nebo jiné naznačení, že profese je nabízena komukoliv bez ohledu na pohlaví (například „hledám muže či ženu na pozici technik“). Vzhledem k tomu, že generické maskulinum je v českém jazyce obecně užíváno (a to běžně i v právních předpisech), nelze bez dalšího dojít k závěru, že by použití pouze mužského rodu v pracovní inzerci představovalo diskriminaci. Pokud je však v názvu pozice či textu inzerátu použit pouze ženský rod, je situace jiná. V českém jazyce se totiž obecně nepoužívá tzv. generické femininum, tedy ženský rod pro souhrnné označení mužů i žen. Z takového inzerátu je proto a priori zřejmé, že nabídka práce je určena pouze ženám. Inzerát, ze kterého je patrné, že zaměstnavatel hledá kupříkladu uklízečku, prodavačku, asistentku manažera apod., je proto obecně přímo diskriminační z důvodu pohlaví. (citováno ze studie Veřejného ochránce práv: <https://www.ochrance.cz/uploads-import/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf>)

Příkladmo lze odkázat na zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, na zákon o zaměstnanosti či zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, kdy tyto právní předpisy, stejně jako všechny ostatní právní předpisy České republiky, používají generické maskulinum, jímž označuje jak muže, tak ženy, a to použitím pojmů soudce, uchazeč o zaměstnání a zaměstnanec.

Generické femininum, jímž by měli být označeni jak muži, tak i ženy, se v České republice nepoužívá. Jediné případy, kdy české právní předpisy označují adresáty normy v ženském rodě je v případě, kdy adresátem jsou toliko a pouze osoby ženského pohlaví (viz např. část desátá hlava IV. díl 3. zákoníku práce).

Odvolací orgán tedy uzavírá, že obviněným formulovaná nabídka pracovní pozice je diskriminační, tak jak podal již oblastní inspektorát práce.

Odvolací orgán se dále zabýval námitkou, respektive hlavním a v řízení opakovaně nadneseným argumentem obviněného, kterým brojí proti postupu správního orgánu jako takovému, jeho transparentnosti, a také proti jeho výsledku, tj. uložení trestu peněžitou pokutou. Koncepční rámec námitek obviněného směřuje k závěru, že věc byla dle jeho názoru vyřešena domluvou, a nesouhlasí s postupem správního orgánu prvního stupně, který proti němu zahájil přestupkové řízení.

Odvolací orgán po důkladném zhodnocení spisové materie konstatuje, že námitce obviněného nelze přisvědčit. Oblastní inspektorát práce s obviněným zahájil kontrolu dne 18. 3. 2022, a to formou provedení prvního kontrolního úkonu, předložení průkazu. Kontrolní skupina složená ze dvou inspektorek, [REDAKCE] na pracovišti zjistila diskriminační inzerát, který obviněný v průběhu kontroly odstranil a vyvěsil inzerát bez diskriminačního obsahu a jak uvádí oblastní inspektorát práce na str. 4 svého rozhodnutí, uvedené není rozporováno. Obviněný opakovaně v řízení uvádí, že poté co nahradil uvedený diskriminační inzerát, byl ujištěn že „je takto v pořádku“. S tímto tvrzením obviněný spojuje svůj nesouhlas s následným postupem oblastního inspektorátu práce, neboť považoval tento schvalující slovní projev za vyřešení věci domluvou. Odvolací orgán se zvláštním zřetelem hodnotil podklady pro vydání rozhodnutí a k věci sděluje následující. Je zřejmé a nesporné, že uvedený slovní projev během kontroly proběhl, obviněný jej však vztahuje k výsledku kontroly, zatímco z provedených výsledků inspektorek kontrolní skupiny vyplývá jednoznačně, že uvedené směřovalo na nápravu protiprávního stavu, tj. odstranění diskriminačního inzerátu a jeho nahrazení novým inzerátem s novou, nediskriminační textací. Toto vyplývá z protokolů o výsledku svědka (inspektorek) č. j. 16731/5.30/22-16 a č. j. 16731/5.30/22-17. Odvolací orgán uvádí, že z výše uvedených protokolů je patrné, že ze strany inspektorek nejen že neproběhl výslovný ústní akt uzavření věci samé domluvou, jak by se dalo předpokládat v případě, že by měly úmysl takto formálně učinit, ale také je z nich zřejmé, že k podobnému úkonu ani nesměřovala vůle správního orgánu, nelze tedy v žádném případě nazírat na jejich počínání v průběhu kontroly jako směřující k ukončení či vyřešení věci domluvou, pouze bez náležité formy.

Odvolací orgán stejný závěr vyvozuje i z výsledku svědků pana [REDAKCE] zaznamenaného v protokolu o výsledku svědka č. j. 16731/5.30/22-15, pana [REDAKCE] zaznamenaného v protokolu o výsledku svědka č. j. 16731/5.30/22-21, a také z výsledku jednatele obviněného, pana [REDAKCE] zaznamenaného v protokolu o výsledku svědka č. j. 16731/5.30/22-22. I z těchto protokolů je zcela patrné, že schvalující ústní projev inspektorek v rámci kontroly proběhl, avšak není v nich obsaženo ničeho, co by založilo důvodné pochyby o tom, že tento volní akt byl směřován k výsledku kontroly a ne pouze ke znění inzerátu. Odvolací orgán naopak zdůrazňuje, že ani jednatel obviněného, pan [REDAKCE] nebyl schopen zcela vyloučit, že tento projev mylně adresoval k vyřešení věci samé.

Namítá-li obviněný ve svém odvolání, že na další postup orgánů inspekce práce nebyl upozorněn, odvolací orgán shodně s oblastním inspektorátem práce sděluje, že obviněný podepsal záznam o zahájení kontroly č. j. 8601/5.71/22-1, ze kterého je bez pochyb zřejmé, že se jedná o průvodní dokument k počátku kontrolního řízení. Obviněný byl dle výše zmíněných výsledků inspektorek upozorněn, že o výsledku kontroly bude vyhotoven a jemu doručen protokol o kontrole, čemuž oblastní inspektorát práce bez pochyby také dostal. Nabyl-li obviněný přesvědčení, že o veškerém postupu správního orgánu musí být informován přímo na místě v okamžiku kontroly, pak nezbyvá odvolacímu orgánu než připomenout, že nejenže zahajování přestupkového řízení z hlediska úřední pravomoci nepřísluší inspektorům oblastního inspektorátu

práce, tudíž tuto informaci inspektorky mu poskytnout nemohly ani z faktického hlediska, neboť o ní nerozhodují.

Odvolací orgán se zabýval také postupem oblastního inspektorátu práce, kdy tento telefonicky kontaktoval obviněného s dotazem, zda je ochoten řešit věc udělením příkazu na místě. Tento postup odvolací orgán nemůže označit za nesprávný, neboť je třeba mít na patnosti, že telefonický kontakt má pouze informativní charakter, tj. oblastní inspektorát práce zjišťoval vůli obviněného k řešení věci udělením příkazu na místě. Odvolací orgán připomíná, že obviněnému není tímto příkaz na místě udělen jako takový, neboť tento úkon je třeba osobně stvrdit podpisem příkazového bloku. Obviněný tento způsob řešení věci samé odmítl a oblastní inspektorát práce tedy po odmítnutí řešení věci příkazem na místě činil kroky v přestupkovém řízení. Odvolací orgán tedy konstatuje, že postup oblastního inspektorátu práce shledal správným a transparentním, a této námitce obviněného nemůže přisvědčit.

Odvolací orgán sděluje, že ve světle výše uvedených skutečností nelze na řízení nahlížet jako na zatíženou překážkou věci rozhodnuté, neboť jak již několikrát výše uvedl, nebyla vyřešena domluvou a obviněný následně odmítl věc vyřešit příkazem na místě, kdy už z návrhu na vydání příkazu na místě muselo být obviněnému v daném okamžiku kontrolního řízení zřejmé, že domluva v daném případě nestačila, a nadto také odvolací orgán připomíná, že domluva ani nekonstituuje překážku věci rozhodnuté. Oblastní inspektorát práce dostal svým procesním povinností, umožnil obviněnému, aby se plně procesně realizoval, a dle odvolacího orgánu také během řízení prostřednictvím zmíněných výsledků, a v odůvodnění svého rozhodnutí vykázal nezbytné úsilí k objasnění jak skutkového stavu spáchaného přestupku, tak k vypořádání hlavní a v řízení již opakované námitky obviněného (kterou brojí i v odvolání proti rozhodnutí oblastního inspektorátu práce), námitky, že věc byla vyřešena domluvou, kdy k tomuto se vyjadřoval na str. 3 až 4 rozhodnutí. Setrvalý názorový nesouhlas obviněného se závěry oblastního inspektorátu práce, i přes vypořádání se s argumentací obviněného, sám o sobě nemůže dle odvolacího orgánu zakládat nesprávnost těchto závěrů.

V poslední řadě k námitce bagatelizace svého jednání, což obviněný popírá, odvolací orgán uvádí, že musí přisvědčit konstatování o uvedeném ze strany oblastního inspektorátu práce, tak jak podal v odůvodnění svého rozhodnutí, a dodává, že obviněný ačkoliv se domáhá v přestupkovém řízení co do polehčujících okolností individuálních aspektů svého přestupkového jednání, tak zároveň jedním dechem své jednání paušalizuje, v čemž například zlehčuje předmět prováděné kontroly, nebo například srovnává své protiprávní jednání s obdobnými inzeráty, které zaznamenal u jiných subjektů. Uvedený postoj obviněného, tak jak zaznamenáno například ve výsledku jednatele obviněného, či jak vyplývá z výsledků inspektorek kontrolní skupiny, nelze než označit za snahu o bagatelizaci vlastního přestupkového jednání.

Odvolací orgán má s ohledem na vše uvedené za to, že v posuzovaném případě byla naplněna jak formální, tak také materiální stránka výše uvedeného přestupku.

Odvolací orgán se dále zabýval stanovenou výší pokuty a hlediskem její přiměřenosti, přezkoumal správní úvahy oblastního inspektorátu práce, které jej vedly k uložení pokuty ve výši 20.000 Kč.

Předně je nutno uvést, že právní úprava přestupkového zákona umožňuje volit mezi vícero variantami správních trestů. Odvolací orgán se nicméně rozhodl nepřistoupit ke změně druhu oblastním inspektorátem práce uloženého správního trestu, pokuty, neboť odvolací orgán má za to, že uložení jiného správního trestu, či upuštění od něj, jak žádá obviněný, by dostatečně neodráželo závažnost protiprávního jednání obviněného, čímž by zároveň došlo k popření smyslu a účelu správního trestání a požadavku, aby správní trest odpovídal funkci preventivní, tedy že se obviněný napříště bude snažit vyvarovat porušování zákona, ale i represivní, kdy správní trest musí představovat adekvátní zásah do sféry obviněného, např. do jeho majetkové sféry (tj. být pro něj citelný a nezanedbatelný, jak v rozsudku č. j. 4 Ads 244/2016 – 36, ze dne 31. 1. 2017, či v rozsudku č. j. 3 As 21/2005 – 105, ze dne 10. 5. 2006, připomněl i Nejvyšší správní soud), aby tento byl veden k důslednějšímu dodržování všech zákonných norem, kterými je

vázán. Přísnost trestu se v případě peněžitého trestu (pokuty) primárně posuzuje dle výše horní sazby pokuty, jak popsal ve svém rozhodnutí již oblastní inspektorát práce.

Odvolací orgán konstatuje, že správní orgán je při určení druhu a výměry správního trestu povinen v souladu s ust. § 37 přestupkového zákona přihlídnout k povaze a závažnosti přestupku, zejména k významu zákonem chráněného zájmu, způsobu spáchání přestupků a jejich následkům a k okolnostem, za nichž byly spáchány, jakož i povaze činnosti a osobním a majetkovým poměrům obviněného. Odvolací orgán v tomto směru odkazuje na str. 6 až 8, když s tam uvedeným se ztotožňuje a dodává, že oblastní inspektorát práce zhodnotil při své rozvaze uvedená kritéria a v souladu se zásadou individualizace správního trestání zohlednil polehčující okolnosti ve prospěch obviněného, což se týká i skutečnosti, že jde o první postih obviněného za přestupek na úseku zaměstnanosti či zjednanou nápravu protiprávního stavu.

Nad rámec zohledněného i oblastním inspektorátem práce odvolací orgán konstatuje, že obviněnému polehčuje též to, že diskriminační inzerát byl vyvěšený v jeho provozovně jen po krátkou dobu, kdy následně byl nahrazen inzerátem bez diskriminačního obsahu. Odvolací orgán také zohledňuje, že okruh adresátů takovéto diskriminační nabídky zaměstnání byl snížen tím, že takto formulovaná diskriminační inzerce proběhla pouze na listině přímo v provozovně, a nebyla zveřejněna například na webových stránkách nabídek zaměstnání, což snižuje její celkový dosah. Odvolací orgán tak dále vzal při svém správním uvážení především v potaz individuální okolnosti projednávaného případu a přistoupil ke snížení výměry správního trestu pokuty, a to na 8.500 Kč.

Ukládaný správní trest musí být dle zásady přiměřenosti vždy adekvátní spáchanému přestupku a při správním uvažování o jeho výměře je třeba vždy zohlednit konkrétní okolnosti daného přestupku, rozsah a charakter způsobených následků, možnosti nápravy pachatele přestupku, jakož i jeho osobní a majetkové poměry, jak již bylo výše uvedeno. S ohledem na tuto zásadu je vždy nutné ukládat takový správní trest, resp. v případě pokuty tuto v takové výši, která bude nejlépe způsobilá naplnit požadavky účelu ukládaného správního trestu, tedy správní trest, který nejlépe zajistí formou individuální i generální prevence ochranu důležitých společenských hodnot. K naplnění účelu správního trestu je nutné, aby uložený správní trest obviněný vnímal jako nezanedbatelnou újmu, neboť jen takový správní trest může odradit nejen jej, ale i další osoby, od jednání v rozporu s právními předpisy.

K osobním a majetkovým poměrům obviněného jest přihlédnuto již v rozhodnutí oblastního inspektorátu práce na str. 7, a tudíž odvolací orgán na uvedené v plném rozsahu odkazuje. Odvolací orgán tedy má za to, že výše uložené pokuty, tj. po snížení odvolacím orgánem, odpovídá funkci represivní i funkci preventivní, aniž by současně sama o sobě měla likvidační charakter. Odvolací orgán považuje uloženou (sníženou) pokutu za adekvátní (tj. je pro něj citelná a nezanedbatelná, jak v rozsudku č. j. 4 Ads 244/2016-36, ze dne 31. 1. 2017, či v rozsudku č. j. 3 As 21/2005-105, ze dne 10. 5. 2006, judikoval Nejvyšší správní soud), neboť, jak již bylo uvedeno, každá ukládaná pokuta v sobě musí obsahovat přiměřený zásah do majetkové sféry delikventa, aby ho napříště motivovala k řádnému chování. Ve zbytku odkazuje odvolací orgán na příslušné pasáže odůvodnění rozhodnutí oblastního inspektorátu práce (str. 7 a 8), přiměřeně platné i po snížení výše pokuty odvolacím orgánem.

Pokuta je splatná do 30 dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí (tj. ode dne, kdy bylo toto rozhodnutí právně doručeno) u příslušného celního úřadu. Pokud by jednorázové uhrazení uložené pokuty v současné době mělo mít nepříznivý dopad na hospodaření obviněného, odkazuje odvolací orgán na možnost požádat příslušný celní úřad o placení ve splátkách, případně o posečkání s platbou.

Obviněnému byla napadeným rozhodnutím uložena také povinnost nahradit náklady přestupkového řízení paušální částkou stanovenou podle ust. § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb., o rozsahu hotových výdajů a ušlého výdělku, které správní orgán hradí jiným osobám, a o výši paušální částky nákladů řízení, ve znění pozdějších předpisů, a to ve výši 1.000 Kč. Odvolací orgán posoudil tuto část výroku a dospěl k názoru, že výše nákladů řízení je stanovena

v souladu s právními předpisy, neboť obviněný byl v přestupkovém řízení uznán vinným ze spáchání přestupku. Výši nákladů řízení je obviněný povinen uhradit do 30 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí na účet Státního úřadu inspekce práce uvedený v napadeném rozhodnutí.

Odvolací orgán posoudil napadené rozhodnutí ve věci uložení pokuty za přestupek a rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku.

Poučení

Ve smyslu ust. § 91 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, je toto rozhodnutí konečné a nelze se proti němu odvolat.

V Opavě dne 14.09.2023



vedoucí úseku právního

Za správnost vyhotovení:



Rozdělovník:

1 x spis

1 x

