



# UNIVERZITA KARLOVA

## STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

### K PODNĚTU 38/2024

Podavatelka: X, bývalá zaměstnankyně UK

Den přijetí podnětu: 29.7 2024

Předmět podnětu:

Bývalá zaměstnankyně X se obrátila na ombudsmanku UK s požadavkem pomoci při dosažení prodloužení její pracovní smlouvy a poukázání na nevhodné chování ze strany její nadřízené Y a nesprávného postupu v záležitostech jejího pracovního poměru.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovanou X, Y, nadřízenými pracovníky - A a vedoucím jednoho z oddělení B a osobou, kterou X navrhla na podporu svých tvrzení (Y měla stejné právo, ale nikoho uvádět nechtěla).

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Jmenovaná podavatelka předala emailem dne 29. 7. 2024 ombudsmance UK detailní popis svého podnětu včetně emailových komunikací a jiných materiálů souvisejících s podnětem.

Popis podnětu:

X zastávala pozici od 1. 8. 2023. V rámci svého podnětu popisovala projevy údajné šikany ze strany Y a zmatečný a diskriminační postup ohledně zkracování a následného prodlužování

doby trvání jejího pracovního poměru dodatky, a nakonec i neprodloužení jejího pracovního poměru na dobu určitou.

Poslední den zkušební doby měla být X **pod tlakem přesvědčena k podpisu dodatku** k pracovní smlouvě, kterým se její pracovní poměr na dobu určitou zkracoval. X nechtěla o práci přijít, a tak dodatek podepsala. Po čase jí došlo, že je dodatek neplatný, protože by zkrácením pracovního poměru byla zkušební doba delší než polovina pracovního poměru, což vylučuje zákoník práce. Na její námitky s ní byl uzavřen další dodatek, kterým byla pracovní smlouva prodloužena na původní datum ukončení jejího pracovního poměru na dobu určitou.

V roce 2024 jí bylo Y a B sděleno, že jí **pracovní smlouvu na dobu určitou nelze dále prodloužit, protože byla prodloužena již dvakrát**. Přestože Y tvrdila, že X na pozici potřebuje, argumentovala tím, že zákoník práce neumožňuje pracovní poměr prodloužit, pokud se tak stalo dodatky již dvakrát. X v tomto kontextu také poukazuje na to, že se Y dopustila vůči její osobě diskriminace tím, že s jinou osobou na jiné pracovní pozici byla uzavřena smlouva rovnou na dobu neurčitou.

X dále ve svém podnětu uvedla, že ji Y měla během trvání pracovního poměru **ponižovat, kontaktovat ji i v osobním volnu a po pracovní době**. X se ze strany Y měla opakovaně cítit zastrašována.

X zároveň měla pocit, že není **dostatečně respektován její názor, odbornost a kompetence**. Y vzbudila v X dojem, že **zpochybňuje její práci**, když úkoly, které byly již zkontrolovány a připomínkovány jak Y, tak A, byly dále poslány k připomínkování známému Y. Podle názoru X tento člověk **nedisponoval potřebnými znalostmi**, což vedlo k prodloužení celého procesu. X měla opakovaně pocit, že její odpovědi směřované k jiným částem UK jsou **bezdůvodně blokovány** ze strany Y nebo jiných vedoucích. Často také vnímala, že její **názor nebyl zohledněn** a že byla dávána přednost názorům ostatních, kteří však podle ní nebyli pro daný úkol dostatečně kompetentní.

K osobnímu útoku na její osobu mělo údajně dojít například na cestě z pracovního oběda v metru, kde jí Y měla říct, že je **„hrozná a že to má přiznat, že to musí vědět“**. Dále X popisuje nevhodné chování v podobě **křiku a ponižování, které probíhalo v rámci telefonických rozhovorů** s Y, neboť X pracovala většinu týdne na dálku. Y údajně také nerespektovala soukromí X tím, že ji kontaktovala i pozdě večer nebo naopak v brzkých ranních hodinách s tím, že se jedná o něco urgentního.

Svoje pracovní nasazení hodnotí X jako **nadprůměrné**. Tvrdí, že se svoji práci snažila vykonávat poctivě, obětavě a dodržovala termíny. Sama vyvíjela iniciativu, aby měla dost práce a přicházela i s **podněty na zlepšení své agendy**. X velmi chtěla, aby její pracovní poměr na UK pokračoval, práce ji bavila, stále měla nadšení. Nyní uvádí, že agenda zůstává po jejím odchodu nedokončená a že části UK vyjadřují nespokojenost s ukončením jejího pracovního poměru na této pozici.

### Vyjádření A ze dne 28. 8. 2024

A hovoří o X jako o zaměstnankyni, která již **od nástupu do pracovního poměru výrazně připomínkovala znění pracovní smlouvy a vnitřní systém UK**. Během trvání jejího pracovního poměru zaznamenal, že X není dobře obeznámena se specifiky vysokoškolského prostředí, což se zákonitě mělo promítnout do způsobů a výstupů její práce.

Některé úkoly, které X vnímala jako bezdůvodně blokové, byly **pozastaveny v rámci jeho pravomoci**, protože styl komunikace X byl v některých případech vyhodnocen jako **neprofesionální**. Na druhou stranu nepopírá **přínosy práce X**, ale poukazuje na její nedostatečné uvědomění si **hranic své role**, nepřizpůsobení se **specifickým podmínkám univerzitního prostředí** a nedostatek snahy o **nalezení kompromisu** mezi různými pohledy.

Závěrem uvádí, že nikdy nebyl přítomen situacím, kdy měla X být **vystavena nevhodnému chování** ze strany Y, nemůže ho tedy potvrdit, ani vyvrátit.

### Vyjádření B ze dne 9. 9. 2024

Z pozice vedoucího řešil B s X zejména pracovněprávní záležitosti. X hodnotí jako zaměstnankyni, která již při uzavírání pracovní smlouvy vznášela připomínky, které nebyly zcela relevantní, protože se například vztahovaly k ještě neúčinné právní úpravě.

Uznává, že forma zkracování a prodlužování pracovní smlouvy byla zmatečná a že prvním zkrácením došlo k tomu, že byla zkušební doba delší, než povoloval zákoník práce. Zároveň ale říká, že to neznamená, že dodatky byly neplatné. Potvrzuje tak vyjádření X, že důvodem pro neprodloužení smlouvy na dobu určitou bylo to, že **smlouva již byla dvakrát prodloužena**, a proto již další prodloužení na dobu určitou nešlo uskutečnit. Zároveň s ohledem na ostatní negativní zkušenosti s X byl toho názoru, že se **smlouva s X prodlužovat neměla**, i kdyby to zákon umožňoval.

B hodnotí chování X jako **postrádající sebereflexi**, protože **nebyla ochotná přijímat jiný názor**, negativní zpětné vazby chápala velice **osobně** a nedokázala se **přizpůsobit specifickému prostředí vysoké školy**. Navíc podle B i pod univerzitní korespondenci uváděla své soukromé osobní údaje coby daňové poradkyně.

Ohledně nevhodného chování ze strany Y si ničeho vědom není. V jeho přítomnosti se Y chovala vždy **korektně**. Zároveň uvedl, že Y měla mít v souvislosti s nátlakovým a konfliktním chováním **zdravotní problémy**, které se měly s odchodem X zlepšit.

### Vyjádření jiné bývalé podřízené Y ze dne 13. 9. 2024

Osoba, která si přála vystupovat anonymně, pracovala rovněž nějaký čas po vedením Y. Z jejího stylu vedení měla pocit, že Y **nezvládá svoji vedoucí pozici**. Hodnotí ji jako nestrukturovanou a chaotickou při organizování práce. Y také vyčítala, že při situaci, kdy na

tuto osobu během porady vulgárně zaútočil jiný kolega, nijak nezareagovala a této osoby se nezastala.

Tato osoba zaznamenala, že Y opakovaně na někoho **zvyšovala hlas do telefonu**, ale neví na koho. V těchto situacích pro zachování svého duševního zdraví odcházela. Zároveň ví o osobách, které odešly z pracovní pozice právě kvůli chování Y. Z její zkušenosti bylo prodlužování smluv například o půl roku na poslední chvíli běžnou praktikou na oddělení, což **v zaměstnancích budilo nejistotu** a někteří měli pocit, že takový přístup nemají zapotřebí a rozhodli se pracoviště změnit.

X hodnotí jako **pracovitou a kompetentní** ve svém oboru. Vzhledem k tomu, že X pracovala většinu týdne na dálku, se v kanceláři nepotkávaly nějak často, ale tato osoba nijak nepochybuje to, že X byla pro svěřené úkoly kompetentní osobou.

### **Vyjádření Y ze dne 2. 10. 2024**

Y je na pozici vedoucí od roku 2023. Byla vděčná, že našla zaměstnance na potřebnou pozici. Oceňovala na X její zkušenosti, přestože X nikdy nebyla zaměstnána a neznala specifika univerzitního prostředí. Už při nástupu X do pracovního poměru zaznamenala, že **X vystupuje konfliktním způsobem**.

Již v prvních měsících zkušební doby bylo patrné, že spolupráce s X nebude jednoduchá. X údajně neměla **respektovat jiné názory, organizační strukturu** a měla **nevhodným způsobem komunikovat**. Stávalo se, že na korespondenci, kde byla X jen v kopii, aby se k ní daná informace dostala, hned sama reagovala, čehož si postupně všímalo i pracovní okolí, včetně nejvyššího vedení univerzity.

Na konci zkušební doby **chtěla Y dát X ještě šanci**, domnívala se, že si X musí na nové prostředí a systém ještě zvyknout. Zároveň si ale nebyla jistá, zda bude dlouhodobá spolupráce možná, proto se s B domluvili na uzavření uvedeného dodatku, který pracovní poměr na dobu určitou zkracoval. Poté, co X zpochybnila jeho platnost, měla Y obavy, i přes konzultaci s B, aby uzavření tohoto dodatku nepřineslo nějaké komplikace. Rozhodla se proto pro uzavření dalšího dodatku, který obnovil délku pracovního poměru do původního znění smlouvy.

Situace se ale dle Y nelepšila. Vzhledem ke specifickým projevům X souhlasila Y s výkonem její práce z větší části týdne na dálku. Y uznává, že v jednom případě volala X v devět hodin večer, ale jednalo se o **urgentní záležitost**, kterou způsobila X. Y měla zároveň od X svolení, aby ji v případě potřeby kontaktovala třeba i o víkendu. Y odmítá, že by kontaktovala jakéhokoliv **zaměstnance mimo pracovní dobu**, pokud by to nebylo skutečně urgentní. Y odmítá, že by někoho **ponižovala, zvyšovala hlas** nebo se jinak **nevhodně chovala** vůči svým kolegům. Když to bylo potřeba, vystupovala **striktně z pozice vedoucí**, ale snažila se naopak i od X **přijímat různé podněty a zohledňovat její názor**. Ve spolupráci s X narážela na problémy s respektováním své autority, protože X vnímala upřednostnění názoru jiných osob

jako **osobní útok**. X také neprojevovala schopnost **přizpůsobit se specifikům vysokoškolského prostředí**.

V reakci na nespokojenost s komunikací ze strany X se Y rozhodla, že veškeré dotazy určené X budou nejprve procházet přes ni. Chtěla tím mít lepší **kontrolu nad kvalitou a formou** odesílaných odpovědí. Tento postup neuplatňovala u žádného jiného zaměstnance, ale vycházel z potřeby zvýšené opatrnosti a nespokojenosti s jednáním X.

Y říká, že chce, aby lidé v jejím týmu **komunikovali otevřeně a upřímně**. Ctí to, že za ní může kdokoli z jejího týmu přijít a říct, co mu v práci nevyhovuje. Snaží se ve svém týmu vytvářet bezpečné vztahy i tím, že sbírá od svých podřízených podněty ohledně toho, jak by se v práci mohli cítit lépe. Při jednáních s X, která probíhala v době rozhodování o prodloužení její pracovní smlouvy, Y opakovaně zažila situace, kdy X nejprve propukla v pláč, a když to nepřineslo výsledek, její chování se změnilo v agresivní.

Ohledně situace v metru, kterou X uváděla ve svém podnětu, Y **odmítá, že by X jakkoliv ponižovala**. X se v tu chvíli Y ptala na další možnosti prodloužení její smlouvy, na což jí měla Y odpovědět, že si umí představit, že by se smlouva mohla prodloužit, pokud by to bylo možné.

Y nezpochybňuje přínos a pracovní nasazení X. Ve výsledku pro ni odchod X znamenal více práce, kterou musí dělat nad rámec své běžné agendy. **Zcela ale odmítá, že by se dopustila diskriminace**. Rozdíl v tom, že pro jinou pozici byla uzavřena smlouva na dobu neurčitou, vysvětluje tím, že daná osoba byla považována za nezbytnou a spolehlivou pro tuto funkci. Před uzavřením smlouvy navíc konzultovala s A, zda je tento krok z její pozice možný.

#### Stanovisko:

Podnět měl dvě hlavní tematické roviny – 1) pracovněprávní aspekty neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou s X a 2) nevhodné chování ze strany Y.

### **1. Neprodloužení pracovního poměru na dobu určitou**

V případě pracovního poměru na dobu určitou končí pracovní poměr uplynutím doby, na kterou byl sjednán, pokud nedojde k jeho prodloužení. Zaměstnavatel má právo smlouvu na dobu určitou prodloužit, a to maximálně dvakrát dle § 39 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. X byl na konci zkušební doby předložen dodatek, který zkracoval její pracovní poměr. Na neplatnost nemá v tomto případě vliv to, že zkušební doba tvoří více než polovinu sjednaného poměru, neboť zkušební doba již proběhla. Zákoník práce zakazuje tento postup v okamžiku sjednávání pracovního poměru. V případě, že se zkrácení pracovního poměru sjednává poslední den zkušební doby, nedávalo by smysl zpětně upravovat délku zkušební doby. Jedná se o postup sice nepromyšlený do všech důsledků, ale **nezakládá nutně neplatnost dodatku**. Nicméně poté, co X namítla, že se jedná o neplatný dodatek, se X a B rozhodli pro uzavření dalšího dodatku, kterým se délka pracovního poměru vrátila do původního časového rámce daného pracovní smlouvou. **Sjednávání těchto dodatků se navíc odehrávalo na**

**poslední chvíli**, což sice není proti zákoníku práce, ale je obecně vhodnější záležitosti týkající se změn pracovního poměru, obzvláště pak jeho zkracování a prodlužování, komunikovat s větším předstihem.

Y i B se shodovali na tom, že ze strany Y byla vůle X smlouvu na další rok prodloužit, ale odkazovali se na dva zmíněné dodatky, které znemožnily další prodloužení pracovní smlouvy. **Tento postup neodpovídá platné úpravě v zákoníku práce.** Pracovní poměr na dobu určitou lze prodloužit maximálně dvakrát dle ust. § 39 odst. 2 zákoníku práce. Dva dodatky k pracovní smlouvě, kdy první z nich pracovní poměr zkracoval a druhý prodlužoval do původní celkové doby trvání pracovního poměru **nelze vnímat jako dvě prodloužení pracovního poměru.** I pokud by se připustilo, že druhý dodatek byl defacto prvním prodloužením pracovního poměru do původní doby, tj. do 31. 7. 2024, stále by zbývala možnost jednoho dalšího prodloužení.

**Postup Y a B v pracovněprávních otázkách lze proto hodnotit jako spíše zmatečný.** Výše popsaný nedostatečně koordinovaný postup neměnil nic na tom, že zaměstnavatel může se souhlasem zaměstnance pracovní poměr na dobu určitou prodloužit nebo ho naopak bez souhlasu zaměstnance neprodloužit. Zaměstnanec si prodloužení nemůže nárokovat. Zdůvodnění, které ovšem neprodloužení poměru předcházelo, bylo nepravdivé a mohlo na straně X důvodně vzbudit dojem, že je na pozici dále **chtěná, avšak zákon to neumožňuje.**

X opakovaně namítala **neplatnost dodatků a porušení zákoníku práce**, ale tyto námítky přicházely až s delším odstupem, obvykle v době, kdy se blížilo ukončení jejího pracovního poměru. Rozporně se nadto může jevit, že i přes namítané dlouhodobé nevhodné chování ze strany Y a projevovanou nespokojenost v práci se X snažila velmi intenzivně o prodloužení své pracovní smlouvy.

Závěrem lze konstatovat, že přestože úpravy délky pracovního poměru byly chaotické a byly podány nepravdivé informace o nemožnosti dalšího prodloužení na dobu určitou, **rozhodnutí neprodloužit pracovní smlouvu X zůstalo v kompetenci zaměstnavatele a bylo v souladu se zákonem.**

## 2. Nevhodné chování ze strany Y

Vedení týmu často vyžaduje jasné vymezení role spojené s odpovědností za konkrétní agendu nebo oddělení. Klíčovým předpokladem pro motivaci zaměstnanců a vytvoření zdravého a bezpečného pracovního prostředí, kde se lidé cítí dobře a jsou více zapojeni do práce i týmové spolupráce, je **respekt a slušné zacházení.**

X popisovala nevhodné chování, které probíhalo zpravidla v průběhu **telefonických hovorů**, což nebylo možné z její strany hodnověrně doložit. Toto chování ze strany Y tedy nelze jednoznačně prokázat ani vyvrátit. Podobně se nicméně o Y vyjadřovala i jiná bývalá zaměstnankyně, která byla svědkem nevhodného chování ze strany Y i vůči jiným zaměstnancům.

Y ve svém vyjádření důrazně odmítla, že by byla vůči X **vulgární nebo diskriminující**, ačkoliv si možná v některých chvílích nutně nemusela uvědomovat, jak její chování působí na ostatní. Každý může zcela odlišně **vnímat význam a intenzitu chování**, které Y popisuje jako že „*vystoupila rázně z pozice vedoucí*“. Y považovala své jednání za přiměřené vzhledem k její vedoucí roli. To však neznamená, že se nemohla dopustit chování, které X vyhodnotila jako **překračující hranice profesionální slušnosti a vystupování z pozice autority**.

Pokud jde o mikromanagement a znevažování odbornosti X, nebylo potvrzeno, že by Y jednala s její osobou nevhodně. Vzhledem k **negativním zkušenostem s vystupováním Y** a komplikováním některých úkolů je pochopitelné, že se Y mohla snažit těmito situacím vyhnout.

V závěru je nutné důrazně podotknout, že jakkoli může být komunikace s různě náročnými zaměstnanci z pozice vedoucího pracovníka vyčerpávající, je nutné, aby naplňování kompetencí spojených s nadřazenou autoritativní rolí bylo realizováno s **hlubokým respektem k pravidlům slušné, ohleduplné mezilidské komunikace**. Pokud vedoucí pracovník čelí nevhodnému chování ze strany svých podřízených pracovníků, má právo se domáhat stejné ochrany a podpory jako tito pracovníci.

#### Doporučení:

Na základě výše uvedeného hodnocení doporučuje ombudsmanka UK za účelem řešení podnětu a vyvarování se obdobných situací v budoucnu **zvážit přijetí níže uvedených opatření**.

##### A. UK

- revidovat věcnou správnost postupů upravujících prodlužování pracovních poměrů, a to včetně včasné komunikace zvažovaných změn a zásahů do smluvních ujednání,
- poskytnout vedoucím pracovníkům profesionální podporu v rozvoji jejich manažerských dovedností.

##### B. Y

- vzdělávat se v oblasti manažerských dovedností,
- důsledně revidovat a reflektovat způsoby svého vystupování vůči podřízeným i dalším pracovníkům.

##### C. X

- zejména při vyjadřování odlišných názorů revidovat svoji komunikaci směrem k nadřízeným, aby se minimalizovalo riziko vzniku konfliktních situací.

Zpracovala: Mgr. Nella Šimková, koordinátorka činností kanceláře ombudsmanky UK

Revidovala: PhDr. Kateřina Šámalová, Ph.D., ombudsmanka UK

V Praze 21. 10. 2024