

SHRNUTÍ STANOVISKA OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU č. 38/2024

Předmět:

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

Vyhodnocení podnětu:

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. Byť to zákoník práce jako povinnost neukládá, s ohledem na respekt k zaměstnanci je optimální postup **informovat o případném neprodloužení pracovní smlouvy s časovým předstihem**, ne na poslední chvíli. Zároveň může působit v zaměstnanci nejistotu, pokud je postup zaměstnavatele zmatečný a mění se každých pár měsíců. I přes možná pochybení v postupu nicméně zůstává **právem zaměstnavatele pracovní smlouvu na dobu určitou neprodloužit**, což se v tomto případě stalo.

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**. Je vhodné 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.

Navržená doporučení:

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

Směrem k nadřízené pracovníci ombudsmanka doporučila se vzdělávat v oblasti manažerských dovedností a důsledně revidovat a reflektovat způsoby svého vystupování vůči podřízeným i dalším pracovníkům.

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

Datum vyhotovení vlastního stanoviska: 21. 10. 2024