



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 28/2023

Podavatelka: X (dále jen X), bývalá zaměstnankyně xx Univerzity Karlovy na pozici xxx

Den přijetí podnětu: 30. 4. 2023

Předmět podnětu:

Bývalá zaměstnankyně X (xxx) podává ombudsmance UK podnět, v němž rozporuje rozvázání svého pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost (dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Rozporuje naplnění výpovědního důvodu a stěžuje si na postup, za kterých byl pracovní poměr ukončen.

Současně s podnětem ombudsmance UK se podavatelka obrátila na xxx prostřednictvím svého právního zástupce. Předmětem tohoto podání je nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru z výše uvedeného výpovědního důvodu.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovanou pracovnící, X, a jejím nadřízeným pracovníkem xxx.

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Jmenovaná podavatelka předala dne 30. 4. 2023 ombudsmance UK detailní popis svého podnětu. Xxx UK poskytl ombudsmance vyjádření právního zástupce X ze dne 28. 4. 2023 a odpověď UK, resp. xxx na dané vyjádření ze dne 5. 5. 2023.

Popis podnětu:

Podavatelka ve svém podnětu uvádí, že zastávala pozici xxx ■■■ let, od r. ■■■ do ■■■. Pracovní poměr hodnotí jako bezproblémový. Má za to, že do agendy vkládala velké úsilí,

uvádí, že se jí a jejímu týmu podařilo z téměř nulového stavu vybudovat dobře fungující xxx, který naplňoval nároky a požadavky nadřízených pracovníků. Jako dobrý hodnotí také vztah tohoto xxx. Uvádí, že za dobu svého působení na xxx neobdržela formální výtku k výkonu své práce.

XXX UK realizovalo s účinností k [REDACTED] organizační změnu a dne [REDACTED] X oznámilo, že její pozice xxx se ruší, tedy že její pracovní poměr končí na základě výpovědního důvodu dle ust. §52 písm. c) ZP – pro nadbytečnost. Tato změna nebyla dle tvrzení X s X předem projednána, rovněž nebyla dle tvrzení X projednána s odborovou organizací. Dne [REDACTED] byla X dle jí uvedeného pozvána na osobní schůzku k xxx (za účasti xxx) za účelem pravidelného ročního hodnocení. Na tomto jednání byla X předložena výpověď a měl na ní být údajně vyvíjen nátlak, aby výpověď podepsala. I přes žádost X jí neměl být poskytnut čas na to, aby si předložené dokumenty prostudovala (kromě výpovědi měl být X předložen také původní a nový organizační řád xxx).

Ve svém podnětu X argumentuje proti udělení výpovědi pro nadbytečnost. Zejména uvádí, že fakticky, co do objemu agendy a počtu pracovníků, ke změně nedošlo, že *de facto* současný xxx byl v plné míře začleněn do xxx, že do pozice vedoucího xxx byl ustanoven nový pracovník a že dokonce se reálně uskutečňuje rozšíření xxx o další pracovní pozici. Tato změna měla být navíc provedena ve velice krátkém čase. Od [REDACTED] měl do pozice vedoucího xxx nastoupit nový pracovník. X dále upozorňuje, že organizační změna nebyla dle jejího mínění provedena v souladu s platnou kolektivní smlouvou, resp., že zaměstnavatel nezohlednil ustanovení xxx týkající se výpovědi z důvodu organizačních změn (xxx). Ta zaměstnavateli dle X ukládá, že při posuzování důsledků ukončení pracovního poměru pro pracovníka přihlédne zaměstnavatel zejména k [REDACTED] zaměstnance. Tyto všechny okolnosti se mají podávatelky týkat. V neposlední řadě X namítá proti postupu xxx, spočívajícímu ve využití institutu tzv. překážek v práci, a to po celou výpovědní dobu. Považuje to za nepřiměřené a zasahující do její důstojnosti a integrity, neboť, jak ve svém vyjádření uvádí, jde dle jejího názoru o nástroj využívaný v situacích, kdy se zaměstnanec dopustí opravdu závažného chování a zaměstnavatel mu proto znemožní přístup na pracoviště.

Dne 28. 4. 2023 se současně X obrátila prostřednictvím svého právního zástupce na xxx s vyjádřením, ve kterém projevuje svůj nesouhlas vůči ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost. Požaduje, aby k ukončení pracovního poměru došlo dohodou a X bylo vyplaceno odstupné ve výši [REDACTED] násobku průměrné měsíční mzdy.

Z vyjádření xxx UK vyplývá, že na výpovědi z pracovního poměru, včetně jejího důvodu, trvá. Konkrétní argumentace jsou předmětem odpovědi právnímu zástupci X. Uvádí dále, že X měla být opakovaně z jeho strany a strany xxx upozorňována na nedostatky ve výkonu svých pracovních povinností. Na ty neměla údajně adekvátně reagovat změnou přístupu k plnění těchto povinností. Nepopírá, že daná organizační změna nebyla projednána s odborovou organizací xxx. Vedle toho však zdůrazňuje, že [REDACTED] okolnosti na straně zaměstnankyně, k jejímuž propuštění mělo dojít, jak nařizuje kolektivní smlouva, byly plně vzaty v potaz. Proto také bylo X nabídnuto navýšení odstupného nad zákonné minimum na [REDACTED] průměrných měsíčních výdělků s cílem kompenzovat potenciální výpadek příjmu.

Stanovisko:

Ve výše popsaném podnětu sledávám následující projevy, které mohly být oprávněně stran podatelky, X, interpretovány jako nedostatečně ohleduplné zacházení, které ji instalovalo do pozice zranitelné, resp. znevýhodněné.

1. ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti – ombudsmance nepřísluší posuzovat, zda byly splněny zákonem předepsané podmínky pro vypovězení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Vyřešení této otázky záleží v ideálním případě na jednání UK a stěžovatelky.

Z hlediska působnosti, své kompetence a postavení konstatuji, že rozvázání pracovního poměru (ať již platné či neplatné) je vždy citlivou záležitostí a pro dotčeného člověka dle jeho naturelu může působit velmi stresově (obavy z budoucnosti, pocit nedocení, či nespravedlnosti atd.). Je tudíž žádoucí, vhodné a potřebné, aby zaměstnavatel přistupoval ke komunikaci při rozvazování pracovního uvažlivě dle toho, jak je mu naturel zaměstnance znám, a citlivě mu situaci vysvětlil (nepostupoval striktně a stroze podle zákona). V případě, kdy to je možné a nevylučuje to důvod rozvázání pracovního poměru (nejde například o porušení pracovní kázně), může zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci také poradenství (má-li k tomu personální kapacitu) ve vztahu k možnému pracovnímu uplatnění či sociálnímu zabezpečení po skončení pracovního poměru.

Ani jedna z právě uvedených rovin však nemá přímou zákonnou oporu a nejde o zákonnou povinnost. Jedná se *de facto* o projevy běžné lidské ohleduplnosti.

Podatelkou uvedené vyznívá tak, že při rozvázání pracovního poměru možná nebyly všechny naznačené aspekty plně reflektovány, tzn. důvody rozvázání pracovního poměru mohly být stěžovatelce vysvětleny smířlivěji a lidštěji a ve stejném duchu mohl být veden i celkový postup vůči stěžovatelce při předávání výpovědi z pracovního poměru (viz níže).

2. okolnosti, za kterých došlo k předložení výpovědi zaměstnankyni – z podatelkou uvedeného vyplývá, že podatelce byla výpověď spolu s další dokumentací předložena ve značné časové tísní s tím, že byla vyzvána k potvrzení převzetí výpovědi z pracovního poměru, při čemž výpověď převzala, ale současně k ní písemně uvedla odmítavé stanovisko.

Popsaný postup, tedy časový tlak na zaměstnance, jde-li o možné rozvázání pracovního poměru, je, bohužel, běžnou praxí. Takový přístup ovšem, mj. nekoresponduje se shora zmíněnými východisky pro vhodnou personalistickou praxi, a je žádoucí jej využít jen ve zcela výjimečných případech, v nichž s ohledem na okolnosti nelze postupovat jinak.

Konečně, jde-li o požadavek na potvrzení převzetí výpovědi z pracovního poměru, tento je ze strany zaměstnavatele legitimní, neboť je případně na něm, aby prokázal, zda a kdy byla výpověď zaměstnanci doručena. Na druhou stranu i v tomto případě platí, že zaměstnanci je třeba důvod požadavku na potvrzení převzetí výpovědi odpovídajícím způsobem vysvětlit.

3. využití institutu tzv. překážek po dobu trvání výpovědní doby – k uplatnění překážek v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ust. § 208 zákoníku práce vůči zaměstnanci po dobu běhu výpovědní doby při rozvázání pracovního poměru výpovědi z důvodu

nadbytečnosti není v praxi neobvyklé. Příčinu může mít v základu dvojí. Buďto se jedná o časový neúplný překryv odpadnutí potřeby pracovní síly a okamžiku skončení pracovního poměru (důvodem může být časově neoptimálně naplánovaná organizační změna, nebo nenadálé události, na které bylo třeba obratem reagovat prostřednictvím organizační změny), nebo se může jednat o preventivní opatření značící obavu zaměstnavatele, že by zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl vypovězen, mohl negativně působit na pracovní kolektiv, snižovat pracovní výkon atd.

Ať již se jedná o první nebo druhý z důvodů, uplatněním překážek, mj. i proto, že jde o zákonný institut, by obecně nemělo docházet k zásahu do osobnostních práv zaměstnance (snížení jeho vážnosti atd.).

S ohledem ke všem okolnostem, jde-li o tuto část podání, lze mít za to, že negativní pocity, které mohla podatelka nabýt v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru, mohou odrážet v bodě 1) zmíněné aspekty, tedy zejména potenciální nedostatečně respektující komunikaci ze strany zaměstnavatele.

4. zohlednění ustanovení platné kolektivní smlouvy a zákonné úpravy – při rozvazování pracovního poměru s podatelkou nebyla reflektována právní úprava (a na ni navazující kolektivní smlouva), dle níž má být rozvázání pracovního poměru projednáno s odborovou organizací. Bližší vysvětlení tohoto pochybení nebylo poskytnuto, podle vyjádření xxx UK byl následně postup dne [REDAKCE] projednán s odborovou organizací xxx.

Doporučení:

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

- a) pokusit se o vzájemně smírné a přijatelné řešení sporu;
- b) napříště se ze strany UK vyvarovat sice obecně používané, avšak společensky méně vhodné praxe popsané v bodě 2);
- c) napříště více zohledňovat individuální charakteristiky jednotlivých zaměstnanců při závažných sociálních situacích, jako je právě například rozvázání pracovního poměru. Konkrétně komunikovat věc civilnějším způsobem a více s přihlédnutím k situaci každého zaměstnance.

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

V Praze 6. 6. 2023