



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 29/2023

Podavatelka: X, zaměstnankyně xxx Univerzity Karlovy a xxx

Den přijetí podnětu: 17. 5. 2023

Předmět podnětu:

Zaměstnankyně X podává ombudsmance UK podnět, v němž si stěžuje na postup svého nadřízeného pracovníka, xxx, že jí měl záměrně změnit dosavadní pracovní náplň, která dle jejího mínění neodpovídá její kvalifikaci a pracovním zkušenostem. Pracovní náplň nemůže z důvodu rodinných povinností vykonávat. Ohodnocení za novou pracovní náplň je současně v porovnání se současnou pracovní náplní podstatně nižší.

Požaduje, aby se podnět řádně prošetřil, aby byl xxx s touto problematikou konfrontován a aby se do budoucna zamezilo podobnému způsobu zacházení s pracovníky a pracovníci xxx.

Kontaktované osoby:

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

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Mezi jmenovanou pracovnící a ombudsmankou proběhlo několik konzultací. Uskutečnilo se také třístranné jednání podavatelky, xxx a ombudsmanky. X předala k šetření případu také své písemné shrnutí situace, nový popis pracovní náplně (s platností od [redacted]) a dokument „Podání objasnění situace ve xxx“ a vyjádření ostatních kolegyň k situaci na dotčeném pracovišti. Doplňkově byl studován vnitřní předpis xxx: xxx.

Popis podnětu:

Podavatelka ve svém podnětu uvádí, že na xxx působí od r. [redacted] na pracovní pozici xxx. X zmiňuje, že je matkou, nyní [redacted] a je [redacted]. Za doby svého působení na xxx pracovala pod xxx a nyní od r. [redacted] pod xxx, kterému, jak tvrdí spolu s ostatními kolegy napomáhala při získání této pozice. Pracovní poměr pod novým xxx hodnotí zpočátku jako spíše bezproblémový, uvádí, že xxx ji vycházel jak za doby covidové pandemie, tak po ní relativně vstřícně ohledně práce z domova. Nikdy v tomto smyslu údajně nestanovil žádná striktní pravidla. Svoji práci si X dle svých slov vykonávala bezchybně, za období svého pracovní poměru ji neměla být udělena pracovní výtka. Situace související se změnou pracovní náplně tak přišla z pohledu X zcela nečekaně, bez jakéhokoli varování.

Na začátku měla údajně X žádat o jeden den práce z domova navíc za účelem opravy závěrečných prací svých studentů. Mezi X a xxx proběhla dne [redacted] osobní schůzka, na které byla změna pracovní náplně avizovaná. Od xxx X na svůj dotaz, proč ke změně dochází, měla dostat informaci, že si podřízení X stěžují na její práci a nedostatečnou komunikaci. Uvedené nedostatky se X pokoušela mezi kolegyněmi ověřit, nicméně tato informace nebyla potvrzena.

Následně jí byla [redacted] předložena za účasti xxx a pracovnice xxx nová pracovní náplň (účinnost od [redacted]), která počítala se zbavením pozice xxx a spočívala v práci ve xxx, který má předem xxx. Tomu X není schopna z důvodu [redacted] vyhovět (xxx). Navíc uvádí, že daná pracovní náplň neodpovídá její kvalifikaci a pracovním zkušenostem. Uvedené vnímá jako svoji osobní dehonestaci. Změnou pracovní náplně přichází X také o příspěvek za xxx a finanční odměnu, kterou čerpala z dohody o provedení práce, kterou měla uzavřenou se xxx (dohromady asi 8 tisíc Kč).

Údajně ji dle vyjádření xxx jiná práce nemohla být přidělena, což X rozporuje, zmiňuje agendy, které by v úvahu připadaly a uzavírá, že práce ve xxx jí byla přiřazena záměrně, aby pro ní nebyla přijatelná. Po schůzce [redacted] se X spojila s tehdejší xxx, s žádostí o konzultaci, ale byla odmítnuta a paní xxx se měla obratem spojit s xxx.

Součástí podnětu X jsou také informace o provozu pracoviště a způsobu řízení lidí v rukách xxx. Popisuje různé situace svých kolegů, kteří údajně měli v důsledku opatření xxx opouštět pracoviště (o své vůli nebo s nimi nebyla prodloužena spolupráce). Z pohledu X je s pracovníky zacházeno nerovně, na každého pracovníka mají být uplatňována různá pravidla. Významná je v této souvislosti situace, kdy byla ze strany podřízených pracovníků xxx předložena stížnost na xxx. Tento spor měl být vyřešen údajně tak, že dotčený pracovník byl přesunut na pracovní pozici, kterou údajně chtěl a kterou ne zcela o své vlastní vůli měla opustit pracovnice v předseniorském věku.

X oslovila své kolegyně a požádala je, aby se vyjádřily ke zkušenostem, které s ní v pozici xxx mají a také k tomu, jak hodnotí celkovou atmosféru na pracovišti za poslední půlrok. Celkem na její výzvu reagovalo 5 kolegyň. V odpovědích nedostala ke svému působení žádnou negativní zpětnou vazbu. Reakce na současné poměry na pracovišti a způsob řízení v rukách xxx byly spíše negativní, příp. se kolegyně k situaci odmítly vyjádřit.

Dne [redacted] došlo na žádost X k osobní schůzce mezi ní, xxx a ombudsmankou UK. Společný komunikační prostor byl využit pro vzájemnou výměnu postojů a názorů na situaci X a na pracovišti jako takovém. xxx uvedl, že u X byly problémem časté nepřítomnosti v práci, časté práce z domova, které komplikovaly provoz na pracovišti. X vytýkal rovněž nedostatky v práci s týmem, který má údajně rozvracet a některé členy týmu napadat. Údajně se mělo jednat o člena týmu, proti kterému směřovala stížnost jeho podřízených (viz výše). xxx chválil X za kvalitní lektorskou činnost, které údajně není co vytknout. Nabídnutí místa ve xxx prý nebylo

stran xxx záměrné, aby X z pracoviště odstranil, trvá na tom, že jinou pracovní pozici ji nabídnout nemohl. Ze strany X byly prakticky všechny informace od xxx dementovány. Souhlasila ovšem s nabídkou ze strany xxx, spočívající v možném vytipování vhodné pracovní pozice v rámci UK která bude adekvátní její kvalifikaci a dosaženým zkušenostem.

Celá situace silně dolehla na psychické zdraví X, nyní je v pracovní neschopnosti a vyžaduje odbornou péči. Je rozhodnutá, že podá výpověď, protože si další své setrvávání na pracovišti nedokáže představit.

Stanovisko:

Z hlediska své působnosti, svých kompetencí a postavení shledávám ve výše popsaném podnětu následující projevy, které mohly být oprávněně stran podatelky, X, interpretovány jako **nedostatečně ohleduplné zacházení**, které ji instalovalo do pozice zranitelné, resp. znevýhodněné.

1. změna pracovní náplně X – ke změně pracovní náplně u X došlo v souladu s platnými předpisy, a to včas, téměř **pět měsíců před účinností této změny**. Obsah nové pracovní náplně nebyl ovšem s X v předstihu projednán. Ke změně obsahu práce mělo dojít v reakci na **neuspokojivé plnění pracovních povinností** ze strany X v pozici xxx. To ji ovšem nebylo do té doby avizované jinými formálními postupy – např. domluvou, písemným upomenutím, nebo vytýkáčím dopisem. Oznámení uvedené změny, realizované navíc za přítomnosti xxx a xxx tedy oprávněně způsobilo na straně X šok.

Jako potenciálně problematická se jeví také **vlastní náplň práce**, pro jejíž výkon se vnímá být X překvalifikovaná. Navíc plnění těchto úkolů je ve zřejmé **kolizi s [redacted] závazky** spojenými s [redacted]. Nadřízenému pracovníkovi, který novou pracovní náplň koncipoval, muselo tak pravděpodobně být předem zřejmé, že takovou **pracovní náplň nemůže X přijmout**, resp. vykonávat. V kombinaci těchto různých okolností mohla být ze strany X změna pracovní náplně vnímaná jako způsob **donutit ji k ukončení pracovního poměru**, k čemuž fakticky došlo.

2. zohlednění sociální situace zaměstnankyně – přestože ke změně náplně práce u X došlo v souladu s platnými předpisy, nebyla vůbec nebo ani jen zčásti brána v potaz její **aktuální sociální situace**. Skutečnost [redacted] je významným znakem zranitelnosti, který může být vážně prohlubován v případě, že [redacted] je bez jakéhokoli předchozího projednání nabídnuta pracovní pozice, jejíž náplň **není schopna zabezpečit** a/nebo pokud dojde k **významnému snížení finančního ohodnocení**. Obě tyto okolnosti nastaly na straně X, která logicky před výkonem práce, pro kterou je kvalifikovaná a kterou vykonává ráda, je nucena pracovní místo opustit a upřednostnit tak **zájmy [redacted]**, za jehož příznivý vývoj je plně odpovědná. Jsem hluboce přesvědčena, že součástí **bezpečné organizační kultury** pracoviště je nepochybně i citlivé zohledňování zvláštních, **sociálně nebo zdravotně určených charakteristik** na straně zaměstnance, a to zejména při takto závažných krocích a změnách ve výkonu práce.

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.**

1) xxx:

- napříště se vyvarovat sice obecně používané, avšak společensky méně vhodné praxe spočívající v nařízení nové pracovní náplně bez jakékoli předchozí konzultace s pracovníkem,
- znovu zvážit, zda xxx nedisponuje neobsazenými pracovními činnostmi, které lépe odpovídají kvalifikaci X a její sociální situaci,
- není-li bod výše možný, vynaložit dle předchozí dohody veškeré možné úsilí ve zprostředkování vhodné pracovní nabídky na xxx UK.

2) xxx:

- podpořit vrcholné manažery svých pracovišť v rozvoji dovedností leadershipu,
- do relevantních vnitřních předpisů xxx ustanovit pravidlo, spočívající ve zohledňování závažné/složité sociální situace osob (např. skutečnost [REDACTED]) při realizaci zásadních změn, které se týkají jejich pracovního poměru aj.

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

V Praze 28. 6. 2023