



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 39/2023

Podavatelka: X, bývalá doktorandka xxx UK, bývalá zaměstnankyně xxx

Den přijetí podnětu: 26. 6. 2023

Předmět podnětu:

Studentka X svým podnětem upozorňuje na nevhodné chování ze strany své školitelky, xxx, která byla současně její nadřízenou pracovnící v pozici xxx. Toto chování mělo vést X k rozvázání pracovního poměru na pracovišti a následně také k ukončení jejího doktorského studia.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovanou studentkou a xxx. Kontaktována byla rovněž proděkanka pro [REDACTED] xxx a zprostředkovaně přes osobu proděkanky také předsedkyně oborové rady studijního programu xxx. Dílčí konzultace k podnětu dále poskytla xxx a xxx. Pro vyjádření k podnětu byli osloveni také pracovníci xxx UK (celkem 4 osoby).

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Jmenovanou studentkou byly ombudsmance ústní a písemnou formou postoupeny informace o dosavadním průběhu jejího studia a pracovního poměru. Ombudsmanka měla k dispozici přehled hodnocení ISP za jednotlivá období ve Studijním informačním systému. X postoupila ombudsmance také předmětné emailové komunikace. S ostatními účastníky šetření byla vedena emailová korespondence či vedeny individuální rozhovory.

Popis podnětu:

X se na univerzitní ombudsmanku obrátila po ukončení svého pracovní poměru na xxx. Toho času čerpala [REDACTED] a byla ve x. ročníku

doktorského studia studijního programu xxx pod vedením xxx (studium započato [REDACTED]). V době, kdy se na ombudsmanku obrátila, měla studium přerušené.

Na xxx působila od r. [REDACTED] ve dvojí roli – jako **vědecká pracovnice** na úvazek 1,0 a jako **prezenční doktorandka**. Své působení na pracovišti popisuje jako bezproblémové, plnila pracovní povinnosti a pracovala na dizertačním projektu. Po [REDACTED] se velice rychle vrátila zpět do práce, a to především k výuce. Z hodnocení doktorského studia současně vyplývá, že řádně plnila i své studijní povinnosti (vždy roční hodnocení stupněm „A“). Uvádí, že proti její práci **nebyly ze strany její školitelky vzneseny žádné námitky**. Pravidelně dostávala odměny. Uvedla, že výzkumná data měla **připravená pro vyhodnocení** v rámci své disertační práce, čekala ji státní doktorská zkouška, měla prý také splnění potřebnou publikační činnost (xxx).

Po [REDACTED] požádala o [REDACTED] a své studium **si přerušila**. Na tuto dobu přijalo pracoviště zástup [REDACTED]. Po předchozí zkušenosti, kdy se vracela do práce po [REDACTED] po [REDACTED], si sjednala po roce [REDACTED] schůzku ([REDACTED]) se svou nadřízenou, xxx a požádala ji, zda by připadal v úvahu její návrat již na podzim r. [REDACTED]. Xxx jí mělo být sděleno, že se s ní v týmu už nepočítá. Pokud by ji měla vzít zpět, bude muset ukončit pracovní poměr zaměstnankyni, xxx, která X [REDACTED] zastupuje. Xxx jí měla sdělit, že pro ni má pouze úvazek ve výši 0,2. Rovněž jí doporučila, aby se obrátila na personální oddělení v záležitosti mzdového rozmezí pro AP2. Zde jí mělo být sděleno, že pracoviště má **volných 0,7 úvazku** a že o něm bude xxx informovat. Ta se jí měla následně ozvat. To se ovšem nestalo, a proto se X rozhodla **ukončit pracovní poměr dohodou**, aby neohrožovala setrvání zástupu [REDACTED] na pracovišti. S touto informací přišla za xxx [REDACTED] na další schůzku. Poté, co oznámila xxx svůj úmysl ukončit pracovní poměr, mělo být jí být xxx sděleno, že **nestála za nic ani jako studentka, ani jako zaměstnankyně xxx**, že s ní měly být jen **samé problémy**. Xxx jí měla obvinít z vyhýbání se studiu, z absence publikační činnosti, odevzdání plagiátu (článku) aj. Těmto výtkám se X snažila bránit. Xxx jí podepsala ukončení poměru dohodou a měla se s ní **loučit se slovy, že je ráda, jak to dopadlo**, že už se neuvidí. Když jí X upozorňovala, že doktorské studium má jen přerušené, mělo jí být řečeno: „... *moc, opravdu moc se na vás těším. Možná by bylo lepší ho ukončit. Přeci jen...sbohem.*“ Pro X byla reakce xxx šokující, nedokáže si její chování vůči své osobě racionálně vysvětlit. Z jednání odcházela **značně rozrušená s pláčem**. V tomto stavu jí měla spatřit většina členů týmu. Po tomto setkání se X obrátila na univerzitní ombudsmanku.

Z konzultace případu s xxx vyplývá následující. X měla na xxx **souběh studia a plného pracovního úvazku**. Údajně nepracovala, co do rozsahu práce, úměrně tomu, jak pracovaly její kolegyně s nižšími úvazky. To mělo v týmu vytvářet **zlou krev**. Její školitelka tvrdí, že **prakticky nezačala pracovat na svém disertačním projektu**, X prý opakovaně tvrdila, že „*práce na xxx*“ ji nebaví, přicházela pak s alternativními nápady, které ovšem nerealizovala. Během své [REDACTED], kdy neměla přerušené studium, podle xxx sice vyučovala, ale **absolutně se prý nevěnovala žádné vědecké činnosti**. Skutečnost, že v průběhu [REDACTED] nepřerušila studium, mělo být xxx vytknuto i od proděkanky xxx (dle X na nepřerušení studia trvala xxx). V současnosti má mít údajně svůj výzkumný materiál zamražený a připravený k xxx. To popírá X, která tvrdí, že potřebná data má sesbíraná a zamražený materiál je určen pro činnost její kolegyně. Pokrok na svém dizertačním projektu dokládá **velice kladným ročním hodnocením v SIS od své školitelky** a tvrzením, že **výsledky své práce pravidelně prezentovala** na setkáních pracovníků xxx.

Xxx argumentuje, že **kladné hodnocení studia** jí dávala údajně proto, aby ji nepoškodila, když byla X na [REDAKCE] a údajně, dle xxx, i nějaké osobní problémy, což X dementuje. Podle xxx měla X vždy **velké pracovní plány**, ale nikdy nic neuskutečnila. Podle ní **neměla splněné základní studijní povinnosti**, kterými byly publikační výstupy – prvoautorská publikace, státní doktorská zkouška a obhajoba dizertační práce. Prvoautorská publikace je ovšem v SIS vykazována. Na státní doktorskou zkoušku se X chystala v září [REDAKCE], neboť jí měla xxx tvrdit, že nechce, aby ke zkoušce šla ve druhém nebo třetím ročníku studia.

Předmětem sváru mezi xxx a X se měl stát i **článek**, který [REDAKCE] (začátek r. [REDAKCE]) zadala xxx jako tehdejší členka redakční rady časopisu xxx zpracovat X a její kolegyni xxx. Článek měl mít povahu přehledového review. Zaměření článku nesouviselo tematicky se zaměřením doktorského studia X. Po zpracování článku měla xxx X vytknout, že se jedná o **kompletní plagiát**. V tom jí měla ovšem X oponovat, podle ní text vyžadoval jen jazykovou úpravu, resp. reformulace užitých textů, aby shoda s ostatními články byla nižší. Toto tvrzení opírala X pravděpodobně o obsah emailu, který přišel z redakce, který k tomuto kroku autorky vybízí. Dle X to znamená, že nelze tvrdit, že šlo o plagiát. Dle xxx byl text **špatný i obsahově**. To si prý X nenechala vysvětlit. X se prý o text přestala dále zajímat a odešla na [REDAKCE]. Se druhou spoluautorkou se článek vůbec dále neřešil a jeho osud v tuto chvíli není znám. V průběhu [REDAKCE] údajně nebyla X se svou školitelkou prakticky v kontaktu.

Xxx v hodnocení X často zdůrazňuje, že působí **velice sebevědomě, mnohé slibuje, ale nic zatím není**. Prý se také ráda **hádá a vyvolává v týmu konflikty**. Uvedené se ale z výpovědi jejích kolegů nepotvrdilo. Xxx ji údajně dávala pravidelně zpětnou vazbu o tom, že dělá něco špatně, ale prý ji X neměla slyšet.

V průběhu první společné schůzky, při které X poptávala možnosti dřívějšího návratu do práce, měla X klást ultimativní požadavky na to, aby měla zpět pracovní **úvazek ve výši 1,0** (údajně za poloviční objem práce).

[REDAKCE] To ovšem X zcela **kategoricky popírá**. Nikdy údajně tuto komunikaci se svými kolegyňami nevedla, nikdy by ji prý ani nenapadlo takovou službu po nich chtít.

Při setkání s xxx měla také poptávat **vyšší plat** (údajně obdobný, jako má její kolega), uváděla prý, že na střední odborné škole by měla vyšší plat, že je v tíživých podmínkách, že potřebuje okamžitě nastoupit. Údajně vůbec nevnímala, co jí xxx. Xxx s **dřívějším nástupem X nepočítala**, zástup za ní měla až do června 2024 a chtěla ho udržet. Uvedla, že případně bylo možné **snížit pracovní úvazky pracovníkům v důchodovém věku** a získat tak pro X úvazek ve výši 0,7. X byla v jejích očích umanutá, měla trvat na tom, že musí dostat úvazek 1,0.

Při poslední schůzce xxx směrem k X **žádnou nabídku neučinila**. Možný úvazek 0,7 ji prý ani nestačila nabídnout. Na dotaz ombudsmanky ochotně odpověděla, že s dokončením doktorského studia jí nabízí **pedagogickou podporu**, ale současně uvádí, že má k dispozici jen stipendium na 11 měsíců ve výši 1400 Kč/m a úvazek jí nabídnutý nebude.

Dle vyjádření jedné z kolegyň měla být X považována za **platnou členku týmu**. S ostatními kolegy měla přátelské vztahy, byla vždy ochotná pomoci a zastoupit v případě potřeby za kolegu ve výuce. Jen v jednom případě měla mít **menší konflikt s kolegyní**, údajně ale v situaci hrály roli emoce, a to na obou stranách. Byla považována za pracovitou. Jedna z kolegyň uvádí, že jí bylo osobně líto, že odchází, protože dobře a ráda učila.

Pro jinou kolegyni **nebyl podnět X nijak překvapující**. Na pracovišti nepanuje transparentní, podpůrná komunikace. Zmiňovala případy min. dvou dalších kolegyň, které potkal podobný konec jako X. Ji samotnou hodnotí jako **pracovitou** (údajně určitě nepracovala méně než ostatní) a **standardně přátelskou**. Ráda prý dělá věci, které dávají smysl a upozorňuje na ty, které smysl nedávají. V tomto ohledu může na některé osoby působit konfliktně. Z jejího pohledu v doktorském studiu postupovala dle plánu.

Z vyjádření ostatních kolegů vyplývá, že viděli X jako tvrdohlavou, nicméně ne jako hádavou a konfliktní. V porovnání s ostatními X **neinvestovala do práce nic nad rámec svých povinností**. V porovnání s ostatními studentkami měla prý ve **studiu zaostávat**. Neměla doktorskou zkoušku a potřebné publikace. Dobře prý vykonávala pedagogickou činnost.

Vyjádření některých pracovníků xxx obsahují **pozitivní hodnocení působení xxx**. Líčí ji jako otevřenou, liberální a podpůrnou nadřízenou, která se **snaží** [REDAKCE] **vycházet vstříc**. Má být podpůrná i ve vztahu ke změně tématu dizertační práce.

Z oslovených pracovníků nikdo nevěděl nic o tom, že by si X vyjednávala na pracovišti [REDAKCE]. Tu a tam si měla nakrátko nechávat [REDAKCE], když si potřebovala na xxx něco zařídit.

K podnětu X se vyjádřila i její původní vedoucí xxx práce, se kterou se X dostala před vlastní obhajobou do sporu. Z jejího sdělení vyplývá, že X **nevyhovovala nárokům**, které na ní kladla. Nakonec napoprvé xxx práci neobhájila.

V řešení podnětu také aktivně intervenovala xxx, proděkanka xxxčinnost. Hovořila jak s X, tak xxx. Pro X vyjednala prostřednictvím předsedkyně oborové rady, xxx, po nástupu zpět do studia **jinou školitelku**, neboť xxx již v roli školitelky nechtěla zůstat. V reakci na veškeré dění se X nicméně rozhodla své **studium ukončit**.

Stanovisko:

Z dostupných informací, kterými k podnětu X disponujeme, je evidentní, že ve vztahu mezi X a XXX došlo ke komunikačnímu zlomu, a to ve chvíli, kdy X přišla žádat o **dřívější nástup do práce** [REDAKCE]. Jeho zdrojem měla být především překvapivá, velice **ostrá kritika**, které se X dostalo z úst xxx. Z pohledu xxx měly být naopak ze strany X kladeny **nepřiměřené nároky na podmínky**, za kterých měla začít znovu v xxx pracovat.

Na základě dostupných informací nelze objektivně posoudit, jak konkrétně, po obsahové stránce, jednání mezi X a xxx probíhala, neboť jejich výpovědi se v řadě ohledů rozcházejí (viz popis výše). Ve svém hodnocení se tedy omezím pouze na skutečnosti, které se **prokazatelně staly** a mohly být ze strany X vnímány jako **nedostatečně ohleduplné zacházení**, které ji instalovalo do pozice zranitelné, resp. znevýhodněné a které ve svém důsledku vedlo k **ukončení pracovního poměru a následně také jejího doktorského studia**.

Kritika X ve vztahu k jejímu doktorskému studiu: z průběžných hodnocení doktorského studia X vyplývá, že se jí ve studiu dařilo. Xxx totiž k výsledkům její práce nevznášela žádné námitky. O to větším šokem tak byla pro X kritika, které se jí dostalo od xxx při jejím pokusu vrátit se

do práce. Jakkoli xxx uvádí, že jí svoji kritiku průběžně sdělovala, do formálního hodnocení studia se nepropsala. Pokud byla ze strany xxx sdělena ústně, X ji pravděpodobně v této formě neregistrovala. Na tomto podkladě se pravděpodobně zrodil rozdílný pohled na pokročilost studia X, kdy studentka tvrdila, že k jeho dokončení ji zbývá pouze státní doktorská zkouška a sepsání dizertační práce, což ve svém vyjádření rozporuje xxx. Z uvedeného vyplývá, že povinné průběžné hodnocení doktorského studia nebylo využito k podání objektivní zpětné vazby k vývoji studia, Nebyl tak vytvořen prostor pro iniciaci potřebných změn v dynamice a směřování doktorského studia X.

Kritika X ve vztahu k výkonu práce na xxx: obdobně jako studium bylo ze strany xxx hodnoceno působení X v xxx. I zde platí, že X měla vyslechnout tyto kritické připomínky z úst xxx. Intenzita a rozsah kritiky přivedla X do stavu značné psychické tísně, kterou expresivně projevila už na pracovišti přímo po jednání s xxx. O primárním účelu takto generalizující kritiky lze jen spekulovat. Nicméně jak je patrné z dalšího sledu dění, měla tato kritika zdrcující dopad na další působení X v roli pracovnice xxx a doktorandky.

Forma sdělování kritiky: poskytování hodnotící zpětné vazby k výkonu práce a jejím výsledkům je zcela běžná a nutná součást výkonu práce, resp. studia, která má podporovat dosahování lepších pracovních a studijních výsledků. Vypořádání se s kritikou ovšem do značné míry souvisí se způsobem, jak je hodnocení ze strany nadřízeného pracovníka, resp. školitele vyjádřeno – tedy za jakých okolností, jakým jazykem, s jakou mírou konkrétnosti, s jakou mírou otevřenosti pro budoucí nápravu, stejně jako s mírou připravenosti přijmout kritiku tím, kdo je hodnocen. Způsoby hodnocení práce souvisí také do značné míry s organizační kulturou pracoviště a vnitřními procesy komunikace. Pro studenta/pracovníka by v každém případě mělo být, zejména kritické hodnocení, předvídatelné. A to se zřejmě nestalo v případě X.

Časté rozpory ve vyjádřeních hlavních aktérek: ve výpovědích obou klíčových stran jsou patrné velice časté věcné rozpory. Z pozice ombudsmanky je téměř nemožné dopátrat se objektivní materiální pravdy. Je důvodné se ovšem domnívat, že jejich zdrojem je jistý druh málo jasné či špatně srozumitelné komunikace nebo dokonce úplná absence komunikace ve vztahu podřízený – nadřízený. Je proto namístě se zabývat tím, jak tyto události účinně prevenovat.

Doporučení:

Na základě výše uvedeného hodnocení doporučuje ombudsmanka UK za účelem řešení podnětu stranám **zvážit přijetí níže uvedených opatření.**

A. Xxx UK

- a) poskytovat podporu pracovníkům v manažerských pozicích v dovednostech leadershipu a vytvořit podmínky pro supervizi jejich působení,
- b) podporovat osoby v manažerských pozicích v poskytování bezpečného, srozumitelného a transparentního hodnocení podřízených pracovníků,
- c) nadále pokračovat v rozvoji kompetencí školitelů ve vztahu k jejich pedagogickému vedení studentů, včetně hodnocení studentů.

B. XXX

- a) v rámci pracoviště podporovat otevřenou, bezpečnou komunikaci ve vztahu ke svým podřízeným pracovníkům a poskytovat jim pravidelné hodnotící zpětné vazby, které budou maximálně objektivní a jednoznačně srozumitelné,
- b) pravidelně vyhodnocovat klima na pracovišti,
- c) zajistit informovanost o řešení tohoto podnětu mezi pracovníky xxx.

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

V Praze 13. 12. 2023