



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 5/2023

Podavatel: X (dále jen X), bývalý zaměstnanec x UK, x

Den přijetí podnětu: 1. 2. 2023

Předmět podnětu:

Při výkonu zaměstnání se měl jmenovaný v období [REDACTED] setkat s projevy bossingu a ekonomického násilí¹. Tyto projevy měly být vyvolány jedním dnem [REDACTED] údajně chybně vybrané dovolené na zotavenou. Uvedená chyba na straně pracovníka měla být sankcionována odnětím plné výše osobního příplatku, proti kterému se jmenovaný ohradil. Záměrem podavatele je získat finanční částku, která mu měla být protiprávně odňata a také očistit své jméno.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovaným pracovníkem, nadřízenými pracovníky z x X, zejm. Y, právníkem Z a vedoucím právního x V.

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Jmenovaným byly postoupeny četné emailové komunikace mezi ním a jeho nadřízenými (téměř 30 dokumentů), stejně jako obsah podnětu podaný ze strany X Inspektorátu bezpečnosti práce, dále dvě nahrávky jednání s nadřízenými pracovníky ([REDACTED]).

Hodnocení:

¹ Jmenovaný zmiňuje ve svém podnětu také mobbing. Tento projev chování ovšem v situaci X není předmětný.

Období předchozího zaměstnaneckého poměru **není stran X nahlíženo nikterak kriticky**. Jmenovaný požíval stran pracoviště a svých nadřízených pracovníků **velice vstřícné zacházení** ().

Spouštěčem změny se stal až **jeden den údajně chybně vybrané dovolené** v nouzovém stavu v době pandemie (). Tomuto jednání mělo předcházet **nastavení organizačních pravidel** práce pro zajištění činností xxx, resp. xxx ze strany vedoucího xx (komunikace ze dne). K nim se vyjádřil X zamítavě, měl strach z šíření infekce a tvrdil následující: „...*Pokud nebude křivka pandemie klesat, tak nepojedu ani v následujících* () “ Tím logicky mohl činit již tak náročný provoz pracoviště ještě složitější.

Následně došlo údajně k **chybnému výběru jednoho dne dovolené**. V reakci na to byla X odňata **plná výše osobního ohodnocení**. Jako první pracovní postih může být toto opatření vnímáno jako spíše přísné. X měl ovšem být upozorněn, že pokud se situace na jeho straně napraví, osobní ohodnocení mu bude vráceno.

O týden později proběhla schůzka mezi xxx a X ohledně **zdůvodnění odejmutí osobního ohodnocení** (existuje nahrávka). Z další komunikace mezi X a xxx () je patrné, že X svá **pochybení při plnění pracovních povinností uznává**, když uvádí následující: „...*velmi bych přivítal možnost, aby mně byl dán prostor k nápravě nedostatků, zmíněných v odůvodnění k odebrání osobního příplatku. Samozřejmě bych rovněž vykonával pracovní povinnosti definované v náplni práce...* “.

X se obrátil se svou stížností na postup své domovské xxx na **děkana fakulty**, xxx(). V reakci na to xxx nabízel X a pracovníkům **smířčí řešení** u kulatého stolu (), k jednání se ovšem X z důvodu své pracovní neschopnosti nedostavil. Nabídka tohoto smířčího jednání znovu obnovena nebyla.

Po ukončení pracovní neschopnosti X došlo ke **zpřísnění podmínek výkonu práce** spočívajících v častějším pobytu na pracovišti (dohoda ze dne , existuje nahrávka). Stran X bylo několikrát iniciováno ukončení pracovního poměru, které pro formální chyby nemohlo být přijato.

K němu došlo až (s platností). xxx následně () v médiích () prezentoval, že se u bývalého zaměstnavatele setkal s mobbingem, bossingem a finanční diskriminací. Na tuto relaci upozornil své kolegy/ně xxx (40 osob) emailem. Na tento email obranně reagoval také nadřízený pracovník X.

I přes výše popsany vývoj dění dostal X v závěru pracovního poměru od xxx **doporučující dopis** pro své další potenciální zaměstnavatele.

V prosinci () byl stran xxx učiněn X návrh na uzavření **dohody o narovnání**, jejímž předmětem měla být blíže neurčená finanční kompenzace za podmínky, že X se xxx omluví za nepravdivá nařčení z bossingu a ekonomického násilí. K uzavření této dohody zatím nedošlo.

Stanovisko:

Z dostupných důkazních materiálů neshledávám v jednání nadřízených pracovníků ve vztahu k X projevy bossingu či jiné šikany na pracovišti, tedy ani ekonomického násilí. Vycházím přitom z definičních znaků uváděných zde². Reakce nadřízených pracovníků hodnotím v dané situaci jako přiměřené tehdejšímu dění a podmínkám.

Odejmutí osobního hodnocení lze nicméně retrospektivně chápat jako tvrdé sankční opatření. Jeho přijetí bylo ovšem v kompetenci nadřízeného pracovníka a ve výsledku bylo řádně zdůvodněno.

Doporučení:

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

A. X

- Omluvit se konkrétním osobám za nařčení z bossingu a ekonomického násilí
- Přistoupit na dohodu o narovnání, kterou xxx X navrhla

B. xxx UK

- Naplnit podmínky narovnání ve vztahu k X

Zpracovala:

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

V Praze 3. 3. 2023

² <https://www.ochrance.cz/letaky/sikana-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti.pdf>