



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU X/X

Podavatelé: X a X

Datum přijetí podnětu: XXX, XXX

Předmět podnětu:

Obsahem obou podnětů (dále označovaných jako primárních) jsou různorodé formy nevhodného zacházení, kterým mají čelit zaměstnanci pracoviště jedné z lékařských fakult UK (dále jen LF) a pražské nemocnice. Nositelem tohoto zacházení má být Z.

Konkrétně se má jednat o tyto projevy chování: systematické vytváření nepřátelské, ohrožující atmosféry, pronásledování zaměstnanců, veřejné zostuzování za chyby, dehonestující, vulgarizující vyjadřování, sexistické poznámky a obtěžování, intervence do soukromých životů zaměstnanců, veřejné zostuzování představitelů fakulty, nucení k účasti na teambuildingových akcích a finanční hospodaření pracoviště.

Podavatelé podnětů se na ombudsmanku UK obrátili se svým požadavkem tuto situaci řádně prošetřit a ideálně do budoucna těmito projevy zamezit.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti s oběma podavateli, vedením LF a vedením nemocnice. Pro účely dílčích konzultací byla oslovena právní oddělení obou pracovišť.

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Podavatelé poskytli ombudsmance písemné a ústní výpovědi o předmětu podnětu. Poskytli také výstřižky z emailových komunikací, screenshoty textových zpráv a fotografie. Dále byly provedeny rozhovory s 19 osobami zaměstnanými na LF. Závěrečné vyjádření k podnětu poskytlo vedení nemocnice. Zaměstnanci a zaměstnankyně nemocnice poskytli dvě písemná podpůrná vyjádření pro Z (X.). Podkladem pro stanovisko ombudsmanky bylo také usnesení vlády ČR č. 1375 ze dne 23. prosince 2020).

Popis podnětu:

V rozmezí tří týdnů obdržela ombudsmanka UK podněty poukazující na údajné nevhodné zacházení ze strany Z, směřující k pracovníkům a pracovnícím z řad lékařů a středního zdravotnického personálu. Obsahy těchto podnětů se jeví jako závažné a navzájem plně konzistentní, referovaly o stejných či srovnatelných dějích na pracovišti a podavatelé k nim zaujímalí srovnatelná stanoviska, resp. označovali je za nevhodné, narušující atmosféru na pracovišti a ovlivňující výkon pracovních povinností.

Podněty vykazovaly níže uvedené formy nevhodného zacházení. Ke každé formě jsou pro ilustraci uvedené vybrané konkrétní příklady.

A. šíření atmosféry permanentního strachu

xxx

B. pronásledování a permanentní patologická kontrola

xxx

C. šíření pomluv a veřejné zostuzování a pranýřování lékařů

xxx

D. pronikání do soukromých životů lékařů a lékařek, zneužívání osobních informací

xxx

E. sexuální nářezky a obtěžování, vulgární komentáře

xxx

F. nucené sdružování X, a to i v období platnosti krizových pandemických opatření

xxx

G. pomlouvání pacientů, urážky pacientů

xxx

H. veřejné zostuzování představitelů fakulty, příp. ostatních pracovišť

xxx

V týdnu od xxx přijala nemocnice další anonymní podnět, pravděpodobně od pracovníka středního zdravotnického personálu, který upozorňoval na **nevyhovující provozní situaci** na výše uvedeném pracovišti a nevhodné **vulgarizující vyjadřování** ze strany Z. Na tuto situaci se nemocnice rozhodla reagovat sběrem dat skrze **dotazníkové šetření** mezi pracovníky a pracovnícemi. Po dohodě mezi ombudsmankou UK a vedením nemocnice byly dále provedeny **individuální rozhovory** s pracovníky a pracovnícemi. Ombudsmanka provedla rozhovory s lékaři s akademickým úvazkem k LF, nemocnice provedla rozhovory s lékaři bez akademického úvazku, se středním zdravotnickým personálem a THP pracovníky. O zvažovaném postupu šetření byl Z informován na setkání dne xxx (viz dále).

xxx ■■■ byl Z s obsahem podnětů seznámen a za přítomnosti ombudsmanky UK, vedení LF a vedení nemocnice se k němu rámcově vyjádřil. Uvedl, že je přesvědčen, že podnět je **šikanózního charakteru** s cílem poškodit jeho osobu a pracoviště. Popřel, že by k výše uvedenému zacházení, kdy docházelo. Podotkl, že je přesvědčen, že na pracovišti panuje **velmi dobrá atmosféra**. Zmínil, že pravidelně, každý půl rok, skrze personální pohovory se svými

zaměstnanci **jejich spokojenost vyhodnocuje**. Přislíbil, že pro šetření podnětů poskytne veškerou možnou součinnost.

Ombudsmanka UK uskutečnila ve dnech xxx **19 rozhovorů s pracovníky nemocnice**. Respondenti byli dotazováni na XXX. Ke všem respondentům bylo přístupováno ohleduplně, nebyli žádným způsobem manipulováni k tendenčním odpovědím, byli oceňováni za odpovědi, které přinášely jiný obsah, než který je předmětem primárních podnětů. Závěry z těchto rozhovorů jsou prezentovány níže a jsou **třízeny dle četnosti do tří kategorií**: A) shoda u většiny respondentů, B) shoda u mnohých respondentů a C) shoda u jednotlivců.

A. Shoda u většiny respondentů:

- specifika pracoviště a x jsou dána **povahou daného oboru medicíny**,
- na pracovišti je stabilní velice **vysoký tlak na výkon** – tomu se musí všichni podřítit,
- respondenti nevnímají, že by na pracovišti panovala **nepřátelská atmosféra**,
- osobu Z hodnotí jako velice **kompetentní**, způsobitou výkonu takto náročné pozice, opakovaně oceňují jeho vysokou odbornost, angažovanost pro pracoviště, úsilí zajistit kvalitní péči a jeho zájem o zaměstnance,
- všichni mladí lékaři se shodují na **podpoře ze strany Z**, na stejných příležitostech, které mají,
- údajně se mohou na Z vždy **obrátit se svým podnětem** a on má ochotně hledat řešení,
- Z má údajně extrémně **zálehet na kvalitě péče**, kterou poskytuje pacientům, respondenti ho vnímají jako **perfekcionistu**,
- svým chováním se údajně **nemá vymykat** jiným pracovníkům,
- tvrdí, že **učení se z chyb a komplikací** je pro tento obor zásadní, Z tento styl podporuje,
- externí spolupracovníci se ke spolupráci s pracovištěm **nestaví kriticky**, označují ji za produktivní.

B. Shoda u mnohých respondentů:

- xxx,
- xxx
xxx,
- **vulgarismy** padají, nikdy ovšem ne před pacienty, fungují jako jakýsi ventil stresově náročných situací,
- osoba Z je líčena jako **kultivovaná**,
- situace na pracovišti se co do atmosféry **zlepšuje**,
- Z dává **prostor i ženám** a jejich uplatnění v oboru,
- Z se o **soukromí svých zaměstnanců** zajímá, ale pouze proto, aby jim mohl pomoci,
- za chyby a komplikace **nejsou údajně lékaři zostuzováni**.

C. Shoda u jednotlivců:

- potvrzují obsah **obdržených podnětů** – tvrdí, že uvedené je realita, že by se pod vše „podepsali“ (nejedná se o podavatele primárních podnětů),
- zmiňují, že měli se Z své **nepříjemné zkušenosti**, dále je však nechtěli rozvádět,
- xxx
- xxx,
- xxx,

- popisují **vysokou vznětlivost Z**,
- hledání vhodných řešení v případě konkrétních pacientů může být vnímáno jako **velice eskalované**, ale je to vždy v zájmu pacientů,
- údajně ten, kdo se snaží **Z zavděčit**, může mít z toho také své výhody,
- oceňují, že Z pro své pracovníky pořádá **x**,
- xxx,
- absolutně **popírají veškerá nařčení**, nic dle jejich soudu není pravda (plně se staví za osobu Z); tvrdí, že svou dokonalostí může být jiným **solí v očích**.

Dne xxx byl Z s výše uvedenými **výsledky rozhovorů seznámen** a měl možnost k nim **poskytnout svá vyjádření**, příp. vysvětlení. Uvedl, že v první řadě je ve výpovědích nutné reflektovat specifika tohoto medicínského oboru, která se dále propisují do charakteru pracoviště. Projevil obavy, zda je k těmto obsahům ombudsmanka dostatečně vnímavá. Co se týče **x**, uváděl a popisoval xxx. Připustil, že xxx. Ze svého pohledu je veden úmyslem poskytnout co **nejkvalitnější péči pacientům**.

Připustil také, že se v **určitých situacích chová impulzivně**. Uvedl nicméně, že vysoce stresové situace bývají dány náročností úkonů a jejich neodkladností. Jejich uspokojivé řešení sleduje vždy jeden prioritní cíl, a to je **zájem pacienta**. Údajný **chaos na pracovišti** reflektoval konstruktivně s tím, že je připraven se zabývat **přenastavením pravidel a postupů organizace práce**. Potvrdil výsledky rozhovorů, které zmiňují **podporu poskytovanou ženám** v přístupu k oboru. O to více ho překvapilo, že údajně jedním z podavatelů primárního podnětu má být žena. Připustil, že přirozeně jako kdokoli jiný **vulgarismy užívá**, slouží však jako ventil, nicméně nikdy tak nečiní před pacienty nebo středním zdravotnickým personálem. Uvádí, že se ho nesmírně dotklo, že primární podněty, které obdržela ombudsmanka, obsahují nařčení z toho, že pracovníci jsou **nuceni se účastnit x**. Uvádí, že tyto akce xxx. Akce, která se uskutečnila v x, údajně tehdy platná pandemická opatření neporušovala. Navíc u všech zúčastněných byly provedeny AG testy.

Nemocnice paralelně s šetřením ombudsmanky provedla zmíněné **dotazníkové šetření** (63 respondentů) a dále uskutečnila **35 rozhovorů s x personálem**, včetně THP pracovníků. Výstupy z obou těchto šetření jsou v souladu a **nepotvrzují obsahy primárních podnětů**. Byly zaznamenány pouze výhrady vůči provozním záležitostem pracoviště. Ke konání xxx akcí, ke kterým měli být údajně pracovníci nuceni, nemocnice sdělila, že se **nepodařilo prokázat či vůbec zjistit, zda došlo k porušení hygienicko-epidemiologických opatření** platných v době výjezdu do x. Nemocnice současně vyloučila, že by Z měl jakoukoli možnost **objednat zboží od společnosti dodávající zdravotnický materiál**, neboť uvedené je řešeno centrálně, a to z úseku [REDACTED] pro investice, obchod a zdravotní techniku nemocnice.

Ředitel nemocnice zaujal nicméně kritické stanovisko ke **komunikaci vedené mezi Z a x** (v reakci na důkazní prostředek poskytnutý ombudsmankou). Ve svém vyjádření ředitel dále uvedl, že záležitost byla se Z projednána a že byly přijaty adekvátní postihy ale také preventivní nápravná opatření.

Ombudsmanka UK obdržela od pracovníků a pracovníc písemná vyjádření, ze kterých vyplývá **jednoznačná podpora vůči Z**, signatáři odmítají jakákoli nařčení z nevhodného zacházení, která jsou předmětem primárních podnětů.

Stanovisko:

Z hlediska své působnosti, svých kompetencí a postavení konstatuji, že obdržená svědectví, především rozhovory s x LF, **potvrdily obsahy primárních podnětů pouze částečně**, a to prostřednictvím výpovědí respondentů - jednotlivců. Nelze proto jednoznačně projevy nevhodného zacházení prokázat, nicméně ani bezpochybně vyvrátit.

Prostřednictvím uskutečněných rozhovorů se **zásadně nepotvrdila obvinění** související s intervenováním do soukromých životů pracovníků, šířením pomluv a veřejným zostuzováním a pranýřováním lékařů za chyby, s urážlivým chováním vůči pacientům a nuceným sdružováním pracovníků skrze x. Ombudsmanka dále neměla možnost ověřovat obvinění související s finančním hospodařením pracoviště, v této věci se plně spolehla na vyjádření nemocnice. V její působnosti rovněž nebylo podrobovat jakékoli introspekci zmiňovaný chaos v provozních záležitostech pracoviště.

Naopak obsahy, které mohou nevhodné zacházení indikovat nebo s ním přímo či nepřímo souviset, lze převážně spojovat s x. Z výpovědí jednotlivých respondentů lze rovněž dovodit, že **poznámky a obtěžování se sexuálním podtextem se na pracovišti v jisté míře spíše vyskytují**.

Ve výše popsanych podnětech proto shledávám níže uvedené **proměnné, které v podmínkách každodennosti klinického pracoviště mohly být oprávněně stran primárních podatelů interpretovány jako nedostatečně ohleduplné či dokonce nevhodné zacházení**, které podavatele podnětů a další svědky mohlo svým účinkem ohrožovat či zraňovat, příp. snižovat jejich důstojnost.

1. xxx ze strany Z – xxx
2. sexuálně podmíněné poznámky, urážky, příp. obtěžování – přestože z rozhovorů s lékaři nelze jednoznačně dovodit, o jak frekventní jev se jedná, je patrné, že se s těmito **nevhodnými projevy v komunikaci** (ve formě verbální či neverbální) **pracovníci setkávají**. V této souvislosti si dovoluji kategoricky podotknout, že výskyt těchto forem chování nelze jakkoli legitimizovat specifiky pracoviště či oboru. Naopak je zcela zásadní vůči němu **deklarovat a v praxi uplatňovat nulovou toleranci**, neboť jeho účinek může být značně toxický. Jeho záměrem nebo důsledkem je zpravidla snížení důstojnosti osoby a vytvoření zstrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí nebo může jít o chování, které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů (dále viz zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů).
3. účast na X – přestože nebylo potvrzeno, že tyto typy akcí nebyly akademickými pracovníky vítané, je nesporné, že **společná akce pracovníků nemocnice se koncem x konala za doby přísných krizových pandemických opatření** (usnesení vlády ČR č. 1375 ze dne 23. prosince 2020). Tato opatření dle oddílu II. zakazovala volný pohyb osob na území ČR v době od 05:00 hod do 20:59 hod s výjimkou na tento případ aplikovatelných bodů X. Lze se tedy domnívat, že v té době **platná opatření byla touto akcí porušena**. Navíc vezmeme-li v potaz, že uvedené období bylo pro všechna zdravotnická zařízení a zdravotnický personál extrémně vypjaté, oscilující na bázi každodennosti mezi životem a smrtí, mohl být xxx.

4. hanlivé vyjadřování o představitelích LF a ostatních pracovištích – nepodařilo se vyvrátit, že hrozící snížení výukové dotace na obor by ze strany Z nevyprovokovalo spontánní impulzivní reakci (pravděpodobně xxx), která měla zahrnovat i **hanlivou výrazovost směřovanou k představitelům fakulty**. Nelze pochybovat o tom, že tento styl komunikace, navíc veřejně prezentovaný, není hodný Z, natož představitelů fakulty, která pracoviště spolu s nemocnicí zřizuje.

Doporučení:

Na základě výše uvedeného hodnocení doporučuje ombudsmanka UK stranám **zvážit přijetí níže uvedených opatření**, a to za účelem řešení podnětu a prevence srovnatelných situací v budoucnosti.

A. LF (ideálně v těsné spolupráci s nemocnicí)

- a) poskytnout Z profesionální podporu při X,
- b) poskytnout Z podporu při X,
- c) přijmout vhodné pracovní právní opatření vůči Z (z titulu bodů 3 a 4 výše ve stanovisku),
- d) poskytnout pracovníkům týmovou supervizi,
- e) věnovat pozornost osvětě v oblasti sexuálního obtěžování,
- f) pravidelně vyhodnocovat pracovní klima v týmu,
- g) zabezpečit informování týmu o výsledcích šetření tohoto podnětu.

B. Z

- a) využít veškerého potenciálu profesionální podpory XXX.
- b) nadále podporovat všechny členy a členky svého týmu v rozvoji jejich kariérních drah při maximálním možném zohlednění osobnostních charakteristik každého z nich.

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

V Praze 27. 6. 2023