



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 11/2023

Podavatel: XXX (dále jen X), bývalá █████ zaměstnankyně XXX

Den přijetí podnětu: 15. 2. 2023

Předmět podnětu:

Bývalá zaměstnankyně X rozporuje výši kompenzace svého pracovního úrazu, ke kterému došlo █████. Podle vyjádření odškodňovací komise ze dne █████ měla X porušit § 106 odst. 4 písm. h, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a interní předpis BOZP – analýza rizik: chůze po schodech, a proto jí mělo být poskytnuto odškodnění ve snížené výměře (70 %). X dále uvádí, že jí nebyla vyplacena odměna za práci, která jí náležela za extra odvedenou práci – █████. Opakovaně na xxx požadovala přehodnocení svého pracovního úrazu a vyplacení odměny, která jí údajně náležela, její požadavky ovšem nebyly ani v jednom případě ze strany xxx reflektovány.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovanou bývalou zaměstnankyní. Vyjádření xxx k danému podnětu poskytl tajemník x, a pracovnice mzdové účtárny.

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Bývalou zaměstnankyní X byly ombudsmance postoupeny informace o průběhu jejího pracovního poměru, popis vzniku a řešení pracovního úrazu, popis mzdových podmínek, včetně výplatních pásek jmenované. Ombudsmanka měla také k dispozici četné emailové komunikace s pracovníky xxx, zápis ze setkání odškodňovací komise ze dne █████, výstupní list aj. Ombudsmance bylo dále k dané věci poskytnuto ústní i písemné vyjádření tajemníka xxx, xxx a telefonické vyjádření pracovnice mzdové účtárny. Konzultačně byla zaměstnankyní X také kontaktována pracovnice Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu.

Popis podnětu:

Pracovní poměr X trval v období mezi [REDAKCE] do [REDAKCE]. První dva roky svého působení na xxx popisuje jako bezproblémové. Potíže začaly poté, co její kolegyně dala výpověď a na ní přešla část jejich pracovních úkolů. Vztahy na pracovišti popisuje jako neuspokojivé s projevy nevhodného zacházení ve vztahu nadřízený – podřízený.

Dne [REDAKCE] došlo u X k pracovnímu úrazu. [REDAKCE] Úraz nahlásila na vrátnici, v tu dobu její vedoucí nebyl na pracovišti a z důvodu značně omezené mobility byla přepravena kolegou do nemocnice x. Po absolvování nutných vyšetření a konečném ošetření nahlásila úraz svému nadřízenému a dalším třem osobám emailem z domova v odpoledních hodinách (v rámci pracovní doby). V intenzivní komunikaci s xxx zůstávala X i v dalších dnech, resp. po celou dobu trvání pracovní neschopnosti. O odškodnění pracovního úrazu rozhodovala dne [REDAKCE] odškodňovací komise, která se usnesla, že X měla porušit § 106 odst. 4 písm. h, zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a interní předpis BOZP – analýza rizik: chůze po schodech, a proto jí bude poskytnuto odškodnění ve snížené výměře (70 %). X opakovaně stanovisko komise rozporovala, nicméně stran xxx se jí nedostalo adekvátní reakce, a to ani po návratu z pracovní neschopnosti, kdy znovu a opakovaně žádala o přešetření úrazu.

Po svém návratu z pracovní neschopnosti měla jednat o všech záležitostech výlučně s tajemníkem xxx. X mělo být řečeno, že stála xxx mnoho peněz a že je na černé listině, protože si chtěla stěžovat na Státním ústavu inspekce práce. Další své působení na xxx popisuje jako velice stresující. To má ovšem pro účely řešení tohoto podnětu pouze kontextový význam.

Další část podnětu X se týká nevyplacené odměny [REDAKCE]. Jednalo se o [REDAKCE]. Za tento úkol ji náleželo 1000 Kč měsíčně k běžné mzdě. Tato praxe probíhala v r. [REDAKCE] 0, resp. do vzniku pracovního úrazu. V roce [REDAKCE] mělo dojít ke změně výplaty pravidelné odměny na kvartální. To se ovšem údajně od [REDAKCE] nestalo, přestože smluvená práce byla odvedená. X uvádí, že tak byla krácena na svých pohledávkách o 9 000 Kč.

Stanovisko:

Předmětem stanoviska ombudsmanky UK jsou pouze dva, výše uvedené, dílčí podněty v případě X, jakkoli se jeví, že by předmětem šetření mohl být i samotný způsob zacházení a komunikace xxx ve vztahu k X.

V daném případě shledávám následující projevy, které mohly vést k nerovnému zacházení s bývalou zaměstnankyní X.

1. odškodnění pracovního úrazu ze dne [REDAKCE] - na základě podatelkou předložených listinných dokumentů je zřejmé, že b [REDAKCE] **krácena na odškodnění svého pracovního úrazu, a to na podkladě důvodů, které xxx ve stanovisku odškodňovací komise blíže nespecifikuje, což vnímám jako zcela zásadní při řešení nároků souvisejících s kompenzací škod na zdraví.** Na straně X přitom existoval objektivní důvod, na jehož základě z její strany nemohlo dojít k bezodkladnému nahlášení pracovního úrazu (převoz do nemocnice, indikovaná vyšetření a konečné ošetření). Z konzultace dané záležitosti, kterou uskutečnila X na pobočce Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu (Kladenská 103/105, Praha 6), rovněž vyplývá, že se zaměstnankyně žádného pochybení při nahlašování pracovního úrazu nedopustila.

Vyjádření tajemníka xxx ze dne 10.3. 2023 však potvrzuje původní stanovisko odškodňovací komise. A jakkoli tajemník xxx avizoval X, že se bude věci po jejím návratu zabývat, nestalo se tak.

2. **nevyplacená odměna za úklidové práce v kalendářním roce [] – X nebyla bez řádného zdůvodnění vyplacena odměna za práci vykonanou nad rámec její pracovní náplně, přičemž tato praxe byla uplatňována po více než rok (tedy zejm. v roce []).** Podle vyjádření tajemníka xxx ze dne 10.3. 2023 měla X při ukončování svého pracovního poměru na x UK do výstupního listu uvést, že xxx nemá vůči její osobě žádné závazky. Nicméně podle vyjádření pracovnice mzdové účtárny x nejde o prohlášení k finančním závazkům, ale k listinným dokumentům, které může zaměstnanec po xxx požadovat. **Jakkoli lze tedy argumentovat, že odměny ke mzdě nejsou nárokovatelnou složkou mzdy, je otázkou dobrého jména xxx, že vyvíjí úsilí směřující k naplnění v minulosti uzavřených dohod.**

Doporučení:

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

A. X

- a) poskytnout součinnost fakultě při opětovném řešení podnětů popsanych výše,
- b) domáhat se v případě potřeby ochrany svých práv u dalších, k tomu pověřených, veřejných orgánů.

B. Xxx UK

- a) znovu prošetřit odškodnění úrazu bývalé zaměstnankyně X,
- b) vyvinout úsilí směřující k naplnění v minulosti uzavřených dohod o výkonu práce X,
- c) vyvarovat se situacím, kdy xxx dlouhodobě nereaguje na požadavky svých zaměstnanců a zaměstnankyň, resp. se chová nečinně.

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

V Praze 31. 3. 2023