



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 15/2023

Podavatel: X (dále jen X), akademický pracovník x UK

Den přijetí podnětu: 26. 2. 2023

Předmět podnětu:

Pracovník X se obrací na ombudsmanku UK z důvodu **nevhodného zacházení ze strany jeho nadřízené**, Y (dále jen Y), která v této pozici působí od začátku akademického roku [REDACTED]. Projevy nevhodného zacházení vidí zejména ve způsobu komunikace Y, konkrétně ve vytváření nepřátelské atmosféry, trvalém zaměření na chyby, a to i domnělé, obviňování za ně, zastrašování a zesměšňování.

X se vůči tomuto chování brání, má potřebu se obhájit před nařčeními z toho, jak plní své pracovní povinnosti. Podáním podnětu chce rovněž zamezit tomu, aby se Y ke komukoli z jeho kolegů a kolegů chovala podobným způsobem jako k němu.

Při sběru svědeckých vyjádření byl předmět podnětu ombudsmankou rozšířen o **pravděpodobné navádění členů a členek pracovního týmu stejně jako studujících x proti osobě podavatele podnětu** a dále také o údajné **zastrašování studentů** ze strany Y a ostatních vyučujících x.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovaným pracovníkem, dále také ve spolupráci s Y, s fakultní ombudsmankou xxx a studijní proděkankou Z. Svá vyjádření k případu spontánně o své individuální vůli poskytli čtyři studenti a dále na vyzvání Y také studentská oborová rada x. Dílčí informace byly získány z komunikace s bývalými pracovníky x UK.

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Jmenovaným pracovníkem byly ombudsmance postoupeny informace o dosavadním průběhu jeho zaměstnaneckého poměru – četné emailové komunikace mezi ním a Y, evaluace výuky,

vytýkáci dopis ze dne [REDAKCE], vyjádření k vytýkácímu dopisu ze dne [REDAKCE] a další doplňkové materiály týkající se série nedorozumění mezi X a Y. Ze strany Y a současných pracovníků xxx bylo poskytnuto vyjádření podpory pro Y. Studující poskytli svá svědectví ve formě ústního a písemného podání ombudsmance UK a x UK.

Popis podnětu:

X působí na x již řadu let. Má pracovní smlouvu na dobu určitou do [REDAKCE]. Ke konci dubna nicméně podal výpověď z pracovního poměru. Podle všech dostupných informací se jedná o pracovníka spolehlivého, u studentů velice oblíbeného a respektovaného pedagoga pro svou snahu a dovednost vytvářet dobré klima a rozvíjet didaktické dovednosti využitelné v praxi. Mezi jeho silné profesní stránky patří [REDAKCE]

Vedoucí x, Y, je [REDAKCE] akademička, do jejíchž rukou vedení xxxx vložilo důvěru, aby personálně xxx stabilizovala a posílila ji v oblasti vzdělávací a tvůrčí. Svoji střednědobou koncepci vedení x spolu s konkrétními nároky na pracovníky představila jako svoji strategii, se kterou se pozice ujala. Uvádí, že si je vědoma toho, že některými členy X to mohlo být vnímáno jako zásadní změna, ovšem dle jejích slov změna nutná pro zachování všech činností X. Z obdrženého podpůrného vyjádření pracovníků xxx je patrné, že většina členů xxx za Y stojí.

Dle X k zásadní změně v jeho spokojenosti došlo při příchodu Y na x. Dle vyjádření X mělo dojít k tomu, že Y se neférovým způsobem dostala do vedení x, kde nahradila do té doby úřadující xxx. Y se měla již v době svého pobývání na pracovišti chovat k některým pracovníkům povýšeně. Na pracoviště si měla s sebou přivést osoby, které ji měly podporovat. Na svou stranu získala také původní kmenové zaměstnance seniorského věku.

Poté, co se Y začala X vést, měla začít prokazovat přílišné zaměření na údajné chyby při výkonu práce na straně X. Obvinila ho z absence ve výuce v období podzimních prázdnin, nevyplnění údaje o publikační aktivitě do OBD aj. Obě tato nařčení se přitom prokázala jako falešná. Nenásledovala však pravděpodobně omluva, která by mohla vést alespoň k částečnému narovnání vztahů. Vzájemné nedorozumění pomyslně vyvrcholilo v situaci, kdy X dostal vytýkáci dopis (signovaný xxx) za nedodržení x programu xxx (přelom ledna/února [REDAKCE]). Ten měl být skončen o čtyři hodiny dříve, než jak bylo v rámcovém programu avizováno, což Y zjistila při své návštěvě na místě. Na tuto výtku reagoval X vyjádřením své právní zástupkyně. Výtku na základě svých argumentací považoval za bezpředmětnou.

Způsob komunikace mezi Y a X je patrný také ze společné emailové komunikace, kterou provází přetrvávající projevy nedorozumění, vysvětlování ze strany X, osočování ze strany Y apod. Styl komunikace ze strany Y je spíše věcný, místy zastrašující („PŘESTAŇ ZE MĚ DĚLAT BLBA“, „X, to je v pohodě, akorát přestaň prudit. Protože pak prudím já a není to nic moc.“, „Jinak mě dost zdržuješ.“, aj.). Y má tendenci X poučovat („X, vše je o komunikaci a tu je třeba se naučit, pokud vážne.“, oprava gramatických chyb aj.). Situace se pro X stala neúnosná a z důvodu nepříznivého zdravotního stavu nastoupil do pracovní neschopnosti.

Z konzultace se Y vyplynulo, že i pro ni je údajně situace náročná a komunikaci s X vidí jako problematickou. Popsala pozici X v týmu pracovníků. X se k nim údajně chová nekolegiálně, neodepisuje na emaily, nezdraví své kolegy. Na jedné z prvních porad x, kde představila svoji vizi vedení, zmínila, že si cení podpory, kterou získala od svých podržících a také studentů,

kteří se jí údajně ozývají. Stojí si za vytýkacím dopisem, který na doporučení personálního odd. nechala udělit X z pozice xxx. Vyjadřuje nesouhlas s tím, že X má údajně své problémy na x sdílet se studenty a získávat je tak aktivně na svoji stranu. K situaci na x se údajně vyjadřuje i v rámci jiných setkání na půdě xxx. X údajně také neinformoval Y o tom, že má přerušené x studium, na její dotaz reagoval popudlivě.

Y si je vědoma svých rezerv v komunikaci, umí v tomto ohledu identifikovat problémová, slabá místa. Ústně projevuje vůli toto na své straně změnit. Nabízí společné trojstranné jednání, v rámci kterého by se dohodla pravidla, za kterých se bude zbylý čas pracovního poměru X do konce července [redacted] odehrávat. Tato nabídka ovšem nebyla pro přetrvávající špatný zdravotní stav ze strany X přijata.

Předmětem šetření se staly také zkušenosti studentů se stávající situací na xxx, zkušenosti z přístupu Y a X vůči nim. Studující, kteří ombudsmanku x kontaktovali, se shodují, že změna v pozici vedoucí X vedla k zásadní proměně atmosféry na pracovišti. Kategoricky odmítají, že by věděli o vzniku jakékoli petice proti současnému vedení X, resp. na ochranu X. Ta však byla Y a jejími podporovateli interpretována jako výsledek navádění studentů ze strany X. Vyjádření vyučujících na podporu Y se staví právě proti této, pravděpodobně neexistující petici. Rovněž ani vedení xxx podobný podnět od studentů nikdy nepřijalo.

Studenti byli dále svědky toho, že někteří vyučující X šířili pomluvy o v té době na pracovišti nepřítomném X. Suplující vyučující o něm před studujícími hovořila jako o psychicky labilním člověku (je nemocný „na hlavu“), který „nesahá Y ani po kotníky“, údajně všem na X ublížil. Vyučující obhajují, a to dle výpovědí studentů dosti nátlakově, udělení vytýkacího dopisu X. O studentech údajně hovoří jako o „ovečkách, které kývnou a vše podepíší“. Vyučující dále v kontaktu se studenty poukazují na rozdíly mezi kvalitou učitelů s a bez doktorského vzdělání. Popisují také, že byli svědky situace, kdy Y na pořízeném videu analyzovala před ostatními studenty chyby v xxx u jiné své kolegyně (bez doktorského vzdělání), která v této situaci dle vyjádření studentů téměř neudržela pláč.

Studenti dále sdělovali, že Y údajně v rámci své výuky opakovaně zjišťovala, kdo ze studentů napsal negativní anonymní komentář v rámci xxx (pokud to nesdělí, sama si to zjistí) a že měla naznačovat, ať studující nepočítají s vedením bakalářských prací a zdárným průběhem státních zkoušek. Měla se také vyjádřit, že konkrétní ročník v oblibě nemá.

Výše popsané projevy vyučujících jsou studenty, kteří poskytli svou výpověď, reflektovány s vysokou mírou citlivosti, vnímají je jako velké profesní selhání v roli vyučujících, kteří připravují budoucí xxx na jejich povolání. Současně opakovaně sdílí, že mají obavy vyjádřit své názory a stanoviska. Mají před státní zkouškami a mají intenzivní strach z toho, jaké důsledky by to pro ně mohlo mít. Nepřihlašují se na kurzy vyučujících bez doktorského vzdělání, a to znovu pod vlivem strachu, že tím dají najevo, na čí straně stojí.

V průběhu šetření proběhlo také setkání se xxx oborovou radou. Zástupci jednotlivých ročníků referovali o různorodých zkušenostech se Y a X. Zkušenosti svých kolegů, kteří poskytli svá individuální vyjádření, nepopírají, některá dokonce potvrzují. Jedná se především o zastrašování studentů ve vztahu k hodnocení výuky, kdy Y požadovala, aby se přiznal ten/ta student/ka, kdo negativní vyjádření o ní v rámci x poskytl, příp., že si to může zjistit i sama. Reflektují nicméně, že v posledních týdnech (konec dubna) se její přístup ke studujícím proměnil, je k nim vstřícnější. Oceňují, že jim Y poskytla skupinovou konzultaci ke státním zkouškám. Zprvu ovšem Y bakalářské studenty přizvat nechtěla. Ti ji museli znovu o svou přítomnost na této konzultaci požádat.

Studenti nevyklučují, že jiní vyučující mohou šířit pomluvy o X. Potvrzují, že opakovaně od jiných vyučujících vyslechli, že svou pracovní neschopností přiděluje všem na X práci. Studenti sdělovali své zkušenosti i s X. Mají mu za zlé, že obviňoval studující současného x studia, že zapříčinili odchod původní vedoucí tým, že vyjadřovali nespokojenost nad tím, co původní vedoucí činila, resp. nečinila. X jim to dával opakovaně najevo, nekomunikoval s nimi, neodpovídal na pozdrav, na výjezdních kurzech se jim nevěnoval. Prý měl dokonce před nimi přiznat, že ví, že to není správný profesionální přístup. Před nástupem do pracovní neschopnosti měl studenty také informovat o tom, proč do neschopnosti odchází, o Y se měl údajně vyjadřovat nehezky.

Stanovisko:

Ve výše popsaném podnětu sledávám následující projevy, které mohly být ze strany X objektivně vnímány jako nevhodné zacházení ze strany Y, a mohly tak vést k posílení jeho znevýhodněného postavení, a to jak vůči Y, tak v celém pracovním týmu, potažmo v očích studentů. Níže popisuji také další projevy chování na straně X, které mohly být ze strany Y interpretovány jako záměrný útok. Předmětem stanoviska je také přístup vyučujících ke studujícím, o němž byl podnět podaný X rozšířen.

1. prevládající způsob komunikace ze strany Y směrem k X – z předložených důkazních prostředků je patrný přetrvávající **komunikační nesoulad mezi jmenovanými**, doprovázený intenzivní zaměřeností na chyby, a to i chyby, které X dalšími věrohodnými prostředky vyvrací (např. výuka v době podzimních prázdnin, zápis publikačního výstupu do OBD). Na jejich základě ovšem Y staví další své sankční kroky vůči X. V komunikaci sledávám také dílčí prvky nátlaku, vyvolávání pocitů viny, strachu či posměch. Je tak zcela pochopitelné, že tuto komunikační strategii vyvažuje X svými protireakcemi, příp. úplným stažením se. Jako zcela zásadní vnímám již zmíněnou **orientaci na domnělá pochybení**, která nutně vedou k posílení již tak intenzivního vztahového napětí, vyvolávání pocitů viny a vlastní neschopnosti na straně X. Z ostatní předložené komunikace je patrné, že popsaný komunikační styl Y neuplatňuje v jiných svých komunikacích, lze se tedy domnívat, že jím ve vztahu k X sleduje určitý cíl.
2. zanedbání pracovních povinností X při realizaci xxx – z předložených důkazních prostředků je **sporné, zda byly ze strany X zanedbány jeho pracovní povinnosti** do té míry, že mu náležela za způsob realizace tohoto kurzu písemná x výtka. X se v danou dobu řídil v té době platným rámcovým programem, jehož obsah byl po věcné stránce naplněn. Výuku měl v řádu hodin zahájit později a ukončit dříve, než jak stanovil rámcový program. Jako problematické rovněž vnímám skutečnost, že tato písemná výtka byla jako přísnější sankční opatření udělena X na základě předchozích domnělých porušení pracovních povinností (absence ve výuce v době podzimních prázdnin), které byly stran X vyvráceny.
3. přístup vyučujících vůči studentům – z opakovaných vyjádření studentů se jeví jako vysoce pravděpodobné, že se **stali ze strany vedení X a učitelů, které vedení podporují, nástrojem vyřizování nedorozumění s X, popř. dalšími vyučujícími bez doktorského vzdělání**. V této souvislosti je nutné konstatovat, že je naprosto nepřijatelné, aby studenti byli pod nátlakem přesvědčováni o vině či nevině svých

vyučujících v kauzách, o kterých jsou zpraveni zčásti nebo vůbec. Jsem hluboce přesvědčena, že by tyto interní záležitosti neměly být se studenty sdíleny, pokud o ně studující sami neprojeví aktivní zájem. V neposlední řadě je kategoricky nepřijatelné, aby popsaná situace na X jakkoli ohrozila studijní prospívání u jednotlivých studujících, resp. jejich šance na bezpečné dostudování, tedy aby se studenti závisle na svém názoru stali objekty zastrašování či vyhrožování. Tento bod mého stanoviska je o to zásadnější, o co více je primárním cílem pracovišť xxx UK připravovat budoucí xxx na výkon jejich povolání. Ve své kvalifikační přípravě by se tak měli ze strany svých vyučujících a xxx setkávat s co možná nejvíce příkladným přístupem.

4. komunikace ze strany X k Y – za účelem zachování objektivity je nutné zmínit, že i některé **dílčí projevy chování na straně X mohou být vnímány jako neadekvátní**. Jedná se např. o reakci X na dotaz Y, zda je stále ještě studentem doktorského studia, nereagování na výzvy ke komunikaci (zejm. emailem), údajné nezdravení kolegů, chybné vyúčtování pracovní cesty, údajné sdílení interních záležitostí katedry se studenty.
5. komunikace X ke studentům – je vysoce pravděpodobné, že i X měl se studenty **sdílet informace o dění na xxx**, měl se před studenty **negativně vyjadřovat o Y**. Měl také ročník x studia obviňovat z odchodu původní vedoucí X, což jim údajně dával významně najevo. Znovu je nutné konstatovat, že v principu není možné vtahovat studenty do interních záležitostí x, natož je trestat za to, že projeví kritiku vůči své vyučující, a to už vůbec ne tím, že jim znemožní přístup k sobě jako k vyučujícímu nebo k procesu vzdělávání jako takovému.

Doporučení:

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

A. X

- a) pakliže to jeho zdravotní stav dovolí, využít nabídky trojstranného jednání za účelem uzavření dohody o pravidlech, za kterých bude realizována přítomnost X na pracovišti (do konce výpovědní doby),
- b) pakliže to jeho zdravotní stav dovolí, udržovat včasnou a korektní komunikaci se svou nadřízenou, kolegy a kolegyněmi (do konce výpovědní doby),
- c) zásadně nevtahovat studující do záležitostí X.

B. Y

- a) revidovat komunikační styl vedený směrem k jejím podřízeným pracovníkům, osvojit si v rámci hodnocení pracovníků styl sdělování a komunikace, který bude věcný, neohrožující a maximálně respektující,
- b) zásadně nevytvářet situace, při kterých dochází k ponižování jejích kolegů a kolegyně, a o témže důsledně edukovat své interní a externí členy x,
- c) zásadně nevtahovat studující do záležitostí X a o témže důsledně edukovat své interní a externí členy x,

- d) zásadně nevytvářet jakýkoli nátlak na studenty za účelem získat si je na svou stranu, příp. je trestat za jejich názor,
- e) jasně stanovovat pravidla, za kterých budou realizovány klíčové činnosti x, a to včetně odpovědností, které nesou vedoucí jednotlivých výukových a dalších jiných aktivit,
- f) projevit lítost z příp. falešných obvinění X.

C. x UK

- a) poskytnout Y své stanovisko k danému podnětu, který ombudsmanka prošetřila, příp. zvážit přijetí adekvátního pracovně právního sankčního opatření,
- b) zajistit podmínky bezpečného a nerušeného konání státních závěrečných zkoušek a obhajob v letním a podzimním termínu,
- c) podporovat své vedoucí pracovníky, tedy i Y, v dovednostech leadershipu, v posilování respektujících mezilidských vztahů, bezpečného prostředí a příznivé organizační kultury pracoviště,
- d) v přiměřeném časovém odstupu znovu cíleně vyhodnotit studijní a pracovní klima na X s cílem udržet bezpečné podmínky pro studium a práci.

Zpracovala:

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

Konzultovala:

X, ombudsmanka x UK

V Praze 10. 5. 2023