



UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU 24/2023

PodavatelXa: X (dále jen X), zaměstnankyně xxx Univerzity Karlovy na pozici xxx

Den přijetí podnětu: 15. 4. 2023 a následně znovu 11. 10. 2023

Předmět podnětu:

Zaměstnankyně X podává ombudsmance UK podnět, v němž si stěžuje na postup ze strany pracovníků xxx vůči své osobě v situaci, kdy se ocitla v domácí péči po náhlé zdravotní indispozici na pracovišti a následně poté, co se [REDACTED] vracela z pracovní neschopnosti zpět do práce.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se jmenovanou pracovnící (X), xxxxxxxxxxxx.

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

S výše uvedenými osobami proběhly osobní schůzky vedené ombudsmankou. Ombudsmanka měla dále k dispozici dílčí písemná vyjádření podavatelky a nadřízených pracovníků X.

Popis podnětu:

X je zaměstnána od května [REDACTED] na xxx jako [REDACTED]. Má svěřenu agendu xxx. Svoji pracovní náplň popisuje jako extrémně náročnou, vyžadující přesnost, velké pracovní nasazení, a tedy i mnoho hodin přesčasové práce. K výkonu její práce nebyly údajně nikdy vzneseny výtky ze strany vedoucí pracovníce, xxx. S tou se ostatně znala ještě před svým nástupem na pracoviště, neboť působila na xxx. Na xxx X také vypomáhala.

X se poprvé na ombudsmanku obrátila v dubnu 2023 poté, co v průběhu výkonu práce dne [REDACTED] [REDACTED] zkolabovala a byla odvezena záchrannou službou do nemocnice. Sama uvádí, že se tak stalo v důsledku velkého pracovního vytížení, kterému tou dobou v souvislosti se zpracováním xxx čelila. Z nemocnice byla propuštěna ještě ve stejný den, nicméně bez vystaveného

potvrzení o pracovní neschopnosti. Předpokládala, že si bude moci vybrat náhradní volno za přesčasové hodiny. Bezprostředně po svém propuštění byla kontaktována ze strany xxx telefonicky skrze skupinový hovor (na hlasitý odposlech) tajemnicí, právničkou, nadřízenou pracovníci a kolegyní, xxx s výzvou, aby situaci nějak vyřešila. Samotný průběh rozhovoru vnímala v situaci, ve které se ocitala, jako extrémně nepříjemný, nátlakový a do jisté míry také absurdní. Mělo jí být řečeno, že nelze čerpat náhradní volno za přesčasové hodiny, které jí byly údajně již proplaceny. Hovor se ještě jednou následující den opakoval se stejným obsahem. X nakonec čerpala dovolenou, na kterou ji navázala pracovní neschopnost. Celkovému aranžmá, ve kterém byla otázka její nepřítomnosti na pracovišti řešena, nerozuměla, domnívala se, že je možné daný problém řešit jednodušeji a ohleduplněji, například pouze v přímé komunikaci s nadřízenou pracovníci, bez nátlaku, který by byl na její osobu vyvíjen.

Po dobu pracovní neschopnosti X ombudsmanku nekontaktovala. Spojila se s ní až v situaci svého návratu na pracoviště po ukončené pracovní neschopnosti, 10. 10. 2023. S plánovaným ukončováním pracovní neschopnosti měla být s X domlouvána změna svěřených pracovních úkolů, vedoucí pracovnice s ní komunikovala a zdůrazňovala, že by už bylo zapotřebí, aby se vrátila zpět do práce a převzala práci. Ještě [REDAKCE] byla X informována, že musí co nejdříve zaškolit novu kolegyni na svoji původní agendu a zastupovat v listopadu po dobu její třítydenní dovolené a od prosince se pak věnovat xxxa xxx, které měly představovat její novou náplň práce. X současně svoji nadřízenou informovala, že bude potřebovat pravidelně uvolňovat z práce za účelem návštěv lékařů a čerpání rehabilitace.

Zpět do práce nastoupila X v úterý [REDAKCE]. Uvedla, že se na pracovišti setkala s kolegyní, která měla přebírat její agendu, X tak neprodleně začala svoji agendu kolegyni předávat. Ještě však dopoledne byla pozvána na schůzku na personální odd., které se účastnila její nadřízená, xxx, právnička, xxx, a vedoucí xxx. Na této schůzce byla nejdříve dotázána, jak se cítí, byla ji předložena nová pracovní náplň složená z konkrétních úkolů a termínů a dále také variantně k podpisu dohoda o ukončení pracovního poměru s nabídkou tří odstupných platů, a to pro případ, že by se na výkon práce necítila. Na rozhodnutí, kterou variantu zvolí, měla získat z úst právničky pouze 10 minut. Mělo jí být řečeno, že pokud dohodu nepodepíše, budou vůči její osobě uplatňována opatření, jako je zakázaný home office, důsledné sledování návštěv u lékařů, na oběd pouze kontrolovaných 30 min. apod.

X byla šokována obratem postoje xxx k jejímu návratu. Nepočítala s tím, že by ji xxx nechtěla dál zaměstnávat. Stejně tak byla překvapená, že v rámci nových pracovních úkolů měla uvedeny dílčí pracovní povinnosti (včetně termínů), o kterých v daném rozsahu se svoji nadřízenou předem nehovořila. X se nakonec rozhodla dohodu nepodepsat. Nicméně posléze svoji nadřízenou žádala, aby ji dohoda byla následující den (ve čtvrtek [REDAKCE]) znovu předložena, protože si nedokázala představit, že by za těchto podmínek na pracovišti působila. Dne [REDAKCE] byla znovu kontaktována svoji nadřízenou pracovníci a právničkou, která ji sdělila, že pozdním příchodem o 10 min porušuje zákoník práce a xxx. Vytkla ji, že jde v následující den znovu k lékaři a vyzvali ji, aby návštěvy zrušila. – Dále jí mělo být řečeno, že nesmí chodit na jednání mimo budovu např. do xxx, byl jí předložen formulář k návštěvě lékaře. Dále jí mělo být nadřízenou sdělena informace, že nesmí čerpat dovolenou. X dohodu o ukončení pracovního poměru však v tento den znovu nepodepsala a v práci pak setrvala ještě necelý týden, poté odešla do další pracovní neschopnosti.

Při šetření podnětu se ombudsmanka nejprve obrátila na xxx. Ten popisuje X jako pracovníci, která byla šikovná, vzdělaná a aktivní. Na její práci si nestěžoval. Uvedl, že nikdy neměla platnou dohodu o home office přestože ji vykonávala. Zákaz byl ovšem údajně zapotřebí, aby

došlo k předání její původní pracovní agendy kolegyni. Zmínil také, že se měla při své zdravotní indispozici z konce března [REDAKCE] komunikačně „zaseknout“. Nabídku dohody viděl ze strany xxx jako logickou, pochopitelnou a v souladu se zákoníkem práce, což měla garantovat přítomnost právničky u jednání s X. Tvrdil také, že X v průběhu své pracovní neschopnosti velice málo s xxx komunikovala, prodlužovala (nepředvídatelně a s malým předstihem) pracovní neschopnost a vedoucí pracovníci nabyli dojmu, že nebude schopna pro zdravotní důvody zvládat své pracovní povinnosti.

Podobně jako xxx se k situaci X vyjádřila xxx. Uvedla, že při březnové události museli X složitě vysvětlovat, proč nemá nárok na placené volno a musí si vzít dovolenou, dny osobního rozvoje nebo jít do pracovní neschopnosti. Jednání sama považovala za nepříjemné, neboť X údajně nechtěla pochopit, co musí udělat. Na otázku ombudsmanky na aranžmá celé situace, uvedla, že nevěděla, jak v této věci postupovat, a proto si vzala k ruce xxx právníčku. U setkání s X dne [REDAKCE] nebyla přítomná. O tom, že mělo být X vyhrožováno, nic nevěděla. XXX uvedla, že X měla mít už problémy na předchozím pracovišti fakulty.

Ve stejný den se ombudsmanka sešla také s přímou nadřízenou X, xxx. Ta se vyjádřila ke specifikům práce, které xxx provází. Hovořila o fázích intenzivní práce a volnějších obdobích, ve kterých si pracovník chystá na období náročnější (např. xxx). Uvedla, že pro výkon tohoto druhu práce se vyžaduje jistá organizovanost a zodpovědnost vůči úkolům a jejich správné časování.

xxx uvedla, že X při příchodu na pracoviště již jeho provoz a povahu agendy znala. Popsala ji jako pracovníci, která má ráda lidi, ráda s nimi komunikuje. V týmu byla oblíbená. Nicméně v jejích očích si neuměla práci dobře zorganizovat, měla vždy na všechno dost času, o letních prázdninách se pořádně nepřipravila na další období, začala dělat jistý pořádek v xxx, ale nedodělala ho, a nakonec neunesla první velký nápor práce. Potvrdila, že v době své pracovní neschopnosti komunikovala spíše sporadicky, zejména přes svoji kamarádku – kolegyni, xxx. Následně se s X opakovaně spojovala z vlastní iniciativy a domlouvala s ní novou pracovní náplň (srpen [REDAKCE]). Společně plánovaly, že k návratu do práce dojde [REDAKCE], z toho pak nakonec sešlo a X nastoupila až [REDAKCE] xxx hovořila také o schůzce [REDAKCE], a to prakticky identicky jako X. Nicméně s tím rozdílem, že X nemělo být nijak vyhrožováno, že neměla mít na rozhodnutí pouze 10 min času. Nabídku dohody o ukončení pracovního poměru vnímala jako alternativu pro případ, že by se X na výkon práce necítila.

Na podnět xxx a se souhlasem X byly osloveny bývalé vedoucí pracovnice X z xxx, kde X několik let působila, aby k její osobě podaly své reference. Na tomto pracovišti se X rovněž věnovala xxx. Obě pracovnice se shodují na tom, že X působí velice kompetentně, přátelsky a společensky. Nicméně její pracovní výkon neodpovídal očekávání. Nebyla totiž schopna zvládnout standardní úkoly odpovídající její pozici, těm komplexním se měla zcela vyhýbat. To obě pracovnice dokládají na řadě příkladů. Tyto problémy měly být často řešeny tím, že jí měla být svěřena jiná práce a její původní práce byla delegována na jiné osoby, u kterých problémy s agendou pak měly vymizet. X nakonec měla svěřenou práci o v nepoměru menším objemu, než měly ostatní pracovnice. Reference také popisují chování X na pracovišti. Zatímco služebně starší kolegyně si dokázala získat, ke služebně mladším se měla chovat až nepřátelsky a delegovat na ně své pracovní povinnosti. Údajně měla mít také tendenci nerespektovat xxx nastavené procesy, obcházet xxx a v řadě případů se nesystémově obracet přímo na vedení xxx.

Stanovisko:

Z hlediska své působnosti, svých kompetencí a postavení **analyzují a vyhodnocují následující oblasti podaného podnětu**, které byly ze strany podavatelky, X, interpretovány jako nedostatečně ohleduplné. Současně identifikují **další proměnné**, které mohly na straně zaměstnavatele ovlivnit způsob jeho konání vůči X.

1. Situace po ukončené hospitalizaci v důsledku náhlé zdravotní indispozice na pracovišti – z pohledu zaměstnavatele je naprosto pochopitelné, že nepřítomnost zaměstnance na pracovišti musí být řádným způsobem podložena, aby nešlo o nepřítomnost neomluvenou. V případě X se jednalo o tyto možnosti: čerpání dočasné pracovní neschopnosti, dovolené nebo dnů osobního rozvoje. Jako nepřiměřené se nicméně mohly jevit situační podmínky, za kterých došlo mezi pracovníky xxx a X k řešení její nepřítomnosti na pracovišti. X byla v tu dobu čerstvě propuštěna z nemocniční péče, což nemuselo být dostatečně zohledněno citlivou, respektující komunikací.
2. Zdravotní způsobilost X k výkonu práce – měl-li zaměstnavatel pochyby o zdravotní způsobilosti X k výkonu svěřené práce, bývalo by bylo vhodné, aby jí nařídil absolvování mimořádné lékařské prohlídky, která by potřebnou pracovní způsobilost ověřila. Méně vhodné pak bylo řešit tyto pochyby nabídnutím dohody o ukončení pracovního poměru.
3. Uvolňování z práce pro účely návštěv zdravotnických zařízení – jakkoli mohla X vnímat sledování návštěv zdravotnických zařízení ze strany zaměstnavatele jako nástroj bossingu, v četnosti, ve které X tyto návštěvy s náhradou mzdy využívala, se jednalo o důvodný nárok ze strany xxx.
4. Nabídnutí dohody o ukončení pracovního poměru dohodou – jakkoli mohla tato situace působit nátlakově, je pohledem pracovního práva v pořádku. Jak již ovšem bylo uvedeno výše, pokud panovala pochybnost nad tím, zda X byla zdravotně způsobilá vykonávat svěřené pracovní úkoly, měla podstoupit mimořádnou lékařskou prohlídku.
5. Nové pracovní úkoly s termíny – pro X bylo překvapivé, že jí byl po příchodu z pracovní neschopnosti předložen široký seznam konkrétních úkolů, na kterých měla pracovat, doprovazený termíny jejich dokončení. Z pohledu zaměstnavatele je důvodné termíny pracovním úkolům stanovovat, neboť je-li riziko, že zaměstnanec bude trávit nemalou část pracovní doby návštěvami ve zdravotnických zařízeních, musí mít dokončení pracovních úkolů pojištěno.
6. Kritická hodnocení výkonu práce X na xxx – jakkoli jsou obdržené reference úzce spjaté s působením na jiném pracovišti, jsou kotveny ve stejném předmětu činnosti, tedy v xxx pro stejného zaměstnavatele. Jsou tedy relevantní a mohou na straně zaměstnavatele vést k jisté míře obezřetnosti v přístupu k zaměstnanci. Tato obezřetnost by se nicméně vždy měla projevovat transparentně a ohleduplně.

Doporučení:

Na základě výše uvedeného hodnocení ombudsmanka UK za účelem řešení podnětu a vyvarování se obdobných situací v budoucnu doporučuje **zvážit přijetí níže uvedených opatření**.

Odpovědným pracovním a pracovníkům xxx UK:

- při řešení pracovně právních záležitostí zaměstnanců a zaměstnankyň maximálně zohledňovat jejich aktuální zdravotní stav a psychické rozpoložení a volit doporučení způsoby komunikace a vyjednávání,
- potřebnost a účelnost pracovně právních opatření (např. sledování návštěv zdravotnických zařízení, termínování pracovních úkolů) náležitě zaměstnanci vysvětlit, aby nebyla vnímána jako nástroj bossingu,
- v případě pochyb ohledně zdravotní způsobilosti k výkonu práce využít možnosti nařídit mimořádnou lékařskou prohlídku dle § 12 vyhlášky č. 79/2013 Sb. o pracovně lékařských službách a některých druzích posudkové péče
- v souladu s § 300 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce při určování množství požadované práce a pracovního tempa vzít v úvahu fyziologické a neuropsychické možnosti zaměstnance, předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a čas na přirozené potřeby, jídlo a oddech.

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

V Praze 21. 12. 2023