

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj
Milady Horákové 1970/3, 602 00 Brno
tel: +420 950 179 900, fax: +420 950 179 901, e-mail: brno@suip.cz, ID DS: a9heffd

████████████████████
████████████████████
████████████████████

Spisová značka Q9-2024-162	Naše č.j. 20420/9.30/24-2	Vyřizuje/kontakt Mgr. Lenka Lisková / kl. 913	V Brně 24.06.2024
-------------------------------	------------------------------	--	----------------------

Poskytnutí informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (dále jen „inspektorát“) obdržel dne 21.6.2024 Žádost o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, osoby

████████████████████
████████████████████
████████████████████
████████████████████
(dále jen „žadatel“).

Předmětem žádosti bylo sdělení výsledku šetření provedeného v letošním roce inspektorátem v Mateřské škole Ždánice, okres Hodonín, příspěvková organizace, IČO 75023610.

Žadatel si žádá informace poskytnou do datové schránky ██████████

K Vaší žádosti Vám sdělujeme následující:

Dne 22.2.2024 zahájil inspektorát kontrolu u kontrolované osoby: Mateřská škola Ždánice, okres Hodonín, příspěvková organizace, se sídlem U hřbitova 788, Ždánice, 696 32, IČ: 75023610 (dále jen „kontrolovaná osoba“). Výsledkem kontroly je Protokol o kontrole č.j. 6164/9.50/24-52, ze dne 24.5.2024. Kontrolovaná osoba využila práva ve smyslu ust. § 13 zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „kontrolní řád“) podat námítky proti kontrolnímu zjištění. Tyto byly dne 24.6.2024 inspektorátem vyřízeny s tím, že se zamítají. Kontrolované osobě nebylo do dne vyhotovení tohoto přípisu uloženo opatření k odstranění nedostatků zjištěných kontrolou.

V rámci zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, máte právo na informace, které vznikly při plnění úkolů v rámci činnosti inspektorátu. S ohledem na skutečnost, že zmíněný protokol o kontrole obsahuje osobní údaje ve smyslu nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/679, ze dne 27.4.2016, poskytujeme Vám anonymizovaný závěr kontrolního šetření obsažené v protokolu o kontrole.

Závěrem výše zmíněného protokolu o kontrole je níže citován výsledek kontrolního šetření následovně:

„Shrnutí provedeného šetření

Z šetření provedeného mezi zaměstnankyněmi kontrolované osoby vyplynulo, že žádná z nich nebyla vystavena ze strany ██████████ diskriminačnímu chování, tedy takovému jednání, které směřuje přímo nebo nepřímo ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými zaměstnanci, jehož pohnutkou (motivem) by byly zákonem stanovené diskriminační důvody. Z šetření provedeného mezi zaměstnankyněmi kontrolované osoby dále vyplynulo, že dle názoru některých z nich ██████████ podporuje či protěžuje zaměstnankyně na úseku

stravování před učitelkami. Zaměstnankyně však neuvedly žádné relevantní důvody, které by na nerovné zacházení ze strany ██████████ poukazovaly, a tyto skutečnosti nevyplývaly ani z předložené pracovněprávní dokumentace. V této souvislosti je třeba uvést, že na obě tyto skupiny zaměstnankyň mohou být (a zpravidla také jsou) kladeny jiné nároky, což vyplývá ze samotné povahy jejich pracovních činností.

Ve věci zajištění příznivého pracovního prostředí a dobrých vztahů na pracovišti z provedeného kontrolního šetření vyplynulo, že postavení ██████████ bylo po jejím nástupu (červenec 2023) ztíženo kritickým postojem některých podřízených zaměstnankyň ke způsobu řízení a vedení školy.

Zaměstnankyně negativně vnímají organizační a pracovní změny, které se snaží ██████████ prosazovat, jednání ředitelky školy hodnotí jako nepromyšlená a narušující zaběhlou praxi, zpochybňují její schopnosti i snahu o zavádění nových výukových metod, nejsou ochotny respektovat některé její příkazy či nařízení.

Zhruba polovina z dotazovaných zaměstnankyň uvedla, že vztahy mezi nimi a ██████████ vnímá jako napjaté, hrubé až nepřátelské, některé pak jako nevhodné až ponižující, a to např. v situacích, kdy jsou jim vytýkány nedostatky v práci, přičemž některým zaměstnankyním jsou tyto situace nepříjemné i proto, že dle jejich názoru nemá ██████████ dostatek odborných znalostí a zkušeností. Negativní postoj některých zaměstnankyň vůči své osobě pak připouští také ██████████, která – stejně jako některé zaměstnankyně – poukazuje zejména na odmítavý postoj zaměstnankyň k jakýmkoliv změnám ustálených pracovních postupů či ke vzájemné spolupráci, dále na „bojkotování“ některých nařízených činností ze strany zaměstnankyň nebo na neochotu zaměstnankyň podřízovat se jejím pokynům.

Dle názoru poloviny z dotazovaných zaměstnankyň panuje na pracovišti nepříjemná a ponižující pracovní atmosféra, zaměstnankyně jsou pak toho názoru, že se ██████████ chovala neadekvátně spíše vůči pedagogickým pracovnícům, zejména pak vůči zaměstnankyním ██████████ a ██████████. Dle informací poskytnutých zaměstnankyněmi kontrolované osoby byla zaměstnankyně ██████████ ze strany ředitelky školy vystavena nepříjemnému až ponižujícímu chování – zaměstnankyně při této příležitosti zmínily situaci, kdy měla ██████████ zesměšňovat zaměstnankyni ██████████ před ostatními spolupracovnicemi (v souvislosti s kontrolou nástěnky), dle názoru některých zaměstnankyň byla jmenovaná zaměstnankyně vystavena ze strany ██████████ také kontrolám nad rámec běžného dohledu, dle názoru některých zaměstnankyň pak stálo nevhodné chování ██████████ vůči ██████████ i za skončením jejího pracovního poměru. Dle ██████████ však ukončila zaměstnankyně ██████████ pracovní poměr ve zkušební době, neboť si zajistila práci na plný pracovní úvazek, který u kontrolované osoby neměla. Zaměstnankyně ██████████ se pak dle informací poskytnutých zaměstnankyněmi nesměla na základě příkazu ██████████ pohybovat v některých částech pracoviště, k tomu jí bylo dle dotazovaných zaměstnankyň ze strany ██████████ určováno, za jakých podmínek a o jakých záležitostech může hovořit s ostatními spolupracovnicemi. Podle vyjádření ██████████ se však nejedná o pravdivá tvrzení, neboť jmenované zaměstnankyni nebyl v žádném případě znemožňován pohyb po objektu mateřské školy a pokyny ředitelky školy tak byly zaměstnankyněmi dezinpretovány. ██████████ v této souvislosti pouze připustila, že jmenovaná zaměstnankyně byla několikrát vyzývána, aby se věnovala přípravě a převzetí mzdové a personální problematiky, kterou měla převzít od 1.10.2023. Přesto je třeba v této souvislosti přihlídnout k tomu, že o omezování možnosti pohybu ██████████ na pracovišti věděla polovina z dotazovaných zaměstnankyň a že žádné jiné zaměstnankyni tímto způsobem omezován pohyb po pracovišti nebyl.

Z šetření provedeného mezi zaměstnankyněmi kontrolované osoby dále vyplynulo, že některé záležitosti, které zaměstnankyně subjektivně vnímají jako nátlak ze strany ██████████, nemohou být shledány jako důvodné. K těmto záležitostem patří např. udělení písemné výtky zaměstnankyni ██████████, kterou zaměstnankyně vesměs považují za neopodstatněnou a neadekvátní a vnímají ji spíše jako vyhrožování ze strany ██████████, nikoliv jako oprávnění vedoucího zaměstnance upozornit podřízeného zaměstnance na nedostatky související s plněním pracovních povinností. Stejně tak nelze kontrolované osobě vytýkat zapojení ██████████ do některých činností kontrolované osoby, přestože to zaměstnankyně vnímají jako neprofesionální a narušující vztahy na pracovišti. Zákoník práce, který upravuje povinnosti zaměstnavatelů a vedoucích zaměstnanců, ani školský zákon, který upravuje povinnosti a kompetence ředitele školy, nezakazují, aby vedoucí zaměstnanec – ředitel školy – některé své kompetence přenesl na další osoby.

V souvislosti se zjištěním, že se některé zaměstnankyně musely dostavit na pracoviště i v době jejich dočasné pracovní neschopnosti, některé pak z důvodu školení, ██████████ připustila, že si je vědoma pouze jednoho případu, kdy k dotazu dotčené zaměstnankyně, zda je účast

na školení povinná, pouze uvedla, že pokud má vycházky a zdravotní stav jí to dovolí, může se školení zúčastnit, přičemž doplnila, že dotčená zaměstnankyně opustila školení před jeho ukončením. V návaznosti na výše uvedené zjištění je třeba upozornit na ust. § 191 zákoníku práce, které ukládá zaměstnavateli povinnost omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti. Zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy ani plnit další své povinnosti, které souvisí s výkonem práce – tedy ani účastnit se školení. Případný souhlas zaměstnance s účastí na školení v době jeho pracovní neschopnosti je v této souvislosti irelevantní.

V návaznosti na výše uvedená zjištění je třeba upozornit, že pokyny vedoucích zaměstnanců jsou pro podřízené zaměstnance závazné, pakliže jsou v souladu s právními předpisy a vztahují se k vykonávané práci. Standardní užití pravomocí či oprávnění vedoucího zaměstnance nelze zaměňovat s nepřiměřeným nebo nežádoucím jednáním vůči podřízenému zaměstnanci. Vedoucí zaměstnanci jsou podle ust. § 302 písm. a) a b) zákoníku práce povinni řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky a co nejlépe organizovat práci – jsou tedy oprávněni ukládat zaměstnancům pracovní úkoly a stanovovat termíny jejich splnění, rozvrhovat práci mezi jednotlivé zaměstnance, průběžně monitorovat výsledky práce, hodnotit splnění jednotlivých úkolů atd. Zaměstnanci jsou pak podle ust. § 301 písm. a) zákoníku práce povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Vedoucí zaměstnanci jsou dále podle ust. § 302 písm. c) zákoníku práce povinni vytvářet příznivé pracovní podmínky pro výkon práce, a to nejen v souvislosti se zajištěním bezpečnosti a zdraví při práci, ale také v souvislosti se zajištěním příznivého pracovního prostředí a dobrých vztahů mezi zaměstnanci na pracovišti.

Dále je třeba uvést, že orgánům inspekce práce nepřísluší posuzovat kvalifikaci, zkušenosti, znalosti, schopnosti, dovednosti nebo osobnostní charakteristiky vedoucích pracovníků. Orgánům inspekce práce ani nepřísluší hodnotit, zda je určitý požadavek vedoucího zaměstnance na splnění pracovního úkolu důvodný, či nikoliv. V rámci kontrol na úseku rovného zacházení pouze posuzují, zda určité jednání vedoucích zaměstnanců na pracovišti nedosahuje takové intenzity, aby se dalo kvalifikovat jako nerovné zacházení či diskriminace, a zda jsou zaměstnancům vytvářeny příznivé podmínky pro jejich práci.

Na základě výše popsaného kontrolního šetření lze konstatovat, že na pracovišti kontrolované osoby nebyla v době kontroly uspokojivá pracovní atmosféra. Konflikty, ke kterým z výše popsaných důvodů docházelo mezi [REDAKCE] a některými podřízenými zaměstnankyněmi, vytvářely na pracovišti napětí a narušovaly tak běžný chod práce. Některá zaměstnankyněmi deklarovaná jednání [REDAKCE] [REDAKCE] vůči podřízeným zaměstnankyním, zejména pak vůči [REDAKCE] či [REDAKCE], pak lze označit jako nevhodná, neboť přispívala k vytváření nepříjemné atmosféry na pracovišti.

[REDAKCE] již v průběhu kontroly doložila, jaká opatření směřující ke zlepšení situace na pracovišti přijala: v návaznosti na výsledky šetření České školní inspekce, které u kontrolované osoby proběhlo v březnu 2024, byly identifikovány slabé stránky a vymezeny oblasti ke zlepšení, dále byly upraveny možnosti komunikace mezi [REDAKCE] [REDAKCE] a podřízenými zaměstnankyněmi, [REDAKCE] vymežila pracovní kompetence zaměstnankyň, nastavila nové postupy související se zadáváním a vyhodnocováním pracovních úkolů a způsoby a termíny kontrol plnění pracovních úkolů (z důvodu neplnění pracovních povinností zaměstnankyň přistoupila k zadávání úkolů v písemné formě a v případě neplnění zadaných úkolů ze strany podřízených zaměstnankyň bude řešit nedostatky v souladu s platnou právní úpravou). [REDAKCE] dále v rámci Písemného vyjádření ze dne 29.4.2024 uvedla, že bude v souvislosti se zaváděnými změnami na pracovišti postupovat opatrně a velmi obezřetně, zaměstnancům bude jakékoli změny důkladně vysvětlovat na poradách a v případě, že o to požádají, pak i individuálně.

Za nežádoucí chování vedoucího zaměstnance vůči podřízenému zaměstnanci nelze považovat skutečnost, kdy vedoucí zaměstnanec řídí, organizuje a kontroluje práci podřízených zaměstnanců a hodnotí jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky. Své povinnosti však musí vedoucí zaměstnanec plnit ve smyslu základních zásad pracovněprávních vztahů a současně tak, aby nebyla narušena důstojnost člověka – měl by se tedy chovat k jemu podřízeným zaměstnancům slušně a v souladu s dobrými mravy, vyvarovat se vůči nim šikanózního nebo jinak závadného jednání a tím přispívat k vytváření příznivých pracovních podmínek.

Při vědomí toho, že postavení [REDAKCE] bylo po jejím nástupu ztíženo kritickým postojem některých podřízených zaměstnankyň ke způsobu řízení a vedení školy a jejich neochotě respektovat některé její příkazy či nařízení, lze mít za to, že provedeným šetřením byly zjištěny takové skutečnosti, které nasvědčují tomu, že na kontrolovaném pracovišti nebyly v kontrolovaném období vytvářeny všem zaměstnankyním příznivé pracovní podmínky.

Kontrolovaná osoba pak nezajistila rovné zacházení se všemi zaměstnankyněmi, když se zaměstnankyně [REDAKCE] [REDAKCE] jako jediná nesměla pohybovat v některých částech pracoviště.

Tím kontrolovaná osoba jako zaměstnavatel porušila svou povinnost vyplývající z ust.

- § 302 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

- § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů“

S pozdravem

JUDr. Dagmar Berková, v.r.
vedoucí právního oddělení

Za správnost vyhotovení: Mgr. Lenka Lisková

Příloha: Protokol o kontrole č.j. 6164/9.50/24-52, ze dne 24.5.2024

Rozdělovník:

1 x Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj

1 x [REDAKCE]