

Důvodová zpráva

Návrh na odvolání ředitele příspěvkové organizace - školy

Stručná anotace, shrnutí

Důvodová zpráva obsahuje návrh na odvolání ředitele Základní školy Olomouc, Mozartova 48 z vedoucího pracovního místa ředitele příspěvkové organizace.

Text důvodové zprávy

Návrh na odvolání ředitele příspěvkové organizace Základní škola Olomouc, Mozartova 48 [REDACTED] předkládáme na základě závěrů šetření České školní inspekce a zejména Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, na základě nedostatečné komunikace a spolupráce ředitele školy se zřizovatelem v posledním období a rovněž na základě dlouhodobých podnětů ze strany zaměstnanců školy i zákonných zástupců žáků na nevhodné jednání ředitele školy.

V roce 2022 obdržel odbor školství mj. **3 neanonymní stížnosti** od zákonných zástupců žáků ZŠ Mozartova, které byly řešeny ve spolupráci s Českou školní inspekcí, Olomoucký inspektorát.

První z nich (agendové číslo STI/128/0006/2022) se týkala nesprávného postupu školy v souvislosti s informováním zákonného zástupce žáka školy a řešením incidentu (fyzické potyčky) mezi spolužáky, tato stížnost byla shledána **nedůvodnou**.

Druhá stížnost (agendové číslo STI/128/0012/2022) se týkala postupu školy při poskytování poradenských služeb a při uplatňování podpůrných opatření u žáka školy se speciálními vzdělávacími potřebami. Tato stížnost byla Českou školní inspekcí shledána **důvodnou** a ředitel školy **byl dopisem ze dne 24. 6. 2022 upozorněn na možnost odvolání** z vedoucího pracovního místa v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Třetí stížnost v roce 2022 (agendové číslo STI/128/0013/2022) podaly dvě zákonné zástupkyně žáků současně. Předmětem stížnosti byl nesprávný postup školy při organizaci vzdělávání (personální zajištění) ve třídě I.A, nečinnost školy při řešení údajné šikany ve třídě I.A, nesprávný postup školy při udělení poznámky žákyni za nevhodné oslovení zástupkyně ředitele školy a dále neinformování zákonného zástupce o úrazu žáka školy bez zbytečného odkladu. Tato stížnost byla Českou školní inspekcí shledána **částečně důvodnou** a ředitel školy byl i v tomto případě **dopisem ze dne 2. 9. 2022 upozorněn na možnost odvolání** z vedoucího pracovního místa v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákona 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Dne 26. 8. 2022 byla provedena na základě podnětu kontrola příspěvkové organizace Základní škola Olomouc, Mozartova 48 **Oblastním inspektorátem práce** pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj. Předmětem kontroly bylo dodržování povinností vymezených v ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se zaměřením zejména na **povinnosti na úseku rovného zacházení**. Na základě dotazování se současných i bývalých zaměstnanců školy bylo zjištěno,

že „Tím, že kontrolovaná osoba, jako zaměstnavatel, nezajistila, aby byly panem ředitelem, jako vedoucím zaměstnancem, soustavně vytvářeny příznivé pracovní podmínky, porušila povinnost danou ustanovením § 302 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů“ (citace z protokolu o kontrole Oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj ze dne 10.1.02022, č.j. 23766/10.50/22-2).

Součástí protokolu (viz Příloha č. 1 důvodové zprávy) byly výpovědi dotazovaných zaměstnanců, které potvrzovaly naprosto nevhodné jednání ředitele školy vůči zaměstnancům i dětem. Např. k dotazu inspektorátu, zda byl zaměstnanec někdy přítomen situaci, kdy bylo postavení nadřízeného zaměstnance nebo spolupracovníka zneužito k ponižení nebo zastrašování některého ze spolupracovníků, vícero zaměstnanců uvádělo: téměř každou poradu ze strany ředitele, porada je monolog, jsou zastrašování, nátlak z důvodu čerpání pracovní neschopnosti, ošetřování dítěte v době nemoci, otcovské dovolené, křik ředitele na chodbě na učitele, před dětmi i na děti atd.

O uvedené kontrole informoval ředitel školy vedoucí odboru školství e-mailem v den zahájení kontroly, tedy 26. 8. 2022. Vedoucí odboru školství požádala ředitele školy rovněž e-mailem o zaslání protokolu z kontroly, jakmile ho bude mít k dispozici. Ředitel školy ani po opakované výzvě takto neučinil, proto byl požádán přímo Oblastní inspektorát práce na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, o poskytnutí kompletního protokolu. Tento jsme obdrželi dne 14. 12. 2022. Ředitel školy v tomto případě **ignoroval požadavek zřizovatele a odmítl spolupráci.**

Podněty a stížnosti na jednání ředitele školy se objevují soustavně od roku 2015. Z posledních let je kromě výše uvedených stížností možné uvést další příklady. V roce listopadu 2021 obdržel odbor školství anonymní prosbu rodičů na řešení situace v ZŠ Mozartova, především chování ředitele školy. Opět uváděli, že děti jsou vystavovány slovním útokům a ponižování ze strany ředitele školy, že na ně křičí, osočuje je apod., v květnu 2022 jsme obdrželi obdobnou anonymní stížnost.

Kromě dopisů oslovují věcně příslušného náměstka nebo vedoucí odboru školství zaměstnanci školy s prosbami o řešení situace, neboť pracovní podmínky jsou pro ně v současné době nepřijatelné. Tyto podněty v posledních měsících znatelně zesílily.

Dne 18. 1. 2023 byl ředitel školy pozván k hodnocímu pohovoru v rámci periodického hodnocení práce ředitelů škol. Jmenovitý seznam ředitel/ředitelek k hodnocení schválila Rada města Olomouce dne 6. 12. 2022, ředitel školy byl řádně pozván k hodnocímu pohovoru dopisem ze dne 19. 12. 2022 a současně byl tímto dopisem požádán o zaslání sebehodnocení, plnění/neplnění koncepčních záměrů školy za uplynulých 5 let, v termínu do 12. 1. 2023. Ředitel školy **materiál nedodal a k hodnocímu pohovoru se nedostavil.**

Závěr:

Výše uvedená pochybení ze strany ředitele školy, a zejména pak závěry kontroly Oblastního inspektorátu práce považujeme za závažné a na jejich základě, s odkazem na §166 odst. 5 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, předkládáme návrh na odvolání ředitele příspěvkové organizace Základní škola Olomouc, Mozartova 48, [redacted] s účinností od 1. 2. 2023.

Příloha č. 1: Protokol o kontrole provedené Oblastním inspektorátem práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, č.j. 23766/10.50/22-2, ze dne 10.10.2022

č.j.: 23766/10.50/22-2
sp.zn.: I10-2022-2324

PROTOKOL O KONTROLE

provedené podle ustanovení § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“) v rozsahu ustanovení § 3 zákona o inspekci práce pořízený ve smyslu ustanovení § 9 písm. f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (dále jen „kontrolní řád“), Oblastním inspektorátem práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj se sídlem v Ostravě (dále jen „oblastní inspektorát práce“).

Kontrola byla zahájena dne 26.08.2022, prvním kontrolním úkonem: předložení průkazu.

Kontrolu vykonali inspektoři:

průkaz inspektora: 001885 - vedoucí kontrolní skupiny
průkaz inspektora: 001767 - inspektor

Kontrolovaná osoba:

Základní škola Olomouc, Mozartova 48, příspěvková organizace
Sídlo: Mozartova 252/48, Olomouc, 779 00
IČ: 61989584
(dále jen „kontrolovaná osoba“)

Za kontrolovanou osobu se provedení kontroly zúčastnil/a:

člen statutárního orgánu

Kontrola byla provedena dne: 26.08.2022, 09.09.2022, 14.09.2022

kontrolované pracoviště: Základní škola Olomouc, Mozartova 48 (OIP 10)
adresa: Mozartova 48, 779 00 Olomouc

Poslední kontrolní úkon předcházející vytvoření protokolu: záznam s povinnou osobou dne 14.09.2022.

Kontrolované období: 1.1.2021 - do dne zahájení kontroly

U kontrolované osoby nepůsobí odborová organizace, rada zaměstnanců nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Předmět kontroly:

- dodržování povinností vymezených v ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se zaměřením zejména na
 - povinnosti na úseku rovného zacházení

Doklady předložené ke kontrole:

1. Výpis z obchodního rejstříku (doklad č. 1)
2. Výpis z rejstříku škol v ARES (doklad č. 2)
3. Zřizovací listina (doklad č. 3)
4. Jmenovací listina (doklad č. 4)
5. Seznam zaměstnanců pro roky 2022 - 2023 (doklad č. 5)

Průběh kontroly, zjištěné skutečnosti:

Kontrola byla zahájena dne 26.8.2022 v místě sídla kontrolované osoby předložením průkazu inspektorek Mgr. Soni Nekvapilové, č. průkazu 001885 – vedoucí kontrolní skupiny a č. průkazu 001767 - inspektorka, a to statutárnímu zástupci kontrolované osoby

Kontrolovaná osoba byla seznámena s předmětem kontroly a poučena o povinnosti poskytnout součinnost potřebnou pro výkon kontroly.

Kontrolovaná osoba ke kontrole předložila Zřizovací listinu ze dne 5.6.2018 včetně dodatku č. 1 ze dne 30.6.2020. Dále byla ke kontrole předložena jmenovací listina, kterou byl [REDAKCE] s účinností od 1.12.2002 jmenován do funkce ředitele a dokument Informace o setrvání ve funkci ředitele ze dne 18.7.2018.

Kontrolovaná osoba ke kontrole předložila seznam pracovníků školy pro šk. rok 2022/2023, včetně jejich pracovního zařazení.

V souvislosti s kontrolou na úseku rovného zacházení a vytváření příznivých pracovních podmínek bylo za využití oprávnění dle ust. § 7 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce, podle kterého je inspektor oprávněn dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou, dne 26.8.2022 dotazováním 36 zaměstnanců přítomných na pracovišti Základní škola Olomouc, Mozartova 48, příspěvková organizace, zjišťováno, zda vedoucí zaměstnanci kontrolované osoby postupovali při výkonu svých řídicích pravomocí ve smyslu ust. § 16 zákoníku práce a ust. § 302 zákoníku práce.

Rovné zacházení se zaměstnanci se zaměřením na vytváření příznivých pracovních podmínek zaměstnancům vedoucími zaměstnanci.

Ust. § 16 zákoníku práce zní:

1. „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
2. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon“.

Ust. § 302 zákoníku práce zní: Vedoucí zaměstnanci jsou dále povinni

- a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
- b) co nejlépe organizovat práci,
- c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
- d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
- e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
- f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
- g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele“.

Zjištění v této oblasti kontroly k porušení ust. § 302 písm. c) zákoníku práce, týkající se zejména vztahu, přístupu a chování vedoucích pracovníků kontrolované osoby je popsáno v bodě 1 kontrolního zjištění tohoto protokolu o kontrole.

Kontrolní zjištění:

1. V souvislosti s kontrolou na úseku rovného zacházení se všemi zaměstnanci se zaměřením na vytváření příznivých pracovních podmínek zaměstnancům vedoucími zaměstnanci bylo za využití oprávnění dle ust. § 7 odst. 1 písm. d) zákona o inspekci práce, podle kterého je inspektor oprávněn dotazovat se zaměstnanců kontrolované osoby bez přítomnosti dalších fyzických osob, zástupce příslušného odborového orgánu nebo zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na záležitosti související s vykonávanou kontrolou, dne 26.8.2022, mj. zjišťováno, zda vedoucí zaměstnanci (tj. vedoucí zaměstnanci ve smyslu ust. § 11 zákoníku práce), postupují při výkonu svých řídicích pravomocí ve smyslu ust. § 16 zákoníku práce a ust. § 302 zákoníku práce.

Dotazovaným zaměstnancům byly položeny níže uvedené dotazy:

1. „Charakterizujte z Vašeho pohledu celkovou atmosféru na pracovišti:
 - pracovní podmínky, ve kterých jsem pracoval/a, byly vyhovující ano ne
 - pracoval/a jsem v příjemné pracovní atmosféře ano ne
 - pracoval/a jsem v prostředí s trvalou atmosférou strachu ano ne (uvedte, v čem strach spočívá)
 - pracoval/a jsem v prostředí s trvalým stresem ano ne (uvedte, v čem stres spočívá)
 - pracoval/a jsem pod trvalým nátlakem ano ne (uvedte, v čem trvalý tlak spočívá), „

2. Je /bylo k Vám ze strany vedení společnosti popř. vedoucích zaměstnanců přistupováno odlišně či méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci a to z důvodů

z důvodu rasy	ano – ne
z důvodu etnického původu	ano – ne
z důvodu národnosti	ano – ne
z důvodu pohlaví a sexuální orientace	ano – ne
z důvodu věku	ano – ne
z důvodu zdravotního postižení	ano – ne
z důvodu náboženského vyznání či víry	ano – ne
z důvodu světového názoru	ano – ne

Pokud ano, uveďte kdo, kdy a komu tak činil.

3. Byl/a jste osobně přítomen/na situaci, kdy bylo některému ze zaměstnanců ze strany vedení společnosti popř. vedoucích zaměstnanců přistupováno odlišně či méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci

z důvodu rasy	ano – ne
z důvodu etnického původu	ano – ne
z důvodu národnosti	ano – ne
z důvodu pohlaví a sexuální orientace	ano – ne
z důvodu věku	ano – ne
z důvodu zdravotního postižení	ano – ne
z důvodu náboženského vyznání či víry	ano – ne
z důvodu světového názoru	ano – ne

Pokud ano, uveďte kdo, kdy a komu tak činil:

4. Bylo za dobu trvání Vašeho pracovního poměru vůči Vaší osobě zneužito postavení nadřízeného zaměstnance nebo spolupracovníka/spolupracovnice k Vašemu ponížení nebo zastrašování?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

5. Byl/a jste osobně přítomen/na situaci, kdy bylo postavení nadřízeného zaměstnance nebo spolupracovníka/spolupracovnice zneužito k ponížení nebo zastrašování některého z Vašich spolupracovníků/spolupracovnic?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

6. Stal/a jste se někdy terčem nadávek či znevažujících výrazů?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

7. Byl/a jste svědkem toho, že Váš spolupracující/spolupracovnice byl/a terčem nadávek či znevažujících výrazů?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

8. Bylo Vám za dobu trvání vašeho pracovního poměru zaměstnání zneprzyjemněno tak, abyste zvažoval/a skončení pracovního poměru?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

9. Setkal(a) jste se se snahou zneprzyjemňovat Vaším spolupracovníkům/spolupracovnicím zaměstnání v takové míře, aby sami ukončili pracovní poměr?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

10. Setkáváte se na Vašem pracovišti s nějakým projevem šikany (např. pomluvy, zesměšňování, ignorace zaměstnance, přehlížení, ponižování, přidělování banálních úkolů nebo naopak úkolů, které jsou nad síly zaměstnance) ze strany vedoucích zaměstnanců- tzv. bossing?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

Další případné doplňující informace:"

Z poskytnutí součinnosti k dotazům vyplynuly následující skutečnosti:

K bodu 1/1 31 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a 5 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“, někteří z dotazovaných svou odpověď „ne“ blíže upřesnili, a to následovně: „není ideální“, „zázemí je Ok, ale atmosféra špatná“, „špatná komunikace ze strany vedení“.

K bodu 1/2 27 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a 9 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“, někteří z dotazovaných zaměstnanců svou odpověď „ne“ blíže upřesnili: „vedení školy“, „s kolegy ano, s ředitelem a zástupkyní [redacted] ne“.

K bodu 1/3 27 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“, 8 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“, jeden z dotazovaných zaměstnanců neuvedl ani možnost ano ani ne, ale k danému dotazu uvedl: „Trvalá atmosféra strachu ne, pouze nárazové ze strany ředitele školy – urážlivé, pohrdavé chování dle jeho aktuální nálady“

K bodu 1/4 25 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“, 8 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“, což doplnili o následující vyjádření:

„Pan ředitel má nevyzpytatelné chování. Nikdy nevíme, s jakou náladou přijde. Slovně nás uráží, nedokáže ocenit práci.“

„Ze strany vedení školy...“

„Strach kvůli chování pana ředitele, případně paní zástupkyně [redacted]“

„Přenáší se špatná komunikace a přístup ředitele.“

„Nikdy nevíme, co si pan ředitel vymyslí, nejasné zadávání úkolů, které v průběhu jejich realizace mění.“

„Převážně...viz výše – způsob chování a jednání vedení (zejména ředitele + ovlivňuje svým jednáním zástupkyni ředitele.)“

3 z dotazovaných zaměstnanců uvedli, že stres souvisí zejména s lidským faktorem, případně s prací s dětmi.

K bodu 1/5 32 z dotazovaných uvedlo, že „ne“ a 4 z dotazovaných zaměstnanců uvedli, že „ano“.

K bodu 2 32 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo ve všech bodech „ne“. 1 z dotazovaných zaměstnanců uvedl „ano z důvodu věku“, 1 z dotazovaných zaměstnanců uvedl „ano“, a to z důvodu pohlaví a sexuální orientace a 1 ze zaměstnanců uvedl „ano“ z důvodu pohlaví a sexuální orientace, které blíže upřesnili: „Pohlaví – k ženám si ředitel dovolí víc, jsou to podle něj slepice. Proti němu mladší – husy jste se mnou nepásla.“

K bodu 3 28 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“ a to ve všech bodech. 3 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo „ano“ z důvodu věku. 3 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo „ano“ z důvodu pohlaví a sexuální orientace. 1 z dotazovaných zaměstnanců uvedl „ano“, a to jak z důvodu pohlaví a sexuální orientace, tak i z důvodu věku.

K bodu 4 28 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 7 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“, a tuto odpověď blíže upřesnili:

„Ze strany ředitele školy dochází k ponižování (urážkám), pravidelný psychický nátlak. Žáci školy jsou v některých případech přítomni situacím, které by se měly řešit za zavřenými dveřmi.“

„Ředitel. Manipulátorství – chce, aby zaměstnanci měli stejný názor s ním, vlastní názor mít nesmí. Snaží se rozdělovat kolektiv. Tlačí na to, aby zaměstnanci hromadně odsoudili kolegu, který se mu nelíbí. Vyzdvihuje ty, kteří donášejí.“

„Ze strany ředitele školy. Např. v době COVIDU se vysmíval, že dodržujeme cov. nařízení, že se COVIDU bojíme, že nám obličej nesplasknou (kvůli nošení respirátorů).“

„Ze strany ředitele ironické poznámky, shazování. Průběžně. Děje se i na poradách.“

1 z dotazovaných zaměstnanců neuvedl ani ano ani ne.

K bodu 5 20 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 15 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a svou odpověď upřesnili:

„Na poradách často. Ze strany ředitele vůči kolegům má znevažující výroky a demotivuje.“
 „Ředitel. Při poradách. Věci, které by měly být řešeny individuálně, řeší veřejně, někdy i velmi osobní věci.“
 „Nárazově, někdy se to stalo, je to už delší době, ale není to běžné ze strany vedení (ředitel).“
 „... Ze strany ředitele školy – urážlivé, pohrdavé chování dle jeho aktuální nálady.“
 „Ze strany ředitele.“
 „Pan ředitel – pomluvy mezi kolegy. Přehazování odpovědnosti na jiné osoby než ty, které za tím skutečně stojí. Nátlak z důvodu čerpání PN, OČR, otcovské dovolené – pomluvy mezi kolegy, pohrdání danou osobou.“
 „Vulgarismy, shazování, řvaní na chodbě, na poradách ze strany ředitele školy.“
 „Ze strany ředitele, na poradách i v kabinetě. Nadávky na kolegyně, že jsou slepice, kurvy...“
 „Ponižování - ... V případech, kdy je někdo nemocný, příp. se vezme OČR stává se terčem nadávek – ze strany ředitele školy.“
 „Ředitel. Mockrát svědkem, jak ředitel křičí na chodbách na učitele, před dětmi, i na děti, k těm se chová hrozně.“
 „Téměř každou poradou (spíš každou) ze strany ředitele, porada je monolog. Jsou zastrašování, aby neměli absenci v práci (hlavně OČR, PN). Pokud někdo projeví nesouhlas, je před ostatními pranýřován.“

1 z dotazovaných zaměstnanců neuvedl ano ani ne, ale odpověděl následovně: „Ponížení“ související s vlastními vyhraněnými názory ředitele. „Ponížení“ někdo to může vnímat osobně, někdo to tak nevnímá“

K bodu 6 28 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 8 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a svou odpověď doplnili o následující vyjádření:
 „Ano, od pana ředitele, nedocení práce. Vytýkání špatně odvedené práce.“
 „Ze strany ředitele školy. Ředitel neoslovuje přímo, ale například: „Vy slepice...., tato může být ta kurva...., to je čurák apod.“
 „Ze strany ředitele – vulgární výrazy směřující hromadně ... Vy jste.... Jedná se o nadávky nejvyššího kalibru.“
 „Pan ředitel neřekne urážku do očí jednotlivci, ale vyjadřuje se hromadně ... Vy jste Pracují tady sami“

K bodu 7 21 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 15 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a tuto odpověď upřesnili:
 „Ze strany ředitele, např. na poradách.“
 „Ze strany ředitele školy hrubé urážky kolegů, manipulátorství, urážení před kolegy.“
 „Důvod už nevím, nebyl zásadní problém, a reakce ze strany vedení byla neadekvátní. Slovně.“
 „Vulgární výrazy vůči kolegyním. Ředitel. Kdykoliv, průběžně, podle situace.“
 „Na poradách vůči starším kolegyním, ředitel školy.“
 „Ředitel. Když se něco řešilo a nešlo to podle toho, jak si myslel, že to půjde. Nebyl svědkem vulgarismů, ale ví o nich.“
 „Ze strany ředitele školy. Terčem nebývá konkrétní osoba, ale obecně (neadresně) směřované nevhodně zvolená slova.“
 „Ředitel křičel, sprostě nadával. Je to průběžně, nikdo neví, kdy začne. Ředitel křičí i po dětech...“
 „Ze strany ředitele, na poradách i v kabinetě. Nešťítí se vulgárních výrazů.“
 „Ředitel kolegyni nazval vulgárními výrazy (pizd...) i kolegy (čur...)“
 „Ano od pana ředitele.“
 „Mluví škaredě, vulgárně i o žácích a jejich rodinách (např. žákovi 8. třídy řekl, že ho matka měla dát raději do babyboxu).“
 „Ze strany ředitele školy (slepičí mozky, kurva, piča, čurák – spíše, ale stylem... mezi náma mámerevolucionáře, odbojáře).“

K bodu 8 24 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 11 z dotazovaných zaměstnanců, uvedlo, že „ano“. 10 z 11 dotazovaných zaměstnanců, kteří uvedli k dotazu „ano“ svou odpověď upřesnili tak, že důvodem bylo chování vedení školy, resp. ředitele školy.“

K bodu 9 20 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 14 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a svou odpověď upřesnili:
 „Ředitel řekl: „Koho chci ze školy dostat, toho vyštípů.“ Znepřijímá práci lidem, které na škole nechce (pomluvy, urážky, ponižování).“
 „Z důvodu chování pana ředitele (nátlak, urážky)“
 „Ze strany ředitele školy, neustálé urážky Obvykle došlo k rozvázání PP dohodou.“
 „Pravděpodobně kvůli urážkám ze strany ředitele školy.“
 „Některé kolegyně z důvodu chování ředitele.“
 „Ponižování, urážení.“
 1 z dotazovaných zaměstnanců uvedl, že neví.

K bodu 10 20 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ne“. 14 z dotazovaných zaměstnanců uvedlo, že „ano“ a svou odpověď upřesnili:
 „Ze strany ředitele školy.“
 „Ze strany ředitele školy. Tzv. o nás bez nás (zesměšňuje, ponižuje – vždy si najde záminku, jak někoho urazit,

ponížit“

„Ředitel...“

„Ze strany ředitele i zástupkyně [redacted]“

„Ze strany ředitele školy ve všech bodech.“

„Ve všech bodech u všech učitelů (kromě jeho oblíbenců a rodiny).“

„Ředitel – shazování, zlehčování situace, zesměšňování i před ostatními na poradách.“

„Ze strany ředitele – pomluvy, ponižování, zesměšňování (věk, pokud je někdo nemocný, PN, vše komentuje).“

„Ze strany ředitele školy ve všech bodech.“

„Občas ignorace, přehlížení, neochota jednat ze strany ředitele.“

2 z dotazovaných zaměstnanců neuvedli ano ani ne, ale uvedli: „Někteří kolegové to tak mohou vnímat“
„Ponižování ze strany ředitele školy.“

Na konci dotazování měli dotazovaní zaměstnanci uvést další skutečnosti související s předmětem kontroly. K tomuto bodu někteří z dotazovaných zaměstnanců uvedli:

„Kdo vyjde vstříc vedení školy má přidělený lepší úvazek, kdo jde proti nebo má jiný názor, nebo se znelíbí tak učí vesměs předměty, ve kterých není aprobovaný.“

„Ředitel školy má své oblíbence a rodinu, kteří jsou ním upřednostňováni (např. dřívější odchody, nákupy pomůcek apod.). Chová se vulgárně i vůči žákům školy. Neuznává neschopnost, OČR, otcovskou dovolenou – uráží za to zaměstnance.“

„Obava z toho chybět v práci – nemocenská (paragraf), můžou být nepříjemnosti.“

„Ředitel školy se snaží rozhádat kolektiv, chce, aby všichni zaměstnanci odsoudili své kolegy, kteří onemocní nebo si vezmou OČR.“

„Neustálé ponižování, urážení ze strany ředitele, neuznává neschopnost, OČR, v době covidové se vysmíval, že dodržujeme cov. opatření, sám jej nerespektoval.“

„Ředitel ponižuje, uráží osoby, které si vezmou PN, OČR, otcovskou dovolenou, ponižuje i uráží za návštěvu lékaře v pracovní době. Nepříjemná atmosféra ze strany vedení školy. PO managerské stránce je dobrý, s lidmi jednat neumí. Urážení ze strany ředitele za dodržování cov. Opatření, která on sám nedodržoval.“

„Ředitel dehonestujícím způsobem oslovuje žáky (morální bahno, morální dno) o rodičích se vyjadřuje jako „blbečkové“.“

„Problém s nemocenskýma (prac. neschopností, přechází hodně nemocí, ředitel má připomínky, pokud je někdo nemocný. Snaží se řídit nástupy na MD podle svých org. pokynů, záležitostí, pokud s tím dotyčná nesouhlasí, je na černé listině + veřejně pomlouvána.“

„Proběhla petice, nedopadla dobře, nemají důvěru v kraj i stát, že jim někdo chce pomoci, všechno se to otočilo proti nim (ředitel si odvodil, kdo to podepsal).“

„Osobně nemá s ředitelem problém.“

„Nemá co vytknout, je spokojená.“

„Lepšího ředitele (i jako člověka) nepotkala. Řeší problémy. Vždycky pomůže.“

„Já mám svou práci velice ráda. Pan ředitel umožňuje zaměstnancům profesní růst, snaží se je zapojovat do různých projektů a školení. Se zaměstnanci je zde zacházeno velmi hezky, mívají pěkné odměny nad rámec svého platu v souvislosti s jeho vykonávanou prací ro školu.“

Ve dnech 9.9.2022 a 14.9.2022 byli inspektorkou [redacted] dotázáni 2 bývalí zaměstnanci kontrolované osoby, kteří k níže uvedeným položeným dotazům uvedli následující:

„1. Charakterizujte z Vašeho pohledu celkovou atmosféru na pracovišti

- pracovní podmínky, ve kterých jsem pracoval/a, byly vyhovující ano - ne
- pracoval/a jsem v příjemné pracovní atmosféře ano - ne
- pracoval/a jsem v prostředí s trvalou atmosférou strachu (uved'te, v čem strach spočívá) ano - ne
- pracoval/a jsem v prostředí s trvalým stresem (uved'te, v čem stres spočívá) ano - ne
- pracoval/a jsem pod trvalým nátlakem (uved'te, v čem trvalý tlak spočívá) ano - ne

2. Bylo k Vám ze strany vedení školy, popř. vedoucích zaměstnanců přístupováno odlišně či méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodů

z důvodu rasy

ano – ne

z důvodu etnického původu	ano – ne
z důvodu národnosti	ano – ne
z důvodu pohlaví a sexuální orientace	ano – ne
z důvodu věku	ano – ne
z důvodu zdravotního postižení	ano – ne
z důvodu náboženského vyznání či víry	ano – ne
z důvodu světového názoru	ano – ne

Pokud ano, uveďte kdo, kdy a komu tak činil.

3. Byl/a jste osobně přítomen/na situaci, kdy bylo k některému ze zaměstnanců ze strany vedení školy, popř. vedoucích zaměstnanců přístupováno odlišně či méně příznivě, než by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci

z důvodu rasy	ano – ne
z důvodu etnického původu	ano – ne
z důvodu národnosti	ano – ne
z důvodu pohlaví a sexuální orientace	ano – ne
z důvodu věku	ano – ne
z důvodu zdravotního postižení	ano – ne
z důvodu náboženského vyznání či víry	ano – ne
z důvodu světového názoru	ano – ne

Pokud ano, uveďte kdo, kdy a komu tak činil:

4. Bylo za dobu trvání Vašeho pracovního poměru vůči Vaší osobě zneužito postavení nadřízeného zaměstnance nebo spolupracovníka/spolupracovnice k Vašemu ponížení nebo zastrašování?

ano - ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

5. Byl/a jste osobně přítomen/na situaci, kdy bylo postavení nadřízeného zaměstnance nebo spolupracovníka/spolupracovnice zneužito k ponížení nebo zastrašování některého z Vašich spolupracovníků/spolupracovnic?

ano - ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

6. Stal/a jste se někdy terčem nadávek či znevažujících výrazů?

ano - ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

7. Byl/a jste svědkem toho, že Váš spolupracující/spolupracovnice byl/a terčem nadávek či znevažujících výrazů?

ano - ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

8. Bylo Vám za dobu trvání vašeho pracovního poměru zaměstnání znepríjemněno tak, abyste zvažoval/a skončení pracovního poměru?

ano - ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

9. Setkal(a) jste se se snahou znepríjemňovat Vaším spolupracovníkům/spolupracovnicím zaměstnání v takové míře, aby sami ukončili pracovní poměr?

ano - ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:

10. Setkal/a jste se na Vašem bývalém pracovišti s nějakým projevem šikany (např. pomluvy, zesměšňování, ignorace zaměstnance, přehlížení, ponižování, přidělování banálních úkolů nebo

naopak úkolů, které jsou nad síly zaměstnance) ze strany vedoucích zaměstnanců - tzv. bossing?

ano – ne

Pokud ano, uveďte jak, kdy a která osoba tak činila:“

Další případné doplňující informace:“

Dotazování bývalí zaměstnanci uvedli:

K bodu 1/3, tedy pracoval/a jsem v prostředí s trvalou atmosférou strachu jeden z dotazovaných zaměstnanců uvedl: „Atmosféra strachu byla vyvolána vedením školy – ředitelem i zástupkyní ředitele. Jejich nálady, a tím i chování k zaměstnancům, byly nepředvídatelné, zástupkyně se chovala k ostatním zaměstnancům podle pokynů ředitele. Zaměstnanec mohl vše vykonat řádně a pečlivě, ale pokud byl zrovna „terčem“ nevole ze strany vedení, dobrý výkon dle nich neodvedl. Byl poté vystaven urážkám, vulgárním výrazům, byla mu dávana práce „za trest“. Vedení školy o takovém zaměstnanci poté hovořilo před ostatními spolupracovníky pejorativně“.

K bodu 1/4 poté uvedl: „Trvalý stres nemusel spočívat přímo v konání a jednání vůči mé osobě, stačilo, když se vedení školy „znělíbil“ kdokoliv z ostatních zaměstnanců a všichni byli o této situaci obeznámeni a také byli nuceni k tomu, aby s daným člověkem přerušili kontakt, omezili jej (případně mu dali najevo to, že postoj vedení školy berou za svůj). Zaměstnanec nemohl vykonat jakékoli rozhodnutí či aktivitu bez vědomí vedení, vše si musel nechat „schválit“. Šlo i o rovinu osobních styků, kdy bylo právě vyvoleným zaměstnancům „doporučováno“, s kým komunikovat a s kým nikoliv.“

K bodu 2 1 z dotazovaných zaměstnanců uvedl „ne“ ve všech bodech a druhý uvedl „ano, z důvodu pohlaví a sexuální orientace“ svou odpověď blíže upřesnil: „Ředitel školy, a podle jeho pokynů i zástupkyně školy, dávali ženám – matkám dostatečně najevo nelibost a nevhodnost v rámci mateřství a ošetřování dětí. Ředitel školy vyžadoval od zaměstnankyň termín, kdy chtějí být těhotné. Pokud otěhotněly „nevhod“, byly vulgárně napadány a nuceny například k dřívějšímu odchodu na MD, RD (případně nemocenskou z důvodu těhotenství). Ošetřování člena rodiny bylo vždy nevhodně komentováno i dlouho po návratu do pracovního procesu a ředitel telefonicky obtěžoval zaměstnance na OČR. Nemoc dětí bagatelizoval a nevěřil jí.“

K bodu 3 1 z dotazovaných zaměstnanců uvedl ne ve všech bodech, druhý z dotazovaných zaměstnanců uvedl „ano“ u bodu z důvodu pohlaví a sexuální orientace a z důvodu zdravotního postižení, svou odpověď blíže upřesnil: „Veškeré ženy – zaměstnankyně ZŠ - byly pod nátlakem ze strany vedení školy. Bály se oznámit, že mají nemocné dítě. Vždy tuto informaci doprovázely nevhodné a někdy i vulgární komentáře ze strany vedení školy. Suplování za nepřítomného učitele/učitelku odváděli „přátelé“ nepřítomného pedagoga (byl kladen důraz na to, že jsme přece kamarádi, a tak si to zasupluje, když se někdo válí doma). Pracovníci úklidu, která je hluchoněmá, nebyly vytvářeny stejné pracovní podmínky, byla znevýhodňována v období epidemie Covid 19.“

K bodu 4 oba dotazovaní zaměstnanci uvedli „ne“.

K bodu 5 jeden z dotazovaných bývalých zaměstnanců uvedl „ano“ a svou odpověď upřesnil: „Nepřímo – po poradách přicházeli ostatní zaměstnanci s negativními emocemi.“ Druhý z dotazovaných bývalých zaměstnanců uvedl „ne“.

K bodu 6 jeden z dotazovaných bývalých zaměstnanců uvedl, že ne a svou odpověď upřesnil: „Bohužel někteří ano – já měl pozitivní zkušenost.“ Druhý z dotazovaných bývalých zaměstnanců uvedl „ano“ a svou odpověď blíže upřesnil:

„Ředitel školy: Rok 2008 - cituji „Kráva, která zkurvila kopírku“.

Rok 2022 – cituji „Mašla, kterou si nemohl vzít nikdo jiný.“

K bodu 7 oba dotazovaní bývalí zaměstnanci uvedli „ano“ a své odpovědi dále upřesnili:

„Spíše svědkem osob po konfrontaci s vedením.“

„Ředitel školy: Rok 2021 – cituji: „Tady sedí čurák, donašečka, kráva a moje miminečko.“

Rok 2021 – cituji: „Nosí se tady jak čurák po chodbě.“

K bodům 8 a 9 jeden z dotazovaných bývalých zaměstnanců uvedl: „Vedení školy se neurvale a vulgárně chová k zaměstnancům i žákům této školy. Pokud se „ozve“ nějaký rodič, je o něm hovořeno také nevhodně, a to před celým pedagogickým sborem na pravidelných „poradách“. Vedení školy proti sobě „navádí“ zaměstnance, ředitel školy po některých chtěl, aby mu předávali informace o určitých zaměstnancích.“ „Ředitel školy vulgárně oslovuje a tituluje mnohem více některé zaměstnance, jde průběžně 1 každý pracovní den, dovoluje si je obtěžovat i ve volných dnech. Zaměstnanci často zvažují odchod z této školy. Vynikající kolektiv zaměstnanců a žáků ale vždy převažuje.“

K bodu 10 oba dotazovaní bývalí zaměstnanci uvedli: „ano“ a své odpovědi doplnili: „P. ředitel údajně ponižuje slovně ostatní zaměstnance“, „Ředitel školy a poté i zástupkyně ředitele se nevhodně, vulgárně vyjadřoval o mé osobě z důvodu podání výpovědi ze zaměstnaneckého poměru na pedagogické poradě 3.1.2022. Cituji „je to špína, pleps, morální bahno, hřál jsem na prsou hada... ostatní byste ji měli „vyštípat“ z kolektivu a dát jí najevo svůj nesouhlas s jejím chováním.“

K doplňujícím informacím jeden z dotazovaných bývalých zaměstnanců uvedl:

„Ředitel školy nerespektuje zdravotní indispozice zaměstnanců, bagatelizuje je. Podle něj jsme všichni simulanti, kterým se nechce pracovat a v době nemocenské či OČR se „válíme doma, uvaříme si dobrý oběd a díváme se v TV na Ordinaci.“

K hlavním povinnostem vedoucích zaměstnanců patří nejen řízení a kontrola práce podřízených a hodnocení jejich výkonnosti a pracovních výsledků, ale i vytváření příznivých pracovních podmínek a zajišťování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Tím, že kontrolovaná osoba, jako zaměstnavatel, nezajistila, aby byly panem ředitelem [REDAKCE], jako vedoucím zaměstnancem, soustavně vytvářeny příznivé pracovní podmínky, porušila povinnost danou ustanovením

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

Poučení:

Kontrolovaná osoba může ve smyslu ustanovení § 13 kontrolního řádu podat oblastnímu inspektorátu práce námitky proti kontrolnímu zjištění ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení protokolu o kontrole. Námitky se podávají písemně, musí z nich být zřejmé, proti jakému kontrolnímu zjištění směřují a musí obsahovat odůvodnění nesouhlasu s tímto kontrolním zjištěním. V opačném případě budou námitky zamítnuty jako nedůvodné.

Olomouc, dne 10.10.2022

Za oblastní inspektorát práce:

[REDAKCE]

[REDAKCE]

[REDAKCE]

[REDAKCE]

Rozdělovník:

1x kontrolovaná osoba

1x oblastní inspektorát práce

