

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj

Milady Horákové 3, Brno, 602 00

Obsah inspekční zprávy

Kromě jiného je obsahem inspekční zprávy podrobný rozbor dotazníkového šetření u všech 16 zaměstnanců MŠ. Závěry lze shrnout do těchto bodů:

Výsledky dotazníkového šetření, shrnutí inspekce.

- a) Více než polovina zaměstnankyň charakterizovala vztahy mezi nimi a ředitelkou jako napjaté, hrubé až nepřátelské, opakovaně byl zmiňován neprofesionální přístup ředitelky, vyhrožování podřízeným, ponižující chování, opakované konflikty, podřízené pracovnice se v některých situacích cítí pod tlakem a nepříjemně, až poníženě, bývají z toho vystresované a psychicky vyčerpané.
- b) Dobré vztahy mezi ředitelkou a podřízenými dle názoru některých zaměstnankyň narušuje skutečnost, že ředitelka neřeší pracovní záležitosti svobodně a samostatně, nýbrž za podpory právníčky, který je dle zaměstnankyň někdy také přítomna přímému jednání mezi ředitelkou a podřízenými.
- c) Mezi ředitelkou a některými podřízenými není dobrá komunikace ani spolupráce, zaměstnankyně opakovaně poukazovaly na skutečnost, že ředitelka nevyslechne jejich názory, neakceptuje zavedené praktiky, které jsou dle nich osvědčené a pak dochází k vzájemným neshodám.
- d) Zaměstnankyně uváděly, že ředitelka omezovala zaměstnankyni XX pohyb na pracovišti i možnost komunikovat s ostatními spolupracovníky.

Na co zaměstnankyně ještě ve svých odpovědích upozornily.

1. Považují za nevhodné, když s nimi místo ředitelky jedná právníčka, vnímají to jako neprofesionální.
2. Upozornily na situace, kdy ředitelka oznamovala některou školou pořádané akce rodičům dříve než učitelkám (např.schůzka rodičů plavání)
3. Nepříjemná a napjatá atmosféra na pracovišti, dle názorů některých se ředitelka snaží vyvolat v podřízených strach, jedná arogantně, direktivně, poskytuje nepravdivé informace.
4. Dle názoru některých zaměstnankyň nejsou ze strany ředitelky vytvářeny dobré pracovní podmínky, chybí klid na pracovišti.
5. Vzájemná komunikace chybí, dle zaměstnankyň probíhá pouze prostřednictvím e-mailů.
6. Chybí důvěra, ředitelka podřízeným „ hází klacky pod nohy.“
7. Ředitelka některé zaměstnankyně nepřiměřeně kontroluje a sleduje.
8. Některé pracovnice upozornily na to, že ředitelka zesměšňuje pedagogické pracovnice před zaměstnankyněmi kuchyně.

Shrnutí provedeného šetření

1. Žádná ze zaměstnankyň MŠ nebyla vystavena ze strany ředitelky diskriminačnímu chování, tedy nepřipustnému chování ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů. Diskriminační jednání jedince znevýhodňuje ve srovnání s jinými.

2. Z názorů některých zaměstnankyň vyplynulo, že ředitelka podporuje či protěžuje zaměstnankyně na úseku stravování před učitelkami. Nebyly však uvedeny žádné relevantní důvody, nevyplynuly ani z pracovně-právní dokumentace.
3. Ve věci zajištění příznivého pracovního prostředí vyplynulo ze šetření, že postavení ředitelky bylo po jejím nástupu (červenec 2023) ztížené kritickým postojem některých podřízených zaměstnankyň ke způsobu řízení školy (organizační a pracovní změny, které se snažila ředitelka prosazovat - jednání ředitelky hodnotí jako nepromyšlená a narušující zaběhlou praxi, zpochybňují její schopnosti i snahu o zavádění nových výukových metod, nejsou ochotny respektovat její příkazy).
Negativní postoj ke své osobě připouští také právnička, které stejně jako některé zaměstnankyně poukazuje na odmítavý postoj zaměstnankyň k jakýmkoliv změnám ustálených pracovních postupů, na „bojkotování“ některých nařízených činností ze strany zaměstnankyň či neochotu podřízovat se jejím pokynům.
4. Na pracovišti je nepříjemná a ponižující atmosféra, neadekvátní chování ředitelky směřuje spíše vůči pedagogickým pracovníkům, a zejména vůči dvěma pracovnícím. Zaměstnankyně uvedly, že jedna zaměstnankyně byla vystavena ponižujícímu chování (zesměšňování v před ostatními pracovníci v souvislosti s kontrolou nástěnky), dále byla vystavena kontrolám ředitelky nad rámec běžného dohledu. Polovina z dotazovaných věděla, že zaměstnankyně se nesměla pohybovat v některých částech pracoviště, bylo jí určováno za jakých podmínek a o jakých záležitostech může hovořit s ostatními. Zaměstnankyně uváděly, že pravděpodobně chování ředitelky bylo i za skončením jejího pracovního poměru.

Závěr

Na základě výše popsaného kontrolního šetření lze konstatovat, že na pracovišti MŠ Ždánice nebyla v době kontroly uspokojivá pracovní atmosféra. Konflikty mezi ředitelkou a některými podřízenými vytvářely napětí a narušovaly běžný chod práce.

Některá zaměstnankyněmi uváděná jednání ředitelky lze označit jako nevhodná, neboť přispívala k vytváření nepříjemné atmosféry na pracovišti.

Za nežádoucí chování vedoucího zaměstnance vůči podřízenému nelze považovat skutečnost, kdy vedoucí pracovník řídí, organizuje a kontroluje práci podřízených a hodnotí jejich výkonnost a výsledky. Své povinnosti však musí vedoucí pracovník plnit ve smyslu základní zásad pracovněprávních vztahů a současně tak, aby nebyla narušena důstojnost člověka, měl by se tedy chovat k jemu podřízeným slušně, v souladu s dobrými mravy a vyvarovat se šikanózního chování.

Při vědomí toho, že postavení ředitelky bylo po jejím nástupu ztíženo kritickým postojem některých podřízených ke způsobu řízení MŠ a jejich neochotě respektovat některé její příkazy, lze mít za to, že **provedeným šetřením bylo zjištěno, že v kontrolovaném období nebyly vytvářeny všem zaměstnankyním příznivé pracovní podmínky.** Ředitelka pak nezajistila rovné zacházení se všemi zaměstnankyněmi, když se jedna zaměstnankyně nesměla jako jediná pohybovat v některých částech pracoviště. Tímto ředitelka jako zaměstnavatel porušila svou povinnost, vyplývající z ust. § 302 písm. c) a §16, odst.1. Zákoníku práce.