Oblastní inspektorát práce
pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj
Živičná 2, 702 69 Ostrava, IČ 75046962
telefon: +420 950 179 211, fax: +420 950 179 275, e-mail: ostrava@suip.cz, ID: 5bzeezt

č.j.: 21858/10.50/17-7
sp.zn.: I10-2017-538

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 7.2.2017, prvním kontrolním úkonem: předložení průkazu.

Kontrolu vykonal inspektor:
[redacted]

Kontrolovaná osoba:
Muzeum a galerie v Prostějově, příspěvková organizace
Sídlo: Nám. T.G. Masaryka 2, Prostějov, 796 01
IČ: 00091405
(dále jen „kontrolovaná osoba")

Za kontrolovanou osobu se provedení kontroly zúčastnil/a:
[redacted] zaměstnanec kontrolované osoby

Kontrola byla provedena dne: 07.02.2017, 17.02.2017, 22.02.2017, 17.08.2017

kontrolované pracoviště: Muzeum a galerie v Prostějově, příspěvková organizace (OIP 10)
adresa: Nám. T.G.Masaryka 21/2, 79601 Prostějov

Poslední kontrolní úkon předcházející vytvoření protokolu: doručení Přílohy č. 8 dne 7.12.2017.

Kontrolované období: od 1.9.2014 do 17.8.2017

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 odměňování zaměstnanců
  - povinnosti na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr
  - povinnosti na úseku rovného zacházení

Průběh kontroly, zjištěné skutečnosti:

Kontrolovaná problematika:
Skončení pracovního poměru - potvrzení o zaměstnání (kontrolované období 08/2016)
Odůvodnění změn skutečností uvedených v platovém výměru (kontrolované období 09/2015)
Rovné zacházení se zaměstnanci při poskytování jiných peněžitých plnění (kontrolované období 09/2014 - 08/2016)
Zařazení zaměstnanců do platové třídy a platového stupně (kontrolované období 04/2015 -04/2017)
Rovné zacházení se zaměstnanci se zaměřením na vytváření příznivých pracovních podmínek zaměstnancům vedoucími zaměstnanci (kontrolované období 1.9.2014 - 17.8.2017)

Ke kontrole v oblasti skončení pracovního poměru - potvrzení o zaměstnání a v oblasti odůvodnění změn skutečností uvedených v platovém výměru byla do kontrolního vzorku vybrána zaměstnankyně [redacted]

Při kontrole v oblasti rovného zacházení se zaměstnanci při poskytování jiných peněžitých plnění byli do kontrolního vzorku vybráni zaměstnanci:

[redacted]

Do kontrolního vzorku zaměstnanců pro oblast kontroly týkající se zařazení zaměstnance do platové třídy a platového stupně byly vybrány zaměstnankyně:

[redacted] druh práce sjednaný v pracovní smlouvě [redacted] pracovní zařazení (dle organizační struktury) v Pracovní náplni [redacted]

[redacted] druh práce sjednaný v pracovní smlouvě [redacted] pracovní zařazení (dle organizační struktury) v Pracovní náplni [redacted]

[redacted] druh práce sjednaný v pracovní smlouvě [redacted] pracovní zařazení (dle organizační struktury) v Pracovní náplni [redacted]

[redacted] druh práce sjednaný v pracovní smlouvě [redacted] pracovní zařazení (dle organizační struktury) v Pracovní náplni [redacted]

Kontrola dodržování pracovněprávních předpisů vycházela z následujících dokladů:

1. Jmenování [redacted]
2. Úplné znění zřizovací listiny příspěvkové organizace Olomouckého kraje ze dne 20.1.2017
3. Provozní pracovníci
4. Propuštění zaměstnanci od roku 2009
5. [redacted] Pracovní smlouva [redacted] Dodatek k pracovní smlouvě [redacted]
6. [redacted] Rozhodnutí ředitele ze dne 24.10.2014, [redacted]
7. [redacted] Platový výměr ze dne [redacted] Platový výměr ze dne [redacted]

8. [redacted] Potvrzení zaměstnavatele [redacted] Potvrzení o zaměstnání [redacted] Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti [redacted]

9. [redacted] Potvrzení zaměstnavatele o průměrném / pravděpodobném měsíčním výdělku a způsobu ukončení pracovního poměru [redacted] Potvrzení zaměstnavatele o vyplacení odstupného pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti [redacted] Potvrzení zaměstnavatele o vyplacení dostupného pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti [redacted]

10. Odstupné [redacted]

11. [redacted] Žádost o přepočet průměrného výdělku a vyplacení odstupného ve správné – zákonné výši [redacted]

12. e-mailová komunikace mezi [redacted] a [redacted]

13. [redacted] Pracovní smlouva [redacted] Pracovní náplň [redacted] Platový výměr [redacted]

14. Praxe [redacted]

15. [redacted] Potvrzení při změně zaměstnání [redacted] Platový výměr ze dne [redacted] Platový výměr [redacted] Mzdový výměr [redacted] Mzdový výměr [redacted] Upozornění [redacted]

16. [redacted] Dohoda o srážkách ze mzdy [redacted]

17. [redacted] Mzdový list za rok 2016

18. [redacted] Pracovní smlouva [redacted] Pracovní náplň [redacted] Pracovní náplň [redacted]

19. [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Mzdový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Mzdový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted]

20. [redacted] Dohoda o srážkách ze mzdy [redacted]

21. [redacted] Mzdový list za rok 2016

22. [redacted] Pracovní smlouva [redacted] Pracovní náplň [redacted] platná [redacted]

23. [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Potvrzení zaměstnavatele o odvodu zdravotního pojištění

24. [redacted] Dohoda o srážkách ze mzdy [redacted]

25. [redacted] Mzdový list za rok 2016

26. [redacted] pracovní smlouva [redacted] Dodatek k pracovní smlouvě [redacted] Dodatek 2 k pracovní smlouvě [redacted] Dodatek 3 k pracovní smlouvě [redacted] Pracovní náplň [redacted] Pracovní náplň [redacted]

27. [redacted] Mzdový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Mzdový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted]

28. [redacted] Dohoda o srážkách ze mzdy [redacted]

29. [redacted] Mzdový list za rok 2016

30. [redacted] výplatní lístek za měsíc 01/2015, výpis z účtu ze dne 6.2.2015, příjmový pokladní doklad [redacted] výplatní list – období 11/2015, výpis z účtu ze dne 2.12.2015, mzdový list rok 2015 (období 01/2015 – 12/2015), výplatní list – období 08/2016, výpis z účtu ze dne 2.9.2016, mzdový list 2016 (období 01/2016 – 11/2016)

31. Organizační řád Muzea Prostějovska v Prostějově, příspěvkové organizace ze dne 1.8.2010, Organizační schéma Muzea a galerie v Prostějově, po. platné od 1.4.2014, Organizační řád Muzea a galerie v Prostějově, p.o. platný od 1.10.2014 ze dne 29.9.014, Příloha č. 1 – Organizační schéma – vnitřní členění Muzea a galerie v Prostějově, p.o., Rozhodnutí ředitele ze dne 24.10.2014

32. [redacted] pracovní smlouva [redacted] (chybí podpis zaměstnance), [redacted] (s ručně napsaným a podepsaným prohlášením zaměstnance „Odmítám podepsat, uvedený obsah nesouhlasí s náročnější vyžadovanou realitou"), [redacted] (u podpisu zaměstnance jeho ručně připsané vyjádření „Nesouhlasím."), oznámení o platových podmínkách [redacted] (chybí podpis zaměstnance i ředitele MPP), [redacted] (chybí podpis zaměstnance dokladující převzetí), [redacted] (chybí podpis zaměstnance o převzetí), [redacted] (s podpisem zaměstnance o převzetí), výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted], výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] pracovní posudek [redacted] vydaný na žádost zaměstnance, výplatní lístek za měsíc 12/2014

33. [redacted] pracovní náplň ze dne 29.9.2014 platná od 1.10.2014, [redacted] (chybí podpis zaměstnankyně dokladující převzetí), platový výměr [redacted] (s podpisem zaměstnankyně o převzetí), výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted], odvolání výpovědi zaměstnavatelem [redacted], výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted], výplatní lístek za měsíc 12/2014

34. [redacted] pracovní náplň ze dne 29.9.2014 platná od 1.10.2014, [redacted] (chybí podpis zaměstnankyně dokladující převzetí), výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, odvolání výpovědi zaměstnavatelem [redacted] rozvázání pracovního poměru výpovědí [redacted] výplatní lístek za měsíc 12/2014

35. [redacted] pracovní náplň ze dne 29.9.2014 platná od 1.10.2014, [redacted] (chybí podpis zaměstnankyně dokladující převzetí), platový výměr [redacted] platový výměr [redacted] výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, [redacted] dopis zaměstnankyně [redacted] zaměstnavateli [redacted] vyjádření zaměstnavatele [redacted] potvrzení o zaměstnání, [redacted]

36. [redacted] pracovní náplň ze dne 29.9.2014, výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] Vyjádření zaměstnavatele [redacted] Vyjádření k dopisu [redacted], plná moc [redacted], přípis advokátky [redacted] stanovisko ředitele muzea Mgr. Daniela Zádrapy [redacted] informace (e-mail) [redacted] dotaz (e-mailovou komunikací) [redacted], upozornění na trvání dočasné pracovní neschopnosti v délce 180 dní od [redacted] OSSZ [redacted], informace (e-mail) [redacted] výplatní lístek za měsíc 01/2015, [redacted] Souhlas s odvoláním výpovědi z pracovního poměru [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted]

[redacted]

37. [redacted] pracovní náplň [redacted] pracovní náplň [redacted] pracovní náplň [redacted], platový výměr [redacted] platový výměr [redacted] platový výměr [redacted] platový výměr [redacted] výpověď z pracovního poměru zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, odvolání výpovědi zaměstnavatelem [redacted] dohoda o rozvázání pracovního poměru [redacted], potvrzení o zaměstnání, výplatní lístek za měsíc 11/2014

38. Výpis z účtu za období 1.12.2014 – 31.12.2014, Výpis z účtu za období 1.1.2015 – 31.1.2015, Výpis z účtu za období 1.2.2015 – 28.2.2015

Doklady č. 31 – 38 byly předložené ke kontrole provedené v roce 2015, uzavřené protokolem o kontrole č.j. 26979/10.50/15-1 ze dne 11.12.2015.

1. Skončení pracovního poměru - potvrzení o zaměstnání

Ke kontrole týkající se vydání potvrzení o zaměstnání byly po kontrolované osobě vyžádány doklady ke skončení pracovního poměru zaměstnankyně [redacted]

Jmenovaná zaměstnankyně podepsala [redacted] Souhlas s odvoláním výpovědi z pracovního poměru podle § 50 odst. 5 zákoníku práce [redacted] Téhož dne jí kontrolovaná osoba doručila Výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. c zákoníku práce [redacted]

Jak vyplývá z Potvrzení zaměstnavatele [redacted] zaměstnankyně Irena [redacted] obdržela výpověď [redacted] ode dne [redacted] Její pracovní poměr byl ukončen [redacted]

Jmenovaná zaměstnankyně si [redacted] osobně převzala Potvrzení o zaměstnání, vystavené [redacted] V potvrzení o zaměstnání [redacted] nebyl uveden druh konaných prací zaměstnankyně [redacted] Kontrolovaná osoba tím porušila ust. § 313 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Další skutečnosti ke skončení pracovního poměru zaměstnankyně [redacted] jsou popsány v bodě 3. tohoto protokolu o kontrole k problematice rovného zacházení se zaměstnanci při poskytování jiných peněžitých plnění.

2. Odůvodnění změn skutečností uvedených v platovém výměru

Dne [redacted] byl zaměstnankyni [redacted] předán Platový výměr [redacted] jehož převzetí potvrdila zaměstnankyně svým podpisem.

Kontrolou uvedeného Platového výměru [redacted] bylo zjištěno, že zaměstnankyni [redacted] nebyl přiznán osobní příplatek.

Dle ke kontrole předložené e-mailové korespondence [redacted], adresované advokátní kanceláři, bylo této zaměstnankyni pouze ústně sděleno, že „práci nevykonává a již vykonávat nebude, proto jí nepřísluší osobní ohodnocení za práci nad rámec pracovních povinností nebo větší rozsah vykonávané práce".

Kontrolovaná osoba porušila ust. § 136 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tím, že v platovém výměru [redacted] zaměstnankyně [redacted], neuvedla důvody odebrání jejího osobního příplatku.

3. Rovné zacházení se zaměstnanci při poskytování jiných peněžitých plnění

[redacted] byla kontrolované osobě doručena Žádost zaměstnankyně [redacted] o

přepočet průměrného výdělku a vyplacení odstupného ve správné – zákonné výši, v němž zaměstnankyně kontrolované osobě sdělila, že jí byl neoprávněně odňat osobní příplatek a z toho důvodu nemá správně spočítaný průměrný výdělek a odstupné.

K dotazu kontrolního orgánu: „Kterým zaměstnancům kontrolované osoby byl v období od 1. 9. 2014 do 31. 12. 2016 snížen nebo odebrán osobní příplatek?" kontrolovaná osoba v rámci Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, doručených kontrolnímu orgánu dne 18.10.2017, odpověděla: „Pouze [redacted] po propuštění z pracovního poměru v důsledku reorganizace. Jmenovaná obdržela výpověď z důvodu nadbytečnosti, kterou podepsala [redacted] O měsíc později oznámila písemně, že s výpovědí nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání. Po poradě s naším tehdejším právním zastoupením byla výpověď vzata zpět z důvodu možné formální textové chyby a obratem obdržela výpověď novou [redacted] Jmenovaná poté dlouhodobě zůstala v pracovní neschopnosti, kterou nastoupila těsně před koncem výpovědní doby. Během pracovní neschopnosti se jmenovaná domáhala právní cestou neplatnosti výpovědi a trvala na dalším zaměstnávání. Pracovní neschopnost jmenované trvala do [redacted] kdy zaměstnavatel vzal po dohodě se zaměstnankyní (na základě konzultací s novým právním zastoupením, [redacted] z důvodu právní jistoty) její dřívější výpověď zpět za předem dohodnutých podmínek (nový platový výměr), jmenovaná vrátila odstupné a ještě téhož dne dostala výpověď novou, vypracovanou [redacted] a vzhledem k překážkám na straně zaměstnavatele (po reorganizaci již její pracovní místo neexistovalo a zaměstnavatel nebyl schopen ji ani po výpovědní dobu zaměstnávat) zůstala doma a byla jí po výpovědní dobu vyplácena mzda. Tuto skutečnost reflektoval i nový platový výměr (podle sdělení našeho právního zastoupení, pokud jde o odnětí osobního ohodnocení v souvislosti s ukončením pracovního poměru a překážkami na straně zaměstnavatele, nemusí být osobní příplatek v takovém případě zaměstnanci přiznán, neboť osobní příplatek se dle § 131 odst. 1 zák. práce poskytuje zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, a o jeho přiznání rozhoduje ředitel příspěvkové organizace)."
K dotazu kontrolního orgánu: „U kterých zaměstnanců nastaly v období od 1. 9. 2014 do 31. 12.2016 překážky v práci na straně zaměstnavatele?" kontrolovaná osoba [redacted] uvedla, že pouze u zaměstnankyně [redacted]

Na dotaz kontrolního orgánu: „Kterým zaměstnancům kontrolovaná osoba vyplatila v období od 1. 9. 2014 do 31. 12. 2016 odstupné?" kontrolovaná osoba dne 18.10.2017 sdělila: „Zaměstnancům, kterým skončil pracovní poměr v důsledku reorganizace nebo dohody o ukončení pracovního poměru, pokud bylo odstupné v takovém případě po oboustranné dohodě sjednáno.

[redacted]

Postup při výpočtu odstupného:
Dle zákona - podle odpracované doby a průměrného výdělku. V případě [redacted] podle předpokládaného výdělku."

Jak již bylo uvedeno v protokolu o kontrole č.j.: 26979/1050/15-1 ze dne 11.12.2015, s jehož obsahem byla kontrolovaná osoba seznámena dne 14.12.2015, kontrolovaná osoba doručila dne 29.9.2014 zaměstnancům [redacted] písemné Výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni 29.9.2014. Všichni uvedení zaměstnanci stvrdili svým podpisem převzetí výpovědi dne 29.9.2014.

Ve výše uvedených Výpovědích z pracovního poměru daných zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni 29.9.2014 bylo uvedeno, že vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách k 1.10.2014 a k nemožnosti dále zaměstnávat zaměstnance ani v souladu s § 40 odst. 1) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dohodou o změně obsahu pracovního poměru, se zaměstnanci [redacted]

[redacted] stali pro zaměstnavatele nadbytečnými ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Dle Přílohy č. 1 Organizačního řádu Muzea a galerie v Prostějově, p.o., platného od 1.10.2014, patřili zmínění zaměstnanci do Útvaru ředitele – Ekonomicko-správního oddělení [redacted]

Ke kontrole bylo předloženo ROZHODNUTÍ ŘEDITELE ze dne 24.10.2014, dle nějž se, v souvislosti s vydáním nového organizačního řádu a současně s novou organizační strukturou platnou od 1.1.2015, k 1.1.2015 zrušily bez náhrady pracovní pozice:
1 konzervátor – technik (1 úvazek)
1 rozpočtář, evidenční správce majetku, pokladní (0,75 úvazku)
1 ekonom – hlavní účetní (1 úvazek)
1 průvodce – kustod (0,5 úvazku)
1 kurátor sbírek – historik (1 úvazek)
1 lektor – instruktor astronomického oddělení, odborný pracovník (1 úvazek)
Současně se, dle uvedeného ROZHODNUTÍ ŘEDITELE ze dne 24.10.2014, vytvořily následující pracovní pozice s požadavky na minimální dosažené vzdělání:
1 restaurátor (vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání bakalářského směru) – 1 úvazek
1 kontrolor, referent majetkové správy, finanční referent – manažer dotací (vysokoškolský vzdělání bakalářského stupně) – 1 úvazek
1 pokladní (vyučení s výučním listem nebo střední úplné vzdělání) – 0,5 úvazku
1 pedagog volného času – odborný a programový pracovník (střední úplné vzdělání s maturitou) – 0,5 úvazku.
V ROZHODNUTÍ ŘEDITELE ze dne 24.10.2014 bylo uvedeno, že volná místa – nově vytvořené pracovní pozice se přednostně nabídnou pracovníkům ve výpovědi, za předpokladu splnění kvalifikačních podmínek, a také stávajícím zaměstnancům.
Ostatní pozice včetně úvazků zůstaly dle ROZHODNUTÍ ŘEDITELE ze dne 24.10.2014 nadále beze změny.

Dne 24.10.2014 bylo zaměstnancům [redacted] doručeno písemné Odvolání výpovědi zaměstnavatelem, v němž bylo uvedeno, že zaměstnavatel vzal z důvodu administrativní chyby svou výpověď od samého počátku zpět. Tito zaměstnanci svými podpisy [redacted] stvrdili souhlas s odvoláním výpovědi ze strany zaměstnavatele.

Téhož dne, [redacted] kontrolovaná osoba doručila zaměstnancům [redacted] písemné Výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni 24.10.2014. Uvedení zaměstnanci stvrdili svým podpisem převzetí výpovědi [redacted]

Zaměstnancům [redacted] vyplatila kontrolovaná osoba odstupné spolu se mzdou za měsíc 12/2014 převodem na účet [redacted]

[redacted] převzala výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem dne 29.9.2014, [redacted] písemně oznámila zaměstnavateli (kontrolované osobě), že trvá na dalším zaměstnávání. [redacted] podepsala tato zaměstnankyně prohlášení o tom, že výpověď, kterou ze strany zaměstnavatele převzala dne 29.9.2014, plně akceptuje. [redacted] doručila tato zaměstnankyně zaměstnavateli přípis o tom, že [redacted] jí bylo předloženo k podpisu prohlášení o její akceptaci výpovědi podané zaměstnavatelem dne 29.9.2014 s odůvodněním, že zaměstnavatel musí pro zřizovatele připravit podklady pro určení výše dotace na vyplacení odstupného. Zaměstnankyně [redacted] dále uvedla, že toto prohlášení považuje pouze za potvrzení skutečnosti, že zaměstnavatel trvá na své výpovědi ze dne 29.9.2014 a pro odstranění případných nedorozumění výslovně uvedla, že trvá na svých výhradách proti výpovědi tak, jak to vyplývá z jejího oznámení o trvání na dalším zaměstnávání [redacted]. K přípisu zaměstnankyně [redacted] se kontrolovaná osoba vyjádřila [redacted] tak, že zaměstnankyni sdělila, že „vzhledem k rozhodnutí o reorganizaci a s tím souvisejícím změnám ve struktuře pracovních pozic, v souladu s novým Organizačním řádem Muzea a galerie v Prostějově, p.o., byla pracovní pozice, na které zaměstnankyně dosud pracovala, s účinností od 1.1.2015 bez náhrady zrušena. Zaměstnankyni bylo zaměstnavatelem nabídnuto zpětvzetí výpovědi z 29.9.2014 a dání výpovědi v pozdějším termínu, což zaměstnankyně výslovně odmítla a vyjádřila přání ze zaměstnání odejít k původně stanovenému datu. Současně zaměstnankyně uvedla, že plně akceptuje původní výpověď. Zaměstnavatel výhrady zaměstnankyně uvedené v dopise [redacted] vzal na vědomí." Kontrolovaná osoba vystavila zaměstnankyni [redacted] potvrzení o zaměstnání s údajem o trvání pracovního poměru [redacted] (bez uvedení data vystavení potvrzení o zaměstnání a data jeho doručení zaměstnankyni). Odstupné bylo této

zaměstnankyni vyplaceno spolu se mzdou [redacted] byla Okresnímu soudu v Prostějově doručena žaloba [redacted] o neplatnost výpovědi z pracovního poměru [redacted] vypracoval [redacted] jako zástupce kontrolované osoby za zaměstnavatele přípis [redacted] právní zástupkyni zaměstnankyně [redacted], prostřednictvím něhož byla uvedená zaměstnankyně vyzvána k nástupu do práce [redacted] a k vrácení odstupného. [redacted] vydal Okresní soud v Prostějově Usnesení [redacted] o zastavení řízení. Zaměstnankyně již do zaměstnání nenastoupila.

Se zaměstnankyní [redacted] kontrolovaná osoba sjednala [redacted] Dohodu o rozvázání pracovního poměru [redacted] z důvodu organizační změny, dle níž se zaměstnankyně stala nadbytečnou, s ujednaným nárokem na odstupné ve výši čtyřnásobku průměrného výdělku. Odstupné bylo této zaměstnankyni vyplaceno spolu se mzdou za měsíc 11/2014 převodem na účet [redacted]

Zaměstnankyně [redacted] převzala písemnou Výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) zákoníku práce [redacted] doručila kontrolované osobě své písemné Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání. [redacted] převzala tato zaměstnankyně od zaměstnavatele písemné vyjádření k oznámení o nesouhlasu s výpovědí kvůli její neplatnosti a trvání na dalším zaměstnávání, v němž kontrolovaná osoba uvedla, že oznámení zaměstnankyně považuje za souhlas se zpětvzetím výpovědi a výpověď bere od počátku v plném rozsahu zpět. Téhož dne [redacted] kontrolovaná osoba doručila zaměstnankyni [redacted] písemnou Výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) zákoníku práce, převzetí této Výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle § 52 písm. c) zákoníku práce stvrdila [redacted] svým podpisem. [redacted] odeslala zaměstnankyně [redacted], kontrolované osobě Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání s vyjádřením, že nesouhlasí s podanou výpovědí a má za to, že pouze účelově a formálně se ruší místo [redacted] a současně se vytváří nové místo [redacted] přičemž pracovní náplň obou pozic je prakticky totožná. Zaměstnankyně ve svém Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání [redacted] dále uvedla, že se domnívá, že vzhledem k jejímu vzdělání a délce praxe [redacted] by ji zaměstnavatel mohl i nadále zaměstnávat na této pozici, bez ohledu na její formální označení. Z výše uvedených důvodů považovala tato zaměstnankyně výpověď za neplatnou a písemně zaměstnanci sdělila, že trvá na tom, aby jí zaměstnavatel i nadále přiděloval práci dle jejího pracovního zařazení. [redacted] se kontrolovaná osoba vyjádřila k dopisu zaměstnankyně [redacted] ve smyslu, že bohužel není možno její žádosti vyhovět, protože vzhledem k rozhodnutí o reorganizaci u zaměstnavatele a s tím souvisejícími změnami ve struktuře pracovních pozic v souladu s novým organizačním řádem byla její pracovní pozice, na které doposud pracovala, s účinností od 1.1.2015 bez náhrady zrušena a v nové struktuře byla vytvořena pracovní pozice [redacted] tedy pracovní pozice odlišného zaměření a vyšších nároků na kvalifikaci a proto jí nemohla být tato pozice nabídnuta. Odstupné bylo této zaměstnankyni vyplaceno spolu se mzdou [redacted] převodem na účet [redacted] se na zástupce kontrolované osoby [redacted] obrátila advokátka [redacted] s návrhem mimosoudního jednání ve věci výpovědi [redacted] k dopisu [redacted] písemně sdělil, že hodlá celou záležitost řešit smírně mimosoudním vyřešením věci, že dle ust. § 50 odst. 5 zákoníku práce odvolává výpověď z pracovního poměru [redacted] a vyzývá [redacted] k nástupu do práce a k vrácení odstupného. [redacted] podepsala Souhlas s odvoláním výpovědi z pracovního poměru podle § 50 odst. 5 zákoníku práce [redacted] téhož dne jí kontrolovaná osoba doručila Výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem podle § 52 písm. c zákoníku práce a doklad o Překážkách na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce [redacted]

[redacted] byl zaměstnankyni [redacted], předán Platový výměr [redacted] jehož převzetí potvrdila zaměstnankyně svým podpisem, v němž uvedené zaměstnankyni nebyl přiznán osobní příplatek (viz bod 2. tohoto protokolu o kontrole – Odůvodnění změn skutečností uvedených v platovém výměru).

[redacted] byl v souvislosti se zvýšením platových tarifů zaměstnanců ve veřejných službách a správě odměňovaným platem zaměstnankyni [redacted], předán Platový výměr, [redacted] Dle ust. § 136 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci změnu skutečností uvedených v platovém výměru nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

V Potvrzení zaměstnavatele o délce trvání pracovní neschopnosti [redacted] je uvedeno, že zaměstnankyně [redacted], obdržela výpověď [redacted] se stala práce neschopnou. Její pracovní neschopnost trvala [redacted] byla jeden den v pracovním poměru u zaměstnavatele [redacted] a zároveň jí byl ukončen pracovní poměr.

Zaměstnankyně [redacted], podala [redacted] písemnou Žádost o přepočet průměrného výdělku a následně o přepočet vyplacení odstupného kvůli neoprávněnému odnětí osobního příplatku.

Jak vyplynulo z dokladu č. 12, kontrolovaná osoba se [redacted] dotázala prostřednictvím e-mailu advokátní kanceláře, zda postupovala při vystavení platového výměru [redacted] při odnětí osobního příplatku při překážkách na straně zaměstnavatele správně a zda musí doplatit odstupné a případně i rozdíl proplaceného platu bez osobního ohodnocení během výpovědní doby.
Dotaz advokátní kanceláři, [redacted] zněl následovně:
„Chtěl bych poprosit o právní radu ve věci finančního vypořádání s propuštěnou zaměstnankyní. Jde o případ pracovnice, která byla propuštěna při reorganizaci platné od 1. října 2014.
Postupně, jak šel čas:
· Pracovní poměr [redacted] byl ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele pro nadbytečnost z důvodu reorganizace a zefektivnění k 31.1.2015 (výpovědní lhůta začala běžet 1.10.2014, v lednové mzdě bylo vyplaceno odstupné).
[redacted] byla [redacted] v pracovní neschopnosti. V době PN byla po oboustranné dohodě výpověď vzata zpět (protože podle právníka nemusela být její výpověď úplně v souladu s formulací nového organizačního řádu, resp. organizačního schématu).
[redacted] po ukončení PN nastoupila [redacted] do práce a vrátila odstupné. Bylo jí předloženo zpětvzetí výpovědi a nový platební výměr, kde byla jen tabulková mzda, která jí příslušela dle druhu pracovní činnosti a délky praxe, osobní ohodnocení ve výměru nově nebylo (bylo jí sděleno, že práci nevykonává a vykonávat již nebude, proto jí nepřísluší osobní ohodnocení za práci nad rámec pracovních povinností nebo větší rozsah vykonávané práce, ona souhlasila), oba tyto dokumenty byly při jednání podepsány oběma stranami. Následně jí byla tentýž den při stejném jednání předložena výpověď nová, kterou také podepsala a která oproti první výpovědi těmito možnými nedostatky již netrpěla. Jednalo se o výpověď z důvodu zrušení uvedené pracovní pozice v rámci reorganizace. Pro pracovnici tudíž nebylo místo a proto byla ode dne výpovědi vyzvána, aby po dobu výpovědní lhůty (do 30.11.2015) již zůstala doma na 100 % mzdy, navíc bylo z minulosti reálné podezření, že by na pracovišti po dobu jejího dalšího pobytu mohlo docházet ke ztrátám pracovních potřeb a materiálů [redacted] se touto činností na zakázku zabývala i mimo pracovní dobu doma). Výpovědní doba a pracovní poměr skončil 30.11.2015 a v listopadové mzdě bylo vyplaceno odstupné.
[redacted] byla [redacted] v pracovní neschopnosti.
[redacted] po ukončení PN jí byl proplacen 1 pracovní den (který byla na 100% doma), který jsme jí z výpovědní doby ještě dlužili, a pracovní poměr byl ukončen. Dále jí bylo v srpnové mzdě dopočítáno a vyplaceno odstupné po navýšení tabulkových mezd k 1.11.2015 [redacted] o které písemně požádala. Byly jí vystaveny dokumenty na Úřad práce.
Pracovnice [redacted] podala písemnou žádost o přepočet průměrného výdělku a následně o přepočet vyplacení odstupného kvůli neoprávněnému odnětí osobního příplatku. Dopis přikládáme v příloze.
Postupovali jsme při vystavení platového výměru [redacted] správně, nebo musíme dopočítat průměr s osobním ohodnocením a doplatit odstupné?
Musel by se doplatit i rozdíl proplacené mzdy ve výpovědi, o který ale [redacted] nepožádala?"

Advokátní kancelář kontrolované osobě [redacted] poté co si vyžádala k nahlédnutí předmětný platový výměr a poté, co jí kontrolovaná osoba prostřednictvím [redacted] sdělila, že samostatný platový řád ve formě upřesňující vnitřní směrnice u zaměstnavatele není, zaměstnavatel se řídí pouze zákoníkem práce a souvisejícími předpisy, odpověděla: „V daném případě je Váš postup správný. Osobní příplatek se dle § 131 odst. 1 ZP poskytuje zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků. O jeho přiznání rozhoduje ředitel příspěvkové organizace."

Dne 7.12.2017 OIP přijal následující Informace o postupu kontrolované osoby u bývalé zaměstnankyně [redacted], obsažené v příloze č. 8 k tomuto protokolu o kontrole:
„1. Informace o postupu kontrolované osoby při výpočtu vyplaceného odstupného I.
[redacted] měla výpověď [redacted] a odstupné bylo vyplaceno [redacted] v tehdy platném výplatním termínu [redacted]. Po vyplacení mezd následně [redacted] dodala pracovní neschopenku [redacted]. V době pracovní neschopnosti jsme po konzultaci s právním zastoupením rozhodli o zpětvzetí výpovědi, ona hotově vrátila vyplacené odstupné, bylo jí doplaceno prvních 14 dnů pracovní neschopnosti, zároveň jí byla dána výpověď nová [redacted] a bylo jí sděleno, že pro překážky na straně zaměstnavatele jí bude vyplacena 100% mzda do konce výpovědní doby, ale není pro ni pracovní místo z důvodu překážek na straně zaměstnavatele (její pracovní pozice byla v rámci reorganizace zrušena).
2. Informace o postupu kontrolované osoby při výpočtu vyplaceného odstupného II
[redacted] (v řádném výplatním termínu) bylo [redacted] vyplaceno odstupné, spočítané z průměru za 3. čtvrtletí 2015. Po odeslání výplat na účty zaměstnanců doručila [redacted] potvrzení o pracovní neschopnosti [redacted] jí byl proplacen 1 den výpovědní doby [redacted], kdy byla na 100% doma pro překážky na straně zaměstnavatele. Poté byl pracovní poměr ukončen a byly vydány všechny dokumenty pro ÚP, odhlášky SP a ZP, ELDZ.
3. Informace o postupu kontrolované osoby při výpočtu vyplaceného odstupného III
[redacted] podala stížnost na výši odstupného, jelikož jí nebylo do odstupného započítáno zákonné zvýšení mezd od 1.11.2015. Proto byl ručně přepočítán průměr pro výpočet odstupného a dopočítán rozdíl mezi vyplaceným

a nově spočítaným odstupným [redacted] který jí byl vyplacen [redacted]
4. Informace o průběhu zaměstnání
[redacted] pracovala na svém pracovišti v době první výpovědní lhůty [redacted] Poté následovala pracovní neschopnost [redacted] přišla do zaměstnání, podepsala dohody viz. bod 1. a od této doby [redacted] byla doma na 100% mzdy pro překážky na straně zaměstnavatele. [redacted] byla na 100% mzdy doma pro překážky na straně zaměstnavatele (prodloužení trvání pracovního poměru [redacted]."

Z dokladů předložených ke kontrole, uzavřené protokolem OIP č.j.: 26979/10.50/15-1, z vyjádření kontrolované osoby v rámci Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, doručených OIP dne 18.10.201, z dokladů doručených OIP dne 24.11.2017 a na základě „Informací o postupu kontrolované osoby u bývalé zaměstnankyně [redacted], bylo zjištěno, že kontrolovaná osoba nezajistila rovné zacházení se zaměstnankyní [redacted] pokud jde o poskytování jiných peněžitých plnění, tím, že této zaměstnankyni odebrala osobní příplatek v době, kdy jí neumožnila vykonávat práci, tedy kdy této zaměstnankyni vznikly překážky na straně zaměstnavatele [redacted] a v důsledku tohoto bylo této zaměstnankyni vyplaceno [redacted] odstupné, vypočítané z pravděpodobného výdělku zaměstnankyně za příslušné rozhodné období v částce nižší než by tato zaměstnankyně obdržela, pokud by jí zaměstnavatel osobní ohodnocení při překážkách v práci na straně zaměstnavatele neodebral. Kontrolovaná osoba tím porušila ust. § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

4. Zařazení zaměstnanců do platové třídy a platového stupně

Do kontrolního vzorku zaměstnanců pro oblast kontroly odměňování (zařazení zaměstnance do platové třídy) byly vybrány následující zaměstnankyně:

[redacted]

V rámci kontroly vztahující se k odměňování zaměstnanců bylo využito oprávnění inspektora dle ust. § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, 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 17.8.2017 byly v rámci kontroly odměňování zaměstnanců inspektorkou dotázány zaměstnankyně kontrolního vzorku [redacted] v daný den přítomné na pracovišti kontrolované osoby, a to konkrétně na dotazy: 1. „Byla jste během trvání Vašeho pracovního poměru seznámena písemně se svojí pracovní náplní?, 2. V případě, že jste byla seznámena s písemnou pracovní náplní, odpovídala vždy tato náplň Vámi skutečně vykonávané práci u zaměstnavatele? 3. Pokud Vaše písemná pracovní náplň neodpovídala Vámi vykonávané práci, v jakém to bylo období, v čem se lišila, jaké práce jste skutečně vykonávala převážně nad rámec této pracovní náplně?" Všechny 3 dotazované zaměstnankyně na první dva dotazy shodně odpověděly ANO, ANO, na třetí dotaz tudíž neodpovídaly.

Kontrolou bylo zjištěno, že kontrolovaná osoba nepostupovala při zařazení zaměstnankyně [redacted] v platových výměrech [redacted] podle platné právní úpravy, neboť uvedenou zaměstnankyni nezařadila do platné platové třídy podle po ní v pracovní náplni požadovaných nejnáročnějších pracích, čímž nedodržela ustanovení § 123 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Kontrolovaná osoba předala [redacted] zaměstnankyni [redacted], PRACOVNÍ NÁPLŇ [redacted] Z výše uvedené PRACOVNÍ NÁPLNĚ [redacted] vyplynulo, že kontrolovaná osoba vyžadovala po zaměstnankyni [redacted] v

rámci jejího písemného popisu práce vykonávat činnosti zařazené do 11. platové třídy, tedy platové třídy vyšší než 10., do které byla jmenovaná zaměstnankyně během kontrolovaného období 04/2015 – 03/2017 zařazena. [redacted]

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

V souvislosti s kontrolou na úseku rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace 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, ve dnech 7.2.2017, mj. zjišťováno, zda [redacted], postupují při výkonu svých [redacted] pravomocí ve smyslu ust. § 16 zákoníku práce a ust. § 302 zákoníku práce.

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 peněžité 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, týkajícímu se zejména vztahu, přístupu a chování [redacted] k zaměstnancům a bývalým zaměstnancům kontrolované osoby je popsáno v bodě 5. Kontrolního zjištění tohoto protokolu o kontrole.

K [redacted] část zaměstnanců v této oblasti kontroly zejména zmínila, že je dle jejich názoru v některých případech ovlivňován [redacted] což se nejcitelněji projevilo při [redacted] kdy se rozhodovalo o výpovědích zaměstnancům dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Kontrolní zjištění:

1. V potvrzení o zaměstnání [redacted] nebyl uveden druh konaných prací zaměstnankyně [redacted]

Doloženo doklady:

[redacted] Pracovní smlouva [redacted] Dodatek k pracovní smlouvě [redacted] (doklady č. 5)

[redacted] Rozhodnutí ředitele [redacted] Souhlas [redacted] s odvoláním výpovědi z pracovního poměru [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] Překážky na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce [redacted] (doklady č. 6)

[redacted] Potvrzení zaměstnavatele o délce trvání pracovní neschopnosti [redacted]

[redacted], Potvrzení o zaměstnání [redacted], Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti [redacted] (doklady č. 8)

Kontrolovaná osoba tím porušila

- § 313 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

2. Kontrolovaná osoba neuvedla v platovém výměru ze dne 7.9.2015 zaměstnankyně [redacted] důvody odebrání jejího osobního příplatku.

Doloženo:
[redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted] (doklady č. 7) [redacted], pracovní smlouva [redacted] dodatek k pracovní smlouvě [redacted] platový výměr [redacted] pracovní náplň [redacted] výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] Vyjádření zaměstnavatele k oznámení o nesouhlasu s výpovědí kvůli její neplatnosti a trvání na dalším zaměstnávání [redacted] Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání [redacted] Vyjádření k dopisu [redacted] plná moc [redacted] přípis advokátky [redacted] stanovisko [redacted] k dopisu [redacted] informace (e-mail) o průběhu dočasné pracovní neschopnosti [redacted] dotaz (e-mailovou komunikací) [redacted] ohledně nevyplácení zdravotního pojištění u ČPZP, upozornění na trvání dočasné pracovní neschopnosti v délce 180 dní od OSSZ [redacted] informace (e-mail) [redacted] o další kontrole u lékaře [redacted] předpokládaném ukončení pracovní neschopnosti a nástupu do zaměstnání, výplatní lístek za měsíc 01/2015, Souhlas s odvoláním výpovědi z pracovního poměru podle § 50 odst. 5 zákoníku práce [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. c zákoníku práce [redacted] Překážky na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce [redacted] (doklady č. 36)

Kontrolovaná osoba tím porušila

- § 136 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

3. Kontrolovaná osoba nezajistila rovné zacházení se zaměstnankyní [redacted], pokud jde o poskytování jiných peněžitých plnění, tím, že této zaměstnankyni odebrala osobní příplatek v době, kdy jí neumožnila vykonávat práci, tedy kdy této zaměstnankyni vznikly překážky na straně zaměstnavatele [redacted] a v důsledku tohoto bylo této zaměstnankyni vyplaceno [redacted] odstupné, vypočítané z pravděpodobného výdělku zaměstnankyně za příslušné rozhodné období v částce nižší než by tato zaměstnankyně obdržela, pokud by jí zaměstnavatel osobní ohodnocení při překážkách v práci na straně zaměstnavatele neodebral.

Zaměstnancům [redacted] kontrolovaná osoba, na rozdíl od zaměstnankyně [redacted], během výpovědní doby osobní příplatky nesnížila ani neodebrala.

Doloženo doklady:

[redacted], Pracovní smlouva [redacted], Dodatek k pracovní smlouvě [redacted] (doklady č. 5)
[redacted], Rozhodnutí ředitele ze dne 24.10.2014, Souhlas [redacted] s odvoláním výpovědi z pracovního poměru [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] Překážky na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce [redacted] (doklady č. 6)
[redacted], Platový výměr [redacted], Platový výměr [redacted] (doklady č. 7)
[redacted], Potvrzení o zaměstnání [redacted] Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti [redacted], Potvrzení zaměstnavatele o délce trvání pracovní neschopnosti [redacted] (doklady č. 8)
[redacted], Potvrzení zaměstnavatele o průměrném / pravděpodobném měsíčním výdělku a způsobu ukončení pracovního poměru [redacted] Potvrzení zaměstnavatele o vyplacení odstupného pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti [redacted], Potvrzení zaměstnavatele o vyplacení dostupného pro účely poskytování podpory v nezaměstnanosti [redacted] (doklady č. 9)

Odstupné k 1.8.2016 (doklady č. 10)
Žádost o přepočet průměrného výdělku a vyplacení odstupného ve správné – zákonné výši (doklady č. 11)
e-mailová komunikace mezi (doklady č. 12)
, výplatní lístek za měsíc 01/2015, výpis z účtu , příjmový pokladní doklad , výplatní list – období 11/2015, výpis z účtu , mzdový list rok 2015 (období 01/2015 – 12/2015), výplatní list – období 08/2016, výpis z účtu , mzdový list 2016 (období 01/2016 – 11/2016) (doklady č. 30)
Organizační řád Muzea Prostějovska v Prostějově, příspěvkové organizace ze dne 1.8.2010, Organizační schéma Muzea a galerie v Prostějově, po. platné od 1.4.2014, Organizační řád Muzea a galerie v Prostějově, p.o. platný od 1.10.2014 ze dne 29.9.014, Příloha č. 1 – Organizační schéma – vnitřní členění Muzea a galerie v Prostějově, p.o., Rozhodnutí ředitele ze dne 24.10.2014 (doklady č. 31)
pracovní smlouva , (chybí podpis zaměstnance), pracovní náplň (s ručně napsaným a podepsaným prohlášením zaměstnance „Odmítám podepsat, uvedený obsah nesouhlasí s náročnější vyžadovanou realitou"), pracovní náplň – pracovní zařazení (u podpisu zaměstnance jeho ručně připsané vyjádření „Nesouhlasím."), oznámení o platových podmínkách (chybí podpis zaměstnance i ředitele MPP), platový výměr (chybí podpis zaměstnance dokladující převzetí), platový výměr (chybí podpis zaměstnance o převzetí), platový výměr (s podpisem zaměstnance o převzetí), výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, Odvolání výpovědi zaměstnavatelem , výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem , pracovní posudek vydaný na žádost zaměstnance, výplatní lístek za měsíc 12/2014 (doklady č. 32)
pracovní smlouva , pracovní náplň , pracovní náplň , platový výměr (chybí podpis zaměstnankyně dokladující převzetí), platový výměr ze dne (s podpisem zaměstnankyně o převzetí), výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, odvolání výpovědi zaměstnavatelem , výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem výplatní lístek za měsíc 12/2014 (doklady č. 33)
pracovní smlouva , popis činnosti , pracovní náplň , platový výměr (chybí podpis zaměstnankyně dokladující převzetí), výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem , odvolání výpovědi zaměstnavatelem rozvázání pracovního poměru výpovědí , výplatní lístek za měsíc 12/2014 (doklady č. 34)
pracovní smlouva , pracovní náplň , pracovní náplň , platový výměr (chybí podpis zaměstnankyně dokladující převzetí), platový výměr , platový výměr , výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem , oznámení o trvání na dalším zaměstnání , prohlášení , o plné akceptaci výpovědi ze strany zaměstnavatele ze dne 29.9.2014, dopis zaměstnankyně zaměstnavateli , vyjádření zaměstnavatele k dopisu zaměstnankyně , potvrzení o zaměstnání, žaloba ze dne o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, přípis zaměstnavatele , právní zástupkyni zaměstnankyně (výzva k nástupu do práce od 26.2.2015 a k vrácení odstupného), zpětvzetí žaloby , Usnesení Okresního soudu v Prostějově o zastavení řízení
, pracovní smlouva , dodatek k pracovní smlouvě , platový výměr , pracovní náplň , výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem , Vyjádření zaměstnavatele k oznámení o nesouhlasu s výpovědí kvůli její neplatnosti a trvání na dalším zaměstnávání , Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání , Vyjádření k dopisu , plná moc , přípis advokátky , stanovisko k dopisu , informace (e-mail) o průběhu dočasné pracovní neschopnosti , dotaz (e-mailovou komunikací) ohledně nevyplácení zdravotního pojištění u ČPZP, upozornění na trvání dočasné pracovní neschopnosti v délce 180 dní od OSSZ , informace (e-mail) o další kontrole u lékaře předpokládaném ukončení pracovní neschopnosti a nástupu do zaměstnání, výplatní lístek za měsíc 01/2015, Souhlas s odvoláním výpovědi z pracovním poměru podle § 50 odst. 5 zákoníku práce Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. c zákoníku práce

[redacted], Překážky na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce [redacted] (doklady č. 35)
[redacted], pracovní smlouva [redacted] dodatek k pracovní smlouvě [redacted], platový výměr [redacted] pracovní náplň [redacted] výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání [redacted] Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem [redacted] Vyjádření zaměstnavatele k oznámení o nesouhlasu s výpovědí kvůli její neplatnosti a trvání na dalším zaměstnávání [redacted] Oznámení o trvání na dalším zaměstnávání [redacted] Vyjádření k dopisu [redacted], plná moc [redacted] přípis advokátky [redacted] stanovisko [redacted] informace (e-mail) o průběhu dočasné pracovní neschopnosti [redacted] dotaz (e-mailovou komunikací) [redacted] ohledně nevyplácení zdravotního pojištění u ČPZP, upozornění na trvání dočasné pracovní neschopnosti v délce 180 dní od OSSZ [redacted] informace (e-mail) [redacted] o další kontrole u lékaře [redacted] předpokládaném ukončení pracovní neschopnosti a nástupu do zaměstnání, výplatní lístek za měsíc 01/2015, Souhlas s odvoláním výpovědi z pracovního poměru podle § 50 odst. 5 zákoníku práce [redacted], Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem podle § 52 písm. c zákoníku práce ze [redacted], Překážky na straně zaměstnavatele podle ust. § 208 zákoníku práce [redacted] (doklady č. 36)
[redacted] pracovní smlouva [redacted] rozhodnutí Úřadu práce v Prostějově [redacted] pracovní náplň [redacted] pracovní náplň [redacted] pracovní náplň [redacted], platový výměr [redacted] platový výměr [redacted] platový výměr [redacted], platový výměr [redacted] výpověď z pracovního poměru zaměstnavatelem ze dne 29.9.2014, odvolání výpovědi zaměstnavatelem [redacted], dohoda o rozvázání pracovního poměru [redacted] potvrzení o zaměstnání, výplatní lístek za měsíc 11/2014 (doklady č. 37)
Výpis z účtu za období 1.12.2014 – 31.12.2014, Výpis z účtu za období 1.1.2015 – 31.1.2015, Výpis z účtu za období 1.2.2015 – 28.2.2015 (doklady č. 38)

Příloha č. 6
Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, OIP doručeno dne 18.10.2017

Příloha č. 8
Informace o postupu kontrolované osoby u bývalé zaměstnankyně [redacted]

Kontrolovaná osoba tím porušila ust.

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

4. Kontrolovaná osoba nepostupovala při zařazení zaměstnankyně [redacted] v platových výměrech [redacted] dle platné právní úpravy, neboť uvedenou zaměstnankyni nezařadila do platné platové třídy podle po ní v pracovní náplni požadovaných nejnáročnějších pracích.
Z Pracovní náplně [redacted] zaměstnankyně [redacted] vyplynulo, že po jmenované zaměstnankyni v rámci jejího písemného popisu práce kontrolovaná osoba vyžadovala vykonávat činnosti zařazené do 11. platové třídy, tedy platové třídy vyšší než 10., do které byla jmenovaná zaměstnankyně během kontrolovaného období 04/2015 – 03/2017 zařazena. Konkrétně tato zaměstnankyně dle její pracovní náplně, mimo jiné, [redacted]

Doloženo doklady:
[redacted] Pracovní smlouva [redacted] Pracovní náplň [redacted] (doklad č. 22)
[redacted] Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted], Platový výměr [redacted] Platový výměr [redacted], Platový výměr [redacted], Potvrzení zaměstnavatele o odvodu zdravotního pojištění (doklad č. 23)
[redacted], Dohoda o srážkách ze mzdy [redacted] (doklad č. 24)
[redacted], Mzdový list za rok 2016 (doklad č. 25)

Příloha č. 3 Z Á Z N A M o poskytnutých informacích zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů ze dne 17.8.2017

Kontrolovaná osoba tím porušila ust.

- § 123 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů

5. V souvislosti s kontrolou na úseku rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zákazu jakékoliv diskriminace 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, ve dnech 7.2.2017, 17.2.2017, 22.2.2017 a 17.8.2017 mj. zjišťováno, zda [redacted] postupují při výkonu svých řídících pravomocí ve smyslu ust. § 16 zákoníku práce a ust. § 302 zákoníku práce.

Z poskytnutí součinnosti zaměstnanci vyplynulo, že z 31 dotazovaných zaměstnanců se v 1. kole dotazování, provedeném ve dnech 7.2.2017, 17.2.2017 a 22.2.2017 k dotazu „Čelila jste někdy šikaně na Vašem pracovišti?" 7 vyjádřilo, že ANO, 24 odpovědělo, že NE. Na dotaz „Víte o případu (případech) šikany některého z Vašich kolegů (kolegyň) 12 odpovědělo ANO, 17 NE. V 2. kole dotazování, uskutečněném ve dnech 22.2.2017 a 17.8.2017, poskytlo 16 zaměstnanců z celkového počtu 31 oslovených zaměstnanců přítomných na pracovišti kontrolované osoby k dotazům kontrolního orgánu:„Jak byste charakterizoval/a vztah, přístup a chování [redacted] zaměstnancům?", „Jak byste charakterizoval/a vztah, přístup a chování [redacted], „Dozvěděl/a jste se někdy, že by docházelo na pracovišti zaměstnavatele k psychickému nebo fyzickému omezování, tzv. šikaně některého zaměstnance (některých zaměstnanců) ze strany [redacted] mimo jiné následující informace:

1. „Bývalá kolegyně i kvůli chování [redacted] odešla z muzea. Neustále čelila neoprávněné kritice. Neustálé napadání práce a osoby jedné současné kolegyně. Vůči mladším kolegyním – dehonestace, nadřazenost [redacted]
2. „Možná by se dal vztah, přístup a chování [redacted] charakterizovat jako nižší stupeň sociopatie. Vždy musí mít někoho, na kom si vylévá zlobu a evidentně ji to baví. Snaží se lidi manipulovat, dělá přesný opak toho, čemu se říká teambuilding. Pomlouvá, lže do očí, intrikuje. I když [redacted] nikdy nebylo poznat, že by jí šlo o rozvoj organizace. Vždy jí šlo o její vlastní prospěch. Úspěchy kolegů vědomě podrážela a dehonestovala. I když se někomu podařilo udělat dobré jméno organizaci, byl za to potrestán, neboť to nebyl její úspěch. I při poslední příležitosti dotazování projevila svou osobnost. Byl zaznamenán případ vyhrožování. Do jisté míry [redacted] šikanovala již mnoho zaměstnanců. Vždy je ale jedna osoba, která tuto zkušenost zakouší plnou silou. Já mám tuto zkušenost z dřívější doby. Trvalo to asi ¾ roku. Má práce byla z její strany neustále kritizována (i když neoprávněně)."
3. „Bývalá kolegyně ... neustálé ponižování, napětí, stres a nesmyslné úkoly odnášela špatným zdravotním stavem a po krátké době podala výpověď. K podobným situacím docházelo i s jinou kolegyní, která později také odešla. Kolegyni ... opravdu z duše nenávidí, bojuje proti ní. Byla jsem svědkem, že tato kolegyně odchází [redacted] s brekem."
4. „Vztah a přístup [redacted] se dá charakterizovat jako hrubý, povýšenecký, ráda ponižuje a shazuje práci jiných. Dokáže lidi štvát proti sobě. Myslím, že vztah [redacted] ke mně se dá charakterizovat jako šikana z její strany. Bezmála dva roky jsem čelila jejím slovním atakům, kdy mě na poradách napadala, že nedělám svoji práci dostatečně, i když jsem dělala i práci za dva lidi (porady byly [redacted]. Útočila na mě v podstatě bez příčin, jen se potřebovala na někom zklidnit. Obecně moji práci znevažuje, znehodnocuje. Snaží se mě nachytat na různých věcech, když se jí to nepodaří, je naštvaná, mstí se. Pomlouvá mě před ostatními kolegy, štve je proti mně. Každý den chodím do práce s obavou, co bude, co si na mě zase vymyslí, [redacted] jak ho zmanipuluje proti mně. Šikana ze strany [redacted] k mé osobě začala zhruba 3 měsíce po mém nástupu. Ze začátku to byly jen mírné narážky, pomluvy u kolegů atd. [redacted] jsem to zhruba na Velikonoce 2015 oznámila, a když neudělal nic, začalo se její chování stupňovat. V různých intervalech mě pomlouvala u většiny kolegů, začala shazovat moji práci, znevažovat veškeré moje inovace. V roce 2016 si začala [redacted] jsem byla pokaždé napadena veřejně, vždy si něco našla, aby mě mohla shodit před ostatními. [redacted] Nutno dodat, že poté, co mě [redacted] Neustále pokračovalo pomlouvání u kolegů za zavřenými dveřmi. Jako nejlepší řešení situace vyplynulo to, že jsem dala výpověď."
5. [redacted] je manipulativní osoba, která neustále na někoho útočí, pomlouvá, osočuje (z nekalých úmyslů, neschopnosti, z toho, že se někdo - cituji „blbě tváří" na poradě apod.). Zaměstnanci [redacted] se za ní bojí chodit, [redacted] – každý je nahraditelný, [redacted] tak ať se podle toho laskavě chovají. Je naprosto arogantní k zaměstnancům, bezohledná [redacted] Při organizování výstav hází „klacky pod nohy". Nelichotivě se o mně vyjadřuje [redacted] Je zlá na většinu zaměstnanců a obzvlášť na ty, kdo něco umí. Zaměstnanci se za ní bojí chodit po jednom, aby nemuseli čelit jejím výlevům a náladám. Veškeré jednání a komunikace vycházejí z pozice [redacted] nikoli rozumné argumentace a diskuse."
6. [redacted] se k většině zaměstnanců chová velmi povýšeně, hledá na každém chyby a snaží se lidi

vzájemně mezi sebou rozeštvávat a pomlouvat. Pokud se jí někdo nelíbí, je schopna proti němu vyvinout velmi silný nátlak. Používá lži, výhrůžky, má velmi velkou schopnost dostat člověka do psychické nepohody a stresu. Měla jsem s ní několik nepříjemných rozhovorů, tedy každý spíše každý rozhovor s ní je nepříjemný, protože se snaží člověka psychicky nalomit [redacted] a to se děje hlavně pokud [redacted] Pokud vím, několik lidí dobrovolně odešlo z muzea právě kvůli její šikaně a dá se říct i psychickému teroru, který umí obratně používat proti lidem, kteří jí nejsou pohodlní, což není skoro nikdo. Někteří kolegové se museli léčit u psychiatra, někdy tyto lidi pak, až jsou na dně, použije jako zbraň proti dalším a udělají to ze strachu o místo. Každý kontakt s ní je velmi nepříjemný, zaměstnanec cítí napětí a stres, [redacted] ohledně dalších zaměstnanců a chodu muzea a poté většinou nepříjemné poučení o tom, jak se máme chovat. Panuje tady atmosféra neustálého napětí, odkud přijde další výtka a mnohdy jsou zaměstnanci napadáni i veřejně, např. na poradě a to i za jejich nepřítomnosti, takže se nemohou bránit. V současnosti se to nejvíc týká kolegyně ..., ale v podstatě každý přijde někdy na řadu."

7. „Nedokážu definovat, co už je šikanování, kde je hranice. Ale když některé mladé zaměstnance dokáže vydeptat k slzám několikrát do měsíce, dotyční z jednání s ní mají strach. Nevím. Může se stát asi jednou, ale pravidelně a opakovaně je něco asi špatně. A nejsou to všichni zaměstnanci, jen někteří jedinci. Neumím rozeznat přísnost, míry požadavků a šikany, ale někdy mi to jako šikana připadá. Slzy a nevolnost asi tu hranici mezi přísností a šikanou překračují."

8. „1 kolegyně má stále psychické problémy, musela docházet k odborníkovi. 1 kolegyně kvůli stresu v práci potratila. 1 kolegyně nemohla otěhotnět, měla velké zdravotní problémy, na doporučení lékaře odešla z práce a během měsíce otěhotněla. [redacted] zaměstnance ponižuje, znevažuje jejich práci, vyhrožuje jim, [redacted]

9. „Když se [redacted] někdo nehodí, dokáže ho zlikvidovat. Někteří zaměstnanci nezvládli její psychický nátlak a jejich zdravotní stav se zhoršil natolik, že odešli."

10. „Snaží se lidi manipulovat, pomlouvá, lže do očí, intrikuje. Vědomě podrážela a dehonestovala úspěchy kolegů."

11. [redacted] je nadřazená, panovačná, nesmí se jí odporovat nebo projevit jiný názor. Jakmile se jí někdo znelíbí, je schopna zadupat ho do země. Kolegyně ... odnášela neustálé napětí, ponižování, stres a nesmyslné úkoly špatným zdravotním stavem a po krátké době podala výpověď."

12. [redacted] je zlá, manipuluje [redacted]

13. „Když kdokoli potřebuje něco po [redacted] pokud to jen trochu jde, tak k ní do kanceláře chodíme aspoň po dvou. Bohužel ne vždy se nám to povede. Úplně každý v muzeu se jí bojí. Já i každý v muzeu s ní máme nějakou špatnou zkušenost. Snažím se jí vyhýbat. Není [redacted] ale bohužel každý to štěstí nemá. Když se stal ředitelem [redacted] Šikana z její strany začala hned prvním dnem nástupu do nové funkce. Celou dobu se těšila, že se bude moci mstít. Jednou, když jsme se chystali na výstavu, prohlásila „Já Vám ještě ukážu." Spousta zaměstnanců díky [redacted] měla a někteří stále mají zdravotní problémy. Některé nechala propustit a někteří raději odešli sami."

14. „K šikaně ze strany [redacted] docházelo od jejího nástupu do funkce až doteď."

15. „Vztah a přístup [redacted] je špatný, ponižující, deptající, mizerná komunikace, vždy si najde něco, za co Vám dá najevo neschopnost. Vyžaduje loajalitu (donášení, udavačství). Přisvojuje si práci jiných. Empatie – cizí slovo. Protěžování svých oblíbenců. Její přístup ke mně je špatný, nejsem její oblíbenec. Vytváří dusnou atmosféru, pocit nejistoty. Šikana z její strany ke všem mladším studovaným spolupracovnicím, které jsou schopné samostatné práce a mají úspěšné výstavy a programy pro děti."

16. „Nejlépe to podle mne vystihuje názor nejmenované kolegyně, která dala výpověď (mimo jiné – jedním z důvodů této výpovědi bylo právě chování [redacted]). Cituji: „Vezme si panenku (myšleno [redacted]), pohraje si a mrskne ji do kouta, pak si vezme medvěda a jakmile ji omrzí, mrskne ho tamtéž. Následuje autíčko atd. Přeloženo: „Kdo se znelíbí [redacted] má to těžké" a nejlíp udělá, když si hned najde nějakého dobrého psychoanalytika."

Ve dnech 4.4.2017, 5.4.2017, 12.4.2017 a 18.10.2017 byly kontrolním orgánem tázány čtyři bývalé zaměstnankyně kontrolované osoby, které k dotazům „Jak byste popsala chování, vztah a přístup [redacted] Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizace k zaměstnancům?", „Popište prosím chování, vztah a přístup [redacted] Muzea a galerie v Prostějově, příspěvkové organizace k Vám osobně během trvání Vašeho pracovního poměru.", „Zajišťoval dle Vašeho názoru zaměstnavatel Muzeum a galerie v Prostějově, příspěvková organizace prostřednictvím vedoucích pracovníků rovné zacházení se zaměstnanci?" mimo jiné sdělily:

[redacted] nesnese odpor vůči [redacted] Jako příklad bych mohla uvést příklad kolegyně, která nakonec odešla dobrovolně. Domnívám se, že zdravotní problémy, které měla, byly z velké míry způsobeny nesrovnalostmi v práci. Měla neustále problémy s [redacted] Nemohla se prosadit v rámci své odbornosti, bylo jí bráněno v její odborné činnosti."

„Od začátku mé práce v muzeu se projevovala určitá averze [redacted] vůči mé osobě. Jakmile se naskytla vhodná příležitost, pokoušela se mě znemožnit před kolegy. Z její strany byla evidentní snaha mě lidsky, morálně i pracovně znemožnit. Od začátku mého působení v muzeu se projevovala její určitá averze vůči mé

osobě. Jakmile se naskytla vhodná příležitost, pokoušela se mě znemožnit před kolegy. [redacted] Od mého nástupu i později mě nejen před kolegy, ale postupně i před veřejností shazovala. Dělá to šikovně, umí to. Xkrát jsme jako zaměstnanci uvažovali, jak proti ní postupovat, ale nikdo na to nemáme."

„Vzhledem k častým indispozicím [redacted] kdy pro tuto dobu [redacted] vystupovala [redacted] si vybudovala cílenou nepostradatelnost ve vztahu ke zřizovateli. Obklopila se „loajálními" zaměstnanci, které zneužívala k získávání informací o vztazích mezi pracovníky. Postupně mezi některými kolegy ustávala komunikace a atmosféra na pracovišti byla velice napjatá. Během tohoto období zaměstnankyně ... odešla na vlastní žádost., důvodem byly časté zdravotní problémy vyvolané neshodami [redacted] Další výpověď podala zaměstnankyně ..., na niž byl rovněž vyvíjen psychický nátlak."

„Chování [redacted] vůči zaměstnancům bylo různé. K těm, od kterých potřebovala informace či nějakou službu, se chovala přátelsky, avšak dokázala s nimi velice dobře manipulovat. Ke většině zaměstnanců vystupovala nadřazeně a dokázala vyvíjet psychický nátlak, dle mého názoru tak dokázala donutit 2 pracovnice k výpovědi. Co bylo dovoleno některým zaměstnancům, druhým dovoleno nebylo (pozdní příchody do práce, opouštění pracoviště v pracovní dobu, zvířata na pracovišti apod.). Z diskuzí mezi zaměstnanci vyplynulo, že nejen já, ale i ostatní mají celkově psychický blok potkávat [redacted] v prostorách muzea. Často neodpovídala na pozdrav, poučovala zaměstnankyni, která pak dala výpověď na vlastní žádost, jak má zdravit své nadřízené a starší kolegy atd. Zasahovala do práce, které nerozuměla, i odborným pracovníkům, což jsem slýchávala v rozhovorech, ale nedokážu posoudit v jaké míře. Je mi známa další informace, že ke konci roku 2016 na vlastní žádost odešla další zaměstnankyně."

„Chování, vztah a přístup [redacted] k zaměstnancům lze shrnout charakteristikou: nekorektní, takřka nepřetržitě invektivní, dehonestující, elitářské. Pracoviště bylo charakteristické velmi nepříjemnou atmosférou strachu. Na základě osobních sympatií a antipatií, nikoliv dovedností a odvedené práce vznikla na pracovišti skupina „nepopulárních" [redacted] zaměstnanců. Tato perzekuce ze strany [redacted] se týkala především většiny odborných pracovníků; zvláštní „obliby" se dostávalo věkově mladým odborným pracovnicím. Skupina neoblíbených zakoušela takřka nepřetržitý stresující atak, naschvály komplikující jejich práci. Hledáčkem jejího ataku se vybraní zaměstnanci nacházeli prakticky neustále, ale zároveň se [redacted] vždy zaměřila na nějakého vybraného zaměstnance, který se pak stal cíleně po několik týdnů terčem jejích velice koncentrovaných útoků, provázených nepravdivým slovním osočováním a tlakem. Tento velmi koncentrovaný stres se pak odrážel na celkovém, na první pohled postřehnutelném, nekomfortním existování stižené osoby a promítl se mnohdy i na jeho zdravotním stavu (jedna kolegyně byla vystavena takovému tlaku, že po několika týdnech byla hospitalizována kvůli špatnému krevnímu obrazu v nemocnici; neuróza, nespavost byly vlastní mnoha dalším takto stiženým zaměstnankyním).

Osobnost perzekuovaných zaměstnanců i jejich práce byly [redacted] nepřetržitě napadány, snižovány, znevažovány. Nevůli vůči zaměstnancům přitom u ní zpravidla vyvolal naprosto legitimně vyřčený odborný názor na postup v určité odborné pracovní záležitosti, které bývaly konzultovány nejčastěji na společných poradách muzea. V rámci porad i následně v běžném pracovním provozu bylo ze strany [redacted] používáno systému zastrašování, které spolu s výše popsaným vytvářelo silný stresující tlak na vybranou osobu. [redacted] vytvářela také o zaměstnancích nebo jejich práci často záměrně klamné či zcela zavádějící smyšlenky. Během svého pracovního poměru jsem byla [redacted] takřka nepřetržitě atakována. Zakoušela jsem neustálé, nepřijemné, stresující, zastrašující a nutno říci velmi vyčerpávající slovní útoky. Jednání se zástupkyní bylo vždy velmi nepříjemné, naplněno velkým vypětím, nepřátelstvím a obavami z toho, „co zase vymyslí". A to i přesto, že jsem s ní nejen já sama, ale i mí bývalí kolegové, jednala korektně. Atakující jednání [redacted] jakož i nerovné pracovní podmínky na pracovišti, se staly jedněmi ze stěžejních důvodů mého následného odchodu ze zaměstnání."

V návaznosti na odpovědi zaměstnanců byly zástupci kontrolované osoby [redacted] a [redacted] položeny dotazy, na něž jmenovaní odpověděli v rámci Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, které bylo Oblastnímu inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj. Jejich vyjádření, která jsou přílohou č. 5 a 7 tohoto protokolu o kontrole, byla Oblastnímu inspektorátu práce doručena ve dnech 17.8.2017 a 28.11.2017.

V souvislosti s výše uvedeným kontrolovanou osobu informujeme, že současná právní úprava v oblasti pracovněprávních vztahů je založena na následujících základních zásadách (viz ust. § 1a zákoníku práce):

a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Dle odst. 2 citovaného ustanovení pak zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a

bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.

Výše uvedené zásady tak v převážné většině představují povinnosti pro zaměstnavatele, přičemž každý zaměstnanec tak (mimo základních povinností - viz ust. § 301 zákoníku práce) požívá zvláštní zákonné ochrany svého postavení.
K hlavním povinnostem vedoucích zaměstnanců pak 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 (viz ust. § 302 zákoníku práce).

Z poskytnutí součinnosti zaměstnanci bylo zjištěno, že 16 zaměstnanců (z celkového počtu 31 zaměstnanců přítomných během dotazování zaměstnanců kontrolním orgánem na pracovišti kontrolované osoby) a 4 bývalé zaměstnankyně kontrolované osoby, které poskytly kontrolnímu orgánu své vyjádření ke kontrolované problematice, se na pracovišti setkali se situacemi, kdy nebyly [redacted] vytvářeny příznivé pracovní podmínky, což je jedna z povinností vedoucích zaměstnanců.

Tím, že kontrolovaná osoba, jako zaměstnavatel, nezajistila, aby byly [redacted] 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 16.1.2018

Za oblastní inspektorát práce:

[redacted]

Oblastní inspektorát práce
pro Moravskoslezský kraj
a Olomoucký kraj
Živičná 2
702 69 Ostrava 34

S obsahem protokolu byla kontrovaná osoba seznámena dne 16.1.2018 a podpisem stvrzuje převzetí jednoho stejnopisu.

[redacted]

MUZEUM A GALERIE V PROSTĚJOVĚ
příspěvková organizace
T. G. Masaryka 2, 796 01 PROSTĚJOV
☎ 582 330 991, 582 342 286 IČO: 00091405

Rozdělovník:
1x kontrolovaná osoba
1x oblastní inspektorát práce

Přílohy protokolu:

- Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů ze dne 4.5.2017
- Záznam o poskytnutých informacích zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů ze dne 17.8.2017 [redacted]
- Záznam o poskytnutých informacích zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů ze dne 17.8.2017 [redacted]
- Záznam o poskytnutých informacích zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 7 odst. 1 písm. d) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů ze dne 17.8.2017 [redacted]
- Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, OIP doručeno dne 17.8.2017
- Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, OIP doručeno dne 18.10.2017
- Poskytnutí údajů vztahujících se k předmětu kontroly kontrolovanou osobou podle ustanovení § 8 písm. c), f) zákona č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění pozdějších předpisů, OIP doručeno dne 28.11.2017
- Informace o postupu kontrolované osoby u bývalé zaměstnankyně [redacted]