UNIVERZITA KARLOVA

STANOVISKO OMBUDSMANKY UK

K PODNĚTU *37/2023*

Podavatelé:

Anonymní v počtu 10 jednotlivců a 2 skupin osob (ombudsmanka zná identitu podavatelů a podavatelek)

Období přijetí podnětu:

Od poloviny června do konce září 2023

Předmět podnětu:

Obsahem podnětů (dále označovaných jako primárních) jsou různorodé formy nevhodného chování, kterým mají být ve svých rolích a oblastech svého působení vystaveni akademičtí a THP pracovníci a pracovnice stejně jako studenti na Katolické teologické fakultě UK. Jako zdroj tohoto chování označují vedení fakulty, zejména stávajícího děkana prof. PhLic. Vojtěcha Novotného, Th.D., proděkan pro vědu, doc. Mgr. Jakuba Jinka, Dr. phil. a tajemníka fakulty, Ing. Luďka Knorra. Podavatelé se na ombudsmanku UK obrátili se svým požadavkem situaci na fakultě prošetřit a dalším nevhodným projevům chování do budoucna ideálně zamezit.

Kontaktované osoby:

Podnět byl řešen v součinnosti se všemi podavateli a dotčenými osobami, kteří podali svá vyjádření, dále s proděkanem KTF UK, doc. Mgr. Jakubem Jinkem, Dr. phil. a také s akademickým pracovníkem KTF, JUDr. Jakubem Křížem, Ph.D. Pro přehlednost uvádíme níže v tabulce celkový počet a charakter osob, které se k podnětům vyjádřily.

Typ svědectví	**Počet osob**
Primární podavatelé podnětů	12
Svědci primárních podnětů	6
Ostatní svědci	15
Písemná skupinová vyjádření	4

Tab. 1 Přehled osob podavatelů, resp. vyjádření k podnětům KTF UK

Prověřované materiály a další důkazní prostředky:

Podavatelé poskytli ombudsmance písemné a ústní výpovědi o předmětu podnětů. Poskytli také výňatky z emailových komunikací a další materiály dokumentující povahu předložených podnětů a celkovou situaci na fakultě. Dále byly provedeny rozhovory s 15 osobami, které byly stran vedení fakulty označeny jako ty, které mají k věci podat své vyjádření. Ombudsmanka dále obdržela čtyři písemná skupinová vyjádření, která mají vztah k podaným primárním podnětům, neboť reagují na dění na fakultě v období letních a podzimních měsíců roku 2023. Podpůrně byly při zpracování stanoviska využity tiskové zprávy vydané UK a KTF UK, primární dokumenty (např. rezignační dopis děkana) a články publikované v médiích nebo dílčí vyjádření na sociálních sítích.

Popis podnětu:

I. Popis primárních podnětů

V rozmezí letních měsíců (červen – září 2023) obdržela ombudsmanka UK podněty nesoucí individuální i skupinová svědectví o projevech nevhodného chování vedení fakulty (přesněji viz výše) k pracujícím a studujícím na KTF. Avizované projevy chování jsou zasazeny do odlišných fakultních agend a procesů.

Stěžejními oblastmi, ve kterých se toto chování objevuje, je zejména: **rozvoj studijních programů, kariérní růst, přijímání pracovněprávních opatření vůči konkrétním zaměstnancům, rovné zacházení na základě pohlaví, reorganizace děkanátu fakulty, kompetenční střety a ovlivňování svobodného rozhodování**.

Obsahy všech primárních podnětů byly analyzovány a byly v nich identifikovány následující společné rysy. U každé kategorie uvádíme ilustrativní příklad kontextu, ve kterém k danému chování mělo dojít.

1. **Udržování zaměstnanců fakulty v nejistotě, strachu a pocitu ohrožení, jejichž zdrojem je:**

- Poskytování protichůdných informací *(např. v rámci reorganizace děkanátu)*
- Časté střídání projevů přízně *(za účelem získání si pracovníka na svoji stranu – např. člena senátu, THP pracovníků)* a zavržení *(jako trestu za odlišný názor)*
- Udělování výhod a výsadních postavení za loajalitu k děkanovi *(např. příslib získání postu děkana, setrvání v pracovním poměru za loajalitu k vedení)*
- Trestání až msty za projevy odlišných názorů (*např. sesazování z funkcí, obviňování z chybovosti, odepírání rozhodovacích pravomocí)*
- Veřejné obviňování konkrétních osob *(např. za nehájení zájmů fakulty)*
- Vytváření a uplatňování ad hoc pravidel, které násilně regulují žádoucí chování *(např. ve vztahu k doktorandům a plnění jejich ISP, reorganizaci děkanátu, rozvoje CŽV)*
- Zadržování informací *(např. souvisejících s reorganizací oddělení děkanátu, probíhajícím habilitačním řízením)*
- Šíření pomluv jako nástroj znejistění pracovníků a důvodné potrestání *(týkající se zejména pracovního výkonu, osobnostních rysů apod.)*
- Pronásledování pracovníků *(např. sledováním toho, s kým kdo mluví, chodí na jídlo, co lajkuje na sociálních sítích apod.)*

- Vyhrožování skončením pracovního poměru (*např. při neuposlechnutí pokynů z vedení)*
- RUK, který je líčen jako společný nepřítel *(RUK je zlo, se kterým musí fakulta bojovat, s RUK mohou jednat pouze vybrané osoby)*

2. Vytváření obstrukcí v konkrétních procesech, které se týkají:
- Rozvoje studijních programů *(např. stanovování nenaplnitelných interních podmínek pro otevření programu)*
- Kariérního růstu pracovníků *(např. blokování habilitačního řízení, zapojení konkrétních osob do celofakultního projektu)*
- Průchodu studiem *(doktorandů)*
- Podávání žádostí o grantovou podporu *(stanovování nedůvodných podmínek pro jejich realizaci)*
- Reorganizace děkanátu *(např. chybějící informace pro odpovědné pracovníky, vynucování změn v agendách bez platných nařízení a úprav pracovních náplní)*
- Rozvoje 3. role fakulty *(rušení center určených pro tuto roli, nepodpora úspěšných akcí, odebírání prostředků alokovaných na tento účel)*

3. Nevyžádaná pozornost věnovaná ženám, intervenování do soukromých záležitostí zaměstnanců
- Nevhodné slovní komentáře, písemná korespondence
- Indikování „přirozené“ role žen a nutnosti ji naplňovat

4. Častější útoky vůči ženám, příp. jiným zranitelným osobám, které se projevují:
- Zvyšováním hlasu při běžné komunikaci, přikazováním ke schůzkám, gestikulací indikující vyžádané chování
- Upozorňováním na předepsané role žen
- Předvolební agitací a ovlivňováním *(např. mladých doktorandek, koho mají volit)*
- Šířením pomluv *(např. „…všichni o Vás říkají, že se s Vámi nedá spolupracovat...“)*

5. Radikální intervence do pracovně právních vztahů u osob v opozici, které se projevují:
- Sesazováním z funkcí *(jako potrestání za opoziční názor)*
- Ukončováním pracovních poměrů *(prof. Petráček, prof. Čechura)*

6. Narušování práva na svobodné rozhodování v situacích:
- Volby děkana *(situace, za které došlo k volbě děkana)*
- Volby předsednictva AS *(ovlivňování členů AS)*
- Neinformování odborů v záležitostech, o kterých mají být informovány nebo k nimž mají podat své vyjádření

7. Obcházení povinných struktur v dílčích organizačních procesech, které se projevuje:
- Při spolupráci v kolegiu děkana *(nerespektování dílčích agend proděkanů)*
- Při vytváření a zavádění zásadních organizačních změn *(chybí předcházející komunikace a jednání s odpovědnými osobami)*
- Při realizaci a rozvoji studijních programů *(přichází příkaz seshora, chybí komunikace s vedoucími pracovišť, garanty SP)*
- Neinformování o personálních změnách na úrovni jednotlivých pracovišť *(příkaz přichází seshora bez předchozího projednání s odpovědnými pracovníky)*

- Nerespektování kompetencí oborové rady *(např. v záležitosti školitelů)*
- Nekomunikací s odbory v povinných agendách, a s tím související nátlak na odbory *(reorganizace, ukončování pracovních poměrů apod.)*

8. Způsobem organizace poslední volby děkana konané pod nátlakem, který se projevil:
- Fyzickou přítomností tehdejšího kandidáta, prof. Novotného, uprostřed hlasujících senátorů a senátorek
- Kontrolou vyplněných volebních lístků ze strany tohoto kandidáta

9. Vytváření silných aliančních vazeb mezi vedením fakulty a předsednictvem akademického senátu, která se projevuje:
- Ovlivňováním voličů při volbách do předsednictva AS
- Blokováním snah AS interpelovat
- Zamezování diskusím při jednáních AS
- Neochotou AS konstruktivně vypořádat podnět vznesený proti samotné volbě

II. Popis situace na KTF v průběhu sběru podnětů

V období sběru primárních podnětů bylo evidentní, že dochází k šíření informace o tom, že se pracovníci a pracovnice obracejí se svými podněty na univerzitní ombudsmanku. Přicházely tak postupně nové podněty, zasazené do jiných, dosud nepojmenovaných, souvislostí a vztahů. Pomyslným vyvrcholením sběru těchto informací byla realizace pracovněprávních opatření vůči konkrétním zaměstnancům KTF, v čele s prof. PhDr. Tomášem Petráček Ph.D., Th.D. (srpen 2023). Jakkoli prof. Petráček nepodal ombudsmance žádný podnět, jeho případ odstartoval další fázi sběru podnětů a vedl rovněž k další eskalaci dění na fakultě. Situací se začala zabývat rektorka UK, prof. Králíčková, Akademický senát KTF a Akademický senát UK. Děkan KTF UK, prof. Novotný, v téže době, koncem srpna 2023, byl uznán dočasně práce neschopným a po dobu trvání překážky v práci pověřil vedením fakulty proděkana pro vědu, doc. Jinka. Ve stejné době vznikala hromadná vyjádření obhajující současné vedení fakulty, napadající kroky rektorátu UK vůči fakultě, stejně jako vyjádření volající po odvolání současného vedení.

Se začátkem akademického roku 2023/2024 došlo k další viditelné eskalaci už tak nepříznivé situace a atmosféry na fakultě. Fakulta je v očích svědků znesvářená, atmosféra na ní je nepřátelská. Pracovníci, stejně jako studující formulují další skupinová vyjádření dožadující se úpravy poměrů na fakultě, sesazení současného vedení. Do dění na fakultě se viditelně začínají vkládat odbory. Rozpolcenost fakulty se projevuje v běžných každodenních procesech neochotou běžně mezilidsky komunikovat a řešit společné pracovní úkoly. Svědci referují o tlaku na to, aby se postojově vymezili – pro, nebo proti vedení. Středové pozice nejsou přípustné.

Situace na KTF se postupně dostává do veřejného povědomí. V hojné míře o ní informují oborová média (např. Christnet, Proglas), ale také mainstreamová média (iDNES.cz, Seznam Zprávy, Deník N, Echo24 aj.). Intenzivní diskuse a výměny názorů mezi akademickou obcí a vedením fakulty se vedou i na sociálních sítích, což celkovou dynamiku dění dále nepříznivě posiluje.

Na začátku září 2023 rozhodla rektorka UK, prof. Králíčková, o nařízení vnitřního auditu, který měl důsledně prošetřit situaci na KTF UK. Vedení UK obdrželo v souvislosti se situací na KTF UK i další podněty a stížnosti, které měly indikovat další závažná porušení vnitřních předpisů v oblasti pracovněprávních vztahů, studia i habilitačních řízení. Vnitřní audit měl představovat cestu nezávislého a objektivního přezkoumání celé záležitosti.

Na konci září bylo formulováno první prohlášení pracovníků Katedry církevních dějin a literární historie, adresované AS KTF UK, vyzývající vedení KTF UK k odstoupení. K němu se následně svým prohlášením připojili studenti KTF UK. AS KTF UK měl jednat o přípustnosti návrhu na odvolání současného vedení na konci září, nicméně k samotnému projednání návrhu nicméně nedospěl.

III. Seznámení vedení KTF s obsahem primárních podnětů

Dne 16. 10. 2023 bylo vedení KTF UK, zastoupené proděkanem Jinkem, doprovázeného JUDr. Křížem, Ph.D., seznámeno s obsahem primárních podnětů. V rámci setkání byly nastíněny další kroky v řešení podnětů, včetně jejich časového výhledu. Vedení KTF UK byla nabídnuta možnost navrhnout další osoby, které by se měly k situaci na fakultě vyjádřit, přičemž fakulta této možnosti využila. Vedení fakulty se k obsahu podnětů v rámci jednání spíše nevyjádřilo a svoji reakci formulovalo posléze do rozsáhlého písemného stanoviska (dále viz níže).

IV. Vyjádření dalších osob navržených vedením KTF UK

Vedení fakulty doporučilo provést rozhovory s celkem 15ti osobami z KTF UK (akademiky, akademičkami, technickohospodářskými pracovníky a pracovnicemi a studujícími). Polostrukturované rozhovory se uskutečnily v průběhu listopadu a prosince 2023. Každý rozhovor trval průměrně 40 min.

Respondenti a respondentky byli dotazováni na atmosféru na fakultě a v pracovních týmech, dále také na to, zda se sami osobně či zprostředkovaně (od jiné osoby nebo v roli svědků) setkali s projevy chování, které jsou předmětem šetřených podnětů. Doplňkově byli také tázáni na to, jaké řešení by si pro fakultu představovali jako ideální. Ke všem respondentům bylo přistupováno ohleduplně, nebyli žádným způsobem manipulováni k tendenčním odpovědím, byli oceňováni za odpovědi, které přinášely jiný obsah, než který je předmětem primárních podnětů. Z rozhovorů si ombudsmanka pořizovala vlastní záznam, který následně převedla do digitalizované podoby a dále texty kódovala dle témat, která se v nich objevovala.

Obsahy rozhovorů přinášejí důležité informace o dynamice dění na fakultě, indikují jeho aktuální stav a pokročilost, znesváření, často i poziční chování zúčastněných stran. V řadě případů také velice odlišné postoje k celkovému dění. Pracovníci a pracovnice, příp. studenti a absolventi fakulty se přes své nejednotné postoje jednoznačně shodují na **nepříznivé až toxické atmosféře**, která na fakultě v tuto chvíli panuje, která ovládá jejich pracovní a studijní životy. Většiny z nich se osobně dotýká. V současném konfliktu se dle výpovědí vyplavuje všechno, co lidi proti sobě měli historicky. Rozhovory svědčí o aktuální **rozpolcenosti fakulty**, vyvíjení silných tlaků na jednotlivce, aby se přidali na jednu či druhou stranu, neboť de facto není možné zůstat ve středu, neutrální.

Ostatní klíčové závěry z těchto rozhovorů jsou prezentovány níže a jsou třízeny do dvou kategorií: 1. kladné reflexe způsobu řízení fakulty a 2. záporné reflexe způsobu řízení fakulty.

1. **Respondenti <u>kladně hodnotí</u> působení stávajícího vedení fakulty, zejm. děkana, zastupujícího děkana a tajemníka fakulty, když tvrdí, že:**

- osoby ve vedení fakulty vykonávají svoji práci **řádně**, vedoucí pracovníci jsou **spravedliví, rovní**, s fakultou mají ty **nejlepší úmysly**,
- děkan je **dobrý vedoucí pracovník**, který za své působení v děkanské pozici udělal mnohé, má za řadu věcí na fakultě své **zásluhy**, fakulta se pod jeho vedením **dobře rozvíjí,** např. tématu **sociálního bezpečí** věnuje fakulta hodně prostoru,
- děkan je **dobrý vedoucí**, věcný, zaměřený na cíl,
- děkan sám se sebou udělal **velký pokrok**, změnil se,
- i když se děkanovi projeví **nesouhlas**, je pracovník stále **brán vážně** a respektován,
- spolupráci s děkanem hodnotí jako **dobrou, věcnou, prostou sporů**,
- styl řízení děkana charakterizují jako **normální, průhledný, účelný, funkční**,
- děkan nechává o záležitostech fakulty až **příliš diskutovat,**
- děkan se svým chováním **brání**, protože se cítí **ohrožen,**
- **dělba moci uvnitř kolegia** je pochopitelná, děkan může přijímat svá rozhodnutí, proděkani by sami žádnou velkou rozhodovací pravomoc mít neměli,
- **dementují** obsah primárních podnětů,
- ostatní osoby pod děkanem **často nepracují**, **neplní si své povinnost**i a děkan pak musí konat za ně, proto to může vypadat, že činí za ně rozhodnutí,
- lidé si neuvědomují, že **jsou v práci**, zříkají se **odpovědnosti** (říkají, že pracovat nebudou) a nerespektují vedení fakulty,
- je velký problém v tom, že lidé jsou **hodně rozkročení do praxe**, mají malé úvazky, neangažují se na fakultě, děkan pak musí pracovat za ně,
- **pracovněprávní opatření vedení** fakulty jsou v pořádku, je to právo fakulty se svými úvazky nakládat dle vlastního uvážení,
- **vedení zaslouží a priori respekt**, protože je demokraticky zvolené,
- v chování děkana **nejsou přítomné žádné sexuální motivy** (možná jde jen o projev chování „slona v porcelánu“),
- současná situace je projevem **boje o moc dvou táborů**, kteří si byly dříve velice blízké, byli přátelé,
- ovlivňování členů ve **volbě do AS** není nic nekorektního, tedy toto ovlivňování připouští,
- stěžovatelé si chodí **stěžovat na nepatřičná místa**, místo toho, aby situaci řešili na domovské fakultě.

2. **Respondenti <u>nepříznivě reflektují</u> působení stávajícího vedení fakulty, zejm. děkana, zastupujícího děkana a tajemníka fakulty, když tvrdí, že:**

- přestože je děkan skvělý šéf, neumí lidi spojovat, má **potíže v komunikaci**,
- děkan je spíše **introvert**, který možná myslí věci dobře, ale neumí je dobře vysvětlit a komunikovat ke svým zaměstnancům, styl vedení je málo dialogický,
- děkan je nesmírně **inteligentní člověk**, zdatný úředník, který ale **nemá sociální inteligenci**,
- byť jde děkanovi o **blaho fakulty**, nedělá to příliš šťastně, on ani doc. Jinek **nejsou sociálně vnímaví**, chovají se jako sloni v porcelánu a situaci ještě dál zhoršují,
- osoba děkana je **ovlivnitelná**, umí s lidmi spolupracovat, ale zřejmě potřebuje cítit jejich **podporu** nebo to musejí být **silní lidé**, kteří ho jinak neohrožují,
- děkan je **sólista**, který neumí agendy **dobře delegovat**,

- děkan není **schopen týmové práce**, sám přijímá rozhodnutí, neptá se ostatních,
- vedení fakulty v řízení agend koná v **souladu s pravidly**, je však otázka, zda je toto konání **etické,**
- vedení fakulty činí v řízení **zbytečné chyby** (např. vyrozumění doktorandů po ukončení pracovního poměru prof. Petráčka),
- vidí v řízení děkana **neuralgické body**, které mohly pracovníky zasáhnout (např. reorganizace děkanátu),
- s **různými lidmi se zachází různě**, jsou v tom určitě **osobní zájmy**, ale vedení je přesvědčeno o tom, že koná v zájmu instituce,
- s konkrétními osobami má děkan své **konflikty**, ve kterých se projevuje **boj o moc,**
- děkan je hodně **přímočarý**, **autoritativní**, nedává šanci na výběr, nevede žádnou diskusi,
- děkan přijímá **často rozhodnutí za jiné**, což může řadě lidí vadit, je to **mikromanažer,**
- **nejsou respektovány kompetence** v roli vedoucích pracovníků, tito pracovníci se někdy i obcházejí, projednání věci se považuje za automatický souhlas s danou věcí,
- děkan si **hlídá svůj vztah s RUK**, který je pak líčen jako nepřítel,
- reorganizace **nemusela být dobře zaměstnancům komunikována** (na reorganizaci děkanátu ale rozhodně není jednotný názor),
- chybí **vnitřní komunikace** na fakultě.

Respondenti jednotlivci se v rámci rozhovorů shodli také na tom, že současná krizová situace není pro fakultu nic, co by zatím nepamatovala. Před více než 20 lety měl být stávající děkan v **obdobné situaci**, ale v opačné roli – v pozici toho, kdo vystupoval proti tehdejšímu děkanovi. Upozorňují, že jde téměř o jakýsi **modus vivendi** cyklického střídání podobných krizí. Současně poznamenávají, že spolu soupeří dva tábory, které **dřív byly v blízkých vztazích** a společně zastávaly opoziční křídlo vůči tehdejšímu vedení fakulty.

Někteří respondenti se rovněž spontánně vyjadřovali k **ukončení pracovního poměru** prof. Petráčka. Údajně na KTF UK nevykazoval potřebný akademický výkon a měl jiné své pracovní závazky. Jedno vyjádření dokonce komentovalo fakultu jako zatuchlou, jako o instituci, která by již **neměla existovat**, kriticky nahlíží počínání akademiků, jsou rozdrobení, mají spoustu úvazků, neangažují se pro fakultu, nedávají do ní svého ducha.

Na otázku, jakou cestu vidí respondenti z této situace ven, svorně dávají najevo, že musí nastat **změna ve vedení**. Přejí si pro fakultu **zklidnění**, přáli by si, aby ho mohl navodit současný děkan, ale to pravděpodobně už nebude možné. Musí přijít jiná **silná osobnost**, která bude schopna znesvářené tábory znovu spojit. Upínají se také k **vlastní práci**, neboť, jak tvrdí, není čas na války.

V. Vyjádření vedení fakulty k obsahu primárních podnětů

Koncem listopadu 2023 poskytlo vedení fakulty, zastoupené proděkanem pro vědu, doc. Jinkem, své vyjádření k obsahu primárních podnětů, se kterými bylo dne 16. 10. 2023 seznámeno. Vyjádření bylo zpracováno v rozsahu téměř 23 stran textu a skládá se z části obecné a zvláštní.

A. <u>Obecná část</u>

Tato část vyjádření obsahuje klíčové kontextové informace k recentnímu dění na fakultě. Vedení v ní kromě jiného nabízí svá zdůvodnění, proč k hromadnému podání podnětů mohlo dojít. Z jeho strany jsou podané podněty chápány jako koordinované. Vedení přitom argumentuje velikostí fakulty (k 28. 11. pracovalo na fakultě 47 akademiků a akademiček, 25 THP pracovníků a pracovnic), na které se všichni lidé znají. Za hlavní zdroje napětí, kterými je současná situace na fakultě, sycena, označují: a) **odlišné ideové představy o vztahu univerzity a církve, b) odlišnou představu o řízení univerzitního pracoviště a c) nenaplnění osobních ambicí na straně stěžujících si osob.** Mezi ně řadí osoby spjaté s kauzou prof. Petráčka, pracovníky a pracovnice Katedry církevních dějin a literární historie a oboru Dějiny evropské kultury a také skupinu THP pracovníků a pracovnic. Každá tato skupina přitom reprezentuje jinou problematiku, kterou vedení fakulty rovnou v této části svého vyjádření komentuje. Závěrem vedení shrnuje, že v případě naprosté většiny stěžovatelů je dominantním faktorem **osobní zájem spjatý s nějakou formou slabosti**, která je vykládána jako ohrožení vlastním nízkým individuálním výkonem a dodává, že tyto osoby představují pro celek zátěž.

Vedení v této části textu rovněž identifikuje hlavní motiv svého jednání, resp. způsobu řízení fakulty. Tím má být **vytváření úspor a nutné zlepšení mzdových podmínek** na fakultě. Vedení tedy usiluje o vytvoření podmínek pro generování potřebné úspory s cílem zlepšit situaci v rámci celku. Podané podněty vedení nazírá jako „*…pokus o zneužití legitimních institucí pod rouškou ochrany svých práv a za účelem prosazování vlastních individuálních zájmů k tomu, aby byly blokovány systémové změny ve prospěch celku*."

Popisován je také **systematický tlak na KTF**, který byl vyvolán podanými podněty, nařízeným interním auditem a vyvolaným mediální tlakem. Zmiňována je také osoba děkana, která se stala **obětí** tohoto procesu. Vedení fakulty rovněž vyjadřuje **ambivalentní vztah k činnosti úřadu univerzitní ombudsmanky**, když na jedné straně říká, že tento institut vítá a věří, že jeho prostřednictvím dojde k nezávislému prošetření obdržených podnětů, ale současně projevuje svou nejistotu z toho, jak pravděpodobně ombudsmanka v dílčích záležitostech postupuje.

Součástí této části vyjádření je také opakované upozorňování na to, že stávající vedení fakulty je **demokraticky zvolené** a jako takové musí být **respektované a uznané**. Nectění pravidel demokratické soutěže, neschopnost přijmout prohru je pro vedení fakulty zásadnější než skutečnost existence oponentních názorových klik. Vedení varuje současně před rizikem, kdy se „*…akademické polemiky přenášejí na platformy, které jim nepřísluší a pokud obnášejí důsledky, které svojí povahou nejen nemohou napomoci k utváření bezpečného prostředí na univerzitě, ale mají naopak destruktivní vliv na životy lidí*."

B. Zvláštní část

Zvláštní část vyjádření reaguje na konkrétní dílčí témata, resp. projevy, které byly identifikovány v obsazích primárních podnětů. Tato část znovu zahrnuje vyjádření obecnějšího, kontextového charakteru a dále věcné argumentace k jednotlivým obsahům primárních podnětů.

Vedení fakulty ve svém vyjádření veskrze **nepřipouští, že by k popisovaným projevům chování, resp. řízení fakulty s těmito účinky a dopady docházelo**. Zacházení, které je předmětem primárních stížností, vykazují dle mínění doc. Jinka vysokou míru **subjektivity a účelovosti**, a jsou tak velice **málo věrohodné**. Panují rovněž pochyby nad způsobem, jak ombudsmanka zmiňované obsahy zjišťovala. Předmětem kritiky je i jazyk, který se k popisu

nevhodného zacházení užívá. Vedení fakulty vidí ve stížnostech **politizaci manažerských rozhodnutí** a tendenci **tematizovat i bagatelní problémy**.

Na svou obhajobu vedení fakulty opakovaně a konzistentně napříč svým psaným vyjádřením uvádí, že řízení ze strany vedení fakulty je podle pravidel a předpisů, morálních a demokratických principů a že sleduje zcela legitimní cíle. „*KTF UK plní své poslání tak, jak má. Řízení a správa fakulty byly a jsou řádné a transparentní.*" Opakovaně jsou zdůrazňovány zájmy ekonomické vedoucí ke **zlepšení podmínek zaměstnávání** a **zajištění udržitelnosti činností fakulty**. Vedení zdůrazňuje, že procesy na fakultě jsou koncipovány **participativně**, tedy, že se na jejich povaze a výsledcích podílejí sami pracující. Vedení současně opakovaně zmiňuje, že u povinných agend dochází k **řádnému informování odborů**. Naopak z úst vedení zaznívá právě kritika odborů a jejich působení na fakultě.

Ve vyjádření nechybí podrobný popis toho, **jak je fakulta řízena**, jak je tento systém v principu odlišný od řízení moderního státu, jaké **kompetence má děkan** a jakým překážkám v řízení čelí. „*Děkan má v rámci fakulty oproti předsedovi vlády mnohem silnější postavení,…, může také jednat samostatně; je to logické, řízení fakulty by se jinak stalo příliš složitým se zbytečnými kompetenčními spory*. Vedení fakulty se domnívá, že právě k této situaci ale stěžovatelé směřují a svým podáním ji fakticky uskutečňují.

Kriticky se vedení fakulty vyjadřuje k **realizaci a rozvoji studijních programů**. Problém spatřuje na straně pracovišť. Z pohledu vedení odpovědní pracovníci nevykazují dostatečnou mírou ochoty převzít v tomto smyslu zodpovědnost. Proto tedy musí následně přijít iniciativa seshora, od děkana.

Z vyjádření vedení fakulty jednoznačně vyplývá **jasná zdrženlivost identifikovat jakoukoli souvislost mezi řízením fakulty a obsahem četných stížností**, které byly vůči působení vedení fakulty vzneseny nebo si třeba jen položit otázku, jak samo stávající vedení může přispět k obnově sociálního klidu a smíru na fakultě.

VI. Skupinová vyjádření k dění na fakultě

K dění na fakultě bylo v posledních měsících formulováno i několik skupinových vyjádření. Některá z nich jsou již uvedena v textu výše. Jednalo se o studentskou výzvu k rezignaci vedení, vyjádření některých členů akademické obce k aktuálnímu dění na KTF UK, otevřený dopis děkanovi (s více než 2000 podpisy), prohlášení na podporu děkana Katolické teologické fakulty UK. Dále šlo o tyto hromadné výzvy: členů Katedry systematické a praktické teologie AS KTF UK, technicko-hospodářských pracovníků AS KTF UK a výzva senátorům ke kladnému stanovisku k odvolání děkana KTF UK. S výjimkou prohlášení na podporu děkana se jedná o vyjádření, která se staví k situaci na fakultě a k působení vedení kriticky a požadují po fakultě, akademickém senátu nápravu.

VII. Situace na fakultě k 31. 12. 2023

Významným momentem v dalším vývoji dění na KTF byl **rezignační dopis současného děkana**, prof. Novotného k rukám rektorky, prof. Králíčkové (4. prosince 2023). **Účinnost rezignace podmiňuje děkan zvolením nového děkana či děkanky**, a to nejpozději do 1. 5. 2024. Děkan dále ve svém dopise uvádí, že projev jeho vůle rezignovat zásadně nesouvisí

s uznáním odpovědnosti své či svého kolegia za recentní dění na fakultě. Znovu obhajuje své postupy a kriticky se staví vůči jednání studujících a pracujících, kteří **prosazují své osobní zájmy a posilují vzájemné averze, včetně toho, že proti sobě staví vedení fakulty a rektorát**.

Dle informací z AS KTF UK by volba nového děkana/děkanky měla proběhnout na začátku února 2024.

Stanovisko:

Vzhledem k počtu obdržených primárních podnětů, jejich obsahům, které indikují vysoký počet dějových linek a v nich zúčastněných osob, nebylo možné šetřit podněty per se. Ombudsmanka tedy **vyhodnocuje obecnější, opakující se, tendence, které vyplynuly napříč obdrženými podněty** (oddíl I). Ombudsmanka současně porovnává obsahy primárních podnětů s vyjádřeními od osob, které byly doporučeny vedením fakulty (oddíl IV).

Vyjádření od osob doporučených od vedení fakulty (viz oddíl IV) **v nezanedbatelné míře a počtu potvrzují obsahy primárních podnětů**, a to jak přímo, tak zprostředkovaně. Potvrzující vyjádření často přicházejí ve **smíšené podobě** – ve stejný čas dotazované osoby reflektují působení vedení kladně, ale současně tematizují problémy, které se na straně vedení fakulty projevují. Těmi jsou zejména **potíže v komunikaci vedení fakulty**, zejména děkana Novotného a proděkana Jinka, **manažerský styl vedení fakulty** a celkové **nakládání s mocí v rukách děkana, potažmo proděkana Jinka**. Tyto aspekty budou vyhodnoceny níže.

Předmět podnětů odhaluje zranitelnost akademických společenství jako **křehkých systémů prvků a vztahů mezi nimi, procesů a dějů**, které svoji životaschopnost, výkonnost a udržitelnost zásadně spojují s dodržováním principů spravedlnosti a rovného zacházení stejně jako transparentnosti ve vztazích, které jsou maximálně bezpečné a důvěryhodné. Taková komorní společenství, jako je KTF, se více než kterákoli jiná podobají **společenství rodinného, spolkového typu**, jež je typické svým inkluzivním bezpodmínečným charakterem, automatickým přijetím, blízkostí a porozuměním, ale také zcela jasnými rolemi, povinnostmi a produktivitou. V nich jsou logicky jakékoli formy ústrku vnímány dotčenými osobami jako extrémně znejišťující, jako závažný zásah do důstojnosti.

Na základě pečlivého posouzení všech obdržených dílčích primárních podnětů, sekundárních vyjádření, písemných a dalších důkazních prostředků a v kontextu své působnosti, svých kompetencí a postavení konstatuji, že podavatelé a podavatelky primárních podnětů mohli projevy chování od vedení fakulty oprávněně interpretovat jako nedostatečně ohleduplné či dokonce nevhodné zacházení, které je ve svém důsledku mohlo ohrožovat či zraňovat, příp. jinak snižovat jejich důstojnost.

1. **Přijetí odpovědnosti za recentní stav dění na fakultě**

Z obsahu primárních podnětů stejně jako z vyjádření vedení fakulty k těmto podnětům je patrné, že **absentuje vůle vedení přijmout jakoukoli, byť elementární odpovědnost za současný nepříznivý stav**, ve kterém se fakulta v této chvíli ocitá. Místo toho se vedení stylizuje do pozice oběti, tedy role zneschopněné, zraněné a ubližované. Jakkoli může být tato

obranná strategie srozumitelná a přirozená, měla by nad ní po zralé úvaze zvítězit **zdravá a konstruktivní manažerská odpovědnost** vedoucí k eliminaci sociálního napětí a obnovení přirozeného fungování fakulty. Jiné způsoby vypořádávání se s danou situací mohou být důvodně vnímány jako málo profesionální, chránící především osobní zájmy dotčených osob.

V obecné rovině musí být také každé vedení, o to více vedení jedné z fakult UK, před nástupem do funkce vybaveno **vysoce rozvinutými a komplexními způsobilostmi k řízení** a být si vědomo závažných předvídatelných rizik, které s výkonem vedoucích funkcí reálně souvisejí. Platí, že řídící pozice by měli obsazovat jen ti „nejlepší", ti, kteří jsou **připraveni na krizové časy a momenty, stejně jako na výrazné názorové oponenty**. Schopnost přijmout kritiku a produktivně jí čelit, zdržet se obviňování jiných za vzniklý stav a zavírání pomyslného vařícího se hrnce jsou dalšími takovými předpoklady. Nemůže být totiž sporu o tom, že **deeskalace neklidu může být navozena jedině tak, že vedení** s potřebnou mírou reflexe a pokory **přijme tuto svoji primární odpovědnost v plné míře**.

2. Styl řízení fakulty a nakládání s mocí

Způsob řízení fakulty je prezentován jako **demokratický, s proklamovanými výraznými prvky participace pracujících** a diskuse s nimi. Na druhé straně z vyjádření vedení fakulty vyplývá, že řízení využívá výhod zjevného **kvaziabsolutistického držení moci**, a to zejména v rukou děkana fakulty, popř. jemu blízkých osob. Není však blíže specifikováno, kdy a jak takto děkan koná. Jeví se tedy, že je na jeho individuálním posouzení situace, kdy **pravomoc rozhodnout deleguje na jiné a kdy koná sám**. Ze všech dostupných zdrojů, které měla ombudsmanka k dispozici, je nanejvýš zřejmé, že děkan KTF požívá **pomyslné postavení otce a jeho právo kdykoli zasáhnout a rozhodnout seshora je jeho přirozeným právem**. Tato vyjádření přicházejí i od osob, které byly doporučeny vedením fakulty. Ty mluví o děkanovi jako o sólistovi, který není schopen týmové práce, často přijímá rozhodnutí za jiné, nerespektuje kompetence vedoucích pracovníků aj. Z obsahu primárních podnětů vyplývá, že tyto styly řízení se projevují zejména v personálních záležitostech, při akreditaci studijních programů, v komunikaci s odbory, oborovými radami apod.

V této souvislosti je zapotřebí poznamenat, že děkan je zástupcem fakulty a je povinen jednat jako **řádný hospodář** v nejlepším zájmu fakulty a vysoké školy. To je jeho primární povinnost. Nemá volnost úvahy o tom, co bude dělat, ale musí postupovat v souladu s tímto příkazem, přičemž pokud své povinnosti nedostojí, nemá politickou odpovědnost, ale řádnou civilní a případně i veřejnoprávní odpovědnost s plnou šíří možných důsledků.

Nízká transparentnost řídících procesů se projevuje zejména ve vztazích ke členům a členkám kolegia děkana a osobám ve vedení kateder. Uvedenou strategii prezentuje vedení fakulty jako nezbytnost a opírá ji o svou zkušenost, kdy **osoby podřízené děkanovi nekonají, co konat mají**, tedy neplní si své povinnosti dle jeho představ a děkan je tak nucen plnit povinnosti za ně. Jakkoli lze připustit, že tato praxe není nereálná, mělo by vedení fakulty disponovat jinými adekvátními nástroji motivace k výkonu práce než přebírat odpovědnost za jiné. Předmětná je také otázka, co ve skutečnosti nastává dříve – **domnělá neposlušnost podřízených, nebo uzurpování rozhodovacích pravomocí**. Vytratí-li se totiž zdravá dynamika ve vztahu podřízený – nadřízený, chybí-li inspirativní, důvěryhodné a podnětné vedení, které posiluje přirozenou aktivitu podřízených, převládá-li autoritativní rozhodování bez potřebné diskuse, motivace ke spolupráci a pracovní morálka pak může logicky rychle a nenávratně upadat.

Příznačným aspektem řízení je kromě manažerského stylu a držení moci také **styl komunikace**. Primární i sekundární podněty popisují **potíže v komunikaci** ze strany děkana fakulty a proděkana Jinka. Děkan je popisován jako inteligentní introvertní osoba, která ovšem neumí komunikovat a nedisponuje potřebnou sociální vnímavostí. To se následně pravděpodobně promítá do komunikace s jednotlivci, skupinami, dovnitř fakulty, do schopnosti obhajovat strategické kroky fakulty, včetně těch, které jsou nepopulární a apriori vnímané jako ohrožující. Není tedy s podivem, že v takových podmínkách řízení je prakticky nemožné rozeznat, kdy vedení fakulty promítá do svého konání **osobní zájmy a kdy koná ve prospěch zájmu skupiny a celého systému**. Avizovaná nízká transparentnost a předvídatelnost procesů a dějů, stejně jako spíše reaktivní politika mohou v pracujících vzbuzovat **pocity nejistoty a ohrožení stejně jako domněnky, že to hlavní, co se na fakultě děje, se odehrává v pomyslných zadních uličkách**.

V neposlední řadě téměř chronickým rysem primárních podnětů je **přístup a vztahování se k osobám s oponentními názory**. Ten je dílčím způsobem potvrzován i ve vyjádřeních ostatních osob, které uvádějí, že na fakultě je s **různými osobami nakládáno různě** a důvodem tohoto odlišného zacházení je **boj o moc**. V tomto kontextu se nabízí otázka, do jaké míry je prostředí fakulty kultivováno jako zdravé v tom smyslu, že nedochází k **tendenčnímu výběru zaměstnanců** a **do jaké míry si fakulta cíleně formuje konstruktivní disent**, který svádí s vedením fakulty zdravou polemiku a je motorem dalšího vývoje.

3. Legalita versus legitimita vedení fakulty

Jakkoli lze souhlasit s tím, že demokraticky zvolené vedení by mělo ze strany poražených kandidátů požívat respekt, je nutné se seriózně zabývat otázkou, kde **začíná a končí demokratický mandát a kde začíná a končí zdravá opozice**. Nabízí se také otázka, jak také zabránit tomu, aby se demokraticky určený mandát k řízení nestal mandátem absolutním.

Vedení fakulty může nepochybně očekávat, že bude poraženými protikandidáty respektováno, pokud volby proběhly řádným způsobem. Pokud bylo zvoleno s určitým programem, může také očekávat, že má mandát k jeho realizaci. Nemůže nicméně vycházet z toho, že volba znamená **bianco šek pro libovolná rozhodnutí**, ani nemůže očekávat, že nikdo nemá **právo kroky vedení jakkoliv kritizovat**.

Jestliže se argumentace vedení fakulty při obhajobě zvoleného postupu omezuje na to, že takový postup předpisy umožňují (tj. že byl legální), jde o projev selhání historické paměti i selhání v komunikaci důvodů vedoucích k přijetí konkrétního rozhodnutí. Naproti tomu je zdravé univerzitní **prostředí založeno na svobodné soutěži myšlenek**. Proto by každá osoba ve vedoucí pozici měla usilovat o vysvětlení svých rozhodnutí takovým způsobem, aby byla **srozumitelná a podrobitelná kritice**. Jinými slovy, usilovat o legitimitu vedení v akademickém prostředí založenou na prosté legalitě není dostatečné.

4. Snižování nákladů a vytváření úspor

Vedení fakulty argumentuje, že aktuální strategií v řízení fakulty je **dosáhnout snížení nákladů**, resp. vytváření úspor. Tento cíl je nutné při současném stavu veřejných financí alokovaných do oblasti vysokého školství vnímat jako zcela důvodný. Nicméně je nutné mít také na paměti, že všechny zásahy směřující k naplnění takového zájmu **mají značný sociálně**

psychologický rozměr na všechny dotčené osoby. O to více je nutné, aby navrhovaná opatření byla **včas, řádně a srozumitelně komunikována**, byla maximálně ohleduplná, se zvláštním ohledem k osobám zranitelným (zejm. na základě věku, genderové identity, zdravotního stavu aj.). V opačném případě mohou být jakékoli i dobře míněné procesy zeštíhlování zdrojem intenzivního pocitu nejistoty a ohrožení.

V neposlední řadě je nutné poznamenat, že pokud se vedení fakulty odvolává ve svých krocích na hospodárnost, mělo by o to pečlivěji a důsledněji vyhodnocovat **ekonomickou náročnost možných důsledků svého konání**. Lze například jen těžko očekávat, že jednostranné a špatně komunikované ukončení pracovního poměru, které povede k soudnímu sporu a zhoršení reputace fakulty, bude ekonomicky výhodnější než dobře komunikovaná dohoda. Jestliže situace na fakultě posílí odchody perspektivních akademiků a akademiček nebo odradí potenciální zájemce a zájemkyně, pak jsou její ekonomické dopady na fakultu značné. Bylo by tedy namístě volit také úsporné procedury, které budou svými důsledky méně rizikové, invazivní a více šetrné.

5. Podávání podnětů ombudsmance

Vedení fakulty se staví kriticky vůči **podavatelům primárních podnětů, kteří se s nimi obrátili rovnou na univerzitní ombudsmanku**, a nevyužili tak k řešení vnitřní zdroje fakulty. V této souvislosti je nutné poznamenat, že je naprosto přirozené, že osoby, které mají zato, že zažívají nevhodné chování, se domáhají ochrany mimo prostředí, ve kterém má k nevhodnému chování docházet. Navíc je nutné důrazně poznamenat, že z povahy věci není možné, aby byl **kdokoli jakýmkoliv způsobem postihován, znevýhodňován ani jinak krácen na svých právech proto, že se obrátí na ombudsmana** (čl. 1 odst. 4 Změna opatření rektora č. 28/2022, Ombudsman Univerzity Karlovy). Současně zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem **postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů** (viz ust. § 346b odst. 1 zákoníku práce).

V neposlední řadě je také na místě klást si otázku, jak **důvěryhodně jsou vnímány orgány fakulty a její procesy**, které svou povahou odrazují pracující a studující v míře častější, než je běžné, obracet se se svými nepříznivými zkušenostmi raději mimo fakultu.

Doporučení:

Na základě výše uvedeného hodnocení doporučuje ombudsmanka UK stranám **zvážit přijetí níže uvedených opatření**, a to za účelem řešení podnětu a prevence stejných nebo podobných situací v budoucnosti.

A. Vedení Univerzity Karlovy

- v rámci konsolidace fakulty maximálně podporovat řešení problému v podmínkách místního společenství s využitím zdrojů a procesů, kterými fakulta disponuje,
- řízeně podporovat ozdravný proces nabídkou kvalifikované post konfliktní péče a podpory pro znesvářené skupiny pracujících a studujících,
- poskytovat průběžnou dlouhodobou podporu manažerskému působení stávajícího/nového vedení,

- zvážit zavedení průběžné manažerské podpory pro všechny děkany a děkanky fakult UK.

B. Současnému a budoucímu vedení Katolické teologické fakulty UK

- otevřít fyzický a komunikační prostor řešení již tak eskalované situace na fakultě, dát najevo svoji odpovědnost za regulaci vztahů a podmínek na fakultě,
- cílenými, řízenými a systematickými kroky vytvářet podmínky pro sociální bezpečí na fakultě, které bude v pravidelných intervalech nezávisle vyhodnocováno šetřením kvantitativního a kvalitativního charakteru,
- zcela jednoznačně a ideálně konsensuálně definovat role vedoucích pracovníků (zejména členů kolegia děkana, vedoucí kateder), definovat mechanismy redistribuce a decentralizace moci na fakultě, a s tím spojených odpovědností, a to jako celek s plnou vážností respektovat,
- revidovat komunikační styl užívaný dovnitř fakulty, ten stavět na maximální věcnosti, srozumitelnosti a konzistentních obsazích,
- nevyužívat oponentní názory členů a členek fakultního společenství jako důvod legitimizující nerovné zacházení,
- prokazovat legitimitu svého postavení a uskutečňovaných strategií přesvědčivostí argumentů,
- strategie rozvoje fakulty komunikovat včas, transparentně a s dostatečnou mírou ohleduplnosti vůči osobám, které mohou být účinky uplatňovaných postupů dotčeny nejvíce.

C. Osobám, které podaly podnět ombudsmance

- plně využívat organizované post konfliktní péče a podpory,
- přijímat nabídky zasednout ke společným jednacím stolům,
- nerezignovat na poskytování oponentní zpětné vazby, bude-li zapotřebí, nicméně projevovat ji zdravě, konstruktivně a kultivovaně,
- bude-li to možné, upřednostnit osobní komunikaci před komunikací skrze sociální sítě a jiná média, a tím předcházet vzájemnému nepochopení a eskalaci konfliktů.

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

V Praze 31. ledna 2024