

SHRNUTÍ STANOVISKA OMBUDSMANKY UK

PODNĚT č. 44/2025

Předmět

Podavatel vznesl ve svém podnětu stížnost na postup uplatněný vůči své osobě v době, kdy zastával vedoucí pozici a dostal se do stavu psychického kolapsu, v jehož důsledku nebyl dočasně schopen plnit pracovní úkoly.

Vyhodnocení podnětu

Podnět byl šetřen v součinnosti s podavatelem podnětu a dále s jeho nadřízenými. K podnětu se také vyjádřili kolegové a kolegyně podavatele. Vyhodnocení podnětu bylo konzultováno s expertním pracovníkem kanceláře ombudsmanky.

Podavatel poskytl ombudsmance ústně sdělený popis podnětu, který rozšířil o další písemná vyjádření a příslušnou pracovní právní dokumentaci. Další dokumentaci si ombudsmanka se souhlasem podavatele vyžádala od personálního a mzdového oddělení.

V době, kdy podavatel podnětu působil v pozici vedoucího pracoviště, se podle svého sdělení dostal do stavu psychického kolapsu, který přičítá dlouhodobému pracovnímu přetížení. Vyhledal lékařskou pomoc a byl uznán práce neschopným.

Dále uvádí, že krátce po oznámení pracovní neschopnosti proběhla jednání s jeho nadřízenými. Při prvním setkání přijal nabídku méně náročné pracovní pozice. Při následném setkání se pokusil své rozhodnutí zvrátit a požádal o návrat do vedoucí pozice. Bylo mu však sděleno, že změna je již nevratná. Mezi argumenty mělo zaznít, že vedení nechce riskovat odchod členů jeho týmu. Změnu pracovní pozice vnímá jako degradaci z vedoucí funkce na pozici běžného referenta. Uvádí rovněž, že mu měly být změněny podmínky v pracovní smlouvě (včetně trvání pracovního poměru).

Ve vztahu k výkonu vedoucí pozice podavatel uvádí, že od přímého nadřízeného neobdržel zásadní výtky k pracovnímu výkonu. Připouští však, že někteří členové týmu měli vůči němu výhrady, které zpětně interpretuje jako projevy staffingu či gaslightingu.

Jeho současným cílem není pouze osobní satisfakce, ale také prevence obdobného postupu vůči jiným zaměstnancům.

Vyjádření nadřízených pracovníků k podnětu podavatele

Ze sdělení nadřízených vyplývá, že podavatel měl mít obtíže v působení v roli vedoucího pracoviště již před svým psychickým kolapsem. Tyto obtíže měly spočívat zejména v **manažerském stylu vedení, v komunikaci s týmem i externími partnery a v napětí uvnitř kolektivu.**

Dle přímého nadřízeného se mělo například jednat o povýšený způsob vystupování, projevování výrazných ambicí bez adekvátní reflexe složitosti svěřené agendy, nízkou důvěru od významné části podřízených, časté názorové střety s nadřízenými, komplikace ve spolupráci s dalšími pracovišti. Uvedl také, že část kolektivu vnímala chování podavatele jako **nestandardní** a že někteří zaměstnanci vyjadřovali **obavy z jeho nepředvídatelného chování**. Tyto informace byly prezentovány jako subjektivní zkušenosti členů týmu. Podle jeho sdělení byl podavatel s těmito výhradami **opakovaně konfrontován**.

K období psychického kolapsu přímý nadřízený dále sdělil, že jej nevnímal jako důsledek mimořádně exponovaného pracovního období, ale spíše jako **vyústění dlouhodobých obtíží v řízení agendy související se schopností podavatele organizovat si práci**. Podle jeho názoru měl podavatel tendenci otevírat další pracovní úkoly a usilovat o další role, aniž by dostatečně stabilizoval základní fungování oddělení.

Další nadřízený uvedl, že při prvním jednání byla podavateli **nabídnuta referentská pozice**. Při druhém setkání, kdy projevil zájem o návrat do vedoucí role, mu nebylo vyhověno. Důvodem podle sdělení vedení nebyl jeho zdravotní stav, ale **hodnocení jeho manažerských kompetencí a obava z další destabilizace týmu**, včetně rizika odchodů zaměstnanců.

Přímý nadřízený současně uvedl, že vedení zvolilo variantu nabídky jiné pracovní pozice jako vstřícnější řešení, přestože by bylo možné uvažovat i o **ukončení pracovního poměru**.

Ze sdělení jeho současného přímého nadřízeného vyplývá, že k vyhocení situace kolem osoby podavatele došlo v období jeho **návratu do práce v podřízené roli**. V této fázi měl podavatel vstupovat do agend, které nespádaly do jeho kompetence, účastnit se schůzek bez předchozího pozvání a prezentovat návrhy či informace, které nebyly předem projednány. V této souvislosti zmínil konflikty s vedoucími jiných pracovišť a dalšími spolupracujícími osobami. Uvedl rovněž, že někteří kolegové vyjadřovali vůči podavateli zvýšenou míru obezřetnosti v osobním kontaktu.

Vyjádření členů týmu

K podnětu podavatele se dále vyjádřila skupina jeho přímých kolegů a kolegyně a dalších spolupracujících osob. Z jejich výpovědí vyplývá, že působení podavatele v roli vedoucího bylo podstatnou částí zaměstnanců vnímáno jako **manažersky nedostatečné a komunikačně značně problematické**. Byla zmiňována nejistota v řízení, napětí v týmu, konflikty s dalšími pracovníky i obavy z reputačních dopadů chování podavatele.

Pracovní kolektiv se nicméně měl k osobě podavatele zachovat v době, kdy zažíval zdravotní kolaps, **ohleduplně a podpůrně**. Podavatel měl řadu svých kolegů sám kontaktovat a detailně jim popisovat potíže, kterými si procházel.

Sběr svědeckých výpovědí vyústil ve formulování **samostatného podnětu**, který se vztahuje k osobě podavatele a jeho šetření probíhá odděleně od tohoto podnětu.

Stanovisko

Při posuzování předložené věci je třeba společně zohlednit dvě roviny – **osobní situaci**, do které se podavatel dostal a **odpovědnost zaměstnavatele za fungování pracoviště**.

Podavatel se v posuzovaném období dle všeho nacházel v náročné osobní i pracovní situaci. Jeho psychický kolaps, jehož příčiny nejsou komplexně známy, představoval **závažnou životní událost**, kterou nelze bagatelizovat.

Z dostupných výpovědí vyplývá, že v období předcházejícímu kolapsu podavatel opakovaně naznačoval možné přetížení. Reakce vedení na tyto signály, která vedla k jeho **uvolnění z vedoucí pozice**, a tudíž ke **snížení pracovní zátěže**, může být v tomto kontextu vnímána jako **přirozený, ohleduplný a odpovědný krok** směřující k ochraně jeho zdraví i k ochraně fungování pracoviště.

Zároveň je třeba vzít v úvahu, že z výpovědí vedoucích i podřízených zaměstnanců vyplývají dlouhodobější **obtíže spojené s výkonem jeho manažerské role**. Ty se týkaly zejména způsobu vedení týmu, komunikace, prioritizace agendy a vztahů s dalšími útvary. V tomto kontextu nelze rozhodnutí o nabídnutí nevedoucí pozice interpretovat pouze jako reakci na zdravotní stav, ale spíše jako **vyústění souběhu dvou faktorů** – předchozích manažerských obtíží a reakce na zdravotní stav ve snaze předejít ohrožení života a zdraví.

Je legitimní, přihlíží-li zaměstnavatel při obsazování vedoucích pozic nejen k **odborným kompetencím**, ale i ke **stabilitě týmu a jeho dlouhodobé funkčnosti**. Pokud vedení vyhodnotilo, že návrat podavatele do vedoucí role by mohl prohloubit napětí nebo vést k destabilizaci kolektivu, nelze takové rozhodnutí bez dalšího **považovat za excesivní či za zneužití jeho oslabené situace**, ani pokud by předchozí manažerský výkon podavatele byl bezvadný (ze získaných výpovědí přitom plyne opak – viz shora).

V pracovně právní rovině platí, že samotná pracovní neschopnost nezabavuje zaměstnance způsobilosti k právnímu jednání. Zaměstnanec může i v **době pracovní neschopnosti činit pracovněprávní jednání**, včetně uzavírání dohod o změně druhu práce. Zpochybnění takového jednání by přicházelo v úvahu pouze tehdy, pokud by bylo prokázáno, že v důsledku zdravotního stavu nebyl zaměstnanec schopen posoudit následky svého jednání (§ 581 ObčZ). Prokazování takové skutečnosti je však v praxi velmi obtížné, zejména pokud zaměstnanec následně změněnou pozici fakticky vykonával a bezprostředně její platnost nenapadl. V projednávaném případě z ničeho neplyne, že by způsobilost podavatele právně jednat byla (kvůli duševní poruše nebo z jiného důvodu) ke dni uzavření dohody o změně druhu práce omezena. Závěr o neplatnosti dohody z důvodů podle ust. § 581 ObčZ tak není na místě.

Jde-li o tvrzený nátlak, ze získaných výpovědí a ani z žádných jiných dostupných podkladů nevyplývá, že by **podavatel byl vystaven hrozbě tělesného nebo duševního násilí**, která by ve smyslu občanskoprávních předpisů (§ 587 odst. 1 ObčZ) mohla vyvolat důvodnou obavu mající v konečném důsledku vliv na jeho rozhodování. Jinak řečeno, z dostupných podkladů nelze učinit závěr o neplatnosti dohody o změně druhu práce kvůli nedostatku svobody vůle podavatele. Sám pozdější vnitřní nesoulad zaměstnance se svým dřívějším rozhodnutím a jednáním v tomto směru nemůže být významný.

Z předložených podkladů rovněž nevyplývá, že by s podavatelem bylo ze strany vedení pracoviště či jeho kolegů a kolegyn nakládáno zjevně neuctivě či nelidsky. Naopak, z výpovědí části kolektivu vyplývá **snaha ho v době zdravotních obtíží podpořit**. Současně je však patrné, že podavatel ve svém hodnocení situace klade důraz především na vlastní perspektivu a jen omezeně reflektuje širší kontext fungování týmu a organizace.

Celkově lze uzavřít, že rozhodnutí o přeobsazení vedoucí pozice se jeví jako **manažerské rozhodnutí učiněné v kontextu konkrétní situace a dostupných zkušeností o působení podavatele v pozici vedoucího**. Z provedeného šetření nevyplynuly skutečnosti, které by umožňovaly kvalifikovat postup vedení jako zneužití slabšího postavení zaměstnance či jako jednání v rozporu se zásadami rovného zacházení. Nelze však vyloučit, že stran důvodu návrhu na změnu druhu práce mohla být volena lepší komunikační strategie tak, aby byly pro podavatele důvody, pro které je navrhováno uvolnění vedoucí pracovní pozice, lépe srozumitelné.

Datum vyhotovení vlastního stanoviska: 24. 3. 2026