

# SHRNUTÍ STANOVISKA OMBUDSMANKY UK

## PODNĚT č. 10/2026

### Předmět

Skupina zaměstnanců univerzitního pracoviště upozornila na dlouhodobé obtíže spojené s působením jednoho z kolegů. Podnět popisoval zkušenost pracovního kolektivu s projevy chování, které podle jejich názoru narušují spolupráci, zhoršují pracovní klima a komplikují běžný chod pracoviště. Cílem šetření bylo zmapovat situaci na pracovišti, posoudit jednotlivé výhrady a formulovat doporučení vedoucí ke stabilizaci pracovního prostředí.

Podnět byl projednán s jeho podavateli, vedoucím pracoviště a dalšími osobami, které s dotčeným zaměstnancem přišly do pracovního kontaktu. Vyjádření poskytlo celkem čtrnáct osob z různých pracovních pozic a organizačních součástí.

S obsahem podnětu byl seznámen také dotčený zaměstnanec, který měl možnost se k jednotlivým výhradám vyjádřit a předložit vlastní vysvětlení popisovaných situací.

Šetření vycházelo především z rozhovorů se zaměstnanci, jejich písemných vyjádření a z dalších pracovních dokumentů.

### Popis podnětu

Výpovědi zaměstnanců vykazují v základních rysech značnou míru shody. Zaměstnanci opakovaně popisují, že komunikace s dotčeným pracovníkem je obtížně předvídatelná a že jeho vystupování může být pro kolegy náročné.

Podle svědků má pracovník tendenci vstupovat do pracovních situací, které nespádají do jeho přímé odpovědnosti, komentovat práci ostatních nebo se zapojovat do jednání bez jasné souvislosti s projednávanou agendou. Někteří kolegové uvádějí, že i po změně pracovního zařazení vystupuje způsobem, který může připomínat výkon řídicí role.

Ve výpovědích se objevují také popisy chování, které zaměstnanci považují za nestandardní pro pracovní prostředí. Některé z těchto situací souvisejí se způsobem využívání pracovního prostoru nebo s aktivitami, které podle kolegů narušovaly běžný chod pracoviště.

Část zaměstnanců uvedla, že přítomnost tohoto pracovníka na pracovišti pro ně představuje dlouhodobý zdroj napětí a že významná část energie pracovního kolektivu je věnována spíše zvládnutí konfliktních situací než samotné odborné práci.

Někteří zaměstnanci rovněž vyjádřili obavy z možných reputačních dopadů jeho vystupování při komunikaci s externími partnery.

Podobné rysy pracovního stylu popisují i osoby z jiných součástí univerzity, které s dotčeným zaměstnancem přišly do kontaktu.

Ve výpovědích se opakovaně objevuje popis intenzivní a obtížně regulovatelné komunikace, tendence vyhledávat přímý kontakt s vedením instituce mimo běžnou pracovní hierarchii a výrazně kritický způsob hodnocení práce ostatních.

Některé osoby uvádějí také zkušenost s konfliktními situacemi nebo s komunikací, kterou vnímaly jako nátlakovou či konfrontační.

Nadřízený pracovník uvedl, že dotčený zaměstnanec plní základní pracovní úkoly, nicméně jeho působení je v kolektivu často vnímáno obtížně.

Současně potvrdil, že v pracovním týmu se objevují situace, kdy kolegové pociťují nejistotu nebo nepohodu v souvislosti s jeho jednáním. Podle jeho vyjádření se vedení pracoviště snažilo situaci řešit především podporou zaměstnance a snahou předcházet konfliktům.

Dotčený zaměstnanec některé výhrady odmítl a uvedl, že se na pracovišti dlouhodobě cítí izolovaný. Podle jeho názoru mohou být některé konflikty způsobeny nejasným vymezením jeho pracovní role po změně pracovního zařazení.

K některým konkrétním situacím poskytl vysvětlení a uvedl, že je připraven své chování upravit, pokud bude dostávat konkrétní zpětnou vazbu.

### Vyhodnocení zjištění

Při celkovém posouzení výpovědí svědků se objevuje několik opakujících se rysů pracovního stylu dotčeného zaměstnance.

Prvním z nich je konfliktní nebo eskalační styl komunikace, který může vést k vyostřování pracovních sporů namísto jejich uklidňování.

Druhým je tendence vstupovat do pracovních situací mimo vlastní kompetence nebo obcházet standardní pracovní struktury.

Dalším významným tématem je obtížná integrace zaměstnance do pracovních kolektivů, která se projevuje nejen na pracovišti, ale také v jiných profesních či vzdělávacích kontextech.

Z výpovědí zaměstnanců rovněž vyplývá, že dlouhodobé neřešení těchto situací může negativně ovlivňovat pracovní klima a vzájemnou důvěru v pracovním týmu.

### Doporučení

#### **Vedoucí pracoviště**

- věnovat zvýšenou pozornost vztahům na pracovišti a průběžně sledovat pracovní klima,
- jasně vymezit pracovní role a kompetence jednotlivých zaměstnanců,
- důsledně trvat na dodržování standardních komunikačních a organizačních pravidel,
- předcházet situacím, které by mohly vyvolávat dojem nerovného zacházení mezi zaměstnanci,
- v případě přetrvávajících obtíží zvážit odpovídající pracovněprávní opatření nebo využití facilitovaného setkání či mediace.

### **Dotčený zaměstnanec**

- reflektovat dopady svého jednání na pracovní kolektiv,
- přijímat zpětnou vazbu poskytovanou kolegy a nadřízenými,
- respektovat vymezení své pracovní role a kompetencí.

### **Pracovní tým**

- poskytovat si navzájem otevřenou a věcnou zpětnou vazbu,
- řešit konfliktní situace prostřednictvím standardních pracovních komunikačních kanálů.

Datum vyhotovení vlastního stanoviska: 21. 4. 2026