|  |
| --- |
| Vážený pan |
| [prof. RNDr. Vít Voženílek, CSc.](https://www.upol.cz/nc/kontakty/vyhledavani/kontakt/empid/09956/)  |
| Přírodovědecká fakulta UP17. listopadu 12Olomouc |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | N |  | V Olomouci 11.12.2018 |
|  |  |  |  PR 1121/2018 |

Vážený pane profesore,

v návaznosti na Váš požadavek ze dne 9.12.2018 ve věci děkanem PřF UP předloženého návrhu změny Statutu PřF UP, konkrétně pak čl. 4, odst. 3 a 4 následujícího znění:

***„3. Umožňují-li to obecně závazné právní předpisy a normy univerzity, musí pracovní smlouva s vedoucím vždy obsahovat právo vedoucího se pracovního místa vedoucího organizační jednotky vzdát a právo děkana jej z tohoto místa odvolat, jakož i ujednání o tom, že počínaje skončením výkonu práce na pracovním místě vedoucího organizační jednotky zařadí zaměstnavatel zaměstnance na stejnou práci a stejné pracoviště jako před ustanovením na pracovní místo vedoucího organizační jednotky, přičemž nebude-li to možné, protože původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, že jej zařadí dle tehdy účinného znění pracovní smlouvy zaměstnance. Důvody, pro které může děkan vedoucího organizační jednotky odvolat, jsou opakovaná porušení pracovněprávních předpisů, prokázané jednání v neprospěch příslušné organizační jednotky, fakulty nebo univerzity, jakož i prokázané poškození jejich dobrého jména.***

***4. Ustanovení odstavce 3 se nepoužijí pro pracovní místa vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr se v souladu se zákoníkem práce a dalšími obecně závaznými právními předpisy zakládá jmenováním na vedoucí pracovní místo.“,***

sděluji, že dohoda o možnosti odvolání a současně možnosti vzdání se pracovního místa, může být uzavřena **při vzniku pracovního poměru** nebo **kdykoli za jeho trvání**, na dobu určitou, ale i na dobu neurčitou. Zaměstnanec, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa, může být odvolán jen a pouze z v dohodě uvedených důvodů. Pokud nebyly důvody odvolání v dohodě uvedeny, může být vedoucí zaměstnanec odvolán z jakéhokoliv důvodu a i bez udání důvodu. Stejný postup platí i pro vzdání se pracovního místa. Pro možnost odvolání vedoucích zaměstnanců je vyžadováno nejen splnění podmínky, aby jim **byl podřízen další vedoucí zaměstnanec** (§ 73 odst. 3 ZP), ale jako podmínku odvolání stanovuje ZP rovněž **dohodu zaměstnavatele a vedoucího zaměstnance  o možnosti odvolání z pracovního místa a zároveň o možnosti vzdání se tohoto místa** ze strany vedoucího zaměstnance (§ 73 odst. 2 ZP); obě výše uvedené podmínky **musí být pro odvolání splněny kumulativně.** Z organizační struktury umístěné na stránkách Přírodovědecké fakulty není zřejmé, na které z vedoucích zaměstnanců výše uvedená kumulace dopadá. Nadto organizační struktura v rámci UP je proměnlivá a čas od času dochází k jejím změnám.

Podle ust. § 40 odst. 1 ZP, lze obsah pracovního poměru změnit jen tehdy, **dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.**

Vycházím ze skutečnosti, že stávající vedoucí zaměstnanci (v rámci UP, tedy i PřF UP, kteří naplňují kumulaci) **nemají** sjednánu dohodu o možnosti odvolání a zároveň vzdání se vedoucího pracovního místa. Nadto většina vedoucích zaměstnanců UP **nemá** pod sebou dalšího vedoucího zaměstnance, což je jedna z nezbytných podmínek pro případné odvolání. Závisí na vůli stávajících vedoucích zaměstnanců, zda by tito byli případně svolní k uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, na základě níž by byla doložka dohody o možnosti odvolání a zároveň vzdání se pracovního místa, do pracovní smlouvy vložena. Další kategorie vedoucích zaměstnanců je ta, s nimiž má být v budoucnu uzavřen pracovněprávní vztah znějící na výkon příslušného vedoucího zaměstnance příslušné organizační jednotky PřF UP, popř. s nimiž má být uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy za účelem výkonu práce příslušného vedoucího zaměstnance, ani tyto však nelze zavázat, jakožto budoucí zaměstnance (resp. stávajícího zaměstnance, kterému má být dohodou o změně pracovní smlouvy sjednán výkon práce vedoucího zaměstnance), aby v návaznosti na sdělení výsledku výběrového řízení uzavřeli pracovní smlouvu určitého předepsaného obsahu.

Pan děkan zakotvuje důvody pro odvolání přímo ve znění návrhu změny Statutu PřF jako: „*opakovaná porušení pracovněprávních předpisů, prokázané jednání v neprospěch příslušné organizační jednotky, fakulty nebo univerzity, jakož i prokázané poškození jejich dobrého jména“*. V návrhu změny Statutu PřF UP nejsou však uvedeny důvody pro vzdání se, resp. o vzdání se pracovního místa není v návrhu změny Statutu PřF UP hovořeno.

Pohnutka pana děkana, upravit podmínky dohody o možnosti odvolání a zároveň vzdání se pracovního místa přímo ve Statutu PřF UP není z důvodové zprávy zřejmá. Předmětná navrhovaná změna bude v praxi aplikovatelné jen tehdy, budou-li podmínky odvolání a vzdání se „promítnuty“ do dohody o změně pracovní smlouvy a zaměstnanec bude se změnou (podpisem pracovní smlouvy s doložkou dohody o možnosti odvolání a zároveň vzdání se pracovního místa) souhlasit. Z mého pohledu je úprava vztahující se k odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance ve Statutu PřF UP, jakožto vnitřním předpisu fakulty, nevhodná, když současně bude třeba onu dohodu upravit v pracovní smlouvě či dohodě o změně pracovní smlouvy (bude-li k tomuto vůle vedoucího zaměstnance).

Nadto je v navrhovaném čl. 4 odst. 3 Statutu PřF UP uvedeno, že pracovní smlouva musí obsahovat i ujednání o tom, **že počínaje skončením výkonu práce na pracovním místě vedoucího organizační jednotky zařadí zaměstnavatel zaměstnance na stejnou práci a stejné pracoviště jako před ustanovením na pracovní místo vedoucího organizační jednotky, přičemž nebude-li to možné, protože původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, že jej zařadí dle tehdy účinného znění pracovní smlouvy zaměstnance**. Ustanovení v tomto směru rovněž **nemusí být ve Statutu PřF UP zakotveno, protože tato situace je řešena přímo v ust. § 73a zákoníku práce.** Pokud by přesto mělo být ve Statutu PřF UP ponecháno, musí být přizpůsobeno textu tohoto zákonného ustanovení („Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.“).

 S pozdravem

Mgr. Gabriela Rozehnalová

 Právní oddělení RUP