



Univerzita Palackého
v Olomouci

Genius loci ...

Vážená paní
JUDr. Zdenka Papoušková, Ph.D.
prorektorka pro organizaci a rozvoj
zde

Vaše značka	Naše značka	Vyřizuje / linka	Olomouc
	PR 47/2021	Benda/kl.1057	19. 1. 2021

Stanovisko k „převodům“ zaměstnanců z PřF UP na CATRIN

Vážená paní prorektorko,

zasílám Vám stanovisko PO RUP k dotazu, zda došlo k „převodu“ zaměstnanců z Přírodovědecké fakulty UP (dále jen „PřF UP“) na vysokoškolský ústav UP s názvem Český institut výzkumu a pokročilých technologií (dále jen „ústav“) platně v případech připravených trojstranných dohod o změně pracovní smlouvy k „převodu pracovních úvazků“, kdy bylo zamýšleno, aby tyto dohody (podle znění podpisových doložek k podpisu předložených návrhů dohod) byly podepsány vždy děkanem fakulty, rektorem UP a příslušným zaměstnancem, které však byly ve skutečnosti podepsány pouze rektorem UP, resp. zastupujícím prorektorem, a daným zaměstnancem.

Závěr:

Předmětné dohody o změně pracovní smlouvy, které nebyly ke dni jejich účinnosti, tj. ke dni 1. 1. 2021, podepsány rovněž děkanem Přírodovědecké fakulty UP, jsou protiprávní. Z důvodu absence podpisu děkana PřF UP odporují zákonu č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o vysokých školách“) a jsou pro rozpor se zákonem neplatné ve smyslu § 580 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“).

§ 10 odst. 1 zákona o vysokých školách stanovuje, že rektor veřejné vysoké školy jedná a rozhoduje ve věcech školy, pokud zákon nestanoví jinak. Jinak stanoví ve prospěch samosprávné působnosti fakulty v oblasti pracovního práva zákon o vysokých školách v § 24 odst. 1 písm. e), podle kterého orgány fakulty mají právo rozhodovat nebo jednat za veřejnou vysokou školu ve věcech pracovněprávních vztahů týkajících se fakulty. Toto právo orgánu fakulty (v tomto případě děkana PřF UP, který stojí podle § 28 odst. 1 v čele fakulty a rozhoduje ve věcech fakulty, pokud zákon o vysokých školách nestanoví jinak, přičemž zákon

Právní oddělení UP | tel. +420 585 631 060

Univerzita Palackého v Olomouci | Křížkovského 8 | 771 47 Olomouc

www.upol.cz

nesvěřuje působnost v této oblasti jinému orgánu fakulty) je výsostným právem fakulty, spadá do její výlučné působnosti, a to přímo ze zákona. Pouze samotný zákon o vysokých školách (nikoliv tedy norma UP či jiný akt), může podle znění § 24 odst. 1 zákona o vysokých školách stanovit ve vztahu k rozhodování a jednání za veřejnou vysokou školou ve věcech vypočtených v § 24 zákona o vysokých školách, jinak. Nicméně, je nutno podotknout, že tak zákon o vysokých školách na žádném místě ve vztahu k pracovněprávním vztahům fakulty nečiní. Podle § 24 odst. 4 je orgán fakulty povinen předem projednat s rektorem veřejné vysoké školy záležitosti podle § 24 odst. 1 písm. e) zákona o vysokých školách, přičemž rektor a orgán fakulty se mohou dohodnout na omezení rozsahu záležitostí, které jsou takto projednávány. Dne 7. 9. 2016 byla mezi rektorem UP a děkany všech fakult uzavřena Interní dohoda o omezení rozsahu projednáváných záležitostí v oblasti pracovněprávních vztahů fakult, v níž bylo ve smyslu § 24 odst. 4 zákona o vysokých školách dohodnuto omezení projednáváných pracovněprávních záležitostí tak, že děkani jsou povinni s rektorem předem projednávat vznik, změnu a zánik pracovních poměrů, a to pouze ve vztahu k docentům nebo profesorům zaměstnaným na příslušné fakultě UP.

Podle § 34 odst. 4 zákona o vysokých školách je ředitel vysokoškolského ústavu oprávněn jednat za veřejnou vysokou školu pouze ve věcech, o nichž to stanoví vnitřní předpis této školy. Na základě čl. 37 odst. 4 písm. b) Statutu UP je ředitel vysokoškolského ústavu oprávněn jednat za UP ve věcech pracovněprávních vztahů týkajících se vysokoškolského ústavu, přičemž tyto záležitosti ředitel vysokoškolského ústavu UP předem projedná s rektorem UP, kdy rektor a ředitel se mohou dohodnout na omezení rozsahu takto projednáváných záležitostí.

Z výše uvedeného vyplývá, že za účelem sjednání nového pracovního zařazení (místa výkonu práce) dotčených zaměstnanců na ústavu (což je věc pracovněprávních vztahů týkající se jak fakulty, tak ústavu) je proto, za splnění výše uvedených podmínek stran potřebného projednání ve výše uvedeném rozsahu, třeba uzavírat trojstranné dohody o změně pracovní smlouvy dotčených zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl k UP navázán prostřednictvím PřF UP, a to podepisované děkanem PřF UP, daným zaměstnancem a ředitelem ústavu, resp. osobou pověřenou rektorem UP k výkonu působnosti ředitele ústavu do doby jeho řádného jmenování (dále jen „dočasný ředitel“). V případě, že nebude ze strany děkana PřF UP tato dohoda spolupodepsána, nezbyvá, než dávat ze strany dotčených zaměstnanců výpovědi z pracovního poměru a nově navazovat pracovněprávní vztahy k UP, s pracovním zařazením na ústavu, tj. sjednávat nové pracovní smlouvy, uzavírané za UP ředitelem ústavu, resp. jeho dočasným ředitelem, bezprostředně navazující na uplynutí výpovědní doby dosavadního pracovních poměrů. Důvodem je skutečnost, že dotčení zaměstnanci mají doposud navázaný pracovněprávní vztah k UP prostřednictvím PřF UP, kdy děkan PřF UP podepisoval (tedy právně jednal) za UP příslušné pracovní smlouvy na základě § 24 odst. 1 písm. e) zákona o vysokých školách, tj. ve věci pracovněprávních vztahů týkajících se fakulty a ve spojení s čl. 37 odst. 2 Statutu UP, tedy v mezích jeho výlučné působnosti právně jednat za UP v tomto okruhu jeho oprávnění vůči příslušným zaměstnancům pracovně zařazeným na dané fakultě. V modelové dohodě o změně pracovní smlouvy, předložené PO RUP, je uvedeno: „Stávající pracovní úvazek se zaměstnanci převádí z Přírodovědecké fakulty UP v Olomouci na Český institut výzkumu a pokročilých technologií UP v Olomouci.“ Z toho, jakož i ze skutečnosti, že v návrzích dohod je uváděna PřF UP jako dotčená součást UP, je zřejmé, že dosavadním místem výkonu práce byla u příslušných zaměstnanců tato součást UP, jejíž děkan za UP pracovní smlouvy uzavíral, a tedy je ve výlučné působnosti orgánů fakulty rozhodovat a jednat za UP v těchto věcech pracovněprávních vztahů, ve věcech změny obsahu pracovního poměru, týkajících se dané fakulty. S ohledem na tuto skutečnost je zákonným požadavkem stanoveným v § 24 odst. 1 písm. e) zákona o vysokých školách, aby o změně dosavadní

pracovní smlouvy náležející do působnosti fakulty ve smyslu změny místa výkonu práce za UP spolurozhodoval a právně jednal, tedy spolupodepisoval příslušnou dohodu o změně pracovní smlouvy, vedle ředitele ústavu, na který má být zaměstnanec nově pracovně zařazen, taktéž děkan dotčené fakulty.

S ohledem na skutečnost, že výše uvedenému zákonnému požadavku, stanovenému v § 24 odst. 1 písm. e) zákona o vysokých školách, nebylo vyhověno, když předmětné dohody o změně pracovní smlouvy nebyly do dne jimi deklarované účinnosti, tj. do dne 1. 1. 2021, spolupodepsány děkanem PřF UP, jsou tyto dohody pro rozpor se zákonem neplatné ve smyslu § 580 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a to absolutně, tedy od počátku. S ohledem na skutečnost, že v důsledku této skutečnosti byla porušena práva na samosprávu fakulty veřejné vysoké školy, je možné, že tyto dohody, budou-li realizovány, rovněž narušují veřejný pořádek ve smyslu § 588 občanského zákoníku.

I v případě, že by bylo tvrzeno, že předmětné dohody o změně pracovní smlouvy jsou platné, nelze doporučit stav, kdy by byly uzavírány a realizovány bez souhlasného písemného projevu vůle (kdy písemná forma je v případě dohody o změně pracovní smlouvy vyžadována § 40 odst. 1 zákoníku práce) děkana PřF UP z toho důvodu, že by jím byl porušen § 34b odst. 2 zákoníku práce, podle kterého platí, že „Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny.“ Problém totiž spočívá v tom, že podle předložených dohod o změně pracovní smlouvy neměl být měněn druh práce „převáděných“ zaměstnanců, přičemž pro absenci souhlasného projevu vůle děkana PřF UP by nebyl rozvázán dosavadní pracovněprávní vztah zaměstnance k UP, navázaný k ní prostřednictvím PřF UP s tím, že by byl tomuto zaměstnanci navázán dalšího pracovněprávního vztahu s pracovním zařazením na ústavu na základě předmětné dohody doplněn další základní pracovněprávní vztah s tímtež zaměstnavatelem, znějící na stejný druh práce, čímž by došlo k porušení citovaného ustanovení zákoníku práce.

Je nutno zdůraznit, že v daném případě nemůže být neplatnost dohod o změně pracovní smlouvy na újmu zaměstnanců, a to s ohledem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) a vzhledem ke znění § 19 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého nemůže být neplatnost právního jednání zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám, kdy v daném případě "převádění" zaměstnanci sami o sobě nepochybně nezpůsobili neplatnost předmětných dohod, kdy je nadto vysoce pravděpodobné, že se dokonce ani sami na způsobení jejich neplatnosti nepodíleli. Dotčení zaměstnanci nemohli dozajista ovlivnit, jestli vedení UP přesvědčí děkana PřF UP k podpisu předmětných dohod či nikoliv. Z komentáře k § 19 zákoníku práce (doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.: „Absolutní neplatnost právních úkonů“, In Zákoník práce. Komentář, Wolters Kluwer ČR, a.s., Praha 2008) dokonce vyplývá, že právní jednání, jehož neplatnost zaměstnanec nezpůsobil výlučně sám, nemůže být považováno za neplatné, když je v něm uvedeno: „Odstavec třetí opět poskytuje ochranu právního jednání, které činí zaměstnanec nebo má dopady vůči němu, před jeho neplatností. Zdůvodnit tuto úpravu je možné ochrannou funkcí pracovního práva vyplývající z podřízenosti zaměstnance, resp. většinově z jeho postavení jako slabší strany při výkonu práce. Za neplatné může být považováno takové jednání pouze v případě, kdy tuto neplatnost zaměstnanec způsobil výlučně sám (např. uvedením zaměstnavatele v omyl).“ Z tezí, že by v daném případě bylo právní jednání odporující zákonu platné, se však nelze ztotožnit, protože neodpovídá výše uvedené dikci § 19 odst. 3, který neplatnost právního jednání ve vztahu k § 580 občanského zákoníku nevylučuje.

V návaznosti na neplatné dohody o změně pracovní smlouvy ve shora uvedeném smyslu, byly-li by realizovány, by „převádění“ zaměstnanci neodpovídali za případnou škodu způsobenou UP neplatností právních jednání, ani by nebyli povinni k vydání bezdůvodného obohacení spočívajícího ve vyplacení mezd a dalších požitků na základě neplatného právního jednání (tedy ve smyslu majetkového prospěchu získaného z plnění bez právního důvodu podle § 2991 občanského zákoníku), jelikož by nemohla být neplatnost právních jednání z výše uvedeného důvodu na újmu zaměstnanců. Shodně se v tomto ohledu vyslovila judikatura. V rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. NS 21 Cdo 891/2010 bylo konstatováno, že „Přijal-li zaměstnanec od zaměstnavatele plnění na základě neplatného pracovněprávního úkonu, jde o bezdůvodné obohacení, které je povinen zaměstnavateli vydat, jen jestliže zaměstnanec způsobil neplatnost pracovněprávního úkonu výlučně sám.“ a obdobně je v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. NS 21 Cdo 3249/2010 judikováno: „Neplatnost pracovněprávního úkonu může být zaměstnanci na újmu jen tehdy, způsobil-li ji výlučně sám; v případě, že neplatnost způsobil výlučně zaměstnavatel, nebo že byla způsobena oběma účastníky pracovněprávního vztahu, není zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli škodu, která by mu případně následkem neplatného pracovněprávního úkonu vznikla, a nejde u něj ani o bezdůvodné obohacení.

Závěrem upozorňuji na skutečnost, že není bezpečné uzavírat a realizovat předmětné dohody o změně pracovní smlouvy před udělením souhlasu děkana dotčené fakulty s podílem převáděného akademického pracovníka na realizaci studijního programu na této fakultě. Novelou č. 1 Statutu ústavu byl totiž změněn jeho čl. 10 odst. 2 tak, že podle něj mohou být na ústavu zařazeni akademičtí pracovníci pouze za předpokladu, že se se souhlasem děkana dotčené fakulty podílejí na realizaci studijního programu.

S pozdravem

Mgr. Pavel Benda
Právní oddělení RUP