

SHRNUTÍ STANOVISKA OMBUDSMANKY UK

PODNĚT č. 41/2024

Předmět:

Akademik se obrátil na ombudsmanku Univerzity Karlovy ve věci svého pracovního poměru, konkrétně v souvislosti s **žádostí o schválení zahraniční cesty**. Tato žádost měla být podmíněna snížením pracovního úvazku ze strany děkana fakulty. Akademik požaduje, aby byla situace prošetřena a aby byl posouzen **správný pracovněprávní postup** v dané záležitosti k jeho osobě.

Vyhodnocení podnětu:

V obsahu podnětu se vyskytují tři klíčová témata, které jsou předmětem hodnocení ombudsmanky. Zaprvé jde o **souběh pracovních poměrů** (základních pracovněprávních vztahů) u jednoho zaměstnavatele a možnost/nutnost jejich regulace, dále o **podmiňování schválení pracovní cesty snížením pracovního úvazku** a také o **snížení pracovního úvazku v jednom pracovním poměru** v reakci na jeho souběh s jiným pracovním poměrem u stejného zaměstnavatele.

Zákonná úprava, vyjma mladistvých, počet pracovních poměrů (a tedy ani pracovních úvazků) nelimituje. Jediným omezením je zákaz vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu u zaměstnavatele stejně druhově vymezenou práci (§ 34b ZPr). Ve vztahu k více pracovním poměrům u jednoho zaměstnavatele mohou být do určité míry (nedochází-li ke konzumaci více základních pracovněprávních vztahů společně ve shodném čase) limitující zákonná pravidla o pracovní době (maximální délka směny) a o dobách odpočinku (přestávka na jídlo a oddech, nepřetržitý denní odpočinek, nepřetržitý odpočinek v týdnu atd.), neboť je povinností zaměstnavatele zajistit doby odpočinku ve všech pracovních poměrech, resp. u všech základních pracovněprávních vztazích v úhrnu; pro tyto účely se hledí na pracovní dobu ve všech základních pracovněprávních vztazích u jednoho zaměstnavatele jako na celek.

V rámci Univerzity Karlovy nejsou zaměstnavatelem jednotlivé fakulty, neboť ty z hlediska pracovněprávních vztahů **nejsou subjekty práva**. Zákaz vykonávat u zaměstnavatele stejně druhově vymezenou práci ve více základních pracovněprávních vztazích tudíž dopadá na působení na Univerzitě Karlově jako celku. Souběhy pracovních poměrů na Univerzitě Karlově sledují pracovníci personálních oddělení. V potaz se bere **maximální úhrn pracovních úvazků, typ pracovní činnosti a omezení výše úvazků**, která souvisejí s pozicemi na projektech.

Kratší pracovní doba znamená (§ 80 ZPr) kratší pracovní dobu, než odpovídá stanovené týdenní pracovní době ve smyslu ust. § 79 zákoníku práce. V této souvislosti se rovněž hovoří o tzv. částečném úvazku. Snížení pracovního úvazku je podmíněno písemnou dohodou zaměstnance a zaměstnavatele.

Vnořování pracovních úvazků není pojmem předvídaným právními předpisy. Nejedná se ani o pojem běžně používaný v oblasti řízení lidských zdrojů. V praxi Univerzity Karlovy znamená, že má-li dojít k výkonu stejných/srovnatelných pracovních činností pro dvě organizační jednotky (typicky fakulty, nebo fakulty a jiná součást UK), **činnosti jsou vykonávány v jednom pracovním poměru**, kdy je pro každou z činností alokována část pracovního úvazku zaměstnance.

Podavatel měl na Univerzitě Karlově **dva pracovní poměry**. Předmětem prvního byla akademická. Rozsah pracovního úvazku byl sjednán na stanovenou týdenní pracovní dobu. Ve druhém pracovním poměru s úvazkem 0,4 stanovené týdenní pracovní doby podavatel vykonával neakademickou činnost u jiné součásti UK. Tento stav neodporoval ust. § 34b ZPr. Takové dva pracovní poměry tak **nemohou být z podstaty předmětem vnořování**, neboť se jedná o odlišné pracovní činnosti. Existence druhého pracovního poměru tudíž nebyla relevantním argumentem a důvodem pro snížení pracovního úvazku v pracovním poměru, jehož předmětem byl výkon akademické činnosti.

Z komunikace mezi akademikem a děkanem je patrné, že děkan usiloval o **snížení pracovního úvazku**. Tomu měla odpovídat i úprava rozsahu pracovní náplně a mzdy. Až na základě vynaložení určitého úsilí akademika, včetně zajištění si právního zastoupení, došlo ke **snížení rozsahu pracovního úvazku při zachování mzdy odpovídající pracovnímu úvazku na stanovenou týdenní pracovní dobu**. Z fakultního a univerzitního hlediska takový postup může být v rozporu s ust. § 110 ZPr. Rovněž může vést k založení povinnosti k náhradě nákladů právního zastoupení.

Dochází-li k organizačním změnám, kdy není možné zaměstnance v důsledku organizačních změn zaměstnávat prací v rozsahu ujednaném v pracovní smlouvě, avšak bylo by možné jej zaměstnávat na kratší úvazek a strany mají zájem na dalším pokračování spolupráce, může na **místo rozvázání pracovního poměru být pracovní poměr dohodou odpovídajícím způsobem změněn**.

Dále z emailové komunikace vyplývá, že děkan **schválení pracovní cesty do zahraničí podmiňoval snížením pracovního úvazku akademika**. Daný postup ze strany děkana lze vnímat minimálně jako **projev nátlaku**. Jakkoli je schválení zahraniční cesty plně v působnosti vedoucího pracovníka, který je odpovědný kromě jiného za posouzení přínosu takové cesty pro zaměstnavatele, **nemůže být schválení cesty nikterak kladeno do vztahu k jiným skutečnostem**.

Navržená doporučení:

Ombudsmanka doporučila děkanovi fakulty vyvarovat se podmiňování změn základních pracovněprávních vztahů skutečnostmi či kroky, které bezprostředně a přímo nesouvisí s důvody, kvůli nimž je změna nezbytná. Dále doporučila usilovat o přímou a srozumitelnou komunikaci v personálních otázkách. V neposlední řadě doporučila s ohledem na vyznění věci poskytnout akademikovi omluvu za způsob a komunikaci řešení předmětné personální otázky.

Datum vyhotovení vlastního stanoviska: 25. 11. 2024