

Předseda AS FŽP UJEP Mgr. Ing. Petr Novák

Rozdělovník:

Senátorky a senátoři FŽP UJEP

**Fakulta životního prostředí
Univerzita Jana Evangelisty Purkyně
Pasteurova 3544/1
400 96 Ústí nad Labem
ID DS: 6nhj9dq
email: podatelna@ujep.cz**

V Ústí nad Labem dne 12. 3. 2025

Vážený pane předsedo senátu FŽP UJEP Nováku,

zasíláme Vaším prostřednictvím senátorům a senátorkám Fakulty životního prostředí univerzity Jana Evangelisty Purkyně vyjádření odborové organizace k „personálním změnám“ na vaší fakultě.

Vyjadřujeme hluboké znepokojení nad způsobem jednání s kolegyní Kříženeckou a kolegou Matysem Grygarem ze strany pana děkana Kuráně.

Upozorňujeme v první řadě na skutečnost, že děkan v této věci jednal v rozporu se zákonem, neboť podle § 61, bodu (1), zákona č. 262/2006 Sb. platí, že *„Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.“* Porušení této povinnosti může být předmět kontroly orgánů inspekce práce.

Nemůžeme přehlédnout způsob, jakým byla kolegyně Kříženecká a kolega Matys Grygar pod záminkou „osobní schůzky s panem děkanem“ vylákáni na jednání o probíhajících personálních změnách bez možnosti si předem připravit své argumenty. Na této schůzce byli mimo pana děkana přítomní vedoucí zaměstnaneckého oddělení, právnička univerzity a externí právník. Tato situace, kdy externí právník za přítomnosti tří zástupců univerzity vyvíjel nátlak na jednoho zaměstnance, považujeme za nepřijatelný. Považujeme dále za zcela nevhodné, že děkan po svém rozhodnutí o propuštění kolegy Matyse Grygara a kolegyně Kříženecké informoval fakultu a senát e-mailem, který svou dikcí připomínal vyjádření spíše majitele a jednatele společnosti s ručením omezeným, než řídicího orgánu veřejné vysoké školy. Celé jednání a okolnosti byly natolik bizarní, že vyvolávají dojem předem promyšleného a připraveného kroku.

Změna pracovní náplně, která byla kolegyni Kříženecké předložena, když odmítla výpověď s odstupným, se zákazem účasti na řešení projektů včetně vyloučení z další činnosti na projektech sice z právního hlediska legální je, ovšem považujeme toto jednání za demonstraci síly a zastrašování kolegyně Kříženecké. Máme rovněž v tomto případě podezření, že zaměstnavatel jedná v rozporu s principy rovného zacházení dle § 16 zákoníku práce. Porušení této povinnosti může být předmět kontroly orgánů

inspekce práce, které za přestupky právnických a podnikajících fyzických osob na úseku rovného zacházení mohou uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč.

Námi oslovení právníci byli překvapeni, že výpověď kolegy Matyse Grygara obsahuje tvrzení vztahující se k událostem z roku 2022, neboť takové skutečnosti nelze využít jako relevantní podklad pro tvrzení o porušení pracovních povinností zaměstnance. Rovněž jejich použití k argumentaci o nesplnění požadavků pro řádný výkon práce je právně problematické. Zdá se, že zaměstnavatel tímto způsobem patrně zamýšlel vytvořit širší rámec pro další tvrzení, která by mohla – alespoň na první pohled – vykazovat znaky méně závažného, avšak soustavného porušování pracovních povinností. V takovém případě by zaměstnavatel byl povinen předem doručit zaměstnanci písemnou výtku, což se dle tvrzení kolegy Matyse Grygara nestalo. Absence projednání věci etickou komisí není relevantní, neboť posouzení případného porušení pracovních povinností musí být provedeno samostatně v rámci pracovněprávních předpisů. Na druhou stranu, pokud zaměstnavatel tvrdí, že zaměstnanec nesplňuje etické požadavky pro výkon práce, je zarážející, že toto posouzení provádí sám, ačkoliv k tomu má zřízen příslušný orgán, respektive etickou komisí. V případě soudního řízení by bylo nezbytné detailně přezkoumat konkrétní e-mailovou komunikaci, na niž výpověď odkazuje, a posoudit, zda skutečně došlo k naplnění tvrzeného výpovědního důvodu. Pokud se jednalo o odbornou a konstruktivní kritiku bez vulgarit a osobních invektiv, nelze ji považovat za porušení pracovních povinností vůči kladeným etickým nárokům vyplývajícím z vysokoškolského zákona a z platného etického kodexu.

S ohledem na výše uvedené nedostatky byl kolega Matys Grygar v této věci právníkem naší organizace poučen o možnosti napadnout výpověď z pracovního poměru žalobou na určení její neplatnosti dle § 72 zákoníku práce ve lhůtě dvou měsíců od ukončení pracovního poměru. Kolega Matys Grygar se rozhodl, v souladu se zásadou *normální je nesoudit se*, v tuto chvíli svou záležitost řešit interními postupy v rámci autonomie vysoké školy, a iracionalitu důvodů ve výpovědi z pracovního poměru akcentovat před senátem FŽP UJEP. Upozorňujeme, že v případě úspěchu této žaloby by byl zaměstnavatel povinen uhradit zaměstnanci úslou mzdu za 24 až 36 měsíců, neboť takovou dobu zpravidla trvá soudní řízení.

Odborová organizace ve vztahu k výuce předmětu Seminář k bakalářské práci 1 dále připomíná příslušný rozsudek NSS ze dne 29.02.2024, č.j. 7 As 262/2023 - 28, kde soud uvádí, že závěrečnou práci zpracovává student, nikoliv vedoucí práce, z čehož vyplývá, že není možné snižovat autoritu vedoucího práce, když jiný vysokoškolský pedagog upozorní na nedostatek dané závěrečné práce, neboť vedoucí práce za kvalitu závěrečné práce a její obhájení nezodpovídá. V rozsudku se dále uvádí: *„Nelze klást ke tíži vedoucí práce, že zkušební komise upozornila i na jiné nedostatky než vedoucí práce, neboť zkušební komise rozhoduje na základě vlastního uvážení. Student nemá právo na to, aby byl posudek vedoucího práce a hodnotící komise ve shodě. Výslovné neuvedení všech vad práce, které zkušební komise stěžovatele při obhajobě vytkla, nelze označit za nedodržení podmínek stanovených pro konání státní zkoušky právními či studijními předpisy.“* Zjednodušeně řečeno student při konání státní zkoušky nemá právo na „výsledek“, ale na „řádný proces“ s ní související, který je primárně

určován podmínkami danými studijním programem, resp. studijním a zkušebním řádem [§ 62 odst. 1 písm. d) zákona o vysokých školách]. Řádný proces je prakticky zajištěn právě průběžnými semináři, na kterých se studenti školí o podobě práce a nutných základech, které je nutné v rámci toho kterého oboru respektovat. Student má k dispozici harmonogram se lhůtami, aby mohl pracovat s časem a svou práci si rozvrhl. Rovnost je pak zajištěna skutečností, že na klasifikaci obhajoby závěrečné práce se usnášejí všichni přítomní členové komise. Vytýkat pedagogickému pracovníkovi, že má kritické komentáře a dotazy k závěrečné práci studenta před jejím odevzdáním, je naopak plně v souladu s „řádným procesem“, neboť jedině tak může student závěrečnou práci dostat do takové kvality, aby mohla být obhájena. Od vysokoškolského pedagoga se naopak očekává, že bude upozorňovat na nedostatky závěrečné práce. Student, potažmo vedoucí práce, má v souladu s platným etickým kodexem UJEP, který projednal Akademický senát UJEP, kritiku přijímat. Jakkoliv je závěr studia spojený s obhajobou závěrečné práce nepřijemnou povinností studenta, nelze z kritických dotazů pedagogů vyvozovat, že studenta ponižují. Za ponižování lze považovat, kdyby vysokoškolský pedagog na základě sexuality, národnosti, pohlaví nebo zdravotního znevýhodnění studenta vyvozoval, že nemůže dané věci rozumět, popřípadě kdyby kritiku doprovázel vulgarismy a osobní invektivou.

Kromě připomenutí přílehlavé judikatury poznamenáváme, že autorita není formální status, který lze získat habilitačním či jmenovacím řízením. Tituly a akademické funkce mohou poskytovat pravomoci, avšak skutečnou autoritu člověk nezískává udělením hodnosti, ale svým jednáním, odbornou integritou a morálními zásadami. Autorita se buduje postupně – respekt a důvěra vyplývají z transparentnosti, odpovědnosti a způsobu, jakým člověk zachází s ostatními. Jakákoli snaha autoritu vynucovat pouhou pozicí nebo rozhodnutími bez širšího opodstatnění vede spíše k její erozi než upevnění.

V úctě
za výbor odborů UJEP
Martin Kozakovič

VYSOKOŠKOLSKÝ ODBOROVÝ SVAZ
Základní odborová organizace 1843
Univerzita J. E. Purkyně
Pasteurova 3544/1, 400 96 ÚSTÍ N. L.