ZPRÁVA

o zjištěních z interního auditu

ID auditu	01/2020
Číslo jednací dokumentu	UPOL-132990/9120-2020
Číslo spisu	UPOL-28869/9120-2020
Pověření k výkonu auditu	10-02-2020; UPOL-29036/9120-2020
Název interního auditu	mimořádný interní audit
Auditovaný subjekt	Přírodovědecká fakulta UP
Zahájení auditu	12-02-2020; UPOL-28882/9120-2020
Datum ukončení auditu	30-07-2020
Datum vypracování návrhu zprávy	14-08-2020
Datum vypracování zprávy	27-08-2020
Počet stran zprávy bez příloh	56
Počet příloh	8
Auditorská skupina	[redacted]
Zpracovatel/é zprávy	[redacted]
Rozdělovník	děkan PřF UP **rektor UP** OIAK UP

Oddělení interního auditu a kontroly
Rektorát Univerzity Palackého v Olomouci
Křížkovského 8 | 771 47 Olomouc | T: [redacted]
www.upol.cz

POUŽITÉ ZKRATKY

3E	hospodárnost, účelnost, efektivnost (z angl. *economy, efficiency, effectiveness*)
ADZ	antidiskriminační zákon
AS	Akademický senát UP
AV	Akademie věd ČR
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CRH	Centrum regionu Haná pro biotechnologický a zemědělský výzkum
CP	čestné prohlášení
DČ	doplňková činnost
EK	etická komise
ESS	elektronická spisová služba
ExT	excelentní týmy
ExV	excelentní výzkum
FF (UP)	Filozofická fakulta UP
FTK (UP)	Fakulta tělesné kultury UP
GA ČR	Grantová agentura České republiky
GŘ	generální ředitel
IS HAP	Informační systém UP pro hodnocení akademických pracovníků
ISSAP	ekonomický informační systém UP
IS UP	informační systémy Univerzity Palackého v Olomouci
KEF	Katedra experimentální fyziky PřF UP
KFC	Katedra fyzikální chemie PřF UP
KVZP	klíčový vědecký zahraniční pracovník
LF (UP)	Lékařská fakulta UP
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
NS	nákladové středisko
OBF	oddělení biofyziky
OIAK	oddělení interního auditu a kontroly
OIP	oblastní inspektorát práce
OŘRLZ	oddělení řízení a rozvoje lidských zdrojů
OO	osobní ohodnocení
OON	ostatní osobní náklady
OPVVV	operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání
OZ	občanský zákoník
OZPPP	obecně závazné platné právní předpisy
PaM	práce a mzdy, pracovní a mzdové
PdF (UP)	Pedagogická fakulta UP
PF (UP)	Právnická fakulta UP
PP	pracovní poměr
PPV	pracovněprávní vztah
PřF (UP)	Přírodovědecká fakulta UP
PS	pracovní smlouva
PSUP	Projektový servis Univerzity Palackého v Olomouci
RCPTM	Regionální centrum pokročilých technologií a materiálů
RIV	registr informací o výsledcích
RP	rozpočtová pravidla
RUP	rektorát UP
RVO	institucionální podpora na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace
SPP (prvek)	strukturovaný plán projektu (numerický znak, pod kterým lze v IS SAP účetně analyticky oddělit náklady a výnosy konkrétního projektu)
SR	správní rada nebo státní rozpočet
SÚIP	Státní úřad inspekce práce
TAČR	Technologická agentura ČR
UP	Univerzita Palackého v Olomouci
UTB	Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
VMP	vnitřní mzdový předpis
VO	výzkumná organizace
VP	výkaz práce
VŘ	výběrové řízení
ZVŠ	zákon o vysokých školách
ZP	zákoník práce

OBSAH

Použité zkratky ... 2
Obsah ... 3
A Základní údaje ... 5
Účel auditu ... 5
Použité metody a techniky auditu ... 5
Právní rámec / kritéria ... 5
B Shrnutí ... 7
1 Závažná zjištění (Z) ... 7
1.1 Reglementace vymezeného okruhu práv zaměstnanců UP ... 7
1.2 Oprávněně požadavky zaměstnavatele ... 7
1.3 Aplikace ustanovení § 113 odst. 3 a 4 ZP ve specifických podmínkách UP (VVŠ) ... 8
1.4 Úprava čerpání dovolené na UP ... 9
1.5 Úkony řídicí kontroly v procesech v oblasti vědy a výzkumu a jejich implementace ... 9
1.6 Řízení rizik v projektových aktivitách ... 9
2 Doporučení (D) ... 10
2.1 Oblast řízení lidských zdrojů ... 10
2.2 Oblast vědy a výzkumu ... 11
2.3 Obecná doporučení ... 11
3 Vyhodnocení stížnosti ... 12
C Podrobná zpráva ... 13
1 Ad I - Prošetření možného účelového poškozování a sabotáže projektů ze strany děkana [redacted] ... 14
1.1 Popis stavu – stěžovatelé ... 14
1.2 Zjišťování stavu ... 14
1.2.1 Doplnění popisu - stěžovatelé ... 14
1.2.2 Vyjádření děkana PřF UP k podnětu ... 16
1.2.3 Podklad *znalecký posudek* ... 17
1.2.4 Podklad [redacted] ... 18
1.2.5 Podklad *Čestné prohlášení* [redacted] a [redacted] z 15-01-2020 ... 18
1.2.6 Podklad [redacted] ... 19
1.2.7 Podklad [redacted] ... 20
1.2.8 Další využité zdroje informací ... 22
1.3 Vyhodnocení ... 22
2 Ad II - Prošetření možného porušování zákonů ČR a norem UP děkanem [redacted] ... 23
2.1 Popis stavu – stěžovatelé ... 23
2.2 Zjišťování stavu ... 23
2.2.1 Doplnění popisu - stěžovatelé ... 23
2.2.2 Vyjádření děkana PřF UP k podnětu stěžovatelů ... 25
2.2.3 Vyjádření děkana [redacted] v dopise rektorovi UP z 27-02-2019 ... 26
2.2.4 Výzva rektora děkanovi PřF z 13-02-2019 (porušování zákona) ... 26
2.2.5 Porušení řádu výběrového řízení – [redacted] ... 34
2.2.6 Hlasování SR RCPTM per rollam z 19-08-2019 až 23-08-2019 ... 36
2.2.7 Zápis SR RCPTM z 25-06-2019 ... 36
2.2.8 Další zdroje využité při zjišťování stavu ... 37
2.3 Vyhodnocení ... 40
3 Ad III - Prošetření možného bossingu a nerovného přístupu vůči studentům zaměstnancům PřF ... 41
3.1 Popis stavu – stěžovatelé ... 41
3.2 Zjišťování stavu ... 41
3.2.1 Vyjádření děkana PřF UP ... 42
3.2.2 Zápis z AS PřF z 29. 1. 2020 ... 42
3.2.3 Výdaje a mzdy na veřejných vysokých školách ... 42

3.3 Vyhodnocení stavu 42
4 Ad IV - Prošetření možné snahy o odchody pracovníků UP 43
4.1 Popis stavu – stěžovatelé 43
4.2 Zjišťování stavu 43
4.2.1 Vyjádření děkana PřF UP 43
4.2.2 Zápis SR RCPTM z 25-06-2019 43
4.3 Vyhodnocení 43
5 Ad V - Prošetření možného účelového šetření pochybení v publikacích na půdě PřF 44
5.1 Popis stavu – stěžovatelé 44
5.2 Ověřování stavu 44
5.2.1 Vyjádření děkana PřF UP 44
5.2.2 Čestná prohlášení a další dokumentace 45
5.2.3 Vyjádření k průběhu Vědecké rady PřF UP dne 11-12-2019 45
5.3 Vyhodnocení 46
6 Ad VI - Prošetření zasahování do smluvních vztahů s poskytovateli dotace nebo komerčními partnery 47
6.1 Popis stavu – stěžovatelé 47
6.2 Zjišťování stavu 47
6.2.1 Doplnění popisu - stěžovatelé 47
6.2.2 Vyjádření děkana PřF UP 48
6.2.3 Meziútvarová konzultace 48
6.2.4 Čestná prohlášení 48
6.3 Vyhodnocení 53
D Závěr 54
Zdroje informací 55

A ZÁKLADNÍ ÚDAJE

Předmět auditu

Předmětem auditu byl podklad pro mimořádné zasedání AS UP, které se konalo 22. ledna 2020, zahrnující šest podnětů k prošetření[1] (dále jen „podněty" nebo „podnět")

1. možného účelového poškozování a sabotáže projektů ze strany děkana [redacted],
2. možného porušování zákonů ČR a norem UP děkanem [redacted]
3. možného bossingu a nerovného přístupu k zaměstnancům a studentům PřF,
4. možné snahy o odchody vybraných zaměstnanců UP,
5. možného účelového šetření pochybení v publikacích na půdě PřF,
6. zasahování do smluvních vztahů s poskytovateli dotace nebo komerčními partnery.

Předkladatelem byl kolektiv zaměstnanců Regionálního centra pokročilých technologií a materiálů Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci a Centra regionu Haná (dále jen „stěžovatelé"). Jako kontaktní osoba ve věcech souvisejících s předmětem auditu se ohlásil pan [redacted]

Audit byl zahájen dne 12-02-2020 s děkanem PřF UP panem [redacted] (dále jen „děkan PřF UP"), který byl s obsahem podnětů včetně připojených podkladů seznámen.

Účel auditu

Interní audit č. 01/2020 byl zařazen do plánu činnosti OIAK jako operativní a byl proveden podle čl. 6 a čl. 9 odst. 3b) hlavní normy UP B1-04/2 *Statut interního auditu Univerzity Palackého v Olomouci* na základě pověření rektora UP čj. UPOL-29036/9120-2020 ze dne 10. 2. 2020 za účelem prošetření podnětu z hlediska jeho důvodnosti.

Současně bylo šetření pojato jako příležitost ověřit přiměřenost, dostatečnost a funkčnost aktuálně nastaveného vnitřního řídicího a kontrolního systému UP.

Použité metody a techniky auditu

Při výkonu auditu byly použity metody a techniky doporučené pro následný audit a audit shody.

Za účelem poznání míry souladu uvedeného stavu se stavem zjištěným byly nejvíce využity kontrolní postupy sledování, šetření, ověřování a porovnávání, závěry interního auditu byly formulovány s využitím hodnoticích postupů, které zahrnovaly úkony nezbytné k třídění a vyhodnocování zjištění o skutečnostech, shromážděných a dokumentovaných operačními a revizními postupy při řídicí kontrole zajišťované v rámci agend podle útvarů nebo referátů (RCPTM, PaM PřF, CVT, BOZP) dostupných zpravidla v IS UP (SAP, CES, ASPI, UPShare). Tytéž metody byly použité v případě informací pocházejících z veřejných databází (registr smluv, iudicium.cz, judikáty.info) a z dalších on-line veřejně přístupných zdrojů. Chybějící auditní stopy byly doplňovány na základě dotazování nebo řízených rozhovorů.

Při výběru těchto metod byla rozhodující jejich spolehlivost vzhledem ke zdrojům informací a argumentační dostatečnost ve vztahu ke zjištěním a závěrům.

Právní rámec / kritéria

Zákonné a podzákonné normy

zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách)

[1] Příloha A.

zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákonlk

zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole)

zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

vyhláška č. 4 16/2004 Sb., kterou se provádí zákon 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole)

Normativní právní akty

kolektivní smlouva (úplné znění ve znění dodatků 1 až 6 z let 2010

až 2020) dohoda o uzavírání pracovního poměru na dobu určitou

z 28-12-2014

Mezinárodní dokumenty

The European Code of Conduct for Research Integrity[2]

Evropská charta pro výzkumně pracovníky, Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků[3]

Vnitřní normy UP

A-1/2017	Statut Univerzity Palackého v Olomouci
PřF-A-04/05	Statut Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci
A-5/2017-ÚZ01	Jednací řád Akademického senátu UP (I. úplné znění ze dne 7. 8. 2018)
B1-15/1-HN	Organizační řád Univerzity Palackého v Olomouci
R-A-18/02	Vnitřní mzdový předpis UP
PřF-B-18/11	Mzdové tarify akademických a vědeckých pracovníků PřF UP
R-B-19/29	Pravidelné hodnocení zaměstnanců UP
PřF-B-18/08	Statut Etické komise Přírodovědecké fakulty UP
A-6/2017	Řád normotvorby na Univerzitě Palackého v Olomouci
B3-05/2-SR	Vnitřní předpisy a normy Univerzity Palackého v Olomouci
A-3/2017	Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků UP
R-B-18/14	Pravidla kontrolní činnosti na Univerzitě Palackého v Olomouci
B3-08/2-SR (B3-08/2-ÚZ01)	Vyřizování stížností a petic na UP
B3-13/8-SR	Oběh a zpracování účetních dokladů na UP
B3-16/1-SR	Realizace práv průmyslového vlastnictví na UP
K-B-17/03	Vymezení seznamu a obsahu zdrojů na UP v rámci informačního systému SAP Varias Education
B3-14/6-MPK	Pravidla čerpání dovolené na UP
B3-17/5-SR	Centrální evidence smluv Univerzity Palackého v Olomouci a jejích uveřejňování v registru smluv
R-B-18-15-ÚZ01	Jednací řád Rady pro vnitřní hodnocení UP
Rozhodnutí rektora o zrušení části normy PřF UP PřF-B-18/11 Mzdové tarify akademických a vědeckých pracovníků na PřF z 11-01-2019	

Ostatní

stanovisko odboru Centrální harmonizační jednotka MFČR č. 1/2019

[2] Dostupné z: <https://www.evropskyvyzkum.cz/cs/storage/28ff84a7035e07e0fcbb5015bf592789dc498614?uid=28ff84a7035e07e0fcbb5015bf592789dc498614>

[3] Dostupné z: <https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/brochures/kina21620b1c_cs.pdf>

B SHRNUTÍ

1 Závažná zjištění (Z)

1.1 Reglementace vymezeného okruhu práv zaměstnanců UP

Oblast prevence kontraproduktivního chování zaměstnanců na pracovišti ve smyslu povinnosti, které pro UP jako zaměstnavatele plynou z uvedených obecných právních zásad a příslušných obecně platných závazných právních předpisů (zejm. zákoník práce, antidiskriminační zákon, zákon o vysokých školách), **není dostatečně věcně ani procedurálně upravená.**

Podle článku VI. odst. 2, 3 a částečně 6, podle čl. 2 odst. 1 vnitřní normy UP S3-08/2-ÚZ01 Vyřizování stížností a petic na Univerzitě Palackého v Olomouci stížnost nelze uplatnit v rámci pracovněprávních vztahů.

Všichni zaměstnanci v pracovněprávním vztahu k UP jsou zaštítěni ustanoveními ZP a ADZ:

- zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce (§ 224 odst. 1 ZP),
- zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, bez vymezení důvodu (§ 16 odst. 1 ZP),
- zákaz diskriminace s odkazem na úpravu v ADZ (§ 16 odst. 2 ZP),
- zákaz zaměstnance postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se domáhá svých práv (§ 346b odst. 4 ZP),
- povinnost projednat stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 276 odst. 9 ZP),
- povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů a dodržovat podmínky stanovené právními předpisy (§ 38 odst. 1 písm. a) ZP),
- povinnost vedoucích zaměstnanců vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci (§ 302 písm. c) ZP),
- aktivní povinnost (proaktivní jednání) zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení (§ 5 odst. 2 a 3 ADZ).

Kromě toho má UP jako zaměstnavatel povinnost zajistit všem členům své akademické obce

a. výkon akademických svobod a práv uvedených v § 6 odst. 1:

- svoboda vědy, výzkumu a umělecké tvorby a zveřejňování jejich výsledků,
- svoboda výuky spočívající především v její otevřenosti různým vědeckým názorům, vědeckým a výzkumným metodám a uměleckým směrům,
- právo učit se zahrnující svobodnou volbu zaměření studia v rámci studijních programů a svobodu vyjadřovat vlastní názory ve výuce,
- právo členů akademické obce volit zastupitelské akademické orgány,
- právo používat akademické insignie a konat akademické obřady;

b. možnost vystoupit (promluvit) na shromáždění členů akademické obce a obracet se s návrhy, připomínkami, stížnostmi a jinými podáními na samosprávné akademické orgány UP; tyto orgány jsou povinny se jimi zabývat, vyřizovat je a odpovídat na ně ve lhůtách stanovených obecně závaznými právními předpisy (článek 3 odst. 1 písm. e) a f) Statutu UP v účinném znění).

1.2 Oprávněné požadavky zaměstnavatele

Etický kodex zaměstnanců a studentů UP v Olomouci obsahuje zásady, které mají charakter oprávněných požadavků na řádný výkon práce, nemá však sílu vnitřní normy UP.

Podle ZP musí zaměstnanec splňovat předpoklady a požadavky na řádný výkon práce. Každý zaměstnanec UP uzavírá pracovní smlouvu, v níž se zavazuje plnit povinnosti, které pro něho ze smlouvy plynou, zejm. jde o povinnost

- podle pokynů nadřízených konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností,
- dodržovat právní předpisy a vnitřní předpisy zaměstnavatele vztahující se k práci jím vykonávané,
- dodržovat pracovní kázeň a předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl seznámen; příp. další povinnosti podle ujednání.

Etický kodex, který je jedním ze základních dokumentů UP, upravuje specifické požadavky na řádný výkon vědecké, výzkumné, vývojové a jiné tvůrčí práce. Tyto požadavky jsou kladeny na akademické, vědecké, výzkumné a vývojové pracovníky UP při realizaci a při zveřejňování výsledků výzkumu, vývoje a tvůrčí činnosti.

1.3 Aplikace ustanovení § 113 odst. 3 a 4 ZP ve specifických podmínkách UP (VVŠ)

Při financování osobních nákladů zaměstnanců UP z účelově určených prostředků, které UP obdrží na základě dotačních titulů (rozhodnutí nebo smlouva o jejich přiděleni), nelze vyloučit situace, kdy UP není s to postupovat v souladu s ust. § 113 odst. 3 a 4 ZP, aniž by jako příjemce účelově určené podpory neporušila podmínky jejího čerpání stanovené poskytovatelem.

Způsobilými osobními náklady zpravidla bývají náklady na úhradu

- mzdy zaměstnance přijatého podle pracovní smlouvy výhradně na řešeni projektu,
- příslušné části mzdy zaměstnance včetně pohyblivých složek, který se podle pracovní smlouvy podílí ve výši odpovídající pracovní kapacitě na řešení projektu,
- závazků vyplývajících z dohod o pracích konaných mimo PP, které byly uzavřeny výhradně na řešení projektu; v obou případech může poskytovatel výši mzdy nebo odměny omezit.

Podmínka oddělené účetní evidence týkající se hospodaření s poskytnutou účelovou podporou a zohledňující strukturu uznaných nákladů se na UP realizuje založením prvku SPP pro daný rok, kde se sledují všechny výnosy a náklady, u každé položky datum a důvod/účel, aby byla zřejmá souvislost s řešením projektu, suma a zatřídění položky podle účetního rozvrhu UP. Okamžikem účinnosti rozhodnutí nebo smlouvy o poskytnutí podpory je jejich zveřejnění v registru smluv (zajišťuje poskytovatel), v té době však projekt podle rozhodnutí nebo smlouvy již běží – jejich účinnost nemá na zahájeni ani ukončeni projektu vliv.

UP jako příjemce podpory je povinna čerpat finanční prostředky na úhradu osobních nákladů v souladu se stanovenými podmínkami (tedy i se schválenou žádostí UP) od data zahájeni projektu, a je tak povinna uznatelnost těchto osobních nákladů prokázat požadovaným způsobem: uzavřenou pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o změně pracovní smlouvy (u stávajících zaměstnanců) spočívající ve vyčlenění části úvazku ve prospěch projektu a vydání mzdového výměru, který odráží tuto změnu ve zdroji financování příslušné části nebo složky mzdy podle prvku SPP. Mzdový výměr sice tedy musí být formálně účinný nejpozději ode dne zahájení projektu, což i konvenuje ust. § 113 odst. 3 a 4 ZP, avšak v praxi není možné kolizi s ust. § 113 odst. 3 zabránit: vyhotovit mzdový výměr dříve, než je založen prvek SPP, a předat je zaměstnanci nejpozději v den, kdy nabude účinnosti, zkrátka nelze. Mzdové výměry se vystavují se zpětnou účinností a zaměstnancům se předávají v průběhu měsíce, od jehož začátku je výměr právně účinný.

Odchýlit se od tohoto pravidla by snad bylo přípustné, jestliže by se tak dělo ve prospěch zaměstnance. V ostatních případech - při snížení mzdy v souvislosti s ukončením projektu nebo přechodu na jiný projekt - však zůstává riziko, že zaměstnanec poukáže na to, že mzdový výměr neobdržel tak, jak by podle zákona obdržet měl; se všemi dalšími důsledky.

1.4 Úprava čerpání dovolené na UP

Metodický pokyn kvestora UP č. B3-14/11 *Pravidla čerpání dovolené* nejméně v čl. III není respektován.

Příčinou je zjištěná neinformovanost vedoucích zaměstnanců o metodice, kterou se na UP aplikují ustanovení ZP upravující povinnosti zaměstnavatele a práva a povinnosti zaměstnanců, tj. zejména postup při sestavování rozvrhu čerpání dovolené a povinnosti jednotlivých vedoucích zaměstnanců.

1.5 Úkony řídicí kontroly v procesech v oblasti vědy a výzkumu a jejich implementace

Reglementace v této oblasti není kompaktní, řídicí kontrola je implementována nedostatečně – nejsou podchyceny situace spojené s tvorbou budoucích příjmů/nároků a přístup je formalistický.

Pro oblast vědeckovýzkumnou je vytvořen aktivní model tvorby přidané hodnoty (eEPC) procesu *administrování VV projektů* zahrnující tyto fáze: návrh projektu (s rozlišením základního a aplikovaného výzkumu), schválení projektu, žádost o financování, ukončení projektu. Auditem bylo zjištěno, že v praxi se tento model při administrování projektů neuplatňuje, očekávané výstupy dokládající aktivity charakteru řídicí kontroly prováděné vedoucími zaměstnanci zejména v prvotních fázích přípravy projektu se nevytvářejí. Chybí tak stopy, podle kterých by bylo možné zpětně zmapovat průběh schvalování projektů VaV a dohledat možné příčiny problému, který se projeví až při realizaci projektu. Realizační fáze projektu není procesně upravena vůbec.

1.6 Řízení rizik v projektových aktivitách

Ve většině historických případů stála za problémy formalisticky prováděná řídicí kontrola, zpravidla **povrchní identifikace rizik nebo nedostatečná opatření proti rizikům**. Významné navýšení reálných projektových nákladů o sankční peněžitá plnění čítající část (vrácených) dotačních prostředků, pokuty a příp. též úroky za neplnění zákonných podmínek přidělení dotace a podmínek stanovených ve smlouvě nebo rozhodnutí o poskytnutí dotace tak bylo logickým důsledkem této nedbalosti.

„Škoda" šla zpravidla na vrub neprojektových zdrojů fakult/UP, aniž byla projednána ve škodní komisi UP, bez zájmu, proč a jak k ní došlo, bez rozlišení míry hrubosti porušení právních předpisů, které ke škodě vedlo, bez zájmu hledat osobní odpovědnost.

Účetní období	*PRK – SR*	*Pokuty, penále*	*Σ(tis. Kč)*
2009	347	0	347
2010	110 468	10 582	121 050
2011	565	0	565
2012	10 195	2 430	12 625
2013	78 578	0	78 578
2014	6 293	3 424	9 717
2015	7 134	774	7 908
2016	31 197	0	31 197
2017	56 927	0	56 927
2018	1 213	0	1 213
2019			0
2009-2018	302 917	17 210	320 127

PRK porušení rozpočtové kázně
SR státní rozpočet

Zdroj: hlášení UP Ministerstvu financí ČR

2 Doporučení (D)

2.1 Oblast řízení lidských zdrojů

D 1 - Vymahatelnost kodexu zajistit jeho navázáním na základní práva a povinnosti zaměstnanců uvedené v zákoníku práce a v pracovním řádu UP, porušení kodexu posuzovat jako porušení ustanovení těchto norem se všemi důsledky z toho plynoucími.

D 2 - Do pracovního řádu implementovat obecné zásady typu požadavků na kvalitu výkonu práce (standard).

D 3 - Specifické požadavky podle konkrétního druhu práce uvádět v popisech pracovní činnosti podle druhu smluvené nebo dohodnuté práce.

D 4 - Deklarovat pracovněprávní ochranu oznamovatele neetického chování, půjde-li o zaměstnance UP a bude-li oznámení oprávněné.

D 5 - Stanovit kritéria a postupy identifikace a posuzování porušení povinností vyplývajících z obecných i vnitřních předpisů vztahujících se k práci. Alternativa: Etický kodex redukovat na úpravu vztahu vědy a společnosti spíše z hlediska odpovědnosti za způsob získávání a využívání poznatků, ve zbytku implementovat do pracovního řádu. Příklady dobré praxe: *Etický kodex akademických a odborných pracovníků Masarykovy univerzity*, *Etika výzkumu na MU*, příp. *Dobrá praxe vědeckého publikování*; vnitřní norma fakulty PF-B-19/3 *Stanovení požadavků pro řádný výkon práce a odměňování zaměstnanců na PF UP – akademičtí pracovníci*.

D 6 - Při odchodech zaměstnanců z UP realizovat výstupní pohovor (výstupní dotazník), který pomůže snáze identifikovat i latentní motivy odchodu, zejména u tzv. „regretted" zaměstnanců.
Obsah dotazníku/rozhovoru: důvod odchodu; moment, kdy zaměstnanec začal o odchodu uvažovat; spokojenost s UP; spokojenost s náplní práce a s jejím ohodnocením; konkrétní pozitivní a negativní aspekty práce; spokojenost s pracovním kolektivem a zhodnocení jeho pozitivních a negativních aspektů; spokojenost s nadřízeným a zhodnocení pozitivních a negativních aspektů jeho působení, případně návrhy, jak jeho roli a přístup zlepšit; možnosti kariérního růstu a případně sdělení parametrů nabídky jiného zaměstnavatele a zhodnocení její atraktivity.

D 7 - Vytvořit cizojazyčnou mutaci všech dokumentů zásadního charakteru z personálně mzdové agendy. Získání podpisu zaměstnance - cizince, který nevládne ČJ na úrovni dobrého porozumění, zařadit mezi porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru.

D Přijmout opatření k zajištění dodržování ust. § 110 ZP, tj. nastavit na UP takové podmínky, aby odměna za práci (mzda) byla stanovována objektivně:

D 8 - v souladu s příslušnými OZPPP sjednotit pravidla pro aplikaci VMP UP u AP a VVP na součástech UP (východiskem může být hodnocení AP z IS HAP, zvážit možnost využití rovněž pro VVP),

D 9 - vytvořit pracovní místo nebo nakoupit službu odborníka v oblasti PaM, obor ekonomika práce, jehož úkolem by bylo: a) podrobně popsat každý atribut práce (odbornost, náročnost, kvalifikaci, namáhavost atd.) na konkrétní pracovní pozici a přiřadit k němu váhu v porovnání s jinými hledisky, b) organizačně zajistit koordinovanou možnost vzájemného posuzování návrhů na mzdová zařazení zaměstnanců UP při změnách (centralizace útvarů PaM nebo kontrolní prvek ke sdílení a kontrole),

D 10 - v odůvodněných případech využít možnosti přiznat *osobní* mzdu,

D 11 - článek o smluvní mzdě ve VMP UP nahradit pro rozpor s ust. § 110 ZP a nesoulad s 3E ve smyslu ZFK článkem o osobní mzdě (upravoval ji předchozí VMP),

D 12 - optimalizovat schvalovací proces PaM dokumentů (e-workflow) s využitím ESS,

D 13 - Zmapovat aplikaci ustanovení ZVŠ o obsazování míst AP na jednotlivých fakultách UP. Podle výsledku průzkumu zvážit možnost úpravy vnitřního předpisu UP rozšířením výjimky z pravidla obsazování míst AP veřejným výběrovým řízením alternativou tzv. vnitřního výběrového řízení v rámci UP nebo součásti.

D 14 - Rozhodování orgánů akademické samosprávy nesmí být diskriminační, svévolné či jinak nezákonné. (JUD377012CZ – 10 As 60/2018); zákaz svévole, zákaz šikanózního jednání a zákaz diskriminace jak ze strany AS, tak ze strany rektora.

D 15 - Podle ZVŠ je výběrové řízení v kompetenci děkana fakulty, je zapotřebí odstranit konflikt mezi ustanovením ZVŠ a jeho uplatňováním v praxi na UP.

D 16 - Stanovit podmínky poskytování tvůrčího volna na UP a vhodně formalizovat, finanční stránku upravit ve VMP UP.

D 17 - Dohodu rektora s děkany upravit věcně i formálně tak, aby její znění bylo jednoznačné a plnění vymahatelné.

D 18 – Zvážit možnost zavedení vzdělávacích cyklů určených vedoucím zaměstnancům UP, a to za účelem předávání informací o aktuálním stavu normotvorby na UP a dalších povinnostech, které pro ně plynou z účinných obecně závazných platných právních předpisů.

D 19 – Kontrolu plnění povinností upravených v MPK B3-14/11 řídit centrálně z úrovně UP.

2.2 Oblast vědy a výzkumu

D 20 - Vytvořit nový nebo aktualizovat stávající procesní model zahrnující řídicí kontrolu prováděnou vedoucími zaměstnanci v souladu se ZFK a zohledňující rizika, které se v posledních dvou letech manifestovala. Je zapotřebí implementovat pojistky fungující v běžné praxi, ne pouze modelované (viz zjištění), a prakticky snadno kontrolovatelné.

D 21 - Proces předkládání projektových záměrů realizovat s přihlédnutím na nutnost minimalizace hrozeb souvisejících s personálním zabezpečením, a to realizací adekvátních opatření - štědře honorované projekty postavené na renomé řešitele nebo klíčového vědce jsou značně rizikové.

D 22 - Jestliže zveřejňování vědeckých publikací je jako vědecký výkon hodnocený i finančně, z pohledu ZFK jde o operaci, která generuje příjem a jako taková musí projít schvalovacím řízením podle ust. § 11 a 12 vyhlášky k provádění ZFK.[4]

D 23 - Zajistit bezpečnou archivaci dokumentace týkající se přímo nebo nepřímo grantových projektů a postupů jeho řešení minimálně po dobu, kterou poskytovatel účelové dotace stanoví v podmínkách. Zejména jde o odbornou dokumentaci, dokumentaci o hospodaření s poskytnutou účelovou podporou, účetní doklady vztahující se k oddělené účetní evidenci o hospodaření s poskytnutou účelovou podporou, smluvní dokumenty vztahující k projektu a jeho řešení, včetně jejich případných změn či doplnění, výsledky řešení grantového projektu.[5]

2.3 Obecná doporučení

D 24 - V maximální možné míře elektronizovat schvalovací postupy řídicí kontroly v souladu s ust. § 16 odst. 1 vyhlášky, kterou se provádí ZFK.

D 25 - Využívat existujících databází rizik, a to zejména při operačních postupech předběžné a průběžné řídicí kontroly, na základě těchto kontrol je aktualizovat a zužitkovat při plánování tematických i běžných periodických kontrol prováděných vedoucími zaměstnanci v rámci jejich útvarů nebo agend.

D 26 - Přijmout opatření vedoucí ke zvýšení rezistence UP jako právnické osoby vůči hrozbám z vnějšku.

D 27 - Důvěryhodným způsobem posílit aktuálně oslabené etické prostředí na UP.

---

[4] Stanovisko CHJ č. 1: <https://www.mfcr.cz/cs/legislativa/metodiky/2019/stanovisko-chj-c-1-2019-k-prubehu-predbe-35635>. [11-05-2020]

[5] Např. 10 let v případě grantů z GA ČR (<https://gacr.cz/wp-content/uploads/2020/03/Pravidla-grantov%C3%BDch-projekt%C5%AF_Podpora-ERC.pdf>). [13-05-2020]

3 Vyhodnocení stížnosti

Název stížnosti podle podkladů k mimořádnému zasedání AS UP	*Důvodnost podnětu*
I. Možné účelové poškozování a sabotáže projektů	nedůvodný
II. Možné porušování zákonů ČR a norem UP	nedůvodný
III. Možný bossing a nerovný přístup k zaměstnancům a studentům PřF	nedůvodný
IV. Možné snahy o odchody vybraných zaměstnanců UP	nedůvodný
V. Možné účelové šetření pochybení v publikacích na půdě PřF UP	nedůvodný
VI. Zasahování do smluvních vztahů s pokytovateli dotace nebo komerčními partnery	nedůvodný

I. Šetření provedené v rámci auditu nevedlo k potvrzení domněnky stěžovatelů, že děkan PřF svým jednáním popsaným v podnětu *účelově* poškozoval a sabotoval projekty, přičemž *účel*, jehož mělo být popsaným jednáním dosaženo, stěžovatelé neuvádějí - zejm. kdo měl mít z tohoto jednání prospěch a jaký, a motivace k takovému jednání děkana PřF UP ze stížnosti není zjevná nebo zřejmá.

Po vzájemné konfrontaci využitých informačních zdrojů se podklady uvedené v této části podnětu jeví jako nezpůsobilé nebo nedostatečné k podpoře tvrzení stěžovatelů o možném poškozování a sabotáži projektů ze strany děkana [redacted]

II. Šetřením se nepotvrdila domněnka stěžovatelů, že děkan PřF UP porušuje zákon a vnitřní normy. Z tvrzených nebo domnělých případů, v nichž měl děkan PřF UP porušit zákon, byl identifikován jen jeden, při němž skutečně došlo ke kolizi s ustanovením § 113 ZP, ovšem za okolností, které nemohl děkan ovlivnit. Příčiny tohoto stavu byly v průběhu auditu vyhodnoceny jako objektivní a systémové, jejichž odstranění je zcela mimo kompetenci děkana PřF.

III. Šetření založené na přezkoumání podkladů stěžovatelů a na porovnání dosahovaných ročních příjmů ředitelů obou center PřF UP nevedlo k potvrzení domněnky, že by v případech uvedených ve stížnosti docházelo k nerovnému přístupu nebo bossingu.

IV. Výsledek přezkoumání podkladů a výpovědí nevedl k potvrzení domněnky, že z případů uvedených ve stížností je patrná snaha o odchody některých pracovníků UP.

V. Stěžovatelé nejsou konkrétní, pokud jde o kauzy, které se měly na PřF UP *účelově* šetřit, zejména nevysvětlili, v čem má spočívat škodlivost nebo protiprávnost postupu při šetření podnětů doručených děkanovi PřF UP, pokud se týkají hlavní činnosti (vědecké a výzkumné nebo tvůrčí) realizované na PřF UP. Argumenty, které byly uvedeny na podporu jejich domněnky, že v případech uvedených ve stížnosti mohlo docházet k *účelovému* šetření možných pochybení v publikacích na půdě PřF, neobstály jako relevantní.

VI. Neschválení odměn v uvedených případech rozhodně nebylo způsobilé zasáhnout do vztahů mezi UP a poskytovateli dotačních nebo grantových prostředků na základě rozhodnutí nebo podle uzavřených smluv, jak tvrdí stěžovatelé.

C PODROBNÁ ZPRÁVA

Tato část zprávy má následující strukturu:

X Ad část stížnosti v tomto sledu:

I. Prošetření možného účelového poškozování a sabotáže projektů ze strany děkana [redacted]

II. Prošetření možného porušování zákonů ČR a norem UP děkanem [redacted]

III. Prošetření možného bossingu a nerovného přístupu vůči studentům a zaměstnancům PřF.

IV. Prošetření možné snahy o odchody vybraných zaměstnanců UP.

V. Prošetření možného účelové šetření pochybení v publikacích na půdě PřF.

VI. Prošetření zasahování do smluvních vztahů s poskytovateli dotace nebo komerčními partnery.

X. 1 Popis stavu, jak ho uvedli stěžovatelé.

X. 2 Zjišťování stavu – v této části jsou uvedeny ty z podkladů (informace, dokumenty), které byly v rámci interního auditu využity k ověřování skutečností popsaných v příslušné části stížnosti.

Pokud bylo poskytnuto, je zde doplnění popisu stěžovateli, jde o výběr z informací nebo dokumentů, které poskytl 24-04-2020 pan [redacted] podle kritéria nejlepší odezvy na dotazování v rámci interního auditu.

Následuje vyjádření děkana PřF UP k příslušné části stížnosti, pokud bylo poskytnuto.

V dalších bodech jsou uvedeny

- informace, které byly ověřovány a zpravidla též hodnoceny podle validity pro účel auditu,
- informace, které k ověření a následnému hodnocení, je-li připojeno, posloužily.

V rámci šetření byly přečteny veškeré podklady uvedené ve stížnosti jako přílohy, ve zprávě jsou však uvedeny pouze ty z nich, jejichž obsah s předmětem příslušné části stížnosti logicky souvisel a současně mohl být v rámci omezených možností auditu ověřen.

X. 3 Vyhodnocení příslušné části stížnosti z hlediska důvodnosti.

1 Ad I - Prošetření možného účelového poškozování a sabotáže projektů ze strany děkana [redacted]

1.1 Popis stavu – stěžovatelé

[redacted]

1.2 Zjišťování stavu

1.2.1 Doplnění popisu - stěžovatelé

Seznam ohrožených projektů,

z nichž díky krokům děkana PřF odešli někteří klíčoví pracovníci (např. [redacted]):

- *Pokročilé hybridní nanostruktury pro aplikaci v obnovitelných zdrojích energie* (MŠMT – OP VVV, excelentní týmy; dotace 132,3mil. Kč) – dále ExT
- *Nanotechnologie pro budoucnost* (MŠMT – OP VVV, excelentní výzkum; dotace 334,9 mil. Kč) – dále ExV
- *Ovlivnění elektronických vlastností organometalických molekul pomocí jejich nekovalentních interakcí s rozpouštědly, ligandy a 2D nanosystémy* (GA ČR – EXPRO) – dále EXPRO

Tito neúměrný tlak děkana/vedení PřF explicitně uvedli ve svých výpovědích/důvodech snížení úvazku (oba výpovědní texty přiloženy). Tyto personální ztráty vedly k problémům v projektech (GAČR EXPRO, ExV a ExT), kdy bylo obtížné, resp. se doposud nepodařilo plnohodnotně nahradit tyto klíčové pracovníky, což se mj. projevilo i v plnění indikátorů projektů.

K této situaci přispělo i opakované snižování významu řešitele a řešitelského týmu z úst/klávesnice děkana PřF (viz např. Čestné prohlášení [redacted] Čestné prohlášení [redacted] resp. znalecký posudek [redacted], dopis [redacted].

Dle těchto dokumentů byla role [redacted] jakožto i dalších klíčových osob projektů ([redacted]) děkanem PřF opakovaně snižována/bagatelizována a možný odchod [redacted] načován za přínosný. Rovněž byla osoba [redacted] (klíčový zahraniční ExT) označena za „riziko, které by se dalo řešit [redacted] že". [redacted] po obdržení výše uvedené informace vážně zvažoval odstoupení od projektu.

Analýza rizik

- Návrh projektu EXPRO 19-27454X

Personální rizika: Projekt 2D-COMET je založen na vynikajícím výzkumu, ale počet výzkumných pracovníků, kteří mají požadované vlastnosti, je v České republice omezený. Může být obtížné najmout nové zaměstnance na dostupné pozice.
Preventivní opatření: (i) PI a co-PI jsou celosvětově uznávanými odborníky ve svých oborech; tento aspekt přispěje k přilákání nejvyšších kandidátů na dostupné pozice na projektu. (ii) Obě instituce nabízejí vysoce kvalitní vzdělávací programy pro Ph.D. studenti. (iii) Instituce i skupiny jsou již vysoce internacionalizovány (např. vědci z 21 zemí v současné době pracují v RCPTM s dobře propracovaným procesem jejich implementace do týmu. 3).

- Žádost o podporu projektu reg. CZ.02.1.01/0.0/15_003/0000416, název projektu: Advanced Hybrid Nanostructures for Renewable Energy + Závazná osnova studie proveditelnosti

Vědecká rizika: [redacted] a [redacted] kteří mají dlouhodobé zkušenosti v oblastech fotoelektrochemie a nanomateriálů, jsou zárukou vědecké kvality projektu. Překládaný projekt je dobře definován, má široké portfolio koncepčně nových řešení a zabývá se hlavními nedostatky, které omezují výkon PEC systémů.
Personální rizika: Oba vedoucí projektu si vybudovali celosvětovou reputaci jako přední vědci ve svých příslušných oborech; tento aspekt pozitivně přispěje k získání kandidátů nejvyšší vědecké úrovně na nové dostupné pozice. [redacted] kterému byl udělen ERC grant v roce 2013 ("APHOTOREACTOR"), byl v roce 2015 zvolen vysoce citovaným vědcem agenturou Thomson Reuters (celkově více než 24500 citací). [redacted] je mezi nejvíce citovanými českými vědci (více než 2000 citací v 2015; celkově přes 8000 citací).
Technická rizika: Vysoce kvalifikovaný personál je určen pro správu a údržbu výzkumných zařízení a přístrojů v RCPTM. Tímto je zabráněno jakémukoliv zpoždění při analýze zkoumaných nanomateriálů.
Sociální rizika: Personální oddělení je plně k dispozici zahraničním vědcům. Současná úroveň internacionalizace v RCPTM je 25 %.
Rizika týkající se řízení: RCPTM má velké zkušenosti s řízením národních/mezinárodních projektů. [redacted] a jeho tým je držitelem například ERC projektu (ERC-COG-2015 Two-Dimensional Chemistry towards New Graphene Derivatives 1.8 mil. EUR), 7. rámcového projektu (Taking Nanotechnological Remediation Processes from Lab Scale to End User Applications for the Restoration of a Clean Environment 10.2 mil EUR), nebo Operačního projektu VaVpI (Regional Centre of Advanced Technologies and Materials 18.5 mil EUR).
Rizika související s infrastrukturou: RCPTM je jedno z nejlépe vybavených center pro materiálový výzkum v Evropě, disponuje excelentním laboratorním vybavením pro syntézu, chemickou, strukturní a morfologickou analýzu nanomateriálů a pro zkoumání jejich fotoelektrochemických vlastností (seznam příloh a Seznam laboratoří).
- Žádost o podporu projektu reg. CZ.02.1.01/0.0/16_019/0000754, název projektu: Nanotechnologies for Future + Studie proveditelnosti - detailní Analýza rizik- viz 7.1 Studie proveditelnosti.
Vědecká rizika: Projekt je založen na excelenci vědeckých témat s celospolečenským dopadem (zdraví, energie, životní prostředí) i pracovníků do projektu zapojených. Jako garanti všech výzkumných programů byly vybrány výrazné vědecké osobnosti RCPTM včetně nositelů řady světových ocenění.
Personální rizika: Fakt, že RCPTM je dnes jedním z nejvíce internacionalizovaných ústavů v ČR (150 zaměstnanců, internacionalizace: 20-30%, zaměstnanci z 15 zemí) a že je dlouhodobě hodnoceno jako vědecky nejúspěšnější mezi 48 novými VaVpI centry (kapitola 3 Studie proveditelnosti) ukazuje, že Centrum má zvládnutý systém personální politiky. Technická rizika: Projekt počítá s pořízením specializované instrumentace formou veřejných zakázek. Ty budou administrovány mimořádně zkušeným týmem odd. veřejných zakázek UP. V minulosti RCPTM realizovalo veřejné zakázky v objemu 500 mil. Kč bez komplikací.
Rizika spojená s řízením: Využijeme zkušený administrativní tým projektu, který bude úzce propojen s realizačním týmem RCPTM. Řídící členové struktury projektu i vedoucí VP mají zkušenosti s řízením velkých projektů (FP7, ERC, OP VaVpI, Centra excelence GAČR, Centra kompetence TAČR, Výzkumně infrastruktury).
Sociální rizika: Projekt předpokládá, že z celkového počtu 37 vědeckých FTE bude 12 FTE obsazeno novými pracovníky. RCPTM má vlastní personální oddělení, poskytující komplexní asistenci zahraničním pracovníkům a využívá zkušeností Personálního oddělení PřF UP.
Infrastrukturní rizika: Předkládaný projekt je silně závislý na unikátním přístrojovém parku technik (kapitola 6 Studie proveditelnosti), který je průběžně reprodukován v souladu s plánem reinvestic.
Rizika mezinárodní spolupráce: V projektu se počítá s masivní mezinárodní spoluprací; očekává se zapojení více než 24 spolupracujících zahraničních ústavů (viz. Příloha Collaboration agreements). V případě přerušení některé spolupráce RCPTM publikuje s dalšími cca 50 ústavy, které se mohou zapojit.

Hodnocení

Kritérium

Podle ust. § 25 odst. 4 ZFK jsou všichni vedoucí zaměstnanci v rámci vymezených povinností, pravomocí a odpovědností povinni kromě jiného podávat vedoucímu orgánu veřejné správy včasné a spolehlivé informace o vzniku významných rizik, o závažných nedostatcích v činnosti orgánu veřejné správy a o přijímaných a plněných opatřeních k jejich nápravě.

Z Z dodaných podkladů je zřejmé, že projektová rizika byla během přípravy projektové žádosti identifikována, s rizikem ztráty klíčových zaměstnanců zapojených do projektů včetně jejich řešitelů - bez ohledu na příčiny nebo důvody ztráty - se však v žádostech nepočítalo. Přesto byly projekty vybrány a podpořeny. Riziko bylo zmíněno a popsáno jako velmi reálné až v podnětu.

V tomto případě riziko neúčinkovalo tak, jak bylo popsáno ve stížnosti, tedy že by projekty byly poškozeny odchodem klíčovaných zaměstnanců, když všichni zmínění vědci - pánové [redacted] kromě pana [redacted] (viz níže) – jsou na UP doposavad stále zaměstnaní. Detailní šetření předložených podkladů nemůže potvrdit domněnku, že za snížením pracovního úvazku pana [redacted] byly důvody uvedené v podnětu, tj. nepřiměřený tlak vedení fakulty či atmosféra na fakultě.

1.2.2 Vyjádření děkana PřF UP k podnětu

- *Jako jeden z účastníků ryze soukromého dialogu s [redacted] považuji tajné pořízení nahrávky za nelegální a pasáže, které byly zveřejněné, jsou vytržené z kontextu a účelově dezinterpretované. Moje zmínka o sabotáži odrážela ultimativní požadavek řešitelů projektů, který předložili rektorovi v otevřeném dopise[6]: „ ... pokud nedojde ke změnám ve vedení PřF UP, budeme muset přistoupit ke krajní variantě odstoupení od řešení výše zmiňovaných projektů."*

- *Osobně nemám sebemenší motivaci klást překážky realizaci zmíněných projektů, bez ohledu na jejich řešitele, rektora jsem několikrát ústně i písemně ujistil[7], že podmínky pro zdárné řešení projektů na fakultě jsou a budou až do jejich dokončení.*

- *S [redacted] jsem byl v e-mailovém kontaktu v září 2019 a pan profesor mě tehdy ubezpečil, že v řešení projektu hodlá pokračovat tak jako dosud.[8] Proč někomu tato situace nevyhovuje a straší [redacted] účelově vytrženými větami z nahrávky, mohu jen spekulovat. Domnívám se proto, že oznámení úmyslu případně rezignovat na řešitelský post, bylo účelově vyprovokované.*

- *Poznámkám o [redacted] naprosto nerozumím. Nikdy mě nekontaktoval s žádnou stížností a podle databáze je stále zaměstnancem PřF a pracuje na projektu.*

- *Pokud jde o [redacted] vztah mezi námi byl otevřený a kolegiální, což je zřejmé z naší mailové korespondence, např. e-mail z 28. 6. 2019 či 23. 7. 2019...[9] Tyto e-maily rozhodně nesvědčí o tom, že by se [redacted] po schůzce se mnou nějak zhoršil zdravotní stav nebo že by vůči mně byl nějak negativně emočně nastaven. Mám silné pochybnosti o tom, že by sám [redacted] tajné nahrávání našeho rozhovoru inicioval či organizoval. Dle mých informací také [redacted] Předpokládám, že stejně jako u nás při nástupu do zaměstnání musel absolvovat lékařskou prohlídku a lékaře shledal způsobilým práce.*

6 Příloha C1 dopis řešitelů dostupný z <https://www.upol.cz/wp-content/uploads/2019/08/Rektor_projekty_CZ.pdf>.

7 Příloha C2 např. společné prohlášení rektora a děkana z 9.9.2019 dostupné z <http://www.pr.upol.cz/aktuality/clanek/spolecne-prohlaseni-rektora-upol-a-dekana-prfupol/>.

8 Příloha C4 - e-mailová korespondence děkana PřF [redacted]

9 Příloha C4, C5 - e-mailová korespondence [redacted]

- *K problému, který jsem řešil s kolegy [redacted] a [redacted] mohu uvést, že se jedná o parafrázi a jejich vyjádření není doslovným přepisem mých slov. Na druhou stranu po obsahové stránce nevidím na konverzaci nic závadného, protože je fakt, že pokud dojde k nějakému personálnímu výpadku při řešení projektu (viz např. pohrůžka řešitelů grantů o odstoupení zmiňovaná výše), bude to muset fakulta řešit navedením jiných pracovníků na projekt a personální rezervy na to má. Nikterak z toho nelze dovozovat, že bych zamýšlel jakkoliv porušovat pravidla přidělení dotace, ostatně při podstatných změnách je nutný souhlas poskytovatele dotace, takže toto riziko je zcela minimální.*

1.2.3 Podklad *znalecký posudek*[10]

Znalecký posudek zkoumá záznam rozhovoru mezi děkanem PřF UP [redacted] a panem [redacted] který spolu měli 5. června 2019 za přítomnosti pana [redacted] na veřejném místě.[11]

Hodnocení

Pro účely interního auditu jsou veškeré informace plynoucí z dokumentu *znalecký posudek* devalvované tím, že

a) chybí jistota jejich pořízení a použití v mezích zákona a dobrých mravů: záznam byl pořízený panem [redacted] zcela jistě bez vědomí děkana PřF, a nelze vyloučit možnost, že ani pan [redacted] předem nevěděl o samotném nahrávání nebo o účelu, k jakému byla nahrávka pořizována a později použita.[12] Bez souhlasu děkana PřF by mohl záznam jejich rozhovoru jako zaměstnavatele se zaměstnancem použít výhradně sám pan [redacted] – jako součásti obrany proti pachateli, pokud by byl obětí trestného činu, nebo jako způsobu dosažení právní ochrany pro slabší stranu pracovněprávního sporu.[13][14][15]

K datu ukončení auditu není známo, že by UP žalobě podané panem [redacted] v souvislosti s jeho letitým, dnes však již ukončeným pracovněprávním vztahem, čelila;

b) je nelze objektivizovat: přepis části nahrávky zachycuje rozhovor pouze v konkrétních časových intervalech, z nichž jeden má délku 10 vteřin a druhý 1 minutu 39 vteřin, přičemž celková délka záznamu je 1 hodinu 33 minuty 37 vteřin dlouhá.

Text umožňuje více než jeden kontextový výklad a bez ověření a doplnění přepsané části zvukového záznamu uvedené v posudku nelze akceptovat jako argument podporující domnělé poškozování a

---

[10] Příloha 1 – znalecký posudek

[11] Příloha 10 - čestné prohlášení z 15-11-2019 - [redacted]

[12] Usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 30 Cdo 64/2004 z 11-05-2004: *„Za běžných okolností je svévolné nahrávání soukromých rozhovorů bez vědomí jejich účastníků hrubým zásahem do jejich soukromí. Takovýto postup s rysy záludnosti je ve velké většině případů morálně i právně zcela nepřijatelný, zejména, jde-li vedeno záměrem nahrávanou osobu poškodit. Ústavní soud se rozhodně staví proti nekalým praktikám vzájemného elektronického sledování a skrytého nahrávání při soukromých i profesionálních jednáních, jež zpravidla jsou nejen v rozporu s právem, ale hodnoceno po stránce sociálně etické šíří ve společnosti atmosféru podezřívavosti, strachu, nejistoty a nedůvěry."*

[13] Nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 517/99 z 01-03-2000: *„Právo na ochranu osobního soukromí je právem fyzické osoby rozhodnout podle vlastního uvážení, zda, popř. v jakém rozsahu a jakým způsobem mají být skutečnosti jejího osobního soukromí zpřístupněny jiným subjektům a zároveň se bránit (vzepřít) proti neoprávněným zásahům do této sféry ze strany jiných osob."*

[14] Nález Ústavního soudu České republiky z 9. 12. 2014, sp. zn. II. ÚS 1774/14: *„Použitelnost záznamu rozhovoru pořízeného soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v příslušném řízení je závislá na poměřování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají. Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání)."*

[15] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018: *Použití důkazu opatřeného v rozporu s právními předpisy „(...) může připadat v úvahu pouze tam, kdo má vést k prokázání skutečnosti, kterou není možné prokázat jinak (pomocí důkazů, které nezasahují do absolutních osobnostních práv dotčené osoby), a lze i další okolnosti případu vodou k závěru, že nelze upřednostnit právo na ochranu osobnosti dotčené osoby před právem na spravedlivý proces (...)".*

sabotování projektů ze strany děkana PřF UP.

1.2.4 Podklad [redacted]

Ve svém e-mailu zaslaném dne 08-01-2020 rektorovi a předsedovi AS UP, v kopii panu [redacted] a panu [redacted],[16] pan [redacted] avizuje, že je-li projekt, který řeší, vnímán negativně, je připraven odstoupit. Co se dověděl od kolegů, popisuje mj. takto: „... o *zdánlivých* pokusech výrazně podkopat naši práci; mám na mysli (*co jsem slyšel*) setkání mezi [redacted] a [redacted] ke kterému, *jak sezdá*, došlo v červnu 2019."

Hodnocení

Je zřejmé, že pan [redacted] nechápe souvislost se svým projektem na UP a nepřeje si být „do vnitřních bojů univerzity" zatažen, obrací se na adresáty s dotazem na pravdivost těchto informací v uvedených souvislostech. Informace, jak a pokud vůbec na mail pana [redacted] reagovali rektor a předseda AS UP, k dispozici nejsou.

Stejně tak nebyl auditu k dispozici e-mail, kterým měl pan [redacted] rektora a předsedu AS UP "již dříve" informovat, „že členové týmu se cítí státe více frustrovaní nejistotou a lámaní v souvislosti s jednáním s panem [redacted] a [redacted], a rovněž ani jejich případná reakce na tento e-mail.

Kvůli minimalizaci rizika případného nedorozumění navrhl děkan PřF UP v září 2019 panu [redacted] osobní setkání za účelem projednání možných problémů projektu, kde je pan [redacted] klíčovým vědcem (Pokročilé hybridní nanostruktury...). To pan [redacted] opakovaně odmítl – nepovažoval je za nezbytně nutné a děkana odkázal na člena projektového týmu pana [redacted] který byl do e-mailové korespondence zahrnutý (cc).

Na konkrétní dotaz ohledně své účasti v projektu pan [redacted] děkana dvakrát ujistil, že smlouvu nehodlal a nehodlá vypovědět a vzdát se práce na projektu. Současně lobuje za stabilitu infrastruktury a financí na UP kvůli zachování jistoty, pokud jde o podmínky práce jeho týmu.[17]

Z e-mailu pana [redacted] z 08-01-2020 je zřejmé, že k jeho napsání byl vyprovokován neautorizovanou a neověřenou informací o údajné sabotáži jeho projektů ze strany děkana PřF UP.

1.2.5 Podklad *Čestné prohlášení* [redacted] *a* [redacted] *z* 15-01-2020

Tito dva zaměstnanci mají *situaci, kdy děkan považuje za možné, v rozporu s rozhodnutími o poskytnutí dotace a smlouvami s poskytovateli, změnit účel a zaměření výzkumu velkých grantů s několikastupňovou evaluací a přenést těžiště takového výzkumu na jiná pracoviště než jsou ta, která se na návrhu projektu podílela, za naprosto nepřijatelnou a ohrožující úspěšné řešení projektů OP VVV s úhrnnou dotací přes 500 mil. Kč situaci.* Tento svůj postoj sdělili děkanovi ihned na schůzce s ním – pan [redacted] 23-09-2019 a pan [redacted] 30-09-2019.

Hodnocení

Finanční prostředky poukázané na řešení projektů jsou účelově vázané a příjemce dotace je povinen dodržovat pravidla stanovená poskytovatelem, nedodržení podmínek rozhodnutí o poskytnutí dotace je vždy spojeno s rizikem sankce. Kvůli objektivitě je potřeba dodat, že členové pracovních projektových týmů nezřídka toto riziko vědomě podstupují s tím, že případná veřejnosprávní kontrola postup v rozporu s pravidly nebo jejich obcházení neodhalí. Jejich motivací přitom rozhodně není úmysl řešený projekt poškodit nebo sabotovat.

Pan [redacted] je vědecký pracovník odd. RCPTM – fotochemie, přímý nadřízený je pan [redacted], a pan [redacted] je odborný asistent, [redacted] jeho přímý nadřízený je pan [redacted] nebo pan [redacted] jako zastupující vedoucí. Vzhledem k nastavené řídicí kontrole na projektech děkan není způsobilý zasáhnout do projektu způsobem popsaným v čestném prohlášení, pokud by sám nebyl řešitelem

[16] Příloha C3 – mail 08-01-2020.
[17] Příloha C4 - mailová komunikace děkan PřF – [redacted]

projektu, příp. některým z klíčových, a tedy „vlivných" členů projektového týmu. (Ostatně ve třetím odstavci čestného prohlášení je uvedeno, že mělo jít pouze o děkanovu „představu").

1.26 Podklad [redacted]

Ve svém e-mailu zaslaném dne 02-09-2019 rektorovi, v kopii [redacted] a [redacted] pan [redacted] oznamuje, že podal výpověď z pracovního poměru na UP v Olomouci a že jejím důvodem jsou [redacted] podněcovanými atmosférou neklidu, obav a nedůvěry na půdě Přírodovědecké fakulty ze strany jejího vedení.

Hodnocení

Tak jako u předchozích mailů, ani v případě e-mailu pana [redacted] doručeného 02-09-2019 rektorovi UP, v kopii pánům [redacted] a [redacted][10] není v možnostech interního auditu ověřit autenticitu e-mailu samotného a tím méně jeho obsahu jako skutečného projevu pana [redacted] a to především z důvodu nemožnosti ověřit identitu odesílatele.

Pan [redacted] začal pracovat jako [redacted] na základě dohody o změně pracovní smlouvy čj. 346/2018 z 30-04-2018 na dobu od 01-05-2018 do 30-04-2021. Do projektu GA ČR EXPRO (*Ovlivnění elektronických vlastností organometalických molekul pomocí jejich kovalentních interakcí...*) byl zapojen od 01-01-2019 na 0,5 úvazek. Byla připravena dohoda o změně pracovní smlouvy, podle níž mělo být jeho zapojení v tomto projektu ukončeno od 01-09-2019, aniž by tím docházelo ke snížení celkového úvazku, tu však pan [redacted] již nepodepsal. Dohoda je datována 30-08-2019 s účinností od 01-09-2019, ale návrh k dispozici není.

Jeho přímým nadřízeným byl pan [redacted] Ze strany nadřízeného [redacted] to byla zřejmá snaha formálně vyřešit vůči poskytovateli nepřítomnost pana [redacted] v projektu, jestliže už tehdy věděl o jeho úmyslu ukončit pracovní poměr na UP. Není zřejmé, proč ke změně nedošlo.

[redacted]

V analogovém dokumentu *výpověď z pracovního poměru* z data 02-09-2019[19], s datem převzetí 30-09-2019, [redacted] sděluje děkanovi PřF, že dává výpověď z pracovního poměru, aniž by svoji výpověď jakkoli zdůvodňoval; zákoník práce takovou povinnost zaměstnanci neukládá.

Příčinné souvislosti mezi kroky vedení PřF UP a újmou na zdraví [redacted] by byl kompetentní posoudit pouze soud, u něhož by se musel [redacted] domáhat náhrady škody nebo nemajetkové újmy na zdraví v přímé souvislosti s porušením právních povinností zaměstnavatele, příp. úmyslným jednáním zaměstnavatele proti dobrým mravům. K datu ukončení auditu není známo, že by UP čelila takové žalobě.

Pan [redacted] v současnosti pracuje na plný úvazek na [redacted]

E-mailová korespondence děkana PřF UP a pana [redacted][20] z června a července 2019 prakticky vylučuje možnost, že by děkan PřF UP jako člen vedení podnítil [redacted] k ukončení práce na projektu, resp. k podání výpovědi ze zaměstnání na UP, kde po ukončení studia působil bezmála 15 let, a tímto způsobem mohl „účelově poškodit nebo sabotovat projekty".

Z S panem [redacted] nebyl sepsán protokol ve smyslu čl. 12 odst. 6. a 7 Organizačního řádu UP R1-15/1-HN- ÚZ02.

[18] Příloha 3 – email [redacted] R a předsedovi AS UP.
[19] Příloha C7 - *výpověď z pracovního poměru* z 02-09-2019.
[20] Příloha C5, C6 - e-mailová korespondence děkana PřF UP a pana [redacted]

Pan [redacted] byl vedoucí zaměstnanec a u těch dochází k protokolárnímu předávání funkce. Protokol o předání funkce musí obsahovat zejména údaje o předávané funkci (na základě čeho se funkce předává, k jakému datu, přesný název funkce), osobní údaje o předávajícím a přejímajícím, přehled o předávaném útvaru (organizační struktura, prostorové rozmístění, aktuální inventurní soupis včetně seznamu operativní evidence drobného majetku), záznam o činnosti, současný přehled o plnění úkolů, rozpracované záležitosti, výhled na příští období apod., souhrnnou charakteristiku předávaných agend, seznam spisového materiálu a dokladů útvaru, záznam o stavu hospodaření, důležitá upozornění (záležitosti, které mají nebo mohou mít problémový charakter), seznam předávané dokumentace, datum vyhotovení protokolu, podpis předávajícího, přejímajícího a nadřízeného vedoucího. Protokol o předání funkce schvaluje nejbližší nadřízený, předávací (přejímací) protokol musí být zpracován, podepsán a předán předávajícím zaměstnancem nejpozději ke dni převzetí funkce, nestanoví-li rektor či příslušný děkan jinak.,

D Výstupní list, standardizovaný formulář UP, by měl obsahovat záznam o protokolárním předání funkce.

1.2.7 Podklad [redacted]

Celý text v podkladech stěžovatelů.[21]

Hodnocení

Pokud jde o důvody, které ho měly motivovat k ukončení činnosti na projektech - tj. mj. snížená atraktivita prostředí pro vědce kvůli probíhajícím vnitřním sporům a jejich medializaci, kvůli auditům, veřejným vystoupením ... na úkor odborné práce - tak o těch údajně informoval pan [redacted] již dříve, „před několika měsíci".[22] Zápis o případně formálně podané stížnosti [redacted] a jejím projednání přímým nadřízeným nebyl vyžádán ani doložen.

Protože však 16-07-2019 [redacted] podepsal prodloužení pracovní smlouvy do září 2021, lze usuzovat na to, že obavy týkající se dosažení plánovaných cílů [redacted] jeho přímý nadřízený rozptýlil; domněnka vycházl z předpokladu, že bylo v zájmu UP, aby klíčový projektový vědec v zaměstnání setrval nebo zůstal alespoň do doby, kdy se za něj vybere náhrada.

Pracovněprávní vztah pana [redacted] k UP (podle dohody ze dne 18-07-2019 o změně pracovní smlouvy uzavřené dne 11-07-2013 je zaměstnancem PřF UP, pracoviště RCPTM – environmentální nanotechnologie) stále trvá, a to až do 30-09-2021.

K 01-09-2019 skončilo jeho zapojení do projektů *Pokročilé hybridní nanostruktury pro aplikace v obnovitelných zdrojích energie* a *Rozvoj předaplikačního výzkumu v oblasti nano a biotechnologií* (prvky SPP 813103351/30 a 34), a to dohodou o změně pracovní smlouvy podepsanou 30-08-2019, při níž si tento zaměstnanec sjednal rovněž snížení svého pracovního úvazku z 1,0 na 0,3.

Třebaže v osobním spise pana [redacted] chybějí písemnosti, které jsou v těchto pracovněprávních situacích běžné– zpravidla žádost zaměstnance o úpravu podmínek pracovní smlouvy a stanovisko nadřízených nebo návrh jeho nadřízeného – podle mailu měl poslední uvedené změny iniciovat sám pan [redacted] a zaměstnavatel mu v tomto vyšel vstříc.

Vzhledem k jeho pracovní pozici *klíčový pracovník* na jednom z projektů mohla UP trvat na výpovědi podle § 50 a násl. ZP (výpovědní doba 2 měsíce), tím spíše, že oba výše uvedené projekty, na nichž pracoval, mají být dokončeny až v roce 2022 a pan [redacted] musí až do konce září 2021, nedojde-li do té doby k nějaké změně, pracovat 12 hodin týdně na RCPTM pro UP v Olomouci. PPV je podle účinné pracovní smlouvy ze dne 11-07-2013 vymezen takto:

- druh práce: vědecký pracovník oborů fyzikálních - hostující zaměstnanec,
- úvazek 0,3 (12 hodiny týdně),
- místo výkonu práce UP v Olomouci, Olomouc,

[21] Příloha 4 – email [redacted]
[22] tdem.

- pracoviště RCPTM – Environmental,
- zdroj financování: NS 3227/30

Z dostupných dokumentů nelze dovodit, proč si pan [redacted] přál - přes veškeré své výhrady a obavy z budoucnosti spojené s účastí na univerzitních projektech kvůli *nečekaným krokům děkana PřF* - na RCPTM pracovat i nadále, byť pouze na částečný úvazek, když současně avizoval [redacted] v září 2019.

Ten pak skutečně realizoval a ve své vědecké kariéře pokračuje [redacted]

Pracovněprávní historie pana [redacted] na UP, zejm. dohoda ze dne 18-07-2019 o změně pracovní smlouvy, kterou dochází k prodloužení jeho pracovní smlouvy do 30-09-2021 při zachování úvazku 1,0, a jeho vůle udržet si úvazek na RCPTM, byť částečný, významně snižuje věrohodnost důvodů ukončení jeho účastí na projektech, kterými se argumentuje v podnětu.

Z Vědecký pracovník pan [redacted] je členem výzkumné skupiny *environmentální nanotechnologie*, na UP v Olomouci[23] a současně [redacted] Vedoucím skupiny a jeho přímým nadřízeným je [redacted]

Zaměstnanec PřF UP má pracovněprávní vztah založen pracovní smlouvou z 11-07-2013:

- druh práce: vědecký pracovník,
- 1,0 úvazek,
- rozvržení pracovní doby: 40 hodin týdně, pracovní doba 8,00 – 16,30 hod,
- místo výkonu práce UP v Olomouci, Olomouc,
- poslední účinné změny: dohoda z 18-07-2019 – prodloužení PP do 30-09-2021, dohoda z 30-08-2019 – plný úvazek 1,0 snížen na částečný úvazek 0,3,
- zdroj financování 30 (institucionální podpora dlouhodobého koncepčního rozvoje VO).

Podle pracovní smlouvy má zaměstnanec osobně pracovat 12 hodin týdně na pracovišti UP v Olomouci - jiná forma práce než osobní výkon práce není na UP formálně upraven.

[redacted]

Z dostupné dokumentace nelze zjistit,

! na základě čeho došlo ke změně pracovní smlouvy – v osobním spisu zaměstnance není žádost o úpravu pracovního úvazku nebo o ukončení působení v rámci projektů,

! jaké jsou pracovní povinnosti zaměstnance – chybí popis pracovní činnosti,

! zda dochází na pracoviště, tj. RCPTM – Environmental,

! zda a v jaké kvalitě předává svému nadřízenému výsledky svoji práce.

D Návrhy na změny pracovních smluv musejí projít předběžnou řídicí kontrolou jako před vznikem závazku podle ZFK, optimálně elektronicky se záznamem průběhu použitého schvalovacího postupu.

D Formy výkonu práce upravit v pracovním řádu nebo individuálně.

D Důsledná archivace dokumentů a metadat podle jejich závažnosti.

[23] https://www.rcptm.com/cs/groups/environmental-nanotechnologies/(24-06-2020).

[redacted]

[25] Příloha C8 - e-mailová korespondence [redacted] s [redacted] z 08/2019.

1.2.8 Další využité zdroje informací

- Zápis ze zasedání AS PřF UP 29-01-2020, přehled přijatých usnesení z jednání AS PřF

Aktuální šetření, které provedla Ekonomická komise AS PřF UP na základě předložených materiálů, neidentifikovalo bezprostřední hrozby či ohrožení řešených projektů. AS PřF UP tak konstatuje, že z nyní dostupných materiálů nelze vyvozovat akutní finanční ohrožení či finanční újmu PřF UP v Olomouci či UP v Olomouci. Na základě kontrolních pravomocí, které má AS PřF UP v Olomouci k dispozici, bylo vyhodnoceno, že v tuto chvíli není třeba další kontrolní mechanismy iniciovat. AS PřF UP se bude nadále podrobněji zabývat otázkou projektů center a možného ohrožení projektů.

- Popis zaměstnanců PřF (hlavních řešitelů projektů) CRH+RCPTM z 18-03-2019

Řešitelé deklarují záměr odstoupit od řešení projektů, nebudeli vyhověno jejich požadavku na změny ve vedení PřF.

- Vyjádření pan [redacted], [redacted] PřF UP, z 24-02-2020[26]

Projektový servis a správní rada PřF doposud nezaznamenali problémy na projektu OP VVV, ve kterém figuruje [redacted], průběžné indikátory projektů OP VVV jsou naplňovány.

- E-mailová korespondence děkana PřF UP a pana [redacted]

Viz příloha C8.

- E-mailová korespondence rektora, PO UP, PS UP a paní prof. [redacted] – květen 2020[27]

V řešených projednávaných projektech nedochází k ohrožení plnění závazků.

1.3 Vyhodnocení

Šetření provedené v rámci auditu nevedlo k potvrzení domněnky stěžovatelů, že děkan PřF svým jednáním popsaným v podnětu účelově poškozoval a sabotoval projekty, přičemž účel, jehož mělo být popsaným jednání dosaženo, stěžovatelé neuvádějí - zejm. kdo měl mít z tohoto jednání prospěch a jaký, a motivace k takovému jednání děkana PřF UP ze stížnosti není zjevná nebo zřejmá.

Po vzájemné konfrontaci využitých informačních zdrojů se podklady uvedené v této části podnětu jeví jako nezpůsobilé nebo nedostatečné k podpoře tvrzení stěžovatelů o možném poškozování a sabotáži projektů ze strany děkana PřF UP.

[26] Záznam z rozhovoru s [redacted] je součástí auditního spisu
[27] E-mailová korespondence je součástí auditního spisu

2 Ad II - Prošetření možného porušování zákonů ČR a norem UP děkanem [redacted]

2.1 Popis stavu – stěžovatelé

[redacted]

2.2 Zjišťování stavu

2.2.1 Doplnění popisu - stěžovatelé

Pro zaměstnance v pozicích „profesor", „docent" není plán dovolených vypracován/schvalován. Takový plán není vyžadován žádným vnitřním předpisem UPOL pro žádnou akademickou či vědeckou pozici.

Zaměstnanci si dovolenou vybírají vždy po vzájemné dohodě s vedoucím pracoviště, za celou dobu existence RCPTM jsme se nesetkali se zamítnutím žádné dovolené.

Z Ze sdělení je zřejmé, že vedoucí zaměstnanci nemají povědomí o svých povinnostech, které pro ně vyplývají z metodického pokynu kvestora č. MPK B3-14/11[26]; ten upravuje povinnosti zaměstnavatele uložené v příslušných ustanoveních ZP, zejm. § 217 a násl. ZP.

[26] Dostupné z: <https://files.upol.cz/normy/normy/MPKB3-14-11.pdf>. [18-05-2020]

D Zvážit možnost zavedení vzdělávacích cyklů určených vedoucím zaměstnancům UP, a to za účelem předávání informací o aktuálním stavu normotvorby na UP a dalších povinnostech, které pro ně plynou z účinných obecně závazných platných právních předpisů.

D Kontrolu plnění povinností upravených v MPK B3-14/11 řídit centrálně z úrovně UP.

Doplnění popisu – stěžovatelé (pokračování): Je přiložen také klíčový dokument: Vytýkací dopis rektora UP děkanovi PřF UP upozorňující na nezákonný postup děkana PřF ve věci nerovné mzdové politiky s výzvou k nápravě. K té doposud nedošlo, naopak projevy nerovné mzdové politiky výrazně zesílily.

Pozn.: S tím nepřímo souvisí případy nerovné mzdové politiky, kdy mj. nebyly hlavnímu řešiteli projektů přiznávány předem naplánované odměny za úspěšné řešení projektů.

Dokládáme případy, kdy bylo děkanem odmítnuto vyplacení odměn [redacted] za nadstandardní pracovní činnost, úspěšné řešení grantových projektů resp. projektů smluvního výzkumu.

- Odměny NPU – odměna nebyla vyplacena, přestože oponentní rada MŠMT vyhodnotila řešení projektu NPU jako „zcela jednoznačně jako V-vynikající" (viz příloha Oponentní řízení LO1305_Zápis)
- Odměny IGA – byly řešitelem projektu [redacted] naplánovány v 1/2019 a souvisely s vedením Ph.D. studentů v rámci projektu IGA. [redacted] studenty prokazatelně vedl, studenti měli pro projekt IGA přínos, avšak [redacted] nebyla za tuto činnost vyplacena žádná mzda/odměna, přestože ostatní spoluřešitelé ji za stejných podmínek obdrželi.
- Odměny GZ Allure – v rámci zakázky smluvního výzkumu se společností GZ Allure s.r.o. [redacted] prokazatelně vykonával činnost „Pověřené osoby pro komunikaci ve věcech Projektu a plnění této Smlouvy" (čl. 9 Smlouvy) – viz OdměnyGZ_Allure_smlouva, Odměny_G_Allure_201906_Čestné prohlášení. [redacted] nebyla za tuto činnost vyplacena žádná mzda/odměna, přestože ostatní spoluřešitelé ji za stejných podmínek obdrželi.
- V případech odměn z projektů TAČR_Alterbio resp. TAČR_Nanobiowat byla situace obdobná
- Současně [redacted] jako jedinému z více než 20 pracovníků KFC/RCPTM nebyla přiznána odměna za mimořádný publikační výkon navržená [redacted] dle jednotného algoritmu výpočtu odměny dle publikačního výkonu.
- Dalším pracovníkem, jemuž nebyla odměna přiznána, byla [redacted] (přiloženo). Dle informace ředitele RCPTM nebyla tato přiznána poté, co se [redacted] podílela na vytvoření tiskové zprávy o úspěchu vědců RCPTM v projektu H2020.

Ve všech výše uvedených případech nebyl relevantní důvod nepřiznání odměny sdělen. Dalším z příkladů nerovné mzdové politiky jsou opakované zásahy do platového výměru [redacted] a snižování jeho mzdy bez zdůvodnění a v rozporu se stanoviskem jeho přímého nadřízeného (systematicky od 1/2019 do 4/2020). Na toto neobhajitelné chování [redacted] opakovaně upozorňuje rektora UP (viz přiložená komunikace [redacted] z 2/2019, 3/2020 a čestné prohlášení [redacted].

Dokládáme dokument, který byl 21. 2. 2019 předán členům AS PřF UP jakožto podklad k jednání. Tento dokument shrnuje tehdy známé případy šíření nepravdivých či neúplných informací prezentovaných děkanem PřF týkajících se [redacted] a RCPTM.

Účelovost šetření domnělých etických pochybení je naprosto zjevná v případě šetření pochybení v článku [redacted] Tato spočívá

- v šetření na půdě fakulty děkanem sestavenou komisí, v níž není žádný specialista v oblasti Mössbauerovy spektroskopie (metoda, jíž se pochybení týkalo),
- v děkanem navrženém podjatém posuzovateli ([redacted], bývalý kolega [redacted], viz podání EK UP),
- účelové šetření na půdě VR PřF UP, kdy nebylo dovoleno prezentovat výsledky opakovaných měření kolegům z RCPTM a dokonce ani prezentovat výsledky nezávislých analýz ze zahraničí prorektoru [redacted].

Pozn.: V přiložené komunikaci děkan PřF před zasedání VR při žádosti o pozváni dotčených kolegů z RCPTM uvedl:
„Vědecká rada se bude zabývat publikovanými experimenty z článku [redacted] a k uzavřenému jednání byli přizváni všichni spoluautoři článku, kteří by měli být schopni obhájit svou práci. Žádný ze jmenovaných pracovníků mezi spoluautory nepatří a není tedy důvod, aby se jednání účastnili. Vědecká rada nebude rozměňovat své jednání diskuzi nad výsledky nepublikovaných experimentů, ke kterým nemáme žádné podklady a rozšiřovat pozvánku na další osoby tedy nebudeme". Přes toto prohlášeni byly prokazatelně výsledky nepublikovaných experimentů prezentovány vč. výsledků kolegů, jimž byla účast zjevně účelově zamítnuta.

Přestože rektor UP inicioval nezávislé šetřeni mimo půdu UP, děkan [redacted] inicioval další šetřeni na půdě EK PřF UP. Rozpor s pravidly výzev a smluv o poskytnutí dotace:

- nebyla v roce 2019 vyplacena žádná mzda za projekty IGA a GZ Allure, přestože byly tyto v projektech naplánovány a [redacted] prokazatelně činnost vykonával.
- [redacted] bylo odebráno os. ohodnocení ze mzdy naplánované v projektech GAČR EXPRO, ExV a ExT.

Útoky na [redacted] jsou popsány jak v ČP [redacted] dokladovány ve znaleckém posudku [redacted] a shrnuty v předžalobní výzvě [redacted] (15/00263/zav ze dne 15. 12. 2019), a dalších přiložených čestných prohlášeních ([redacted]).

Přikládáme dokumenty týkající se jednání děkana PřF vůči [redacted] a [redacted], které tito považují za poškozující.

Chováni děkana [redacted] které může nést prvky pracovní šikany, bossingu či nerovného mzdového přístupu, se projevovalo také vůči řadě dalších zaměstnanců Center. Také proto zástupci ZO VOS 1599 přijali v této věci přiložená usnesení. Z mnoha příkladů lze uvést:

- Kroky a postupy děkana PřF vůči osobě [redacted]
- Nezdůvodněné neschváleni odměny [redacted]
- Neadekvátní chováni vůči [redacted] s prvky výhrůžek, které vedlo k podání podnětu k EK UP [redacted]

2.2.2 Vyjádření děkana PřF UP k podnětu stěžovatelů

Na dopis rektora z 13. 2. 2019 jsem reagoval svým dopisem z 27. 2. 2019 a odkazuji se na informace v něm uvedené. Rektor na ně reagoval e-mailem 1. 3. 2019 a tím komunikace na toto téma skončila.

Veškeré škrty v mzdových výměrech i návrzích odměn pro [redacted] byly vedeny snahou naplnit ustanoveni čl. 3, odst. 2 vnitřní normy PřF-B-18/11 Mzdové tarify akademických a vědeckých pracovníků PřF UP. Návrhy [redacted] stanovené limity ignorovaly a lze je tedy v tomto smyslu označit za vadné. Přes všechny škrty měl [redacted] za rok 2019 nejvyšší hrubou mzdu na PřF a uvedený limit překročil. Hovořit tedy v tomto případě o jakékoliv diskriminaci [redacted] je zcela absurdní.

Za naprosté selhání pracovníků rektorátu považuji skutečnost, že se interní dopis rektora děkanovi z 13. 2. 2019, jehož obsah je samotným rektorem v závěru označen za důvěrný, dostal do rukou [redacted] který jej nyní používá jako argument v soudním sporu proti UP. Toto pochybeni může mít za následek značné škody pro UP a zajímalo by mě, kdo je za něj zodpovědný.

Co se týče prodlouženi mého pracovního poměru, tak je naprosto nesmyslné tvrzení, že bych při tom mohl porušit zákon nebo nějakou vnitřní normu. Podepsání smlouvy je v souladu s čl. 2, odst. 2) písm. a) Řádu výběrového řízení, a prodlužování smluv je na PřF běžnou praxí. Připouštím, že se mohl konat i konkurz, ale to bylo na rozhodnutí pana rektora, já jsem v tomto případě jako slabší strana přijal smlouvu, která mi byla nabídnuta. Fakt, že prof. [redacted] veřejně zpochybňuje mou pracovní smlouvu, vnímám jako snahu o mou diskreditaci a zásah do mých osobnostních práv.

Správní rada RCPTM má podle čl. 6.1 Statutu RCPTM právo pouze schválit jmenováni či odvolání generálního ředitele RCPTM, ale vyhlášení konkurzu je plně v kompetenci děkana. Přijetí zmiňovaného usneseni Správní rady RCPTM tedy bylo pokusem o hrubý zásah do kompetenci děkana.

2.2.3 Vyjádření děkana [redacted] v dopise rektorovi UP z 27-02-2019

Návrh na změnu mzdového výměru byl zpracován po nabytí účinnosti nového VMP R-A-18/02 a PřF-B-18/11, kt. v čl. 3 odst. 2 písm. a) stanoví, že „maximální úhrnná roční mzda na PřF UP za kalendářní rok činí 60násobek příslušného mzdového tarifu při úvazku 1,0 nebo větším. [redacted] spadá do tarifu A5, tj. 54 000 Kč, tzn. Maximální roční mzda 3 240 000 Kč, tj. 300 600 Kč/měsíc. Navržená mzda činila 341 800 Kč/měsíc, vyjmutím položek zdrojů 30 a 11 se snížila na 264 800 Kč/měsíc.

Příloha č. 1 normy R-A-18/02 stanoví, že pokud je osobní ohodnocení hrazeno ze zdrojů dle § 18 odst. 2 písm. a) a b) ZVŠ, pak může dosahovat max. 250 % mzdového tarifu. Vzhledem k tomu, že z těchto zdrojů není hrazena žádná část tarifní mzdy, pak maximální výše OO z těchto zdrojů činí 0 Kč.

VMP čl. 7 odst. 10: Změna VMP je relevantním důvodem pro přehodnocení OO.

Je sporné, zda je u všech zdrojů [redacted] nadřízeným [redacted] je nadřízeným [redacted] z pozice [redacted] je nadřízeným [redacted] z pozice [redacted] – kompetenční nejasnosti.

2.2.4 Výzva rektora děkanovi PřF z 13-02-2019 (porušování zákona)

V dopise děkanovi PřF UP č. j. UPOL-31033/9100S-2019 z 13-02-2019 rektor UP konstatuje,

... že děkan PřF inklinuje ve svém jednání k porušování zákona a toto počínání nabývá v posledních měsících soustavného a vědomého rázu, připomíná, že opakované porušování zákona může být vyhodnoceno jako jeden z důvodů pro zahájení řízení o odvolání vedoucího akademického funkcionáře,

... že děkan PřF nereaguje ani na výzvy k nápravě, ačkoliv byl na překračování zákona výslovně několikrát upozorněn. To se týkalo například části fakultní normy ve vztahu k novému mzdovému předpisu, který děkan odmítl zrušit či změnit. Rektor uvádí, že tím byl donucen ke zcela bezprecedentnímu kroku, totiž ke zrušení předmětné části mzdového předpisu na PřF UP formou nařízení rektora tak, aby nedošlo k rozporu se zákonem a k následným možným citelným sankcím ze strany státních orgánů, které by poškodily jak fakultu, tak celou univerzitu,

... že novým případem, který ho přiměl k odeslání tohoto dopisu, je stížnost [redacted] týkající se značného snížení mzdy [redacted] (ve výši desítek tisíc Kč). Rektor dále uvádí, že dotyčný deklaroval své odhodlání předat svou věc soudu, pokud děkan nebude ochoten revidovat svůj protiprávní postup. Rektor doplňuje, že po prozkoumání záležitosti právním oddělením UP je zřejmé, že se děkan ve svém jednání dopustil hned několika porušení zákona. Uvádí, že přílohou dopisu je zevrubné odůvodnění právním oddělením UP a shrnuje ho v těchto stručných bodech:

- u snížení osobního příplatku zákon stanovuje povinnost nadřízeného své rozhodnutí odůvodnit a uvést relevantní argumenty. Rektor uvádí, že dle dostupných informací děkan postupoval v tomto případě zcela bez poskytnutí jakéhokoliv odůvodnění a zároveň se svým rozhodnutím neseznámil přímého nadřízeného [redacted] jímž je v tomto případě [redacted] Podle rektora tak došlo ke snížení osobního příplatku bez odůvodnění a bez konzultace s nadřízeným;
- děkan vydal nový mzdový dekret až na přelomu ledna a února, přičemž zákon stanoví, že tak měl učinit již o měsíc dříve. [redacted] tedy celý měsíc nevěděl, jakou má mzdu;
- interní dohoda (vycházející z novely vysokoškolského zákona) uzavřená mezi děkany, výslovně stanoví, že děkani projednávají s rektorem i jakékoliv změny pracovněprávních vztahů u profesorů a docentů. To se podle slov rektora v tomto případě nestalo;
- v novém mzdovém výměru [redacted] děkan zcela odstranil příjmy ze zdroje 11, který je bezprostředně vázán na výuku. Podle rektora tak dochází ke zcela bizarní situaci, kdy profesor univerzity, jenž garantuje výuku a účastní se výukového procesu, není za tento proces placen a pracuje tedy v tomto ohledu zadarmo;
- tím, že děkan neuvedl žádné důvody svého postupu, který byl navíc namířen (zdá se) proti jediné osobě na fakultě, vystavuje se děkan podezření z nerovného zacházení se zaměstnanci a z účelového jednání.

V závěru rektor upozorňuje děkana, že jeho jednání začíná být znepokojivé, a připomíná, že před rokem váhal se jmenováním děkana do funkce. Jeho ujištění a sliby, že bude odpovědně a s jistou dávkou velkorysosti vést fakultu, rektora, mezi jinými, přesvědčilo nakonec jmenování děkana uskutečnit. Rektor vyzývá děkana k revokaci jeho protiprávních kroků a doplacení ušlé mzdy za měsíc leden panu [redacted] Na závěr rektor uvádí, že tento dopis obsahuje delikátní informace o konkrétních osobách, a že jeho obsah má děkan považovat za důvěrný.

Hodnocení

Aktuálně je na UP účinný vnitřní mzdový předpis R-A-18/02-ÚZ01 a podle čl. 5 odst. 6 VMP má orgán zaměstnavatele vydat interní instrukci, jak v podmínkách příslušné součásti UP podrobněji a konkrétněji nastavit kritéria dle odstavce 5 VMP UP a jak je při určování mzdového tarifu jednotlivým akademickým či vědeckým pracovníkům pracovně zařazeným na příslušné součásti UP zohledňovat.

Za tímto účelem odeslalo 21-09-2018 právní oddělení, dle pokynu rektora, vedoucím součástí UP *interní instrukci k vydávání interních instrukcí k provedení VMP*, v němž vykládá východiska, která k vydání nového VMP vedla, a principy, které by se při jeho aplikaci měly respektovat, aby se při určování mzdy a jejích složek zamezilo *diskriminaci* (sic) a případným postihům, pokud by se přišlo na to, že podmínky odměňování jsou příliš rozvolněny bez řádného odůvodnění.

Z přehledu v tabulce, zejména však po přečtení norem, které jsou nebo byly dostupné veřejně nebo z intranetu, je zřejmé, že mimo PF nebyla podstata *interní instrukce k vydání interní instrukce* pochopena, navíc z osmi fakult pět z nich vydalo „interní instrukci" jako vnitřní normu, z těchto norem zůstaly k datu ukončení auditu jen čtyři účinné, když FF UP svoji normu bez náhrady stáhla.

Z FF, PdF a FTK: jak je zajištěn soulad s ust. § 110 při odměňování zaměstnanců na těchto součástech?

Možné příčiny problémů při aplikaci
- forma vydání: *instrukce* (syn. pokyn, návod, poučení, předpis, směrnice)[2a] - řád normotvorby s tímto pojmem nepracuje, není jasné, jakou má mít formu ani jakým způsobem (a zda vůbec) má být uveřejněna a do jaké míry je závazná,
- obsah: nejednoznačnost (viz další

zjištění). Aplikace VMP UP fakultami

Fakulta	Vydání normy	Číslo normy	[illegible]			Na [illegible] k 17-08-2020		[illegible]	Označení
			Platnost	Účinnost	Uveřejnění	jako [illegible] ano - ne	k dohledání ano - ne		
CMTF	1	10.12.2018	15.12.2018	01.01.2019	16.01.2018	ano	ano	Mzdové tarify akademických a vědeckých pracovníků CMTF UP	CMTF-B-18/3
LF	1 2	22.10.2018 22.10.2018		[illegible] VMP UP [illegible] VMP UP	[illegible].10.2018 [illegible]	NE ano	NE ano	1 [illegible] 2 [illegible] VMP UP	LF-B-18/12 LF-B-18/13
FF	1	[illegible].2018		01.01.2019		NE	NE	Rozhodnutí děkana FF č. 1/2018: Aplikace VMP UP R-A-18/02 na FF UP	FF-B-18/05
PřF	1 2	01.12.2018 14.[illegible].2018	01.12.2018	01.01.2019 [illegible]	05.12.2018 [illegible].01.2019	ne ano	ano ano	1 [illegible] 2 Mzdové tarify akademických a vědeckých pracovníků PřF [illegible]	PřF-B-18/11 PřF-B-18/12-ÚZ
PdF									
PF	1 2 1	17.12.2018 [illegible].12.2018 2[illegible].12.2018	[illegible].12.2018 17.12.2018 [illegible].12.2018	01.01.2019 01.01.2019 01.01.[illegible]	[illegible] 17.12.2018 [illegible].01.2019	ano ano ano	ano ano ano	[illegible]	PF-B-18/4 PF-[illegible] [illegible] PF-B-18/16
FTK									
FZV	1 2	21.11.2018 20.12.2018	20.12.2018	[illegible] 01.01.2019	25.01.2019	NE NE	ano ano	Interní instrukce děkana FZV UP k [illegible] VMP UP [illegible] FZV UP	FZV-Intra-18/0[illegible] FZV-Intra-18/01-[illegible]

*) Datum zjištěno z reportovaného denního souhrnu norem ze dne 15-01-2019.

[2a] <https://prirucka.ujc.cas.cz/?slovo=instrukce>

Z Pokyn, jak aplikovat VMP UP v praxi součástí, v předpisu samotném není (závaznost instrukce).

Z VMP UP ani nestanovil výčet kritérií, která mají být hodnocena.

Tento stav není korektní, protože nelze posoudit, zda zařazování a odměňování zaměstnanců součástí, které svá aplikační pravidla k VMP nevydaly, probíhá v souladu se ZP a s VMP UP.

Avšak ani samotný VMP UP aktuálně účinný není založen na zásadách konvenujících příslušnému ustanovení ZP a je tak zdrojem rizika, že v případných pracovněprávních sporech bude zpochybněna jeho platnost pro tento nedostatek.

D Zavést opatření k zajištění dodržování ust. § 110 ZP, tj. nastavit na UP takové podmínky, aby odměna za práci - mzda byla stanovována objektivně:

D v souladu s příslušnými OZPPP sjednotit pravidla pro aplikaci VMP UP u AP a VVP na součástech UP (východiskem může být hodnocení AP z IS HAP, u vědeckovýzkumných pracovníků - ?).

D akceptovat pracovní místo nebo nakoupit službu odborníka v oblasti PaM, obor ekonomika práce, jehož úkolem by bylo

D podrobně popsat každý atribut práce (odbornost, náročnost, kvalifikace, namáhavost atd.) na konkrétní pracovní pozici a přiřadit k němu váhu v porovnání s jinými hledisky.

D organizačně zajistit koordinovanou možnost vzájemného posuzování návrhů na mzdová zařazení zaměstnanců UP při změnách (centralizace útvarů PaM nebo kontrolní prvek ke sdílení a kontrole).

Z Nastavení IS pro vkládání vnitřních norem (UPShare) s největší pravděpodobností umožňuje nekontrolovaně provádět v databázi změny, které jsou v rozporu s pravidly pro publikování vnitřních norem UP uvedených ve vnitřním předpisu UP Řád normotvorby UP A-17/6, aniž by byly zjevné v *detailu* normy. (Kvůli nedostatečnému oprávnění nebylo možné posoudit, zda tento typ změny zachytí *historie verzí*.)

Jde o normu *Směrnice děkana LF UP k provedení Vnitřního mzdového předpisu UP* LF-B-18/12. *Detail*: <https://files.upol.cz/normy/normy/Forms/DispForm.aspx?ID=2343>, cesta: <https://files.upol.cz/normy/normy/Forms/Ief.aspx#InplviewHashc706ef23-d825-4576-9d42-47c84491d738=WebPartID%3D%7BC706EF23--D825--4576--9D42--47C84491D738%7D>.

Norma: <https://files.upol.cz/normy/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7BD4A1F60E-6740-4C60-A7E4-ACA83F01EBEB%7D&file=LF_B_18_12_SD_k_provedeni_VMP_UP.pdf&action=default>.

Současný systém evidence uložených dokumentů (norem) neumožňuje běžnou kontrolou zjistit, že norma, která je aktuálně publikovaná, není, nemusí být tatáž, která byla do systému vložena k datu, který systém zaznamená jako datum jejího vytvoření. V popisovaném případě byla v IS UPShare dne 22-10-2018 „vytvořena" *Směrnice děkana LF UP k provedení Vnitřního mzdového předpisu UP* LF-B-18/12 z 22-10-2018. Jen na základě soustavného sledování obsahu publikovaných norem v určitých intervalech (spíše kratších) a jejich srovnáváním s využitím oznamovací služby systému mailem, je možné odhalit, že norma nebyla aktualizována v souladu s vnitřním předpisem, ale že byla jednoduše vyměněna za jinou. Nově zavěšená norma je opatřena rovněž datem 22-10-2018 a podpisem děkana.

Původní směrnice děkana LF UP aplikovala VMP UP účinný od 01-01-2020 v části omezení osobního ohodnocení totožně jako vnitřní norma PřF UP – maximum odměny ve výši 250 % tarifní mzdy platilo bez ohledu na zdroje financování. Zatímco ve vnitřní normě PřF k aplikaci VMP UP účinné od 01-01-2019 byla úprava zrušena rozhodnutím rektora UP již 11-01-2019, tatáž úprava v prováděcí normě LF UP platila až do 14-01-2019, kdy ji LF postupem nesouladným s řádem normotvorby jednoduše vyměnila, takže aktuálně je na UP Share vystavena norma LF, která v souladu s novým VMP UP je a zdánlivě vždy byla, protože po záměně zůstalo i stejné datum normy 22-10-2018.

Pozn. Z dopisu vyplývá, že rozhodnutí rektora bez č. j. ze dne 11-01-2019, kterým byla zrušena vnitřní norma vydaná děkanem PřF UP v části omezující výši osobního ohodnocení 250 % mzdového tarifu akademického pracovníka bez

diferenciace zdrojů financování osobních nákladů, připravilo právní oddělení UP. Lze předpokládat, že s otázkou, zda tímto úkonem nedošlo k neoprávněnému zásahu do pravomoci samosprávných orgánů fakulty uvedených v § 24 odst. 1 písm. e) ZVŠ, se vypořádalo.

Hodnocení

Povinnost zdůvodnit odejmutí nebo snížení osobního ohodnocení ukládá VMP v čl. 7 odst. 8 vedoucímu zaměstnanci a tím je v případě pana [redacted] jako akademického pracovníka [redacted] podle čl. odst. 4 VMP se vedoucím zaměstnancem rozumí konkrétnímu zaměstnanci nejblíže přímo nadřízený vedoucí zaměstnanec. Odůvodnění se však vztahuje k návrhu na změnu mzdového zařazení a je určeno schvalovateli, v tomto případě děkanovi.

Z ustanovení zákoníku práce ani z VMP UP povinnost seznamovat přímého nadřízeného vedoucího zaměstnance s rozhodnutím snížit nebo odejmout osobní ohodnocení jeho podřízenému, pokud nejde o případ popsaný v čl. odst. 5 VMP UP, pro děkana neplyne. Podle čl. 4 odst. 1 VMP je děkan orgánem zaměstnavatele, který „písemným mzdovým výměrem určuje zaměstnanci mzdu, a to vždy na základě návrhu vedoucího zaměstnance na formuláři, jehož vzor vytváří personální oddělení Rektorátu UP".

Zaměstnavatel nemusí uvést důvody změny ani zaměstnanci (na rozdíl od § 136 týkající se platových výměrů, kde tato povinnost uložena je). Mzdový výměr oznamující zaměstnanci jeho mzdové podmínky je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, nejde o dohodu, kterou by zaměstnanec musel podepsat a vyjádřit tak svůj souhlas, zde podpisem potvrzuje jenom převzetí výměru.

Projednáním záležitostí podle § 24 odst. 1 písm. e) ZVŠ (rozhodování nebo jednání orgánů fakulty za VVŠ ve věcech týkajících se pracovněprávních vztahů) je děkan podle § 24 odst. 4 povinován výhradně rektorovi. Rektor se v roce 2016 rozhodl využít možnosti uvedené v ustanovení tohoto paragrafu v odst. 4 větě druhé a omezit rozsah projednávaných záležitostí v oblasti pracovněprávních vztahů fakult formou interní dohody uzavřené s děkany fakult dne 07-09-2016[30] takto: *Strany se dohodly, že děkani jsou povinni s rektorem předem projednávat vznik, změnu a zánik pracovních poměrů docentů nebo profesorů zaměstnaných na příslušné fakultě UP.* Projednání podle této dohody spočívá v tom, že děkani způsobem v dohodě určeným oznámí rektorovi nejméně 14 dní předem skutečnosti pro zamýšlený vznik, změnu nebo zánik pracovního poměru docenta či profesora a požádají rektora o projednání této záležitosti.

Na určení mzdy nebo její úpravu se však povinnost projednání nevztahuje. Ostatně sám rektor, když na jednání svého kolegia dne 02-06-2020 připomínal děkanům nutnost postupovat podle zákona i dle interní dohody na UP, zmínil pouze
„pohyby úvazků docentů a profesorů", a o výši mzdy nehovořil. Taková povinnost by ani nekonvenovala VMP, který unifikovanou koncepci odměňování na UP od roku 2018 rozvolňuje podle hlediska rozpočtových možností jednotlivých fakult.

Z Interní dohoda ukládá povinnosti orgánům fakulty nad rámec zákoníku práce jako vnitřní norma, ale její platnost a účinnost není zajištěna - dohoda není zveřejněná v IS UPShare, což je podmínka platnosti a účinnosti vnitřní normy, a není trvale přístupná; do centrální evidence smluv, kde je uložena, je řízený přístup.

D Ve vnitřním prostředí UP formálně zajistit účinnost pokynu z dohody plynoucího jeho zveřejněním na Portále UP.

D Nastavit pravidla kontroly dodržování postupu, kterým se § 24 odst. 4 ZVŠ aplikuje.

Z Za stávajících podmínek tzv. projektového financování osobních nákladů není UP jako zaměstnavatel s to vyhovět ust. § 113 odst. 3 ZP a určit mzdu před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet, nebo ust. § 113 odst. 4 ZP, podle něhož je zaměstnavatel povinen zaměstnanci písemně oznámit, že došlo ke změně v jeho odměňování, a to (nejpozději) v den, kdy změna nabývá účinnosti.

D Za účelem zjištění nejlepší praxe při řešení tohoto problému by snad bylo možné konzultovat otázku v rámci *klubu kvestorů českých vysokých škol.*

Kritérium: § 113 odst. 4 ZP a komentář[31]

[30] Interní dohoda o omezení rozsahu projednávaných záležitostí v oblasti pracovněprávních vztahů fakult.

[31] Ustanovením o mzdovém výměru obsaženém v odst. 4 se do zákoníku práce zapracovávají předpisy Evropských společenství (viz § 363), a tudíž odchýlení od něj není možné, s výjimkou odchýlení ve prospěch zaměstnance (viz § 4b odst. 1), za což by bylo možno považovat i zvýšení mzdy zaměstnance se zpětnou účinností.

Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Výše mzdy musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet. Nelze tak mzdové podmínky, tedy ani výši mzdy zaměstnance, měnit se zpětnou účinností. Jedná se o významnou zásadu odměňování, která se bohužel v praxi občas nedodržuje.

K této situaci dochází systematicky. UP jako příjemce podpory je povinna čerpat finanční prostředky na úhradu osobních nákladů v souladu se stanovenými podmínkami (tedy i se schválenou žádostí UP) od data zahájení projektu, uznatelnost těchto osobních nákladů pak prokazuje požadovaným způsobem: uzavřenou pracovní smlouvou, dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o změně pracovní smlouvy (u stávajících zaměstnanců) spočívající ve vyčlenění části úvazku ve prospěch projektu a mzdovým výměrem, který odráží zapojení do projektu ve zdroji financování příslušné části nebo složky mzdy podle prvku SPP (příp. výkazem pracovních činností, je-li poskytovatelem požadován). Mzdový výměr sice tedy musí být formálně účinný nejpozději ode dne zahájení projektu, což i konvenuje ust. § 113 odst. 3 a 4 ZP, avšak v praxi není možné kolizi s ust. § 113 odst. 3 zabránit a určit mzdu nebo vydat mzdový výměr dříve, než je založen prvek SPP. Předat výměr zaměstnanci nejpozději v den, kdy nabude účinnosti, zkrátka nelze. Mzdové výměry se pak vystavují se zpětnou účinností a zaměstnancům se předávají v průběhu měsíce, od jehož začátku je výměr účinný.

Z Podle výkladu je snad možné odchýlit se od tohoto pravidla, jestliže je to ve prospěch zaměstnance.[32] Ovšem kdykoli při snížení mzdy v souvislosti s ukončením projektu nebo přechodu na jiný projekt podstupuje UP riziko, že zaměstnanec poukáže na nesoulad s ustanovením ZP, jestliže mu nebude vydán mzdový výměr nejpozději v den jeho účinnosti.

Popis stavu

V souvislosti s účinností VMP musely být v prosinci 2018 vydány nové mzdové výměry všem zaměstnancům UP. Pro pana [redacted] osobní číslo [redacted] byl vydán dokument *mzdové zařazení* (upravený formulář UP - dále též „mzdový výměr") opatřený číslem jednacím 34/2019 ze zvláštní evidence útvaru PaM PřF datovaný 31-12-2018; mzdové zařazení je zde určeno mzdovou třídou R5 a částkou [redacted] měsíčně při úvazku 40 hodin týdně, je na něm podpis s uvedením data 01-02-2019 a poznámkou „NESOUHLASÍM".

Okolnosti vylučovaly, aby byla splněna zákonná povinnost oznámit panu [redacted] změnu ve mzdovém výměru písemně nejpozději v den, kdy změna měla nabýt účinnosti, tj. 01-01-2019. Pan [redacted] návrh na nové mzdové zařazení pana [redacted] opatřil datem 29-12-2018; byla to sobota. Příslušný záznam v elektronické spisové službě chybí (viz další zjištění), takže nelze zjistit, kdy byl na útvar PaM skutečně podán a kdy útvar PaM návrh zařadil do evidence, podle čísla 34/2019 v evidenci útvaru PaM PřF to však bylo až v roce 2019.

Podle úřední desky PřF UP[33] bylo možné předávat návrhy na změny pracovního a mzdového zařazení účinné od 1. ledna 2019 na personální a mzdové oddělení PřF do konce prosince (s výjimkou „návrhů pro zaměstnance, u kterých je plánováno zapojení na projektu, ke kterému se očekává obdržení rozhodnutí o přidělení dotace až v lednu").[34] Současně se však avizovalo, že „budovy na Envelopě i v areálu Holice budou od 22. prosince 2018 do 1. ledna 2019 uzavřeny. Hlavní budova na Envelopě bude od 27. do 28. prosince otevřena od 7:00 do 17:00 pouze pro zaměstnance". Ve dnech následujících po vánočních svátcích mohli zaměstnanci PřF čerpat tzv. děkanské volno, první pracovní den, který následoval po datu uvedeném v návrhu na změnu mzdového zařazení, bylo pondělí 31-12-2018, a to mohli všichni zaměstnanci UP čerpat tzv. rektorské volno.

Povinnost oznámit zaměstnanci změnu mzdového výměru písemně předem tedy splněna nebyla. Pan [redacted] však zdaleka nebyl jediným zaměstnancem, jehož mzdový výměr nemohl být v souladu s uvedenými ustanoveními UP vyhotoven, a tedy ani předán před jeho účinností, tento problém nastal u všech těch zaměstnanců, u nichž se předpokládalo, že budou zapojeni do projektů, a to z důvodů

[32] Ustanovením o mzdovém výměru obsaženém v odst. 4, se do zákoníku práce zapracovávají předpisy Evropských společenství (viz § 363), a tudíž odchýlení od něj není možné, s výjimkou odchýlení ve prospěch zaměstnance (viz § 4b odst. 1), za což by bylo možno považovat i zvýšení mzdy zaměstnance se zpětnou účinností.

[33] Zpravodaj Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého/Newsletter. Přístupný z: < https://www.prf.upol.cz/zpravodaj/>.

[34] Rok 2018: < https://www.prf.upol.cz/zpravodaj/2018/zpravodaj-182018/>
Rok 2019: <https://www.prf.upol.cz/zpravodaj/2019/zpravodaj-192019-212/>.

shora uvedených.

Nejdříve bylo potřeba vyčkat na účinnost rozhodnutí nebo smlouvy o poskytnutí podpory, pak bylo možné založit prvek SPP 5031031011 (projekt GA ČR EXPRO, zdroj měl pokrýt 50 % tarifní mzdy pana [redacted] – k tomu došlo 17-01-2019

- a teprve až s informacemi o struktuře mzdy podle zdrojů a prvků SPP bylo možné kompletovat návrh na změnu mzdového zařazení. Je takřka vyloučeno, aby [redacted] vedoucí [redacted] a liniový nadřízený pana [redacted] připravil návrh na nové mzdové zařazení bez úzké součinnosti s příkazcem oprávněným nakládat s veřejnými prostředky definovanými jednotlivými prvky SPP, s nimiž se na pokrytí osobních nákladů [redacted] počítalo. S výjimkou navrhovaného osobního ohodnocení ve výši 17.000 Kč ze zdroje 11 NS 3132 (KFC) byl u všech SPP prvků a u NS 3720 (RCPTM – vedení), zdroj 30 (institucionální podpora), příkazcem operace sám pan [redacted]

Vnitřní norma PřF UP, kterou se nový VMP UP do jejího zrušení z rozhodnutí rektora prováděl, byla v IS UPShare publikována 05-12-2018. Pánové [redacted] i [redacted] jsou vedoucími zaměstnanci a o vydání a účinnosti jak VMP UP, tak vnitřní normy PřF věděli. Pozdějším problémům bylo možné účinně předejít, kdyby byl pan [redacted] v součinnosti s panem [redacted] zpracoval návrh s respektem k vnitřní normě PřF k provádění VMP UP účinného od 01-01-2019.

Podle sdělení děkana PřF se pan [redacted] dostavil k podpisu mzdového výměru na děkanát 01-02-2019, a to až po urgenci, kterou měla vyřizovat pracovnice útvaru PaM.

- Přezkoumání výše uvedených podkladů potvrdilo zjištění z dřívějších auditů, že oblast pracovně právních vztahů je na UP formálně upravena jen velmi hrubě a marginálně (VMP, kolektivní smlouva). Neúplné je její pokrytí procesními modely a ani ty existující nejsou aktuální, deskripce procesů ve formě centrálně vydaných závazných metodik chybí zcela. Závazně nejsou stanoveny organizační detaily zajišťování řídicí kontroly v procesech, které v oblasti pracovněprávních vztahů probíhají, což snižuje efektivitu úsilí o zlepšování její funkčnosti.

Přitom jde co do rozsahu a důležitosti o nejvýznamnější podpůrnou agendu na UP a mocný zdroj rizik s velkým potenciálem nepříznivého dopadu na UP[35]; hrozba žaloby na UP je jedním z těch závažných. Kontinuitu agendy ve funkčním stavu zajišťují „služebně starší", odborně zkušení zaměstnanci útvarů PaM součástí UP. Chyby zpravidla generovaly součásti, kde takoví zaměstnanci nebyli nebo kde se prosazování autonomie fakulty v pracovněprávních záležitostech dělo bez respektu k metodickému řízení z RUP (cca do roku 2015) a mnohdy v rozporu s pracovním právem.

- Oběh PaM dokumentů se na většině fakult realizuje zcela mimo spisovou službu UP, takže pracovní postupy zajišťované útvary PaM je obtížné zpětně zdokumentovat, k jednotlivým krokům např. nelze přiřadit objektivní časový údaj o přijetí, vypravení nebo doručení dokumentů (viz výše).
- Formulář *návrh na změnu pracovního a mzdového zařazení*[36] si PaM útvary svévolně upravují pro účely zachycení změn úvazku nebo pracovního a funkčního zařazení zaměstnance, které v tomto formuláři předkládá jeho nadřízený. Vzorový formulář, na rozdíl od použitých v auditovaných případech, obsahuje upozornění, že datum podání návrhu musí předcházet datu účinnosti, datum podání však vyplňuje navrhovatel; ten by neměl být totožný s příkazcem operace. Příkazce operace prověřuje doložení připravované operace věcně správnými a úplnými podklady a je tedy na něm, aby posoudil, zda existuje riziko, že operace nemusí proběhnout v souladu s odpovídajícími předpisy kvůli pozdnímu podání, např. že nový mzdový výměr nebude zaměstnanci předán před začátkem účinnosti změny.
- Nejsou stanoveny závazné lhůty nebo termíny pro předání podkladů k provedení řídicí kontroly tak, aby zaměstnavatel splnil svoji zákonnou povinnost (ust. § 113 odst. 3 ZP). Neexistence lhůt je rizikovým faktorem vzniku nesouladu s tímto ustanovením ZP s možnými negativními důsledky. Tento stav řeší součásti zpravidla ad hoc vydávanými pokyny zveřejňovanými na svých webových stránkách nebo

[35] Z metodické příručky k řízení procesních rizik na Univerzitě Palackého v Olomouci (výstup projektu 2019); nepublikováno.

[36] Formulář přistupný z: <https://files.upol.cz/forms/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=%7B555DA214-CF3D-428D-899A-A8D7C1F60EF9%7D&file=navrh_na_zmenu_pracovniho_a_mzdoveho_zarazeni.dotx&action=default> 28-07-2020

hromadnými maily zaměstnancům. V důsledku nedostatečné formální úpravy a deskripce procesů je na UP zažitá a konsenzuálně mlčky akceptovaná praxe, kdy se v určitých případech nebo situacích u pracovněprávních záležitostí postupuje tak, aby právní skutečnosti byly v souladu se zákonem pouze formálně – vedoucí zaměstnanci posílají útvarům PaM podklady k administraci těsně před datem účinnosti navrhované pracovněprávní skutečnosti nebo i po tomto datu a útvary to tolerují a snaží se podklady zúřadovat i za cenu obcházení nebo přestupování zákonných ustanovení (jsou to servisní pracoviště). Nejčastější jsou situace, kdy je potřeba navést zaměstnance do projektové aktivity, aby bylo možné začít co nejdříve čerpat prostředky na úhradu osobních nákladů, zhusta v případech, kdy pravidla poskytovatele neumožňují vyúčtovávat osobní náklady zpětně.

Z Auditovaný případ mj. ukázal, že praxe předkládání návrhu na změnu mzdového zařazení, příp. skladbu zdrojů financování osobních nákladů „na poslední chvíli", která je na UP zažitá, vůbec nezohledňuje odpovědnost orgánu fakulty jako zaměstnavatele za řádné odměňování zaměstnanců spojenou s právem řídit a kontrolovat práci zaměstnanců a za účelem řádného odměňování průběžně jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky vyhodnocovat, aby zejména osobní příplatky neposkytoval dlouhodobě ve výši, kterou si zaměstnanec již nezaslouží např. proto, že v mezidobí poklesla podle objektivně měřitelných kritérií hodnota práce, kterou vykonává - př. změní se situace na trhu práce na straně poptávky, objeví se zaměstnanci s větším nebo kvalitnějším výkonem, organizace zavede jiný způsob odměňování, vnitřní předpis stanoví nová kritéria hodnocení.

Pravidla průběžného vyhodnocování pracovní výkonnosti a výsledků práce akademických pracovníků UP jsou obsažena ve vnitřní normě UP č. R-B-19/29 *Pravidelné hodnocení zaměstnanců Univerzity Palackého v Olomouci* účinné 11-12-2019, předtím ve vnitřní normě UP S3-13/2-MPR, kterou děkani PřF od roku 2014 aplikovali navíc svým metodickým pokynem každoročně vydávaným. U ostatních zaměstnanců se hodnocení provádí striktně v souladu s příslušnou normou a výstupy v papírové podobě jsou k dispozici v archivu fakulty, rovněž tak hodnocení akademických pracovníků, pokud bylo provedeno.

K přehodnocení osobních ohodnocení zaměstnance UP však může dojít prakticky kdykoli za předpokladu, že při snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení musí být argumentace v souladu s čl. 6 odst. 9 VMP UP, tj. zhoršením výsledků pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši, nebo zmenšením rozsahu pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši, nebo že zaměstnanec dosahuje při výkonu práce neuspokojivých pracovních výsledků, nebo když zaměstnanec přestane plnit své běžné pracovní činnosti minimálně v kvalitě, kterou od něho zaměstnavatel oprávněně požaduje. Toto rozhodnutí by však mělo přednostně vycházet z hodnocení podle výše uvedených vnitřních norem UP.

V auditovaných případech nebyly k dispozici podklady opravňující k administrování změn ve mzdovém výměru, když se měnil pouze skladba zdrojů a SPP prvků, z nichž má být hrazena mzda zaměstnance, aniž by docházelo ke změně celkové výše mzdy nebo některé z jejích složek. Takovým podkladem může být návrh schválený všemi příkazci, kteří jsou pověření k nakládání s veřejnými prostředky definovanými prvky SPP, jíž se změna týká; zpravidla řešitelé.

Z pohledu ZFK je mzdový výměr výstupem schvalovacího postupu řídicí kontroly před vznikem závazku, z něhož má být patrný nejen zdroj financování části mzdy a SPP prvek, ale také vedoucí zaměstnanec s pověřením příkazce této operace v rámci příslušného SPP prvku, který provedení kontroly potvrzuje svým podpisem; stejně tak správce rozpočtu.

Operace „nové mzdové zařazení" implikuje budoucí závazek UP vůči zaměstnanci, je potřeba uplatnit schvalovací postup před vznikem závazku, v němž vystupuje příkazce operace a správce rozpočtu.

Vstupem je návrh na nové mzdové zařazení, výstupem mzdový výměr. Návrh je evidován útvarem PaM, který připraví podklady nezbytné k posouzení operace příkazcem operace. Je to fáze řídicí kontroly před právním úkonem, kterým UP vzniká závazek (vůči zaměstnanci). Příkazce operaci posuzuje 1. *nezbytnost připravované operace k zajištění stanovených úkolů a schválených záměrů a cílů orgánu veřejné správy*, 2. *správnost operace zejména ve vztahu k dodržení právních předpisů a opatření přijatých orgány veřejné správy v mezích těchto právních předpisů, kritérií stanovených pro hospodárný, efektivní a účelný výkon veřejné správy, postupu a podmínek stanovených pro zadávání*

veřejných zakázek, 3. doložení připravované operace věcně správnými a úplnými podklady a zvažuje *přijetí opatření k vyloučení nebo zmírnění provozních, finančních, právních a jiných rizik, která se při uskutečňování připravované operace mohou vyskytnout.*

V této fázi si příkazce operace může opatřovat informace, na základě kterých se má rozhodnout, zda operaci schválí či ne. Jestliže se rozhodne operaci schválit, potvrdí to svým podpisem a předá podklady k předběžné kontrole správci rozpočtu.

Správce rozpočtu prověří, zda připravovaná operace *1. byla ověřena příkazcem operace v rozsahu jeho oprávnění k tomuto úkonu a zda jeho podpis na podkladu k připravované operaci souhlasí s podpisem uvedeným v podpisovém vzoru, je v souladu se schválenými veřejnými výdaji, programy, projekty, uzavřenými smlouvami nebo jinými rozhodnutími o nakládání s veřejnými prostředky, 2. odpovídá pravidlům stanoveným zvláštními právními předpisy pro financování činnosti orgánu veřejné správy, 3. byla prověřena v souvislosti s rozpočtovými riziky, která se při jejím uskutečňování mohou vyskytnout, zejména v souvislosti s dopadem uskutečnění operace na zdroje financování činnosti orgánu veřejné správy použitelné v příslušném rozpočtovém období a s potřebou zajištění zdrojů pro financování činnosti tohoto orgánu v navazujícím rozpočtovém období, a zda byla stanovena opatření k vyloučení nebo zmírnění těchto rizik.* Správce rozpočtu *přeruší schvalovací postup a oznámí své zjištění písemně příkazci operace s uvedením důvodů a případně přiloží další doklady o oprávněnosti svého postupu*, jestliže shledá při předběžné kontrole připravované operace nedostatky.

V opačném případě se vracejí podklady zpět k příkazci (fáze před vznikem závazku), který podklady předá útvaru PaM. Ten hraje při organizování řídicí kontroly významnou úlohu odborného garanta zákonnosti použitých postupů a správnosti a komplexnosti dokumentů, které tato agenda generuje. Útvar PaM je posledním místem, kde je možné před vznikem závazku vůči zaměstnanci identifikovat a účinně napravovat nedostatky, které nebyly nebo nemohly být zjištěny dříve.

- Oblast, která není obsahově a procedurálně pokryta VMP UP, upravit v pracovním řádu UP nebo účelně implementovat do příslušných norem.
- Popsat procesy v oblasti pracovněprávních vztahů, a to zejména procedury spojené se stanovováním mzdy a jejích složek (zejm. zařazování zaměstnanců do mzdových tříd, přiznávání a úpravy osobního ohodnocení, přiznávání mimořádných odměn) nebo s přípravou podkladů pro stanovování a úpravy mezd a jejích složek, zejm. pravidelné hodnocení zaměstnanců na základě předem známých kritérií (i specifických, např. u mimořádných odměn nebo individuálních mezd).
- V procesech je potřeba určit momenty/situace, kde 1) dochází k přípravě úkonu zakládajícího budoucí závazky nebo nároky UP, 2) kdy po této přípravě má závazek nebo nárok vzniknout a 3) kdy už závazek nebo nárok UP vznikl. Každou z těchto fází předběžné kontroly (před právním úkonem, před vznikem závazku/nároku a po vzniku závazku/nároku) je potřeba organizačně pokrýt zaměstnanci, kteří budou při schvalování těchto operací plnit funkce příkazce operace, správce rozpočtu a hlavní účetní v rozsahu podle ZFK a prováděcí vyhlášky.
- Kromě rolí, které jsou povinné ze zákona, je zapotřebí popsat, které další odborné útvary a pracovní pozice budou do schvalovací procedury zapojeny a jak konkrétně, výhodné je rozlišit, zda budou zajišťovat úkony v působnosti příkazce, správce nebo hlavní účetní.
- To, že se zaměstnanec podílí na řídicí kontrole a v jakém rozsahu, by mělo být formálně upraveno pověřením a popisem pracovní činnosti.
- Optimální by bylo schvalovací postupy v oblasti PaM plně elektronizovat – zajistila by se tak průkazná evidence dokumentů a u příležitosti přípravy workflow by se sjednotily schvalovací postupy napříč UP.
- Do VMP by mělo být doplněno ustanovení, které stanoví vedoucímu zaměstnanci povinnost projednat se zaměstnancem snížení nebo odejmutí osobního ohodnocení.

2.2.5 Porušení řádu výběrového řízení – [redacted]

Kritérium: Řád výběrového řízení pro obsazování míst akademických pracovníků Univerzity Palackého v Olomouci ze dne 16. března 2017 v čl. 2, odst. 2), písm. a) uvádí, že od výběrového řízení lze upustit při opakovaném sjednání pracovního poměru s akademickým pracovníkem, jde-li o obsazení jím zastávaného pracovního místa, nebo v případech změny obsahu pracovního poměru v důsledku jeho kvalifikačního růstu, ...

Hodnocení

Návrh na změnu pracovní smlouvy *docenta PřF UP* [redacted] pan rektor odsouhlasil a dohodu o změně pracovní smlouvy spočívající v prodloužení pracovní smlouvy *docenta PřF UP* s účinností od 01-09-2019 a přechodem z oddělení biofyziky Centra regionu Haná na Katedru experimentální fyziky PřF uzavřel s děkanem PřF dřív, než se [redacted] domluvil s [redacted] na vyhlášení výběrového řízení na místo docenta. [redacted] se na útvary PaM fakulty a posléze RUP obrátit proto, že na místo měl nastoupit docent, který je t. č. orgánem fakulty, v jehož kompetenci vyhlášení výběrového řízení je.

Vedoucí ORLZ RUP rektora v 07/2019 upozornila, že takový postup je v rozporu s vnitřním předpisem, potažmo se ZVŠ, a pan prof. [redacted] ve svém stanovisku 06-12-2019 zaslaném rektorovi konstatoval, že ze strany děkana PřF UP došlo k porušení normy (sic) a etickému selhání.

Na dohodu o změně pracovní smlouvy uzavřenou s děkanem PřF je potřeba nahlížet jako na platnou podle zásady *neminem laedit, qui iure suo utitur*. Z tohoto pohledu by pak následné tvrzení o porušení vnitřního předpisu mohlo být posouzeno jako zneužití výkonu práva v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit mu újmu.

Podle sdělení [redacted] nešlo o obsazení místa, které mělo zůstat volné po odchodu pana [redacted] Souvislost mezi výpovědí pana [redacted] UP a nástupem děkana PřF UP jako docenta na Katedru experimentální fyziky nebyla nalezena.

Domněnka, že se chtěl děkan PřF UP vyhnout výběrovému řízení, je neopodstatněná. (Nutno připustit, že v tomto případě by bývalo výběrové řízení spíše formalitou.)

Z Auditovaný případ ukázal, že schvalovací proces přijímání nových zaměstnanců, resp. uzavírání dohod o změně pracovní smlouvy není nastaven korektně.

D Workflow procesů, jejichž výstupem jsou pracovněprávní dokumenty, by mělo být co nejdříve elektronizováno.

D Zvážit možnost úpravy vnitřní normy tak, aby bylo u stávajících AP upuštěno od výběrového řízení v rámci součásti (je tomu tak např. na UTB).

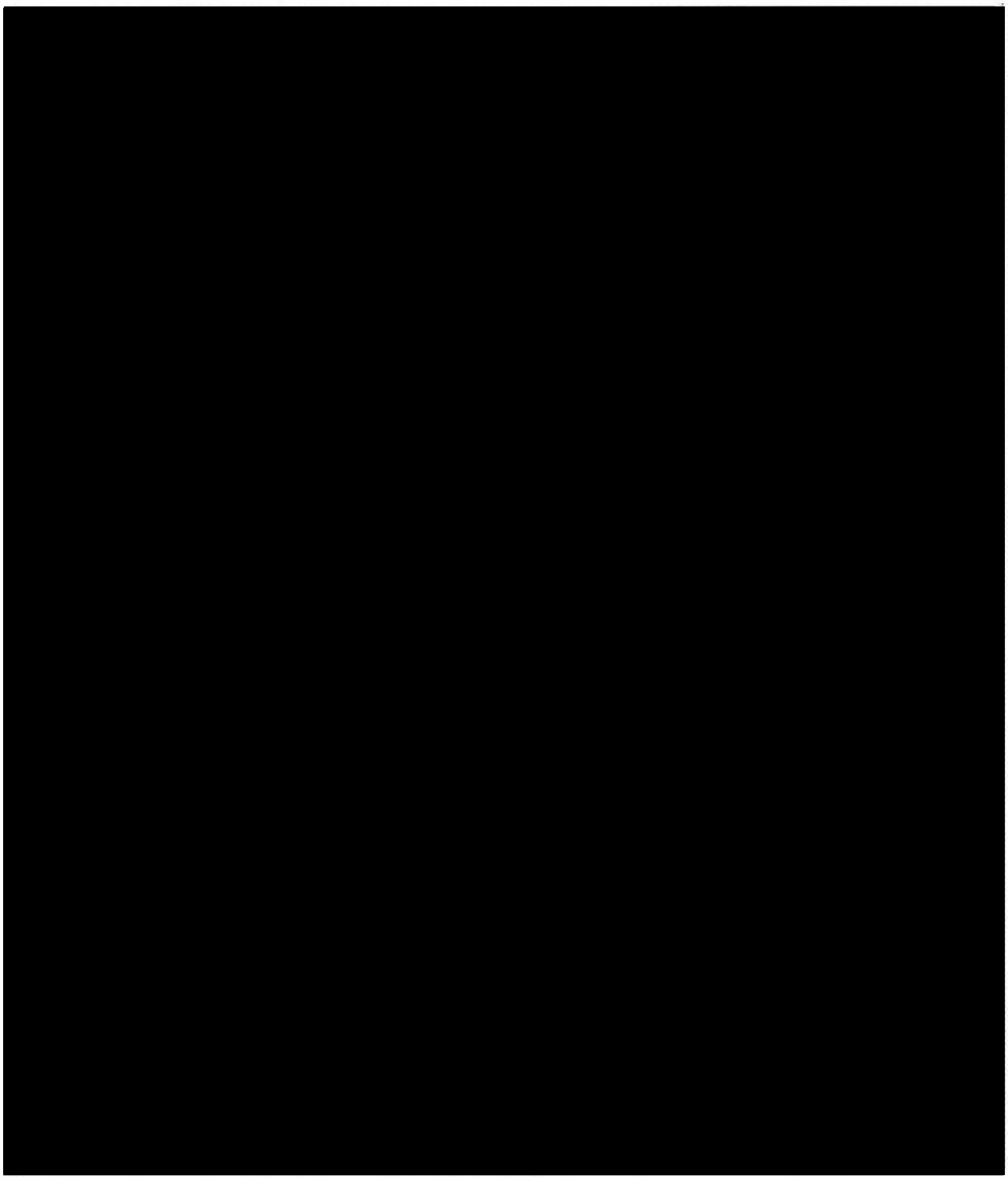
Hodnocení

Argument, že pan [redacted] pracuje zadarmo, jestliže jeho mzda není v některé ze složek mzdy nebo jejích části hrazena ze zdroje 11, je lichý.

Tarifní mzda akademického pracovníka není přiznávána výhradně na výuku, výše mzdového tarifu je podle výše úvazku (čl. 5 odst. 9 VMP). *Profesor* však nemá na výuku sjednanou žádnou část svého úvazku. To, že jeho osobní náklady jsou hrazeny z jiných zdrojů, a ze zdroje 11 žádná část některé ze složek jeho mzdy, neznamená, že za výuku není odměňován. Tato úvaha by mohla vést k závěru, že akademický pracovník, který není placen ze zdroje 11, nevykonává činnost pedagogické povahy, a tudíž není akademickým pracovníkem. U pana [redacted] taková situace trvala v období od října 2010 do října 2015, tehdy pan profesor pobíral osobní nebo smluvní mzdu a za tuto dobu, výjma čtyř měsíců (květen až srpen 2011), se ze zdroje 11 na úhradu jeho osobních nákladů vůbec nečerpalo; ani na tarif ani na osobní ohodnocení – viz přehled níže.

Pokud by měl být zdroj 11 použitý striktně na pedagogickou práci AP, bylo by korektní určit její podíl na celkovém úvazku (kolik hodin týdně) a tuto část hradit výlučně ze zdroje 11 podle tarifu. Zbývající část úvazku - na práci vědeckou výzkumnou, vývojovou atd. podle ZVŠ - by pak mohla být (nikoli však nutně) pokryta z jiných zdrojů. Rozpočet fakulty
/katedry musí být plánován a čerpán tak, aby v něm vždy bylo dostatek prostředků na pokrytí tarifní mzdy a osobního ohodnocení, které bylo zaměstnanci přiznáno ze zdroje 11 před jeho zapojením do projektů, pokud od té doby nevznikly důvody k úpravě výše tarifu (změna VMP) nebo osobního ohodnocení (změna VMP nebo podmínek, za kterých bylo osobní ohodnocení přiznáno).

Přehled mezd s důrazem na zdroj 11



Zdroj 11 však bezprostředně na výuku vázán není, podle vnitřní normy UP č. K-B-17/03-ÚZ01 je ve zdroji 11 sledován příspěvek ze státního rozpočtu na vzdělávací a vědeckou a výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost (dále jen „příspěvek") z MŠMT, který je zaměřen na institucionální financování VVŠ.

Zdroje by neměly hrát při odměňování zaměstnanců roli (§ 110 ZP) a zaměstnanci, kteří u jednoho zaměstnavatele odvádějí práci stejné hodnoty, náročnosti a složitosti, mají nárok na stejnou mzdu. Prostředky ze zdroje 11 jsou však omezené, což je dáno jejich povahou (viz výše), takže vzácnější, proto se zpravidla při řízení lidských zdrojů uplatňuje na UP nepsané pravidlo, že všude tam, kde to je možné, se na úhradu osobních nákladů použije jiný zdroj než 11 a prostředky ze zdroje 11 se „šetří". Rozhodnutí děkana PřF UP stanovit limit lze mít proto za logické a rovněž souladné hned s několika OZPPP (ZFK, ZoÚ, ZP, RP).

2.2.6 Hlasování SR RCPTM per rollam z 19-08-2019 až 23-08-2019

„Správní rada RCPTM se ohrazuje vůči jednání děkana Přírodovědecké fakulty v souvislosti s jím oznámeným (a nikým nekonzultovaným) vyhlášením výběrového řízení na místo Generálního ředitele RCPTM. V souladu s odsouhlaseným zápisem ze svého zasedání dne 25. 6. 2019 považuje Správní rada RCPTM pověření [redacted] za platné do 30. 9. 2020. Správní rada proto žádá děkana o revokaci jeho rozhodnutí. V opačném případě se správní rada obává soudního projednávání či koexistence dvou ředitelů RCPTM, což by ve svém důsledku nutně vedlo k destabilizaci centra, odchodu klíčových vědců a k nemožnosti úspěšně dořešit probíhající projekty v řádech stamilionů korun. V takovém případě by situace zásadně postihla celou Univerzitu Palackého. Věříme, že pan děkan si uvědomuje závažnost situace i svou odpovědnost za případné neblahé důsledky."

2.2.7 Zápis SR RCPTM z 25-06-2019

[redacted] avrhl Usnesení:

Správní rada schvaluje čerpání tvůrčího volna [redacted] a současně schvaluje pověření [redacted] ele RCPTM do konce řádného fun[redacted]

Všech pět členů SR hlasovalo pro usnesení. Usnesení bylo tímto schváleno.

Hodnocení

Děkan PřF vypsal 29-07-2019 VŘ na pozici GŘ RCPTM s předpokládaným datem nástupu 01-10-2019 s tím, že končí jeho pětileté funkční období.

Aktuálně má pan [redacted] na základě dohody o změně pracovní smlouvy z 28-09-2017 pracovní poměr prodloužen do 30-09-2020. Zde je vhodné konstatovat, že bývalý děkan v roce 2017 prodloužil panu [redacted] pracovní poměr do roku 2020, aniž by o tom SR RCPTM zpravil.

Tato smlouva změnila smlouvu uzavřenou 01-04-2014 na pozici [redacted] na dobu určitou do 30-09-2019, pracovní smlouva uzavřená 01-10-2010 na dobu určitou do 30.09-2014 byla na pozici [redacted]

Tyto pracovní poměry byly s největší pravděpodobností sjednávány v rozporu s l. č. účinným zněním ZP, ale to nemůže jít panu [redacted] k tíži.

Pro hodnocení stavu je zásadní zjištění, že statut RCPTM je neplatný - podle kritérií stanovených UP v její vlastní vnitřní normě nemůže být vnitřní normou, hlavně je však již několik let v rozporu se ZVŠ a ZP a rovněž se Statutem PřF UP.

Proto jakékoli ingerence do kompetencí fakulty, tím méně do působnosti jejích orgánů v oblasti pracovněprávních vztahů nebo vnitřní organizace fakulty, ze strany SR RCPTM jsou a byly nepřípustné.

To se týká jak výhrad SR RCPTM k vyhlášení výběrového řízení na obsazení místa GŘ, tak i schvalování tvůrčího volna, které pan [redacted] od 02-09-2019 do 29-02-2020 čerpal - SR RCPTM nebyla povolána jakkoli do rozhodování děkana zasahovat, tím spíš, že sabatikl nemá vliv na výkon funkce generálního ředitele (viz níže).

SR RCPTM 25-06-2019 schválila pověření pana [redacted] výkonem funkce zastupujícího GŘ RCPTM, děkan [redacted] tento krok zcela po právu rozporuje. Ostatně ani Statut RCPTM, jakkoli ho nelze mít za platnou normu, zastupování tohoto druhu zřejmě vůbec nepřipouští - ze znění čl. 6 odst. 6.4 plyne, že zastupující ředitel je jmenován v případě, kdy v období mezi ***skončením funkčního období*** GŘ a jmenováním nového GŘ ***nebude moci GŘ dlouhodobě svou pracovní pozici vykonávat.***

Děkan 25-06-2019 pověřil (mimoprávně jmenováním) [redacted] výkonem všech činností souvisejících s funkcí GŘ RCPTM s účinnosti od 01-07-2019 do doby jmenování nového ředitele RCPTM na základě výběrového řízení.

Z Tvůrčí volno pana [redacted] které projednávala SR RCPTM, může v souladu se ZVŠ čerpat pouze akademický pracovník, tvůrčí volno je však vykázáno u pracovního poměru generálního ředitele! Po tuto dobu má AP na UP nárok na tarifní mzdu a osobní ohodnocení.

- ! Důsledky tohoto jednání mají dopad do osobních nákladů, takže bude nutné provést co nejdříve kontrolu vyčerpaných mzdových prostředků, zda nebyly v důsledku těchto nelogických kroků prohospodařeny.
- ! Je potřeba zjistit, zda pan [redacted] jako generální ředitel pracoval nebo nepracoval.
- ! Pokud nepracoval, promítla se jeho absence do odměňování?
- ! Pokud pracoval, proč ho zastupoval pan [redacted]?
- ! Pokud začal pracovat po vyčerpání tvůrčího volna, proč ho má dál zastupovat pan [redacted]?
- ! Pan [redacted] avizoval, že se bude věnovat přípravě projektů, je to v popisu pracovních činností GŘ (úv. 0,2)?

D Provést následnou kontrolu za účelem ověření postupu ve výše uvedených nejasných bodech.

D Na UP nastavit a formalizovat pravidla a závazné podmínky poskytování a čerpání tvůrčího volna akademických pracovníků.

2.2.8 Další zdroje využité při zjišťování stavu

- **Statut Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci ze dne 2. 6. 2004 (ve znění účinném dnem 24-02-2017, 28-02-2019 a 01-09-2019)**

  Část II – Členění fakulty, čl. 4

  1) odst. 1. Fakulta se člení na organizační jednotky, a to: c) Vědecko-výzkumná centra

  2) odst. 2. V čele organizační jednotky je vedoucí ustanovovaný a odvolávaný děkanem na funkční období tří let na základě výběrového řízení

- **Statut RCPTM, v. 2.3, účinný od 11-07-2017**
- Čl. 6.1 – generální ředitel Centra je jmenován děkanem PřF UP na období 5 let… GŘ Centra může být odvolán děkanem PřF UP. Jmenování resp. odvolání GŘ Centra musí vždy proběhnout se souhlasem Správní rady Centra.
- Čl. 6.4 – V případě skončení funkčního období GŘ Centra vzdáním se nebo uplynutím funkčního období, bude GŘ Centra svou funkci vykonávat až do jmenování nového GŘ Centra; v případě, že nebude moci GŘ Centra dlouhodobě svou pracovní pozici vykonávat, jmenuje děkan PřF UP po předchozím souhlasu Správní rady Centra zastupujícího ředitele.

- **Řád normotvorby na Univerzitě Palackého v Olomouci z 10-08-2017**
- Čl. 2 odst. 4. – vydavateli norem na UP jsou rektor a kvestor, na fakultní úrovni vždy s působností pro příslušnou fakultu děkan.
- Čl. 3 odst. 3. Normy na UP budou číslovány následujícím způsobem: a-A/B-xx/yy, přičemž v konkrétní normě bude a) namísto písmene „a" vyplněno u norem celouniverzitních „R", je-li vydavatelem rektor, … u fakultních norem písmeno … Přírodovědecká fakulta „PřF".

- Čl. 4 - Norma nabývá platnosti dnem zveřejnění dle čl. 5 odst. 11 a 12 (a účinnosti sedmý den po dni, kdy nabyde platnosti).
- Čl. 5 – Normy se primárně zveřejňují pro členy akademické obce UP a členy orgánů UP a fakult v úložišti, kam mají zmíněné osoby přístup pouze po přihlášení unikátním přihlašovacím jménem a heslem... Bezprostředně po zveřejnění normy
  v úložišti klíčová osoba dle níže uvedeného rozdělovníku rozešle elektronickou poštou informaci o tom, že byla vydána a zveřejněna nová norma, ...

  + celá úprava normotvorného procesu, osoby garanta, připomínkovací řízení, ...
- Čl. 7 – Principy řešení kolize norem:

  a) Obsah norem musí být vždy vykládán v souladu s právními předpisy,

  b) Fakultní vnitřní předpisy musí být v souladu s vnitřními předpisy UP, celouniverzitními vnitřními normami.

  d) Fakultní vnitřní normy musí být v souladu s vnitřními předpisy UP, celouniverzitními vnitřními normami a fakultními vnitřními předpisy.

  h)V případě kolize dvou norem stejné právní síly má vždy speciální norma přednost před normou obecnou a norma pozdější před normou dřívější.

  i) Nelze-li uplatnit žádný z výše uvedených principů, rozhodne se v zájmu pokojného uspořádání věcí tak, aby byla šetřena práva a svobody osob, akademická práva, majetek UP, veřejné prostředky a hodnoty vyplývající ze Statutu UP.
- Čl. 8 odst. 4. Stávající normy budou ve spolupráci s Centrem výpočetní techniky UP převedeny klíčovými osobami do úložiště a fakulty mají povinnost prostřednictvím svých klíčových osob nejpozději do dvou měsíců ode dne účinnosti této normy veškeré takové normy opatřit kompletními metadaty, která systém vyžaduje. Za tuto povinnost fakult odpovídají příslušní proděkani v souladu s rozhodnutím děkana.
- Čl. 8 odst. 6. Garanti norem jsou povinni do šesti měsíců od uplynutí lhůty dle odst. 5 (tj. 1 měsíc od uplynutí lhůty dle
  odstavce 4) ve spolupráci s jinými garanty uvést jim náležející normy do souladu s normami ostatními a do podoby, která je aktuální a koresponduje s procesy na UP nastavenými.

- **Směrnice rektorky B305/2 Vnitřní předpisy a normy Univerzity Palackého v Olomouci ze dne 14.01.2005**
- II. Dokumenty se označují písmeny a číselně dle právní síly, pořadovým číslem podle vydání v daném roce a klasifikačním znakem dokumentu.
- III. Vydavatelem je vedoucí zaměstnanec zákonem nebo vnitřním předpisem zmocněný k vydání.
- IV. Členění norem UP a jejich značení (klasifikace neuvádí statuty).
- VI. Návrh normy musí být v souladu se zákony a ostatními vnějšími právními předpisy. Tento soulad zajišťuje zpracovatel normy. Návrh každé normy musí být postoupen právnímu oddělení UP k posouzení právní stránky normy....

- **Odborné právní posouzení návrhu mzdového předpisu UPOL [redacted] 25-01-2018):**
- Není zcela správné při určování výše mezd přihlížet i k renomé a prestiži jednotlivého zaměstnance, případně ke skutečnosti, že dokáže přilákat svým veřejným vystoupením více studentů,
- mají-li se mzdy zaměstnanců lišit, musí pro to vždy existovat objektivní důvod,
- zásada rovného odměňování a zacházení musí být zkoumána i s ohledem na celkovou výslednou mzdu se všemi jejími složkami,
- i v rámci přiznávání osobního ohodnocení či mimořádných odměn je nutné dodržovat zásadu rovného zacházení, resp. odměňování, tj. jakékoliv rozdíly mezi výší těchto odměn u jednotlivých zaměstnanců je třeba objektivně zdůvodnit,
- zásada rovného odměňování musí být dodržena u každé složky mzdy, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nad rámec zákonných příplatků – tj. nikoli pouze u mzdového tarifu,
- UPOL je jediným zaměstnavatelem všech zaměstnanců a jednotlivé fakulty nemohou působit jako samostatní zaměstnavatelé, u nichž by se zásady posuzovaly izolovaně – přijetí prováděcích vnitřních norem jednotlivými fakultami UPOL nepovažujeme za šťastné řešení, neboť by to již samo o sobě založilo nerovnost mezi zaměstnanci jednotlivých fakult,

- koncept osobního ohodnocení může v praxi způsobit značné problémy a přinášet rizika, jeho nastavení také nereflektuje smysl ohodnocení konkrétních výsledků/práce zaměstnance.

- Zákoník práce

§ 110 – všem zaměstnancům téhož zaměstnavatele musí být za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty poskytnuta stejná mzda nebo odměna z dohody („zásada rovného odměňování"),

§ 16 – zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování za práci a o poskytování jiných nepeněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty („zásada rovného zacházení"),

§ 18 – je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance příznivější,

§ 113 odst. 3 - mzda musí být sjednána, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, za kterou má tato mzda příslušet,

§ 113 odst. 4 - dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

- Vyjádření [redacted] ke změně pracovišť [redacted], z 13-01-2020

„K případném vypsání výběrového řízení na pozici docent jsem se aktivně zajímal během července roku 2019 (mohu doložit emailovou korespondenci s [redacted] a bylo mi sděleno, že záležitost je v režii rektorátu UP a pana rektora. Koncem srpna 2019 jsem byl informován, že pracovní smlouva [redacted] na pozici docent byla od 1. 9. 2019 rektorem prodloužena bez nutnosti vypisovat výběrové řízení.

[redacted] působil jako [redacted], nicméně byl (kmenovým) pracovníkem RCPTM, kde realizoval svou výzkumnou činnost. Na KEF neměl ani částečný pracovní úvazek, za realizovanou výuku byl odměňován formou odměn nebo osobního příplatku. Ukončit pracovní poměr na PřF UP se rozhodl o několik měsíců později, než byl sjednán přestup [redacted] na KEF. Na základě dohody mezi KEF a RCPTM (v roce 2019 písemné, dříve ústní) patřil 100% finanční podíl RVO za vědecký výkon [redacted] vždy pracovišti RCPTM. Žádný z předmětů, které [redacted] vyučoval, nebude nyní vyučován [redacted]. Lze tedy s jistotou konstatovat, že přestup [redacted] na KEF v žádném případě nesouvisí s ukončením pracovního poměru [redacted].

- **Zákon o vysokých školách**

§ 24 – personální a mzdová politika je v kompetenci děkana fakulty

! Nesoulad ZVŠ a ZP, podle kterého rektor nese odpovědnost za vysokou školu jako celek x nesoulad ustanovení

§ 24 a § 17 ZVŠ, který vznáší požadavek na vydání VMP pro celou VVŠ.

- **Etický kodex zaměstnanců a studentů Univerzity Palackého v Olomouci**

Část I. odst. 3. Zaměstnanec a student UP neobhajuje a nekryje neetické chování a jednání, a to ani tehdy, bylo-li by takové chování nebo jednání zdůvodňováno účelovou prospěšností, poslušností a loajalitou.

Část I. odst. 7. Zaměstnanec a student UP obhajuje svobodu myšlení, bádání, vyjadřování, výměnu názorů a informací. Část III.

odst. 3. Vědecký pracovník si uvědomuje svoji odpovědnost za objektivitu, spolehlivost a přesnost svého bádání a respektuje meze používaných metod.

odst. 4. Vědecký pracovník při zveřejňování svých poznatků a výsledků dbá na jejich úplnost, ověřitelnost a objektivní interpretaci.

odst. 5. Vědecký pracovník po zveřejnění svých výsledků uchovává primární data a dokumentaci po dobu obvyklou v příslušném oboru, pokud tomu nebrání jiné legitimní závazky nebo předpisy.

odst. 8. Vědecký pracovník předává své výsledky, pokud nepodléhají legitimnímu utajení, vědecké, odborné nebo umělecké veřejnosti. Se získanými vědeckými poznatky uvážlivě seznamuje širokou veřejnost až po jejich prověření a uveřejnění v odborných médiích.

odst. 9. Vědecký pracovník se prezentuje jako autor nebo spoluautor výsledků pouze tehdy, jestliže jich sám dosáhl nebo k nim přispěl tvůrčím způsobem; důsledně se vyvaruje jakékoliv formy plagiátu.

odst. 10. Vědecký pracovník v publikacích cituje přínos svých kolegů a předchůdců, při citování vždy uvádí zřetelný a přesný odkaz na příslušný zdroj.

odst. 12. Vědecký pracovník nedělí své výsledky, tj. neděli je zbytečně do více publikací za účelem zvyšování jejich počtu. Nezveřejňuje totéž nebo téměř totéž dílo ve více publikacích.

odst. 13. Objeví-li vědecký pracovník ve svých publikacích omyl, podnikne všechny potřebné a možné kroky k jeho nápravě, nesnaží se jej tajit nebo maskovat.

odst. 17. Vědecký pracovník odmítne vypracovat vědecké, odborné nebo umělecké stanovisko, jestliže by závěry mohly být ovlivněny jeho osobním zájmem, nebo na tuto skutečnost jasně upozorní; vyvaruje se jakýchkoliv vědomých střetů zájmů.

2.3 Vyhodnocení

Šetřením se nepotvrdila domněnka stěžovatelů, že děkan PřF UP porušuje zákony a vnitřní normy.

Z tvrzených nebo domnělých případů, v nichž měl děkan PřF UP porušit zákon, byl identifikován jen jeden, při němž skutečně došlo ke kolizi s ustanovením § 113 ZP, ovšem za okolností, které nemohl děkan ovlivnit tak, aby kolizi zabránil. Příčiny tohoto stavu byly v průběhu auditu vyhodnoceny jako objektivní a systémové, jejichž odstranění je zcela mimo kompetenci děkana PřF.

V případě pana [redacted] byla situace komplikovaná účinností nového VMP UP od 01-01-2019, ne zcela jednoznačnou *vnitřní instrukcí* k jeho aplikaci na součástech UP a rozhodnutím rektora o zrušení vnitřní normy PřF. Děkan PřF UP v této situaci nemohl zabránit porušení ZP a vnitřních norem (ať už volbou jiného kroku či nečinností) bez negativních dopadů na realizaci projektu, do něhož měl být pan [redacted] zařazen od 01-01-2019 a k němuž byl SPP prvek založen až 17-01-2019.

3 Ad III - Prošetření možného bossingu a nerovného přístupu vůči studentům zaměstnancům PřF

3.1 Popis stavu – stěžovatelé

[redacted]

3.2 Zjišťování stavu

V této části stížnosti byla ve značné míře použita k vyhodnocení zjištění z šetření části stížnosti I a Ii.

3.2.1 Vyjádření děkana PřF UP

Obvinění z bossingu jsou naprosto neopodstatněná, ani předkládaná čestná prohlášení je nijak nedokladují a ani kontrola inspektorátu práce[37] žádnou diskriminaci, bossing či mobbing na PřF nezjistila. Veřejně opakovaně pronášená obvinění považuji za snahu o mou diskreditaci.

3.2.2 Zápis z AS PřF z 29. 1. 2020

K bodům 2, 3 a 6 se děkan odmítl podrobněji vyjádřit s odkazem na to, že hrozí, že tato témata mohou být předmětem žalob proti UP a jeho vyjádření by mohlo ohrozit pozici UP v případných soudních sporech.

3.2.3 Výdaje a mzdy na veřejných vysokých školách[38]

Zpracováno: placení ze státního rozpočtu Platový řád: zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 109 odst. 2		3.1.3.8 AKADEMIČTÍ A VĚDEČTÍ PRACOVNÍCI VVŠ - MUŽI						
		průměrná měsíční mzda (bez OON)			průměrný přepočtený počet			
		rok 2018	rok 2019	index	rok 2018	rok 2019	index	rozdíl
akademičtí pracovníci celkem		55 107 Kč	60269 Kč	109,2%	9 125,7	9 033,7	99,0%	-92,0
v tom	pedagogičtí pracovníci VaV	59053 Kč	61 262 Kč	103,8%	281,0	284,0	101,1%	3,0
	profesoři	82 736 Kč	90253 Kč	109,1%	1 411,0	1 393,0	98,7%	-18,0
	docenti	64 109 Kč	70728 Kč	110,3%	2 339,8	2 303,1	98,4%	-36,7
	odborní asistenti	44 582 Kč	48 534 Kč	108,6%	4 364,1	4 291,3	98,3%	-72,8
	asistenti	33 216 Kč	37 008 Kč	111,3%	451,5	471,1	102,7%	12,5
	lektoři	37 084 Kč	41 010 Kč	110,6%	268,3	295,2	110,0%	26,9
vědečtí pracovníci		46 900 Kč	50 540 Kč	107,8%	989,8	947,5	95,7%	-42,3

Zdroj: P1b-04 (oddíl II.)

Více informací je k dispozici na webu MŠMT

3.3 Vyhodnocení

Šetření založené na přezkoumání podkladů stěžovatelů a na porovnání dosahovaných ročních příjmů ředitelů obou center PřF UP nevedlo k potvrzení domněnky, že by v případech uvedených ve stížnosti docházelo k nerovnému přístupu nebo bossingu.

[37] Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, protokol o kontrole č. j. 31951/10.50/19-3 z 12-05-2020.

[38] Dostupné z: <https://www.tc.cz/cs/storage/899f1ce341c5c222d3d25a77e9dd7c29c9107d28?uid=099f1ce341c5c222d3d25a77e9dd7c29c9107d28>.

4 Ad IV - Prošetření možné snahy o odchody pracovníků UP

4.1 Popis stavu – stěžovatelé

4.2 Zjišťování stavu

V této části stižnosti byla ve značné míře použita k vyhodnocení zjštění z šetření části stížnosti I, II a III.

4.2.1 Vyjádření děkana PřF UP

K tomu, že útržky z nahrávky jsou účelově vytržené z kontextu, jsem se vyjadřoval už výše, považuji to za součást snahy o mou diskreditaci.

4.2.2 Zápis SR RCPTM z 25-06-2019

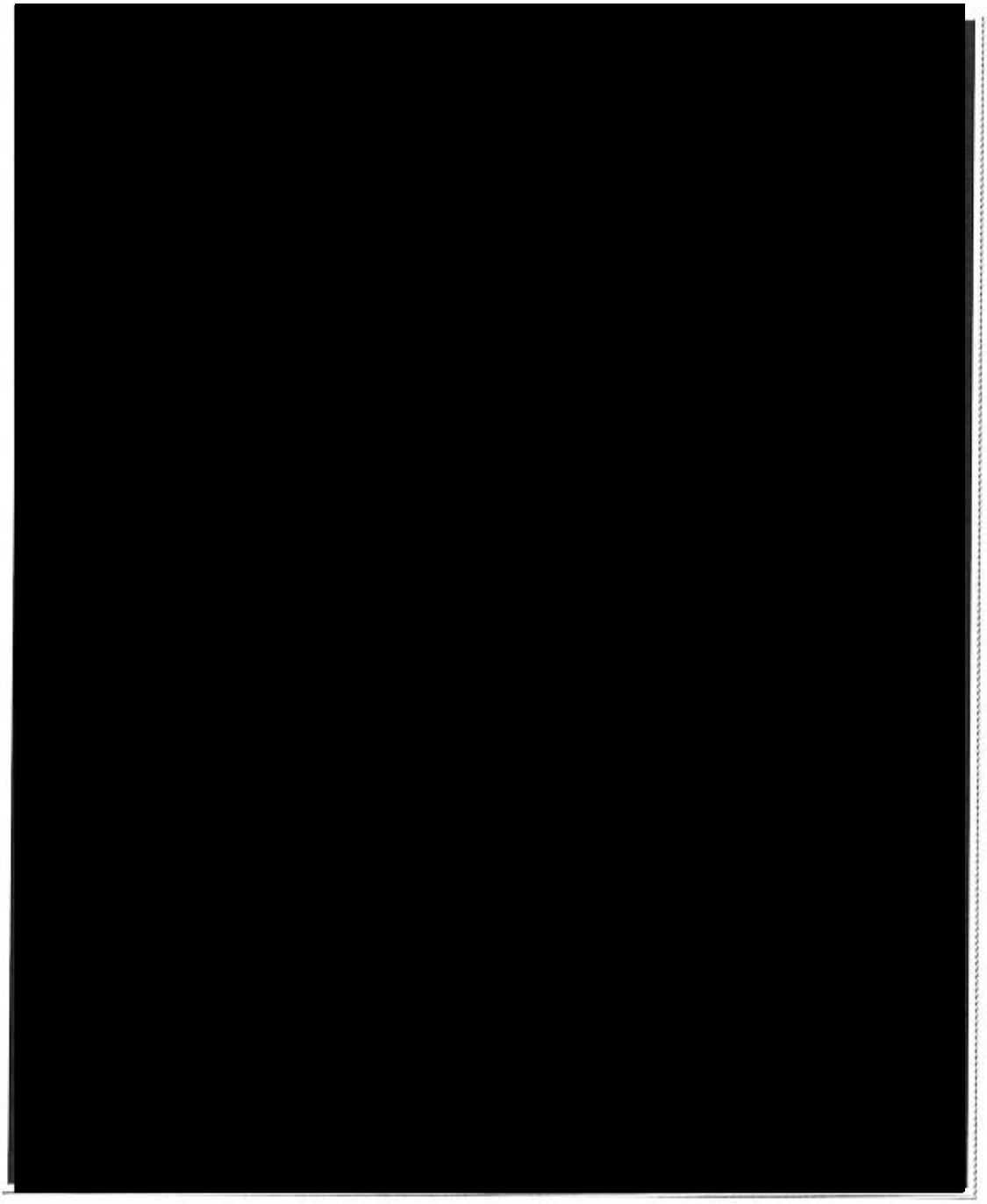
Děkan [redacted] uvedl, že ... s [redacted] byl v e-mailovém kontaktu v září a že ho [redacted] ubezpečil, že hodlá pokračovat v řešení projektu tak, jako dosud. Proč někomu tato situace nevyhovuje a strašl [redacted] účelově vytiženými větami z nahrávky, může jen spekulovat.

4.3 Vyhodnocení

Na základě přezkoumání výše uvedených podkladů a výpovědí interní audit nemůže potvrdit domněnku, že z případů uvedených ve stížnosti je patrná snaha o odchody některých pracovníků UP.

5 Ad V - Prošetření možného účelového šetření pochybení v publikacích na půdě PřF

5.1 Popis stavu – stěžovatelé



5.2 Ověřování stavu

5.2.1 Vyjádření děkana PřF UP

Všechna podezření jsem začal řešit na základě podnětu, který jsem obdržel jako děkan, obdobně se zabývám i jinými podněty, pokud je shledám opodstatněné, není v tom nic osobního. Na dosavadním způsobu prošetřování ze strany orgánů PřF nevidím nic nestandardního, bohužel [redacted] *ani ostatní spoluautoři zatím nebyli schopni uspokojivě*

obhájil výsledky v žádné z podezřelých publikací, ostatně porušení Etického kodexu [redacted] bylo konstatováno EK UP i EK AV ČR, tedy orgány zcela jistě nezávislými na vedení PřF UP.

Musím konstatovat, že [redacted] a jeho kolegové se namísto věcné obhajoby vlastních výsledků uchylují k osobním útokům na kolegy, kteří na pochybení poukazují či je pomáhají objasnit, např. bývalý student [redacted] zmiňovaný [redacted] nyní bohužel již bývalý [redacted] či [redacted] a také moje osoba.

Co se týče průběhu Vědecké rady PřF UP 11. 12. 2019, tak po zkušenostech z předchozího projednávání pochybení v publikaci JACS 2007 na jednání VR v březnu 2019 bylo projednávání uvedeného bodu avizováno jako uzavřené pro členy VR a autory dotčené publikace. Takto si VR na počátku svého jednání v souladu s Jednacím řádem VR PřF UP program jednání i skutečně schválila. Když se jednání VR dostalo k předmětnému bodu, odmítal [redacted] a několik dalších kolegů z RCPTM opustit místnost se zjevným cílem sabotovat jednání VR, čímž porušovali Jednací řád VR PřF UP a musel jsem je z místnosti vykázat, aby jednání mohlo vůbec pokračovat. Jejich jednání považuji za naprosto nedůstojné a dost možná je bylo možné klasifikovat i jako porušení pracovní kázně.

5.2.2 Čestná prohlášení a další dokumentace

Prohlášení [redacted]
Podnět Etické komisi UP – kolektiv RCPTM
E-mailová komunikace [redacted] – [redacted]
Čestné prohlášení [redacted] – [redacted]
Čestné prohlášení [redacted] – [redacted]
Čestné prohlášení [redacted]

5.2.3 Vyjádření k průběhu Vědecké rady PřF UP dne 11-12-2019

[redacted] člen VR PřF UP, 20-01-2020: „ ... Co se týče omezení uzavřeného jednání pouze na členy VR a autory článku, považuji to za relevantní, neboť rozšiřování na jakýkoli větší okruh osob by s sebou vždy neslo otázku, koho ještě přizvat, a koho nikoliv, a zodpovědnost autorů za publikovaný článek je nepřenositelná. Pokud kdokoliv z hostů chtěl na vědecké radě něco prezentovat, mohl s danými materiály seznámit autory článku nebo případně některé členy VR. ... Z autorů článku se uzavřeného jednání VR bohužel zúčastnil pouze [redacted] který si vymohl úvodní slovo a poté jednání VR opustil a nebylo tak možné s ním celou problematiku diskutovat."

Hodnocení

Kritérium:
vnitřní norma UP č. UP B3-08/2 Vyřizování stížností a petic na UP[39]

Statut PřF č. PřF-A-04/05-ÚZ11 UP čl. 8 odst. 4[40]

Povinnost šetřit podání typu stížnosti ukládá směrnice rektora o vyřizování stížností a petic na UP, v účinném znění. V prostředí VVŠ může takové podání uskutečnit fyzická i právnická osoba, písemně, ústně do protokolu či zápisu, elektronicky bez zaručeného elektronického podpisu, faxem či dálnopisem, a to i anonymně.

Etická komise UP se zabývá pouze případy, které jí prostřednictvím jejího předsedy k posouzení předloží rektor.

Podle sdělení děkana PřF UP je od 01-01-2020 činná rovněž Etická komise PřF UP. Kromě komisí uvedených v čl. 8 odst. 4 Statutu PřF UP děkan může zřizovat další komise a pracovní skupiny podle potřeby.

39 Dostupné z: < https://files.upol.cz/normy/normy/B3-08-2-SR-%C3%9AZ01.pdf>. [18-03-2020]
40 Dostupné z: < https://files.upol.cz/sites%2Fpub%2FPubNormy%2FStatut-PrF-2019-XI-UZ.pdf>. [08-04-2020]

Šetření možných etických pochybení ve vědeckých publikacích bylo zahájeno na základě podnětu z vnějšku a vyvolalo potřebu provést rozsáhlou kontrolu informací uložených v databázi RIV. Tato podání nebyla při auditu k dispozici, vyžádány nebyly.

5.3 Vyhodnocení

Stěžovatelé nejsou konkrétní, pokud jde o kauzy, které se měly na PřF UP účelové šetřit, zejména nevysvětlili, v čem má spočívat škodlivost nebo protiprávnost postupu při šetření podnětů doručených děkanovi PřF UP, pokud se týkají hlavní činnosti (vědecké a výzkumné nebo tvůrčí) realizované na PřF UP. Argumenty, které byly uvedeny na podporu jejich domněnky, že v případech ve stížnosti uvedených mohlo docházet k *účelovému* šetření možných pochybení v publikacích na půdě PřF, neobstály jako relevantní.

6 Ad VI - Prošetření zasahování do smluvních vztahů s poskytovateli dotace nebo komerčními partnery

6.1 Popis stavu – stěžovatelé

[redacted]

6.2 Zjišťování stavu

6.2.1 Doplnění popisu - stěžovatelé

Neschválená odměna ze zakázky pro společnost GZ Allure, s.r.o. na níž se [redacted] prokazatelně podílel v souladu s prohlášením jednatelů společnosti i odevzdanými dílčími zprávami. [redacted] za vykonanou práci v roce 2019 tak díky zásahu děkana PřF neobdržel žádnou mzdu.

V případech nevyplacení odměn nebyly projektové prostředky čerpány dle schváleného plánu (viz čestné prohlášení [redacted]). Projektový management musel opakovaně přijímat rozhodnutí, vedoucí k neplánovanému čerpání tak, aby byl projekt v čase ukončení korektně uzavřen. Současně docházelo k případům, které dle našeho názoru splňují znaky „nerovného přístupu k zaměstnancům", kdy některým zaměstnancům odměna vyplacena dle návrhu byla a jiným, vykonávajícím totožnou činnost a mající srovnatelné výsledky práce, bez zdůvodnění vztahujícího se k práci na projektu vyplacena nebyla. Zásadním vstupem do rozhodnutí resp. smluv o poskytnuté dotace je neodůvodněné odebrání os. ohodnocení [redacted] z několika projektů (viz bod II.b.4).

Nárokový char. odměny v zakázce smluvního výzkumu (GZ Allure). [redacted] nepobírá z této zakázky příspěvek do mzdy, tento byl od počátku plánován formou odměny, která nebyla vyplacena.

Ohrožení plnění závazků (GZ Allure). [redacted] nepobírá z činnosti žádnou mzdu, nemá tak důvod se na řešení podílet. Tímto je z řešení zakázky vyřazen klíčová řešitel nesoucí zásadní know-how.

Ohrožení plnění závazků k poskytovatelům grantových dotací. Škrty v čerpání grantových prostředků mohou vést v lepším případě k finančním ztrátám na straně UP v možných sankcí, v případě horším k ukončení projektů a vrácení dotace z důvodu neplnění podmínek realizace projektů.

V čase ukončování projektů nedošlo k plánovanému čerpání v těchto částkách/případech:

- Ekologicky šetrné nanotechnologie a biotechnologie pro čištění vod a půd (TAČR Nanobiowat, TE01020218) – **40 tis. Kč**
- Centrum alternativních ekologicky šetrných vysoce účinných antimikrobiálních prostředků pro průmyslové aplikace (TAČR Alterbio, TE02000006) – **37,4 tis. Kč**
- Rozvoj centra pokročilých technologií a materiálů (NPU - LO1305) - **68 tis. Kč**
- Výzkum interakce povrchu nanomateriálů s okolním prostředím (IGA, IGA_PrF_2019_026) – **10 tis. Kč**

6.2.2 Vyjádření děkana PřF UP

Co se týče odměn, tak to je nenároková složka mzdy, za nárokovou lze snad považovat odměnu za realizaci práv průmyslového vlastnictví podle vnitřní normy B 3-16/1-SR, takový návrh se objevil za celý rok jeden a v tomto případě odměna byla vyplacena.

6.2.3 Meziútvarová konzultace

Stížností na jednání děkana s možným dopadem na řešení projektů se zabývalo PO UP, které problematiku možného ohrožení projektů opakovaně konzultovalo s paní prof. [redacted], a s paní [redacted] vedoucí [redacted] (24-04-2020 až 05-05-2020).

Na základě konzultací PO UP dospělo k tomuto závěru:

- Z pravidel vztahujících se k předmětným projektům neplyne podle sdělení prof. [redacted] tj. k projektům OP VVV Excelentní týmy a Excelentní výzkum, TAČR či GAČR (výzva EXPRO), že by UP vznikly/mohly vzniknout sankce v případě, že UP vrátí přidělené finanční prostředky nevyčerpané v důsledku snížení/odejmutí osobního ohodnocení (příplatku) nebo tak, že tyto přidělené finanční prostředky v rozsahu snížení/odejmutí osobního příplatku jednomu členovi projektového týmu rozdělí mezi ostatní členy projektového týmu, a to po předchozím odůvodnění za situace, kdy se členové týmu na výsledcích projektu podíleli nad rámec svého původního plánovaného podílu na řešení projektu.
- Pokud je projekt řešen v souladu s cíli a navrhovanými výstupy řešení, tak nemá poskytovatel důvod k sankcím.
- ... Ve světle výše uvedeného se neprokázalo tvrzení [redacted], cituji: „nelze vyloučit fatální důsledky včetně ukončení projektu nebo vrácení velké části dotace, čímž vzniknou UP značné finanční škody."
- Neprokázalo se tak ani tvrzení [redacted], který předjímá případné penalizování UP ze strany GAČR.
- Podle sdělení prorektorky [redacted] by k situaci mohlo dojít pouze v případě, že by UP odmítla projekt dále řešit, resp. jeho řešení by bylo ze strany UP ukončeno. Tehdy lze podle sdělení prof. [redacted] hovořit o fatálních důsledcích pro UP a i pro UOCHB.
- ... Osobní ohodnocení lze tedy jak snížit, tak úplně odejmout (při naplnění výše uvedených podmínek), a to i tehdy, když se jedná o projektové peníze. Vnitřní mzdový předpis totiž možnost snížit/odejmout osobní ohodnocení jako celek projektové peníze nijak nevylučuje.

6.2.4 Čestná prohlášení

Čestné prohlášení [redacted]
Čestné prohlášení GZ Allure, s.r.o.
Čestné prohlášení [redacted]

Hodnocení

Kritéria

Vyhláška č. 416/2004 Sb., kterou se provádí zákon 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů (zákon o finanční kontrole): ustanovení § 10 až 15.

§ 10: Schvalovacími postupy řídící kontroly vykonávanými v působnosti příkazce operace [§ 26 odst. 1 písm. a) zákona], správce rozpočtu [§ 26 odst. 1 písm. b) zákona] a hlavního účetního [§ 26 odst. 1 písm. c) zákona] se zajistí předběžná kontrola operace
a)před učiněním právního úkonu orgánu veřejné správy, kterým vzniká nárok tomuto orgánu na veřejný příjem nebo jiné plnění (dále jen "nárok"), anebo závazek tohoto orgánu k veřejnému výdaji nebo jinému plnění (dále jen "závazek"),
b)po vzniku nároku nebo závazku.
§ 11: Předběžnou kontrolu při správě veřejných příjmů před vznikem nároku orgánu veřejné správy zajistí ve své působnosti příkazce operace.
§ 12: Předběžnou kontrolu při správě veřejných příjmů po vzniku nároku orgánu veřejné správy zajistí ve své působnosti příkazce operace a hlavní účetní.
§ 13: Předběžnou kontrolu při řízení veřejných výdajů před vznikem závazku orgánu veřejné správy zajistí ve své působnosti příkazce operace a správce rozpočtu. (§ 13 prováděcí vyhlášky k ZFK)

Oběh a zpracování účetních dokladů R-13/08 SR-ÚZ02 (výběr)

Článek II

(2) Předběžnou řídicí kontrolu plánovaných a připravovaných operací podle § 26 zákona o finanční kontrole na UP zajišťují

a)rektor nebo vedoucí zaměstnanci uvedení ve Statutu UP v čl. 8 odst. 3, které rektor pověří k nakládání s veřejnými prostředky UP, a zaměstnanci zplnomocnění k řízení projektových celků jako příkazci operací. V rámci UP má rektor postavení univerzálního příkazce operace.

b)kvestor jako správce rozpočtu UP,

c)vedoucí oddělení finanční a investiční účtárny (dále jen „OFIÚ") RUP jako hlavní účetní.

(3) Předběžná řídicí kontrola operací plánovaných a připravovaných v rámci výkonu práv uvedených v § 24 zákona o vysokých školách, v článcích 37 a 41 Statutu UP, která je v působnosti správce rozpočtu a hlavní účetní, může být zajištěna prostřednictvím vedoucích a ostatních zaměstnanců odpovědných za správu a účetnictví dílčích rozpočtů UP.

(4) Předběžná řídicí kontrola operací plánovaných a připravovaných v rámci projektové činnosti součástí UP, která je v působnosti správce rozpočtu a hlavní účetní, může být zajištěna prostřednictvím zaměstnanců odpovědných za správu a účetnictví projektového celku.

(5) Odpovědnost za operace, jejichž předběžná kontrola je zajištěna postupem uvedeným v odst. 3 a 4, má kvestor a vedoucí OFIÚ.

(6) K výkonu předběžné kontroly je zaměstnanec oprávněn na základě písemného pověření vydaného rektorem nebo vedoucím zaměstnancem součásti. V pověření je stanoven rozsah pravomocí a odpovědností zaměstnance. Pověření je individuální řídicí akt podléhající povinnosti evidence a archivace (viz přílohy č. 13–15).

Vnitřní mzdový předpis UP R-A-18/02-ÚZ01 (výběr):

Podle čl. 11 odst. 1 VMP UP může zaměstnavatel poskytnout mimořádnou jednorázovou odměnu za plnění pracovních úkolů mimo rámec běžných pracovních povinností nebo plnění požadavků vyžadujícího vyšší pracovní úsilí po přechodnou dobu.

Podle čl. 11 odst. 4 VMP UP může vedoucí zaměstnanec zpracovat individuální motivační pravidla pro poskytování mimořádných odměn v souladu s odstavcem 1, která rámcově schvaluje orgán zaměstnavatele, a v případě dosažení stanovených výsledků je zaměstnavatel povinen příslušným zaměstnancům tyto vyplatit.

Zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů může zaměstnavatel poskytovat měsíční osobní ohodnocení (čl. 7 odst. 1 VMP R-A-18/02-ÚZ).

Hospodaření v režimu doplňkové činnosti na Univerzitě Palackého v Olomouci R-B-18/17 (výběr)

I. Úvodní ustanovení

4. V vykonávání DČ rozhoduje na fakultách UP děkan,...

IV. Provádění doplňkové činnosti

1. DČ na UP je prováděna na základě uzavřené smlouvy (ať ve formě smlouvy s projevy vůle jejich stran na jedné listině, případně na základě písemné objednávky a její akceptace).

2. Ke každé zakázce v rámci DČ je povinně vystaven samostatný evidenční list zakázky, jehož součástí je schválená kalkulace ceny. Evidenční list zakázky v DČ je přílohou č. 1.

3. Samostatná kalkulace ceny není povinná v případě dodávek a služeb poskytovaných na základě pevně stanovených ceníků (např. ubytovací a stravovací služby Správy kolejí a menz UP, služby Vydavatelství UP).

VI. Pracovněprávní vztahy a odměňování

1. Výkon DČ lze zajistit zpravidla prostřednictvím stávajících zaměstnanců, případně uzavřením pracovní smlouvy nebo dohody o práci konané mimo pracovní poměr se zaměstnancem novým.

2. Výkon DČ stávajícím zaměstnancem je prováděn v rámci stávajícího pracovněprávního vztahu, odpovídáli povaha prací v DČ sjednanému druhu práce.

3. Neodpovídá-li povaha prací v DČ sjednanému druhu práce stávajícího zaměstnance, je před výkonem prací v rámci DČ nezbytné rozšířit či změnit sjednaný druh práce v rámci stávajícího pracovněprávního vztahu, případně založit další pracovněprávní vztah (zpravidla dohodu o práci konané mimo pracovní poměr) pro výkon prací v rámci doplňkové činnosti.

4. Se zaměstnancem, se kterým je zakládán další pracovněprávní vztah, nelze zásadně sjednat výkon práce stejného druhu, jaký byl sjednán v původním pracovněprávním vztahu.

5. Pro odměňování platí ustanovení Vnitřního mzdového předpisu UP.

6. Výši odměny zaměstnance podílejícího se na DČ navrhuje řešitel zakázky v DČ, příslušný přímý nadřízený zaměstnance se k návrhu vyjadřuje a odměnu schvaluje rektor, děkan nebo ředitel univerzitního zařízení.

7. Na všech dokladech (pracovní smlouvy nebo dohody o jejich změně, dohody o práci konané mimo pracovní poměr, doklad k AH a doklady k výplatě odměn) musí být vyznačeno numerické označení SPP prvku nebo nákladového střediska a zdroj financování pro účelní evidenci v systému SAP.

VII. Pravomoci, rozhodování a odpovědnosti v doplňkové činnosti

1. Osoby uvedené v čl. I. odst. 4 posoudí přijetí zakázky a určí odpovědného řešitele zakázky.
2. Odpovědný řešitel zakázky v DČ odpovídá

a)za kvalitu všech činností na zakázce,

b)za kalkulaci zakázky, evidenci nákladů a výnosů spojených s řešením zakázky,

c)za včasnost a správnost vystavení daňových dokladů, a to v souladu se zákonem o daních z příjmů a se zákonem o DPH.

3. Za správnost účetních, finančních a personálních činností souvisejících s realizací DČ na fakultě odpovídá tajemník na příslušné fakultě.

Příloha č. 1 zmíněná v čl. IV.

Evidenční list zakázky v DČ

	Název zakázky	
	Obchodní případ zakázky	
	Číslo SPP/zdroj	
	Číslo NS	
	Kalkulace ceny v Kč	**Vstupní cena**
Číslo pol.	Vstupy	
1	**Přímé materiálové náklady**	**0,00**
	Materiál od dodavatelů	0,00
	Knihy a časopisy	0,00
	Drobný hmotný a nehmotný majetek	0,00
	Výkony materiálové povahy	0,00
2	**Služby a ostatní přímé náklady**	**0,00**
	Služby k zakázce	0,00
	Ostatní přímé náklady	0,00
3	**Přímé mzdové náklady celkem (mzdy a OON)**	**0,00**
	Přímé mzdy vč. příplatků a odměny (mzdy)	0,00
	Dohody o pracovní činnosti (OON)	0,00
	Dohody o provedení práce (OON)	0,00
	Autorské honoráře (OON)	0,00
4	**Sociální pojištění zaměstnavatele ze mzdových nákladů v bodu 3 písm. a) až c)**	**0,00**
5	**Zdravotní pojištění zaměstnavatele ze mzdových nákladů v bodu 3 písm. a) až c)**	**0,00**
6	**Tvorba sociálního fondu (2 % z mezd v bodu 3 písm. a))**	**0,00**
7	**Náhrady za dovolenou ve výši 13 % až 18 % z mezd v bodu 3 písm. a)**	**0,00**
8	**Zákonné úrazové pojištění ve výši 0,43 % ze mzd. nákl. v bodu 3 písm. a) až c)**	**0,00**
9	Odvody	0,00
10	**Nepřímé (režijní) náklady (režie dle čl. V odst.5)**	**0,00**
	správní režie (% z uvedených nákladů = pol. 3 + pol. 4 + pol. 5)	0,00
	provozní režie = % z pol. 1 + pol. 2 (tj. součet přímých materiál. nákladů a služeb vč. ost. přímých nákladů)	0,00
11	**Náklady celkem**	**0,00**
12	**Zisk 5 %**	**0,00**
13	**Cena bez DPH**	**0,00**
14	**DPH (10, 15 % nebo 21 % z ceny bez DPH)**	**0,00**
15	**Cena celkem**	**0,00**

Datum a podpis

Odpovědný řešitel:

Stanovisko tajemníka (u fakult):

Vedoucí součásti (u RUP kvestor):

Hodnocení

Odměny, jejichž nevyplacením panu [redacted] měl děkan PřF zasahovat do vztahů s poskytovateli dotace nebo smluvními partnery, měly být vyplaceny z níže uvedených zdrojů (vnitřní norma UP č. K-B-17/03-ÚZ01 Vymezení seznamu a obsahu zdrojů v rámci informačního systému SAP Varias Education na Univerzitě Palackého v Olomouci).

Zdroj 31 – Věda a výzkum (specifický výzkum): Ve zdroji 31 je sledována dotace na účelovou podporu na specifický vysokoškolský výzkum podle zákona č. 130/2002 Sb., o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Specifický vysokoškolský výzkum je prováděný studenty při uskutečňování akreditovaných studijních programů a je bezprostředně spojen s jejich vzděláváním. Poskytnutou podporu lze využít výhradně na specifický vysokoškolský výzkum podle Pravidel pro poskytování účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum schválený usnesením vlády České republiky ze dne 17. srpna 2009 č. 1021.

Zdroj 32 – Věda a výzkum (granty a projekty MŠMT): Ve zdroji 32 jsou sledovány všechny projekty z kapitoly MŠMT, které mají charakter výzkumu a vývoje (např. COST, INGO, Kontakt, Prezentace, resortní výzkum školství, Národní program udržitelnosti, EUPRO, EATRIX apod.). Projekty jsou rozlišovány číslem SPP. V tomto zdroji jsou dále sledovány podle SPP dotace na výzkumná centra včetně čerpání. Hradit lze pouze způsobilé výdaje projektu a nelze v tomto zdroji účtovat o spolufinancování projektu z vlastních zdrojů.

Zdroj 33 – Věda a výzkum (ostatní SR – mimo MŠMT): Ve zdroji 33 jsou sledovány granty z prostředků státního rozpočtu mimo kapitolu školství (např. GA ČR, MZ ČR, AV, MPO, MZV, TA ČR, ostatní resorty, VÚSC, města apod.), které mají charakter výzkumu a vývoje. Jednotlivé projekty jsou rozlišeny číslem SPP. V tomto zdroji lze hradit pouze způsobilé výdaje projektu a nelze v tomto zdroji účtovat o spolufinancování projektu z vlastních zdrojů.

Zdroj 90 – Doplňková činnost – hospodářská činnost 1) Doplňková činnost je provozována ve smyslu § 20 odst. 2 ZVŠ a Pravidel hospodaření UP, která jsou Přílohou č. 2 Statutu UP. V doplňkové činnosti jsou vykonávány za úplatu činnosti navazující na její činnosti hlavní. Ve zdroji 90 jsou účtovány zejména výnosy za poskytované služby externím zájemcům, pronájem prostor, pronájem vybavení nebo laboratoří, smluvní výzkum. Výnosy jsou využity k úhradě nákladů spojených s výše uvedenými činnostmi a službami. Do zdroje 90 jsou rovněž účtovány manka, škody, pokuty a penále, které vznikly v této činnosti. V doplňkové činnosti ve zdroji 90 je účtováno na samostatných SPP. Při hospodaření v režimu doplňkové činnosti na UP je postupováno dle normy Hospodaření v režimu doplňkové činnosti na UP. Činnosti, které jsou sledovány a účtovány ve zdroji 90, jsou považovány za činnosti hospodářské. Výnosy z tohoto zdroje lze rovněž využít k dofinancování projektů z neveřejných zdrojů (např. OP VVV).

Tab. Projekty nebo zakázky dotčené zasahováním děkana PřF UP podle stížnosti a jejího doplnění

Název projektu / zakázky	*Označení*	*Prvek SPP / zdroj*	*Příkazce operace*	*Částka (Kč)*
Výzkum interakce povrchu nanomateriálů s okolním prostředím	IGA_PrF:2019_026	433103761/31	[redacted]	10.000,00
Alterbio	TE 02000006	663103061/37 663103066/37	[redacted]	21.400,00 16.000,00
Rozvoj Centra pokročilých technologií a materiálů	LO 1305	473103021/32 až 473103028/32	[redacted]	18.000,00 50.000,00
Ekologicky šetrné nanotechnologie a biotechnologie při čištění vod a půd Centra kompetence	TE01020218	663103012/33 až 663103018/33	[redacted]	25.000,00 15.000,00
GZ Allure		903103131/90	[redacted]	40.000,00

Při posuzování návrhu na přiznání odměn děkan PřF UP postupu podle čl. 11 odst. 1 VMP v rámci svých schvalovacích kompetenci nevyužil. V situacích, kdy odměny navrhuje sám sobě příkazce operace, je kompetentní rozhodovat o schválení tohoto návrhu jeho liniový nadřízený.

! K objektivnímu posouzení průběhu operaci chybí zásadní informace, v rámci kterého ze svých pracovněprávních vztahů, které s UP má, vykonával pan [redacted] práci, za kterou mu byly navrhovány odměny (ve většině případů byl navrhovatelem pan [redacted] samotný).

Z Smluvní výzkum realizovaný podle smlouvy UP s GZ Allure je příkladem nedotažené implementace operačních postupů řídicí kontroly při řízení příjmů a výdajů zajišťované vedoucími zaměstnanci v konkrétním procesu realizace tohoto typu doplňkové činnosti v kombinaci s obcházením nebo nerespektováním pravidel již nastavených.

D Smlouva mezi UP a GZ Allure byla uzavřena již v roce 2017, bylo by proto vhodné zjistit, zda, jak a proč se nastavení řídicí kontroly u DČ změnilo. Pokud je zjištěný stav na PřF ukázkou systémové změny v dotčených procesech v rámci UP, která se zavedla do praxe, bylo by žádoucí zohlednit změny v organizaci řízení v dané oblasti odpovídající změnou vnitřních norem, popř. promítnout do dalších individuálních řídicích aktů.

Podle vnitřní normy UP je rozhodování o doplňkové činnosti kompetencí děkana. Praxe však toto ustanovení vnitřní normy UP ignoruje, když celý proces probíhá bez účasti děkana s výjimkou operace, která vyžaduje děkanův podpis, a tím je schválení návrhu odměn financovaných ze zakázky v DČ. Ani v tuto chvíli však děkan nemá k dispozici podklady nezbytné ke kontrole při schválení operace – kromě jiného musí rozvrh odměn odpovídat plánované kalkulaci, která má být podle vnitřní normy zpracovaná v tzv. evidenčním listu zakázky, a to ještě před právním úkonem zakládajícím nárok na plnění (od odběratele), tedy ještě před podpisem smlouvy. Předběžná kontrola v této fázi schvalování zakázky se týká rovněž řízení výdajů, tj. závazku vůči zaměstnancům, kteří mají v rámci svých stávajících nebo nově vzniknuvších pracovněprávních vztahů k UP doplňkovou činnost zajišťovat.

Proces tak, jak se realizuje nyní, nedovoluje děkanovi uplatnit řídicí a kontrolní kompetenci při zabezpečování odměňování těchto zaměstnanců v souladu s VMP UP i fakultní prováděcí normou, která omezuje dosažitelný roční příjem zaměstnanců PřF UP, a příp. též s § 110 ZP, a nezohledňuje ani úlohu tajemnice fakulty, která za správnost účetních, finančních a personálních činností souvisejících s realizací DČ odpovídá.

Dotazem bylo zjištěno (vedoucí EO PřF UP), že k zakázkám v DČ realizovaných na centrech se kalkulace zpracovávají, EO ani žádný jiný útvar děkanátu je však nedostává. V případě smluvního výzkumu realizovaného zaměstnanci z profitcenter RCPTM obstarává jejich archivaci pan [redacted] na e-mailovou žádost o poskytnutí evidenčního listu zakázky GZ Allure nereagoval.

Oblast doplňkové činnosti musí být rozpočtově dobře organizovaná a kontrolovaná, aby nebyla ztrátová a nedocházelo k jejímu dofinancování z výnosů z hlavní činnosti. Výnosy z doplňkové činnosti naopak mají být přednostně použité na krytí nákladů hlavní činnosti (doplňková činnost se má k hlavní činnosti jako grantové prostředky ke zdroji 11, příp. 30; povinnost financovat centra vzniknuvší v rámci operačního programu OP VaVpI z vlastních zdrojů UP byla navíc podmínkou podpory poskytnuté v minulých programových obdobích). Jestliže pan [redacted] pracoval na zakázce v rámci doplňkové činnosti, mohla být tato práce zohledněna přednostně mzdou odpovídající úvazku k tomu vyčleněnému.

Podle [redacted] který byl pro zakázku GZ Allure příkazcem operace, [redacted] a [redacted] jsou stěžejní pracovníci, vyvíjejí materiály a testují je společně s Media. [redacted] připravuje dodatky smluv, licenci a příslušnou administrativu. S těmito jmény souhlasím, ..." (e-mail [redacted] ze dne 28-06-2019; korespondence s děkanem PřF UP).

! Při schvalování návrhu odměn neproběhla předběžná řídicí kontrola před vznikem závazku UP vůči zaměstnancům ani po jeho vzniku správně – nebylo zřejmé, kdo návrh předložil, protože podpis na něm je nečitelný „v z.", uvedený navrhovatel odměn [redacted] byl v té době v pracovní neschopnosti a bylo zjištěno, že o návrhu mimořádných odměn neměl povědomí.

D Schvalovací postupy při řízení nároků a výdajů generovaných doplňkovou činností korigovat v souladu s účinnou vnitřní normou a zajistit, aby výstupy předběžné řídicí kontroly byly k využití spolu s ostatními účetními doklady a podklady k účtování při průběžné a následné kontrole.

6.3 Vyhodnocení

Neschválení odměn v uvedených případech rozhodně nebylo způsobilé zasáhnout do vztahů mezi UP a poskytovateli dotačních nebo grantových prostředků na základě rozhodnutí nebo podle uzavřených smluv, jak tvrdí stěžovatelé.

Pozn. Vzhledem k závěru v této části podnětu je její záhlaví zavádějící, neboť meritem stížnosti je faktický domnělý nárok pana [redacted] na mimořádné odměny, tvrzené zasahování do smluvních vztahů UP s poskytovateli dotace nebo komerčními partnery je podružné.

D ZÁVĚR

Doba výkonu auditu byla prodloužena v důsledku ztížených pracovních podmínek (zejména pokud dostupnost informací ze zdrojů uvnitř UP) v době trvání karanténních opatření.

Návrh zprávy ze dne 14-08-2020 byl projednán s děkanem PřF, který nevyužil možnosti zaujmout k němu písemné stanovisko podle § 13a odst. 3 zákona o finanční kontrole.

Všem zaměstnancům, kteří při auditu ochotně poskytli součinnost, patří poděkování.

[redacted]

[redacted]

[redacted]

ZDROJE INFORMACÍ

A	Podklady k mimořádnému zasedání AS UP včetně podkladů k jednotlivým bodům X až 22 (založené v auditním spisu)
B	Doplňující informace z RCPTM (24-04-2020, [redacted] (archivované na síťovém disku R:\AUDIT)
C	Ostatní (založené v auditním spisu)

A	Příloha X	e-mail z 08-01-2020 *Issues reg RCPTM* - [redacted] → rektor UP
	Příloha 1	znalecký posudek 217/2020 ve věci posouzení souboru (nahrávky)
	Příloha 2	čestné prohlášení z 15-01-2020 - [redacted]
	Příloha 3	e-mail z 02-09-2019 *Výpověď z Pracovního Poměru na UP v Olomouci* – [redacted] → rektor
	Příloha 4	e-mail z 21-08-2019 *Important notification from* [redacted]
	Příloha 5	dopis UP čj. UPOL-31033/9100S-2019 z 13-02-2019 - rektor → děkan PřF
	Příloha 6	*Výzva ke zjednání nápravy* z 05-12-2019, [redacted] → rektor
	Příloha 7	Stanovisko prorektora [redacted] k výběrovému řízení na pozici akademického pracovníka, čj. UPOL-160849/9403-2019 z 06-12-2019
	Příloha 8	zápis ze zasedání Správní rady RCPTM konaného dne 25-06-2019
	Příloha 9	zápis o hlasování per rollam Správní rady RCPTM z 19-08-2019 až 23-08-2019
	Příloha 10	čestné prohlášení z 15-11-2019 - [redacted]
	Příloha 11	podnět k šetření Etické komise UP podaný [redacted] (nedatován) a společné prohlášení [redacted] a [redacted] z 20-01-2020
	Příloha 12	e-maily z 15-12-2019
	Příloha 13	čestné prohlášení z 26-11-2019 – [redacted]
	Příloha 14	dopis z 13-01-2020 – [redacted] → (otevřený)
	Příloha 15	podnět Etické komisi UP z 05-12-2019 [redacted]
	Příloha 16	e-maily z 05-12-2019
	Příloha 17	čestné prohlášení z 03-01-2020 – [redacted]
	Příloha 18	čestné prohlášení z 18-12-2019 – [redacted]
	Příloha 19	čestné prohlášení z 19-12-2019 – [redacted]
	Příloha 20	čestné prohlášení z 20-12-2019 - [redacted]
	Příloha 21	čestné prohlášení z 10-01-2019[41] – [redacted]
	Příloha 22	čestné prohlášení z 07-01-2019 – [redacted]
B	Odměny GZ Allure smlouva	
	Odměny GZ Allure 2019 06	
	Odměny IGA 2019 12	
	Odměny NPU 2019 06, 09	
	Odměny TAČR Alterbio 2019 11	
	Odměny TAČR Nanobiowat 2019 11	
	Odměny [redacted]	
	Oponentní řízení 1.01305 zápis	
	IGA PrF 2019 026	
	Čestné prohlášení - [redacted]	
	Čestné prohlášení - [redacted]	
	Čestné prohlášení [redacted]	

[41] Z posledního odstavce prohlášení je zřejmé, že prohlášení bylo napsané až v roce 2020.

	Veřejná prohlášení děkana PřF UP	
	Vyhrožování – děkan [redacted]	
	Vyjádření zaměstnanc dly	
	Výzva děkanovi – [redacted] 16-11-2018	
	Výzva zaměstnava l 11/2018	
	Podnět k prošetření jednání děkana - [redacted]	
	Přepis [redacted] AS PřF UP 18-09-2019	
	Zápis A . 18-09-2019	
	[redacted] – zákaz přístupu	
	[redacted] RCPTM – Komplexy - popis	
C	Příloha C1	Dopis [redacted] án)
	Příloha C2	Společné prohlášení rektora a děkana (09-09-2019)
	Příloha C3	Mail [redacted] → rektor a předseda AS UP (08-01-2020)
	Příloha C4	Mailo ace děkan PřF – [redacted] (září 2019)
	Příloha C5	Mailová komunikace děkan PřF – [redacted] erven 2019)
	Příloha C6	Mailová komunikace děkan PřF – [redacted] červenec 2019)
	Příloha C7	Výpověď z pracovního poměru – [redacted]
	Příloha C8	Korespondence [redacted]