

V Praze 28. 5. 2017

Otevřený dopis výboru základní organizace Vysokoškolského odborového svazu AMU
k neprodloužení smlouvy pedagogovi FAMU Michalovi Bregantovi

Vážený pane děkane,

výbor odborové organizace AMU si dovoluje vyjádřit své znepokojení nad okolnostmi neprodloužení pracovní smlouvy dlouholetému pedagogovi FAMU a bývalému děkanovi Michalu Bregantovi. Rozhodnutí neprodloužit mu smlouvu nemůžeme ze své pozice nijak rozporovat. Vzhledem k tomu, že je naším cílem udržování dobrých vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a zastupujeme zájmy a práva zaměstnanců, dovoluujeme si nicméně vyjádřit následující komentář k formě, jakou ono rozvázání pracovního poměru proběhlo.

Michal Bregant byl zaměstnán na FAMU na smlouvu na dobu určitou, která mu končí v květnu 2017, a Vy coby jeho zaměstnavatel jste se rozhodl tuto smlouvu dále neprodloužit. Přestože to Zákoník práce neukládá, byly následně e-mailem zveřejněny důvody k neprodloužení oné pracovní smlouvy. Právě tento e-mail zaslaný všem pedagogům, studentům i neakademickým pracovníkům odhaluje nestandardní postupy ze strany zaměstnavatele při řešení sporu s daným zaměstnancem vedoucí až k jeho propuštění, na což si dovoluujeme reagovat.

Jako hlavní důvod k propuštění Michala Breganta bylo uvedeno, že coby ředitel Národního filmového archivu porušoval smlouvu s FAMU týkající se studentských filmů uložených v NFA, konkrétně slovy „[děkan] neprodloužil poloviční úvazek na FAMU generálnímu řediteli NFA“. Ve skutečnosti neprodloužil poloviční úvazek pedagogovi FAMU za jeho činnost na pozici ředitele NFA. Jednání Michala Breganta v jeho jiné práci nemůže nijak odůvodňovat jeho propuštění z pedagogické pozice na FAMU, k takovému postupu neexistuje žádná opora v Zákoníku práce. Obecně platí, že důvodem k propuštění zaměstnance může být pouze velmi závažné anebo soustavné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů spjatých s výkonem zaměstnání, viz §52 Zákoníku práce. Náplň práce pedagoga AMU je definována mj. ve vnitřním mzdovém předpisu AMU, přičemž samozřejmě nezahrnuje aktivity, které tento činí coby zaměstnanec jiné organizace a není možné jej za ně postihovat.

Druhý důvod k neprodloužení smlouvy je více relevantní, protože se týká pracovní činnosti Michala Breganta na FAMU, konkrétně toho, že po dva roky nezajistil odevzdání statistik RUV za fakultu. Toto porušení pracovních povinností se odehrálo před šesti lety, nemůže tedy sloužit jako odůvodnění aktuálního propuštění. V roce 2014, několik let po této události, byla tomuto zaměstnanci prodloužena smlouva na další tři roky a za RUV nebyl ze strany zaměstnavatele kárán. Právní praxe při udělování výpovědi je taková, že zaměstnavatel má se zaměstnancem řešit jeho pochybení a dát mu šanci na nápravu, teprve kdyby ani poté k nápravě nedošlo, tak je možné zaměstnanci dát výpověď. Pracovní

pochybení je navíc možné použít coby důvod k výpovědi jen v rámci omezeného časového úseku (6 měsíců od písemné výtky), nelze jej tedy použít po šesti letech jako důvod k propuštění.

V případě Michala Breganta nebyla ze strany zaměstnavatele (ať už minulého, nebo současného děkana) vedena žádná komunikace, která by jej napomínala za jeho pracovní výkony v roli pedagoga FAMU.

Je-li zaměstnanci „pouze“ neprodloužena smlouva na dobu určitou, neexistují rozdíly od výpovědi zákonné prostředky, jak se proti tomu bránit. Namísto toho, aby byla údajná pochybení včas řešena a případně dána Michalovi Bregantovi standardním způsobem výpověď za jeho pochybení, vyčkal jste na vypršení Bregantovy pracovní smlouvy na dobu určitou, čímž jste poškodil zaměstnanecká práva Michala Breganta bránit se za pomoci odborů či soudní cestou proti neadekvátně zdůvodněnému propuštění.

Přestože oceňujeme Vaši snahu postupovat transparentně a jasně vysvětlit své kroky, rozeslání hromadného e-mailu jednostranně popisujícího pochybení konkrétního zaměstnance považujeme za neadekvátní, dehonestující a zastrašující krok. Namísto vzájemně respektující komunikace a věcného projednávání daného pracovněprávního sporu přímo se zaměstnancem jsme byli svědky veřejného „potrestání“ zaměstnance, založeného z hlediska Zákoníku práce na diskutabilních důvodech.

Proti takovéto praxi se jako odborová organizace ohrazujeme a žádáme tímto vedení FAMU, aby zvážilo, zda-li komunikační kanály školy je možné používat k dehonestaci zaměstnanců, a aby kladlo větší důraz na včasnou komunikaci a konstruktivní projednávání sporů pracovněprávní povahy.

Za výbor ZO VOS AMU

Helena Bendová (předsedkyně)

Martin Blažíček

Jarmila Steckerová

Za kontrolní komisi ZO VOS AMU

Lenka Petrová