

Vyjádření VOS FF UK k návrhům opatření děkana

Kariérní řád na FF UK

a

Hodnocení akademických pracovníků, vědeckých pracovníků a lektorů na FF UK¹

- 1) Obě opatření se v současné podobě jeví jako veskrze represivní; třídí zaměstnance do kategorií, včetně veřejně deklarované kategorie „problémových zaměstnanců“, a vyhrožují pracovními důsledky, aniž by výkon zaměstnanců uváděla jakýmkoliv způsobem do vztahu s pracovními a mzdovými podmínkami. Jakékoliv požadavky na výkon, které by měly být použity jako nástroj personální politiky, musí být definovány ve vztahu ke mzdě a k podmínkám práce. V prvé řadě tedy jaký minimální výkon zaměstnavatel očekává za dolní hranice mzdových tarifů jednotlivých pozic a jaké minimální podmínky k práci se k tomu zavazuje zajistit, aby obě strany měly pozitivní jistotu, jaký výkon je v takové situaci možné hodnotit jako adekvátní. Od zaměstnanců s podprůměrnou mzdou nelze požadovat jiný než odpovídající, tedy podprůměrný výkon, a naopak u zaměstnance se mzdou v horním kvartilu v dané mzdové třídě lze hodnotit jako adekvátní výkon nadprůměrný. Pouze nesoulad mezi podmínkami k práci a mzdou na straně jedné a výkonem na straně druhé může a má být podnětem k nápravě, a to oběma směry. .

Z této perspektivy se jeví jako problematický článek 4, bod 6, odstavec c) opatření *Hodnocení*, ve kterém se uvádí, že „zaměstnancovy činnosti budou vyhodnocovány ve vztahu k typickým činnostem jiných zaměstnanců na téže pracovní pozici v rámci fakulty či její příslušné základní součásti.“

- a) Jednak není zřejmé, v jakých případech bude uplatňován standard fakultní a v jakých standard dané základní součásti: má-li opatření naplnit deklarovaný cíl narovnání pracovního výkonu (viz článek 1, bod 2, odstavec a) opatření *Hodnocení*: „aby všichni zaměstnanci na svých pracovních pozicích pracovali napříč fakultou srovnatelným způsobem“), pak by měl být standard základní součásti uveden do vztahu i se standardem fakultním.
- b) Zároveň se v opatření zcela pomíjí aktuálně existující rozdíly v pracovních podmínkách a rozdílná výše mezd napříč fakultou, což může při nastavování systému („nulté hodnocení“) způsobit promítnutí aktuálně panujících nerovností do hodnocení.
- c) Domníváme se, že by měl být stanoven minimální standard činností zaměstnance, který by odpovídal mzdě ve výši minimální zaručené mzdy. Výkon překračující tento standard by měl být zohledněn v podobě odměn ke mzdě, neměl by však

¹ Verze k 21.5.2022.

ovlivňovat nastavení minimálního standardu. Např. rozsah výuky u jednotlivých pozic je významný (u AP2 se jedná o více než dvojnásobný rozdíl mezi spodní a horná hranicí navrhovaného rozsahu výuky). Co je zde tedy považováno za standardní výkon?

Dalším problematickým místem z pohledu rovnosti podmínek výkonu práce a tedy možnosti jejího hodnocení je článek 13, bod 3 opatření *Kariérní řád*, ve kterém se navrhuje možnost překročení výukových povinností zaměstnance v případě nedostatečného personálního zajištění základní součásti. Takové opatření může být v rozporu s pracovní náplní zaměstnance a znevýhodňovat jej při hodnocení. Navrhujeme připojit klauzuli, že k navýšení výukových povinností zaměstnance může dojít pouze na základě souhlasu zaměstnance a za podmínky adekvátní kompenzace, buď finanční nebo adekvátního snížení zátěže v následujícím období.

- 2) Domníváme se, že kariérní řád ve stávající podobě dává pouze velmi slabou garanci kariérního postupu, jak je v opatření *Kariérní řád* popsán. V článku 1, bod 2, odstavec c) se sice uvádí, že „při plnění daných podmínek a vykonávání odpovídajícího typu pracovních činností bude každému zaměstnanci náležet adekvátní pracovní pozice s odpovídajícím mzdovým ohodnocením“ (obdobně pak v článku 4, bod 2: „Právo kariérního postupu je garantováno, jestliže zaměstnanec plní požadavky a povinnosti uložené mu fakultou zejména v náplni práce zaměstnance a v plánu kariérního rozvoje.“), ale z celkové konstrukce opatření (a s ním souvisejícího opatření *Hodnocení*) je zřejmé, že se jedná o velmi slabou záruku, která se opírá o potenciálně svévolnou interpretaci výkonu zaměstnance ze strany vedoucího a v druhé fázi děkana. Žádné nové právo tím oproti současnému stavu nevzniká.

Dokladem může být článek 6, bod 4 opatření *Kariérní řád*, který popisuje situaci, kdy se zaměstnanec na pozici AP2 habilituje, výsledkem tohoto kroku ovšem může být vyhlášení výběrového řízení na jeho vlastní pozici (buď na AP3, kam by měl být přeřazen, ale podle vedoucího základní součásti nesplňuje podmínky, anebo na pozici AP2, na níž by měl vzhledem ke svému dosavadnímu výkonu setrvat). Toto ustanovení považujeme za velmi demotivující až nepřátelské vůči zaměstnanci, který by se měl v popsané situaci octnout.

Dalším dokladem může být článek 3, bod 3 opatření *Hodnocení*, ve kterém se stanovuje, že o neprodloužení smlouvy může rozhodnout děkan na základě doporučení vedoucího základní součásti, aniž by došlo k hodnocení („Předpokladem pro zahájení hodnocení zaměstnanců s pracovním poměrem na dobu určitou je souhlas děkana poskytnutý na základě vyjádření vedoucího. V případě, že vedoucí navrhuje pracovní poměr zaměstnance neprodloužit (např. z důvodu neplnění pokynů vedoucího, chování závažně porušujícího etiku akademické práce, změny koncepce příslušného pracoviště apod.), je povinen tento návrh písemně zdůvodnit.“). Otázkou ostatně je, zda toto ustanovení vůbec v opatření uvádět, když zaměstnavatel nemusí smlouvu obnovit bez udání důvodu již nyní.

- 3) Opatření *Kariérní řád* má jako přílohu 1 fakultní specifikaci vnitřního mzdového předpisu UK. Chtěli bychom upozornit na možnost střetu mezi tímto dokumentem a

Vnitřním mzdovým předpisem UK, který by mohl vést k pracovně-právním sporům opírajícím se o skutečnost, že zaměstnavatel všech pracovníků Univerzity Karlovy je pouze jeden, a tím je Univerzita Karlova; jestliže platí §110 zákoníku práce, že za stejnou práci má náležet stejná odměna, pak musí všude platit stejná pravidla. Z tohoto principu pochopitelně vyplývá i možnost opodstatněné stížnosti na nerovnost odměňování zaměstnanců na stejných pracovních pozicích napříč univerzitou (např. průměrná mzda zaměstnance na pozici AP2 na UK byla v roce 2021 54142 Kč, kdežto na Filozofické fakultě pouze 39 995 Kč).

- 4) K otázce rozsahu platnosti opatření *Kariérní řád*: toto opatření nastavuje podmínky pro zaměstnavatele při uzavírání a prodlužování pracovních smluv se zaměstnanci. Samotný pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je definován pracovní smlouvou. Do stávajících běžících pracovních smluv proto nemůže nový předpis aktivně zasáhnout, neboť uzavřené pracovní smlouvy lze měnit pouze na základě dohody stran. Z tohoto výkladu dále vyplývá, že podmínka devítileté lhůty na habilitaci AP2 se nemůže vztahovat na stávající pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Při prodlužování stávající smlouvy může již být opatření *Kariérní řád* zaměstnavatelem zohledňováno, tj. může dojít k situaci, kdy nebude zaměstnanci na pozici AP2 smlouva prodloužena z důvodu nesplnění podmínek k habilitaci. Domníváme se, že by s touto možností mělo být zacházeno nanejvýše opatrně, vzhledem k tomu, že doposud nebyla tato podmínka součástí požadavků na výkon práce zaměstnance a bylo by neadekvátní vyvozovat důsledky z nesplnění požadavků, které nebyly v minulosti uloženy. Zároveň není zřejmé, zda (případně v jaké podobě) se požadavek splnění podmínek k habilitaci projeví i v rámci hodnocení zaměstnanců AP2 se smlouvou na dobu neurčitou. Tento bod požadujeme vyjasnit.
- 5) Navrhujeme rozšířit hodnocené období při nultém hodnocení (stanovené článkem 1 a 2 opatření *Hodnocení*) o dva roky z důvodu specifických podmínek, které určovali výkon práce v době pandemie covidu. Lockdowny dopadaly na různé kategorie zaměstnanců ůzně, nejhůře na matky s dětmi mladšího školního věku. Dlouhodobé uzavření Celetné kvůli rekonstrukci lze navíc považovat za překážku na straně zaměstnavatele. FF také (narozdíl např. od AV, ale i FSV UK) nevyplatila zaměstnancům žádné kompenzace za práci z domova. Zaměstnanci, kteří vykazují za dané období nadstandardní množství publikací by měli být za svůj výkon finančně odměněni, naopak ti, kterým zvláštní režim během pandemie pracovní podmínky ztížil (a negativně ovlivnil jejich tvůrčí výkon), by neměli být penalizováni. Požadujeme tedy období nultého hodnocení prodloužit na sedm let (dva covidové roky nebrat v potaz).
- 6) Otázka rovných podmínek pro hodnocení a vyvozování důsledků z něj plynoucích:
 - a) Obě opatření obsahují různé výjimky uplatňované buď děkanem nebo hodnotící komisí (např. článek 6, bod 3, odstavec c) opatření *Kariérní řád*; dále článek 2, bod 3 opatření *Hodnocení*, nebo článek 16, bod 3, odstavec c) vi opatření *Hodnocení*, či článek 19, bod 16, odstavec c) opatření *Hodnocení*).² Domníváme se, že se na těchto místech opatření implicitně uznává nerovnost pracovních podmínek napříč fakultou

² Text opatření *Hodnocení* obsahuje v článku 19 chybné číslování jednotlivých bodů: po bodu č. 12 nenásleduje 13, ale 5 a zbývajících pět bodů článku je očíslováno v návaznosti na tuto chybu (tedy 6-10 namísto 14-18). Odstavec, který označujeme číslem 16, je tedy v textu (chybně) označen jako 8.

a potřeba mírnit dopad uplatňování kritérií hodnocení, aby nebylo fatálně narušeno alespoň základní plnění funkcí fakulty. Výsledkem by nakonec mohla být velká arbitrárnost v pracovních postupech a nerovné zacházení se zaměstnanci.

- b) Není zdaleka jisté, že hodnotitelé budou mít vůbec možnost uplatnit rovný přístup ke všem zaměstnancům. Kariérní řád musí dodržovat princip rovného přístupu ke všem zaměstnancům, kteří mu mají podléhat, a to vykazatelným způsobem, tedy patrně na základě protokolu z hodnocení. Sestává-li sbor hodnotitelů z 30 fakultních akademiků a na každého připadne 28 jednotlivých hodnocení, z nichž každé může obnášet kvalitativní hodnocení až pěti publikací, znamená to až 140 textů na hodnotitele. Jak fakulta zajistí, že bude kvalitativní hodnocení každého textu probíhat stejně?
- c) Vystává také otázka potenciálního „generačního střetu“ mezi komisí a skupinou mladších zaměstnanců: lze předpokládat, že komise se budou skládat z pracovníků v pokročilejší fázi kariérního postupu, kteří své působení ve svých oborech začínali za úplně jiných podmínek než generace mladší.
- d) Zarážející jsou také relativně nízké nároky na hodnotitele ve srovnání s přísností kritérií vztahujících se na hodnocené zaměstnance.
- e) Obavy z narušení principu rovného přístupu také vyvolává záměr sestavovat kariérní plán velmi detailně u zaměstnanců, jejichž výkon vychází v hodnocení jako „neadekvátní“.
- f) Dále, postup při hodnocení pracovníků v kategorii L je výrazně odlišný od AP; role vedoucího pracoviště je v tomto případě zásadní. Nevzniká tímto opatřením prostor pro příliš individualizované, subjektivní hodnocení oproti zaměstnancům na pozicích AP?
- g) Pro dosažení srovnatelného hodnocení zaměstnanců z různých základních součástí by bylo vhodné zohlednit pracovní podmínky jednotlivých pracovišť, které se mohou významně lišit.
- h) V opatření *Hodnocení* by mělo být explicitně uvedeno, jakým způsobem bude docházet k personální obměně sboru hodnotitelů.
- i) Navrhujeme v rámci uplatnění rovného přístupu do hodnocení zahrnout i zaměstnance na pozicích VP se smlouvou na dobu určitou. Zvláště nespravedlivě se jeví absence hodnocení na prominentních pozicích postdoků se základním platem vysoce nadprůměrným. I v těchto případech je třeba očekávané vstupní požadavky a očekávaný výkon vztáhnout k nabízené mzdě ve vztahu k nárokům kladeným na ostatní zaměstnance a jejich mzdovým podmínkám.

7) Dílčí připomínky k opatření *Kariérní řád*:

- a) Nejsme přesvědčeni, že nejpřínosnějším výstupem hodnocení pro zaměstnance bude plán kariérního rozvoje. Jako vhodnější se nám jeví spíše kariérní poradenství, které by zaměstnanci – na jeho vlastní žádost – pomohlo dospět k rozhodnutí v obtížných momentech jeho kariéry (např. zda raději co nejrychleji dospět k habilitaci, nebo věnovat více času práci na kvalitní zahraniční monografii). Kariérní plány a další byrokratické praktiky tzv. „audit culture“ pouze omezují tvořivost a ukrajují akademickou svobodu.
- b) Je plošný požadavek dosažení habilitace kladený na AP2 smysluplný? Má být důvodem získání docentury jen obhájení pracovní pozice?

- c) Článek 13, bod 1, odstavec b) opatření *Kariérní řád* implikuje, že na fakultě jsou absolventi doktorského studia se smlouvou na dobu neurčitou na pozici AP1. Je tomu skutečně tak?

8) Dílčí připomínky k opatření *Hodnocení*:

- a) Kdo bude řešit technické problémy aplikace?
- b) Kolik bude celá procedura hodnocení fakultu stát? Budou hodnotitelé finančně odměněni? V situaci, kdy fakultu trápí neutěšená finanční situace (skoro třetina zaměstnanců AP pracuje za minimální zaručenou mzdu, na motivační finanční odměny se prostředků nedostává), se nám jeví představený způsob hodnocení jako velmi nákladný.
- c) Budou hodnoceni sami hodnotitelé? Případně kým a jak?
- d) Cíle hodnocení by měly být transparentní. Mělo by být jasně deklarováno, k čemu vedení fakulty hodlá získaná data použít? Může na jejich základě fakulta žádat po RUK nebo MŠMT navýšení finanční dotace? Vyvodí vedení fakulty z výsledků hodnocení nějaké závěry samo pro sebe, resp. bude podle nich uvažovat o změně podmínek práce, směřování fakulty atd.?
- e) V článku 20, bod 4, odstavec f) opatření *Hodnocení* se uvádí, že v případě nultého hodnocení „zaměstnanec bude vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků pouze v mimořádně závažných případech dlouhodobého neplnění pracovních povinností.“ Formulace „dlouhodobé neplnění pracovních povinností“ je celkem vágní; zaměstnancům tento bod nedává žádnou záruku, že již z nultého hodnocení nebudou vyvozovány pracovní-právní důsledky.
- f) V článku 1, bod 8 opatření *Hodnocení* je pro účely hodnotícího období definována dlouhodobá pracovní neschopnost jako „pracovní neschopnost v délce trvání nejméně šesti měsíců.“ O ni se prodlužuje hodnocené období. Navrhujeme, aby se jednalo o celkový součet pracovních neschopností nad 6 měsíců v hodnoceném období, tj. nikoli jen o takové případy pracovní neschopnosti, které přesáhly půl roku bez přerušení.
- g) V článku 15, bod 1 opatření *Hodnocení* se uvádí, že „hodnotící zpráva je neveřejná, prostřednictvím aplikace je přístupná hodnocenému zaměstnanci, vedoucímu, zaměstnancům dotčených oddělení děkanátu fakulty a děkanovi fakulty.“ Kdo přesně jsou „zaměstnanci dotčených oddělení děkanátu“?
- h) V článku 15, bod 5, odstavec a) opatření *Hodnocení* se uděluje výjimka (může být uděleno hodnocení lepší než „adekvátní s výhradami“, i když ve stanovené lhůtě nebyly splněny požadavky na zahájení habilitačního řízení) zaměstnanci AP2, který „v rámci svého pracovního poměru strávil déle než tři roky na mateřské a/nebo rodičovské dovolené, příp. na neplaceném volnu na ni navazujícím nebo byl déle než tři roky v pracovní neschopnosti.“ Proč nezohledňovat kratší dobu strávenou na mateřské a/nebo rodičovské dovolené? Z jakého důvodu brát v potaz až hranici tří let? Navrhujeme tuto hranici snížit.
- i) K témuž tématu: v článku 15, bod 5, odstavec c) opatření *Hodnocení* se stanovuje podstatně vstřícnější podmínka pro udělení výjimky (které byla věnována předešlá poznámka) než v odstavci a). Navrhujeme uvést v soulad; viz návrh v předešlém komentáři.

- j)** V článku 19, bod 1 opatření *Hodnocení* se stanovuje osmiměsíční lhůta pro odstranění neuspokojivých pracovních výsledků vyplývajících z hodnocení. Upozorňujeme, že v Zákoníku práce se v § 52 písm. f) hovoří o lhůtě přiměřené, jež má být poskytnuta předtím, než je pro neuspokojivé pracovní výsledky pracovní poměr ukončen výpovědí. Přiměřenost se dle judikatury posuzuje s ohledem na povahu pracovních výsledků, které mají být zlepšeny. Tj. pokud by úkoly zaměstnanci stanovené nebyly svojí povahou přiměřené časové dotaci osmi měsíců, soud by se v případném pracovních-právním sporu přiklonil na jeho stranu.
- k)** Doporučujeme věnovat pozornost způsobu hodnocení zaměstnanců, kteří přejdou z pozic typu AP na L: tyto zaměstnanci budou v kategorii L1 a L2 pravděpodobně hodnoceni podle systému vyvinutého pro hodnocení lektorů jazykového centra. Je to vhodné řešení odpovídající působení zaměstnanců L1 a L2 nepodílejících se na výuce jazyků?
- l)** Zároveň bychom chtěli upozornit na situaci menších oborů/základních součástí, které si nebudou moci dovolit přesuny svých zaměstnanců z pozic AP na L v takové míře jako obory větší. Zde může vznikat mezi zaměstnanci jednotlivých pracovišť významná nerovnost.
- m)** Podle přílohy *Kritéria hodnocení* k opatření *Hodnocení* mohou zaměstnanci v seznamu svých publikací předloženému pro hodnocení uvést jeden titul, který nebyl připsán FF UK. I když důvody tohoto opatření jsou zřejmé (získat adekvátnější představu o publikačním profilu zaměstnance), jedná se zároveň o nepřímé uznání skutečnosti, že zaměstnanci fakulty jsou kvůli nízkým mzdám nuceni doplňovat příjem z úvazku na FF UK příjmem z působení na jiných institucích a FF UK nezbyvá, než hodnotit pozitivně i tvůrčí činnost pro jiné zaměstnavatele.

VOS FF UK

3/6/2022