DOHODA ZAMĚSTNAVATELE S ODBOROVOU ORGANIZACÍ

DLE § 39 ODST. 4 ZÁKONÍKU PRÁCE

Janáčkova akademie múzických umění v Brně
Beethovenova 650/2, 662 15 Brno, IČO 62156462
(dále jen „JAMU")
zastoupená JUDr. Lenkou Valovou, kvestorkou

a

Základní organizace VOS JAMU
Beethovenova 650/2, 662 15 Brno, IČO 70857474
(dále jen „Odborová organizace")
jednající doc. Mgr. Danou Drápelovou

se vedeni společným zájmem o blaho zaměstnanců JAMU dohodli na následujícím:

I.
Úvodní ujednání

(1) Zákoník práce ve znění zákona č. 365/ 2011 Sb. nařizoval sjednávat za určitých podmínek pracovní poměry na dobu neurčitou bez ohledu na to, že zaměstnavatel i zaměstnanec již při uzavírání pracovní smlouvy věděli, že zaměstnavatel bude moci zaměstnance zaměstnávat jen po určitou dobu. Taková úprava bez racionálních důvodů vedla zaměstnavatele k ukončení spolupráce, na jejímž, byť přerušovaném, pokračování měly často zájem obě strany.

(2) To v konečném důsledku poškozovalo jak zaměstnance, kterým hrozila ztráta možného zaměstnání do uplynutí tříletého abstinenčního období, neboť zaměstnavatel si nemaje pro ně stálou práci z ekonomických důvodů nemohl dovolit uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, ani jim hradit odstupné při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, tak zaměstnavatele, který byl nucen vynakládat prostředky na zaškolování nových zaměstnanců, namísto zaměstnanců, jejichž kvalifikaci a kvalitu práce si prakticky ověřil.

(3) Na tuto situaci reagoval zákonodárce zákonem č. 155/2013 Sb., kterým novou úpravou v § 39 odst. 4 zákoníku práce umožnil, aby se za zákonem vymezených podmínek zaměstnavatel s odborovou organizací dohodl na jiném, než v § 39 odst. 2 zákoníku práce stanoveném, postupu ochrany zaměstnanců před zneužitím řetězení pracovních poměrů na dobu určitou.

(4) JAMU a odborová organizace tak ve vzájemné shodě činí touto dohodou. I když jsou dány podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou dle této dohody, není tím dotčena možnost sjednat pracovní poměr na dobu neurčitou.

II.
Vážné provozní důvody

(1) JAMU a odborová organizace shledali následující vážné provozní důvody u JAMU jako zaměstnavatele, na jejichž základě nelze na JAMU spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou:

a. nenárokové účelové financování činností na dobu určitou nebo do doby dosažení výsledku (např. granty, projekty, výzkum, představení, koncerty),
b. sezónní činnosti (např. letní kurzy, večerní kurzy po veřejnost, kurzy U3V, účinkování nebo účast na tvorbě představení nebo jiného uměleckého výstupu),
c. vázanost činností týkajících se studentů na průběh akademického roku a akreditace, čímž je vymezena zvýšená potřeba práce,

d. zástup zaměstnanců dlouhodobě práce neschopných, zaměstnanců čerpajících mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nebo z jiných vážných důvodů (např. tvůrčí volno nebo zahraniční stáž) svou běžnou práci dočasně nevykonávajících, nebo

e. v případě pracovních poměrů studentů, které vznikly v souvislosti s uskutečňováním studijního programu, studentskou výzkumnou činností nebo tvorbou závěrečné práce studenta.

(2) Každý z vážných provozních důvodů uvedených v odstavci 1 je samostatný a plně oddělitelný od ostatních.

(3) Vážné provozní důvody podle odstavce 1 se týkají zaměstnanců, kteří mají konat práci na pracovním místě, v pracovním poměru nebo jeho části (část úvazku), jejichž potřeba:

a. závisí na účelovém financování,

b. je sezonní,

c. závisí na počtu studentů nebo průběhu akademického roku,

d. trvá po dobu nepřítomnosti zaměstnance, kterého zastupují, nebo

e. je závislá na době studia, výzkumné činnosti nebo tvorby závěrečné práce studenta.

(4) V případě, že jsou dány vážné provozní důvody podle odstavce 1 a zaměstnanec spadá do okruhu zaměstnanců podle odstavce 3, nepostupuje se podle § 39 odst. 2 zákoníku práce a pracovní poměr se sjedná vždy na dobu předpokládané potřeby zaměstnance (např. řešení projektu, trvání kurzu či výuky, dobu studia, dobu výuky předmětů, netrvá-li jejich výuka po celý akademický rok, do návratu zastoupeného zaměstnance), a to i opakovaně.

III.
Zvláštní povaha práce

(1) JAMU a odborová organizace shledaly jako důvod spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na JAMU spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhla založení pracovního poměru na dobu neurčitou, u zaměstnanců - akademických pracovníků, jejichž práce předpokládá jejich špičkovou kvalifikaci uměleckou či odbornou i pedagogickou a její neustálé udržování na samé hranici vývoje lidského poznání a možností tvůrčí činnosti, a to bráno v nejširší konkurenci. Zvláštní povaha práce současně spočívá v povinnosti JAMU jako vysoké školy dodržovat demokratické principy a zajistit pluralitu názorů mezi členy akademické obce.

(2) V případě, že jde o zaměstnance, který má vykonávat práci se zvláštní povahou ve smyslu odstavce 1, nepostupuje se podle § 39 odst. 2 zákoníku práce a pracovní poměr je možné sjednat na dobu určitou i opakovaně, a to takto:

a. v době prvních deseti let trvání pracovního poměru nejvýše čtyřikrát bez omezení doby trvání,

b. po čtyřech sjednáních pracovního poměru na dobu určitou lze pracovní poměr na dobu určitou sjednat již pouze jedenkrát, a to v délce nejméně 7 let,

c. po pátém sjednání pracovního poměru na dobu určitou lze sjednat již jen pracovní poměr na dobu neurčitou,

(3) Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se nepřihlíží.

(4) Tímto článkem není dotčena možnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou dle čl. II.

IV.
Obecné omezení

Jiný postup dle čl. II. nebo čl. III. této dohody musí šetřit práva a zájmy zaměstnance, jehož se týká, a být přiměřený vážným provozním důvodům nebo zvláštní povaze práce, které umožňují jeho využití.

V.
Nabídková povinnost

JAMU je povinna zaměstnancům, s nimiž byl na základě této dohody sjednán pracovní poměr na dobu určitou odchylně od ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce nabídnout v souladu se svými potřebami a možnostmi vhodná pracovní místa na dobu neurčitou přednostně před jejich nabídkou jiných uchazečům.

VI.
Trvání dohody

(1) Tato dohoda se sjednává na dobu 10 let s tím, že nesdělí-li některá ze smluvních stran prokazatelně písemně smluvní straně druhé nejpozději 3 měsíce před uplynutím doby, na níž byla tato dohoda sjednána, že nemá zájem na jejím pokračování, obnovuje se tato dohoda vždy na dalších deset let tak, jak byla sjednána původně.

(2) Každá ze smluvních stran je oprávněna tuto dohodu vypovědět i bez uvedení důvodu. Výpovědní doba činí 1 rok, počíná běžet 1. dnem kalendářního roku následujícího po doručení výpovědi a končí posledním dnem takového kalendářního roku.

(3) Zánik této dohody nemá vliv na pracovní poměry na dobu určitou, které byly v souladu s ní sjednány po dobu jejího trvání.

VII.
Závěrečná ujednání

(1) Tato dohoda byla sepsána ve dvou stejnopisech, z nichž po jednom obdržel každý z účastníků, což stvrzuje svým podpisem. Měnit ji lze pouze písemnou formou.

(2) Smluvní strany prohlašují, že si dohodu důkladně přečetly, souhlasí s jejím obsahem, který pochopily a řádně uvážily a jsou si vědomy práv a povinností z této dohody plynoucích. Rovněž prohlašují, že jim nejsou známé žádné skutečnosti, které by mohly tuto dohodu jakkoliv zneplatnit, zmařit její účel, učinit neúčinnou vůči jakékoliv třetí osobě či dotknout se jinak zakázaným způsobem práv třetích osob. Dále prohlašují, že tato dohoda odpovídá jejich skutečné, svobodné a vážné vůli, že byla uzavřena nikoliv v tísni ani za nápadně nevýhodných podmínek a na důkaz toho připojují své podpisy.

V Brně dne 14.10. 2015

.....

JUDr. Lenka Valová,
kvestorka JAMU

V Brně dne 14.10. 2015

.....

doc. Mgr. Dana Drápelová,
předsedkyně odborové organizace