

Pracovněprávní pojetí funkce děkana na veřejné vysoké škole

Vojtěch Jirásko* – Petr Podrazil**

Abstrakt: Článek analyzuje pracovněprávní souvislosti spojené s procesem jmenování a odvolání děkana veřejné vysoké školy. Byť se jedná o poměrně úzký segment osob, kterých se předmětné procedury dotýkají, je třeba mít na zřeteli, že není-li dána jistota právní pozice u vrcholného funkcionáře fakulty, mohou být závažným způsobem paralyzovány pracovněprávní vztahy ostatních zaměstnanců dotčené fakulty, potažmo celé univerzity. Zkoumaná problematika musí být vnímána jak v soukromoprávním, tak veřejnoprávním kontextu. V soukromoprávním měřítku je zapotřebí zodpovědět, zda jmenováním děkana do funkce dochází ke vzniku nového pracovního poměru, či se stávající pracovní poměr mění co do druhu práce (a to včetně změny na pracovní poměr s vícečetným druhem práce). Současně musí být pozornost věnována vzájemným vztahům mezi skončením pracovního poměru a odvoláním z funkce. Ustanovení zákoníku práce je dále nutno vykládat v návaznosti na relevantní ustanovení zákona o vysokých školách, jenž pro jmenování i odvolání vrcholného fakultního funkcionáře stanoví zvláštní procesní postupy. Zákonem stanovené procedury jsou aplikovatelné pro všechny veřejné vysoké školy univerzitního typu. Odchylné procedury se uplatní v případě katolických teologických fakult, u nichž je pozice děkana obsazována se spolupůsobením Kongregace pro katolickou výchovu v Římě.

Klíčová slova: děkan, veřejná vysoká škola, jmenování, odvolání, pracovněprávní vztah, rozvázání pracovního poměru, výpověď, velký kancléř, teologické fakulty

Úvod aneb univerzita jako složitý komplex vztahů

Snaha podchytit povahu právních vztahů (včetně kompetencí jednotlivých aktérů) uvnitř tak složitého komplexu, který tradiční veřejná vysoká škola bezpochyby představuje, je úkol nelehký a obtížně proveditelný. Tato entita s bohatými historickými kořeny vykazuje řadu znaků, jež jsou příznačné jak pro právo veřejné, tak právo soukromé. V rámci fungování univerzity jsou patrné jednak projevy uplatňování státní moci, na druhou stranu řada oblastí je ponechána k samosprávnému řízení samotné vysoké škole.

O tom, že analýza právního postavení tohoto útvaru je oříškem více než tvrdým a trápí soudy již po dlouhá desetiletí, svědčí například prvorepubliková judikatura Nejvyššího správního soudu, jenž k problematice vysokých škol vydal obsáhlé rozhodnutí, v němž mimo jiné konstatoval: „*Univerzita jako útvar právní může však být zařazena jen do řady útvarů právních, jejichž krajním článkem na jedné straně jest ryzí ústav státní a protilehlým krajním článkem ryzí korporace samosprávná. Tam pouhé zařízení státní, pouhá bezsubjektní statio fisci, pouhý způsob a prostředek státní činnosti správní, zde samostatná osobnost právní s vlastními právy a povinnostmi, zejména s právem na určitý kus správy veřejné, kteréžto právo znamená i vůči správě státní právní hranici pro všelikou její ingerenci.*“

* JUDr. Vojtěch Jirásko, advokát, advokátní kancelář Narcis Tomášek a partneři, student 4. ročníku doktorského studijního programu Teoretické právní vědy (specializace Soukromé právo), Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. E-mail: vojtech.jirasko01@upol.cz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0396-9899>.

** JUDr. Petr Podrazil, Ph.D., odborný asistent a garant pracovního práva, katedra soukromého práva a civilního procesu, Právnická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci. E-mail: petr.podrazil@upol.cz. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6004-6818>.

*Tam orgány univerzitní pouhé orgány ústavu státního, tedy orgány státu samého v poměru služební podřízenosti vůči státní správě vyučovací, takže všeliká jejich působnost vyplňuje obsah jejich povinností služebních. Zde orgány právního subjektu od státu odlišného a představitelé subjektu navenek, kteří proti každému bezprávnému zásahu do korporační samosprávy, byť zásah tento vycházel i od správy státní, mohou domáhati se ochrany právní všemi prostředky, které právní řád na ochranu práv poskytuje.*¹

Podle stávajícího stavu je na veřejnou vysokou školu nutno nahlížet jako na *právní osobu sui generis* vykazující rysy veřejnoprávní korporace a uskutečňující jak státní správu, která na univerzitu byla delegována, tak korporativní veřejnou samosprávu.² K zajištění řádného fungování obou zmíněných složek je pak nezbytné, aby byly dodržovány dva základní principy. Zaprvé, univerzita musí být schopna odolat nepatřičným vnějším vlivům (zvláště vlivům politického rázu; srov. § 6 odst. 3 z. o. v. š.)³ – ochrana vnější. Zároveň žádný z univerzitních orgánů nesmí neoprávněně uzurpovat moc na úkor orgánů jiných či k účelům rozporným s posláním univerzity (srov. § 1, § 2 odst. 10 z. o. v. š.) – ochrana vnitřní.

Projevem druhého ze jmenovaných principů je specifický systém vnitřního řízení vysoké školy, jenž je v nejdůležitějších otázkách obvykle spojen s kooperativním rozhodováním.⁴ Dotčené orgány jsou tak mnohdy vybaveny sdílenou kompetencí, kdy moc jednoho orgánu je balancována mocí orgánu dalšího.⁵ Fungování akademických orgánů lze připodobnit k působení orgánů státních založenému na systému vyvažování (tj. *systému brzd a rovnováhy*), přičemž rozsah kompetencí jednotlivých řídicích akademických orgánů nesmí být neomezený a musí současně korespondovat s potřebou důsledného respektu k akademickým svobodám vyplývajícím z § 4 zákona o vysokých školách.⁶

- ¹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 1922 publ. Pod č. Boh. A 1596/1922. K tomu srov. dále: „*Dávná epocha právní dala univerzitě jako útvaru právnímu prvou její podobu. Soustavy právní, jež vystřídaly se v proudu staletí, formovaly po svém instituci věky přetrvávající, a výsledek těchto opětovných proměn je na ten čas hybridní útvar, v němž podstata veřejné korporace sloučena jest s podstatou státního ústavu ve spletitý celek, který lze právnícky plně vystihnouti jen konstrukcí velmi složitou a velmi subtilní.*“
- ² To platí v případě vysoké školy veřejné nebo soukromé. Státní vysoké školy nemají právní osobnost, nejsou právníckými osobami, ale organizačními složkami státu (§ 95 odst. 1 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů; zákon o vysokých školách, též jen „z. o. v. š.“). Zde srov. zjevně chybné závěry v rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 5/2022-158, bod 27: „*V daném případě Policejní akademie České republiky [...] je vysokou školou, která je právníckou osobou podle § 2 odst. 2 zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách.*“ Výkon funkce děkana na státní vysoké škole je oproti jiným veřejným vysokým školám svým vztahem atypický (např. v případě policejní vysoké školy půjde zpravidla o služební poměr příslušníka Policie ČR, byť ovšem není vyloučeno ani založení vztahu „čistě“ pracovněprávního, nebude-li osoba příslušníkem Policie ČR, k tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2023, sp. zn. 21 Cdo 1281/2022-I., bod 19). K povaze veřejných vysokých škol dále srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 12. 2009, č. j. 9 As 1/2009-141.
- ³ V souladu s tímto ustanovením státní orgány mohou zasahovat do činnosti veřejné vysoké školy jen na základě a v mezích zákona a způsobem zákonem stanoveným.
- ⁴ Uvedený závěr samozřejmě neplatí paušálně, mezi jednotlivými vysokými školami se bude systém řízení lišit dle typu univerzity. K tomu srov. § 2 odst. 2 a odst. 7 z. o. v. š. Z podstaty věci jsou v článku analyzovány vztahy na veřejné vysoké škole (též jen „VVŠ“) univerzitního typu, která se člení na fakulty.
- ⁵ Řada těchto orgánů je kolektivního typu (například akademický senát fakulty), přičemž zájmy subjektů v orgánech působících mohou být (a často také jsou) kontradiktorní. Typicky se jedná o zastoupení akademických pracovníků a studentů v akademických senátech. V pracovněprávních otázkách doplňují fakultní či univerzitní orgány dále zástupci zaměstnanců v podobě odborových organizací.
- ⁶ S ohledem na nastíněné zvláštnosti vnitřního uspořádání veřejné vysoké školy předložilo Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy návrh novely z. o. v. š., který nově upravuje orgány soukromé vysoké školy, jejichž zřízení, včetně skladby a počtu byly doposud vnitřní záležitostí soukromých vysokých škol. Dle důvodové zprávy „*návrh vychází z dlouhodobé zkušenosti ministerstva, když reflektuje dlouhodobou praxi soukromých vysokých škol v ustavení orgánů soukro-*

Popsaným požadavkům zpravidla odpovídá i způsob výběru/odvolání vrcholných funkcionářů veřejné vysoké školy, kteří jsou povětšinou voleni v přímých a tajných volbách.⁷ Volbou však není proces jejich de/installace do funkce završen, neboť je zapotřebí, aby dotyčného ještě jmenoval/odvolal k tomu příslušný orgán (viz princip sdíleného rozhodování).

Co se ostatních (řadových) zaměstnanců týče, není paleta univerzitních zaměstnanců jednotvárná, ale různorodá, tvořená akademickými pracovníky a ostatními (technicko-hospodářskými) zaměstnanci.⁸ Úloha vysoké školy jakožto zaměstnavatele není tudíž snadná, neboť musí neustále vyrovnávat zájmy rozličných skupin, přičemž postavení akademiků je z pohledu pracovního práva značně specifické a ne zcela konvenující s parametry, které jsou v § 2 z. pr. připisovány tzv. závislé práci. Způsob výkonu tvůrčí činnosti předpokládá vyšší míru samostatnosti oproti jiným, běžně vykonávaným zaměstnáním. Tvůrčí práce může být povětšinou stejně kvalitně vykonávána jak na pracovišti zaměstnavatele, tak i na jiném vhodném místě, které si zaměstnanec sám určí, a to v době, kterou si zaměstnanec sám rozvrhne (srov. § 70a z. o. v. š.).⁹

S ohledem na výše předestřené skutečnosti je zřejmé, že univerzita utváří ve svém souhrnu spletitou síť vnitřně propojených a vzájemně se vyvažujících (ovlivňujících) vztahů, u nichž v určitých případech mohou vznikat spory týkající se míry a způsobu jejich vlivu na řádný chod vysoké školy. Předmětem sporu se pak často stávají právě otázky spojené s procesem výběru či odvolání vrcholných představitelů fakulty, a ačkoliv postavení děkana v rámci veřejné vysoké školy bylo již několikrát v různých souvislostech posuzováno v rámci soudních řízení,¹⁰ stále se objevují oblasti právně nevypřádané. Příkladem může být situace z podzimu loňského roku, kdy rektor Univerzity Palackého v Olomouci rozvázal pracovní poměr výpovědí s děkanem Přírodovědecké fakulty UP.¹¹ *Ratio* právního problému spočívalo ve zodpovězení otázky, zda rektor je oprávněn rozvázat pracovní poměr s děkanem bez toho, aniž by předtím děkan byl odvolán v souladu s procedurou vyplývající ze zákona o vysokých školách.

mých vysokých škol, kterými jsou vždy rektor, akademická nebo vědecká nebo umělecká rada a disciplinární komise.“
Viz <https://odok.cz/portal/veklep/material/KORNCNUTLVWM/>.

- 7 Mimo to, že je daným postupem značně stimulována míra legitimacy ve prospěch (z)volených představitelů vysoké školy, popř. její součástí, představuje možnost volby prvek, jenž je pro výkon závislé práce zcela netypický. V málokterém zaměstnání se totiž lze setkat s tím, aby zaměstnanci (být nepřímo a pouze část z nich) měli tak výrazný vliv na složení „svého vedení“.
- 8 Oblast pracovněprávních vztahů a určování počtu akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců spadá do samostatné působnosti veřejné vysoké školy [§ 6 odst. 1 písm. h) z. o. v. š.].
- 9 Svěbytně je dále například upravena možnost souběžného výkonu další výdělečné činnosti, když pedagogická činnost spadá dle § 304 odst. 3 z. pr. do výjimky, u nichž se neuplatní zákaz konkurence během trvání základního pracovněprávního vztahu. Zcela specificky je řešena možnost souběhu výkonu vícero zaměstnání u garantů studijních programů, kteří s ohledem na naplnění akreditačních podmínek mohou vedle svého pracovního poměru vykonávat činnost akademického pracovníka na téže nebo jiné vysoké škole, a to včetně působení na zahraničních vysokých školách a u poskytovatelů zahraničního vysokoškolského vzdělání na území ČR, v souhrnu nepřesahujícím výši polovičního pracovního úvazku, tj. 20 hodin týdně. Odst. 5.3 *Metodické pomůcky pro posuzování žádostí o akreditaci studijního programu*. Dostupné z: <https://www.nauvs.cz/attachments/article/71/RNAU-schvaleno-2022-203-8-SP-metodika%20posuzovani.pdf>.
- 10 Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2011, č. j. 7 As 66/2010-119 ve věci povinnosti rektora jmenovat děkana či rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 7. 2018, č. j. 10 As 60/2018-45 ve věci odvolání děkana VVŠ rektorem.
- 11 Byť výpověď byla následně odvolána, případ vzbudil vášnivé emoce a pozornost médií. Viz např. Rektor Univerzity Palackého dal výpověď děkanovi přírodovědy, údajně kvůli zneužití osobních údajů. In: ct24.ceskatelevize.cz [online]. 4. 10. 2022 [cit 2024-05-29]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/regiony/3533924-rektor-univerzity-palackeho-odvolal-dekana-prirodovedy-ktery-kritizuje-vznik-ustavu>.

1. Spectabilis v soukolí kompetenčních norem

Veřejná vysoká škola univerzitního typu se zpravidla člení na fakulty, popřípadě na další organizační jednotky vymezené v § 22 odst. 1 z. o. v. š. Fakulty nemají právní osobnost.¹² Tou je nadána pouze univerzita (§ 2 odst. 2 z. o. v. š.). Za účelem samosprávného řízení však fakulta konstruuje orgány, jež v interakci s ostatními univerzitními entitami právy disponují (viz § 24 a násl. z. o. v. š.). Nicméně ani tyto fakultní orgány nedisponují právní osobností ani schopností vstupovat do právních vztahů se třetími subjekty stojícími mimo fakultu či univerzitu.¹³ Obdobné je to ve vztahu k procesní subjektivitě uvedených orgánů, které samy o sobě nemohou být účastníkem soudního řízení, „neboť nemají způsobilost mít práva a povinnosti (právní osobnost), a ani způsobilost být účastníkem soudního řízení“.¹⁴ Právní jednání a jednotlivá soudní řízení jsou tedy vždy vedena jménem VVŠ, ať již jsou činěna rektorem, či v rozsahu (zákonného nebo smluvního) zmocnění jinými orgány VVŠ. Odlišná situace ovšem nastává v případě správní žaloby kandidáta na děkana (popřípadě v případě žaloby odvolaného děkana) činěné na základě § 65 soudního řádu správního, kdy procesní subjektivita je odvozena ochrannou veřejných subjektivních práv kandidáta/odvolaného děkana (viz dále).¹⁵

V čele fakulty stojí děkan, tuto řídí a zastupuje navenek (§ 28 z. o. v. š.). Děkan není ze své pozice „první mezi rovnými“ (*primus inter pares*), ale strukturálně podléhá rektorovi univerzity, který je oproti děkanovi zásadně oprávněn za univerzitu jako celek právně jednat navenek (§ 10 z. o. v. š.). Systém vzájemných vztahů děkana a rektora se odvíjí od toho, jaká záležitost je v konkrétním případě „rozhodována“. Nesmíme přitom zapomínat, že fakulta tvoří v rámci univerzity samosprávnou jednotku, která sama rozhoduje o svých

¹² Není-li fakulta způsobilá mít v mezích právního řádu práva a povinnosti, neznamená to, že by právo k fakultě bylo zcela indiferentní. Například optikou pracovního práva je fakulta považována za svébytný celek vyvíjející relativně samostatnou činnost, k čemuž je vybavena okruhem zaměstnanců, budovami, finančními a ostatními nezbytnými prostředky. Tato skutečnost má význam při zkoumání naplnění výpovědních důvodů podle § 52 písm. a) nebo b) z. pr., popř. při převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části dle § 338 z. pr. K vymezení tzv. části zaměstnavatele srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1282/2016.

¹³ K uvedenému je zajímavé nahlédnout do analýzy právní povahy fakulty provedené Nejvyšším správním soudem roku 1922. Nejvyšší správní soud zkoumal přípustnost stížnosti podané profesorským sborem Lékařské fakulty Univerzity Karlovy: „Je tedy nutno tázati se, zdali fakulta univerzitní vskutku představuje osobnost, tedy subjekt právní, který jediný k tomuto soudu může se obracet. Z podaného historického nástinu je patrné, že nejen univerzité jako celku, nýbrž ani jednotlivým fakultám nechybělo znaků právních, které je kvalifikují jako korporace s jistou mírou vlastní právní existence, ať již poměr jejich k univerzitní korporaci jako celku je jakýkoli. I moderní předpisy právní připínají, jak bylo ukázáno, určitá práva k jednotlivým fakultám spíše než k celku univerzity. Než i kdyby fakulty byly vskutku jen pouhými „odděleními“, jak je nazývá § 1 zákona organizačního z roku 1873, tedy součástkami univerzity bez vlastní osobnosti, stojí za nimi aspoň právní osobnost univerzity, která se v určitých vztazích projevuje ve fakultách, v nich navenek vystupuje a fakultními orgány jedná.“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 1922 publ. Pod č. Boh. A 1596/1922.

¹⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 11. 2021, č. j. 6 As 307/2020-47. Uvedený závěr je vysloven ve vztahu k fakultě VVŠ, jejímu akademickému senátu a děkanovi v rámci soudního řízení správního coby žalobců, avšak uvedené lze vztáhnout též na řízení dle občanského soudního řádu. Z bodu 13. a 14. odůvodnění cit. rozhodnutí totiž dále vyplývá: „Je tedy zřejmé, že situace městských částí hlavního města Prahy je ze zákona odlišná od situace fakulty vysoké školy a jejich orgánů, které podle § 24 zákona o vysokých školách mohou toliko rozhodovat nebo jednat za veřejnou vysokou školu ve vymezených věcech týkajících se fakulty. Citované (ani jiné) ustanovení zákona o vysokých školách tak fakultám ani jejich orgánům nepřiznává, byť i jen dílčí právní subjektivitu. Není tedy pravda, že by v minulosti Nejvyšší správní soud ve své judikatuře akceptoval způsobilost určité entity být účastníkem soudního řízení, aniž by tato způsobilost vyplývala výslovně ze zákona. [...] Aniž by soud jakkoli zpochybňoval významnost fakult jako klíčových součástí vysoké školy, stejně jako určitou autonomii rozhodování a jednání jejich orgánů ve vymezených záležitostech, nemůže zákonem vytvořený prostor, v němž se fakulty podílejí na veřejnoprávních úkolech vysoké školy, znamenat, že by zákonodárce přiznal (či zamýšlel přiznat) fakultám, byť i jen částečnou právní subjektivitu.“

¹⁵ K tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2011, č. j. 7 As 66/2010-119.

vnitřních záležitostech (§ 24 z. o. v. š.). Působnost rektora v daných otázkách je omezená, primární osobou je v těchto případech děkan a ostatní orgány fakulty, které buď rozhodují samostatně, či ve spolupůsobení s univerzitními orgány včetně rektora.¹⁶ Jinou povahu však mají záležitosti dotýkající se samotného pracovněprávního postavení děkana, na něhož v kontextu výkonu závislé práce musíme nahlížet jako na podřízeného zaměstnance rektora. V pracovněprávních otázkách je jejich vztah vztahem „nadřízenosti a podřízenosti vedoucích pracovníků veřejné vysoké školy (byť částečně specificky vymezené zákonem o vysokých školách) [...]”. To se projevuje např. ve stanovování odměny děkana rektorem, určování dovolené děkana rektorem apod.¹⁷ Stejně tak je patrné, že např. pracovní doba děkana je za dodržení ustanovení § 70a z. o. v. š. určována rektorem, jenž děkana rovněž vysílá na pracovní cesty apod.

Na druhé straně děkan představuje jeden ze samosprávných akademických orgánů fakulty (§ 25 odst. 1 z. o. v. š.) a jeho pozice v rámci vysoké školy je nezastupitelná,¹⁸ což potvrzují i zákonem stanovené mechanismy jmenování či odvolávání děkana do/z funkce: „Mechanismus kombinace zákonem stanoveného funkčního období a spolupůsobení dvou nebo dokonce výjimečně tří akademických orgánů při jmenování děkana do funkce či jeho odvolání z funkce je významným důvodem pro přiklonění se k závěru, že funkce děkana má významnou roli v systému dělby moci uvnitř vysoké školy jako veřejnoprávní korporace vykonávající veřejnou moc.”¹⁹

Specifický systém interakce obou vrcholných aktérů je zákonem předepsán pro oblast pracovněprávních záležitostí fakulty. V otázkách pracovněprávních vztahů je to právě děkan, kdo je nadán kompetencí rozhodovat nebo jednat za veřejnou vysokou školu v rámci uvedené fakulty [§ 24 odst. 1 písm. e) z. o. v. š. ve spojení s § 28 odst. 1 z. o. v. š.]. Pracovněprávní záležitosti fakulty by měly být pouze projednány s rektorem (není-li dohodnuto omezení dle § 24 odst. 4 z. o. v. š.), přesto nedojde-li k projednání pracovněprávní záležitosti fakulty s rektorem, nemá podle našeho názoru uvedené vliv na platnost právního jednání, neboť projednání nelze považovat za hmotněprávní podmínku platnosti právního jednání.²⁰ Projednání určité pracovněprávní záležitosti v sobě komprimuje na jedné straně povinnost informovat rektora a na straně druhé možnost rektora se vyjádřit. Rektor tak není v této otázce vybaven kompetencí prosadit svou vůli. Na děkana může působit pouze z pozice své autority a toho přimět, aby jej vyslechl. Souhlas rektora není vyžadován.²¹ Nelze se ovšem domnívat, že nerespektování povinnosti projednat pracovněprávní

¹⁶ Vnitřně provázaný systém doprovází např. schvalování vnitřních předpisů fakulty, které na návrh děkana schvaluje akademický senát fakulty a následně též akademický senát VVŠ se stanoviskem rektora [srov. § 27 odst. 1 písm. b) z. o. v. š. ve spojení s § 9 odst. 1 písm. b) bod 2 z. o. v. š.].

¹⁷ BARTOŇ, Michal – DIENSTBIER, Filip. Může rektor vysoké školy odmítnout jmenovat děkana fakulty? Úvaha k právní povaze jmenovacích aktů rektorů vysokých škol. *Právní rozhledy*, 2009, č. 9, s. 328–334.

¹⁸ Ve smyslu dlouhodobého a trvalého fungování fakulty VVŠ. Z podstaty věci je samozřejmě možné, aby děkan byl zastoupen jmenovaným proděkanem. Uvedené zastoupení totiž zajišťuje „kontinuální, permanentní, řádný a současně kvalifikovaný chod fakulty v každé době a za každé situace, tedy i v případě, nemůže-li děkan fakulty z jakýchkoliv důvodů (krátkodobě či po delší dobu) vykonávat svá oprávnění a plnit své povinnosti plynoucí z jeho funkce, případně pokud není funkce děkana dočasně obsazena.“ Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 23. 5. 2012, č. j. 57 A 20/2011-85.

¹⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2011, č. j. 7 As 66/2010-119.

²⁰ Povinnost součinnosti s odborovou organizací tím není dotčena (viz. § 61 z. pr.).

²¹ Nestanovi-li v tomto případě zvláštní zákon (tj. zákon o vysokých školách) vlastní úpravu pro případ neprojednání pracovněprávní záležitosti mezi děkanem a rektorem, je nezbytné vycházet z § 19 odst. 2 z. pr., jenž s neprojednáním nespojuje neplatnost právního jednání, a to ani v podobě neplatnosti relativní. O neplatnosti by bylo namísto uvažovat pouze tehdy, způsobilo-li by neprojednání pracovněprávní záležitosti závažné narušení dělby akademických pravomocí,

záležitost s rektorem nemůže mít pro děkana žádné právní důsledky. Cílená a soustavná ignorace (opovrhování) zákonem stanovených procedur (včetně procedur plynoucích právě z § 24 odst. 4 z. o. v. š.) může založit důvod k případnému odvolání děkana rektorem za využití postupu podle § 28 odst. 3 z. o. v. š. (viz dále).

Samostatnou kapitolu ve vzájemných vztazích obou vrcholných akademických funkcí představuje proces jmenování a odvolání děkana fakulty.

1.1 Jmenování děkana

Děkana jmenuje a odvolává na návrh akademického senátu fakulty rektor (§ 28 odst. 2 z. o. v. š.). Skrze obecnost vymezení již v minulosti vznikaly značné rozpory o výkladovém přístupu k citovanému ustanovení z. o. v. š. Působnost akademického senátu²² v kumulaci se jmenovacím aktem rektora byla podrobena pnutí v otázce povinnosti rektora jmenovat kandidáta navrženého akademickým senátem, kdy výsledek uvedeného lze shrnout do té míry, že (zprv) rozhodnutí rektora podléhá přezkumu ve správním soudnictví²³ a (zadruhé) rektor zásadně nemá povahu pouhého ceremoniáře. Nejvyšší správní soud v posuzované věci vyslovil jako *obiter dictum* názor, dle kterého „[z]ávěr, že právě při jmenování děkana by rektor měl být pouhým ceremoniářem, bez významnější diskrece ve vztahu k osobě děkana (byť diskrece „negativní“, spočívající v právu odmítnout akademickým senátem fakulty navrženého kandidáta, nikoli v právu prosadit vlastního kandidáta proti vůli senátu), by tedy musel být opřen o přesvědčivé argumenty ve prospěch zvláštní povahy této pravomoci oproti jiným pravomocem rektora.“ Rozhodující aspekty při posuzování povahy jmenovacího aktu tvořily:

- a) *míra mocenského postavení subjektu* (v případě děkana jde o rozsáhlá oprávnění jednat ve věcech fakulty, např. jmenovací a odvolávací oprávnění, oprávnění návrhová vůči akademickému senátu fakulty či oprávnění rozhodovat ve věcech uchazečů o studium),
- b) *míra rezistence vůči jiným funkcím či institucím* (a to co do autonomie jednání i náročnosti de/installace) a

o čemž nelze podle našeho názoru hovořit, zvláště není-li rektor podle § 24 odst. 4 z. o. v. š. s to prosadit vlastní vůli. V tomto ohledu by bylo možné polemizovat o rozsahu aplikační šíře obou analyzovaných ustanovení. Zatímco zákoník práce upravuje důsledky spojené s *neprojednáním právního jednání*, dopad ustanovení zákona o vysokých školách je širší, když § 36 odst. 4 z. o. v. š. upravuje povinnost *projednání pracovněprávních záležitostí*. Mezi pracovněprávní záležitosti lze řadit všechny otázky spojené se zaměstnáváním osob – např. plány týkající se přijímání nových zaměstnanců, pracovní podmínky, otázky spojené s náhradou újm, stav a strukturu zaměstnanců, včetně právních jednání týkajících se vzniku, změny nebo zániku pracovněprávních vztahů. V případě právních jednání nastupuje podle našeho názoru podpůrně aplikace § 19 odst. 2 z. pr. U ostatních záležitostí, které nejsou právními jednáními, nelze posuzovat jejich platnost a ani tyto vnímat jako hmotněprávní předpoklady pro následně učiněná právní jednání. Neprojednání-li tak např. děkan s rektorem plán na přijetí 10 zaměstnanců u nově vzniklé katedry fakulty, nemůže mít absence projednání vliv na platnost následně uzavřených pracovních smluv. Takové jednání by ovšem mohlo být kvalifikováno jako neplnění povinností děkanem. Zároveň by musela být zkoumána intenzita tohoto neplnění povinností.

²² Akademický senát se usnáší o návrhu na jmenování děkana (pro přijetí nadpoloviční většinou všech členů), popřípadě navrhuje jeho odvolání z funkce (pro přijetí alespoň třemi pětinami všech členů). Srov. § 27 z. o. v. š.

²³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2011, č. j. 7 As 66/2010-119: „Rozhodnutí rektora ve věci návrhu na jmenování děkana je rozhodnutím ve věci veřejného subjektivního práva kandidáta na děkana (práva na přístup k veřejné funkci, zde konkrétně práva na to být do veřejné funkce jmenován či naopak nejmenován za splnění zákonných podmínek a zákonem předepsaným postupem) a jako takové podléhá soudní kognici ve správním soudnictví v řízení podle soudního řádu správního.“

- c) *míra funkční stability* (čtyřleté funkční období, možnost omezeného opakování výkonu funkce),

přičemž z uvedeného hodnocení i vysloveného *obiter dictum* lze usuzovat na závěr, že zásadně není dána povinnost rektora jmenovat děkanem příslušné fakulty kandidáta navrženého akademickým senátem fakulty.²⁴ Tento závěr byl taktéž následně potvrzen navazujícími rozhodnutími správních soudů.²⁵

Funkce děkana tedy má významnou roli v systému dělby moci vysoké školy, kdy postupy jmenování a odvolání tvoří jistý vnitřní systém brzd a rovnováh, podobný těm při rozdělení moci v rámci státu. Jmenování děkana je z toho důvodu nezbytné považovat za veřejnoprávní proces. Tento závěr samozřejmě neplatí paušálně pro všechny vedoucí pozice vyskytující se v rámci fakulty či univerzity. Obecně je totiž nezbytné rozlišovat vedoucí pozice čistě manažerské od pozic funkcionářských, respektive manažersko-funkcionářských.²⁶

Zatímco u prvně jmenovaných není důvodu spojovat s těmito pozicemi zvláštní mechanismy ochrany, v případě akademických funkcionářů, jež jsou dle zákona o vysokých školách oprávnění uplatňovat svoje pravomoci koordinovaně, kontrolovaně, nikoliv však neomezeně v relaci k ostatním funkcionářským pozicím, je potřeba protekce těchto pozic evidentní. Pokud bychom totiž umožnili, aby vrcholní funkcionáři mohli být libovolně odvoláváni, vychýlili bychom tím rameno váhy ve prospěch jiného orgánu, čímž by došlo k nepřijatelnému narušení zákonem požadované stability (homeostázy) uvnitř vysoké školy.

Naproti tomu, příkladem vedoucí pozice manažerského typu, u níž není dána potřeba speciální ochrany před nedovoleným tlakem či uzurpováním moci jinými akademickými orgány, je ředitel vysokoškolského ústavu, kterého bez dalšího (tj. bez dalších ochranných procedur) jmenuje a odvolává rektor (§ 34 odst. 3 z. o. v. š.). Pro proces de/instalace ředitele do funkce zákon o vysokých školách nestanoví žádné podmínky a rektor nemusí kooperovat s jinými orgány, nestanoví-li vnitřní předpisy samotné univerzity jinak. Jmenování či odvolání ředitele je tak čistě vnitřní záležitostí vysoké školy odehrávající se dle pravidel stanovených soukromým právem. Rozdíl mezi oběma výše uvedenými pozicemi (tj. mezi děkanem fakulty a ředitelem vysokoškolského ústavu) zde spočívá v: a) rozhodovací kompetenci (děkan jedná ze zákona bez dalšího, pokud zákon nestanoví jinak, načež ředitel rozhoduje jen v působnosti, která je mu svěřena), b) absenci funkční rezistence,

²⁴ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2011, č. j. 7 As 66/2010-119.

²⁵ „[...] s přihlédnutím k systému ‚brzd a rovnováh‘ uvnitř veřejné vysoké školy se rektor spolu s akademickými senáty podílí na rozhodování o obsazení vedení jednotlivých fakult. Rektor v takových případech vystupuje právě ve funkci ‚brzdy‘ akademického senátu fakulty, který buď navrhuje ke jmenování děkanem nevhodného kandidáta, anebo je naopak nečinný při iniciování jeho odvolání, přestože děkan fakulty jedná protiprávně či jinak závadně. Právě v takových mimořádných situacích může rektor v rámci akademické samosprávy na základě svého uvážení nevyhovět návrhu fakulturních akademických senátů a jako orgán činící konečné rozhodnutí odmítnout děkana jmenovat, či naopak jej (za splnění dalších procesních podmínek) odvolat z vlastního podnětu.“ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 4. 2022, č. j. 25 A 34/2020-204. Ač bylo rozhodnutí následně zrušeno pro jiné důvody rozhodnutím Nejvyššího správního soudu (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 12. 2022, č. j. 9 As 105/2022-59), přesto jsou uvedené závěry dále obecně platné.

²⁶ „Z toho, co bylo řečeno, plyne, že právní situaci členů fakult, právní situaci sborů profesorských, děkanů, senátů akademického a rektora, sluší posuzovat vždy podle tohoto, v jaké funkci vystupují. Jinak, když jde o osobní status služebníků státu, jinak když jde o členská práva korporace a orgány korporace, jinak když jde o funkce orgánů státní správy vyučovací.“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 10. 1922 publ. Pod č. Boh. A 1596/1922.

kdy funkční období u ředitele ústavu oproti děkanovi fakulty není dáno a současně proces odvolání ředitele zůstává v dispozici rektora bez nutnosti součinnosti jiného orgánu. Shodně k tomuto závěru dospívá Nejvyšší správní soud, který uzavírá: „*Jmenování a odvolání z funkce ředitele vysokoškolského ústavu je úkonem majícím převážně soukromoprávní povahu a [...] ředitel vysokoškolského ústavu je de facto manažerem, kterému zákon o vysokých školách nedává samostatný prostor pro vystupování ve veřejnoprávních vztazích.*“²⁷ Odvolání z funkce ředitele vysokoškolského ústavu je tedy jednáním pracovněprávním, které je přezkoumáváno civilními soudy v pracovněprávních sporech. Oproti tomu odvolání z funkce děkana fakulty veřejné vysoké školy je realizováno v oblasti veřejné správy, a proto podléhá přezkumu správních soudů.²⁸ Shodný závěr je možné dále učinit například u proděkanů či vedoucích kateder, ale i ostatních vedoucích pozic, u nichž nelze dovodit potřebu výše zmiňované funkční odolnosti ve složitém komplexu vztahů uvnitř vysoké školy.

Zaměříme-li se opět na pozici děkana, je nutné si uvědomit, že právním titulem k tomu, aby děkan mohl svou práci vykonávat, je existence pracovněprávního vztahu, neboť *děkan je zaměstnancem univerzity: „Samotný akt jmenování děkana do funkce, nebo jeho odvolání, má veřejnoprávní povahu, jakkoliv jeho právní následky (svazek práv a povinností, který tím mezi děkanem a vysokou školou vznikne) mají především povahu soukromoprávní (pracovněprávní).*“²⁹

Z pohledu civilního práva je tak zapotřebí určit, jaké dopady jsou spojeny se jmenováním děkana co do jeho pracovněprávního postavení. V úvahu zde přicházejí dvě možnosti. Zaprvé, jmenováním nedochází ke vzniku nového pracovního poměru, stávající pracovní poměr se pouze mění co do druhu práce. Podle druhé varianty má jmenování za důsledek vznik nového pracovního poměru. Přikláníme se přitom k možnosti první, neboť jmenováním pracovní poměr vzniká pouze v případech stanovených zvláštním právním předpisem a dále u vedoucího zaměstnance, který vykonává práci u zaměstnavatele vymezeného v § 33 odst. 3 z. pr. Zákon o vysokých školách nestanoví v tomto ohledu zvláštní odchylku od obecné úpravy. Jmenování děkana do funkce je tudíž nutné vnímat jako změnu pracovního poměru (§ 40 z. pr.) dotýkající se dosavadního druhu práce, přičemž je na smluvních stranách, aby druh práce přizpůsobily nově vzniklým podmínkám.³⁰

²⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 8. 2019, č. j. 5 As 306/2018-49.

²⁸ „*De lege lata však děkan významné místo v systému brzd a rovnováh v rámci vysoké školy má, a proto rozhodování o jeho jmenování či odvolání je třeba považovat za rozhodování v oblasti veřejné správy.*“ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 11. 2011, č. j. 7 As 66/2010-119.

²⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 7. 2018, č. j. 10 As 60/2018-45. Na druhé straně vztah studenta jako člena akademické obce k VVŠ je vztahem veřejnoprávním. K tomu srov.: TELEC, Ivo – TŮMA, Pavel. § 35 [Užití díla v rámci občanských či náboženských obřadů nebo v rámci úředních akcí pořádaných orgány veřejné správy, v rámci školních představení a užití díla školního]. In: TELEC, Ivo – TŮMA, Pavel. *Autorský zákon*. 2. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 423, marg. č. 8. V tomto směru nelze souhlasit se závěry Prokeše, že u (jakéhokoli) člena akademické obce je vztah k VVŠ vztahem (bez dalšího) veřejnoprávním, neboť v případě akademických pracovníků je tento vztah založen primárně pracovní smlouvou nebo jmenováním. Srov. PROKEŠ, Martin. *Akademičtí pracovníci a funkcionáři veřejných vysokých škol*. *Právník*. 2021, roč. 160, č. 10, s. 883.

³⁰ K tomu srov. Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 594/2000: „*U osob, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, nemůže pracovní poměr vzniknout jinak (například na základě pracovní smlouvy). To však neznamená, že by smlouva, uzavřená mezi zaměstnavatelem a osobou, jejíž pracovní poměr se zakládá jmenováním, nemohla mít žádný význam; i kdyby byla taková smlouva formálně označena jako pracovní smlouva, není zde rozhodující její označení, ale obsah. Uvádí-li taková smlouva například podmínky, za nichž má zaměstnanec svou funkci vykonávat, rozsah jeho oprávnění vystupovat jménem zaměstnavatele apod., nemůže být neplatná jen proto, že ji zaměstnavatel uzavřel s osobou, jejíž pracovní poměr se zakládá jmenováním, popřípadě proto, jak byla označena.*“

Uvedený závěr je nutno dovodit i ze samotné podstaty jmenování jakožto zvláštního způsobu vzniku pracovního poměru: „*Jmenování ve smyslu § 33 odst. 3 zákoníku práce je upraveno jako způsob vzniku pracovního poměru tam, kde zaměstnavatelem je stát (jeho organizační složky a další subjekty navázané na stát, státní rozpočet). Podle názoru Ústavního soudu lze dovodit, že prostřednictvím zaměstnavatelů vyjmenovaných v napačeném ustanovení se realizuje státní politika a plní se funkce státu; proto by stát měl mít rozhodující právo určit, kdo bude jeho jménem vystupovat (či v jistém smyslu za něj) či plnit jeho úkoly.*“³¹ Jmenování děkana nemůže v žádném případě (s ohledem na autonomní postavení veřejných vysokých škol) sledovat cíl právě uvedený (tj. cíl v podobě realizace státní politiky) a pracovní poměr děkana tak vždy může vzniknout pouze na základě pracovní smlouvy.

Ke vzniku pracovního poměru jmenováním by nedošlo ani v situaci, kdy osoba, která byla jmenována děkanem, doposud k univerzitě v žádném pracovněprávním vztahu nebyla. V tomto případě by bylo zapotřebí nejprve uzavřít s děkanem pracovní smlouvu a následně tohoto jmenovat do pozice postupem podle § 73 odst. 2 z. pr., popř. „dojmenování“ by nebylo zapotřebí, obsahovala-li by pracovní smlouva přímo ujednání o druhu práce *děkan*.³² Neuzavře-li zaměstnavatel s *extraneem* (tj. osobou, která doposud nebyla v pracovním poměru se zaměstnavatelem) pracovní smlouvu, neznamená to však, že by pracovní poměr nevznikl. Akt jmenování bude v takovém případě nutno vyložit podle vůle smluvních stran a podle obsahu tohoto jednání (§ 555 o. z.). Bude-li z jednání seznatelné, že strany měly za cíl, aby jmenovaný plnil určitý druh práce od určitého data na jasně definovaném místě, pracovní poměr platně vznikne, byť strany formálně ke vzniku pracovního poměru zvolily jinou právní cestu (respektive jinou formu). V takovém případě se bude jednat o pracovní poměr vzniklý faktickou cestou (bez náležité písemné formy pracovní smlouvy).³³

1.2 Odvolání děkana v konturách pracovněprávních vztahů

Z výše předestřené se podává vysoká míra veřejnoprávní autority náležející děkanovi fakulty. Jmenovací i odvolací akt děkana a samotný proces de/instalace děkana naplňuje určitou „funkci procesu“, která se významně projevuje v systému vzájemného vyvažování vlivu mezi univerzitními orgány. Děkana fakulty nelze vnímat jen jako vrcholného manažera, kterého je možné jednostranně bez nutnosti specifikace důvodů odvolat. S touto pozicí je *ipso facto* spojena potřeba vyšší míry ochrany oproti ostatním běžně se v pracovněprávních vztazích vyskytujícím vedoucím pracovním místům. Smysl ochrany této vedoucí pozice pak nemůže být odvozován od obecných zásad pracovního práva [zvláště ní zákonná ochrana postavení zaměstnance dle § 1a odst.1 písm. a) z. pr.], ale od zásad/principů, na nichž je vybudována podstata fungování vysoké školy.

³¹ Nález Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, Pl. ÚS 83/06.

³² Opačný závěr nelze dovodit ani historickým výkladem, kdy z § 10 odst. 2 písm. b) zák. č. 172/1990 Sb., o vysokých školách, vyplývalo, že akademický senát fakulty volí děkana z *profesorů a docentů fakulty a odvolává jej z funkce*, což současná úprava neobsahuje [srov. § 27 odst. 1 písm. g) z. o. v. š.]. Dle uvedeného se děkanem sice může stát i osoba z „vnějšího“ prostředí, avšak uvedené ničem nemění na tom, že s takovýmto kandidátem na děkana je nejprve potřebné založit pracovní poměr pracovní smlouvou.

³³ K odlišení pracovního poměru vzniklého faktickou cestou a tzv. faktickému pracovnímu poměru srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013 a nález Ústavního soudu ze dne 8. 3. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3073/15.

Podmínky, za nichž může dojít k odvolání děkana, jsou vymezeny v § 28 z. o. v. š. Podle tohoto ustanovení platí:

- 1) Dle § 28 odst. 2 z. o. v. š. „*děkana jmenuje a odvolává na návrh akademického senátu fakulty³⁴ rektor*“.
- 2) Dle § 28 odst. 3 z. o. v. š. „*rektor může odvolat děkana z vlastního podnětu, a to pouze po předchozím vyjádření akademického senátu fakulty a se souhlasem akademického senátu veřejné vysoké školy v případě, kdy děkan závažným způsobem neplní své povinnosti nebo závažným způsobem poškozují zájem vysoké školy nebo fakulty*“.

Jak vidno, zákon o vysokých školách konstruuje dva samostatné postupy (řízení), po jejichž absolvování je možné děkana odvolat. Oba typy řízení jsou na sobě nezávislé. Každé řízení má zároveň svůj soubor podmínek, které nelze směřovat.³⁵ Východiskem je přitom odvolání děkana při iniciativě akademického senátu příslušné fakulty (kterému zpravidla rektor vyhoví), kdy naopak výjimečným postupem má být vlastní iniciativa rektora.³⁶ Shodně jako u jmenování děkana platí i pro případ jeho odvolání, že rektor nevystupuje v roli pouhého obřadníka, byť diskrece rektora je pouze omezená a tento může návrhu akademického senátu fakulty pouze vyhovět anebo nevyhovět: „*Závěr ohledně jmenování děkana je plně přenositelný i na proces odvolání děkana. Z výše uvedeného tedy plyne, že rektor jednak není v procesu odvolání děkana postupem dle § 28 odst. 2 z. o. v. š. pouhým ceremoniářem, jednak návrh akademického senátu není pro něj podkladovým rozhodnutím, z něž by byl povinen bezpodmínečně vycházet.*“³⁷

Ze shora uvedeného jsou zjevné následující prvky:

- a) *iniciativa* k odvolání děkana přináležejí akademickému senátu fakulty nebo rektori;
- b) *součinnost orgánů* vysoké školy potřebná k odvolání děkana je dána mezi
 - akademickým senátem fakulty + rektorem, nebo
 - rektorem + za projednání akademického senátu fakulty + za souhlasu akademického senátu vysoké školy
- c) *důvodnost* odvolání:
 - v případě iniciativy rektora je odvolání podmíněno tím, že děkan závažným způsobem neplní své povinnosti nebo závažným způsobem poškozují zájem vysoké školy nebo fakulty;
 - v případě iniciativy akademického senátu fakulty zde zvláštní podmínění není (a postačí i již jen vyslovená nedůvěra akademického senátu příslušné fakulty, obecně tedy „*postačí, má-li akademický senát jinou představu o směřování fakulty než děkan, byť by děkan konal své povinnosti zcela řádně a ku prospěchu zájmů fakulty. [...] proto postačí, je-li z návrhu akademického senátu seznatelné, že se s děkanem rozchází v názorech na způsob výkonu správy dané fakulty, a zároveň*“

³⁴ Akademický senát fakulty (při uplatnění iniciativy) rozhoduje dle § 27 odst. 4 z. o. v. š. v rámci tajného hlasování, kdy návrh na odvolání děkana je přijat, jestliže se pro něj vyslovily nejméně tři pětiny všech členů akademického senátu.

³⁵ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 1. 2018, č. j. 22 A 191/2017-79.

³⁶ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 7. 2018, č. j. 10 As 60/2018-45.

³⁷ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 1. 2018, č. j. 22 A 191/2017-79.

nejsou dotčeny základní zásady mezi správního uvážení³⁸), přesto je zde zákaz svévole, šikanózního jednání a diskriminace.³⁹

V nezbytnosti vzájemné součinnosti orgánů univerzity je potřebné spatřovat vyváženou kompetenci jednotlivých aktérů, z nichž každý v procesu, v jehož rámci se rozhoduje o setrvání děkana ve funkci, hraje zásadní a nezastupitelnou roli. Míra zapojení každého takového orgánu musí být zkoumána s ohledem na účel a smysl, pro něž zákon dotčený orgán do odvolacího procesu zapojil. Je totiž zřejmé, že úlohy jednotlivých aktérů se liší v závislosti na tom, o jaký typ „odvolací procedury“ se jedná. V prvním případě, kdy děkana jmenuje a odvolává na návrh akademického senátu fakulty rektor (§ 28 odst. 2 z. o. v. š.), je ve vztahu k jednání akademického senátu fakulty potřeba aktivní součinnost (souhlas) rektora, naopak ve druhém případě, kdy rektor jedná z vlastního podnětu (§ 28 odst. 3 z. o. v. š.), je odvolání děkana podmíněno aktivní součinností (souhlasem) akademického senátu vysoké školy za současného projednání věci akademickým senátem fakulty. Je otázkou, zda ve druhém případě může akademický senát fakulty svým postupem zabránit odvolání děkana, přičemž s ohledem k tomu, že se nevyžaduje jeho souhlas (a postačí pouze projednání), lze dojít k závěru, že akademický senát fakulty nemá kompetenci zabránit odvolání děkana. Uvedené ostatně podtrhuje recentní judikatura správních soudů: „*souhlas akademického senátu veřejné vysoké školy je nezbytnou podmínkou odvolání děkana podle § 28 odst. 3 z. o. v. š., právě akademický senát veřejné vysoké školy vystupuje v roli ‚brzdy‘ rektora. V případě odvolání podle § 28 odst. 2 z. o. v. š. zase naopak rektor vystupuje v roli ‚brzdy‘ akademického senátu příslušné fakulty, navrhuující odvolání děkana.*“⁴⁰ Akademický senát fakulty tedy nevystupuje v případě odvolání děkana dle § 28 odst. 3 z. o. v. š. ve smyslu pomyslné „brzdy“, ale je „pouze“ pasivním účastníkem v procesu odvolání děkana. Jeho pozice v procesu odvolání ovšem nesmí být pouze formální, neboť smysl a účel zapojení spočívá v možnosti seznámení se s důvody pro odvolání a v možnosti tyto projednat a vyjádřit se k nim. Zaujmutí jakéhokoli závěru k takové věci je možnost, a nikoli povinnost. Ač by totiž došlo k souhlasu či nesouhlasu s návrhem na odvolání děkana, uvedený závěr akademického senátu fakulty nemá vliv na výsledek odvolání a jeho platnost (a bude představovat maximálně podpůrné důvody pro rozhodnutí děkana). Proto se nelze ztotožnit s výkladem, dle kterého by akademický senát fakulty mohl ovlivnit platnost odvolání děkana z funkce i jen tím, že nepřijme žádné stanovisko ve věci (a to již z jakéhokoli důvodu za podmínky, že měl v souladu s procesními podmínkami možnost věc projednat a přijmout závěr, avšak své možnosti nevyužil). V takovém případě by se mohlo jednat naopak o nedůvodné obstrukce orgánu, který ale nemá mandát zamezit samotnému odvolání děkana.⁴¹ Naopak nepřijatelným by se jevil postup, kterým by bylo odepřeno právo fakultního akademického senátu se s věcí seznámit a projednat důvody pro odvolání děkana. Jedná se totiž veskrze o zásadní záležitost fakulty, kde je potřeba, aby byla oficiálním způsobem tato (prostřednictvím svého akademického senátu) informována a byla jí dána možnost k věci zaujmout stanovisko.

³⁸ Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 23. 1. 2018, č. j. 22 A 191/2017-79.

³⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 7. 2018, č. j. 10 As 60/2018-45.

⁴⁰ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 2. 2022, č. j. 9 As 116/2021-59.

⁴¹ Oproti dřívější podobě zákona vyžadující souhlas též i akademického senátu fakulty. K tomu srov. § 28 odst. 3 z. o. v. š. ve znění účinném do 31. 12. 2005.

S ohledem na charakter (smysl a účel zapojení) příslušného orgánu v procesu odvolání děkana je přirozeně nezbytné rozlišovat též intenzitu požadavků na podobu projednání / souhlasu. „*Na vyjádření fakultního akademického senátu je [...] třeba klást mírnější požadavky, než na souhlas senátu veřejné vysoké školy.*“⁴²

Je-li řízení o odvolání děkana iniciováno samotným rektorem, musí být v průběhu řízení rektor schopen přesvědčit akademický senát univerzity o naplnění hmotněprávních podmínek vymezených v § 28 odst. 3 z. o. v. š., mezi něž se řadí:

- a) děkan závažným způsobem neplní své povinnosti,
- b) děkan závažným způsobem poškozují zájem vysoké školy nebo fakulty.

Oba důvody pro odvolání se překrývají, přičemž je zřejmé, že pokud děkan závažným způsobem neplní své povinnosti, může tím zároveň docházet k poškozování zájmu vysoké školy nebo fakulty v míře nikoliv zanedbatelné. K účinnosti odvolání postačí naplnění kteréhokoliv z důvodů.⁴³

Úkolem rektora dále je:

1. Obecně vymezit a vyložit hmotněprávní podmínky stanovené pro odvolání v podobě neplnění povinností a poškozování zájmů VŠ závažným způsobem,^{44, 45, 46, 47}

⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 12. 2022, č. j. 9 As 105/2022-59, bod 38–39. Dále též: „*Pokud fakultní akademický senát nepostupoval podle § 28 odst. 2 zákona o vysokých školách a nenavrhl děkanovo odvolání sám [...], spíše se předpokládá, že sám neshledává dostatečné důvody k odvolání děkana, a tedy se nebude v této otázce shodovat s názorem rektora. Oproti dřívější právní úpravě, která k odvolání děkana vždy vyžadovala i souhlas fakultního AS, umožňuje nyní zákon o vysokých školách takovou situaci řešit i na úrovni veřejné vysoké školy jako celku a jako podmínku k odvolání děkana vyžaduje toliko vyjádření fakultního akademického senátu, které může být i nesouhlasné.*“

⁴³ V souvislosti s důvody stanovenými pro odvolání děkana na základě řízení iniciovaného rektorem se nabízí otázka jejich porovnání s důvody, jež jsou vymezeny v § 52 písm. g) z. pr. Byť v určitých bodech lze spatřovat podobné znaky, obě úpravy je nutné vykládat izolovaně, přičemž máme za to, že předmětný výpovědní důvod podle § 52 písm. g) z. pr. není na pozici děkana aplikovatelný (viz dále).

⁴⁴ V případě posuzovaném v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 11. 2019, č. j. 1 As 210/2019-29 byl tento vymezen jako „*zájem na dobrém jménu vysoké školy v očích studentů i širší veřejnosti, zájem na dodržování akademických svobod, zájem na stabilním vnitřním pracovním prostředí založeném na dobrých mezilidských vztazích, vzájemné úctě a respektu a zájem na tom, aby funkci děkana vykonávala pouze osoba, jejíž mravní vlastnosti poskytují záruku řádného výkonu této funkce.*“

⁴⁵ Dále se může jednat o ekonomické důvody v souvislosti s porušením povinnosti péče řádného hospodáře, kdy ač děkan zásadně odpovídá v rozsahu a v mezích zákoníku práce, je potřebné aplikovat obecnou úpravu vycházející z § 159 o. z. Srov. BENEŠOVÁ, Eva – BUREŠOVÁ, Kateřina. Pracovněprávní vztahy ve vysokoškolském prostředí. *Právní rozhledy*. 2022, č. 8, s. 289–294. Pokud by došlo k hospodaření v rozporu s potřebnou péčí, přichází v úvahu povinnost k náhradě újmy, kdy takového porušení povinností (např. v souvislosti s vedlejší hospodářskou činností fakulty) může taktéž znamenat porušení povinností děkana fakulty.

⁴⁶ Jako další příklady lze uvést důvody specifikované v souvislosti s odvoláním děkana Národohospodářské fakulty Vysoké školy ekonomické v Praze, avšak bez bližší predikce závěrů případného soudního přezkumu, kdy jako důvody jsou uváděny mimo jiné a) účast na demonstraci „*při níž se část demonstrantů pokusila vniknout do prostor Národního muzea v Praze a sejmout z ní vlajku Ukrajiny, která vznikla v bezprostřední místní a časové souvislosti, je pan [...] [děkan, pozn. autora] v mediálním prostoru pochopitelně spojován s tímto incidentem a tím bohužel i s osobami podporujícími ruskou agresi vůči Ukrajině (bez ohledu na to, zda je toto spojení vnímáno důvodně a oprávněně, či nikoli)*“; b) hanlivé výroků, c) „*znepokojení a snížení ochoty externích partnerů o spolupráci*“; d) poškozování dobrého jména fakulty „*u nemalé části absolventů, studentů a zájemců o studium, vyučujících a přednášejících na škole, u jiných vysokých škol a obecně u akademické obce, partnerů školy [...]*“. Viz Materiály k projednání na mimořádné zasedání AS VŠE dne 26. 6. 2023. In: *Akademický senát VŠE* [online]. [cit. 2024-05-29]. Dostupné z: <https://as.vse.cz/aktuality/mimoradne-zasedani-as-vse-dne-26-6-2023/>. Dále srov. účet Ondřeje Koutníka na sociální síti X. Dostupné z: <https://twitter.com/ondkout>.

⁴⁷ Nemůže se jednat o důvody založené na skutečnostech, o nichž měl rektor povědomí již při jmenování děkana, a u nichž mohl využít své kompetence děkana fakulty nejmenovat. K tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 2. 2021, č. j. 9 As 213/2020-60.

2. Poměřit tyto se skutkovým stavem;
3. Usoudit, zda skutkový stav je podřaditelný pod hmotněprávní podmínky;
4. V rámci správního uvážení dospět k závěru, zda děkana fakulty odvolá, či nikoli;⁴⁸
5. Své rozhodnutí řádně odůvodnit, aby byla vyloučena libovůle.

Posouzení, zda hmotněprávní podmínky byly v konkrétním případě naplněny, přísluší pouze samotné univerzitě – tj. rektorovi a akademickému senátu univerzity s přihlédnutím k vyjádření akademického senátu fakulty.⁴⁹ Přezkum správních soudů je omezen toliko na dodržení procedur s odvoláním děkana spojených. Civilní právo (soudy) se oproti tomu musí vypořádat s posouzením, jaký bude právní osud pracovního poměru odvolaného děkana.

1.2.1 Vztah děkana k VVŠ jako aspekt podstatný pro rozvázání pracovního poměru

Hodláme-li uchopit pozici děkana z pohledu pracovněprávních vztahů, musíme vycházet z ustanovení § 5 odst. 2 z. pr., jež stanoví, že je-li veřejná funkce vykonávána v pracovním poměru, řídí se tento zákoníkem práce. Veřejná funkce je definována v § 201 z. pr. a lze za ni považovat funkci, která je

- a) vymezena funkčním obdobím;
- b) obsazována na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštního předpisu.

Funkce děkana naplňuje oba definiční znaky a lze ji tudíž označit za veřejnou.⁵⁰ Současně pak platí, že výkon veřejné funkce představuje překážku v práci z důvodu obecného zájmu (§ 200 z. pr.).⁵¹

Jak bylo naznačeno výše, dojde-li po vzniku pracovního poměru ke jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 73 odst. 2 z. pr., dochází tímto automaticky ke *změně (stávajícího) pracovního poměru* (§ 40 odst. 1 z. pr.). Jinými slovy dochází ke změně (stávajícího druhu) pracovního poměru bez jeho následného obnovení, a tedy pouze s tzv. nabídkovou povinností.⁵² Po odvolání či při zániku funkce děkana se totiž původní druh práce neobnovuje, a proto je nezbytné přistoupit k jednání o změně druhu práce, „*ledaže bylo původně dohodnuto, že se původní práce po odvolání z pracovního místa obnoví*“.⁵³ Zároveň platí, že odvoláním pracovní poměr děkana nekončí. V této souvislosti pak máme za to, že po odvolání děkana z funkce není dán prostor pro aplikaci § 47 z. pr. Předmětné ustanovení stanoví pravidla pro postup smluvních stran v případě návratu zaměstnance

⁴⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 11. 2019, č. j. 1 As 210/2019-29.

⁴⁹ V opačném případě by se jednalo o neoprávněný zásah do samosprávné činnosti veřejných vysokých škol.

⁵⁰ Tak tomu ale není například u proděkana, u kterého není dáno časové omezení výkonu funkce.

⁵¹ Výkon veřejné funkce má primárně vliv pouze na další pracovněprávní vztah u jiného zaměstnavatele, nikoliv tedy vliv na pracovní poměr u univerzity, kde zaměstnanec vykonává funkci děkana. K postavení akademických pracovníků srov.: PROKEŠ, Martin. Akademičtí pracovníci a funkcionáři veřejných vysokých škol. *Právník*. 2021, roč. 160, č. 10, s. 887.

⁵² Alternativně by bylo na uvedený vztah možné nahlížet tím způsobem, že došlo ke změně pracovního poměru ve změně druhu práce, která ale představuje rozšíření druhu práce (vedle akademického pracovníka též děkan).

⁵³ VALENTOVÁ, Klára. § 40 [Obecné ustanovení]. In: VALENTOVÁ, Klára – PROCHÁZKA, Jan – JANŠOVÁ, Marie – ODROBINOVÁ, Veronika – BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 139, marg. č. 8.

zpět do zaměstnání po odpadnutí vybraných překážek v práci. Mezi těmito překážkami se nachází i výkon veřejné funkce a zaměstnanec navracející se po výkonu veřejné funkce zpět do práce má právo být zaměstnavatelem zařazen zpět na původní práci a pracoviště. Dochází-li však k odvolání děkana z funkce, není namístě hovořit o tom, že se děkan navrácí zpět do práce (respektive že nastupuje do práce dle litery zákona), neboť tento práci nikdy neopustil, ale pouze v důsledku změny pracovního poměru začal vykonávat práci za jiných podmínek. Po odvolání děkana z funkce musíme tudíž postupovat podle § 73 z. pr. a opětovně zahájit jednání o změně pracovního poměru. Bývalý děkan však nemá právo na to být zařazen na původní práci a původní pracoviště. Po zaměstnavateli (univerzitě) může požadovat učinění nabídky jiné vhodné práce. Obdobný postup by ostatně měl nastat i v případě skončení funkce děkana uplynutím zákonného funkčního období.

1.3 Rozvázání pracovního poměru děkana

Jako problematickou se v souvislosti s nedávnými událostmi objevivšími se na PŘF UP⁵⁴ ukázala otázka rozvázání pracovního poměru děkana univerzitou, aniž by předtím současně došlo k deinstalaci děkana z funkce.

Nejprve je zapotřebí říci, že jmenování zaměstnance do vedoucí pozice postupem podle § 73 odst. 2 z. pr. nemá obecně za důsledek ztrátu možnosti skončení pracovního poměru se jmenovaným zaměstnancem způsobu vymezenými v § 48 z. pr.⁵⁵ Pracovní poměr tak může skončit, aniž by předtím bylo zapotřebí zaměstnance z vedoucí pozice odvolat.⁵⁶ Tento závěr však není podle našeho názoru z důvodu skutečností vymezených níže aplikovatelný v případě pozice děkana, respektive každý ze způsobů skončení musí být s ohledem na zvláštní postavení děkana pečlivě zvažován.

Preferovaným způsobem skončení pracovního poměru je dohoda o rozvázání pracovního poměru. Není důvodu, pokud obě strany chtějí přistoupit k ukončení pracovního poměru, těmto klást překážky a rozvázání jim neumožnit. V souladu s respektem k autonomii vůle obou smluvních stran je tudíž jednoznačně přípustné, aby pracovní poměr děkana během jeho funkčního období zanikl na základě dohody uzavřené podle § 49 z. pr., aniž by bylo předtím nutné děkana z funkce odvolávat nebo aby se děkan musel své funkce vzdát. Vzdání se by přicházelo v úvahu tehdy, pokud by děkan chtěl pouze rezignovat na svůj post a nadále zůstat s univerzitou ve vztahu, o jehož parametrech bude po vzdání se funkce vyjednáváno za podmínek dle § 73a z. pr.⁵⁷

⁵⁴ V případě výpovědi z pracovního poměru děkana Přírodovědecké fakulty Univerzity Palackého v Olomouci realizované rektorem univerzity v říjnu 2022, která byla následně vzata zpět.

⁵⁵ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005.

⁵⁶ Vychází se zde z premisy, podle níž rozvázání pracovního poměru chrání zaměstnance důsledněji a efektivněji než pouhé odvolání z vedoucí funkce, kde je ochrana zaměstnance značně upozaděna. Není tak důvodu upřít zaměstnanci ochranu poskytovanou dle pravidel platných pro rozvázání pracovního poměru. K tomu srov. možnost odvolání bez nutnosti specifikovat důvody, možnost podání výpovědi z důvodu fikce nadbytečnosti a absenci odstupného, respektive jeho poskytnutí pouze v případech sjednaných či ruší-li se pozice, z níž je zaměstnanec odvoláván.

⁵⁷ Není samozřejmě vyloučeno, aby za trvání pracovního poměru děkana došlo ke vzniku dalšího pracovního poměru (s druhem práce akademický pracovník), byť to bude zpravidla sám děkan, který takto bude za fakultu vůči sobě sám jednat. V takovém případě by dohoda o rozvázání pracovního poměru (k druhu práce děkan) neměla vliv na platnost paralelního pracovního poměru (s druhem práce akademický pracovník). V takovém případě je potřebné hodnotit střet zájmů ve smyslu nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17. Ač popisované jednání nemusí být nezákonné, může být ovšem přezkoumáváno v diskreci orgánů VVŠ ve smyslu § 28 odst. 2 z. o. v. š. jako důvod pro odvolání děkana z funkce.

Obdobný závěr je možné učinit vzhledem k případné *výpovědi z pracovního poměru učiněné děkanem*. Děkan může na základě vlastního rozhodnutí docílit rozvázání pracovního poměru, aniž by na svou pozici musel nejprve rezignovat nebo aniž by nejprve musela být zahájena procedura jeho deinstalace dle § 28 z. o. v. š. Možnost jednostranného rozvázání pracovního poměru děkanem vyplývá z ústavněprávní zásady, podle níž nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám (čl. 9 odst. 1 Listiny), a zcela jasně převáží nad zájmem na zachování rovnováhy sil uvnitř vysoké školy.

Pokud jde ovšem o rozvázání pracovního poměru *výpovědí ze strany zaměstnavatele*, nelze takovéto jednání učinit bez toho, aniž by před účinností výpovědi došlo k řádnému odvolání z funkce děkana. Mělo-li by totiž dojít k paralelnímu postupu skrze zákoník práce, aniž by bylo současně nezbytné předem absolvovat proces odvolání děkana dle z. o. v. š., nesměla by ustanovení zákoníku práce a zákona o vysokých školách být ve vzájemné kolizi.

Kolize ustanovení je minimálně zjevná v případě, kdy důvod odvolání i rozvázání pracovního poměru spočívá v porušení povinností děkana. Dle ust. § 28 odst. 3 z. o. v. š. je to za situace, „[...] *kdy děkan závažným způsobem neplní své povinnosti nebo závažným způsobem poškozuje zájem vysoké školy nebo fakulty*“. Dle zákoníku práce poté přichází v úvahu rozvázání pracovního poměru dle intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (též jen „pracovněprávní povinnosti“).⁵⁸ Porušení povinností děkana, pro které může být odvolán, se ovšem zcela překrývá s množinou pracovněprávních povinností, které tvoří předpoklad pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem.⁵⁹ V takovém případě totiž jakékoli porušení pracovněprávních povinností⁶⁰ vždy automaticky představuje též porušení povinností děkana dle z. o. v. š. a *vice versa*. Za této situace (i kdyby nebylo dalších okolností) by ustanovení z. o. v. š. představovalo *lex specialis* vůči úpravě v zákoníku práce. Opačný přístup by vedl k absurdním závěrům, dle kterých by bylo možné (aniž by byl realizován proces odvolání dle z. o. v. š.), aby z nedostatečných (a mnohdy i vnitropolitických) důvodů⁶¹ byl děkan fakulty zbaven funkce.

Pokud by totiž mělo být obecně možné paralelně přistoupit k jednostrannému rozvázání pracovního poměru děkana univerzitou, byl by tímto způsobem obejit proces odvolání, čímž by došlo též k odebrání podstatné kompetence příslušného orgánu (akademického senátu fakulty/VVŠ). Pokud totiž de/installace děkana vyžaduje kumulativní součinnost alespoň dvou akademických orgánů (buď akademického senátu fakulty a rektora nebo rektora a akademického senátu univerzity), poté nelze uvedený postup vyčerpat pouhým rozvázáním pracovního poměru děkana, který by byl učiněn pouze ze strany rektora bez ingerence dalšího akademického orgánu. Akt i proces odvolání děkana má veřejnoprávní

⁵⁸ V případě porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem přichází v úvahu okamžitě zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem dle § 55 odst. 1 písm. b) z. pr., v též případě a dále v případě závažného či soustavného méně závažného porušování povinností přichází v úvahu výpověď daná zaměstnavatelem dle § 52 písm. g) z. pr.

⁵⁹ Nelze přitom akceptovat argumentaci *ad absurdum*, dle které musí být v případě porušení pracovněprávních povinností umožněno rozvázat pracovní poměr děkana i bez jeho odvolání, popř. umožněno rozvázat pracovní poměr bez nutnosti předchozí deinstalace děkana, spáchal-li tento závažný zločin. Takováto situace by zásadně ovšem neměla nastat, k čemuž má přispět proces jmenování děkana, kdy pokud by již nastala, proces odvolání děkana může být učiněn v co nejkratších termínech projednání v orgánech vysoké školy. Vzhledem k systému brzd a rovnováh ovšem ani v takovýchto případech nelze preferovat přednost zákoníku práce před úpravou v z. o. v. š., neboť v mimořádných případech mohou k uvedenému sloužit jiné instituty, např. vazba dle zák. č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním (trestní řád).

⁶⁰ V tomto směru bude zásadně vždy minimálně porušena povinnost loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli.

⁶¹ Např. pod zástěrkou nesplňování požadavků spočívajících v neuspokojivých pracovních výsledcích atp.

povahu⁶² a ustanovení § 28 z. o. v. š. je kogentní povahy. Ať již se bude jednat o případy různorodé,⁶³ vždy „je nejprve nezbytné, aby došlo k realizaci procesu odvolání děkana v režimu ZoVŠ a teprve až následně je možné přistoupit k jednostrannému rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem“.⁶⁴ Jiný závěr by totiž zcela negoval principy, na nichž je řízení o odvolání děkana vystavěno, a zcela radikálně měnil poměr sil uvnitř vysoké školy ve prospěch rektora, jenž by se stal „neomezeným akademickým vládcem“. Stejný závěr platí i pro případ ostatních způsobů jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem – tedy pro okamžité zrušení pracovního poměru a zrušení ve zkušební době. Tento závěr lze podpořit i odkazem na zcela minimální ochranu zaměstnance, který je ze své funkce odvolán postupem podle § 73a z. pr. Zákon o vysokých školách stanovuje pro odvolání děkana zvláštní procesní a hmotněprávní podmínky, které by byly v případě příklonění se k možnosti jednostranného rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem zcela popřeny.

Ostatně, i v judikatuře soudů se lze setkat s názory, podle nichž není možné postupem jednostranného rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele obejít zvláštní právní úpravu stanovenou pro případ odvolání zaměstnance z funkce. Nejvyšší soud v této souvislosti posuzoval platnost výpovědi doručené tajemníkovi obecního úřadu a dospěl k závěru: „Uvedené ustanovení (pozn.: § 12 zákona o úřednících) je ve vztahu k právní úpravě odvolání zaměstnance z funkce obsažené v § 73 zák. práce (srov. § 1 odst. 2 zákona o úřednících) ustanovením speciálním. Zákonné vymezení důvodů, pro něž (jedině) lze vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce odvolat, obsažené v § 12 odst. 1 zákona o úřednících nepochybně nelze vykládat jako pouhou deklaraci mající jen proklamativní význam, neboť v porovnání s relativně nejistým postavením ostatních vedoucích zaměstnanců, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním, představuje stanovení podmínek, za nichž lze vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu z funkce odvolat, výraz zvýšené ochrany jejich postavení, a z tohoto důvodu je vyloučeno odvolat vedoucího úředníka územního samosprávného celku z funkce, jestliže nejsou splněny stanovené hmotněprávní předpoklady pro tento postup.“⁶⁵ Domníváme se, že není důvodu, aby v případě děkana fakulty, pro něž jsou obdobně jako pro tajemníka úřadu speciálním zákonem stanoveny procedury jeho jmenování a odvolání, platil odlišný postup. V obou případech zákon lpí na zvláštní ochraně dotčených subjektů a snaží se tyto vybavit specifickou ochranou před nahodilými či neoprávněnými tlaky na jejich pozici nebo činnost při výkonu funkce.

Lze tedy uzavřít, že jmenování děkana do funkce způsobuje zásadně změnu stávajícího pracovního poměru, čímž je založen nový druh práce *děkan*, který buď zcela nahradí druh práce stávající, popř. se kumuluje s druhem práce původním. Obvykle pak děkan realizuje činnost jednak v rámci druhu práce *děkan*, jednak v rámci druhu práce *akademický pracovník* (pokud se i nadále vedle výkonu funkce děkana věnuje vědecké a pedagogické činnosti). V takovém případě po odvolání z funkce netíží zaměstnavatele nabídková povinnost ve smyslu § 73a odst. 2 z. pr., neboť nadále je zde další práce, kterou je

⁶² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 7. 2018, č. j. 10 As 60/2018-45.

⁶³ Za typický příklad lze označit projednávání sporů vzniklých z porušení povinností děkana.

⁶⁴ Výjimku z uvedeného pravidla představuje výpověď z pracovního poměru v návaznosti na rozhodnutí o zrušení fakulty ve smyslu § 52 písm. a) z. pr. ve spojení s § 9 odst. 1 písm. a) a § 23 odst. 3 z. o. v. š. Rozhodnutí o zrušení fakulty implicitně obsahuje též rozhodnutí o odvolání děkana z funkce. Tento postup již v sobě zahrnuje rozhodování více orgánů VVŠ, a proto by bylo nadbytečné požadovat nad rámec uvedeného ještě odvolání děkana zvláštním procesním postupem.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4123/2013.

zaměstnanec pro zaměstnavatele povinen dále vykonávat.⁶⁶ Specifika vícečetných druhů práce se vždy též projevují i v rovině rozvázání pracovního poměru, který je zde navíc podtržen zájmem na stabilitě výkonu funkce děkana a úpravou z. o. v. š.⁶⁷

Kdo bude s děkanem za zaměstnavatele jednat o jeho dalším pracovněprávním zapojení, je odvislé od časového úseku, ve kterém se bude uvedené projednávat. Teoreticky je totiž možné, aby tato otázka byla vyřešena ještě za trvání funkčního období děkana, přičemž v takovém případě by jednal (za zaměstnavatele) vůči sobě sám děkan.⁶⁸ Pokud by došlo k zániku funkce děkana, avšak prozatím by nedošlo ke jmenování nového děkana, bude jednat v závislosti na druhu práce vůči děkanovi buď proděkan,⁶⁹ rektor či prorektor.⁷⁰ Pokud by naopak již byl jmenován nový děkan fakulty, v takovém případě bude za zaměstnavatele vystupovat tento nový děkan. Posledně uvedený způsob by měl být preferovaným řešením, neboť tímto je zachován prvek vlády/vedení na omezený čas, který je taktéž charakteristický pro funkce se zákonem vymezeným funkčním obdobím. Jak je taktéž obvyklé v mezidobí, kdy dochází ke změnám ve strukturách vedoucích orgánů, mají stávající funkcionáři činit kroky jen nezbytné a rozhodovat o věcech, které nesnesou odkladu. Pokud by bylo rozhodováno o záležitostech zbytných, je namístě v případě pochybností podrobit právní jednání přezkumu jeho platnosti, neboť tímto postupem může být nezákonně vyčerpána kompetence nově nastupujícího funkcionáře. Vrátime-li se zpět k otázce sjednání dalšího setrvání (bývalého) děkana na příslušné fakultě, poté je prioritním řešením vyčkání na jmenování děkana nového, kdy v mezidobí je u (bývalého) děkana dána překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 208 z. pr.).

2. Specifika teologických fakult

Kromě shora uvedených postupů vztahujících se v zásadě ke všem děkanům fakult VVŠ je možné poukázat na specifika procesu jmenování děkana katolické teologické fakulty VVŠ. Na naplňování a zachování kanonického učení totiž dohlíží církevní představitel.⁷¹

⁶⁶ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5179/2016-I. V režimu hodnocení vztahu prorektora a vedoucího katedry rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 2. 3. 2022, č. j. 62 Co 5/2022-158.

⁶⁷ K potřebnosti jen některých z vícero sjednaných prací v případě nadbytečnosti srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2061/2007. K dlouhodobému pozbytí zdravotní způsobilosti srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019. K nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 3240/2015, a dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017. Dále viz JANŠOVÁ, Marie. § 52 [Výpovědní důvody]. In: VALENTOVÁ, Klára – PROCHÁZKA, Jan – JANŠOVÁ, Marie – ODROBINOVÁ, Veronika – BRŮHA, Dominik a kol. *Zákoník práce*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 198, marg. č. 29, 48, 71.

⁶⁸ V takovém případě jedná ve vztahu k fakultě za zaměstnavatele sám se sebou děkan. Jak již bylo uvedeno, poté by bylo namístě hodnotit střet zájmů ve smyslu nálezu Ústavního soudu III. ÚS 669/17 ze dne 21. 8. 2018.

⁶⁹ Opět se nabízí otázka míry střetu zájmu, neboť se jedná o proděkana, který byl jmenován do funkce děkanem, o jehož pracovněprávním osudu má tento proděkan rozhodovat. Zásadně ovšem tato skutečnost nebude způsobovat vadu právního jednání. Kompetence proděkana je v tomto směru jednoznačná (srov. rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 23. 5. 2012, č. j. 57 A 20/2011-85), ovšem za jistých okolností se může jednání zjevně přičít dobrým mravům, kdy poté by takovéto jednání bylo stíženo absolutní neplatností ve smyslu § 588 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (též jen „o. z.“). Bude-li uvedeným jednáním způsobena VVŠ újma, může proděkana stíhat povinnost k náhradě této újmy ve smyslu § 2910 věta první o. z.

⁷⁰ Bude-li nově děkan vykonávat práci na jiné součásti VVŠ nežli na fakultě, kde doposud vykonával funkci děkana, jedná za zaměstnavatele zpravidla vedoucí osoba příslušné součásti VVŠ, a bude-li se jednat o rektorát VVŠ, poté bude jednat přímo rektor či prorektor.

⁷¹ KOUDELKA, Zdeněk. Vysokoškolská samospráva. In: NECKÁŘ, Jan. *Dny práva – 2008 – Days of Law: 2. ročník mezinárodní konference pořádané Právnickou fakultou Masarykovy univerzity*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 1495–1499.

Tento prvek pramení z historických souvislostí, kdy univerzity podléhaly církevnímu doзору⁷² a jisté prvky v případě teologických fakult zůstávají zachovány dodnes. Teologické fakulty jsou zřizovány nikoli jako univerzální, ale dle zaměření na přístup k podstatě učení, které odpovídá příslušnému náboženství a vyznání (tedy jako fakulty teologie katolické, evangelické, husitské).⁷³ Východiskem u katolických teologických fakult je Kodex kanonického práva (*Codex Iuris Canonici*, též jen „CIC“),⁷⁴ na který navazují vnitřní normy církve,⁷⁵ kdy uvedené v civilní rovině doprovází autonomie církvi vycházející z čl. 16 Listiny základních práv a svobod.

Ingerence církve do samosprávy katolických teologických fakult spočívá v pojetí, dle kterého „[c]írkvi mocí jejího úřadu přísluší hlásat zjevenou pravdu a z tohoto důvodu má i právo na vlastní církevní univerzity a fakulty, aby v nich se poskytovalo vzdělávání v posvátných vědách a vědách s nimi spojených a aby v nich byli studenti vzdělávání vědeckým způsobem“,⁷⁶ přičemž za církevní fakultu⁷⁷ se považují takové fakulty, které jsou zřízeny nebo potvrzeny Apoštolským stolcem.⁷⁸ Konkrétním projevem vlivu církve do samosprávy fakulty je zřízení institutu Velkého kancléře,⁷⁹ který (v závislosti na parametrech každého statutu katolické teologické fakulty) jednak „zastupuje před fakultou Apoštolský stolec a fakultu před Apoštolským stolcem, stará se o to, aby na fakultě byla zachována katolická nauka, mravy, disciplína a ustanovení Apoštolského stolce“,⁸⁰ avšak krom jiného dále předkládá ke Svatému stolci⁸¹ žádost o potvrzení zvoleného kandidáta na děkana. Takovéto církevní oprávnění je v jistých případech předpokladem pro samotné jmenování děkana.⁸² Nad to může být použito právo veta proti rozhodnutí akademických orgánů

⁷² KOUDELKA, Zdeněk. Zájmová samospráva a její předpisy. *Bulletin advokacie*. 2001, č. 5, s. 8–18.

⁷³ HORÁK, Záboj. *Církev a české školství*. Praha: Grada, 2011, s. 12.

⁷⁴ Kánon 807–821 CIC.

⁷⁵ Apoštolská konstituce papeže Jana Pavla II. *Ex corde ecclesiae* o katolických univerzitách z roku 1990. Apoštolská konstituce papeže Jana Pavla II. *Sapientia Christiana* o církevních univerzitách a fakultách z roku 1979, na ni navazující Apoštolská konstituce papeže Františka *Veritatis gaudium* o církevních univerzitách a fakultách z roku 2017 (též jen „*Veritatis gaudium*“).

⁷⁶ Kánon 815 CIC.

⁷⁷ Pojmově nad to lze odlišovat katolické univerzity/fakulty a církevní univerzity/fakulty. Katolické univerzity slouží primárně pro vzdělávání laiků v rámci rozličných oborů (humanitní, lékařské, přírodovědné), oproti tomu církevní univerzity jsou blíže zaměřené k formaci a vzdělávání kněží a církevních zaměstnanců. Viz TRETERA, Rajmund – HORÁK, Záboj. *Církevní právo*. 2. vydání. Praha: Leges, 2021, s. 215.

⁷⁸ Stať I., Čl. 2, § 1 a § 2 *Veritatis gaudium*. Takovéto oprávnění náleží Kongregaci pro katolickou výchovu dle Stati I., čl. 5 *Veritatis gaudium*.

⁷⁹ Srov. Stať II., čl. 12 *Veritatis gaudium*. Dále konkrétně čl. 4 statutu Katolické teologické fakulty Univerzity Karlovy (též jen „statut KTF UK“). Viz *Statut Katolické teologické fakulty Univerzity Karlovy* [online]. Praha: Katolická teologická fakulta Univerzity Karlovy, 2021 [cit. 2024-05-29]. Dostupné z: https://www.ktf.cuni.cz/KTF-11-version1-statut_ktf_uk_cz_uz_2021_10_04.pdf. V případě KTF UK je Velkým kancléřem pražský arcibiskup. Dále též čl. 5 statutu Cyrilometodějské teologické fakulty UP (též jen „statut CMTF UP“). Viz *Statut Cyrilometodějské teologické fakulty UP* [online]. Olomouc: Cyrilometodějská teologická fakulta Univerzity Palackého v Olomouci, 2021 [cit. 2024-05-29]. Dostupné z: <https://files.upol.cz/sites%2Fpub%2FpubNormy%2FCMTF-A-22-01%20-%20STATUT%20CMTF.pdf>. V případě CMTF UP je Velkým kancléřem arcibiskup olomoucký nebo jeho prozatímní zástupce. U Teologické fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích se s ohledem na místní specifika jedná o funkci moderátora, srov. čl. 3 Statutu Teologické fakulty JU v Českých Budějovicích, kterým je diecézní biskup Českobudějovické diecéze. „V případě budějovické fakulty nejde o fakultu s plným teologickým uznáním katolické církve, a tedy se v případě biskupa nepoužívá označení velký kancléř.“ Viz KOUDELKA, Zdeněk. Vysokoškolská samospráva. In: NECKÁŘ, Jan. *Dny práva – 2008 – Days of Law: 2. ročník mezinárodní konference pořádané Právníckou fakultou Masarykovy univerzity*. Brno: Masarykova univerzita, 2008, s. 1495–1499.

⁸⁰ Čl. 4 statutu KTF UK.

⁸¹ Příslušným orgánem je Kongregace pro katolickou výchovu.

⁸² Viz čl. 6 odst. 3 statutu CMTF UP. Obdobně ustanovení oproti tomu v rámci statutu KTF UK nenalezneme. Je otázkou,

a funkcionářů, která jsou v rozporu s katolickým učením, mravy, výnosy a směrnicemi Apoštolského stolce, a dále může být odebráno oprávnění vyučovat teologii jménem katolické církve na takovéto fakultě.⁸³

Děkan v rámci katolické teologické fakulty tedy zásadně bude vázán nejen z. o. v. š., civilním právním řádem a vnitřními předpisy univerzity, ale též kanonickými předpisy římskokatolické církve. V tomto směru se taktéž předpokládá jistá synergie a hlubší spolupráce mezi děkanem a Velkým kancléřem.⁸⁴

Závěr

Procedury spojené se jmenováním a odvoláním děkana je možno připodobnit k jednomu z Murphyho zákonů: „*Pokud řeší své vlastní problémy, jsou páni profesori ti největší konzervativci. Pokud řeší problémy jiných lidí, jsou z nich ti největší liberálové.*“⁸⁵ Uvedené rčení se jeví jako nanejvýš pravdivé. V externích otázkách vysoké školy vystupují jako kvalifikovaná vědecká centra, na něž se subjekty obrací s dotazy technicky či skutkově složitými. Jedná-li se však o záležitosti vnitřní, může být schopnost rychlé a účinné reakce vysokých škol oslabena. Tato skutečnost bývá do značné míry způsobena specifičností systému řízení uvnitř akademické instituce. Byť v čele univerzity stojí rektor, který jedná a rozhoduje ve věcech univerzity, řadu rozhodnutí či interních procesů nemůže uskutečnit sám, ale v kooperaci s jinými orgány. Nutnost spolupráce fakulturních a univerzitních orgánů podporuje transparentnost, důvěryhodnost či uváženost vydávaných rozhodnutí a zároveň napomáhá ke zohlednění rozličných zájmů v instituci tohoto typu ztělesněných, mezi něž se tradičně řadí zájmy vědecké, pedagogické, studijní či zaměstnanecké. Kooperativní rozhodování je zároveň důležitou pojistkou před neoprávněným a nekontrolovatelným uplatňováním vlivu některým z orgánů v rozporu s akademickými svobodami, s nimiž je fungování univerzit historicky neoddělitelně spojeno. Pracovněprávní uchopení pozice děkana pak musí nastíněným kautelám odpovídat, přičemž je zapotřebí oddělovat pozici děkana veřejnoprávní a soukromoprávní. Aplikace jednotlivých předpisů a jejich ustanovení musí být prováděna způsobem založeným na koordinovaném vyvažování kompetencí příslušných univerzitních či fakulturních orgánů, při němž nebude popřena ochrana plynoucí ze zákona o vysokých školách. I z tohoto důvodu je potřebné zachovávat obezřetnost při pracovněprávních jednáních vůči děkanovi.

V případě jmenování děkana do funkce dochází zásadně ke změně stávajícího druhu práce.⁸⁶ To platí i za situace, je-li do funkce jmenována osoba, která doposud nebyla k veřejné vysoké škole v pracovním poměru (neboť nejprve je potřebné pracovněprávní vztah

jaké důsledky by mělo případné jmenování děkana KTF UK bez příslušného církevního oprávnění. Ač by se patrně jednalo o vadu odstranitelnou, v opačném případě, nedošlo-li by ke zhojení, by důsledkem mohlo být odebrání církevního oprávnění vyučovat u některých akademických pracovníků na předemtné fakultě či přímo odebrání církevního potvrzení příslušné fakulty (čl. Stať X., čl. 67 Veritatis gaudium).

⁸³ Viz čl. 5 odst. 2 písm. d) a e) statutu CMTF UP.

⁸⁴ Historicky bylo možné zaznamenat putní na KTF UK, kdy Velký kancléř uplatnil veto proti volbě kandidáta na děkana KTF UK a následně u této osoby jako bývalého děkana došlo též k odebrání oprávnění vyučovat teologii jménem katolické církve.

⁸⁵ Kerr-Martinův zákon. BLOCH, Arthur. *Murphyho zákon*. Praha: Nakladatelství svoboda, 1996, s. 186.

⁸⁶ V úvahu přichází rovněž vznik nového pracovního poměru vedle dosavadního. Na této skutečnosti by se však strany musely výslovně dohodnout. Zaměstnavatel by zároveň musel splnit veřejnoprávní povinnosti spojené se vznikem dalšího pracovněprávního vztahu.

s *extraneem* založit pracovní smlouvou). V závislosti na faktické činnosti realizované děkanem není vyloučeno, aby v rámci jmenování došlo ke změně pracovního poměru s výsledkem sjednání více druhů práce (jednak *děkan* jednak *akademický pracovník*). Tato varianta bude v praxi nejběžnější, záleží však na vůli smluvních stran, zda chtějí, aby děkan i během své funkce vykonával práce akademického pracovníka, či se věnoval „pouze“ činnostem spojeným s řízením fakulty.

S ohledem k tomu, že proces jmenování a odvolání děkana má veřejnoprávní povahu, a dále z důvodů kogentní povahy ust. § 28 z. o. v. š., který představuje *lex specialis* vůči úpravě zákoníku práce o rozvázání pracovního poměru, a v neposlední řadě s ohledem na to, že by tímto postupem byly fakticky vyčerpány kompetence příslušných akademických orgánů (ať již akademického senátu příslušné fakulty či akademického senátu VVŠ), nelze obejít kogentní ustanovení zákona o vysokých školách o odvolání děkana tím způsobem, že dojde k rozvázání pracovního poměru děkana jednostranně ze strany zaměstnavatele, aniž by současně předem došlo k jeho řádnému odvolání ve smyslu § 28 z. o. v. š. Současně se domníváme, že není vyloučeno, aby pracovní poměr děkana skončil jinými výše v textu popsány způsoby. Ve vztahu k pracovním poměrům na dobu určitou pak zbývá dodat, že § 28 odst. 4 z. o. v. š. je speciální vůči obecným pravidlům pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou (§ 39 odst. 3 z. pr.).

Po odvolání děkana z funkce je další pracovněprávní postup vůči děkanovi odvislý od toho, zda děkan během výkonu své funkce vykonával i činnosti jiné (typicky činnosti akademické). V takovém případě je zřejmé, že pracovní poměr děkana vykazoval dva druhy práce, přičemž zaměstnavatel je povinen po odvolání děkana z funkce přidělit tomuto práce odpovídající druhu práce, který děkan během výkonu své funkce rovněž vykonával. Nevykonával-li děkan v průběhu svého funkčního období další činnosti, nedochází po jeho odvolání k automatickému obnovení původního druhu práce a zaměstnavatele tíží „pouze“ povinnost nabídky jiné práce ve smyslu § 73a odst. 2 z. pr. V takovém případě pak zaměstnavatel nemusí nutně odvolanému děkanovi nabídnout práci akademického pracovníka (což bude však postup nejčastější), ale např. jiné pozice manažerské (např. pozici kvestora univerzity, prorektora atp.), pokud se samozřejmě strany nedohodnou jinak.

Zcela zvláštní procedury jsou pak spojeny s procesem de/instalace děkana katolických teologických fakult, čemuž byla v článku rovněž věnována pozornost. V případě katolických teologických fakult zaujímá specifické postavení Velký kancléř, prostřednictvím kterého proniká svým vlivem římskokatolická církev do samosprávy teologické fakulty VVŠ. Tímto postupem církev dohlíží nad naplňováním standardu a materie vzdělávání a současně dohlíží nad samotnými akademickými pracovníky, kteří potřebují k výuce teologie příslušná církevní oprávnění. Velký kancléř je nadán zvláštními oprávněními (zprostředkovává žádost o udělení církevního oprávnění pro kandidáta na jmenování děkana, vetuje volbu kandidáta, vetuje rozhodnutí akademických orgánů fakulty VVŠ), která ve svém důsledku předznamenávají nutnou sounáležitost Velkého kancléře i děkana příslušné teologické fakulty.

The Employment Law Concept of the Position of Dean at a Public University

Vojtěch Jirásko (<https://orcid.org/0000-0003-0396-9899>) –

Petr Podrazil (<https://orcid.org/0000-0001-6004-6818>)

Abstract: The article analyses the employment law related to the process of the appointment and dismissal of the dean of a public university. Although these procedures affect a relatively small group of individuals, it is important to keep in mind that if the legal certainty of the position of the faculty's top official is not ensured, the employment relationships of other employees of the affected faculty, and thus the entire university, can be seriously disrupted. The issue under review must be seen in both a private and a public law context. In the private law context, it is necessary to answer whether the appointment of a dean gives rise to a new employment relationship or whether the existing employment relationship changes in terms of the type of work (including a change to a multiple employment relationship). At the same time, attention must be paid to the interrelationship between the termination of the employment relationship and the removal from office. Furthermore, the provisions of the Labour Code must be interpreted in relation to the relevant provisions of the Higher Education Act, which provides for specific procedural procedures for the appointment and removal of a senior faculty official. The procedures laid down in the law are applicable to all public universities of the university type. Different procedures apply in the case of Catholic theological faculties where the position of dean is filled with the participation of the Congregation for Catholic Education in Rome.

Keywords: dean, public university, appointment, dismissal, employment relationship, termination, resignation, grand chancellor, theological faculty