

**DOHODA  
O VÁŽNÝCH PROVOZNÍCH DŮVODECH NEBO DŮVODECH ZVLÁŠTNÍ POVAHY PRÁCE PRO JINÝ POSTUP  
PŘI SJEDNÁVÁNÍ, PRODLUŽOVÁNÍ A OPAKOVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ  
NA DOBU URČITOU**

Níže uvedeného dne, měsíce a roku uzavřely následující smluvní strany:

**Vysoká škola chemicko-technologická v Praze**

se sídlem Technická 1905/5, 166 28 Praha 6 – Dejvice

IČO: 604 61 373

(dále jen „**Zaměstnavatel**“)

a

**Vysokoškolský odborový svaz, Základní odborová organizace 2200/2,**

**Vysoká škola chemicko-technologická v Praze**

se sídlem Technická 1905/5, Dejvice, 160 00 Praha

IČO: 712 36 503

(dále jen „**OO**“)

(Zaměstnavatel a OO dále společně jen „**Smluvní strany**“ a každá ze Smluvních stran dále samostatně též jen „**Smluvní strana**“)

**podle ustanovení § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) tuto DOHODU O VÁŽNÝCH PROVOZNÍCH DŮVODECH NEBO DŮVODECH ZVLÁŠTNÍ POVAHY PRÁCE PRO JINÝ POSTUP PŘI SJEDNÁVÁNÍ, PRODLUŽOVÁNÍ A OPAKOVÁNÍ PRACOVNÍCH POMĚRŮ NA DOBU URČITOU (dále jen „Dohoda“)**

**Článek 1**

**Úvodní ustanovení**

- 1.1. Smluvní strany společně prohlašují, že u Zaměstnavatele jsou dány vážné provozní důvody a důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze po Zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnancům dále specifikovaným v této Dohodě (dále jen „**Dotčení zaměstnanci**“) navrhl sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou v případě překročení maximálního přípustného rozsahu pracovních poměrů na dobu určitou podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce. Smluvní strany jsou si vědomy, že některé práce související zejména s tvůrčí, vědeckou a výzkumnou činností se v některých aspektech odlišují takovým způsobem, že vyžadují jiný přístup k zapojení a časovému využití především vědeckých a výzkumných pracovníků i dalších zaměstnanců, a neumožňují Zaměstnavateli ani při nejlepší vůli respektovat pravidla pro sjednávání, prodlužování a opakování pracovních poměrů na dobu určitou ve smyslu ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce.
- 1.2. OO prohlašuje a Zaměstnavatel v návaznosti na to potvrzuje, že OO je odborovou organizací působící u Zaměstnavatele, a je proto oprávněna za zaměstnance uzavřít tuto Dohodu stanovující jiný postup ve smyslu ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce.
- 1.3. Smluvní strany se proto v souladu s ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce společně dohodly na tom, že v případě Dotčených zaměstnanců se použijí pravidla o jiném postupu Zaměstnavatele při sjednávání, prodlužování a opakování pracovního poměru na dobu určitou (dále jen „**Rozhodné skutečnosti**“) odchylně od ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce (dále jen „**Jiný postup**“).

**Článek 2**

**Specifikace zvláštních provozních důvodů a důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce**

- 2.1. Zvláštními provozní důvody a důvody spočívajícími ve zvláštní povaze práce ve smyslu ustanovení § 39 odst. 4 písm. a) zákoníku práce se rozumí:

- a) důvody ve vztahu k práci/činnosti na řešení grantových a dalších vědeckých, výzkumných nebo jiných tvůrčích programů nebo projektů financovaných z veřejných prostředků České republiky, územního samosprávného celku, Evropské unie nebo cizího státu, anebo ze soukromých prostředků, které jsou poskytovány bez nároku, nepravidelně, omezeně a účelově a vždy na časově omezenou dobu k zajišťování vymezených činností (dále jen „**Projekty**“). Povaha těchto Projektů Zaměstnavateli objektivně neumožňuje, aby mohl po jejich ukončení dále osoby na Projektech účastněně zaměstnávat s ohledem na omezené finanční možnosti, kdy zaměstnávání těchto zaměstnanců je zcela nebo významně závislé na čerpání finančních prostředků z těchto Projektů. Povaha těchto Projektů dále nedovoluje sdružovat zdroje na výplatu odstupného při rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů. S důvodem spočívajícím ve zvláštní povaze práce je spojeno i to, že nelze předem předvídat, jaké Projekty Zaměstnavatel v budoucnu získá nebo jaká bude výše prostředků určených pro vědu a výzkum. Zároveň je pro Projekty charakteristické, že vědecký nebo výzkumný úkol má stanovenou (omezenou) dobu trvání a jeho průběžné financování je závislé na pravidelném hodnocení výsledků řešení. Rovněž nelze předem předjímat, kolik a kteří zaměstnanci se bude v budoucnu podílet na zpracování Projektů;
- b) důvody vztahující se na ostatní práce/činnosti neuvedené pod písm. a) tohoto odstavce, které jsou v rámci řešení schválených Projektů z převážné části financovány z účelových prostředků, které jsou Zaměstnavateli poskytovány bez nároku a vždy pouze pro daný účel a na časově omezenou dobu s tím, že i pro tyto činnosti platí obdobně podmínky popsané v písm. a) výše; a
- c) důvody ve vztahu k určité práci/činnosti sezónní povahy. Práci/činností sezónní povahy se rozumí zejména práce závislé na topné sezóně a na době provozování ubytovacích nebo stravovacích zařízení v době akademického roku nebo na době provozování ubytovacích zařízení v letním/zimním období (dále jen „**Sezónní práce**“).

### **Článek 3**

#### **Okruh zaměstnanců, kterých se bude Jiný postup týkat**

- 3.1. Jiný postup ve smyslu ustanovení § 39 odst. 4 písm. c) zákoníku práce se vztahuje na Dotčené zaměstnance, kteří:
- a) vykonávají práce v rámci Projektů podle odst. 2.1. písm. a) této Dohody;
  - b) vykonávají práce v rámci Projektů podle odst. 2.1. písm. b) této Dohody; a
  - c) vykonávají práce podle odst. 2.1. písm. c) této Dohody, tj. Sezónní práce. Zaměstnanci konajícími Sezónní práce se rozumí zejména zaměstnanci se sjednaným druhem práce Obsluha tepelných zařízení, Šatnářka pracujících na pracovištích Oddělení výstavby a údržby a Oddělení správy budov.
- 3.2. Odst. 3.1. této Dohody se vztahuje na ty Dotčené zaměstnance, kteří vykonávají práce v uvedeném odstavci minimálně v rozsahu poloviny z celkové týdenní pracovní doby Dotčeného zaměstnance bez ohledu na to, zda případné práce konané Dotčeným zaměstnancem v případně zbývajících částí týdenní pracovní doby splňují podmínky podle této Dohody.

### **Článek 4**

#### **Pravidla Jiného postupu Zaměstnavatele při sjednávání, prodlužování a opakování pracovního poměru na dobu určitou**

- 4.1. Pravidla Jiného postupu Zaměstnavatele při sjednávání, prodlužování a opakování pracovního poměru na dobu určitou (dále jen „**Pravidla**“) se ve smyslu ustanovení § 39 odst. 4 písm. b) zákoníku práce sjednávají následovně:
- a) se zaměstnanci přijímanými na pracovní činnosti v rámci Projektů [odst. 2.1. písm. a) a b) a odst. 3.1. písm. a) a b) této Dohody], lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou v souladu s dobou trvání a podmínkami Projektu. Pracovní poměr lze uzavřít buď na celou dobu předpokládaného trvání Projektu nebo jeho významné části, nebo na takovou dobu trvání Projektu, na kterou má

Zaměstnavatel k dispozici finanční prostředky k zajišťování předmětných činností od poskytovatelů těchto prostředků uvedených v odst. 2.1. písm. a) a b) této Dohody. Takto uzavřený pracovní poměr lze opakovat nebo prodloužovat bez omezení co do celkového počtu opakování či prodloužení pracovních poměrů na dobu určitou. Další opakování nebo prodloužení jsou možná na základě oboustranné písemné dohody; pokud je to možné, Zaměstnavatel může nabídnout Dotčenému zaměstnanci jiné vhodné pracovní místo na dobu neurčitou, dovoluje-li to jeho současná provozní situace (zejména je-li takové pracovní místo k dispozici a je pro Dotčeného zaměstnance vhodné z hlediska jeho zdravotního stavu a kvalifikace);

- b) se zaměstnanci konajícími Sezónní práce [odst. 2.1 písm. c) a odst. 3.1 písm. c) této Dohody] je možné uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, a to zpravidla na dobu trvání potřeby sezónní práce v dané sezóně. Sjednání, prodloužení nebo opakování pracovního poměru na dobu určitou je v takovém případě přípustné bez omezení co do počtu na základě oboustranné písemné dohody. Zaměstnavatel nicméně bude postupovat se zvýšeným ohledem na zájem takového zaměstnance a bude se snažit používání tohoto Pravidla co nejvíce omezit.
- 4.2. Vedoucí pracoviště Zaměstnavatele, pod které spadá Dotčený zaměstnanec, jenž má uzavřen pracovní poměr na dobu určitou, nejpozději dva měsíce před uplynutím sjednané doby trvání pracovního poměru projedná s tímto zaměstnancem možnost prodloužení tohoto pracovního poměru, a zejména mu sdělí, zda se z hlediska této Dohody považuje za Dotčeného zaměstnance dle čl. 3 této Dohody, u nějž se v rámci Rozhodných skutečností nepostupuje podle ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, ale podle pravidel Jiného postupu dle tohoto článku. Na základě těchto skutečností mu Zaměstnavatel zejména sdělí, zda a z jakých důvodů je možné sjednání pracovního poměru na dobu určitou nebo případně na dobu neurčitou.
- 4.3. V případě, že u Dotčeného zaměstnance dojde k takové změně, kdy při sjednávání, prodloužování a opakování pracovního poměru na dobu určitou nově nebude splňovat podmínky uvedené v čl. 3 této Dohody, použije se u takového zaměstnance nově ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce. Do maximálního přípustného počtu nově sjednaných, prodloužených a opakovaných pracovních poměrů na dobu určitou se v takovém případě nezapočítávají ty pracovní poměry na dobu určitou Dotčeného zaměstnance, v nichž byla vykonávána práce ve smyslu čl. 2 této Dohody a splněny podmínky ve smyslu čl. 3 této Dohody, a to i tehdy, pokud před takovými pracovními poměry na dobu určitou vykonával zaměstnanec práci, jež pod náplň práce uvedené v čl. 2 této Dohody nespadá.
- 4.4. Pro vyloučení pochybností Zaměstnavatel uvádí, že pokud Dotčený zaměstnanec již koná práce u Zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou a nově začne vykonávat práce uvedené v čl. 2 této Dohody a splňovat podmínky v čl. 3 této Dohody, pročež s ním Zaměstnavatel uzavře pracovní poměr na dobu určitou, řídí se pracovní poměr takového zaměstnance ustanovením § 39 odst. 4 zákoníku práce a touto Dohodou.

## **Článek 5**

### **Další práva a povinnosti Smluvních stran**

- 5.1. Zaměstnavatel informuje zaměstnance o nabídce volných pracovních míst na dobu neurčitou, která by byla vhodná pro další pracovní zařazení zaměstnanců pracujících u Zaměstnavatele v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou.
- 5.2. Pokud zaměstnanec uvedený v čl. 3 této Dohody, se kterým byl u Zaměstnavatele opakovaně prodloužen pracovní poměr na dobu určitou více než třikrát, projeví zájem přejít na jiné volné pracovní místo s možností sjednání doby neurčité, které odpovídá jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, Zaměstnavatel může této žádosti vyhovět, pokud to umožňují provozní podmínky a provozní situace Zaměstnavatele.
- 5.3. Případné porušení jakékoliv povinnosti v odst. 4.2 a čl. 5. této Dohody nezakládá nárok jakéhokoliv zaměstnance (bez ohledu na to, zda se pro účely této Dohody považuje za Dotčeného zaměstnance)

na uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou u Zaměstnavatele, ani povinnost Zaměstnavatele nahradit škodu případně jeho zaměstnanci tím způsobenou.

- 5.4. OO se zavazuje, že bez zbytečného odkladu s obsahem uzavřené Dohody seznámí všechny zaměstnance, a to zejména ty, kteří se mohou považovat za Dotčené zaměstnance.

## Článek 6

### Doba trvání a ukončení Dohody

- 6.1. Tato Dohoda je uzavřena na dobu určitou na dobu platnosti Kolektivní smlouvy uzavřené mezi Zaměstnavatelem a OO dne 24.10.2024.
- 6.2. Před uplynutím doby platnosti stanovené v bodě 6.1. může být tato Dohoda ukončena **písemnou dohodou Smluvních stran** nebo na **základě písemné výpovědi bez uvedení důvodu s šestiměsíční (6) výpovědní dobou** dané kteroukoliv Smluvní stranou. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce bezprostředně následujícího po doručení takové písemné výpovědi druhé Smluvní straně.

## Článek 7

### Závěrečná ustanovení

- 7.1. Tato Dohoda byla uzavřena v souladu s českým právem a řídí se platnými právními předpisy České republiky. Tato Dohoda zároveň zcela nahrazuje veškerá předchozí ujednání mezi Zaměstnavatelem a příslušnými odborovými organizacemi o podmínkách uzavírání pracovního poměru na dobu určitou se zaměstnanci Zaměstnavatele, včetně Přílohy č. 6 kolektivní smlouvy ze dne 24. 10. 2024.
- 7.2. Tato Dohoda je platná dnem jejího uzavření a účinná od data podpisu.
- 7.3. Veškeré změny a doplnění této Dohody vyžadují písemnou formu.
- 7.4. Tato Dohoda byla vyhotovena a podepsána ve dvou (2) vyhotoveních, přičemž každá Smluvní strana obdrží jedno (1) vyhotovení této Dohody.
- 7.5. Smluvní strany prohlašují, že tato Dohoda v plném rozsahu odpovídá jejich vůli a že se dohodly na veškerých jejích ustanoveních vážně, vědomě a z vlastní svobodné vůle, že měly dostatek času se s obsahem této Dohody seznámit a uzavření této Dohody pečlivě zvážit a rozmyslet, a že všem ustanovením této Dohody zcela rozumí, chápou jejich obsah a nepožadují jejich další vysvětlení.

V Praze dne 11. března 2025

V Praze dne 11. března 2025

**Zaměstnavatel:**

**OO:**

\_\_\_\_\_  
**Vysoká škola chemicko-technologická  
v Praze**

\_\_\_\_\_  
**Vysokoškolský odborový svaz, Základní  
odborová organizace 2200/2, Vysoká škola  
chemicko-technologická v Praze**

Jméno: prof. Milan Pospíšil  
Funkce: rektor

Jméno: prof. Pavel Dostálek  
Funkce: předseda