

# ODPOVĚDI

## NA VYBRANÉ PRACOVNĚPRÁVNÍ OTÁZKY ZAMĚSTNANCŮ VYSOKÝCH ŠKOL



Prosinec 2024

## OBSAH

Úvodní slovo.....	3
I. Pracovní poměr zaměstnanců VŠ .....	4
1. Kdo je tady zaměstnavatel?.....	4
2. Výkon výdělečné činnosti u jiného zaměstnavatele.....	5
3. Kdo je akademický pracovník? .....	6
4. Pracovní poměr na dobu určitou/neurčitou .....	9
II. Pracovní doba.....	12
5. Pracovní doba akademických pracovníků .....	12
6. Rozvrhování pracovní doby akademických pracovníků .....	13
7. Práce na dálku .....	15
III. Některé otázky týkající se odměňování .....	17
8. Základní mzda .....	17
9. Osobní příplatek a jiné nenárokové složky mzdy .....	17
IV. Některé otázky k dovolené.....	20
10. Výměra dovolené akademických pracovníků.....	20
11. Dovolená zaměstnanců pracujících na dohodu.....	21

Použité zkratky:

**zákon o VŠ** – zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů ve znění pozdějších předpisů

**zákoník práce** – zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění pozdějších předpisů

# ÚVODNÍ SLOVO

Ve spolupráci s Mgr. Tomášem Pallou, právníkem Českomoravské konfederace odborových svazů, vzniknul tento text, který přináší praktické odpovědi na některé časté otázky našich členů. Tento text nemá ambici být komplexním a uceleným výkladem zákona o VŠ či zákoníku práce. Jedná se především o vyjádření právního názoru, který samozřejmě není právně závazný a nezaručuje stejný názor při rozhodování soudů. Je však opřen o zkušenosti s aplikací příslušné právní úpravy v akademickém prostředí a měl by dát zaměstnancům vysokých škol určitý přehled o jejich právech v pracovněprávních vztazích, zejména se zdůrazněním těch aspektů, které jsou pro tuto oblast specifické a které se často opakují v rámci dotazů našich členů. I proto je tento materiál koncipován jako tematicky strukturovaný souhrn otázek a odpovědí.

Ani tento materiál samozřejmě nemůže přinést odpověď na každou specifickou otázku. Nemůže být univerzálním návodem, jak se zachovat v konkrétní situaci konkrétního zaměstnance. Pokud zde tedy odpovědi nenajdete, nebo si nejste jistí, zda se Vaše situace něčím neliší od příkladů popisovaných v této příručce, doporučujeme Vám konzultovat Vaši konkrétní situaci s právníkem. Jen ten může posoudit Vaši situaci komplexně a zároveň i s přihlédnutím ke všem specifickým detailům případu. Pokud jste členem či členkou Vysokoškolského odborového svazu, můžete využít např. službu bezplatného Právního poradenství pro členy ČMKOS.

Přejeme Vám inspirativní čtení.

Mgr. Petr Baierl

předseda Vysokoškolského odborového svazu

# I. PRACOVNÍ POMĚR ZAMĚSTNANCŮ VŠ

## 1. Kdo je tady zaměstnavatel?

**Dotaz:** Jsem akademik na veřejné vysoké škole. Můj pracovní poměr na fakultě X má skončit k 31. 8. výpovědí dle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti, na základě čehož mi má škola vyplatit odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Děkan fakulty Y mi ale nabídl, že bych mohl na kratší úvazek od 1. 10. pracovat u něj. Nepřijdu o část odstupného, když nabídku přijmu?

### Odpověď:

V případě, že nabídku přijmete, budete skutečně povinen část odstupného vrátit. Dle ustanovení **§ 68 zákoníku práce** totiž platí, že:

*(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.*

*(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.*

Přestože sjednáte novou pracovní smlouvu s děkanem jiné fakulty dané univerzity, než na které jste doposud práci vykonával, bude se jednat o práci pro stejného, tedy dosavadního zaměstnavatele. **Vaším zaměstnavatelem je veřejná vysoká škola (univerzita), nikoliv fakulta.** Jednotlivé fakulty, vysokoškolské ústavy, jiná pracoviště pro vzdělávací a tvůrčí činnost nebo pro poskytování informačních služeb nebo převod technologií, či účelová zařízení pro kulturní a sportovní činnost, pro ubytování a stravování zejména členů akademické obce nebo k zajišťování provozu školy jsou zákonem předpokládané součástí veřejné vysoké školy dle **§ 22 zákona o VŠ**, které nemají vlastní právní subjektivitu. Laicky řečeno, tyto součásti veřejné vysoké školy nemají svoje vlastní IČO a nemohou tedy vystupovat v pracovněprávních vztazích samostatně.

Děkan fakulty pak má dle zákona o VŠ zvláštní oprávnění zastupovat veřejnou vysokou školu a jednat jejím jménem, a to mj. v pracovněprávních vztazích, které se týkají dané fakulty (§ 24 odst. 1 písm. e) zákona o VŠ). Pořád se ale jedná o právní jednání veřejné vysoké školy (univerzity), nikoliv fakulty. I proto je v § 24 odst. 4 zákona o VŠ uvedeno, že právě ony pracovněprávní vztahy má děkan předem projednávat s rektorem veřejné vysoké školy. Dle tohoto ustanovení však také platí, že rektor a děkan se mohou dohodnout na omezení rozsahu záležitostí, které jsou takto projednávány. V praxi jsou tak často děkani v rámci pracovněprávních jednání týkajících se fakulty při zastupování veřejné vysoké školy poměrně nezávislí. Ředitel vysokoškolského ústavu je oprávněn jednat za veřejnou vysokou školu pouze ve věcech, o nichž to stanoví vnitřní předpis této školy, stejně tak ředitel vysokoškolského zemědělského nebo lesního statku je oprávněn jednat za veřejnou vysokou školu pouze ve věcech, o nichž to stanoví vnitřní předpis této školy. V praxi však často dochází k aplikaci obdobných principů jako při zastupování veřejné vysoké školy děkanem fakulty. Představitel dané součástí tak v pracovněprávních vztazích jedná jako zástupce celé veřejné vysoké školy, která je zaměstnavatelem daného zaměstnance, jenž vykonává práci na součásti této školy.

Takže z právního hlediska by došlo ve Vašem případě k ukončení pracovního poměru s veřejnou vysokou školou a ke vzniku nového pracovního poměru opět s tím stejným právním subjektem, tedy se stejnou

veřejnou vysokou školou, byť by byla práce konána na jiné fakultě. Proto by došlo k aplikaci § 68 zákoníku práce a část odstupného byste byl povinen vrátit.

Ještě dodám, že dle relevantní judikatury není pro povinnost vrátit část odstupného nijak rozhodné, že byste práci v novém pracovním poměru vykonával jen na kratší úvazek či za nižší mzdu (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2071/2013 ze dne 22. 5. 2014). Odstupné byste však dle § 68 zákoníku práce nevracel, pokud byste s dosavadním zaměstnavatelem uzavřel pouhou dohodu o provedení práce. Možná by to pro Vás mohlo být v dané situaci určité přechodné řešení.

## 2. Výkon výdělečné činnosti u jiného zaměstnavatele

**Dotaz:** Jsem zaměstnancem veřejné vysoké školy a jako akademický pracovník vyučuji několik předmětů v oboru XY. Zároveň však učím na jiné vysoké škole. Dále jsem zapsaným znalcem v oboru XY. V novém opatření rektora naší univerzity je uvedeno, že zaměstnanec univerzity může vedle svého zaměstnání vykonávat výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele jen s jeho předchozím písemným souhlasem, ledaže se jedná o výdělečnou činnost, která spočívá ve vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti. Souhlas ke své další pedagogické činnosti tedy patrně nepotřebuji, je to tak? Univerzita je dále zapsána jako znalecký ústav ve stejném oboru XY, jako vykonávám znaleckou činnost já. Musím tedy zaměstnavatele žádat o souhlas s výkonem své znalecké činnosti v oboru XY?

### Odpověď:

Dle ustanovení **§ 304 zákoníku práce** platí, že:

*(1) Zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v základním pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.*

*(2) Jestliže zaměstnavatel souhlas podle odstavce 1 odvolá, musí být odvolání písemné; zaměstnavatel je povinen v něm uvést důvody změny svého rozhodnutí. Zaměstnanec je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.*

*(3) Omezení stanovené v odstavci 1 se nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.*

*(4) Ustanovení odstavců 2 a 3 se použijí, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak.*

V případě citovaného ustanovení jde o to, aby zaměstnanec nekonal výdělečnou činnost, která by mohla mít konkurenční povahu vůči jeho zaměstnavateli. Není tedy podstatný druh práce, ale předmět činnosti daného zaměstnavatele. **Zákon však stanoví obecnou výjimku pro výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti, kdy k výkonu takové další činnosti vedle zaměstnání v pracovněprávním vztahu není nutné žádat o souhlas stávajícího zaměstnavatele nikdy.**

Pokud je vysoká škola, kde vykonáváte práci, v seznamu znalců a tlumočnicků zapsána jako znalecký ústav, tak ani k výkonu Vaší činnosti znalce její souhlas potřebovat nebudete, a to navzdory znění opatření rektora. Zákoník práce sice nestanoví výslovnou výjimku pro výkon znalecké činnosti, ale **§ 2 odst. 2 zákona č. 254/2019 Sb. o znalcích, znaleckých kancelářích a znaleckých ústavech** výslovně hovoří o tom, že „Znalec může vykonávat znaleckou činnost samostatně, nebo jako zaměstnanec, společník nebo člen znalecké kanceláře. **Je-li znalec v pracovněprávním nebo obdobném vztahu ke znaleckému ústavu, může vykonávat znaleckou činnost rovněž samostatně, nebo jako zaměstnanec, společník nebo člen znalecké kanceláře.**“ Toto ustanovení je tedy třeba chápat jako

zvláštní právní úpravu (lex specialis), která má přednost před úpravou obecnou. Není tedy možné, aby znalecký ústav prostřednictvím ustanovení zákoníku práce omezoval právo zaměstnance vykonávat znaleckou činnost vedle své práce pro znalecký ústav, které je dáno přímo zvláštním zákonem o znalcích. Ustanovením § 304 odst. 1 zákoníku práce by mohla argumentovat toliko znalecká kancelář, nikoli znalecký ústav.

Opatření rektora má v tomto případě povahu vnitřního předpisu zaměstnavatele. Dle ustanovení **§ 305 odst. 1 zákoníku práce** platí, že „Zaměstnavatel může vnitřním předpisem stanovit práva v pracovněprávních vztazích, z nichž je oprávněn zaměstnanec, výhodněji, než stanoví tento zákon. Zakazuje se, aby vnitřní předpis ukládal zaměstnanci povinnosti nebo zkracoval jeho práva stanovená tímto zákonem. Odchýlí-li se zaměstnavatel od tohoto zákazu, nepříhlíží se k tomu.“

Doporučuji tedy sdělit zaměstnavateli, že opatření rektora je s ohledem na povahu univerzity jako znaleckého ústavu v rozporu se zákonem, když přímo zákon č. 254/2019 Sb. umožňuje těm zaměstnancům znaleckého ústavu, kteří jsou zároveň znalci či jsou zaměstnanci, společníci nebo členové znalecké kanceláře, aby vykonávali znaleckou činnost i mimo rámec výkonu práce pro zaměstnavatele, který je znaleckým ústavem. Výkonem Vaší znalecké činnosti mimo pracovní poměr pro univerzitu, která je znaleckým ústavem, tedy nemůže dojít k porušení § 304 zákoníku práce, protože výkon této činnosti mají tito zaměstnanci dovolen zvláštním zákonem, což je zákon č. 254/2019 Sb. o znalcích, znaleckých kancelářích a znaleckých ústavech. K té části vnitřního předpisu, která zaměstnancům zkracuje jejich práva stanovená zákonem, se nepříhlíží. O souhlas tedy žádat ani v tomto případě nemusíte.

### 3. Kdo je akademický pracovník?

**Dotaz:** Na naší vysoké škole jsem zaměstnán jako akademický pracovník v oboru XY na plný úvazek. Zaměstnavatel po mně nyní chce, abych s ním uzavřel další pracovní smlouvu na výkon činnosti „specialisty oboru XY v oblasti vědy a výzkumu“ v rámci konkrétního projektu na úvazek 0,2. Je to právně možné?

#### **Odpověď:**

Pokud by měla být práce akademického pracovníka a specialisty v oblasti vědy a výzkumu vykonávána ve stejné odbornosti, pak by se sjednané druhy práce v obou pracovních poměrech druhově překrývaly a uzavřením další pracovní smlouvy by tak došlo k porušení § 34b odst. 2 zákoníku práce. Důsledkem by byla neplatná pracovní smlouva později sjednaná, tj. v tomto případě pracovní smlouva na výkon vědecké činnosti. Výkon práce v rámci této neplatné pracovní smlouvy by mohl být považován za výkon práce přesčas v původním pracovním poměru akademického pracovníka. Uzavření takové další pracovní smlouvy Vám proto nelze doporučit. Pokud by však taková neplatná pracovní smlouva byla přesto uzavřena, nemůže se zaměstnavatel domáhat její neplatnosti, neboť neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.

Dle ustanovení **§ 70 odst. 1 zákona o VŠ** platí, že:

*(1) Akademickými pracovníky jsou ti profesoři, docenti, mimořádní profesoři, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci, kteří jsou zaměstnanci vysoké školy vykonávajícími v pracovním poměru podle sjednaného druhu práce jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy.*

Dle ustanovení **§ 34b zákoníku práce** platí, že:

*(1) Zaměstnanci v pracovním poměru musí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, s výjimkou konta pracovní doby (§ 86 a 87).*

*(2) Zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.*

Z uvedeného ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce tedy vyplývá, že nelze mít stejný druh práce v rámci druhého pracovního poměru, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti u stejného zaměstnavatele. Toto ustanovení je třeba chápat v kontextu relevantní judikatury, kdy „o práci jiného druhu, kterou může zaměstnanec konat v dalším pracovněprávním vztahu, se jedná tehdy, jestliže povaha činností charakterizujících práci, kterou má zaměstnanec vykonávat v dalším pracovněprávním vztahu, je odlišná od povahy činností, jimiž se vyznačuje práce vykonávaná zaměstnancem v původním pracovním poměru, a jestliže pracovní činnosti v dalším pracovněprávním vztahu nepředstavují jen doplnění pracovní náplně zaměstnance vyplývající z druhu práce sjednaného v původním pracovním poměru o činnosti, které bezprostředně souvisejí s výkonem práce zaměstnance v původním pracovním poměru...“ (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1573/2012 ze dne 11. 6. 2013).

Akademičtí pracovníci jsou ti zákonem vyjmenovaní zaměstnanci vysoké školy, kteří mají v pracovním poměru vykonávat jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost. Již z důvodové zprávy k zákonu o VŠ vyplývá, že zákonná definice nevyžaduje, aby akademický pracovník vykonával činnost pedagogickou i tvůrčí současně a ve stejném rozsahu. V praxi je naopak časté, že akademický pracovník je primárně zaměřen na jednu činnost (buď pedagogickou, nebo tvůrčí) a druhé činnosti se věnuje spíše doplňkově, popř. v daném semestru třeba také vůbec. Podstatné z hlediska zákona však je, jestli dle sjednané pracovní smlouvy mohou být danému zaměstnanci přidělovány pracovní úkoly v rámci obou činností. Pokud ano, pak se jedná o akademického pracovníka.

Práce akademického pracovníka je definována přímo zákonem o VŠ v § 70 odst. 1 tak, že zahrnuje jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost. Specialista v oblasti vědy a výzkumu legální definici sice nemá, ale lze dovodit, že jeho činnost bude zaměřena na vědu a výzkum, tj. na tvůrčí činnost ve smyslu § 70a odst. 1 zákona o VŠ, dle kterého „Akademičtí pracovníci vykonávají v pracovní době a) přímou pedagogickou činnost, b) práce související s přímou pedagogickou činností, c) vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost.“ Z této definice vyplývá, že výzkum a vývoj tedy spadá pod širší pojem tvůrčí činnosti.

Pokud z hlediska zákonné definice akademický pracovník vykonává jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost, pak v kontextu výše citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu by tato tvůrčí činnost neměla být konána v rámci jiného pracovněprávního vztahu u stejného zaměstnavatele, ale vždy v rámci jediného pracovněprávního vztahu akademického pracovníka. **Akademický pracovník by tedy neměl v rámci dalšího pracovněprávního vztahu vykonávat pro univerzitu další tvůrčí činnost ve stejné odbornosti, v jaké vykonává práci akademického pracovníka. Měl by veškerou práci akademického pracovníka, včetně tvůrčí činnosti, v dané odbornosti pro univerzitu vykonávat v rámci jediného pracovněprávního vztahu, v jehož rámci lze konat práci v rozsahu maximálně stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně.** Práci nad tento rozsah lze v rámci jednoho pracovněprávního vztahu konat pouze v režimu přesčasové práce.

Prokeš uvádí, že druh práce akademického pracovníka je definován též odborností: „Nepostačuje proto vymezení druhu práce jen některým pracovním místem z výčtu (např. „druh práce: profesor“), ale je třeba určit odbornost či odbornosti (např. „druh práce: profesor trestního práva“), jinak by šlo o ujednání

neurčitě:<sup>1</sup> K názoru, že druh práce akademického pracovníka je definován též odborností, v níž má být práce vykonávána, se přikláním. Bylo by absurdní, kdyby univerzita mohla přidělovat práci docenta slavistiky docentu biofyziky jen proto, že sjednaným druhem práce daného zaměstnance je pouze „docent“. Jsem však toho názoru, že pokud není odbornost výslovně uvedena v písemné pracovní smlouvě, není automaticky nutné posuzovat takovou situaci jako neplatně sjednanou pracovní smlouvu. Pokud by byl sjednán druh práce např. jen jako „profesor“, nedomnívám se, že by se jednalo automaticky o neurčitě sjednaný druh práce, pokud by s přihlédnutím ke všem okolnostem sjednání takové smlouvy byla zřejmá vůle stran, v jaké odbornosti má být práce daného akademického pracovníka vykonávána. Bylo-li by tedy z okolností zřejmé, že vůle smluvních stran směřovala ke sjednání druhu práce „profesora trestního práva“, tak **byť byl v pracovní smlouvě druh práce vyjádřen toliko jako „profesor“, není dle mého názoru pracovní smlouva z tohoto důvodu neplatná.**

S ohledem na výše uvedený názor, že druh práce akademického pracovníka je definován též odborností, lze připustit, aby profesor trestního práva zároveň na stejné vysoké škole působil v rámci jiného pracovního poměru, např. jako lektor cizího jazyka. Bude se totiž jednat o práci druhově jinak vymezenou, tj. práci akademického pracovníka v jiné odbornosti, u níž bude možné konat ji v rámci dalšího pracovněprávního vztahu u téže vysoké školy. V takovém případě by tedy bylo též možné, aby rozsah pracovní doby v součtu takovýchto dvou platně sjednaných pracovněprávních vztahů přesahoval 40 hodin týdně, tedy aby z hlediska tzv. „pracovních úvazků“ měl jeden zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele větší úvazek než 1,0. Bude se však jednat spíše o výjimky dané tím, že jeden zaměstnanec bude schopen vykonávat práci akademického pracovníka v několika různých odbornostech.

Navzdory výše uvedenému se lze v praxi setkat celkem často s tím, že akademičtí pracovníci mají v rámci téže odbornosti sjednáno více pracovněprávních vztahů u stejné vysoké školy, a to i v rozsahu přesahujícím 40 hodin týdně, tedy nad rámec tzv. pracovního úvazku 1,0. Netřeba se však děsit, že by mzdu v rámci dalšího pracovněprávního vztahu snad měli vracet, nebo že by jim mohlo být přidělování práce v tomto jiném pracovněprávním vztahu z důvodu neplatně sjednané smlouvy zastaveno. Pracovní právo chrání zaměstnance jako slabší smluvní stranu. Dle § 19 odst. 3 zákoníku práce tak např. platí, že **„Neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám.“** Pracovní smlouvy, jakož i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou dvoustranná právní jednání, u nichž je tak pojmově prakticky vyloučeno, aby jejich neplatnost způsobil zaměstnanec výlučně sám. Zaměstnavatel se tedy neplatnosti takové pracovní smlouvy dovolat nemůže a je povinen své závazky z ní plnit.

**Akademický pracovník je definován kromě pozice a odbornosti též typem pracovněprávního vztahu,** kdy zákon výslovně uvádí, že pedagogická a tvůrčí činnost má být vykonávána dle sjednaného druhu práce **v pracovním poměru.** Pokud je tedy pedagogická a/nebo tvůrčí činnost vykonávána na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, nebude se jednat o práci akademického pracovníka. To vyplývá též z **§ 70 odst. 3 zákona o VŠ** dle kterého platí, že „Na výuce se mohou podílet i další odborníci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.“ Pokud tedy výuku provádí zaměstnanec v rámci pracovněprávního vztahu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr, nejedná se v daném případě o akademického pracovníka. To je třeba si uvědomit např. v souvislosti se zvláštní zákonnou úpravou delší výměry dovolené akademických pracovníků, poskytování tvůrčího volna apod., které se v případě tzv. dohodářů neaplikují.

---

<sup>1</sup> Prokeš, M. *Akademičtí pracovníci a funkcionáři veřejných vysokých škol*, „Právník“, č. 10/2021, rubrika Stati, s. 871–888.



Výše citovaný § 34b zákoníku práce hovoří obecně o tom, že stejně druhově vymezenou prací nelze u daného zaměstnavatele vykonávat v dalším základním pracovněprávním vztahu, tj. nikoliv jen v pracovním poměru, ale i na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. K překryvu druhu práce s akademickým pracovníkem, jenž je výslovně definován i tím, že práce akademického pracovníka je vykonávána v pracovním poměru, tak bude z hlediska § 34b zákoníku práce docházet jen tehdy, pokud bude pro výkon práce akademického pracovníka sjednán pracovní poměr. Pokud však bude např. pro výkon pedagogické činnosti sjednána dohoda o provedení práce (nejedná se o výkon práce akademického pracovníka) a vedle toho u stejné vysoké školy pracovní poměr výlučně na vědeckou činnost (rovněž se nejedná o výkon práce akademického pracovníka, protože se nepodílí na pedagogické činnosti), pak k porušení § 34b odst. 2 zákoníku práce nedojde.

## 4. Pracovní poměr na dobu určitou/neurčitou

**Dotaz:** Jsem zaměstnána jako akademický pracovník v oboru XY na veřejné vysoké škole, a to od roku 2001. Jsem však stále opakovaně zaměstnávána v pracovním poměru na dobu určitou. Není to chyba?

### Odpověď:

Je třeba analyzovat průběh sjednaných pracovních poměrů na dobu určitou. S ohledem na relevantní legislativu je klíčovým datem 1. 1. 2012. Pokud byl pracovní poměr, který jste měla sjednán k tomuto datu, následně prodlužován více než dvakrát, pak je ujednání o době určité trvání Vašeho pracovního poměru sjednáno neplatně, leda by se na Vás vztahovala výjimka sjednaná v dohodě s odborovou organizací dle § 39 odst. 4 zákoníku práce. Neplatnosti sjednání doby určité se můžete dovolat způsobem dle § 39 odst. 5 zákoníku práce.

Do konce roku 2009 bylo možné pracovní poměr akademických pracovníků sjednávat na dobu určitou prakticky bez jakýchkoliv omezení. Zákon o VŠ hovořil v § 70 odst. 4 o tom, že se pracovní poměr akademických pracovníků sjednává „zpravidla v délce pěti let“ a lze jej sjednávat opakovaně nebo dohodou účastníků prodlužovat. Od roku 2010 do konce roku 2011 se právní úprava změnila, tak, že pracovní poměr akademických pracovníků lze sjednat jen na dobu určitou v délce od dvou do pěti let a pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně u téhož zaměstnavatele nejvýše dvakrát za sebou. Tato pravidla však neplatila pro docenty a profesory. U akademických pracovníků starších 65 let bylo možno sjednat pracovní poměr na dobu určitou i opakovaně. **Od 1. 1. 2012 byla zvláštní úprava v zákoně o VŠ zrušena. I akademičtí pracovníci se od tohoto data tedy řídí obecnými pravidly dle zákoníku práce.**

Dle § 39 zákoníku práce platí:

- (1) Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li písemně sjednána doba jeho trvání.
- (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.
- (3) Ustanovením odstavce 2 není dotčen postup podle zvláštních právních předpisů, kdy se předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu.
- (4) Jsou-li u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou, nepostupuje se podle odstavce

2 za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací upraví

a) bližší vymezení těchto důvodů,

b) pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou,

c) okruh zaměstnanců zaměstnavatele, kterých se bude jiný postup týkat,

d) dobu, na kterou se tato dohoda uzavírá.

Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace; vnitřní předpis musí obsahovat náležitosti uvedené ve větě první.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s odstavci 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, mohou zaměstnavatel i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavce 2 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce a zaměstnancem za účelem výkonu práce u jiného zaměstnavatele (§ 307a, 308 a 309).

Mnozí akademičtí pracovníci v souvislosti se změnou zákona v roce 2012 řešili, jak se vypořádat s tím, že již před 1. 1. 2012 měli dříve sjednané opakované pracovní poměry na dobu určitou. Přechodné ustanovení zákona č. 365/2011 Sb. stanovilo, že „Pracovní poměry na dobu určitou podle § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se až do jejich skončení řídí dosavadními právními předpisy.“ Ústavní soud se v nálezu sp. zn. IV. ÚS 122/19 ze dne 11. 8. 2020 vyjádřil též k problematice vazby tohoto ustanovení na dřívější neomezené řetězení pracovních poměrů na dobu určitou akademických pracovníků a konstatoval, že „**právnímu režimu plynoucímu z § 39 odst. 2 zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2012 lze podřídit pouze opakované sjednání či prodloužení pracovního poměru, k němuž došlo ode dne 1. 1. 2012**, neboť „původní“ pracovní poměr je třeba posuzovat podle § 70 odst. 4 zákona o VŠ ve znění účinném do 31. 12. 2009, který tzv. řetězení a dobu trvání pracovního poměru neomezoval.“

Rozhodné datum je tedy 1. 1. 2012. Pracovní poměr, který měl zaměstnanec u daného zaměstnavatele sjednán k tomu datu, je nutno z hlediska § 39 zákoníku práce považovat za pracovní poměr č. 1, a to bez ohledu na dřívější pracovní poměry na dobu určitou. Zákon přitom připouští maximálně dvě prodloužení či opakování pracovního poměru na dobu určitou, tedy **od 1. 1. 2012 maximálně 3 pracovní poměry na dobu určitou za sebou.**

Docházím tedy k následující hypotetické úvaze. Pokud by s Vámi zaměstnavatel uzavřel ještě v roce 2011 (tedy těsně před přijetím novely) pracovní poměr na dobu určitou 5 let, uplynula by tato doba určitá v roce 2016. Jakékoliv další prodloužení už by se řídilo pravidly dle § 39 zákoníku práce, který připouští maximálně dvě prodloužení na maximálně 3 roky, celkem tedy maximálně na 6 let. Takže takto by bylo možno legálně Vám prodloužovat pracovní poměr maximálně do roku 2022. Pokud jste tedy byla ještě po roce 2022 zaměstnána v pracovním poměru na dobu určitou, pak se pravděpodobně jedná o neplatné sjednání doby určité, ledaže by byly dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce a pro něž by byla dána výjimka dle § 39 odst. 4 zákoníku práce na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací, popř. dle vnitřního předpisu zaměstnavatele, pokud u Vašeho zaměstnavatele odborová organizace nepůsobí.

Pokud se domníváte, že doba určitá trvání pracovního poměru dle Vaší aktuální pracovní smlouvy byla sjednána neplatně, máte právo (nikoliv povinnost) se dovolat této neplatnosti a oznámit před uplynutím sjednané doby určité písemně zaměstnavateli, že trváte na tom, aby Vás i nadále zaměstnával.

## II. PRACOVNÍ DOBA

### 5. Pracovní doba akademických pracovníků

**Dotaz:** Jsem zaměstnána jako akademický pracovník v oboru XY na veřejné vysoké škole. Existuje nějaké pravidlo, kolik hodin mám v rámci svého plného pracovního úvazku věnovat přímé pedagogické činnosti a kolik jiné pracovní činnosti, jako je příprava výuky, psaní odborných textů apod.? Zaměstnavatel mi tvrdí, že málo učím, a proto mi chce snížit úvazek. Má na to právo?

#### Odpověď:

V zákoníku práce pojem „pracovní úvazek“ nenajdete. Dle **§ 79 odst. 1 zákoníku práce** platí, že „Délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně.“ Tento rozsah pracovní doby tedy odpovídá tomu, co se v praxi obvykle označuje jako „plný pracovní úvazek“. Dle **§ 80 zákoníku práce** pak platí, že „Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.“

Z výše uvedeného vyplývá, že **zaměstnavatel Vám rozhodně nemůže snížit tzv. „pracovní úvazek“ jednostranně, museli byste se na tom dohodnout v písemné dohodě**, typicky v dodatku pracovní smlouvy. Zaměstnavatel Vám samozřejmě může uzavření takového dodatku navrhnout, ale nemůže Vás k jeho uzavření nijak přinutit. Je na Vás, zda s novými podmínkami pracovního poměru vyslovíte souhlas a dodatek podepíšete, či nikoliv.

V rámci vyjednávání o případném uzavření dodatku o sjednání kratší pracovní doby samozřejmě mohou padat nejrůznější argumenty z obou stran. Argument, že málo učíte, je ze své podstaty lichý, protože akademický pracovník nevykonává pouze přímou pedagogickou činnost. Dle ustanovení **§ 70a zákona o VŠ** platí, že:

*(1) Akademičtí pracovníci vykonávají v pracovní době*

*a) přímou pedagogickou činností,*

*b) práce související s přímou pedagogickou činností,*

*c) vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činností.*

**Rozsah přímé pedagogické činnosti akademického pracovníka, tj. kolik hodin z celkového rozsahu pracovní doby má akademický pracovník strávit výkonem přímé pedagogické činnosti, není obecně závaznými právními předpisy stanoven**, na rozdíl od pedagogických pracovníků v regionálním školství, kde je tento rozsah stanoven nařízením vlády č. 75/2005 Sb. o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Akademický pracovník může tedy v rámci svého „plného úvazku“ teoreticky učit až 40 hodin týdně. Stejně tak ale může akademický pracovník v rámci „plného úvazku“ učit třeba jen 1 hodinu týdně a zbytek pracovní doby věnovat tvůrčí činnosti, resp. je také možné, aby akademický pracovník neměl v daném semestru určen žádný rozsah pedagogické činnosti a věnoval se jen činnosti tvůrčí. Pokud bude jeho pracovní smlouva umožňovat přidělování pracovních úkolů jak v rámci pedagogické činnosti, tak v rámci tvůrčí činnosti, resp. bude naplňovat též další podmínky dle § 70 odst. 1 zákona o VŠ, stále se bude jednat o akademického pracovníka, byť mu v daném semestru nebude pedagogická činnost zaměstnavatelem přidělena.

Tím se dostáváme též k tomu, že **konkrétní pracovní úkoly má zaměstnanci v rámci sjednané pracovní smlouvy přidělovat zaměstnavatel**. Byť je samozřejmě pravdou, že v praxi vykonávají akademičtí pracovníci svoji práci mnohdy velmi nezávisle, z právního pohledu se stále jedná o zaměstnance v pracovním poměru, tj. ve vztahu podřízenosti zaměstnance k nadřízenému zaměstnavateli dle § 2 odst. 1 zákoníku práce. Vyčítat tedy zaměstnanci, že málo učí, je tedy z právního pohledu nesmyslné, protože zaměstnanec může učit či plnit jiné pracovní úkoly jen tehdy, je-li mu taková práce zaměstnavatelem přidělena.

Pokud zaměstnavatel nemá pro akademického pracovníka dostatek pracovních úkolů, ať už v rámci pedagogické či tvůrčí činnosti, je samozřejmě možné, aby zaměstnavatel učinil rozhodnutí o změně organizace práce za účelem zvýšení efektivity a v takovém případě může být naplněn výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. nadbytečnost zaměstnance na základě rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně. I tento aspekt je třeba zvažovat při vyjednávání o uzavření případného dodatku pracovní smlouvy o sjednání kratší pracovní doby.

## 6. Rozvrhování pracovní doby akademických pracovníků

**Dotaz:** Jsem zaměstnána jako akademický pracovník v oboru XY na veřejné vysoké škole od roku 2018, nyní se vracím po rodičovské dovolené zpět do práce. Jsem samoživitelka, vozím dceru do školky a ze školky v určitý čas. Vedoucí po mně ale vyžaduje, abych byla každý den přítomna na pracovišti do pozdních odpoledních hodin, ačkoliv nemám výuku ani jiné pracovní povinnosti. Mohu takový požadavek odmítnout?

### Odpověď:

Dle mého názoru zaměstnavatel nepostupuje v souladu s logikou a smyslem právní úpravy. Nedoporučuji však jít rovnou do přímé konfrontace a nedodržet pokyn zaměstnavatele. Doporučuji situaci diskutovat a upozornit na nastavení právní úpravy. Primárně by taková diskuse měla proběhnout přímo s daným vedoucím. Pokud to nepomůže, lze se obracet na zaměstnavatele např. prostřednictvím personálního oddělení, popř. na děkana fakulty. Uvažovat lze též o využití institutu stížnosti spojené s žádostí o její projednání zaměstnavatelem s odborovou organizací. V neposlední řadě je také možno uvažovat o využití žádosti o tzv. jinou vhodnou úpravu pracovní doby pečujícího zaměstnance dle § 241 zákoníku práce.

Obecně samozřejmě pracovní dobu rozvrhuje zaměstnanci zaměstnavatel. Dle **§ 84 zákoníku práce** platí, že „Zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny a v případě konta pracovní doby 1 týden před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení.“ **Od 1. 1. 2025** bude možné, aby dle **§ 87a zákoníku práce** zaměstnavatel uzavřel se zaměstnancem písemnou dohodu, podle níž si bude zaměstnanec za sjednaných podmínek rozvrhovat pracovní dobu do směn sám.

Nicméně v případě akademických pracovníků je možnost „samorozvrhování“ části jejich pracovní doby dána přímo zákonem již delší dobu. Dle **§ 70a zákona o VŠ** platí, že:

*(1) Akademičtí pracovníci vykonávají v pracovní době*

*a) přímou pedagogickou činnost,*

*b) práce související s přímou pedagogickou činností,*

*c) vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost.*

*(2) Akademický pracovník je povinen být na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě v době stanovené rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti a v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel.*

*(3) Jde-li o výkon jiné práce než podle odstavce 2, vykonává akademický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Náklady, které akademickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle věty první, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je akademický pracovník.*

*(4) Zaměstnavatel eviduje jen tu část pracovní doby, kterou sám rozvrhuje.*

Je samozřejmě pravdou, že dle § 70a odst. 2 zákona o VŠ má být akademický pracovník na pracovišti kromě výkonu přímé pedagogické činnosti, též v případech, které stanoví v souladu se zákoníkem práce zaměstnavatel. Zaměstnavatel má právo udílet zaměstnanci – akademickému pracovníkovi takové pracovní pokyny, z nichž plyne v souladu se sjednanou pracovní smlouvou nutnost přítomnosti akademického pracovníka na pracovišti, typicky např. při účasti na poradách apod. Toto oprávnění zaměstnavatele a požadavek přítomnosti akademického pracovníka na pracovišti mimo rámec jeho přímé pedagogické činnosti by mělo být užíváno v situaci, kdy je zde nějaký věcný důvod takového pokynu. Pokud zde takový důvod není a vedoucí po Vás chce, abyste byla přítomna na pracovišti, ačkoliv nemáte výuku ani jiné pracovní povinnosti, jedná se z mého pohledu o zneužití práva zaměstnavatelem, resp. o jeho výkon v rozporu s účelem právní úpravy. Takový postup může mít různé důvody, může se jednat o neznalost, ale též o záměrnou snahu ztížit Vám podmínky pro výkon práce, o nerovné zacházení či o diskriminaci.

Doporučuji Vám o situaci s vedoucím diskutovat a upozornit jej na nastavení právní úpravy. Pokud jeho postup vyplývá čistě z neznalosti, mohlo by to pomoci. Pokud to nepomůže, lze se obracet na zaměstnavatele např. prostřednictvím personálního oddělení, popř. přímo na děkana fakulty. Uvažovat lze též o využití institutu stížnosti spojené s žádostí o její projednání zaměstnavatelem s odborovou organizací, kdy dle **§ 276 odst. 9 zákoníku práce** platí, že „Zaměstnavatel je povinen projednat se zaměstnancem nebo na jeho žádost s odborovou organizací nebo radou zaměstnanců anebo zástupcem pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stížnost zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“

V neposlední řadě je také možno uvažovat o využití žádosti o tzv. jinou vhodnou úpravu pracovní doby dle **§ 241 zákoníku práce**, dle kterého platí:

*(1) Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn též k potřebám zaměstnankyně nebo zaměstnance pečujícího o dítě.*

*(2) Požádá-li*

*a) těhotná zaměstnankyně,*

*b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, nebo*

*c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),*

*zaměstnavatele písemně o kratší pracovní dobu podle § 80 nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit.*

*(3) Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec, jejichž žádosti o kratší pracovní dobu podle odstavce 2 bylo vyhověno, zaměstnavatele písemně o obnovení nebo částečné obnovení rozsahu původní týdenní pracovní doby a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.*

Doporučuji, aby žádost dle § 241 zákoníku práce o jinou vhodnou úpravu pracovní doby obsahovala konkrétní požadavek zaměstnance či zaměstnankyně na to, jak by měla být pracovní doba upravena. Např. takto: „Žádám, aby mi přímá pedagogická činnost byla rozvrhována toliko v časovém rozmezí od 8:30 do 15:00 hodin s ohledem na zajištění docházky dcery do školky a dojíždění do zaměstnání. Žádám o stanovení přímé pedagogické činnosti tak, aby tato byla koncentrována v letním semestru do 2 dnů za 14 dní (výuka jen v lichém týdnu) a v zimním semestru do 2 dnů za týden (výuka v každém týdnu).“

## 7. Práce na dálku

**Dotaz:** Na naší vysoké škole jsem zaměstnána jako administrativní pracovnice studijního oddělení. Akademičtí pracovníci mají možnost vykonávat značnou část pracovní doby mimo pracoviště. Já bych ale uvítala občas možnost vykonávat práci z domova. Pokud nemáme úřední hodiny, můžu svoji práci vykonávat odkudkoliv. Zaměstnavatel však na moje návrhy k možnosti *home office* zatím nereagoval.

### Odpověď:

Dle **§ 241a zákoníku práce** platí:

*Požádá-li*

*a) těhotná zaměstnankyně,*

*b) zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 9 let, nebo*

*c) zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převážně sami dlouhodobě pečují o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost),*

*zaměstnavatele písemně o výkon práce na dálku podle § 317 a zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit.*

Pokud tedy spadáte do některé z výše uvedených kategorií pečujících zaměstnanců, můžete využít tohoto zákonného ustanovení a požádat zaměstnavatele o sjednání dohody o umožnění práce na dálku, což je v praxi označováno většinou jako práce v režimu *home office*. Pokud zaměstnavatel Vaši žádosti nevyhoví, je povinen to písemně odůvodnit. Takové odůvodnění, byť to zákon výslovně nestanoví, by mělo primárně obsahovat popis provozních důvodů na straně zaměstnavatele, které mu ve vyhovění žádosti pečujícího zaměstnance brání. Nemělo by se jednat o čistě subjektivní či marginální důvody typu, že zaměstnavatel je obecně nepřitelem *home officu* apod.

Pokud do uvedených kategorií pečujících zaměstnanců nespadáte, nelze z obecné právní úpravy dovodit nárok na výkon práce na dálku. Nicméně v praxi často takové právo vyplývá z kolektivní smlouvy.

Práci na dálku lze vykonávat na základě písemné dohody smluvních stran dle ustanovení **§ 317 zákoníku práce**, které stanoví:

*Práce na dálku*

*(1) Výkon práce na dálku je možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v odstavci 3 stanoveno jinak.*

*(2) Závazek z dohody o práci na dálku lze rozvázat dohodou zaměstnavatele se zaměstnancem ke sjednanému dni nebo jej lze vypovědět z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně; dohoda i výpověď musí být písemná. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat odlišnou délku výpovědní doby; výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance. Zaměstnavatel se zaměstnancem mohou v dohodě o práci na dálku sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět.*

*(3) Zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci práci na dálku písemně nařídit jen v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona 119), a to na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Zaměstnanec je povinen na výzvu zaměstnavatele bez zbytečného odkladu písemně určit místo, na které mu zaměstnavatel práci na dálku může nařídit, nebo sdělit, že nemá k dispozici žádné místo způsobilé k výkonu práce na dálku.*

*(4) Dohodne-li se zaměstnanec se zaměstnavatelem, že pro něj bude konat práci na dálku v pracovní době, kterou si za sjednaných podmínek sám rozvrhuje, platí, že*

*a) se úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy nepoužije; délka směny však nesmí přesáhnout 12 hodin,*

*b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci zaměstnanci nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis podle § 199 odst. 2 jinak,*

*c) se pro účely poskytování náhrady mzdy, platu nebo odměny z dohody podle § 192 a 194 a čerpání dovolené uplatní stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tyto účely povinen předem určit.*



### III. NĚKTERÉ OTÁZKY TÝKAJÍCÍ SE ODMĚŇOVÁNÍ

#### 8. Základní mzda

**Dotaz:** Jsem zaměstnán jako akademický pracovník v oboru XY na veřejné vysoké škole na poloviční úvazek. Moje základní mzda dle mzdového výměru činí 18 600 Kč měsíčně. Nyní jsem se dověděl, že dle vnitřního mzdového předpisu univerzity by měla moje základní mzda činit 20 400 Kč měsíčně. Zaměstnavatel tvrdí, že jsem dle vnitřního předpisu fakulty zařazen do nižší mzdové třídy a že je moje základní mzda určena správně. Mohu se nějak bránit? A nemůže se mi za to zaměstnavatel nějak mstít?

#### Odpověď:

Vnitřní mzdový předpis univerzity je jedním z vnitřních předpisů veřejné vysoké školy dle § 17 zákona o VŠ. Vnitřní předpisy veřejné vysoké školy podléhají registraci Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a teprve touto registrací nabývají platnosti. Ministerstvo žádost o registraci rozhodnutím zamítne, pokud vnitřní předpis veřejné vysoké školy odporuje zákonu nebo jinému právnímu předpisu. Dle **§ 22 odst. 2 zákona o VŠ** dále platí, že „Vnitřní předpisy součástí musí být v souladu s vnitřními předpisy veřejné vysoké školy.“ **Není tedy možné, aby vnitřní předpis fakulty odporoval vnitřnímu předpisu univerzity a aby v důsledku takové kolize došlo k poškození zaměstnance na jeho právech.**

Pokud tedy z vnitřního mzdového předpisu univerzity vyplývá, že Vaše nároková část mzdy, tedy základní mzda, měla být vyšší, než kolik Vám byla zaměstnavatelem určena mzdovým výměrem, pak se můžete na zaměstnavateli domáhat doplacení dluhu na mzdě ve výši rozdílu mezi tím, kolik Vám bylo určeno mzdovým výměrem, a tím, kolik Vám náleželo dle vnitřního mzdového předpisu. Dle ustanovení **§ 307 odst. 1 zákoníku práce** totiž platí, že „Zakládá-li výměr (§ 113 odst. 4 a § 136) právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný.“

Můžete se tedy domáhat nárokové části mzdy dle vnitřního mzdového předpisu. Tyto Vaše mzdové nároky se promlčují v obecné tříleté promlčecí lhůtě. Žalobu lze tedy koncipovat tak, aby zahrnovala nároky až 3 roky staré, resp. splatné v období až tří let před datem podání žaloby. Nároky starší 3 let by do žaloby být zahrnuty sice mohly, ale žalovanému by stačilo vznést u soudu námitku promlčení a soud by tyto nároky z důvodu jejich promlčení žalobci nepřiznal. Nároky, které promlčeny dosud nejsou, by Vám ale přiznány být určitě měly, protože k neplatnosti mzdového výměru pro rozpor s vnitřním mzdovým předpisem musí soud přihlížet vždy, i bez návrhu stran sporu. Zaměstnavatel se tedy např. nemůže úspěšně bránit tvrzením, že zaměstnanec konkludentně akceptoval nižší mzdu, když se dlouhodobě nebránil proti její výši (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1654/2018 ze dne 18.09.2019).

Upozorňuji též na to, že dle ustanovení **§ 346b odst. 4 zákoníku práce** platí, že „Zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů.“ Svých práv se tedy rozhodně domáhejte, nemůžete být za to nijak legálně postihováni.

#### 9. Osobní příplatek a jiné nenárokové složky mzdy

**Dotaz:** Jsem zaměstnán jako akademický pracovník v oboru XY na veřejné vysoké škole na poloviční úvazek. Protože nemám dobré vztahy se svou vedoucí, není mi nyní přiznán žádný osobní příplatek. Tento mi byl již před dvěma lety odebrán. Lze se proti tomu nějak bránit?

## Odpověď:

Zaměstnanci vysokých škol jsou odměňováni mzdou, nikoliv platem. Je tedy třeba na úvod vyjasnit, že osobní příplatek ve Vašem případě je osobním příplatkem ke mzdě, a nikoliv osobním příplatkem k platu. Ustanovení § 131 zákoníku práce o osobním příplatku k platu se tedy na Váš osobní příplatek (často nazýván též jako „osobní ohodnocení“) nevztahuje a podmínky jeho přiznání, snížení či odebrání nejsou ve Vašem případě stanoveny zákonem, nýbrž toliko vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele. V něm je většinou osobní příplatek pojat jako klasická nenároková složka mzdy, jejíž přiznání i výše je odvislá od rozhodnutí zaměstnavatele. Teprve tímto rozhodnutím zaměstnavatele o přiznání příslušné nenárokové složky mzdy, např. rozhodnutím o přiznání odměny za zvláště kvalitně provedený pracovní úkol apod., se tato složka mzdy stává pro zaměstnance nárokovou a teprve potom je možné se jejího vyplacení domáhat i právními prostředky. Nepřiznané nenárokové složky mzdy se tedy právně domáhat nelze.

Nicméně v praxi se lze setkat s případy, kdy vnitřní mzdový předpis univerzity stanoví určitá kritéria či podmínky, kdy může být osobní příplatek či jiná nenároková složka mzdy přiznána, snížena či odebrána. A pokud jsou tyto podmínky porušeny, může se zaměstnanec právně domáhat toho, že mu byla daná nenároková složka mzdy odebrána neplatně v rozporu s vnitřním mzdovým předpisem a že mu tedy i nadále náleží dle původního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání.

Pokud tedy ve Vašem dotazu uvádíte, že Vám byl v minulosti osobní příplatek odebrán, doporučil bych věnovat pozornost právě tomuto kroku zaměstnavatele a prověřit, zda byl tento krok plně v souladu s vnitřním mzdovým předpisem zaměstnavatele. Pokud by bylo zjištěno, že zaměstnavatel postupoval v rozporu se svým vlastním vnitřním mzdovým předpisem, lze se domáhat doplacení osobního příplatku v původní výši před tímto odebráním.

Přiznání nenárokové složky mzdy je samozřejmě mnohdy založeno na subjektivním hodnocení výsledků práce podřízeného zaměstnance jeho vedoucím zaměstnancem. Taková praxe je přitom zcela legální. Pokud však jako důvod nepřiznání osobního příplatku, resp. jeho odebrání, uvádíte nedobré vztahy s vedoucí, lze bez ohledu na výše uvedené též uvažovat nad tím, jaká je příčina těchto nedobrych vztahů a zda se vůči Vám zaměstnavatel třeba nedopouští nerovného odměňování či diskriminace.

Dle **§ 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce** platí:

- (1) Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.*
- (2) V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.*

Dle **§ 110 zákoníku práce** platí, že

- (1) Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.*

*(2) Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.*

*(3) Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce.*

*(4) Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí.*

*(5) Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality.*

V případě, že by bylo možné prokázat, že jste nedůvodně znevýhodňován oproti ostatním kolegům, kteří třeba osobní příplatek přiznaný mají, resp. že důvodem takové znevýhodnění je některé z diskriminačních kritérií, bylo by možné se z tohoto důvodu domáhat na zaměstnavateli náhrady škody, která Vám byla takovým jeho protiprávním jednáním způsobena. Pro účely prokázání takového nerovného zacházení či diskriminace je dle nálezů Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1774/14 ze dne 9. 12. 2014 jako důkaz přípustná i zaměstnancem skrytě pořízená nahrávka. Ústavní soud k tomu podotknul, že „Zásah do práva na soukromí osoby, jejíž mluvený projev je zaznamenán, je zde plně ospravedlnitelný zájmem na ochraně slabší strany právního vztahu, jíž hrozí závažná újma (včetně např. ztráty zaměstnání). Opatření jediného nebo klíčového důkazu touto cestou je analogické k jednání za podmínek krajní nouze či dovolené svépomoci.“

## IV. NĚKTERÉ OTÁZKY K DOVOLENÉ

### 10. Výměra dovolené akademických pracovníků

**Dotaz:** Jsem zaměstnána na veřejné vysoké škole a nejsem akademický pracovník. V kolektivní smlouvě máme sjednáno, že akademičtí pracovníci mají nárok na dovolenou v rozsahu 8 týdnů za kalendářní rok a ostatní, tj. „neakademičtí“ pracovníci 5 týdnů za kalendářní rok. Je to v pořádku? V rámci kolektivního vyjednávání jsme chtěli, aby zaměstnavatel zvýšil výměru dovolené pro neakademické pracovníky na 6 týdnů za rok, ale zaměstnavatel tvrdil, že to není možné, že by musel zároveň zvýšit výměru dovolené i pro akademické pracovníky, aby dodržel zásadu rovného zacházení. Má pravdu?

#### Odpověď:

Nastavení různé délky výměry dovolené pro akademické pracovníky a ostatní zaměstnance veřejné vysoké školy je zcela legální.

Dle ustanovení **§ 212 zákoníku práce** platí:

*(1) Výměra dovolené činí nejméně 4 týdny v kalendářním roce.*

*(2) Výměra dovolené zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 činí 5 týdnů v kalendářním roce.*

*(3) Výměra dovolené pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.*

*(4) Dochází-li u zaměstnance v průběhu příslušného kalendářního roku ke změně délky stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce jednotlivých období s rozdílnou délkou stanovené týdenní pracovní doby nebo kratší týdenní pracovní doby.*

*(5) Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.*

Přímo zákon tedy stanoví zvláštní výměru dovolené pro akademické pracovníky. Jejich výměra dovolené činí 8 týdnů v kalendářním roce, zatímco zaměstnanci, kteří nejsou pedagogickými či akademickými pracovníky a jsou zaměstnanci mzdové sféry, mají výměru dovolené nejméně 4 týdny v kalendářním roce. Pokud již nyní máte výměru 5 týdnů v kalendářním roce, došlo k legálnímu navýšení výměry dovolené na základě dohody v kolektivní smlouvě a nic nebrání tomu, aby byla sjednána výměra ještě vyšší, tedy např. 6 týdnů. Ta je mimochodem v praxi u zaměstnanců vysokých škol, kteří nejsou akademickými pracovníky, poměrně obvyklá.

Pokud už sám zákon stanoví rozdílnou výměru dovolené pro akademické a neakademické pracovníky, pak je zřejmé, že se z hlediska výměry dovolené nejedná o homogenní skupinu, resp. srovnatelné zaměstnance, kde by bylo nutné dodržovat zcela shodné podmínky výměry dovolené pro všechny. Je tedy zcela lichý argument zaměstnavatele, že by v případě dalšího navýšení výměry dovolené neakademickým pracovníkům musel zvýšit výměru též akademickým pracovníkům. Jsou to z tohoto pohledu zcela samostatné skupiny zaměstnanců. Pokud tedy v kolektivní smlouvě sjednáte, že akademičtí pracovníci mají nárok na dovolenou v rozsahu 8 týdnů za kalendářní rok a ostatní zaměstnanci na 6 týdnů za kalendářní rok, bude takové ujednání platné.

## 11. Dovolená zaměstnanců pracujících na dohodu

**Dotaz:** V kolektivní smlouvě máme sjednáno, že výměra dovolené zaměstnanců, kteří nejsou akademickými pracovníky, je 6 týdnů. V souvislosti s tím, že nyní mají dle zákona za určitých podmínek právo na dovolenou též zaměstnanci pracující na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, prosazuje zaměstnavatel do kolektivní smlouvy úpravu, že se vyšší výměra dovolené vztahuje jen na zaměstnance v pracovním poměru, takže „dohodáři“ by měli mít pouze zákonnou výměru 4 týdny dovolené, takže dle zaměstnavatele by mělo být stanoveno, že „dohodáři“ mají 4 týdny, zaměstnanci v pracovním poměru 6 týdnů a akademičtí pracovníci 8 týdnů dovolené v kalendářním roce. Zaměstnavatel to odůvodňuje nedostatkem financí. Je to ale vůbec právně možné?

### Odpověď:

Judikatura tuto otázku dosud neřešila, takže Vám mohu poskytnout toliko svůj právní názor. Z mého pohledu by takové nastavení rozdílné výměry dovolené pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr oproti zaměstnancům v pracovním poměru bylo porušením zákonné povinnosti rovného zacházení. Na rozdíl od výše uvedeného případu rozdílné výměry dovolené akademických pracovníků oproti ostatním zaměstnancům, kdy jsou rozdílné podmínky stanoveny přímo právní úpravou, je v tomto případě situace přesně opačná. Transpoziční novelou zákoníku práce (zákonem č. 281/2023 Sb.) totiž došlo k odstranění výjimky pro zaměstnance pracující na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr z hlediska jejich práva na dovolenou. Jediné zvláštní pravidlo týkající se dovolené těchto zaměstnanců je v **§ 77 odst. 8 zákoníku práce**, kdy „U zaměstnance pracujícího na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti platí, že pro účely dovolené činí délka týdenní pracovní doby 20 hodin týdně.“

Lze si představit hypotetickou situaci 2 zaměstnanců konajících úplně stejnou práci pro stejného zaměstnavatele, přičemž ale jeden ji bude konat v pracovním poměru na poloviční úvazek, tj. se sjednanou kratší pracovní dobou 20 hodin týdně a vedle něj bude stejnou práci konat zaměstnanec na základě dohody o pracovní činnosti sjednanou na výkon práce v maximálním zákonném limitu dle § 76 odst. 2 zákoníku práce, tj. také 20 hodin týdně. Podle mého názoru není žádný právní důvod, aby první zaměstnanec měl nárok na dovolenou v rozsahu 6 týdnů, tj. 120 hodin za rok a druhý jen v rozsahu 4 týdnů, tj. 80 hodin za rok. Takové zacházení se zaměstnanci by dle mého názoru představovalo porušení zákazu nerovného zacházení dle § 16 zákoníku práce, jehož odstavec 1 stanoví, že „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.“

Tím, že zákonodárce upravil ustanovení § 77 odst. 2 zákoníku práce tak, že se právní úprava dovolené plně aplikuje též na zaměstnance konající práci na základě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, stanovil v této otázce jejich rovné postavení se zaměstnanci v pracovním poměru. To není možné změnit ujednáním v kolektivní smlouvě, neboť dle § 23 odst. 1 zákoníku práce platí, že „V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy. K ujednáním v kolektivní smlouvě, která zaměstnancům ukládají povinnosti nebo zkracují jejich práva stanovená tímto zákonem, se nepřihlíží.“

V případě takového nerovného zacházení by zaměstnavatel odpovídal zaměstnanci za škodu ve smyslu § 265 zákoníku práce, kterou mu porušením tohoto zákazu způsobil, tj. v neposkytnuté dovolené v rozsahu 2 týdnů. Odborové organizaci tedy rozhodně nelze doporučit, aby v kolektivní smlouvě takové ujednání připustila.