

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva



Diplomová práce

Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků

Bc. Zdenka Mikšovská

© 2016 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Zdenka Mikšovská

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků

Název anglicky

Labor relations academics

Cíle práce

Přehled a rozbor platné právní úpravy
Základní charakteristika zkoumané problematiky
Sběr dat
Vyhodnocení získaných poznatků
Návrh řešení

Metodika

Studium a rozbor právních předpisů a literatury
Konzultace s vedoucí práce
Vypracování a prostudování konkrétních materiálů
Analýza získaných dat
Sumarizace výsledků, návrh řešení

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

Pracovněprávní vztah, akademický pracovník, zákoník práce, zákon o vysokých školách, zaměstnanec, zaměstnavatel, jmenování, pracovní smlouva, pracovní doba, výběrové řízení, kvalifikační předpoklady, mzda

Doporučené zdroje informací

- BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BUKOVJAN, Petr. Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 215 stran. ISBN 978-80-7478-825-3.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 391 stran. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.
- GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.
- GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.
- HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1.1.2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.
- PAVLÁTOVÁ, Jarmila. Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, 159 stran. ISBN 978-80-7380-507-4.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.
-

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Daniela Světlíková

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 7. 12. 2015

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 5. 1. 2016

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "**Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků**" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 24. 03. 2016

Poděkování

Ráda bych poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové, vedoucí mé diplomové práce, za její ochotu, čas, který mi věnovala, připomínky a cenné rady. Dále bych ráda poděkovala mé rodině, kolegům a přátelům za trpělivost a podporu.

Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků

Labor relations academics

Souhrn

Diplomová práce na téma pracovněprávní vztahy akademických pracovníků ve svých úvodních kapitolách poskytuje souhrnný přehled o historickém vývoji pracovního práva, právních norem a rozvoji vysokého školství v České republice. Dále byl poskytnut výklad o pramenech práva, byly detailně charakterizovány jednotlivé právní normy. Smyslem výše uvedené analýzy bylo vytvořit si ucelený přehled o systému pracovního práva. Ve čtvrté kapitole byly detailně rozebrány druhy pracovněprávních vztahů, aby v následující kapitole bylo na konkrétní vysoké škole, Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, poukázáno, jakým způsobem je výše uvedená problematika řešena v praxi.

Summary

Thesis on labor relations academics in its introductory chapters provide a comprehensive overview of the historical development of labor law, legal norms and the development of higher education in the Czech Republic. Further explanation was provided about the sources of law, they have been characterized in detail the different legal standards. The purpose of the above analysis was to create a comprehensive overview a system of labor law. In the fourth chapter, were analyzed in detail types of labor relations to the next chapter was at a particular college, the University of Jan Evangelista in Ústí nad Labem, pointed out how the above-mentioned issue addressed in practice.

Klíčová slova: Pracovněprávní vztah, akademický pracovník, zákoník práce, zákon o vysokých školách, zaměstnanec, zaměstnavatel, jmenování, pracovní smlouva, pracovní doba, výběrové řízení, kvalifikační předpoklady, mzda

Keywords: Labor relations, academics, labour code, Universities Act, employee, employer, appointment, employment contract, working hours, selection process, qualifications, salary

Použité zkratky:

AP	Akademický pracovník
ČR	Česká republika
ČZU	Česká zemědělská univerzita
DPP	Dohoda o provedení práce
DPČ	Dohoda o pracovní činnosti
EU	Evropská unie
FF	Filosofická fakulta
FUD	Fakulta umění a designu
FUUD	Fakulta užitého umění a designu
FVTM	Fakulta výrobních technologií a managementu
FZS	Fakulta zdravotních studií
IVK	Institut výtvarné kultury
JAMU	Janáčkova akademie múzických umění
MFC	Multifunkční centrum
NOZ	Nový občanský zákoník
OP VaVPI	Operační program věda a výzkum pro podnikání a inovace
PF	Pedagogická fakulta
ÚHS	Ústav humanitních studií
UJEP	Univerzita J. E. Purkyně v Ústí nad Labem
UK	Univerzita Karlova

ÚTRV	Ústav techniky a řízení výroby
ÚPV	Ústav přírodních věd
ÚZS	Ústav zdravotnických studií
VŠ	Vysoká škola
ZP	Zákoník práce
ZVS	Zákon o vysokých školách

Obsah

1 ÚVOD	12
2 CÍL PRÁCE A METODIKA.....	14
2.1 CÍL PRÁCE.....	13
2.2 METODICKÝ APARÁT	13
2.3 DATOVÁ PLATFORMA.....	16
3 PRACOVNÍ PRÁVO.	17
3.1 ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍHO PRÁVA	17
3.2 PŘEHLED HISTORICKÉHO VÝVOJE PRÁVNÍ ÚPRAVY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ	18
3.3 HISTORIE VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ V ČR	23
3.4 DĚLENÍ PRACOVNÍHO PRÁVA	26
3.5 PRAMENY PRACOVNÍHO PRÁVA.....	26
4 PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY.....	29
4.1 OBECNÉ POJEDNÁNÍ O PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAZÍCH.	29
4.1.1 SUBJEKTY PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.	30
4.1.2 OBJEKT PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.	30
4.1.3 OBSAH PRACOVNĚPRÁVNÍCH VZTAHŮ.	31
4.2 ZÁKLADNÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY	32
4.2.1 <i>Pracovní poměr.</i>	32
4.2.1.1 <i>Mzda/plat.....</i>	34
4.2.2 <i>Dohody konané mimo pracovní poměr</i>	36
4.2.2.1 <i>Dohoda o provedení práce.</i>	37
4.2.2.2 <i>Dohoda o pracovní činnosti.</i>	39
4.2.3 <i>Souběh pracovních vztahů.</i>	40
5 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY AP NA UJEP.	42
5.1 UJEP – ZÁKLADNÍ CHARAKTERISTIKA.....	42
5.2 PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY AP NA UJEP.	45
5.2.1 <i>Pracovní poměr AP na UJEP.</i>	45
5.2.2 <i>Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr AP na UJEP.</i>	54
5.2.3 <i>Souběh pracovních vztahů na AP na UJEP.</i>	57
5.2.4 <i>Mzda na AP na UJEP.</i>	57

6 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A DOPORUČENÍ.	59
7 ZÁVĚR.	62
LITERATURA.	65
SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ.	68

1 Úvod

Pracovněprávní vztahy a jejich zákonnou úpravu řadíme k primárním hospodářským a národním zájmům. Naprostá většina občanů České republiky se účastní těchto vztahů, buď na straně zaměstnanců, nebo zaměstnavatelů, normy pracovního práva patří k nejpoužívanějším. Vzhledem k výše uvedenému můžeme konstatovat, že se významně dotýkají globálního právního povědomí populace.

Legislativní úprava pracovněprávních vztahů prošla v průběhu let mnoha úpravami, v současné době je právní stav významně ovlivněn přijetím nového občanského zákoníku a řadou novel pracovněprávních norem. Je zřejmé, že proces přechodu od původních právních norem k těm současným nebude lehký a zcela jistě vyvstanou otázky, které budou vyžadovat nová řešení.

Pracovněprávní vztahy jsou právní vztahy, které jsou upravovány normami pracovního práva, jedná se o normy soukromoprávní. Pracovní právo je dílčí částí soukromého práva. Tuto oblast práva upravuje zejména zákoník práce¹, pokud není některá skutečnost v zákoníku práce upravena, použije se na základě subsidiarity občanský zákoník². Dále jsou pracovněprávní vztahy upraveny dalšími speciálními normami pracovního práva, které upravují jeho dílčí části.

Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků jsou mimo výše uvedený zákoník práce upraveny zákonem o vysokých školách³, který má přednost před zákoníkem práce jako právní předpis speciální (*lex specialis*). Vzhledem k několikerým novelizacím tohoto zákona je velmi obtížné orientovat se v dané problematice, zejména v praxi při zakládání pracovních poměrů a nejvíce při jeho změnách. V současné době došlo k podpisu novely vysokoškolského zákona prezidentem (11. 03. 2016). Tato novela opět výrazným způsobem zasáhne do problematiky pracovněprávních vztahů realizovaných na vysokých školách.

¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

² Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

³ Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

Předmětem této práce jsou druhy pracovněprávních vztahů akademických pracovníků na pozadí platné právní úpravy. K objasnění výše uvedeného tématu bylo zapotřebí podniknout stručný historický exkurz, který podává krátký souhrnný přehled o vývoji pracovního práva a pracovněprávních vztahů, včetně pramenů právní úpravy této oblasti. Vyšší pozornost byla věnována rozboru druhů pracovněprávních vztahů obecně, neboť jsou totožné s pracovněprávními vztahy akademických pracovníků.

2 Cíl práce a metodika

V této kapitole jsou stanoveny dva hlavní cíle diplomové práce a pracovní hypotéza. K dvěma hlavním cílům by nás měly přiblížit dílčí metodické postupy, jejichž výčet je taktéž uveden níže. Zvolené téma – Pracovněprávní vztahy akademických je poměrně širokým tématem. Bylo tedy nezbytné dospět k hlavnímu cíli postupně skrze dílčí cíle, které je možné spatřovat v rozdělení diplomové práce na logicky navazující kapitoly. Níže uvedená datová platforma tvoří

2.1 Cíl práce

Cílem této práce je shrnout problematiku pracovněprávních vztahů akademických pracovníků (zaměstnanců vysokých škol) s přihlédnutím k právní úpravě účinné k 01. 01. 2016 s ohledem na již zmíněnou novelu zákona o vysokých školách.

Dále upozornit na problematické části a specifika akademické sféry (v oblasti pracovněprávních vztahů akademických pracovníků), se kterými se potýkají zejména pracovníci personálních oddělení a děkani, potažmo rektor z pozice zaměstnavatele.

Pro výše uvedené účely byla definována následující pracovní hypotéza: „Pro pracovněprávní vztahy akademických pracovníků není jediným omezením specifická daného pracovního prostředí, ve kterém se tito zaměstnanci pohybují. Právní úprava pracovněprávních vztahů akademických pracovníků by měla být zjednodušena, aby byla srozumitelná a jasně definovaná.“

2.2 Metodický aparát

K dosažení cíle diplomové práce uvedeného v předchozí kapitole byly využity metody syntézy a analýzy, dále byla zejména při práci s právními normami použita metoda komparace.

Prostřednictvím deskriptivní analýzy, která byla využita jako stěžejní metoda, byl získáván zevrubný přehled o historii vývoje pracovního práva, právních norem a vysokého školství v České republice. Tato metoda byla použita zvláště v úvodních kapitolách diplomové práce, které pojednávají v obecné rovině o pracovním právu, jeho zařazení

do právního systému České republiky, jeho historickém vývoji a současném stavu. Důkladným zmapováním vývoje pracovního práva, zejména s přihlédnutím k historickým souvislostem, mezi které řadíme i politické a společenské aspekty, dospíváme k lepšímu chápání dosahů právní úpravy pracovněprávních vztahů a orientace v dané oblasti se stává snazší.

V podkapitole Prameny práva byly pomocí deskripce a komparace detailně charakterizovány právní předpisy a normy spadající a zasahující do oblasti pracovního práva. Vzhledem k tomu, že jednotlivé právní normy na sebe navazují, dochází k jejich prolínání, byla při zpracování této kapitoly mimo jiné využita i kauzální analýza. Pomocí této metody došlo k osvětlení příčinných souvislostí majících vliv na úroveň pochopení obsahu právních norem, jejich vývoje a přesahu do pracovní praxe.

Smyslem výše uvedených částí práce je vytvoření vhodné teoretické základny pro dobrou orientaci v systému pracovního práva a pracovněprávních vztahů.

Pracovněprávní vztahy jsou detailně rozebírány ve čtvrté kapitole. Před sepsáním této kapitoly byly důkladně analyzovány právní normy upravující tuto oblast pracovního práva. Deskriptivním způsobem byly charakterizovány jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů, jimiž jsou pracovní poměr a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zvláštní podkapitola byla věnována pojednání o mzdě a platu a to vzhledem k tomu, že v rámci závislé práce, která je předmětem pracovněprávních vztahů, je podstatnou složkou právě odměňování za vykonanou práci. Jako další z důležitých aspektů pracovněprávních vztahů, jehož aplikační praxe je velmi složitá a působí mnohé problémy, jež mohou často vést k procesním chybám, je souběh pracovněprávních vztahů, který je rozebírán v poslední podkapitole.

Pátá kapitola je věnována analýze řešení pracovněprávních vztahů akademických pracovníků na konkrétní vysoké škole Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem. V úvodu kapitoly je stručně charakterizována historie a vývoj této organizace. Zvýšená pozornost je logicky zacílena na akademické pracovníky, jelikož právní úprava těchto pracovních vztahů je velmi specifická. Kromě zákoníku práce vstupuje do celého procesu sjednávání pracovněprávních vztahů zákon o vysokých školách. Několikeré novely obou zmíněných norem v časové souvztažnosti činí orientaci v této oblasti velmi

obtížnou. V kapitole byl zvláště vyzdvižen pracovní poměr na dobu určitou a jeho opakování (řetězení) a souběh pracovněprávních vztahů, jelikož tato problematika vyvolává řadu otázek a i z důvodu určité nepřehlednosti dotčených právních norem.

V závěru práce je uvedeno zhodnocení stávající právní úpravy pracovněprávních vztahů (*de lege lata*) s přihlédnutím k praxi personálních oddělení na vysokých školách a na základě toho je uvažováno, jak ji popřípadě změnit (*de lege ferenda*). Hlavním smyslem diplomové práce je snaha na základě souhrnného poznání podstatných rysů právních norem a pracovněprávních vztahů, jejich aplikaci v prostředí vysokých škol, prostřednictvím objevení příčin a nedostatků v procesu realizace pracovněprávních vztahů, sestavit detailní přehled v dané problematice, který napomůže k pochopení výše zmíněných aspektů v praktickém procesu nejen v manažerské a personální práci.

2.3 Datová platforma

Danou problematiku, tzn. oblast pracovního práva a pracovněprávních vztahů sledujeme relativně od jeho počátků na území dnešní České republiky, tzn. od 13. století až do současnosti, viz podkapitola 3.2 Přehled historického vývoje právní úpravy pracovněprávních vztahů.

Pro sběr dat jsou využity zdroje písemné, hovoříme o odborných publikacích a zákonných normách a odborných výkladových komentářích, dále odborných článcích a v neposlední řadě o zdrojích internetových. Přičemž hlavními zdroji pro analýzu zkoumaného námětu jsou zejména odborné publikace pojednávající o teorii práva, historii společenského, politického a kulturního vývoje společnosti na našem území.

Pro komparativní i analytické metody jsou mimo jiné využity normativní právní akty, primárně zákoník práce, občanský zákoník a zákon o vysokých školách, v neposlední řadě jsou zkoumány vnitřní předpisy vybrané organizace, tzn. Univerzity J. E. Purkyně v Ústí nad Labem. Využívány byly i praktické poznatky získané z pracovní praxe autorky diplomové práce, díky nimž bylo možné širěji rozvinout téma pracovněprávních vztahů akademických pracovníků na výše zmíněné univerzitě.

Prameny práva, jež byly také podrobeny analýze, jsou, jak již bylo zmíněno výše, podrobně vypsány a detailně rozebrány v podkapitole 3.5.

3 Pracovní právo

S pracovním právem se ve svém životě setkává naprostá většina lidí, ať již z pozice zaměstnance, či zaměstnavatele, popřípadě dalších subjektů pracovního práva. Mít povědomost o právech a povinnostech vyplývajících z právních norem (např. Ústavy, zákonů, nařízení a vyhlášek), kodexů, morálních a etických zásad patří k základním znalostem, v duchu univerzálního právního principu uplatňovaného v moderním právu „Neznalost zákona neomlouvá (ignorantia iuris non excusat).“⁴

3.1 Základní charakteristika pracovního práva

Jak již bylo řečeno v úvodu, řadíme pracovní právo do práva soukromého. V kontinentálním typu právní kultury právní věda vyvinula několik přístupů, teorií zdůvodňujících rozdělení práva na veřejné a soukromé. Jedná se o teorie zájmovou, subordinační (neboli mocenskou, teorii nadřazenosti a podřízenosti) a organickou, která je v současné době uplatňována.⁵

V soukromém právu jsou právní vztahy založeny na rovnosti obou smluvních stran. Nový občanský zákoník, využívaný subsidiárně v pracovním právu, však se zásadou rovnosti nepočítá. Dle důvodové zprávy k NOZ je konstruování soukromého práva na principu rovnosti vadné, neodpovídá skutečnosti a jde o pozůstatek totalitárního zřízení.⁶Základním cílem nové právní úpravy (NOZ) je smluvní svoboda spočívající v možnostech člověka organizovat si svůj soukromý život po svém, volně uzavírat

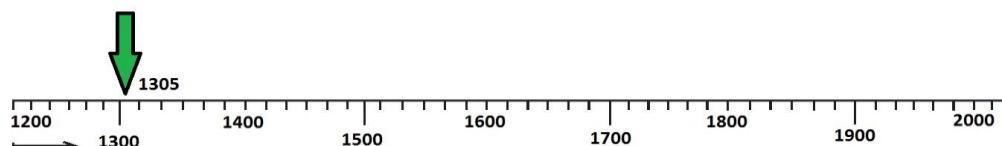
⁴ Gerloch A, Teorie Práva, 4. upravené vydání. Aleš Čeněk, Plzeň, 2007, str. 35

⁵ Gerloch, A., Teorie práva, 2. rozšířené vydání, str. 114 – 116

⁶ Důvodová zpráva k zákonu č 89/2012 Sb.

smlouvy, bez zbytečného vázání se na formy právního jednání.⁷ Soukromé právo se s účinností NOZ řídí principem autonomie vůle.⁸

3.2 Přehled historického vývoje právní úpravy pracovněprávních vztahů



Obr. č. 1: Časová osa 1305, zdroj: vlastní



Obr. č. 2: Václav II, zdroj: Wikipedie

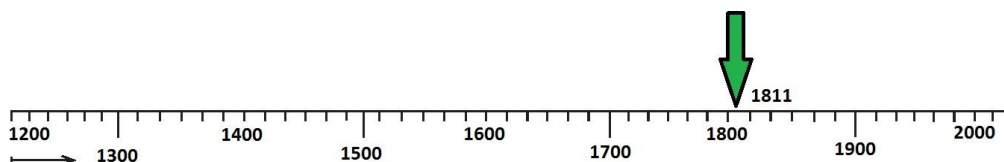
Mezi historicky první dokumenty na území dnešní České republiky patří Horní zákoník Václava II (období let 1300-1305) „Ius regale montanorum“, který upravoval zákonitosti těžby a zpracování stříbra v Kutné Hoře, Jihlavě a přilehlých oblastech. Tento zákoník mimo jiné reflektoval i právní aspekty výkonu práce horníků, jako byla např. pravidla bezpečnosti práce v dolech, upravoval délku pracovní doby (14. Století = 6ti hodinová pracovní doba)

a předepisoval mzdové podmínky, dále obsahoval první protikoaliční předpisy (v podobě zákazu sdružování se horníků a kovářů ve spolcích).

V období středověku měly pracovní smlouvy podobu smluv tovaryšských, učednických a vrchnost uzavírala s čeledí „čelední smlouvy“. Většinou byly uzavírány v listopadu na období jednoho roku. Výkon práce vyplývající z uzavřené čelední smlouvy mohl být na čeledínech trestně vymáhán.

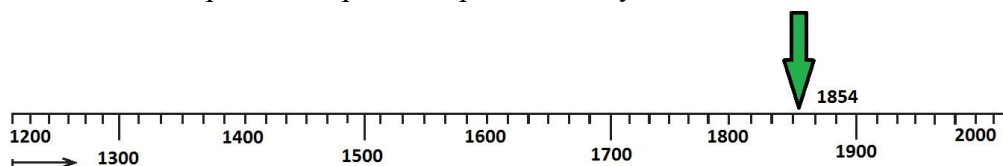
⁷ Eliáš, Karel a kol. *Občanské právo pro každého, Pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 83

⁸ Stránský, Jaroslav a kol. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Nakladatelství Soudy, s.r.o., 2014, str. 9



Obr. č. 3: Časová osa 1811, zdroj: vlastní

S rozvojem průmyslu a zrušením nevolnictví koncem 18. století se oblast pracovního práva začala více rozvíjet. V rakouském občanském zákoníku z roku 1811 byl v jeho 26. hlavě upraven jako základní pracovněprávní vztah tzv. služební poměr a to v rámci námezdní smlouvy, jež upravovala smlouvu služební a smlouvu o dílo. Následnou novelizací došlo k oddělení obou druhů smluv. Smlouva služební, již obsahovala závazek vykonávat po dobu určitou službu, vykazovala do jisté míry osobní charakter, který spočíval v nájmu pracovní síly za předem stanovenou odměnu. Smlouva o dílo měla charakter občanskoprávní. Díky této odlišnosti docházelo postupem času k odklonění od občanského práva, což vedlo ke vzniku speciálního pracovněprávního zákonodárství, které upravovalo pracovněprávní vztahy.

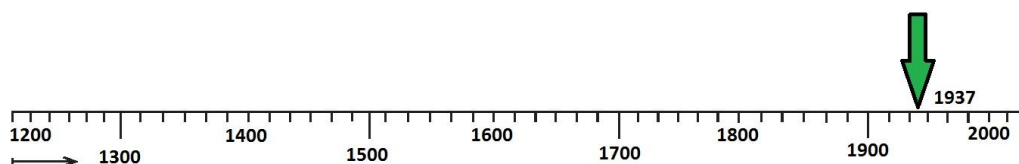


Obr. č. 4: Časová osa 1854, zdroj: vlastní

Vlivem velmi špatné sociální situace a tristním pracovním podmínkám docházelo ve druhé polovině 19. století k radikalizaci zaměstnanců, tyto tendence vedly k rozvoji ochranného zákonodárství, jež mělo za cíl garantovat lepší pracovní a mzdové podmínky. Ve zvláštních předpisech bývaly jednotlivým skupinám zaměstnancům poskytovány garance, vedoucí k zajištění ochrany zdraví zaměstnanců a k odstraňování namáhavosti práce. Jednalo se např. o zaměstnance, kteří byli významní pro fungování státu nebo pro ty, jenž pracovali v nepříznivých pracovních podmínkách. Dochází tak k diferenciaci právní úpravy pro jednotlivé kategorie zaměstnanců. V tomto období byly položeny základy nemocenského a důchodového pojištění, je řešena problematika ochrany zdraví při práci, viz Obecní horní zákon č. 146/1854 z. ř.. Kolem roku 1867 účinkem demokratizace společnosti docházelo k rozvoji kolektivního vyjednávání, probíhal sociální dialog, díky

němuž byly významným způsobem regulovány pracovní podmínky zaměstnanců. (Kolektivní vyjednávání je mimo jiné další složkou pracovního práva).

Počátkem 20. století byla zákonem o služebním poměru státních úředníků a zřízenců konstituována státní služba. I po vzniku Československa pokračoval trend ochranného zákonodárství spočívající mimo jiné ve speciálních úpravách pracovních podmínek



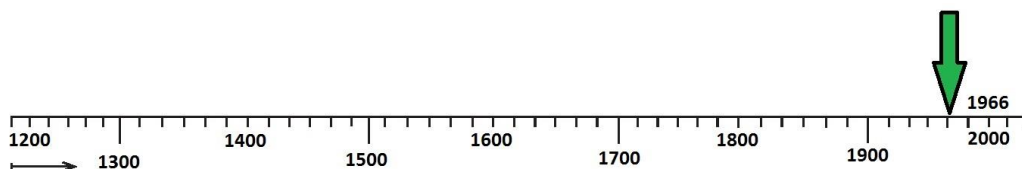
Obr. č. 5: Časová osa 1937, zdroj: vlastní

pro zaměstnance, kteří vykonávali rozmanité pracovní činnosti. Pracovní právo bylo v této době právní úpravou speciální k dispozitivní úpravě právních norem občanskému zákoníku, zejména již zmíněné služební smlouvy. Právní úprava přinesla zlepšení pracovních podmínek a zároveň i jejich sociálního zabezpečení.⁹

V období První republiky nabývá na významu kolektivní vyjednávání, jehož účelem bylo zlepšení pracovních podmínek a úprava mzdových náležitostí. Kulturní, hospodářské a sociální zájmy zaměstnanců hájila závodní rada (závodní výbor). V součinnosti s odborovými organizacemi dohlíželi na dodržování předpisů, norem, mzdových podmínek a ochranu zdraví při práci. Od roku 1937 jsou kolektivní smlouvy právně závazné. Tento trend vývoje pokračoval až do roku 1945.

Vlivem politické situace po únoru 1948 došlo k výrazné změně pracovního práva, jeho charakter se řídil socialistickými principy. Směna práce za odměnu, která byla doposud součástí smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou se ruší a pracující jsou nově vlastníky výrobních prostředků. Je zakázáno soukromé vlastnictví, do pozice zaměstnavatele vstupuje organizace řízená socialistickými principy a hospodařící se státním majetkem. Nové právní předpisy sjednocují právní úpravu pro veškeré zaměstnance v pracovním poměru.

⁹ V roce 1919 byla založena Mezinárodní organizace práce. Dochází k stanovování určitých minimálních standardů výkonu práce a to i v mezinárodním měřítku.

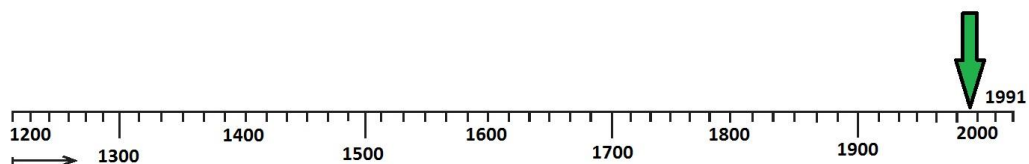


Obr. č. 6: Časová osa 1966, zdroj: vlastní

Dovršení procesu uzákonění právní úpravy pracovněprávních vztahů představoval zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, účinný od 1. ledna 1966. Zákoník práce zformoval jednotnou právní úpravu poměrů mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, zrušil tak diferenciaci dosavadní právní úpravy vykonávání odlišné práce jednotlivými skupinami zaměstnanců. Tento kodex pracovního práva upravil většinu otázek pracovněprávních vztahů, jeho ustanovení byla převážně kogentní, nebylo možné smluvně se od nich odchýlit na základě vůle subjektů. Cílem bylo zajistit možnosti rovného zacházení a postavení v pracovním procesu všem účastníkům. Zároveň došlo k oslabení kolektivního vyjednávání a to tak, že již nedocházelo k sociálnímu dialogu obou stran pracovního poměru nad otázkami zabývajícími se zlepšením pracovních podmínek zaměstnanců. Revoluční hnutí (dnešní odborová organizace) splynulo se zaměstnavatelem (státem), plnilo zákonodárnou funkci, díky čemuž již nemohlo hájit stranu zaměstnanců.

Účinností zákoníku práce došlo k oddělení pracovního práva od občanského práva. Zákoník práce byl kodexem samostatné povahy, vylučoval subsidiární použití norem občanského zákoníku v záležitostech týkajících se pracovněprávních vztahů. Úkolem pracovního práva, které bylo považováno za právo společenské, byla účast na budování socialismu. Zákoník práce upravoval např. i právní úkony, právní subjektivitu, zánik práv a povinností, tzn. obecné otázky právní úpravy. A lze jej považovat za ucelenou právní úpravu pracovněprávních vztahů, na tehdejší období vykazující vysokou úroveň. Od roku 1965 do 1989 prošel zákoník práce několika novelami, jejichž cílem bylo zlepšování pracovních podmínek. Po roce 1989 se právní úprava přizpůsobuje a to i působením společenskopolitických vlivů podmínkám počínajícího tržního hospodářství, což vedlo ke vzniku nových právních forem zaměstnavatelů.¹⁰

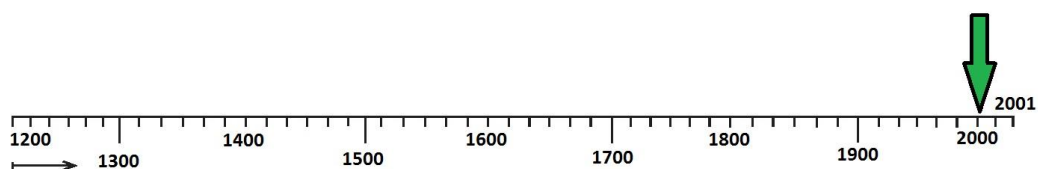
¹⁰ Viz Zákon č. 105/1990 Sb., změna hospodářského zákoníku, jenž umožnil podnikání fyzických osob.



Obr. č. 7: Časová osa 1991, zdroj: vlastní

Následovala novela zákoníku práce provedená zákonem č. 3/1991 Sb., která upravila podmínky pro uzavírání kolektivních smluv v podnicích a dále kolektivní smlouvy vyššího stupně. V návaznosti na tuto novelu vstoupil v platnost zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Od roku 1998 do roku 2004 docházelo k harmonizaci právního řádu České Republiky s právem Evropské Unie.



Obr. č. 8: Časová osa 2001, zdroj: vlastní

Zákonem č. 155/2000 Sb., tzv. harmonizační novelou zákoníku práce, dochází s účinností od 01. 01. 2001 k promítnutí směrnic Evropské unie do právního řádu České republiky, dochází tím k sladování a slučování pracovního práva obou institucí. Do českého pracovního práva se zakotvují základní pracovněprávní zásady např. zásada rovného zacházení pro ženy a muže, zákaz diskriminace, právo zaměstnanců na informace atd. Velký důraz je kladen na garanci ochrany zdraví při práci a dodržování doby odpočinku.

Nálezem Ústavního soudu č. 116/2008 byla zrušena s účinností od 14. dubna 2008 ustanovení zákoníku práce, která určovala, jaká konkrétní ustanovení občanského zákoníku se aplikují na pracovněprávní vztahy, tzn., že došlo ke změně vztahu zákoníku práce vůči občanskému zákoníku, tj. zrušení delegačního principu. Zákoník práce nyní v § 4 přesně definuje subsidiaritu občanského zákoníku, současně jsou v § 346 ukotveny některé výjimky, kdy nelze subsidiaritu využít.

3.3 Historie vysokého školství v ČR

K tomu abychom se mohli šířeji ponořit do historického exkurzu vzniku vysokých škol na našem území (ČR), a dále pokračovat do současnosti, je nejdříve zapotřebí se stručně zmínit o vývoji školství všeobecně.

Již při vzniku českého státu můžeme hovořit zároveň o zrodu školství. Jeho počátky spojujeme s příchodem Konstantina a Metoděje počátkem 9. století na Velkou Moravu¹¹, kteří v české zemi založili první školy. Jazykem, ve kterém se vyučovalo, byla staroslověnština. K šíření vzdělání docházelo prostřednictvím církve v katechumenických školách, vyučujícím byl kněz.¹² Nositelem vzdělanosti byla po dlouhé období církev.

Dle Kosmovy kroniky byla první škola založena v Budči a studoval zde sv. Václav, který je považován za jednoho z nejvzdělanějších panovníků své doby. Dále jsou dochovány zmínky o založení škol v Praze, Olomouci, Brně. Zároveň vznikaly první úřady, které měly zmíněné církevní školy na starosti. Církevní školy byli zřizovány jako katedrální, farní a klášterní. Ve 13. století k nim ještě přibývají školy městské. Již v této době vznikaly i školy vyššího typu, tzv. partikulární, žákům zde bylo vykládáno trivium,¹³ jehož znalost byla významným předpokladem studia na univerzitách.

Univerzitní vzdělávání mělo v minulosti v Evropě nadnárodní charakter, ústředním jazykem byla latina a později hlavně ve Střední Evropě němčina. Založení nejstarších univerzit datujeme do 12. a 13. století a většina jich byla v zemích u Středozevního moře. Například: Bologna (1119), Paris (1150), Padova (1222), Cambridge (1233). Od 14. a 15. století došlo k založení středoevropských univerzit: Praha (1348), Krakow (1364), Wien (1365), Köln (1388), Bratislava (1465) aj. V dalších stoletích byly založeny například univerzity v Olomouci (1573), Grazu (1586), Salzburgu (1622), Košicích (1657), Wroclavi (1702), Budapešti (1777), Berlíně (1809), Londýny (1836) aj.

¹¹ Konstantin je autorem první slovanské abecedy - Hlaholice

¹² SOMR, M., *Dějiny školství a pedagogiky*, 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987, s. 29

¹³ Trivium = gramatika, rétorika, logika; patří mezi základní předměty sedmi svobodných umění



Obr. č. 9: Znak UK,
zdroj: www.cuni.cz

*prvotiny novoty, rozhodli jsme se po předchozí zralé úvaze zřídit, vyzdvihnout a nově vytvořit obecné učení v našem metropolitním a zvláště půvabném městě pražském, které je jak bohatstvím zemských plodin, tak příjemností místa, jelikož vším potřebným oplývá, nadmíru příhodné a uzpůsobené k tak velikému úkolu.*¹⁴

Její vzorem byly univerzity v Paříži a v Bologni. Organizačně byla rozdělena na čtyři fakulty: právnickou, medicínskou, teologickou a svobodných umění. Univerzita si brzy získala velkou prestiž. V její čele stál nejvyšší hodnostář (rektor), jehož jmenování probíhalo jedenkrát ročně. Jmenování probíhalo po zvolení vhodného kandidáta na výše uvedený post, volen byl čtyřmi zástupci. Ve druhé polovině 14. století byli zvoleni první děkani jednotlivých fakult, jejichž funkční období trvalo půl roku. Karel IV. založením univerzity sledoval cíl poskytnout patřičné vzdělání občanům českých zemí, zároveň došlo i k zohlednění potřeb osob s jinou národností (bavorské, polské, saské). Počátkem 15. století (18. 1. 1409) byl Václavem IV. vydán Kutnohorský dekret, tímto aktem získal český národ výhradní postavení.¹⁵ Univerzita prošla mnoha fázemi vývoje, počínaje vznikem, přes její rozdělení na českou a německou. Vysoké vědecké úrovně dosáhly obě univerzity na přelomu 19. a 20. století. Působili zde např. profesor Albert Einstein, profesor Tomáš. G. Masaryk, profesor Jaroslav Heyrovský.

¹⁴ Zakládací listina Univerzity Karlovy; dostupné z: <https://www.cuni.cz/UK-1391.html>

¹⁵ Kutnohorský dekret; dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Dekret_kutnohorsky%C3%BD

V Čechách byly kromě univerzit v Praze a Olomouci vysoké založeny až ve 20. století. V době německé okupace došlo, konkrétně 17. listopadu 1939, k uzavření českých vysokých škol.

Další vysoké školy byly zakládány po roce 1950, převážně v krajských městech, byly to školy zejména technického zaměření.

Od roku 1948 až do roku 1989 byl svobodný rozvoj činnosti univerzit podřízen vládní ideologii, jíž bylo podřízeno i vědecké bádání a výuka. Vědecké impulzy i mezinárodní styky byly také na dlouhou dobu významně oslabeny.

Akademické svobody na vysokých školách opět zavládly po roce 1989. Došlo ke změně politického systému, která se zásadním způsobem promítla i do školské správy, postupnými kroky docházelo k transformaci celého školského systému. V roce 1990 byl vydán zákon o vysokých školách,¹⁶ ten navrátil vysokým školám samosprávu, která byly vykonávána prostřednictvím akademických samosprávných orgánů. Od roku 1990 dochází k neustálému vývoji a zdokonalování školského systému, zavedením právní subjektivity státních škol, tyto získávají určitou míru nezávislosti v rozhodování o organizačních, finančních a personálních otázkách. Dále dochází k ukotvení školského systému, který je platný do současnosti.

Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků se vyvíjely souběžně s rozvojem vysokého školství a školství vůbec. V samých počátcích bylo vzdělání v rukou panovníka a církve, s tím souvisí i charakter pracovních vztahů. S rozvojem společnosti a pracovního práva tak, jak jej vnímáme dnes, lze o pracovněprávních vztazích ve spojení s akademickým prostředím hovořit přibližně od počátku 19. století.

¹⁶ Zákon č. 172/1990 Sb., o vysokých školách

3.4 Dělení pracovního práva

V současné době se pracovní právo obvykle dělí do tří oblastí. První z nich je pracovní právo individuální, které upravuje převážně zákoník práce¹⁷. Zabývá se pracovněprávními vztahy vznikajícími při výkonu závislé práce, tzn. vztahy vznikající mezi fyzickými osobami – zaměstnanci a právníckými nebo fyzickými osobami – zaměstnavateli).

Právní úprava zaměstnanosti je druhou oblastí. Je kodifikována zákonem o zaměstnanosti.¹⁸ Radíme sem právní vztahy, které souvisí s právy vyplývajícími z Listiny základních práv a svobod.¹⁹

Poslední, tedy třetí oblastí je oblast kolektivního pracovního práva. Ukotvena je v zákoně o kolektivním vyjednávání²⁰ a zákoníku práce. Řeší vztahy mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi zastupujícími zaměstnance.

3.5 Prameny pracovního práva

V této podkapitole níže uvádíme stěžejní prameny českého pracovního práva, které nějakým způsobem vstupují nebo přímo upravují pracovní právo a pracovněprávní vztahy.

Na prvním místě je nutné zdůraznit, že české pracovní právo je kodifikované a psané. K formálním pramenům pracovního práva začleňujeme normativní právní akty, mezinárodní smlouvy, vnitropodnikové předpisy, kolektivní smlouvy, technické normy a dobré mravy.

¹⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

¹⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

¹⁹ Čl. 26 odstavec 3) Listiny základních práv a svobod: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací....“ (tzv. právo na práci); čl. 2 odst. 3: „Každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá; čl. 4 „Povinnosti mohou být ukládány toliko na základě zákona a v jeho mezích“.

²⁰ Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Základními normativními právními akty v České republice jsou:

- Ústava České republiky
- Listina základních práv a svobod: Obsahuje ustanovení o základních lidských svobodách a právech (viz čl. 3), poskytuje základnu pro úpravu postavení účastníků pracovněprávních vztahů v pracovním procesu. Významným článkem pro individuální pracovní právo je článek 9., který hlásá, že nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Hlava IV. je také významná, neboť hovoří o kulturních, sociálních a hospodářských právech, například právo na svobodou volbu povolání, spravedlivou odměnu za práci, právo na uspokojivé pracovní podmínky aj.²¹
- Zákoník práce (262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů): V průběhu rozebíraného období byl mnohokrát novelizován, jeho změny měly zásadní význam pro modifikaci pracovněprávních vztahů.
- Zákon o vysokých školách (č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
- Občasný zákoník (89/2012 Sb.)
- Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., ve znění zákona č. 203/2015 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
- Zákon o kolektivním vyjednávání (č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
- Zákon o inspekci práce (251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejné službě a správě

²¹ Předpis č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

- Kolektivní smlouvy: Řadíme je mezi speciálními prameny pracovního práva, jsou to tzv. normativní smlouvy, teorií práva jsou považovány za formální prameny práva. Kolektivní smlouvy musí být vždy ve shodě s normami vyšší právní síly.
- Vnitropodnikové právní normy: V teorii jsou označovány někdy jako lokální prameny pracovního práva, řadíme mezi ně např. pracovní řád, vnitřní mzdový předpis.
- Technické normy: Za prameny pracovního práva jsou považovány, jen pokud na ně odkazuje zákonná norma, například zákoník práce v otázkách bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci. Jinak je jejich účelem upravit technologické aspekty a mají ryze doporučující charakter.
- Pravidlo dobrých mravů: Má povahu právní normy, jen pokud na něj odkazuje formální právní úprava. Jinak je normou. Použití těchto pravidel je často komplikované a nejednoznačné.
- Mezinárodní smlouvy: Řadíme je mezi zvláštními prameny pracovního práva. Po začlenění jejich ustanovení do českého právního řádu se stávají závaznými i pro české subjekty, účastníky pracovněprávních vztahů

S přijetím nového občanského zákoníku lze považovat souběžně za prameny práva i soudní precedenty, i když v tomto případě odborná veřejnost není jednotná. Stejně lze hovořit o judikatuře soudů, kdy rozsudky Ústavního soudu, Nejvyššího soudu i Nejvyššího správního soudu mají vliv na rozhodovací činnost ostatních soudů. Vývoj kontinentálního práva neustále pokračuje, v současné době dochází ke sbližování typů právních kultur a tím i k prolínání právních systémů práva kontinentálního a angloamerického.

4 Pracovněprávní vztahy

Tato kapitola si klade za cíl, vytvořit stručnou charakteristiku dané problematiky a to tak, aby měl po jejím přečtení každý čtenář alespoň základní představu o daném tématu.

4.1 Obecné pojednání o pracovněprávních vztazích

Pracovněprávní vztahy jsou upraveny v zákoníku práce, jedná se o právní úpravu *lex specialis* při subsidiárním použití občanského zákoníku. Podle konkrétní oblasti, kde pracovněprávní vztahy vznikají, využíváme další speciální zákony, např. ve vysokém školství je to zákon o vysokých školách²². Musíme si, ale vždy uvědomit, že zde platí zásada, kdy zvláštní úprava má přednost před obecnější normou (*lex specialis derogat legi generali*). První se tedy využije zákon vysokých školách a pokud zde z pracovněprávních vztahů není něco řešeno, obrátíme se s hledáním na zákoník práce, a pokud danou záležitost nenalezneme ani zde, přistoupíme k hledání v občanském zákoníku. Zároveň je potřeba zdůraznit, že pokud je hledaná problematika řešena ve vícero právních norem odlišně, má vždy přednost speciální právní úprava.

Pracovněprávní vztahy jsou smluvní vztahy, tzn., že vznikají uzavřením smlouvy. Tímto aktem smluvní strany mezi sebou projevují vůli ke zřízení závazku a povinnost řídit se obsahem smlouvy.²³ Výše uvedené tvrzení platí pro všechny smlouvy obecně. V části čtvrté občanského zákoníku (Relativní majetková práva) jsou vymezeny náležitosti smluv. Z nového občanského zákoníku jsou dále jako podpůrná uplatňována jeho všeobecná ustanovení o závazcích.²⁴ Pracovní poměr je zde charakterizován jako závazek vznikající z právního jednání.

²² Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

²³ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Soudy, s.r.o., 2014, s. 45

²⁴ Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník §1721 až §2054, § 2401

V souvislosti s výše uvedeným je zapotřebí vnímat i existenci velkého množství prováděcích předpisů, např. ve formě vyhlášek ministerstev nebo nařízení vlády.

4.1.1 Subjekty pracovněprávních vztahů

Pracovněprávní vztahy jsou vytvářeny subjekty, řadíme k nim zaměstnavatele, zaměstnance a oborové organizace. V ustanovení § 6 zákoníku práce je definován zaměstnanec jako fyzická osoba, která se zavázala vykonávat závislou práci v základním pracovněprávním vztahu. Definici fyzické osoby nalezneme v NOZ v Díle 2.

Pozice zaměstnavatele je definována v § 7 zákoníku práce jako osoba, pro níž se zaměstnanec zavázal k výkonu závislé práce v pracovněprávním vztahu. V pozici zaměstnavatele může vystupovat jak fyzická, tak i právnická osoba. Jejich status dále upravuje opět NOZ. V § 9 zákoníku práce se uvádí, že zaměstnavatelem může být i stát, práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů za Českou republiku (stát), vykonává její organizační složka. Ta jménem státu zaměstnance zaměstnává. V NOZ je dále upraveno jednání a odpovědnost zaměstnavatele, ve svých ustanoveních zakotvuje, že zaměstnavatel vystupuje v pracovněprávních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající.²⁵

4.1.2 Objekt pracovněprávních vztahů

Závislou práci, která je objektem pracovněprávních vztahů, definuje § 2 zákoníku práce. Je charakterizována jako práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Na základě pokynů zaměstnavatele je jeho jménem zaměstnancem osobně práce vykonávána. Ve výše zmíněném paragrafu jsou ve druhém odstavci uvedeny podmínky, za nichž je závislá práce vykonávána. Mezi tyto podmínky patří: Výkon práce je prováděn za mzdu, plat nebo odměnu, závislá práce se musí vykonávat v pracovní době a na náklady, právní i ekonomickou odpovědnost

²⁵ ANDAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce*. 8. aktualizované vydání. Olomouc. Anag, spol. s.r.o., 2014, s. 44

zaměstnavatele a na pracovišti zaměstnavatele nebo jiném předem dohodnutém místě. Aby se jednalo o závislou práci, musí být všechny výše uvedené znaky splněny současně.

Výše uvedená ustanovení jsou kogentní povahy, tudíž se od nich nelze odchýlit. Výkon závislé práce se může uskutečňovat výlučně v pracovněprávním vztahu, nepodléhá-li její výkon zvláštním právním předpisům. Mezi něž řadíme např. zákon 361/2003 Sb.,

o služebním poměru bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

4.1.3 Obsah pracovněprávních vztahů

Jak již bylo zmíněno výše, mají individuální pracovněprávní vztahy povahu závazkových vztahů. Vzájemná práva a povinnosti jsou jejich obsahem.²⁶

Základními povinnostmi zaměstnavatele jsou²⁷:

- Přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy
- Vyplácet mu za vykonanou práci mzdu nebo plat
- Vytvářet mu podmínky pro řádné plnění pracovních úkolů
- Dodržovat ostatní pracovní podmínky určené právními předpisy, smlouvami nebo vnitřními předpisy zaměstnavatele

Základními povinnostmi zaměstnance jsou²⁸:

- Osobní výkon práce podle pracovní smlouvy
- Dodržování rozvržené pracovní doby
- Dodržování povinností vyplývajících z pracovního poměru

²⁶ GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s 33-34

²⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

²⁸ ibidem

4.2 Základní pracovněprávní vztahy

Závislá práce je dle ustanovení § 3 zákoníku práce vykonávána výlučně v základních pracovněprávních vztazích. Řadíme mezi ně pracovní poměr a dohody vykonávané mimo pracovní poměr, jsou jimi dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

Výběr typu pracovněprávního vztahu vyplývá z dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V minulosti byla práce vykonávána převážně v pracovním poměru, v současné době dochází k uvolnění, a to jednak v souvislosti s přijetím novely zákoníku práce, která byla provedena zákonem č. 365/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dalším faktorem majícím vliv na ono uvolnění, kdy je uzavíráno stále více dohod konaných mimo pracovní poměr, je možnost čerpání dotací z Evropských fondů. Účastníci pracovněprávních vztahů volí finančně nejvýhodnější typ pracovněprávního vztahu.

4.2.1 Pracovní poměr

Pracovní poměr je možné zařadit mezi smluvní závazkové vztahy, jejichž prostřednictvím jsou fyzickými osobami vykonávány pracovní procesy.²⁹ Je upraven v Části druhé zákoníku práce.

Pracovní poměr se zakládá převážně pracovní smlouvou za oboustranného souhlasu dotčených stran – zaměstnavatele a zaměstnance.³⁰ Dle § 34 odst. 2 zákoníku práce je pro pracovní smlouvu stanovena písemná forma. Ústně uzavřená pracovní smlouva je neplatná, *leđaže strany vadu dodatečně zhojí.*³¹ Změnit pracovní smlouvu lze pouze se souhlasem obou smluvních stran Dohodou o změně pracovní smlouvy, její forma musí být také písemná. Tato povinnost vyplývá z občanského zákoníku s účinností od 01. 01. 2014. *Vyžaduje-li zákon pro právní jednání určitou formu, lze obsah právního jednání změnit projevem vůle v téže nebo přísnější formě.*³²

²⁹ BĚLINA, Miroslav a kol., *Pracovní právo*, 2001, Praha: C. H. Beck, s. 351.

³⁰ GALVAS, M., *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*, 2007, s. 17.

³¹ Zákon č. 89/2006 Sb., Občanský zákoník. § 582, odst. 1.

³² Zákon č. 89/2006 Sb., Občanský zákoník. § 564.

Pracovní poměr je možné založit i jmenováním do vedoucí funkce. Pokud již pracovní poměr trvá, jmenováním dochází k jeho změně, tímto aktem dochází ke změně pracovního zařazení, sjednaných podmínek pracovního poměru (např. se stává z doby neurčitá doba určitá apod.).

Uzavírání dohod konaných mimo pracovní poměr bylo do roku 2006 spíše výjimečné, zaměstnavatelé měli povinnost řešit plnění pracovních úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.³³

Zákoník práce v § 34 stanovuje základní náležitosti pracovní smlouvy:

- Druh práce
- Místo výkonu práce
- Den nástupu do práce

Nadále je také zapotřebí brát v potaz subsidiaritu občanského zákoníku, který stanovuje obecná pravidla, která musí být při uzavírání smluv dodržována.

Na třídění pracovních poměrů je možné nahlížet z mnoha úhlů, k třídění dochází dle různých kritérií:

- Dle doby trvání pracovního poměru jej dělíme na dobu určitou a neurčitou
- Dle způsobu vzniku³⁴:
 - Vzniklé dvoustranným právním ujednáním = pracovní smlouvy
 - Vzniklé jednostranným právním jednáním = jmenování do vedoucí funkce
- Dle délky pracovní doby:
 - Se stanovenou týdenní pracovní dobou

³³ Zákon č. 65/1965, zákoník práce platný do 31. 12. 2006, § 232 odst. 1

³⁴ BĚLINA, M a kol. *Pracovní právo*, 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H.Beck, 2010, marg. č. 247-58

- S kratší než stanovenou týdenní pracovní dobou
- Dle kritéria počtu pracovních poměrů u jednoho zaměstnance:
 - Souběžné pracovní poměry u jednoho zaměstnavatele
 - Souběžné pracovní poměry u různých zaměstnavatelů

Uzavření pracovního poměru má určité výhody pro zaměstnavatele, mezi něž patří objem práce, zaměstnanec může vykonávat práci po stanovenou týdenní pracovní dobu (jinak řečeno 100% pracovní úvazek), tj. 40 hodin týdně, navíc je možné dohodnout se zaměstnancem i výkon přesčasových hodin do limitu určeného zákoníkem práce. Dále je možné sjednat se zaměstnancem zkušební dobu (standardně tříměsíční, u vedoucích pozic až šestiměsíční). Pracovní poměr je pokládán oběma stranami za stabilnější, pro zaměstnanec i z důvodu odbodu pojistného na jejich sociální a zdravotní pojištění, které je odváděno zaměstnavatelem na příslušné orgány státní správy měsíčně z jejich mezd/platů.

Další výhody pro zaměstnanec v pracovním poměru je možné spatřovat ve vyšší ochraně před konáním zaměstnavatele, např. není možné odchýlit se od zákonné dikce v neprospěch zaměstnanec, dalším příkladem jsou také taxativně uvedené výpovědní důvody aj.

4.2.1.1 Mzda/plat

Spravedlivé odměňování zaměstnanec patří mezi základní zásady pracovněprávních vztahů. Právní úprava vychází z ústavních principů a mezinárodních smluv.³⁵ Tato zásada byla do okruhu zásad zařazena s účinností od 1. října 2015.³⁶

V ustanovení § 109 zákoníku práce jsou definovány formy odměn za práci vykonávanou v základních pracovněprávních vztazích, jsou jimi mzda, plat, odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

³⁵ Listina základních práv a svobod – čl. 1, 3, 28; Úmluva č. 111, publikována pod č. 465/1990 Sb., Sdělení federálního ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o diskriminaci (zaměstnání a povolání)

³⁶ Zákon č. 205/2015 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Mzda je peněžité (není vyloučeno i naturální plnění) plnění za práci vykonanou zaměstnancem v pracovním poměru. Zaměstnavatelem jsou převážně podnikatelské subjekty, například akciové společnosti, společnosti s ručením omezeným, obchodní společnosti a jiné právnické osoby. Mzda je vyplácena i zaměstnancům pracujícím na vysokých školách, ve spolcích politických stran, soukromých i církevních školách, ačkoliv jejich cílem povětšinou není dosažení zisku, neboť jsou primárně určeny k jinému účelu.

Mzda nesmí být nižší nežli minimální mzda, která je s účinností od 01. 01. 2016 stanovena pro 100% úvazek (40ti hodinovou týdenní pracovní dobu) ve výši 9 900 Kč, tzn. 58,70 za hodinu,³⁷ mzda přitom nesmí být ani nižší nežli nejnižší úroveň é mzdy, která je stanovena pro daný druh práce. Přičemž je nutné respektovat další zásadu zakotvenou v zákoníku práce: „*Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům stejná mzda.*“³⁸

Výše mzdy není žádným právním předpisem směrem nahoru nijak regulována, stejně tak není limitována ani její struktura a forma. Existuje zde předpoklad, že zaměstnavatel si danou problematiku upraví vnitřním mzdovým předpisem.

Mzdu je možné sjednat jednak přímo v pracovní smlouvě, v tomto případě nelze její výši jednostranně měnit, dále je možné řešit její určení mzdovým výměrem. Při jejím sjednávání musí být respektována pravidla vyplývající z právních předpisů a to tak, že minimální standardy stanovené těmito předpisy nesmí být zaměstnavatelem omezovány k tíži zaměstnance.

Zákoník práce stanovuje základní principy právní úpravy mezd, mezi něž například řadíme: mzda musí být sjednaná, stanovena nebo určena před začátkem výkonu práce, stejně tak musí být sjednána, stanovena nebo určena dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce s přihlédnutím k obtížnosti pracovních podmínek atd..³⁹

³⁷ Nařízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým došlo ke změně Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

³⁹ § 109 odst. 4 a § 113 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zaměstnancům uvedeným v § 109 odst. 3 zákoníku práce přísluší za vykonanou práci plat. Jsou jimi zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří využívají k jejich odměňování veřejné zdroje, tzn. finanční prostředky ze státního rozpočtu, dalších veřejných rozpočtů nebo veřejného zdravotního pojištění. V pozici zaměstnavatele tedy stojí stát, obce, kraje, státní fondy, určité příspěvkové organizace, školské právnické osoby.

Zaměstnavatelé musí poskytovat zaměstnancům platy v přesně stanoveném rozsahu. Výši a strukturu platu určuje ve svých ustanoveních zákoník práce a prováděcí nařízení. Platový výměr je jedinou možnou variantou určování platu u zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Základní zásady právní úpravy platů jsou vesměs totožné s výše uvedenými principy právní úpravy mezd a jsou podrobně popsány v zákoníku práce.

4.2.2 Dohody konané mimo pracovní poměr

Spolu s pracovním poměrem, který by i nadále měl být považován za převažující pracovněprávní vztah, jsou dohody konané mimo pracovní poměr řazeny, jak již bylo řečeno výše, mezi základní pracovněprávní vztahy. Jejich právní úprava prošla v průběhu let mnoha změnami a to od zcela výjimečného využívání až po dnešní pojetí. Zaměstnavatel si dle vlastního uvážení a možností sám stanovuje, jakou formu pracovněprávního vztahu využije. Dohody konané mimo pracovní poměr se v pracovním právu se vyskytují od roku 1965. Jsou považovány za doklad nejvyšší soukromoprávní flexibility v pracovněprávních vztazích, je jejich prostřednictvím je zaměstnavatelům dána možnost uzavřít se zaměstnanci takřka nekomplikovaný pracovněprávní vztah. Vztahuje se na ně stejná zákonná úprava jako na pracovní poměr (viz zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, část třetí, §§74 -77), jsou zde také stanoveny určité výjimky:

- Zaměstnavatel nemá povinnost rozvrhovat v nich pracovní dobu
- převedení na jinou práci a přeložení
- dočasné přidělení
- odstupné

- pracovní doba a doba odpočinku; výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích
- překážky v práci na straně zaměstnance
- dovolená
- skončení pracovního poměru
- odměňování (dále jen "odměna z dohody"), s výjimkou minimální mzdy
- cestovní náhrady.

Prostřednictvím dohod konaných mimo pracovní poměr je možné zcela individuálně řešit odměnu za práci, konání práce samotné, pracovní podmínky. Zároveň je umožněno i snadné ukončení těchto právních vztahů, pokud již smluvním stranám nevyhovují. Na dohody konané mimo pracovní poměr nelze aplikovat ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, jímž se omezuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, dohody je tedy možné uzavírat bez omezení opakovaně. Ochrana zaměstnanců je garantována například v omezení rozsahu vykonávané práce a v zaručení minimální odměny za práci.

4.2.2.1 Dohoda o provedení práce

Jednou ze tří zákonných možností umožňujících výkon závislé práce je dohoda o provedení práce. Tento pracovněprávní vztah, jeho sjednání a režim je pro obě smluvní strany nejméně administrativně náročný. Pro zaměstnavatele je i ekonomicky nejvýhodnější, pro zaměstnance je ekonomicky zajímavý v případě, že se jedná o tzv. přivýdělek.

Dohoda o provedení práce musí být s účinností od 01. 01. 2011 uzavírána písemně. Písemná forma je zakotvena v § 77 zákoníku práce, pokud není tato forma dodržena, je dohoda o provedení práce relativně neplatná.⁴⁰ Neplatnost jednání z důvodu nedodržení formy je řešeno v ustanovení § 582 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, kterou se tento pracovněprávní vztah uzavírá, tzn. doba určitá od do nebo doba neurčitá.

⁴⁰ KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2011*. 1. vyd. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2010, s. 45

Výkon práce nebo prací, na které je možné dohodu o provedení práce uzavřít

je omezen rozsahem 300 hodin v kalendářním roce.⁴¹ Do výše uvedeného rozsahu se musí započítávat i odpracovaná doba, kterou zaměstnanec vykonává pro téhož zaměstnavatele v rámci jiné dohody o provedení práce. Zaměstnanec má tedy možnost u neomezeného počtu zaměstnavatelů vykonávat práci na základě dohod o provedení práce, přičemž je nutné dodržet podmínku maximálního možného limitu 300 hodin v kalendářním roce vykonaných u jednoho zaměstnavatele (tzn., že odpracovaná doba v rámci dohod o provedení práce vykonaná u jednoho zaměstnavatele se počítá). Je nezbytné mít na zřeteli ještě nutnost dodržet zákonem stanovenou podmínku, tj. maximální počet odpracovaných hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích je 12 hodin.⁴²

Do roku 2010 bylo možné v rámci dohody o provedení práce vykonávat pouze jednorázové činnosti.⁴³ V současné době je v zákoníku práce obsaženo pouze kvantitativní omezení vykonané práce, tzn., že dohody o provedení práce je možné uzavírat jak na konkrétní úkol, tak i na opakující se činnosti.

Za vykonanou práci v rámci dohody o provedení práce náleží zaměstnanci odměna. Její výše a podmínky pro její poskytování se mají sjednat v dohodě přímo.⁴⁴ Jak již bylo výše uvedeno, je tato forma pracovněprávního vztahu pro obě smluvní strany ekonomicky výhodná. Pokud není započitatelný příjem v daném kalendářním měsíci vyšší než 10 000 Kč, podléhá pouze daňovému odvodu, jehož sazba činí 15% z dané částky (odměny). Novelou zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění zákona č. 365/2011 Sb., došlo s účinností od 01. ledna 2012 ke stanovení podmínek, za kterých

⁴¹ Rozsah hodin, na který je možné výkon práce v rámci dohody o provedení práce sjednat, byl rozšířen s účinností od 01. 01. 2012 z původních 150 hodin na 300 v kalendářním roce.

⁴² Nedodržení této zákonné podmínky je považováno za správní delikt nebo přestupek, je tedy žádoucí, aby zaměstnavatel vedl výkaz práce o odpracované době. Dle zákona o inspekci práce (novela zákona o inspekci práce provedená s účinností do 01. 01. 2015 zákonem č. 136/2014 Sb.) hrozí za nedodržení výše uvedené povinnosti zaměstnavateli pokuta, jejíž maximální výše je 2 000 000 Kč.

⁴³ Usnesením rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu, sp. zn. 6 ads 48/2009 ze dne 16. 11. 2010 byla tato povinnost zrušena.

⁴⁴ § 138 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

jsou zaměstnanci činní na základě dohod o provedení práce účastni pojištění, tj. pokud jim je zúčtován započitatelný příjem vyšší než 10 000 Kč. V tomto případě se odvádí pojistné i na sociální a zdravotní pojištění oběma smluvním i stranami.

Současně je nezbytné sledovat, jakou výši úhrnu započitatelných příjmů v daném kalendářním měsíci má zaměstnanec vykonávající práci v rámci vícero dohod o provedení práce u jednoho zaměstnavatele.

Možnosti zrušení dohody o provedení práce byly nově upraveny novelou zákoníku práce účinnou od 1. října 2015, kdy došlo z důvodu vyšší právní jistoty k rozšíření možností zrušení dohody o pracovní činnosti i na dohody o provedení práce.⁴⁵

4.2.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohoda o pracovní činnosti je svým charakterem velmi podobná pracovnímu poměru. Se zaměstnancem ji lze uzavřít, i když rozsah práce nepřekročí v daném kalendářním roce 300 hodin. Omezením je, že práci je možné vykonávat v rozsahu nepřekračujícím v průměru polovinu týdenní pracovní doby.⁴⁶ Dodržování výše uvedeného ustanovení se posuzuje za celou dobu sjednaného trvání dohody o pracovní činnosti, nejdéle však za 52 týdnů po sobě jdoucích. Povinným obsahem dohody o pracovní činnosti jsou: sjednaná práce (konkrétní úkoly), rozsah pracovní doby a doba trvání dohody (doba určitá, neurčitá). Doporučuje se, podle povahy sjednávané práce, uvádět i místo výkonu práce, popřípadě možnost poskytování cestovních náhrad.

I pro tuto formu právního vztahu platí písemná forma. „*Kdyby dohoda byla uzavřena ústně a zaměstnanec by na jejím základě začal pracovat, bylo by třeba dohodu považovat za ústně uzavřenou pracovní smlouvu a na jejím základě by vznikl pracovní poměr s pracovní dobou sjednanou na polovinu týdenní pracovní doby (poloviční úvazek).*“⁴⁷

⁴⁵ Za zmínku stojí absence ustanovení o skočení dohod konaných mimo pracovní poměr uplynutím doby určité.

⁴⁶ Dle § 79 odst. 1 je délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně

⁴⁷ GALAVAS, M., *Pracovní právo 300 otázek a odpovědí*, Brno: Computers Press, 2007, s. 123

V případě dohody o pracovní činnosti je zákonem o nemocenském pojištění určena hranice rozhodného příjmu ve výši 2.500 Kč, tzn., že pokud v daném kalendářním měsíci přesáhne rozhodný příjem tuto hranici, podléhá odvodům na nemocenské, sociální a zdravotní pojištění.⁴⁸

Pro oba typy dohod zákoník práce v § 77 odst. 4 stanovuje možné typy jejich zrušení, které je možné využít v případě, že již není způsob zrušení sjednán přímo v dohodách. Pro zrušení právního vztahu se vyžaduje písemná forma.

Jedná se o zrušení:

- Dohodou smluvních stran ke sjednanému dni
- Výpovědí
- Okamžitým zrušením

4.2.3 Souběh pracovněprávních vztahů

V současné době platná právní úprava nevyklučuje, aby zaměstnanci byli činní ve vícero pracovněprávních vztazích souběžně. Souběh pracovněprávních vztahů znamená několik možných kombinací a nelze jej zaměňovat se souběhem pracovních poměrů. Rozdíl mezi těmito instituty byl již vysvětlen výše. Každá z kombinací má svá specifika, která je třeba vnímat, aby nedocházelo k protiprávnímu jednání.

Možné kombinace jsou:

- Souběh pracovních poměrů (dvou a více)
- Souběh pracovního poměru a dohod konaných mimo pracovní poměr
- Souběh dohod konaných mimo pracovní poměr (dvou a více)

V § 34b zákoníku práce je stanoveno, že zaměstnanec v rámci různých pracovněprávních vztahů nesmí u téhož zaměstnavatele vykonávat stejně druhově vymezené práce. Souběžně vykonávané činnosti vykonávané v rámci souběžných

⁴⁸ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

pracovněprávních vztahů u jednoho zaměstnavatele musí tedy být odlišné povahy, jejich výkon nesmí být podmíněn výkonem „hlavní“ práce a nesmí docházet k překryvu pracovních dob jednotlivých pracovněprávních vztahů, tzn., že práce jednoho pracovněprávního vztahu nesmí být vykonávána souběžně (v téže době) s výkonem práce dalšího pracovněprávního vztahu. Hlavním důvodem tohoto omezení, je snaha zabránit zneužívání ustanovení o pracovní době, přesčasové práci a době zákonných přestávek v práci, tzn. době odpočinku.

Žádný zákonný předpis nelimituje počet pracovních poměrů a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr vykonávaných jedním zaměstnancem souběžně.

5 Pracovněprávní vztahy AP na UJEP

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem patří mezi regionální univerzity. Její umístění v Ústeckém regionu, jehož mnohá místa jsou zařazena mezi vyloučené lokality a který se dlouhodobě potýká s mnoha problémy od vysoké míry nezaměstnanosti, zastaralé infrastruktury, přes průmyslový ráz krajiny a charakteristické složení obyvatel, je i přes veškeré zmíněné záporné hodnotit jako velmi dobré. Univerzity se nachází téměř v centru města a je tedy velmi dobře dostupná. V následujících kapitolách bude nastíněna její historie a současný vývoj v námi sledované oblasti, tj. pracovněprávních vztahů akademických pracovníků.

5.1 UJEP – základní charakteristika

Předchůdcem Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem byla Vyšší pedagogická škola (založena 1954), tato byla následně přetransformována na Pedagogický institut a následně v roce 1964 byla založena Pedagogická fakulta v Ústí nad Labem.

Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem je veřejná vysoká škola, byla zřízena zákonem č. 314/1991 Sb. ze dne 28. září 1991⁴⁹. Svou činnost zahajovala se třemi fakultami a jedním ústavem: Pedagogickou fakultou, Fakultou sociálně ekonomickou, Fakultou životního prostředí a Ústavem slovansko-germánských studií.⁵⁰

K již fungujícím fakultám přibyl v roce 1993 Institut výtvarné kultury (IVK) jako výtvarná škola umělecko-průmyslového zaměření. V roce 1998 byl z katedry technické výchovy PF transformován Ústav techniky a řízení výroby (ÚTRV) jako garant technického vzdělávání v regionu. V roce 2000 byla zřízena Fakulta užitého umění a designu (FUUD), která se transformovala ze stávajícího Institutu výtvarné kultury, r. 2003 byl ustanoven Ústav zdravotnických studií (UZS), v roce 2005 vznikly Ústav humanitních studií (ÚHS) a Ústav přírodních věd (ÚPV), který se přetvořil na Přírodovědeckou fakultu (PřF). V roce 2006 se Ústav humanitních studií transformoval na

⁴⁹ Zákon č.314/1991 Sb. ČNR ze dne 9. července 1991 o zřízení Slezské univerzity, Jihočeské univerzity, Západočeské univerzity, Univerzity Jana Evangelisty Purkyně a Ostravské univerzity

⁵⁰ www.ujep.cz

Filozofickou fakultu (FF) a zároveň se Ústav techniky a řízení výroby transformoval na Fakultu výrobních technologií a managementu (FVTM). Nakonec se v roce 2012 stala z Ústavu zdravotnických studií Fakulta zdravotnických studií (FZS).

Rozvoj a transformace univerzity pokračuje i nadále. Díky uvolnění areálu Masarykovy nemocnice v centru města a vzhledem k jejímu přesunu do městské části Bukov, bylo rozhodnuto o vytvoření společného celouniverzitního kampusu právě ve výše zmíněném prostoru bývalého areálu Masarykovy nemocnice. Celý prostor byl za symbolickou cenu v roce 2004 převeden na UJEP a započaly kroky k jeho přebudování. Postupně došlo k rekonstrukci jednotlivých budov (pavilonu B pro FUD, D pro FSE a knihovnu, H pro FVTM, budovy v ulici Klíšská (u zadního vjezdu do areálu) pro FF a PřF a další. Postupně probíhají demolice budov, které není možné hospodárně rekonstruovat.

V roce 2013 byla dokončena stavba multifunkčního centra (MFC), které se skládá ze 4 samostatných budov. Budovy rektorátu, kam se přestěhovalo vedení UJEP a podpůrné odbory: Zaměstnanecký, ekonomický, odbor hospodářské správy, centrum informatiky, právní oddělení, investiční oddělení a oddělení veřejných zakázek. Druhá budova je budova přednáškových aul. Obsahuje dva přednáškové sály pro 90 posluchačů a jednu aulu pro 190 posluchačů. Třetí budova je velká aula pro 320 osob s potřebným zázemím v podobě překladačských místností a centrální režií. Všechny budovy jsou propojeny podzemním lobby, kde je umístěn informační pult a plní funkci hlavního vstupu do celého komplexu.

Z dalších staveb v kampusu byly zrekonstruovány budovy F1 a F2 pro filosofickou fakultu a byla provedena demolice budovy A, na jejímž místě bude stát nová budova pro Přírodovědeckou fakultu s příslušným zázemím a speciálními laboratořemi, které budou využívány i jinými fakultami. Dále bylo Stavebním úřadem Magistrátu města Ústí nad Labem rozhodnuto o demolici dalších budov v areálu kampusu, které jsou v havarijním stavu. Na jejich místě se plánuje výstavba budov nových, které by měly být využívány fakultou výrobních technologií a managementu a fakultou zdravotnických studií.



Obr. č. 10: Plán kampusu, zdroj: UJEP



**Obr. č. 11: Logo k oslavám
25 výročí UJEP; zdroj: UJEP**

Právě v roce 2016 slaví Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem 25 let od svého založení. V době jejího vzniku chybělo UJEP stabilní zázemí, nyní se může pyšnit moderními budovami, uměleckými prostory Armaturky nebo nedávno otevřených výstavních prostor v Domě umění. Významnou devizou je pro UJEP výborná úroveň spolupráce s městem, univerzita svými aktivitami napomáhá zlepšit prostředí zatíženého regionu, kterým bezesporu Ústecký kraj je.

5.2 Pracovněprávní vztahy AP na UJEP

Pracovněprávní vztahy jsou na Univerzitě Jana Evangelisty Purkyně řešeny v souladu s platnými pracovněprávními předpisy, o kterých je pojednáno výše, viz kapitola prameny práva dle platné právní úpravy.

Zaměstnanci vysoké školy jsou akademičtí pracovníci⁵¹, administrativní pracovníci a provozně-techničtí a obslužní zaměstnanci. Pracovněprávní vztahy akademických pracovníků se řídí zákonem o vysokých školách, jedná se o zákonnou úpravu speciální a dále zákoníkem práce, občanským zákoníkem a dalšími pracovněprávními normami. Na ostatní tzn. administrativní a obslužné pracovníky se vysokoškolský zákon nevztahuje.

V současné době se na UJEP připravuje nový vnitřní mzdový předpis, dochází k projednávání nové kolektivní smlouvy a pracuje se na kariérním řádu akademických pracovníků. V nejbližší době bude nezbytné zapracovat do vnitřních předpisů univerzity veškeré „novinky“, které budou stanoveny novelou zákona o vysokých školách.

5.2.1 Pracovní poměr AP na UJEP

Akademičtí pracovníci jsou na univerzitu, pokud řádně projdou výběrovým řízením a po splnění všech zákonných podmínek, mezi něž řadíme například vstupní lékařskou prohlídku, přijímáni převážně do pracovního poměru. Pracovní poměr je zpravidla sjednáván na dobu určitou. Doporučený postup při uzavírání a prodlužování pracovních poměrů s akademickými pracovníky, ale i ostatními zaměstnanci UJEP řeší Pracovní řád univerzity. Tento vnitřní předpis jasně stanovuje podmínky pracovního poměru a také definuje práva a povinnosti zaměstnanců i zaměstnavatele, dále rozvádí podmínky pro

⁵¹ Definice akademického pracovníka je obsažena v § 70 Části sedmé zákona o vysokých školách: 1) Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy. (2) Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti. (3) Na vysoké škole plní funkci učitelů akademičtí pracovníci. (4) Pouze profesor nebo docent, který je akademickým pracovníkem příslušné vysoké školy podle odstavců 1 a 2, může garantovat podle § 79 odst. 1 písm. c) kvalitu a rozvoj studijního programu uskutečňovaného danou vysokou školou (nebo její součástí). (5) Na výuce se mohou podílet i další odborníci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. (6) Vnitřní předpis vysoké školy stanoví postavení hostujících profesorů

řádný pracovní výkon. Jednotlivým kategoriím akademických pracovníků je v tomto předpisu určeno, jaké povinnosti musí splňovat, aby mohli dále setrvat v pracovním poměru, tzn., aby jim byla prodloužena doba určitá. Částečně je zde stanovena i jejich náplň práce, například minimální počty hodin přímé výuky.

„Pracovní řád blíže rozvádí ustanovení zákoníku práce a dalších právních předpisů podle zvláštních podmínek Univerzity Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem (dále jen „UJEP“ či „univerzita“). Pracovní řád je závazný pro všechny zaměstnance, kteří jsou k UJEP v pracovněprávním vztahu či podobném vztahu“.⁵²

Čl. 6

Asistent

- 1 *Kvalifikační předpoklady a požadavky: úspěšné absolvování vysokoškolského studia, bez pedagogické praxe, s příslušným akademickým titulem Mgr. a jemu na roveň postavenými tituly podle ustanovení § 46 odst. 4 zák. č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.*
- 2 *Minimální přímá výuka je 8 hodin týdně. V případě, že přímá výuka je 12 hodin týdně nebo více, je vedoucí katedry povinen s ním jeho vytížení projednat a písemně mu sdělit důvody jeho vytížení.*
- 3 *Asistent zejména: zvyšuje svou odbornou úroveň, dále se vzdělává a připravuje na samostatnou vzdělávací, vědeckou, výzkumnou, vývojovou, inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost, publikuje výsledky své práce.*
- 4 *Vykonává přípravné práce pro cvičení a ostatní vzdělávací, vědeckou, výzkumnou, vývojovou, inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost profesorů a docentů a zúčastňuje se jí.*
- 5 *Zúčastňuje se vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké nebo další tvůrčí činnosti katedry nebo ateliéru, zejména dokumentačně zpracovává odbornou a vědeckou literaturu, podílí se na řešení vědeckých záměrů a grantových úkolů.*
- 6 *Pod dohledem profesora nebo docenta vykonává cvičení nebo jiné práce, které patří k povinnostem odborných asistentů.*
- 7 *Podle pokynů vedoucího katedry nebo ateliéru vykonává některé funkce vzdělávacího, odborného a organizačního charakteru, např. vedení kabinetu didaktické techniky a učebních pomůcek, vedení knihovny katedry, ateliéru apod.*
- 8 *Usiluje o zařazení do doktorského studia.*

⁵² Příkaz rektora č. 3/2014, pracovní řád zaměstnanců; dostupné v informačním systému UJEP.

9 *Asistent je přijímán na UJEP zpravidla na dobu určitou. Pracovní poměr na dobu určitou je možné sjednat i opakovaně. Při opakovaném uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je nezbytné řídit se dle platných právních norem platných při prvním uzavření pracovního poměru. Tzn. do 01. 01. 2012 zákonem o vysokých školách, od 01. 01. 2012 zákoníkem práce. Pokud byla pracovní smlouva uzavřena na dobu určitou, prezentuje asistent nejpozději na konci tohoto období na veřejném zasedání katedry nebo ateliéru výsledky své odborné vědecké, výzkumné, vývojové, umělecké nebo další tvůrčí a pedagogické práce formou přednášky a soupisu svých publikací a dalších aktivit podle osnovy stanovené vedoucím katedry nebo ateliéru. Bez této prezentace a bez zahájení studia v doktorském studijním programu nemůže být přeřazen do funkce odborného asistenta.*⁵³

Z výše uvedeného výňatku Pracovního řádu zaměstnanců UJEP je patrné, že by vedení jednotlivých fakult mělo pracovat s pravidelným hodnocením zaměstnanců. Každá fakulta, respektive děkani měli povinnost, vytvořit směrnici děkana, která obsahuje řád a pravidla pro hodnocení zaměstnanců jednotlivých součástí (fakult). Na základě výsledků pracovního hodnocení akademického pracovníka, jejich vědecké, publikační činnosti a výsledků pramenících ze zvyšování kvalifikace a další odborné způsobilosti, je akademickým pracovníkům stanovována mzda⁵⁴, respektive její pohyblivé složky, např. osobní příplatek, samozřejmě v souladu s vnitřním mzdovým předpisem univerzity.

Dohodou o jiném postupu při zakládání pracovního poměru na dobu určitou ze dne 20. 10. 2014, která je nedílnou součástí Kolektivní smlouvy, byl částečně vyřešen problém spočívající v nepřehlednosti a nejasnosti právní úpravy, týkající se prodlužování, neboli opakování pracovních poměrů na dobu určitou, tzv. řetězení. Touto dohodou uzavřenou mezi UJEP a odborovou organizací je využita možnost výjimky pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, kterou umožňuje zákoníku práce v § 39 odst. 4. Pravidla určená zákoníkem práce pro prodlužování pracovních poměrů na dobu určitou se nemusí dodržovat pouze případech, kdy u zaměstnavatele vzniknou závažné provozní překážky

⁵³ Příkaz rektora č. 3/2014, Pracovní řád zaměstnanců; dostupný v informačním systému UJEP; Čl. 6 asistent je zde uveden jako názorný příklad pro utvoření si představy, jakým způsobem je na UJEP řešena problematika zaměstnávání akademických pracovníků.

⁵⁴ Zde je nezbytné podotknout, že ačkoliv jsou veřejné vysoké školy zřizovány zákonem, řízeny jsou ministerstvem školství, je všem zaměstnancům v oblasti odměňování vyplácena za vykonanou práci mzda. Mzda je dle zákoníku práce určena podnikatelské sféře.

důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Ve výše zmíněném § je taxativně stanoveno, jaká opatření musí zaměstnavatel zajistit, aby mohl postupovat v souladu s výše uvedenými výjimkami. Dohoda musí mít písemnou formu.⁵⁵

„Vysvětlení zvláštní povahy práce na veřejné vysoké škole a vážných provozních důvodů:

a) Pedagogická, vědecká, výzkumná a další tvůrčí činnost je z převážné části financována z veřejných prostředků České republiky, Územního samosprávného celku, Evropské unie nebo cizího státu, anebo soukromých prostředků, které jsou poskytovány bez nároku a vždy na časově omezenou dobu k zajišťování vymezených činností.

b) Zaměstnanci zajišťující pedagogickou a vědeckou činnost, si musí, z důvodů udržení a zvyšování kvality vzdělávání, trvale udržovat kompetence v obou činnostech odpovídající nejnovějším poznatkům v daném oboru a průběžně je obhajovat v konkurenci s uchazeči z jiných subjektů či institucí.

c) Zajištění provozu veřejné vysoké školy je výrazně ovlivněno rytmem akademického roku s rozdílnou potřebou práce v jeho průběhu.“⁵⁶

Z uzavřené dohody, viz výše, vyplývá, že UJEP přistoupila k problematice uzavírání a opakování pracovních poměrů na dobu určitou s akademickými pracovníky odvázně, dle některých názorů až kontroverzně. Podobným způsobem řeší danou problematiku i jiné vysoké školy, vzhledem k tomu, že se jedná o téma, které v řadách laické a hlavně odborné veřejnosti vyvolává řadu diskuzí, není vhodné uvádět zde příslušné vysoké školy jmenovitě.

⁵⁵ Dohoda o jiném postupu při zakládání pracovního poměru na dobu určitou, dostupná z: <http://www.ujep.cz/userfiles/file/Dohoda%2020%2010%2014.pdf>

⁵⁶ Dohoda o jiném postupu při zakládání pracovního poměru na dobu určitou, dostupná z: <http://www.ujep.cz/userfiles/file/Dohoda%2020%2010%2014.pdf>

Obtížnost orientace v jednotlivých možnostech prodlužování/opakování pracovních poměrů akademických pracovníků spočívá v existenci pracovních poměrů založených v průběhu let na univerzitě, kdy je třeba sledovat první založení pracovního poměru, respektive právní úpravu platnou v době jeho vzniku. Konkrétně hovoříme o stavu, kdy na univerzitě trvají pracovní poměry uzavřené ještě za platnosti právní úpravy (Zákoníku práce a příslušných ustanovení zákona o vysokých školách), jehož účinnost spadá před rok 2010, následně novele zákoníku práce, jejíž účinnost byla v roce 2010 a dále novele zákoníku práce účinné od 01. 01. 2012.

Pro vedoucí pracovníky, kteří mají pravomoc uzavírat pracovněprávní vztahy, je leckdy velmi obtížné pochopit danou situaci, poté často dochází k chybnému výkladu při sjednávání pracovněprávních vztahů.

Například: Před rokem 2010 bylo možné uzavírat s akademickými pracovníky pracovní poměr opakovaně bez jakéhokoliv omezení, doba určitá tak mohla být řadu let prodlužována/opakována třeba po jednom roce. Jediným omezením bylo dosažení důchodového věku, kdy musel být pracovní poměr se zaměstnancem ukončena a následně mohl být uzavřen nový, ale již jen dobu určitou v délce trvání jednoho roku, ta však mohla být neomezeně opakována. Poté novelu zákoníku práce došlo opět ke změnám, kdy bylo nutné sledovat jednak věk zaměstnance, jeho funkční zařazení a zároveň délku trvání pracovního poměru a následných opakování, ta již byla omezena na dvojí možnost opakovat dobu určitou, jejíž trvání bylo limitováno délkou dva až pět let.

Od 01. 01. 2012 bylo zrušeno ustanovení § 70 odst. 4 zákona o vysokých školách a to mělo za následek, že na akademické pracovníky se od výše uvedeného data vztahuje obecná právní úprava, tzn. § 39 zákoníku práce. S výjimkou těch pracovněprávních vztahů, jejichž pracovní poměry byly uzavřeny před 31. 12. 2011, ty se jak již je uvedeno výše, řídí až do svého skočení dosavadními právními předpisy.

„Pracovní poměr akademických pracovníků lze sjednat jen na dobu určitou v délce od dvou do pěti let. Pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat opakovaně u téhož zaměstnavatele nejvýše dvakrát za sebou, poté lze sjednat u téhož zaměstnavatele pracovní

*poměr jen na dobu neurčitou. Sjedná-li zaměstnavatel s akademickým pracovníkem pracovní poměr na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené ve větě první nebo druhé, a oznámil-li akademický pracovník před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou. Ustanovení věty první až třetí neplatí pro docenty a profesory. Pracovní poměr akademických pracovníků starších 65 let lze sjednat na dobu určitou i opakovaně; § 39 odst. 2 zákoníku práce se nepoužije.*⁵⁷

Novým zásahem do definice akademického pracovníka bude novela zákona o vysokých školách, ve které dochází k změně této definice:

§ 70 Akademičtí pracovníci

(1) ~~Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost~~ ti profesori, docenti, mimořádní profesori, 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.

(2) ~~Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.~~

(3) ~~Na vysoké škole plní funkci učitelů akademičtí pracovníci.~~

(4) ~~Pouze profesor nebo docent, který je akademickým pracovníkem příslušné vysoké školy podle odstavců 1 a 2, může garantovat podle § 79 odst. 1 písm. c) kvalitu a rozvoj studijního programu uskutečňovaného danou vysokou školou (nebo její součástí).~~

(2) Je-li na vysoké škole zřízeno pracovní místo akademického pracovníka, který je zařazen jako docent, může je zastávat pouze osoba, která byla na základě habilitačního řízení jmenována docentem.

(3) Je-li na vysoké škole zřízeno pracovní místo akademického pracovníka, který je zařazen jako profesor, může je zastávat pouze habilitovaná osoba, která byla na základě řízení ke jmenování profesorem jmenována profesorem.

⁵⁷ § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998, o vysokých školách ve znění do 30. 6. 2010 (159/2010 Sb).

4) Je-li na vysoké škole zřízeno pracovní místo akademického pracovníka, který je zařazen jako mimořádný profesor, může je zastávat pouze osoba, která srovnatelného postavení s docentem nebo profesorem dosáhla v zahraničí. Pracovní místo mimořádného profesora může být zřízeno pouze vysokou školou, která má institucionální akreditaci v dané oblasti vzdělávání.

(5) Na výuce se mohou podílet i další odborníci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

(6) Vnitřní předpis vysoké školy stanoví postavení hostujících profesorů a emeritních profesorů.⁵⁸

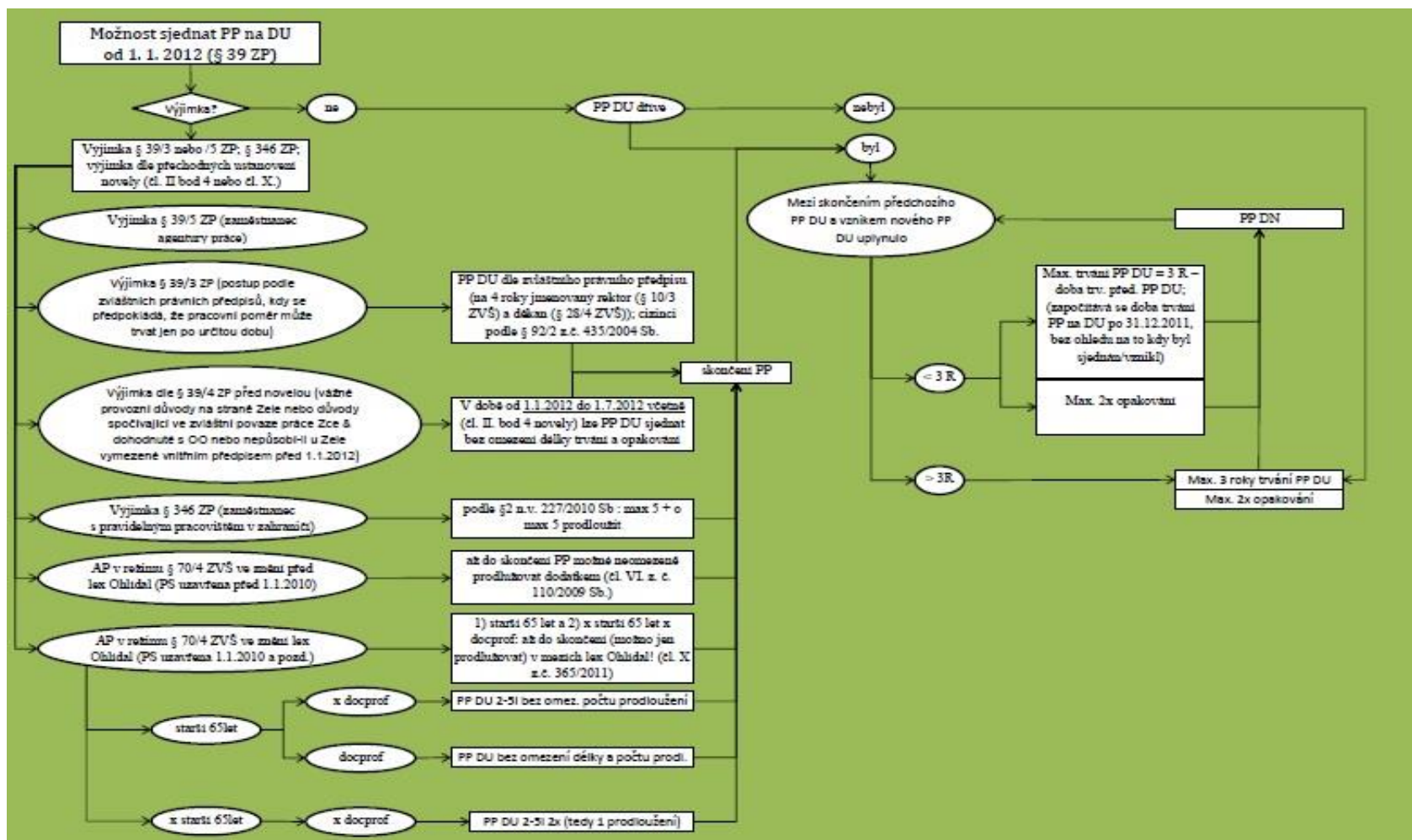
V důvodové zprávě k novele zákona vysokých školách je uvedeno, že bude vysokým školám v rámci přechodných ustanovení této novely umožněno do jednoho roku zapracovat veškeré změny do jejich vnitřních předpisů.⁵⁹

V souvislosti s touto novelou bude na všech vysokých školách vypracovat systémy hodnocení akademických pracovníků, což velmi úzce souvisí s nezbytným zvyšováním kvalifikačních předpokladů u těchto zaměstnanců. Zde se nabízí otázka, zda je vždy žádoucí, aby všichni akademičtí pracovníci měli nezbytně nutně směřovat na příklad k docentuře, dále zdali všichni musí publikovat v odborných impaktovaných publikacích. Je přeci zcela zřejmé, že personální obsazení jednotlivých kateder by mělo být např. hierarchicky strukturované, tzn., že by měly být zastoupeny všechny kategorie akademických pracovníků od profesorů až po lektory.

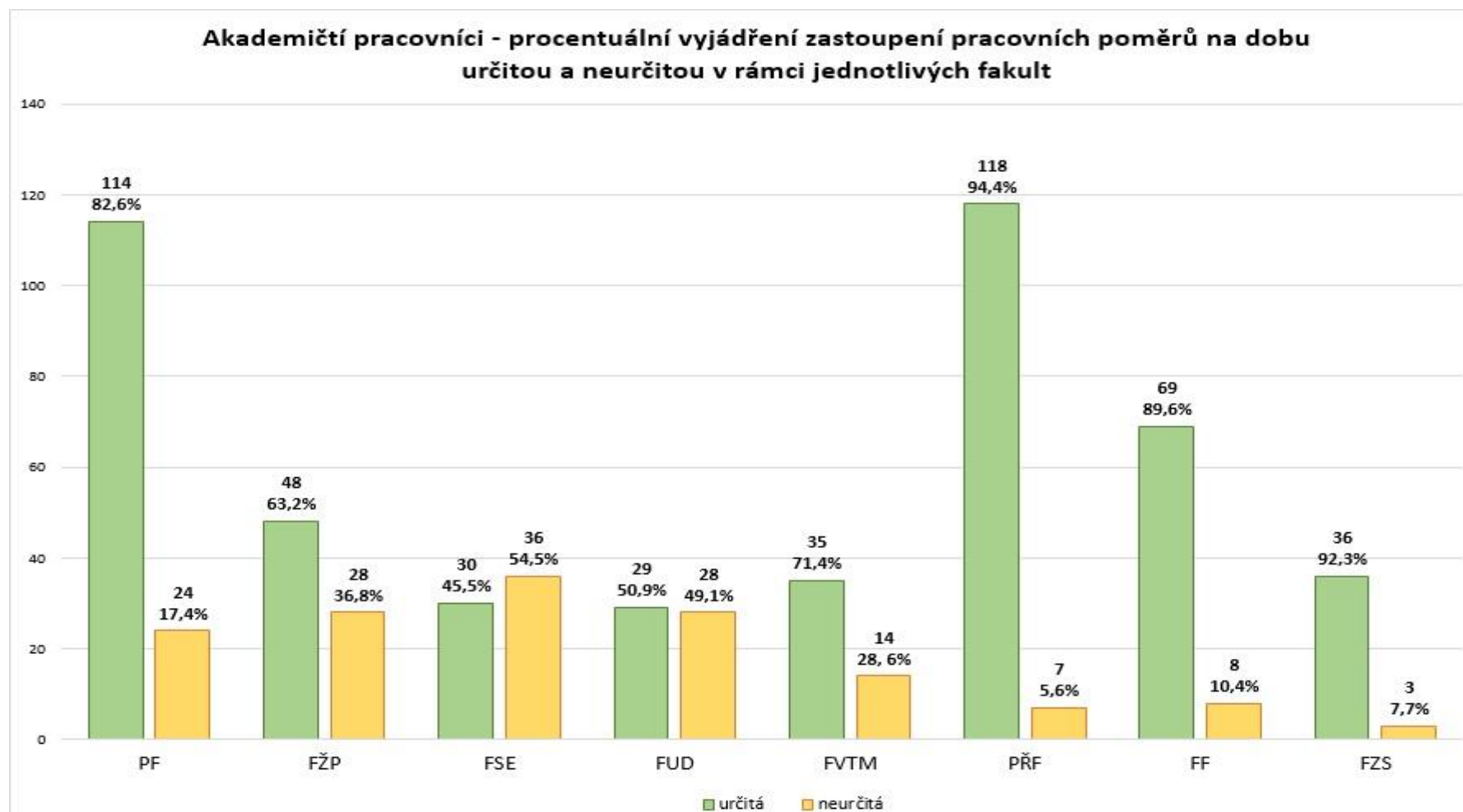
⁵⁸ Sněmovní tisk 464/0, část č. 3/6 Novela zákona o vysokých školách, dostupné z webových stránek Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky:
<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=114138#prilohy>

⁵⁹ Sněmovní tisk 464/0, část č. 3/6 Novela zákona o vysokých školách, dostupné z webových stránek Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky:
<http://www.psp.cz/sqw/text/text2.sqw?idd=114138#prilohy>

Následující schéma demonstruje postup při stanovování doby určité u AP dle novely zákoníku práce účinné od 01. 01. 2012.



Obr. č. 12: Schéma pracovního poměru na dobu určitou; Zdroj: interní odborná přednáška realizovaná na UJEP v roce 2012 Mgr. Martinem Prokešem, právníkem JAMU



Graf č. 1: Procentuální zastoupení pracovních poměrů sjednaných s akademickými pracovníky na dobu určitou a neurčitou; Zdroj: vlastní

5.2.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr AP na UJEP

Dalšími pracovněprávními vztahy realizovanými na UJEP jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jedná se dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Dohody o provedení práce jsou hojně využívány zejména u jednorázových úkonů, jakými jsou oponentské posudky k bakalářským a diplomovým pracím, které zpracovávají externí pracovníci z řad oborné, tzn. vědecké, pedagogické, výzkumné, umělecké a jiné praxe. Dalším případem, kdy využívání dohod o provedení práce využívány, jsou činnosti zabezpečující výuku a přednáškovou činnost v rámci univerzity třetího věku. Tento typ pracovněprávního vztahu je velmi oblíbený a to pro své nezpochybnitelné ekonomické výhody, které přináší oběma stranám, jak již bylo v diplomové práci zmíněno výše. Důležitým aspektem, na který je nutné brát zřetel je druhové vymezení práce (tzv. druh práce).

Dohody o pracovní činnosti jsou většinou využívány, pokud dojde k vyčerpání limitu 300 hodin za kalendářní rok, které je možné odpracovat v rámci dohody o provedení práce. Důvody toho postupu jsou opět čistě ekonomické. Dále jsou dohody o pracovní činnosti využívány u opakujících se pracovních aktivit, u kterých se ani jedné straně smluvního vztahu nevyplatí uzavírat pracovní poměr, byť by se jednalo k zkrácený úvazek. Jedná se například o lektorskou činnost (výuka jazyků, odborné přednášky a cvičení na fakultách např.

Oby typy dohod jsou také hojně využívaným pracovněprávním vztahem realizovaným v rámci různých projektů, zejména v souběhu pracovněprávních vztahů, viz kapitola 5.2.3. V těchto případech je podrobně sledováno, z důvodu možnosti vzniku neznatelných nákladů nebo vícenákladů na odměňování, které jsou následně k tíži vlastního mzdového rozpočtu, několik aspektů. Primárně je to počet odpracovaných hodin v rámci dohod o provedení práce u jednotlivých zaměstnanců.

Pro tyto účely byl do vnitřního informačního systému pro potřeby Zaměstnaneckého odboru zabudován speciální program, který umožňuje na základě vyhodnocení zadaných dat do mzdového programu sledovat zmíněné údaje, tzn. počet odpracovaných hodin. Dále je u obou typů dohod kontrolována výše sjednané odměny a to tak, aby její výše odpovídala zákonným ustanovením, zejména výši minimální mzdy. Přidruženým efektem

speciálního programu je i nyní velmi důležitá okolnost, kterou je sledování celkové výše odpracovaného úvazku v dané kalendářním měsíci, a to i za všechny souběžně uzavřené pracovněprávní vztahy u všech zaměstnanců UJEP. Tyto údaje jsou sledovány a kontrolovány i z důvodu vytýčených požadavků, obsažených v metodických příručkách projektů, které různě omezují celkový pracovní úvazek zaměstnance, jež má uzavřený pracovněprávní vztah i v rámci některého z projektů, např. u projektů OP VaVPI byl úvazek akademického pracovníka omezen na 1,2 (120%).

Celkem je ročně na UJEP uzavřeno přes 3500 dohod konaných mimo pracovní poměr.

5.2.3 Souběh pracovněprávních vztahů na AP na UJEP

V souvislosti s realizací různých projektů čerpajících finanční prostředky ze Strukturálních programů Evropské unie, státních institucí např. Grantové agentury ČR, Technologické agentury ČR, i různých jiných výzkumných a vědeckých subjektů, je na UJEP běžnou praxí využívání souběžných pracovněprávních vztahů, a to v různých kombinacích (Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a pracovní poměr, DPP a DPČ, souběh dvou a více pracovních poměrů).

V personální a mzdové praxi je tato problematika velmi náročná na zpracování, neboť do procesu sjednávání těchto variant souběžných pracovněprávních vztahů vstupuje velmi mnoho proměnných. Každý projekt, respektive každý operační program, má vlastní metodickou příručku, jejíž pravidla se musí dodržovat, aby nedocházelo k neuznatelným nákladům daného projektu, dále je nezbytné sledovat a správně aplikovat veškeré pracovněprávní normy. Řádně sledovat a dodržovat výši úvazků (odpracované doby), vést evidenci docházky a odpracované doby, a to i v souvislosti s dodržováním zákonných překážek v práci. Důležitým aspektem je opět dodržování pravidla, že u jednoho zaměstnavatele nelze vykonávat v rámci souběžných pracovněprávních vztahů práce téhož druhu (tzn. stejné náplně práce). Limitující jsou i mzdové prostředky, respektive jejich výše a správné přerozdělování a účtování.

Za zmínku stojí, že schvalovací proces projektů realizovaných prostřednictvím strukturálních fondů Evropské unie, ale i ostatních výše zmíněných organizací, často „nutí“ zaměstnavatele „ohýbat“ právo. Příčinu je možné spatřovat ve zdlouhavosti schvalovacích procesů, kdy přípravné práce na projektu, jako jsou zformulování žádosti, potřebné

dokumentace apod., probíhají ještě před samotným schválením projektu příslušným orgánem – vyhlášovatelem projektu. Vzhledem k tomu, že na akademické půdě je převážná většina řešitelů projektů vědecky orientována, nezabývají se toliko praktickými otázkami, myšleno pracovněprávními, ekonomickými, obslužnými apod., často dochází při plánování lidských zdrojů k opomenutí oné praktické stránky, tj. že pracovněprávní vztahy nelze dle platných právních norem uzavírat zpětně. I práce konaná pro zaměstnavatele bez písemné formy je pracovněprávním vztahem. A proto by měla být i přípravná fáze projektu smluvně ošetřena.

Těmto negativním aspektům je možné zabránit dobrým a dlouhodobým plánováním lidských zdrojů, výbornou manažerskou prací vedoucích pracovníků, zpracováním metodických pokynů k jednotlivým administrativním činnostem a hlavně cílenou a neustále probíhající komunikací napříč všemi součástmi a útvary univerzity.

Souběhem pracovních poměrů je na UJEP řešena i problematika spojená se jmenováním do vedoucích pozic. Dle dikce vysokoškolského zákona je jmenováním zakládán pracovní poměr rektora, prorektorů, kvestora, děkanů, proděkanů a tajemníků fakult. Dále tento zákon určuje výčet pracovních činností, které jsou jednotlivými výše uvedenými pracovníky vykonávány, tento výčet lze považovat za náplň práce. Další právní aspekty spojené se jmenováním podléhají ustanovením zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že ve většině případů se jedná o jmenování stávajících zaměstnanců univerzity, dochází aktem jmenování v souladu se zákoníkem práce ke změně jejich stávajícího pracovního poměru a to druhu práce, doby určité (dle funkčního období dané vedoucí pozice) a samozřejmě i mzdových podmínek.

Pokud je žádoucí, aby byl původní pracovní poměr akademického pracovníka zachován, je zapotřebí založit nový pracovní poměr s novým druhem práce, tzn. akademického pracovníka definovaného v příslušném ustanovení zákona o vysokých školách. Těmito úkony dochází ke vzniku souběhu pracovních poměrů, například rektora – nejvýše postaveného řídicího pracovníka a docenta vykonávajícího pedagogickou, vědeckou a výzkumnou činnost. V průběhu posledních pěti let bylo na UJEP několikrát řešena otázka, jak typu jsou výše uvedené funkce, zda-li se nejedná čistě o manažerské pozice, což by odpovídalo převážné části jejich náplni práce, ačkoliv podmínkou pro jejich jmenování je úspěšné zvolení akademickým senátem nebo se jedná

o akademické pracovníky, přičemž definice akademického pracovníka je jasně vymezena v § 70 zákona o vysokých školách.

5.2.4 Mzda AP na UJEP

Ve čtvrté kapitole byla stručně vysvětlena problematika odměňování tak, jak ji upravuje zákoník práce. Zaměstnanci vysokých škol jsou za vykonanou práci odměňováni mzdou. Vysokých školám je dle platné právní úpravy dána kompetence upravit se podmínky odměňování vnitřním předpisem, tato úprava nesmí být přísnější, než-li je stanoveno v zákoníku práce. Veškerá plnění, která by byla k dobru zaměstnanců, tedy nad rámec minimálních limitů určených zákoníkem práce je možné do vnitřního mzdového předpisu zakomponovat.

UJEP má vnitřní předpis z roku 2009⁶⁰. Jedná se o již nevyhovující normu, která v mnohém nereflektuje současné trendy a vývoj. Například tabulky, dle nichž dochází ke mzdovému zařazení jednotlivých zaměstnanců, jsou již delší dobu nepraktické. Mzdové rozpětí (minimální a maximální hranice) u jednotlivých mzdových tříd je příliš široké a v praxi se nevyužívá. Dále zcela metodika, která by řešila soulad nastavení mzdových prostředků získávaných z různých projektů s právě s vnitřním předpisem UJEP. Dalším nedostatkem je příliš úzké vymezení katalogu prací.

V současné době se intenzivně pracuje na novém mzdovém předpisu, který by zohledňoval aktuální mzdovou politiku a zároveň by reflektoval novelizované normy a ostatní vnitřní předpisy UJEP a to například i nově připravovaný kariérní řád.

⁶⁰ Vnitřní mzdový předpis UJEP je veřejně přístupný z webových stránek univerzity, www.ujep.cz

Rozpětí mzdových tarifů jednotlivých mzdových tříd - akademičtí a vědečtí pracovníci

Rozpětí mzdového tarifu	Lektor, Vědecký pracovník	Asistent, Vědecký pracovník	Odborný asistent, vědecký pracovník	Odborný asistent, Ph.D., CSc., Dr. Vědecký pracovník	Docent, Vědecký pracovník	Profesor, Vědecký pracovník
	A1	A2	A3	A4	A5	A6
min.	13 000	13 000	14 000	15 000	20 000	22 000
max.	28 000	28 000	30 000	32 000	36 000	40 000

Tab. č.1: Mzdová tabulka; Zdroj: Vnitřní mzdový předpis UJEP

6 Zhodnocení výsledků a doporučení

Na základě deskripce historického vývoje pracovního práva na území České republiky jsme dospěli k závěrům, že pracovní právo České republiky má dlouholetou tradici. Jeho vývoj prošel v průběhu uplynulých let zásadními zvraty. Důležitými mezníky, které významně ovlivnily dobře nastartovaný rozvoj, byly například rok 1948, kdy bylo pracovní právo zcela podřízeno socialistickému systému, rok 1989, kdy dochází opět k rozvoji demokracie a s tím spojenými kroky směřujícími k aplikaci demokratických principů do všech oblastí práva. Rok 2001 také řadíme mezi významná data, neboť vstoupila v platnost tzv. harmonizační novela, která promítá směrnice Evropské unie do českého právního systému.

Detailní analýzou pramenů práva a právní úpravy pracovněprávních vztahů bylo zjištěno, jednak množství norem upravujících oblast pracovněprávních vztahů a také jsme při jejich studiu narazili na několik nesrovnalostí, které by po doplnění do příslušných právních norem, tyto mohly posunout ke větší srozumitelnosti.

Například při sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, respektive jeho opakování (řetězení)⁶¹ bychom doporučili více smluvní volnosti, neboť pracovní právo je právem soukromým, vychází z principů smluvní svobody a autonomie vůle dotčených subjektů, předešlo by se tak různým nesrovnalostem a obcházení práva. Současná právní úprava tohoto institutu je velmi složitá a v praktickém použití velmi těžko aplikovatelná. Méně reflektuje, vzhledem k hospodářskému a ekonomickému vývoji v ČR, potažmo EU, současné trendy, spočívající v preferování sjednávání pracovních poměrů na doby určité.

Ve vysokoškolském prostředí je situace o to složitější, neboť je dosud zapotřebí reflektovat de facto trojí právní úpravu a novele vysokoškolského zákona vlastně čtveru. Na vysokých školách existují totiž pracovní poměry uzavřené v různých dobách za účinnosti různých novel zákoníku práce a hlavně vysokoškolského zákona. V praxi je tedy velmi obtížné sledovat, jaké jsou možnosti při vyjednávání prosloužení nebo opakování těchto pracovních poměrů. Na UJEP byla daná situace řešena Dohodou o jiném postupu při zakládání pracovního poměru na dobu určitou, která byla uzavřena jako nedílná součást

⁶¹ Pracovní poměry jsou řešeny v zákoníku práce.

Kolektivní smlouvy mezi Vysokoškolským odborovým svazem a UJEP. Akademičtí pracovníci dle této dohody vykonávají činnost spočívající ve zvláštní povaze práce⁶², pro část odborné veřejnosti je tento způsob řešení nepřijatelný, nicméně je známo, že tímto směrem se vydalo vícero vysokých škol.

Zde lze konstatovat, že v současné právní úpravě, ať je to zákoník práce nebo zákon o vysokých školách, absentují potřebná ustanovení, která by více refletovala problematiku pracovněprávních vztahů akademických pracovníků. Právní úpravu shledáváme a to díky empirické a praktické zkušenosti, pramenící z výkonu zaměstnání v oblasti personální, jako nedostačující a někdy dokonce obtížně srozumitelnou.

Další problematickou oblastí je, ve které dochází v praxi k mnoha složitostem, je souběh pracovněprávních vztahů. Kdy řešíme omezení týkající se rozsahu práce a maximální možné (sjednané) pracovní doby. Vzhledem k tomu, že (jak již bylo řečeno) žádné právní předpisy neupravují počet pracovněprávních vztahů, které může souběžně zaměstnanec vykonávat a zároveň právní předpisy neřeší ani výši úvazků, doporučili bychom, aby i tato problematika byla upravena například v zákoníku práce.

Nejasné zůstává i pracovní zařazení hlavních zástupců vysokých škol, máme na mysli rektora, prorektorů, děkana a proděkanů. Otázka, kterou je třeba si položit, zní: Jsou výše uvedené funkce v postavení akademického pracovníka nebo se jedná o manažerské posty a jak se má v těchto případech postupovat? Postoj, který bude zvolen má dopady například do počtu dní dovolené⁶³. Jako problematické se jeví správné posouzení situace při jmenování do těchto funkcí. Jmenováním může být založen pracovní poměr, avšak na vysokých školách převážně dochází jmenováním ke změně stávajícího pracovního poměru. Jmenování tak plní funkce dohody o změna pracovní smlouvy, tzn., že stávající pracovní poměr se mění, například z funkce docenta, jehož náplň práce je vymezena částečně v zákoně o vysokých školách a na UJEP je dále rozvedena v pracovním řádu, na funkci rektora, jehož náplň práce je jasně vymezena v zákoně o vysokých školách. Na UJEP je tato problematika řešena tak, že je s těmito pracovníky sjednáván nový

⁶² Viz § 39 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁶³ Akademický pracovník má nárok na 40 dnů dovolené za kalendářní rok, ostatní zaměstnanci vysoké školy mají nárok na standardní výměru dovolené, tzn. 20 dnů.

pracovní poměr opět na výkon původní funkce, v námi uvedeném příkladu docenta. I tuto problematiku vnímáme jako nejasnou a doporučili bychom ji k dopracování do příslušných právních norem.

Je zcela zřejmé, že se nikdy nepodaří vydat právní předpis, jehož ustanovení by si všichni vykládali stejně a který by upravoval danou problematiku zcela komplexním způsobem, přesto by mělo být snahou zákonodárců přiblížit se k tomuto stavu.

Stanovené cíle, tzn. shrnutí problematiky pracovněprávních vztahů akademických pracovníků s přihlédnutím k právní úpravě a upozornění na problematické části a specifika akademické sféry byly splněny.

Pracovní hypotéza: „Pro pracovněprávní vztahy akademických pracovníků není jediným omezením specifická daného pracovního prostředí, ve kterém se tito zaměstnanci pohybují. Právní úprava pracovněprávních vztahů akademických pracovníků by měla být zjednodušena, aby byla srozumitelná a jasně definovaná.“ se zcela potvrdila.

Posledním z uvedených doporučení je doporučení obecné pro všechny zaměstnavatele i zaměstnance a to, aby se důkladně seznámili s veškerou právní úpravou pracovněprávních vztahů (zákoníkem práce, občanským zákoníkem, zákonem o vysokých školách a dalšími právními předpisy vztahující se k dané oblasti), aby tuto právní úpravu nepodceňovali a zejména, aby se jí řídili.

7 Závěr

Tato diplomová práce si kladla za cíl analyzovat a detailně popsat právní úpravu pracovněprávních vztahů akademických pracovníků s přihlédnutím ke všem aspektům, které danou problematiku ovlivňují. V úvodních kapitole jsme se stručně seznámili se základní charakteristikou pracovního práva, následně byl proveden detailněji exkurz do historie pracovního práva na území České republiky. Důvodem tohoto postupu byl pokus o vhled do širších souvislostí vývoje pracovního práva, který umožňuje lepší orientaci v analýze pramenů práva a pracovněprávních vztahů a vede k snazšímu chápání širších zákonitostí. Například bylo konstatováno, že v době normalizace došlo k stagnaci vývoje pracovního práva, kdy vlivem zestátnění veškerých aktivit, se veškeré počínání dělo pod dohledem státu a v duchu tehdejšího politického režimu, neexistovala smluvní volnost a akademické svobody. Významným mezníkem v historii českého pracovního práva byl rok 1989 a návrat k demokratickým principům, smluvnímu hospodářství a došlo opět k postupnému vývoji právního systému České republiky, dalším mezníkem bylo období od roku 1998, kdy docházelo k harmonizaci našeho právního řádu s právem Evropské unie.

Samostatná podkapitola byla věnována historii vysoké školství na území České republiky. Tato linie byla zasazena do širšího kontextu vývoje školství jako celku, jelikož univerzitní vzdělávání samozřejmě navazuje na školství nižšího stupně. Založení Univerzity Karlovy v Praze bylo zdůrazněno z toho důvodu, neboť se jedná o nejstarší univerzitu ve Střední Evropě, jejím založením byly položeny základy vysokého školství nejen na území České republiky. Dále byl zmíněn i vývoj vysokého školství v Evropě, díky historickému kontextu postavení našeho státu v rámci územního uspořádání.

Důležitým zdrojem informací je podkapitola pojednávající o pramenech práva. V této kapitole byly zmíněny a stručně charakterizovány stěžejní právní normy, tzn. normativní právní akty, mezinárodní smlouvy, vnitropodnikové předpisy, kolektivní smlouvy, technické normy a dobré mravy.

Následně bylo charakterizováno pracovní právo a pracovněprávní vztahy, zevrubně byly popsány jednotlivé druhy pracovněprávních vztahů: pracovní poměr, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vzhledem k tomu, že pracovněprávní vztahy

jsou vztahy smluvní, jsou projevem vůle zúčastněných stran a je jimi zřizován závazek, byly definovány subjekty pracovněprávních vztahů, tzn. zaměstnanec a zaměstnavatel, dále objekt, jímž je závislá práce. Poněkud šířeji je pojednáno o základním pracovněprávním vztahu – pracovním poměru, který by měl být stěžejním pracovněprávním vztahem. Založení pracovního poměru probíhá prostřednictvím uzavření pracovní smlouvy, proto byly uvedeny základní náležitosti, které musí platná pracovní smlouva obsahovat. Byly zmíněny výhody pramenící z uzavření pracovního poměru, například objem odpracované práce, odvody na sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, vyšší ochrana zaměstnance před konáním zaměstnavatele.

Mezi základní zásady pracovněprávních vztahů patří dle zákoníku práce spravedlivé odměňování zaměstnance. Z toho důvodu byla jedna podkapitola věnována mzdě/platu, které náleží zaměstnanci za odpracovanou práci v rámci pracovního poměru. U dohod konaných mimo pracovní poměr se jedná o odměnu. Problematika odměňování je řešena nejen v zákoníku práce, který stanovuje základní principy právní úpravy mezd, ale také v dalších zákonných nařízeních, mimo výše uvedené je také řešena ve vnitřních předpisech zaměstnavatele, které také řadíme k pramenům práva.

Dohodám o pracích konaných mimo pracovní poměr byla věnována pozornost jednak proto, že jsou také základními pracovněprávními vztahy, ale zejména proto, že se v současné době jedná velmi oblíbený způsob pracovněprávního vztahu, který je hojně využíván. V jejich prospěch svědčí hlavně jejich flexibilita, která pramení z jejich relativně snadného uzavírání a také skončení, dalším velkým plusem je jejich nízká nákladovost. V neprospěch hovoří například jiné pracovní podmínky, které jsou odlišné od výkonu práce realizovaného v rámci pracovního poměru nebo nižší ochrana zaměstnanců. Zákoník práce rozvádí problematiku dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr pouze v několika málo ustanoveních, což budí dojem, že se jedná o jednoduchý a bezproblémový institut. Přesto je z praxe patrné, že i tento typ pracovněprávních vztahů má určitá omezení, která je nutné brát v potaz.

V praxi je poměrně častým jevem souběh pracovněprávních vztahů, proto je jedna z kapitol věnována různým kombinacím souběhu pracovněprávních vztahů. Vzhledem k tomu, že zákoník práce a ani jiný předpis neupravuje počet pracovněprávních vztahů, ani výši úvazků, je možné a v praxi k tomu dochází velmi často, že zaměstnanec má dva

i více pracovněprávních vztahů, u jednoho nebo vícero zaměstnavatelů. I když v poslední době dochází k částečnému omezování výše úvazků a to zejména v souvislosti s projekty, které jsou spolufinancované z Evropské Unie.

Stavu pracovněprávních vztahů akademických pracovníků byla věnována pozornost v kapitole páté. Na základě analýzy této problematiky na vybrané vysoké škole byla popsána aplikace pracovněprávních vztahů, které byly detailně rozebrány v předešlých kapitolách. Zvolena byla Univerzita Jana Evangelisty Purkyně v Ústí nad Labem, neboť díky dlouholeté odborné praxi bylo možné sbírat data a čerpat ze získaných praktických zkušeností. V této kapitole byly zmíněny vnitřní předpisy zaměstnavatele, jimiž jsou pracovní řád a vnitřní mzdový předpis. Zejména pracovní řád šířeji rozvádí postavení zaměstnanců UJEP, jejich pracovní povinnosti a u jednotlivých kategorií akademických pracovníků je upřesněna jejich základní část náplně práce, dále je zde stručně uveden pedagogické, vědecké, výzkumné, umělecké a další tvůrčí činnosti.

Nemalý důraz je v této kapitole kladen na kolektivní smlouvu, respektive její nedílnou součást, kterou je Dohoda o jiném postupu při zakládání pracovního poměru na dobu určitou ze dne 20. 10. 2014, která řeší otázky týkající se pracovního poměru na dobu určitou, jeho opakování (řetězení). Výše uvedené dohodě bylo konstatováno, že na pracovní poměr akademických pracovníků lze aplikovat ustanovení §39 odst. 4 zákoníku práce, neboť tyto pracovní poměry jsou svojí povahou zvláštní. Z různých odborných setkání vedoucích pracovníků personálních útvarů byly získány poznatky, že podobnou cestou se vydaly i jiné vysoké školy. O pracovním poměru sjednaném na dobu určitou je pojednáno zevrubně, neboť je tento institut na UJEP využíván nejvíce. Dále bylo pojednáno o využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a souběhu pracovněprávních vztahů. Oba instituty jsou stále častěji využívány a to mimo jiné i z důvodu realizace projektů spolufinancovaných z fondů Evropské unie.

Literatura

ANDAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. Zákoník práce. 8. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, spol. s.r.o., 2014, s. 44. ISBN 978-80-7263-850-5.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014, xxviii, 464 s. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-80-7400-283-0.

BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2015, xxv, 1613 s. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8.

BUKOVJAN, Petr. Výkladová stanoviska AKV - Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 215 stran. ISBN 978-80-7478-825-3.

DOLEŽÍLEK, Jiří. Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, a.s., 2015, 391 stran. Judikatura (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7478-886-4.

ELIÁŠ, Karel a kol. Občanské právo pro každého, Pohledem (nejen) tvůrců nového občanského zákoníku. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, str. 83

GALVAS, Milan. Pracovní právo. 2., aktualiz. a dopl. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2004, 671 s. ISBN 80-210-3558-7.

GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2010, s 33-34, ISBN 978-80-7380-243-1.

GERLOCH, A, Teorie Práva, 4. upravené vydání. Aleš Čeněk, Plzeň, 2007, str. 35, ISBN 978-80-7380-023-9.

GERLOCH, A., Teorie práva, 2. rozšířené vydání, str. 114 –116, ISBN 80-7357-030-0.

GOGOVÁ, Radana, Petr HŮRKA a Helena ÚLEHLOVÁ. Pracovní doba: podle zákoníku práce a dalších souvisejících právních předpisů. 2., přeprac. vyd. Olomouc: ANAG, 2012, 295 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-759-1.

HŮRKA, Petr a Karel ELIÁŠ. Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku: s podrobným komentářem k 1. 1. 2014. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Olomouc: ANAG, c2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.

HŮRKA, Petr. Pracovní právo. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015, 575 s. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2011*. 1. vyd. Praha: EUROUNION Praha, s.r.o., 2010, s. 45, ISBN 978-80-7317-079-0.

PAVLÁTOVÁ, Jarmila. *Pracovněprávní vztahy z pohledu nového občanského zákoníku*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, s.r.o., 2014, 159 stran. ISBN 978-80-7380-507-4.

SOMR, M., *Dějiny školství a pedagogiky*, 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987, s. 29, kpw05251774

STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.

STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. 1. vydání. Praha: Soudy, s.r.o., 2014, s. 45, ISBN 978-80-8684-652-1.

Důvodová zpráva k zákonu č 89/2012 Sb.

Narřízení vlády č. 233/2015 Sb., kterým došlo ke změně Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů

Předpis č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách

Zákon č. 105/1990 Sb., změna hospodářského zákoníku

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č.314/1991 Sb. ČNR ze dne 9. července 1991 o zřízení Slezské univerzity, Jihočeské univerzity, Západočeské univerzity, Univerzity Jana Evangelisty Purkyně a Ostravské univerzity

Příkaz rektora č. 3/2014, pracovní řád zaměstnanců; dostupné v interním informačním systému UJEP.

Dohoda o jiném postupu při zakládání pracovního poměru na dobu určitou, dostupné v interním informačním systému UJEP

Vnitřní mzdový předpis UJEP, dostupný z: <http://www.ujep.cz/cz/podle-cinnosti/univerzita/uredni-deska/vnitri-predpisy-a--normy/vnitri-predpisy.html>

Kutnohorský dekret; dostupné z:

https://cs.wikipedia.org/wiki/Dekret_kutnohorsk%C3%BD

Zakládací listina Univerzity Karlovy; dostupné z: <https://www.cuni.cz/UK-1391.html>

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků:

Obr. č. 1 – Časová osa 1305	...18
Obr. č. 2 – Václav II	...18
Obr. č. 3 – Časová osa 1811	...19
Obr. č. 4 – Časová osa 1854	...19
Obr. č. 5 – Časová osa 1937	...20
Obr. č. 6 – Časová osa 1966	...21
Obr. č. 7 – Časová osa 1991	...22
Obr. č. 8 – Časová osa 2001	...22
Obr. č. 9 – Znak UK	...24
Obr. č. 10 – Plán kampusu	...44
Obr. č. 11 – Logo k oslavám 25 výročí UJEP	...44
Obr. č. 12 – Schéma pracovního poměru na dobu určitou	...52

Seznam tabulek:

Tab. č. 1 – Mzdová tabulka	...58
----------------------------	-------

Seznam grafů:

Graf č. 1 – Procentuální zastoupení pracovních poměrů sjednaných s akademickými pracovníky na dobu určitou a neurčitou	...53
--	-------