



Vysokoškolský odborový svaz  
**Základní organizace č. 1431**  
Přírodovědecká fakulta Masarykovy univerzity  
Kotlářská 2, 611 37 Brno  
<http://cheminfo.chemi.muni.cz/odbory/>  
[odbory@sci.muni.cz](mailto:odbory@sci.muni.cz)

## Příloha zápisu z jednání výboru ZO ze dne 4. prosince 2009

Výbor odborové organizace nesouhlasil se sjednáním děkanem navrženého dodatku k [Dohodě o použití ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce](#) (dále jen Dohoda) uzavřené mezi děkanem a odborovou organizací s účinností od 2007-12-11 s následujícím odůvodněním:

1. Dohoda by byla zjevně zcela jednostranně nevýhodná pro velkou skupinu zaměstnanců tím, že by zabránila jejich zákonné ochraně před řetěžením pracovních poměrů na dobu určitou, a to zcela bez kompenzace nevýhodnosti.
2. Zákoník práce (dále ZP) § 39 odst. 4 stanoví, že dohoda je možná jen tehdy „*jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat,...*“, že dohoda musí být písemná a že v dohodě „*budou tyto důvody blíže vymezeny*“. U akademického pracovníka je dán druh práce přímo zákonem o vysokých školách (§ 70 odst. 1) a je zcela nemožné říci, že povaha jeho práce na vysoké škole je čímkoliv zvláštní. Přestože Dohoda není a nemá být založena na provozních důvodech, uvádíme, že během několikaleté diskuse na toto téma nebyl zaměstnavatel na úrovni fakulty ani školy nikdy schopen uvést provozní důvody, na nichž by dohoda podle ZP § 39 odst. 4 mohla být založena. Ani odborové organizaci nejsou takové provozní důvody známy.
3. Zaměstnavatel uvádí jakožto jediný (ze zákona nepřípustný) důvod ke své údajné potřebě uzavření dohody podle ZP § 39 odst. 4 způsob financování veřejných vysokých škol v ČR. Veřejné vysoké školy na jedné straně patří mezi zaměstnavatele, kteří nejsou vyjmenováni v ZP § 109 odst. 3, avšak na straně druhé mají veřejné vysoké školy ze zákona založeno právo na příspěvek a dotaci ze státního rozpočtu (zákon o vysokých školách § 18) a na podporu výzkumu (dle zákona č. 130/2002 Sb. ve znění pozdějších předpisů). To znamená, že veřejná vysoká škola je z hlediska záruk financování v podstatně výhodnějším postavení než naprostá většina zaměstnavatelů, kteří poskytují mzdy a jsou závislí na zakázkách; přičemž zaměstnanci takovýchto zaměstnavatelů jsou chráněni před řetěžením pracovních poměrů na dobu určitou dle ZP § 39 odst. 2.
4. Nikde, zejména ne v návrhu děkana, není vymezeno, kdo je nebo kdo by byl (nebo nebyl) zaměstnancem přijatým „na projekt“, jak se jím stane a na jakou dobu. Za současného stavu a při současné formulaci Dohody by zaměstnavatel měl neomezenou libovůli říci o kterémkoliv a o každém akademickém pracovníkovi, že se v nějaké míře podílí na nějakém projektu a podle toho uzavřít nebo prodloužit pracovní smlouvu. Mzda zaměstnance MU totiž není sjednána v kolektivní smlouvě ani v pracovní ani v jiné smlouvě. Je jednostranně určena zaměstnavatelem, jeho vnitřním předpisem a

mzdovým výměrem. Mzdový výměr tedy na MU není součástí pracovní smlouvy (ze zákona nemusí být součástí, ale musí být vydán). MU, jakožto zaměstnavatel, z vlastního rozhodnutí, informuje zaměstnance ve mzdovém výměru o původu finančních prostředků, z nichž je vyplácena jeho mzda a jakým dílem. Tím může vznikat iluze „děleného“ pracovního úvazku (pojem „úvazek“ ZP nepoužívá) či dokonce, zcela nesprávně, iluze o více různých pracovních poměrech (ty jsou u jednoho zaměstnavatele možné jen na různé druhy práce). Vymezení finančních zdrojů mzdy konkrétního pracovníka je zajisté možné, pokud tento postup zaměstnavatel zvolí, použít k nepřímému vymezení druhu a rozsahu pracovních činností, které zaměstnavatel od zaměstnance požaduje. Takovéto vymezení zdrojů financování mzdy však nemůže být jakkoliv relevantní k samotné existenci či délce pracovního poměru, neboť zdroj financování mzdy (vyplácené ze zákona výhradně za práci) závisle pracujícího zaměstnance je výhradně v kompetenci zaměstnavatele. Vnitřní mzdový předpis MU k rozdělování mzdy na složky dle zdroje financování nic nestanoví a stanovit nemůže.

5. Zaměstnavatel při předložení návrhu na rozšíření Dohody nesdělil, kolik akademických pracovníků na Přírodovědecké fakultě MU v současné době považuje za přijaté „na projekty“ a nesdělil rozsah, v jakém hodlá přijímat od začátku roku 2010 akademické pracovníky "na projekty". Odborová organizace mj. dále neví, kolika akademickým pracovníkům končí pracovní smlouva k 31. prosinci 2009 a v prvních měsících roku 2010. Odborová organizace Dohodu sjednala s výhledem na možnost pozdější úpravy v Kolektivní smlouvě MU; k uzavření Kolektivní smlouvy MU však dosud nedošlo.
6. Zákon o vysokých školách v § 77 stanoví: *„Místa akademických pracovníků na veřejné vysoké škole se obsazují na základě výběrového řízení. Od výběrového řízení lze upustit při opakovaném sjednávání pracovního poměru s akademickým pracovníkem, jde-li o obsazení jím zastávaného místa.“*. Uchazeče o místo akademického pracovníka lze předem relativně velmi dobře a podrobně hodnotit dle výsledků jeho studia, zejména doktorského, publikovaných prací a jejich ohlasů a různých doporučení. Přesto jsou do konce roku 2009 akademičtí pracovníci, oproti naprosté většině závisle pracujících občanů ČR, vyjmuti ze zákonné ochrany před řetězením pracovních poměrů na dobu určitou a přesto zaměstnavatel usiluje o prodloužení tohoto stavu silou dohody s odborovou organizací.
7. Jako poslední v řadě, avšak nikoliv důležitostí, uvádíme, že akademický senát fakulty, jakožto zastupitelský orgán akademických pracovníků, doporučil základní odborové organizaci nesouhlasit s rozšířením dohody o použití zákoníku práce § 39 odst. 4 i na akademické pracovníky.

Pavel Kubáček,  
za výbor ZO VOS  
2009-12-04