



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Efektivní transfer znalostí

EF TRANS

**Analýza pracovněprávních vztahů ve VVŠ a
ve V.V.I: ve vazbě na oblast VaVal a
následné využití výsledků VaVal v praxi**

▣ ▣ ▣ **HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Červen 2012

Analýza byla zpracována v rámci projektu „Efektivní transfer znalostí a poznatků z výzkumu a vývoje do praxe a jejich následné využití (EF-TRANS)“, který je jedním z Individuálních projektů národních řešených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Na projektu se podílejí:

Projektový tým EF-TRANS:

Pavel Komárek (hlavní odborný garant);

Pavel Suchánek (odborný garant)

Martin Podařil, Gabrielová Kamila, manažeři projektu EF-TRANS

tým advokátní kanceláře HOLEC, ZUSKA & Partneři (dále také jen „Zpracovatel“, případně „Zpracovatel Analýzy“):

Karel Zuska, vedoucí realizačního týmu

Matej Kliman, manažer zakázky

Michaela Hájková, člen týmu

Interní oponenti Zpracovatele Analýzy

Hana Kropáčková

Anna Mittnerová

Jana Mittnerová

Martin Prokeš

Analýza není závazným dokumentem. Jedná se pouze o nabídnutý nástroj, který by měl výzkumným organizacím pomoci při řešení praktických otázek v oblasti pracovněprávních vztahů ve vazbě na VaVal a využití výsledků. Analýza vychází ze znění právních předpisů platných v době jejího zpracování.

Obsah

1. Úvod	6
1.1. Kontext zadání	6
1.2. Cíle a priority	7
1.3. Postup zpracování Analýzy	7
1.3.1. 1. fáze - Formulace hypotézy	8
1.3.2. 2. fáze - Test hypotézy – organizace kulatých diskusních stolů	8
1.3.3. 3. fáze - Syntéza – Shrnutí a Závěry	9
1.4. Struktura Analýzy	10
1.5. Adresáti analýzy	11
2. Analýza právního a institucionálního rámce	12
2.1. Úvod – přístup k řešení problematiky	12
2.2. Základní pracovněprávní okruhy v prostředí VaVal	13
2.2.1. Druhy základních pracovněprávních vztahů	13
2.2.2. Výběr zaměstnanců	19
2.2.3. Vznik pracovního poměru	27
2.2.4. Změny pracovního poměru	32
2.2.5. Skončení pracovního poměru	35
2.2.6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr	41
2.2.7. Souběhy více pracovněprávních vztahů, problematika úvazků	44
2.2.8. Ochrana důvěrných informací	47
2.2.9. Ochrana duševního vlastnictví	50
2.2.10. Kolektivní vyjednávání	55
2.2.11. Bezpečnost práce	58
2.2.12. Odměňování zaměstnanců	62
2.2.13. Pracovní cesty a cestovní náhrady	67
2.2.14. Dočasný výkon práce zaměstnance u jiného zaměstnavatele	77
2.2.15. Prohlubování a zvyšování kvalifikace	83
2.2.16. Odpovědnost zaměstnance za škodu	87
2.2.17. Pracovní úrazy a pojištění odpovědnosti za pracovní úraz	91
2.2.18. Pracovněprávní vztahy ve v.v.i.	94
2.2.19. Analýza dopadů novely zákoníku práce	96
2.2.20. Pravidla poskytovatelů podpory v oblasti pracovněprávních vztahů	101
3. Jednotlivé problémové okruhy	107

3.1.	Problematika pracovněprávních úvazků, včetně problematiky organizace a rozvrhování pracovní doby	107
3.1.1.	Problém kumulace úvazků.....	107
3.1.2.	Problém vytváření úvazků na dobu trvání projektu	109
3.1.3.	Problém evidence úvazků a rozvrhu pracovní doby.....	110
3.1.4.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	110
3.1.5.	Doporučené formy řešení.....	113
3.2.	Důvěrné informace	114
3.2.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	114
3.2.2.	Doporučené formy řešení.....	116
3.3.	Ochrana duševního vlastnictví	117
3.3.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	118
3.3.2.	Doporučené formy řešení.....	120
3.4.	Právní postavení studentů.....	121
3.4.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	122
3.4.2.	Doporučené formy řešení.....	125
3.5.	Problematika ošetření rizik VO ve vztahu k zaměstnancům a studentům.....	126
3.5.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	126
3.5.2.	Doporučené formy řešení.....	127
3.6.	Stáže a vysílání.....	128
3.6.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	129
3.6.2.	Doporučené formy řešení.....	130
3.7.	Stáže studentů v podnicích.....	130
3.7.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	130
3.7.2.	Doporučené formy řešení.....	132
3.8.	Odměňování, mzdy a platy.....	133
3.8.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	134
3.8.2.	Doporučené formy řešení.....	136
3.9.	Cizinci v ČR a čeští vědci v zahraničí	137
3.9.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	138
3.9.2.	Doporučené formy řešení.....	138
3.10.	Prohlubování a zvyšování kvalifikace	140
3.10.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	140
3.10.2.	Doporučené formy řešení.....	141
3.11.	Konkurenční doložka	142

3.11.1.	Otázky a odpovědi - problémy a řešení:.....	142
3.11.2.	Doporučené formy řešení.....	143
3.12.	Další pracovněprávní otázky specifické pro oblast VaVal	144
3.13.	Připomínky k zákonu o vysokých školách.....	148
4.	Shrnutí – přehled doporučení legislativních změn, opatření na úrovni centrálních správních orgánů a na úrovni interních norem VVŠ a VVI.....	153
4.1.	Doporučená legislativní opatření	153
4.2.	Doporučená opatření centrálních orgánů veřejné správy	154
4.3.	Doporučená opatření na úrovni interních norem VVŠ a VVI.....	154
5.	Seznam použité literatury, právních předpisů a dalších zdrojů	156
5.1.	Literatura:.....	156
5.2.	Právní předpisy:.....	156
5.3.	Internetové zdroje:.....	159
5.4.	Další zdroje:	159

1. Úvod

1.1. Kontext zadání

Jak ukazují praktické zkušenosti zpracovatele Analýzy zejména z poradenství poskytovaného v konkrétních projektech klientům, lze v praxi výzkumných organizací (ať už se jedná o veřejné vysoké školy (dále také jen „VVŠ“), veřejné výzkumné instituce (dále také jen „VVI“) nebo o jiné výzkumné organizace) pozorovat zvýšenou potřebu či míru nutnosti řešit pracovněprávní otázky, a to jak ve vztahu k vědeckým a pedagogickým pracovníkům, tak ve vztahu k jiným zaměstnancům (technická pomoc, administrativa). S touto problematikou souvisí i nutnost řešit obdobné otázky též ve vztahu ke studentům (zejména studia doktorského, ale i bakalářského a magisterského).

Lze pozorovat určité napětí, resp. vzájemnou souvislost mezi:

- právním rámcem úpravy pracovněprávních vztahů;
- realitou vícezdrojového financování, tedy zejména nastavením programů podpory VaVal a praktickými požadavky spolupráce s aplikační sférou;
- s tím souvisejícími požadavky kladenými na výzkumné organizace včetně nutnosti dostatečné míry flexibility, ochrany výzkumných organizací a otázky slučitelnosti těchto požadavků na úrovni jedné instituce;
- nastavením vnitřních předpisů, kolektivních smluv a koncepce vícezdrojového financování, tedy zejména účasti v programech podpory VaVal a míry a nastavení spolupráce s aplikační sférou.

Tyto vlivy mohou být ilustrovány na následujícím schématu, z něž je mimo jiné patrný určitý cyklický charakter zmíněných vlivů.

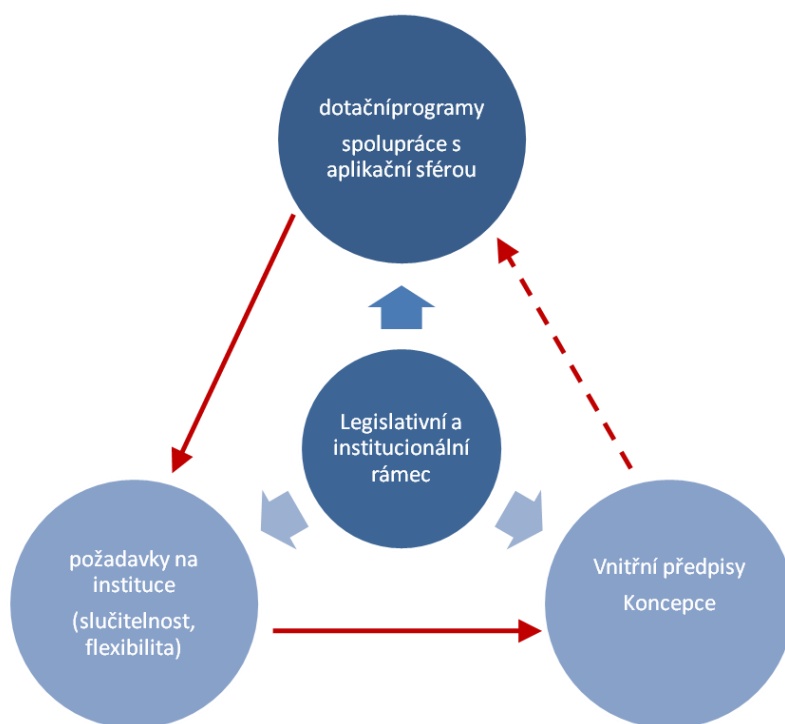


Schéma č. 1: Cyklus skutečností s dopady na problematiku řešení pracovněprávních a souvisejících otázek v rámci výzkumných organizací s vyznačením vzájemných vlivů.

Základní hypotézou Zpracovatele pro zpracování Analýzy je, že v rámci právního a institucionálního rámce pracovněprávních a souvisejících vztahů lze vysledovat několik základních překážek, případně témat, které je nutno aktuálně na úrovni výzkumných organizací, případně na úrovni legislativního rámce, řešit.

1.2. Cíle a priority

Následující body shrnují hlavní cíle a priority Zpracovatele ve vztahu k vypracování Analýzy:

- analýza právního a institucionálního rámce na nejvyšší možné odborné úrovni;
- vytyčení skutečně relevantního výčtu problémových okruhů k řešení;
- vypracování praktického - a na úrovni výzkumných organizací dobře aplikovatelného - systému doporučení k řešení analyzovaných problémových okruhů.

1.3. Postup zpracování Analýzy

Vypracování Analýzy bylo realizováno ve třech základních fázích rozebrané v následujících třech podkapitolách.

1.3.1. 1. fáze - Formulace hypotézy

Cílem 1. fáze, která zahrnovala zejména analýzu právního a institucionálního rámce, byla zejména formulace základní hypotézy, a sice že existující právní a institucionální rámec je pro výzkumné organizace v oblasti pracovněprávních a obdobných vztazích nevyhovující a svazující. Součástí této hypotézy byl i **výčet základních témat k řešení**. Vytyčena byla zejména tato témata:

- problematika pracovněprávních vztahů řešitelů výzkumně vývojových projektů (včetně doktorandů), zejména v případech kombinací více úvazků u jednoho nebo více zaměstnavatelů (konflikt zájmů, služební cesty, evidence docházky apod.);
- problematika ochrany důvěrných informací;
- problematika ochrany duševního vlastnictví;
- problematika právního postavení studentů při jejich zapojování do výzkumných, vývojových a inovačních aktivit;
- problematika ošetření rizik výzkumných organizací ve vztahu k zaměstnancům a studentům (zejména odpovědnost za škodu, specificky například za redukci způsobilých výdajů apod.);
- problematika interakce výzkumných organizací a podniků i výzkumných organizací mezi sebou v rámci vysílání, služebních cest či stáží zaměstnanců a studentů;
- problematika odměňování a motivace zaměstnanců;
- problematika mobility;
- atd.;

1.3.2. 2. fáze - Test hypotézy – organizace kulatých diskusních stolů

S ohledem na výše popsané priority Zpracovatele bylo zcela nezbytné postupovat na základě aktivní a efektivní interakce mezi členy týmu Zpracovatele a vybranými výzkumnými organizacemi, na nichž byly výše uvedené hypotézy o problémových okruzích ověřovány a s nimiž byly konkrétní příklady rozebrány.

Z tohoto důvodu Zpracovatel Analýzy zorganizoval 3 otevřené pracovní kulaté stoly s umožněním účasti širokému spektru účastníků z prostředí VVŠ, VVI a dalších institucí na bázi řízené diskuse na vybraná témata. Přihlášeným účastníkům bylo umožněno předem navrhnout

další témata. Smyslem kulatých stolů bylo zejména:

- prověření hypotéz formulovaných v rámci 1. fáze;
- doplnění výčtu problémových okruhů a prověření míry jejich relevance z pohledu praxe; a dále také
- zaznamenání a analýza praktických zkušeností a konkrétních překážek, nejasností apod.

Kulaté stoly byly koncipovány tak, aby se k obsahu analýzy mohla vyjádřit co nejširší skupina osob, přicházejících na VVŠ a VVI do styku s aplikací pracovněprávních předpisů. Z tohoto důvodu byl zvolen poměrně široký distribuční seznam pro rozesílání pozvánek (zahrnující několik set kontaktů) s využitím:

- Sítě EF-TRANS;
- Distribučního seznamu Asociace pracovníků univerzitní administrativy;
- Kontaktů Zpracovatele v oblasti VaVal (odběratelé Newsletteru Zpracovatele v oblasti VaVal a účastníci seminářů pořádaných zpracovatelem);
- Distribučního seznamu Střediska společných činností Akademie Věd ČR.

Součástí této fáze bylo také připomínkování prvního návrhu textu Analýzy ze strany interních oponentů (z řad administrativy a managementu veřejných vysokých škol).

Stručné zápisy z kulatých stolů, jakož i související dokumentace jsou obsahem Přílohy č. 1 této Analýzy.

1.3.3. 3. fáze - Syntéza – Shrnutí a Závěry

Smyslem třetí fáze zpracování Analýzy je zejména aplikace závěrů 2. fáze na hypotézy učiněné v první fázi, tedy:

- aktualizace výčtu problémových okruhů a jejich podrobnější analýza včetně určení jejich relevance;
- doplnění závěrů a doporučení k řešení jednotlivých problémových okruhů, a to - dle předpokladu Zpracovatele - jak na úrovni legislativy, tak na úrovni výzkumných organizací.

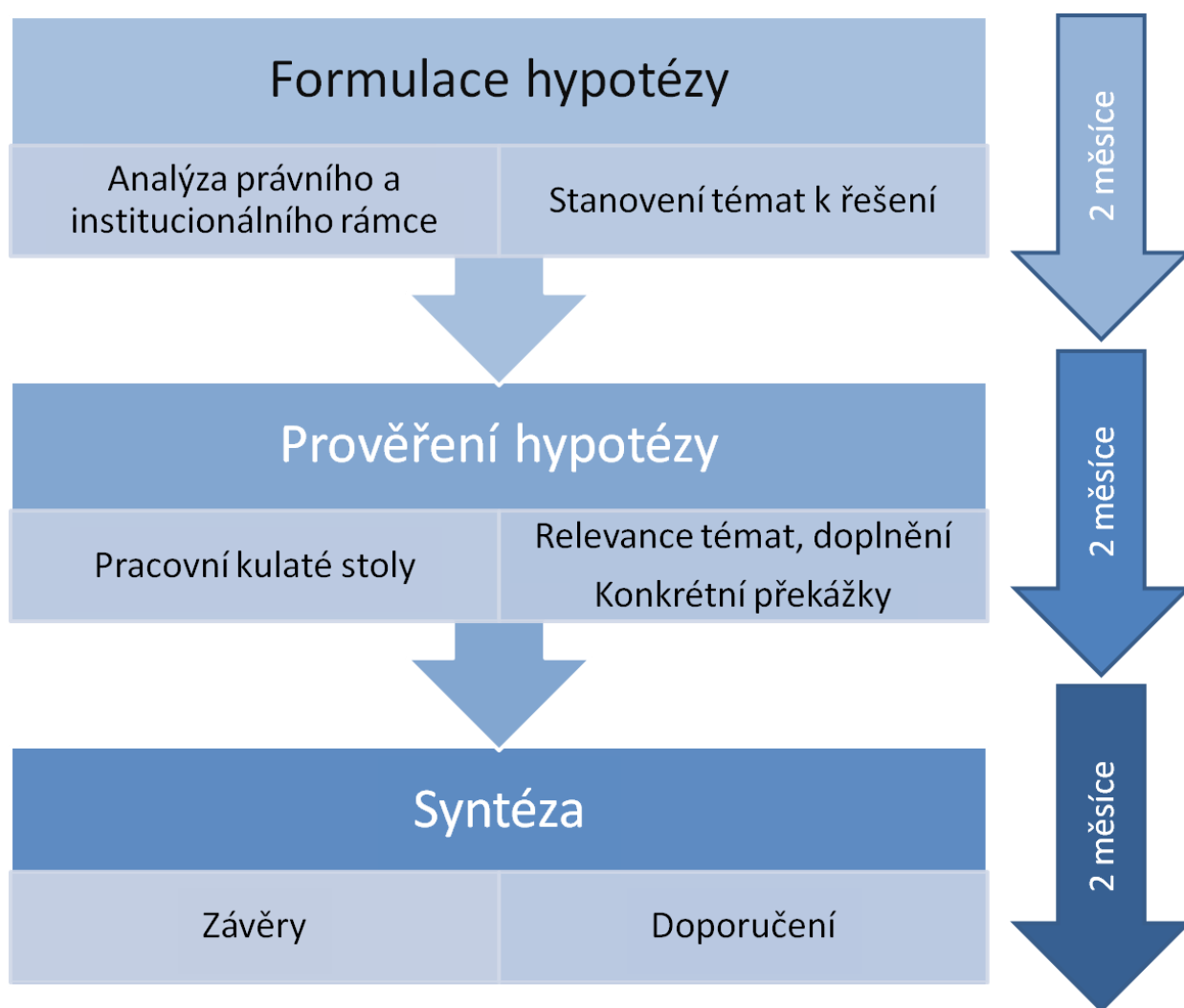


Schéma č. 2: Nástin hlavních metodických kroků zpracování Analýzy s naznačením rozložení základních fází v čase.

Ve třetí fázi zpracování analýzy proběhla také nad rámec původního zadání konzultace - připomínkování Analýzy ze strany Hospodářské komory České republiky, a to zejména z důvodu zohlednění pohledu z praktických zkušeností pracovněprávních aspektů spolupráce podnikatelského prostředí se subjekty typu VŠ a VVI.

1.4. Struktura Analýzy

Analýza je strukturována do následujících základních částí:

- **analýzu právního a institucionálního rámce**, strukturovanou dle základních institutů a typických událostí pracovního práva, jejímž smyslem je zejména poskytnout obecnou

informaci o základech pracovního práva vždy s indikací dopadů na oblast VaVal;

- **analýzu problémových okruhů**, tedy stěžejní část Analýzy obsahující analýzu oblastí, kde v praxi VO dochází v pracovněprávních vztazích případně ve vztazích ke studentům k nejasnostem, interpretačním obtížím, případně jiným komplikacím. Obsahem této části je i formulace dotazů (problémů) a odpovědí (návrhů řešení problémů);
- **shrnutí doporučených změn** (legislativní opatření, organizační opatření ústředních orgánů veřejné správy a interní normy výzkumných organizací).

1.5. Adresáti analýzy

Analýza je určena zejména personalistům a projektovému a institucionálnímu managementu VVŠ a VVI.

Doporučení legislativních změn jsou určeny také příslušným orgánům státní správy.

2. Analýza právního a institucionálního rámce

2.1. Úvod – přístup k řešení problematiky

Základní instituce a typické události pracovního práva byly vybrány na základě jejich praktického významu pro oblast VVŠ a v.v.i. Jednotlivé instituty a situace jsou zpracovány tím způsobem, že jsou nejprve vypočteny relevantní právní předpisy, resp. jejich ustanovení, které se dotčené problematiky týkají; jsou brány v potaz i případné vlivy práva EU (ES) a je uváděn údaj o tom, zda byl daný pracovněprávní okruh dotčen novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb., a sice z hlediska materiálního, tj. nikoliv v případech, kdy se jednalo toliko o změnu formální (např. změnu formulace, aniž však bylo dotčeno gros problému). Následně je daná problematika popisována pokud možno v bodech a stručně, tak, aby byly přehledným způsobem prezentovány její základy, které bude možno eventuálně využít v praxi. Jako poslední je zařazena shrnující kapitola popisující nejdůležitější změny, ke kterým došlo v důsledku účinnosti zákona č. 365/2011 Sb.

2.2. Základní pracovněprávní okruhy v prostředí VaVal

2.2.1. Druhy základních pracovněprávních vztahů

Úprava ZP:
• §§ 2 a násl., 33 a násl., 74 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o zaměstnanosti (§§ 5, 139, 140)
• Zákon o vysokých školách (§ 6 odst. 1 písm. g), § 10 odst. 5, § 24 odst. 1 písm. c), § 70)
• Zákon o veřejných výzkumných institucích (§ 17 odst. 9, § 18 odst. 6)
Úprava evropských předpisů:
• Směrnice Rady 1999/70/ES
• Směrnice Rady 2005/71/ES
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ano

Jeden ze základních konceptů zákoníku práce představuje **závislá práce**, jejíž vymezení je obsahem ust. § 2 odst. 1 ZP, dle kterého se jedná o práci, která je vykonávána

- ve vztahu **nadřízenosti** zaměstnavatele a **podřízenosti** zaměstnance;
- **jménem** zaměstnavatele;
- podle **pokynů** zaměstnavatele;
- přičemž ji zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává **osobně**.

Podmínky výkonu závislé práce, které jsou kogentní stanoveny v § 2 odst. 2 ZP, jsou takové, že závislá práce je vykonávána

- za mzdu, plat nebo odměnu za práci;
- na náklady a odpovědnost zaměstnavatele a
- v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Vymezení závislé práce má význam i z hlediska zákona o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb., ve

znění pozdějších předpisů), který upravuje **zákaz tzv. švarcsystému**, když definuje, že **nelegální prací** je (mj.) výkon závislé práce (srov. výše) fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah. Sankce za porušení řečeného zákazu jsou upraveny v §§ 139 a násl. zákona o zaměstnanosti.

Základními **pracovněprávními vztahy**, ve kterých může být vykonávána **závislá práce**, jsou

- pracovní poměr a
- právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj.
 - dohodou o provedení práce a
 - dohodou o pracovní činnosti.

Z hlediska **doby trvání** pracovního poměru lze odlišit pracovní poměr

- na dobu **určitou** a
- na dobu **neurčitou**.

Není-li výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se vždy o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Pracovní poměr na dobu určitou je ze zákona (§ 39 odst. 2 ZP) omezen v tom směru, že doba jeho trvání mezi týmiž smluvními stranami

- **nesmí přesáhnout 3 roky** a
- ode dne vzniku prvního takového pracovního poměru může být opakována nejvýše dvakrát.

Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje i jeho prodloužení¹; jestliže však od

¹ Již nyní se k tomuto ustanovení vyskytují dva různé výklady, a to

- Zákon stanoví maximální délku pracovního poměru na dobu tří let, přičemž v rámci těchto tří let může být pracovní poměr na dobu určitou sjednán celkem 3x (dvakrát prodloužen);
- Zákon umožňuje, aby pracovní poměr na dobu určitou byl uzavřen až třikrát za sebou (bez přerušení) tak, že každé příslušné období doby určité bude činit nejvýše 3 roky. Bude tak možné, aby zaměstnanec pracoval u téhož zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou, která bude trvat celkem až 9 let. Tento právní názor zastává např. i ministr práce a soc. věcí Jaromír Drábek (viz <http://www.mpsv.cz/cs/11363>).

Oba uvedené výklady jsou v souladu se Směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Zaměstnanec je před opakovaným sjednáváním pracovních poměrů na dobu určitou **chráněn** v souladu s ust. § 39 odst. 4 ZP tak, že v případě sjednání pracovního poměru na dobu určitou v rozporu s ust. § 39 odst. 2 ZP má možnost oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával; pak se uplatní zákonná fikce, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

Dřívější ustanovení § 5 odst. 5 ZP, které výslovně stanovilo, že pracovněprávní vztahy (mj.) akademických pracovníků vysokých škol a ředitelů veřejných výzkumných institucí se řídí zákoníkem práce, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak, bylo k 1. 1. 2012 zrušeno; to však neznamena, že by zákoník práce na pracovněprávní vztahy uvedených osob nebylo lze použít; naopak, **zákoník práce představuje základní právní předpis, který upravuje pracovněprávní vztahy osob činných v prostředí VaVal**, přičemž bude-li zvláštní předpis obsahovat úpravu od něj odchýlnou, použijí se ustanovení tohoto právního předpisu, a nikoliv zákoníku práce.

Jistou konkretizaci úpravy zákoníku práce obsahuje **zákon o vysokých školách** (zák. č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále též „ZVŠ“), dle kterého jsou pracovněprávní vztahy a určování počtu akademických pracovníků a ostatních zaměstnanců záležitostmi, které patří do samosprávné působnosti veřejné vysoké školy (§ 6 odst. 1 písm. g)), resp. 24 odst. 1 písm. c) ZVŠ).

Akademickými pracovníky jsou podle § 70 zákona o vysokých školách zaměstnanci vysoké školy, kteří (kumulativně):

- vykonávají dle § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách jak **pedagogickou**, tak **tvůrčí** činnost (zejména vědeckou, výzkumnou či uměleckou); a
- pracují buď jako profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori nebo jako vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti (§ 70 odst. 2 zákona o vysokých školách). Na první pohled není zřejmé, jak toto ustanovení vyložit, zda jako taxativní výčet osob:
 - které jsou akademickými pracovníky bez ohledu na vykonávané činnosti (např. profesori jsou akademickými pracovníky vždy, i když pouze bádají, ale neučí). Takový výklad by však byl v rozporu se obecnou definicí akademického

pracovníka v § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách, což je zjevně nesmysl – právě od zaměstnanců uvedených v § 70 odst. 2 ZVŠ se očekává, že se budou věnovat oběma z výše uvedených činností, či

- které jsou akademickými pracovníky, vykonávají-li jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost. Takto pojatý výčet by však byl ovšem nadbytečný, když pokud by jej nebylo, nedošlo by k žádné změně; nebo konečně
- jako výčet pracovních míst, u nichž je ze zákona obsahem sjednaného druhu práce jak činnost pedagogická, tak činnost tvůrčí, s tím, že pojem „vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti“ zahrnuje jako sběrný pojem veškeré jiné myslitelné akademické pracovníky, což se jeví jako výklad správný; a
- jsou v pracovním poměru k vysoké škole.

Na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se mohou na výuce na vysoké škole podílet i **další odborníci**, kteří však nejsou akademickými pracovníky.

Dřívější ustanovení zákona o vysokých školách, dle kterého bylo možné sjednat pracovní poměr akademických pracovníků jen na dobu určitou v délce od dvou do pěti let, bylo účinností zák. č. 365/2011 Sb. k 1.1.2012 zrušeno². Úprava účinná od 1.1.2010 do 31.12.2011 však byla podstatně komplikovanější, když stanovila čtyři rozdílné režimy pracovněprávních vztahů akademických pracovníků a další pátý, vyplývající z přechodných ustanovení.

Zákon o veřejných výzkumných institucích výslovně stanoví, že ředitel veřejné výzkumné instituce vykonává svou funkci v pracovním poměru (§ 17 odst. 9), a dále že výzkumnými pracovníky veřejné výzkumné instituce se rozumí její zaměstnanci, kteří se v rámci pracovní činnosti zabývají výzkumem a vývojem, nebo takové činnosti řídí (§ 18 odst. 6), přičemž podrobnosti stanoví volební řád rady instituce.

² Dle čl. X zák. č. 365/2011 Sb. („přechodné ustanovení“) se pracovní poměry na dobu určitou podle § 70 odst. 4 zákona č. 111/1998 Sb., ve znění účinném do nabytí tohoto zákona, až do jejich skončení řídí dosavadními právními předpisy.

Specifické dopady v oblasti VaVal

6./7./8. Rámcový program EU

Některé VVŠ či v.v.i. se účastní projektů v oblasti výzkumu a vývoje, které jsou finančně podporovány Evropskou unií. Jedná se například o **projekty tzv. 7. rámcového programu výzkumu a technologického vývoje** (dále též „7.RP“). Projekty 7.RP jsou rozděleny do tzv. specifických programů Spolupráce, Myšlenky, Lidé, Kapacity a jaderného výzkumu (EURATOM a částečně i Společné výzkumné centrum). Získání finanční podpory pro daný projekt je samozřejmě podmíněno splněním různých podmínek daných Evropskou unií, které jsou zakotveny v příslušné grantové dohodě.

Jedním z cílů projektů **specifického programu Lidé** je podpora mezinárodní, interdisciplinární či mezisektorové mobility vědců a výzkumných pracovníků, a proto mezi podmínkami grantové dohody u většiny projektů specifického programu Lidé bývá povinnost VVŠ či v.v.i. jako příjemce daného grantu najmout jednoho nebo více zahraničních výzkumných pracovníků, kteří se budou projektu osobně účastnit.

Základní náležitosti vztahu mezi příjemcem grantu a příslušným výzkumným pracovníkem stanoví **grantová dohoda**. Jedná se o klíčový dokument daného projektu, a proto je třeba z něj vždy vycházet. Mezi příjemcem grantu jakožto hostitelskou organizací a výzkumným pracovníkem by měla být uzavřena **pracovní smlouva**, která zohledňuje požadavky grantové dohody příslušné pro daný projekt.

V případě velmi krátkých pobytů grantová dohoda umožňuje volit mezi pracovní smlouvou a stipendiem. Stipendium však musí být předem schváleno ze strany **Výkonné agentury pro výzkum** (tzv. Research Executive Agency neboli REA).

V praxi dochází patrně nejčastěji k zaměstnávání zahraničních výzkumných pracovníků pouze na základě pracovní smlouvy, do které jsou zakomponovány požadavky grantové dohody. Soulad pracovní smlouvy s grantovou dohodou je hostitelská organizace povinna potvrdit v dokumentu, který se nazývá „**Declaration on the Conformity**“ a který se zasílá Výkonné agentuře pro výzkum ve lhůtě dané grantovou dohodou (obvykle do 20 dnů od přijetí výzkumného pracovníka).

Nejasným se jeví postavení doktorandů, kteří jsou dle českého práva považováni za studenty,

nicméně jsou již zapojováni do projektů VaVal a tam už za vykonanou práci dostávají odměnu; jedná se zpravidla o závislou práci, proto je s nimi nutné sjednat pracovněprávní vztah. Současná koncepce EU deklarovaná ve Strategii Evropa 2020 a ve stěžejních iniciativách Innovation Union (srov. http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm) klade do popředí větší provázanost vědecké veřejné sféry s privátní průmyslovou sférou. Z toho vyplývá i působení akademických pracovníků a doktorandů v privátní sféře a naopak. Budou podporovány mezinárodní, mezioborové a mezisektorové mobility. Z toho důvodu se jeví jako nutné připravit odpovídající legislativu.

2.2.2. Výběr zaměstnanců

Úprava ZP:
• §§ 16-17, 30, 316 odst. 4
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o zaměstnanosti (§§ 4, 12, 35, 98 písm. n))
• Zákon o vysokých školách (§ 17 odst. 1 písm. e), 77)
• Antidiskriminační zákon (zák. č. 198/2009 Sb.)
• Zákon o ochraně osobních údajů (zák. č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů; §§ 5, 10, 13, 16)
• Občanský zákoník (zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů; §§ 11 a násl.)
• Zákon o pobytu cizinců na území ČR (zák. č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů; zejm. §§ 30 a násl.)
• Vyhláška Ministerstva vnitra č. 88/2011 Sb., o technických podmínkách a postupu při pořizování biometrických údajů a podpisu cizince pro účely vydání průkazu o povolení k pobytu
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ne

Zákoník práce vychází ze zásady, že **výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání je plně v kompetenci zaměstnavatele**. Zaměstnavatel může brát při výběru nejvhodnější osoby, kterou se ze všech ucházejících se fyzických osob rozhodne přijmout do zaměstnání, v úvahu **pouze kritéria, která se vztahují k budoucímu výkonu práce**³. Takovými kritérii jsou podle § 30 odst. 1 ZP

- hledisko kvalifikace;
- nezbytné požadavky nebo
- zvláštní schopnosti.

Zaměstnavatel nemá zákoníkem práce stanovenou povinnost sdělovat nepřijatým uchazečům důvody, proč s nimi pracovní poměr neuzavřel. Důvody odmítnutí takových uchazečů však nesmějí být diskriminační.

Zaměstnavatel je oprávněn vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru pouze takové **údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy** (§ 30 odst. 2 ZP).

ZP nadto v ust. § 316 odst. 4 uvádí demonstrativní výčet informací, které zaměstnavatel od

³ Bělina, Miroslav a kolektiv: Pracovní právo, 4.vydání, C.H. Beck, Praha 2010, s. 195 - 196

zaměstnance vyžadovat nesmí⁴ - jde o informace o

- těhotenství (*);
- rodinných a majetkových poměrech (*);
- sexuální orientaci;
- původu;
- členství v odborové organizaci;
- členství v politických stranách nebo hnutích;
- příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti;
- trestněprávní bezúhonnosti (*).

V případě, že však je dán zvláštní důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li takový požadavek přiměřený, případně je-li tak stanoveno ZP nebo zvláštním předpisem, má zaměstnavatel právo z výše uvedených bodů požadovat informace o skutečnostech, označených (*).

Obdobný **výčet informací, které nesmí zaměstnavatel při výběru zaměstnanců požadovat**, je upraven v § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti; jedná se o informace týkající se

- národnosti;
- rasového nebo etnického původu;
- politických postojů;
- členství v odborových organizacích;
- náboženství;
- filozofického přesvědčení;
- sexuální orientace;

není-li jejich vyžádání v souladu se zvláštním právním předpisem, a dále

- informace, které odporují dobrým mravům, a
- osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.

⁴ Dle dikce zákoníku práce se jedná o informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem uvedeným v § 3; logickým výkladem lze interpretovat, že nesmí-li zaměstnavatel takové údaje vyžadovat před vznikem daného pracovního poměru, je tím méně oprávněn je vyžadovat ještě před jeho vznikem.

Zákon o zaměstnanosti stanoví i povinnost zaměstnavatele na žádost uchazeče o zaměstnání prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje.

V souvislosti s výběrem zaměstnanců je rovněž zakázána jakákoli diskriminace. Výslovně je **zakázáno** (§ 12 odst. 1) **činit nabídky zaměstnání**, které:

- mají diskriminační charakter;
- nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo
- odporují dobrým mravům.

Zaměstnavatel, který výše uvedené údaje od zaměstnanců vyžaduje a zpracovává⁵, musí dodržet podmínky, které stanoví **zákon o ochraně osobních údajů**, tj. zejména

- musí mít souhlas ke zpracování údajů od osoby ucházející se o zaměstnání (§ 5 odst. 2);
- údaje musí zpracovávat pouze za účelem a způsobem odpovídajícím tomuto zákonu (§ 5);
- při zpracovávání osobních údajů je povinen dbát na ochranu před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života osoby (§ 10);
- musí chránit tyto údaje před zneužitím (§ 13), jakož i
- plnit oznamovací povinnost vůči Úřadu pro ochranu osobních údajů (§ 16), apod.

Postup zaměstnavatele při výběru fyzických osob nesmí být dále v rozporu s ust. **§ 11 a násl. občanského zákoníku** upravující otázky ochrany osobnosti.

Problematika výběru fyzických osob je v oblasti VaVal dotčena ust. **§ 77 zákona o vysokých školách**, dle kterého se místa akademických pracovníků na veřejné vysoké škole obsazují na základě **výběrového řízení**, od kterého lze upustit tehdy, jde-li o opakované sjednávání pracovního

⁵ **Zpracováním osobních údajů** se rozumí dle § 4 písm. e) zákona o ochraně osobních údajů „*jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, a to automatizovaně nebo jinými prostředky. Zpracováním osobních údajů se rozumí zejména shromažďování, ukládání na nosiče informací, zpřístupňování, úprava nebo pozměňování, vyhledávání, používání, předávání, šíření, zveřejňování, uchovávání, výměna, třídění nebo kombinování, blokování a likvidace;*“ **osobní údaj** je pak definován jako „*jakákoliv informace týkající se určeného nebo určitelného subjektu údajů. Subjekt údajů se považuje za určený nebo určitelný, jestliže lze subjekt údajů přímo či nepřímo identifikovat zejména na základě čísla, kódu nebo jednoho či více prvků, specifických pro jeho fyzickou, fyziologickou, psychickou, ekonomickou, kulturní nebo sociální identitu*“ (§ 4 písm. a)).

poměru s akademickým pracovníkem, který místo, jež má být obsazeno, zastává.

Vypsání výběrového řízení musí být zveřejněno na **úřední desce** vysoké školy nebo její součásti a v **hromadném sdělovacím prostředku** s celostátní působností nejméně 30 dnů před koncem lhůty pro podání přihlášky (§ 77 odst. 2 ZVŠ). Podrobnosti o výběrovém řízení stanoví vnitřní předpis veřejné vysoké školy (srov. § 77 odst. 3 a § 17 odst. 1 písm. e) ZVŠ).

Specifické dopady v oblasti VaVal

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Celou řadu zásad výběru zaměstnanců v oblasti VaVal obsahuje Doporučení Komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků⁶. Byť se jedná o dokument soft law, celoevropsky se zásady zde obsažené promítají do HR politik jednotlivých institucí.

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků („Kodex“) vychází ze zásad, jako jsou:

- průhlednost přijímacího procesu;
- rovné zacházení se všemi kandidáty; a dále
- ze zásad obsažených v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky⁷.

Tak Kodex stanoví, že by zaměstnavatelé a/nebo investoři měli stanovit otevřené, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst.

Velice významnou je zásada transparentního přijímacího řízení; proto Kodex doporučuje použití všech dostupných nástrojů, zejména mezinárodní nebo světově přístupné zdroje na internetových stránkách jako celoevropská Brána mobility výzkumných pracovníků (<http://europa.eu.int/eracareers>).

Uchazeči o zaměstnání by měli ještě před výběrem být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, počtu volných míst a o vyhlídkách kariérního růstu. Celoevropsky významnou

⁶ 2005/251/ES

⁷ Jedná se například o zásady nediskriminace, dodržování etických zásad příslušných oborů, profesní odpovědnost aj.

zásadu nediskriminace upravuje Evropská charta pro výzkumné pracovníky výslovně tak, že zaměstnavatelé a/nebo investoři nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.

6./7./8. Rámcový program EU

Proces výběru vhodného výzkumného pracovníka v rámci projektů specifického programu Lidé 7.RP, sítě základní odborné přípravy je upraven grantovou dohodou projektu:

Nejprve je příjemce grantu povinen **zveřejnit svůj zájem o přijetí nového výzkumného pracovníka** způsobem uvedeným v grantové dohodě. Ke zveřejnění příslušného volného pracovního místa musí dojít v mezinárodním měřítku a příjemce grantu by měl využít veškeré vhodné prostředky pro rozšíření této informace. Kromě toho musí místo zveřejnit na portálu EURAXESS (<http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index>), což se děje bezplatně.

Z přihlášených uchazečů si příjemce grantu **vybírá vhodného výzkumného pracovníka podle kritérií** daných grantovou dohodou (např. kritérium kvalifikace a praxe v oblasti výzkumu či kritérium mobility). Tato kritéria si je příjemce grantu povinen ověřit, a to nejlépe písemnými doklady (ať již originály nebo úředně ověřenými kopiemi). Vybraný výzkumný pracovník musí splňovat kritéria v okamžiku přijetí, tedy v momentě uzavření pracovní smlouvy.

Při výběru kandidátů posuzuje hostitelská organizace také dosavadní zahraniční vysokoškolské studium výzkumného pracovníka. Vybraný výzkumný pracovník je povinen získat osvědčení o uznání dosaženého zahraničního vzdělání nebo jeho části (tzv. **nostrifikaci**), je-li ze zákona vyžadováno.

Překážky mobility

Před uzavřením pracovní smlouvy s vybraným výzkumným pracovníkem je třeba vyřešit otázku **povolení k jeho pobytu na území České republiky**.

Jednodušší situace nastává v případě výzkumného pracovníka, který je občanem Evropské unie, zemí Evropského hospodářského prostoru⁸ nebo Švýcarska. U těchto osob není třeba získat k dlouhodobému pobytu na našem území žádné zvláštní povolení ve smyslu zákona o pobytu cizinců. Avšak pokud výzkumný pracovník hodlá na území ČR pobývat po dobu delší než 3 měsíce, je oprávněn (nikoliv povinen) požádat si o vystavení potvrzení o přechodném pobytu.

Výzkumný pracovník z ostatních přidružených zemí⁹ nebo ze třetích zemí, který bude na území ČR pobývat déle než 3 měsíce, musí získat zvláštní povolení k dlouhodobému pobytu **za účelem vědeckého výzkumu** podle zákona o pobytu cizinců. O toto povolení může požádat cizinec, který uzavřel s hostitelskou organizací (tj. výzkumnou organizací ve smyslu zákona o pobytu cizinců) tzv. **dohodu o hostování**¹⁰ a hodlá na území ČR pobývat přechodně po dobu delší než 3 měsíce.

Dohodou o hostování se

- veřejná výzkumná instituce zavazuje **přijmout výzkumného pracovníka ze třetí země** za účelem jeho účasti na řešení výzkumného projektu a
- výzkumný pracovník se zavazuje výzkumný projekt provést.

Tato dohoda nezakládá pracovněprávní vztah s hostitelskou organizací ani nenahrazuje pracovní smlouvu, pouze stanoví **právní vztah a pracovní podmínky** výzkumného pracovníka.

Ve věcech, které nejsou upraveny zákonem o veřejných výzkumných institucích, se dohoda o hostování řídí **občanským zákoníkem**.

Po uzavření dohody o hostování musí hostitelská organizace předat výzkumnému pracovníkovi svůj **písemný závazek, že uhradí případné náklady** spojené s pobytem výzkumného pracovníka na území ČR po skončení platnosti oprávnění k pobytu na území ČR, včetně nákladů spojených s vycestováním výzkumného pracovníka z území ČR, pokud tyto náklady vznikly do 6 měsíců ode dne skončení platnosti dohody o hostování a byly hrazeny z veřejných prostředků.

⁸ Mezi **země EHS** se řadí Island, Lichtenštejnsko a Norsko.

⁹ Mezi **přidružené země** se řadí Island, Lichtenštejnsko, Norsko, Švýcarsko, Izrael, Turecko, Chorvatsko, Bosna a Hercegovina, Srbsko, Makedonie/FYROM, Albánie, Černá Hora, Faerské ostrovy a Moldavská republika. Jak je uvedeno výše, Island, Lichtenštejnsko a Norsko patří mezi země EHS, a proto se v případě jejich obyvatel nevyžaduje získání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu.

¹⁰ Srov. též níže kap. 2.2.14

Jak dohoda o hostování, tak i závazek hostitelské organizace k úhradě případných nákladů, jsou nezbytnými přílohami k žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu výzkumného pracovníka.

Všichni výzkumní pracovníci jsou povinni **nahlásit** příslušnému inspektorátu cizinecké policie svůj **pobyt na území ČR**. Následné změny místa pobytu se hlásí na Ministerstvu vnitra ČR – na pracovišti odboru azylové a migrační politiky (tzv. OAMP).

Naopak žádný z výzkumných pracovníků **nepotřebuje** ke vzniku pracovního poměru **povolení k zaměstnání v ČR**.

Další záležitostí, kterou je třeba v souvislosti s pracovněprávním poměrem vyřešit, je otázka **získání českého rodného čísla**. Ačkoliv výzkumní pracovníci, kteří jsou občany EU, zemí EHP nebo Švýcarska, nemají zákonnou povinnost mít rodné číslo, je z praktických důvodů vhodné o jeho přidělení požádat. Zjednoduší se tím kontakt s různými úřady a institucemi. Výzkumní pracovníci z ostatních přidružených zemí nebo ze třetích zemí získávají rodné číslo z moci úřední (tedy bez zvláštní žádosti) spolu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu.

Výzkumný pracovník by si měl také **zřídit korunový účet** u banky působící v České republice, aby mu na něj mohla být zasílána odměna podle pracovní smlouvy.

V souvislosti s přijímáním výzkumníků ze třetích zemí představují rovněž zásadní problém četné změny legislativy v oblasti pobytu cizinců na území ČR; jedná se o faktory, které způsobují byrokratickou zátěž jak administrativních pracovníků, tak pracovníků VaV, a které představují faktickou překážku v zaměstnávání cizích státních příslušníků ve VaVal.

Při výběru zaměstnanců je na vysokých školách opomíjeno **hledisko genderové vyváženosti** – nadále v ČR existují fakulty, na kterých není ani jedna žena profesorkou. Podobně je malé zastoupení žen v radách institucí.

Ze strany EU je činěn velký tlak, aby veškeré volné pozice ve VaVal ve všech členských zemích byly zveřejňovány na portálu EURAXESS (<http://ec.europa.eu/euraxess/>) v sekci „JOBS“. Inzerce je pro instituce zdarma, portál financuje Komise. Současně existuje povinnost uveřejňovat volné pozice vytvořené na základě projektu financovaného z grantu EU (např. projekty 7.RP akcí Marie Curie a další).

Zákoník práce vůbec neřeší přijímání cizích státních příslušníků za účelem vědeckého výzkumu, ačkoliv kolem toho existuje rozsáhlá legislativa Ministerstva vnitra¹¹ – speciálně pro výzkumníky ze 3. zemí světa a jejich dlouhodobý pobyt. V této souvislosti by nebylo od věci odpovídajícím způsobem zákoník práce novelizovat.

¹¹ Např. vyhláška Ministerstva vnitra č. 88/2011 Sb., o technických podmínkách a postupu při pořizování biometrických údajů a podpisu cizince pro účely vydání průkazu o povolení k pobytu aj.

2.2.3. Vznik pracovního poměru

Úprava ZP:
• §§ 33 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o vysokých školách (§ 10 odst. 2, § 10 odst. 4, § 16 odst. 2, § 24 odst. 1 písm. c), § 28 odst. 2, § 28 odst. 5, § 32 odst. 2, § 34 odst. 3, § 35 odst. 3, aj.)
• Zákon o veřejných výzkumných institucích (§ 17 odst. 2)
Úprava evropských předpisů:
• Směrnice Rady 91/533/EHS
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

V souladu se zákoníkem práce se pracovní poměr zakládá

- **pracovní smlouvou**, nebo
- **jmenováním**.

Pracovní poměr vzniká dnem, který byl v pracovní smlouvě sjednán jako **den nástupu do práce** nebo dnem, který byl uveden jako **den jmenování** na pracovní místo vedoucího zaměstnance¹².

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech vyjmenovaných v § 33 odst. 3 ZP¹³ a dále v případech stanovených zvláštním právním předpisem; v oblasti VaVal se zejména jedná o pracovní poměr

- ředitele veřejné výzkumné instituce (srov. § 17 odst. 2 zákona o veřejných výzkumných institucích);
- rektora (srov. § 10 odst. 2 ZVŠ);

¹² Vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu (srov. § 11 ZP).

¹³ Jedná se o pracovní poměr vedoucího organizační složky státu, organizačního útvaru organizační složky státu, organizačního útvaru státního podniku, organizačního útvaru státního fondu, příspěvkové organizace, organizačního útvaru příspěvkové organizace, organizačního útvaru v Policii České republiky.

- prorektora (srov. § 10 odst. 4 ZVŠ);
- kvestora (srov. § 16 odst. 2 ZVŠ);
- děkana (srov. § 28 odst. 2 ZVŠ);
- proděkana (srov. § 28 odst. 5 ZVŠ);
- tajemníka (srov. § 32 odst. 2 ZVŠ);
- ředitele vysokoškolského ústavu (srov. § 34 odst. 3 ZVŠ);
- ředitele vysokoškolského zemědělského nebo lesního statku (srov. § 35 odst. 3 ZVŠ).

V ostatních případech se pracovní poměr zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; eventuální požadavek **zvolení** se považuje za předpoklad, který předchází sjednání pracovní smlouvy.

Pracovní smlouva musí obsahovat:

- **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat;
- **místo** nebo místa **výkonu práce**, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána;
- **den nástupu** do práce.

Pracovní smlouva musí být uzavřena **písemně**, totéž platí o změně pracovní smlouvy a o odstoupení od ní.

Každá ze smluvních stran musí obdržet jedno **vyhotovení pracovní smlouvy**.

Od pracovní smlouvy je možné **odstoupit**, jen dokud zaměstnanec nenastoupil do práce, přičemž nenastoupí-li zaměstnanec ve sjednaný den do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo se zaměstnavatel do týdne o této překážce nedozví, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

V případě, že je zaměstnanec **u téhož zaměstnavatele** zaměstnán v **dalším základním pracovněprávním vztahu**, pak nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny – tj. musí se jednat o jiný druh práce – jako ty, které vykonává v rámci prvního pracovněprávního vztahu.

Nejpozději v den, který byl sjednán jako **den nástupu do práce** (resp. v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance) je možné se zaměstnancem sjednat **zkušební dobu**, která

- nesmí být delší než
 - **3 měsíce** po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru, resp.
 - **6 měsíců** po sobě jdoucích ode dne vzniku pracovního poměru u vedoucího zaměstnance;
- nesmí být dodatečně prodlužována¹⁴;
- nesmí být sjednána delší než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru;
- musí být sjednána **písemně** – nemusí se však nutně jednat o pracovní smlouvu.

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich **písemně informovat**, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat

- identifikační údaje zaměstnavatele;
- bližší označení druhu a místa výkonu práce;
- údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené;
- údaj o výpovědních dobách;
- údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení;
- údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu;
- údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení smluvních stran těchto kolektivních smluv.

Při nástupu do práce musí být zaměstnanec seznámen s **pracovním řádem** a s právními a ostatními předpisy k **zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, jež musí při své práci dodržovat. Zaměstnanec musí být také seznámen s **kolektivní smlouvou** a **vnitřními předpisy**.

Specifické dopady v oblasti VaVal

6./7./8. Rámcový program EU

Jak již bylo uvedeno výše, zaměstnávání zahraničního výzkumného pracovníka hostitelskou

¹⁴ O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje.

organizací jakožto příjemcem grantu se nejčastěji děje na základě **pracovní smlouvy**, která zohledňuje požadavky grantové dohody příslušné pro daný projekt.

V případě velmi krátkých pobytů umožňuje grantová dohoda volit mezi pracovní smlouvou a stipendiem. Stipendium však musí být předem schváleno ze strany Výkonné agentury pro výzkum (tzv. Research Executive Agency neboli REA).

Soulad pracovní smlouvy s grantovou dohodou je hostitelská organizace povinna potvrdit v dokumentu „**Declaration on the Conformity**“, který zašle Výkonné agentuře pro výzkum ve lhůtě dané grantovou dohodou (obvykle do 20 dnů od přijetí výzkumného pracovníka).

Grantová dohoda většinou vyžaduje, aby byly **v pracovní smlouvě řešeny** zejména **tyto otázky**:

- odměna za práci na projektu;
- zákonné odvody/srážky z odměny;
- určení směnného kurzu pro přepočítání příspěvků EU uvedených v eurech na koruny české, ve kterých má být odměna vyplacena;
- krytí pracovníka v rámci sociálního zabezpečení;
- ochrana důvěrných informací;
- propagace projektu a související finanční podpory či
- práva k duševnímu vlastnictví.

Jestliže se bude výzkumný pracovník podílet na projektu po dobu delší než 6 měsíců, musí být navíc vypracován **Osobní plán profesního rozvoje** (Career Development Plan), který upřesňuje činnost výzkumného pracovníka v rámci projektu. Přípravu tohoto dokumentu má na starosti výzkumný pracovník spolu s vědeckým pracovníkem pověřeným dohledem (tzv. scientist in charge) a po jeho dokončení se Osobní plán profesního rozvoje stává součástí pracovní smlouvy.

Při vzniku pracovního poměru musí výzkumný pracovník kromě pracovní smlouvy obdržet od hostitelské organizace také kopii grantové dohody a jejích příloh I, II a III.

Jinak má výzkumný pracovník stejné postavení jako ostatní zaměstnanci hostitelské organizace a hostitelská organizace je povinna po uzavření smlouvy plnit obvyklé povinnosti zaměstnavatele, ať již vůči příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovně, finančnímu úřadu, či úřadu práce.

Složitější situace nastává, pokud je součástí práce na projektu také doktorské studium v hostitelské

organizaci. Specifická pozice doktoranda (studenta kombinovaného doktorského studia), který je současně v pracovním poměru, totiž není v českém právním řádu dostatečně upravena.

Otázka vzniku pracovního poměru vědeckých pracovníků v případě pochybení při výběrových řízeních.

Nedostatky v organizaci výběrového řízení nemají dopad na samotnou platnost pracovního poměru, otázkou však je, zda v případě takových nedostatků zaměstnanec získá status vědeckého pracovníka. S tím souvisí i otázka platnosti aktů učiněných tímto zaměstnancem v rámci výkonu působnosti akademického pracovníka (například zkoušení studentů, hlasování v orgánech školy, atd.).

Viz níže podněty k návrhu vysokoškolského zákona a doporučení k legislativním změnám.

2.2.4. Změny pracovního poměru

Úprava ZP:
• §§ 40 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o vysokých školách (§§ 71 a násl.)
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano (nová úprava problematiky dočasného přidělení - § 43a ZP)

Obsah pracovního poměru je možné změnit **jen tehdy, dohodnou-li se** zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně; **konat práce jiného druhu nebo v jiném místě**, než byly sjednány v pracovní smlouvě, je zaměstnanec povinen jen v případech uvedených v zákoníku práce.

Zákoník práce v rámci změn pracovního poměru upravuje následující:

- **převezení na jinou práci;**
- **pracovní cestu** (viz níže kap. 2.2.13.);
- **přeložení;**
- **dočasné přidělení** (viz níže kap. 2.2.14.).

Převezení na jinou práci znamená, že je zaměstnanec **povinen** konat jiné práce než ty, které spadají do druhu práce (práci), které má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat; v rámci převezení na jinou práci zákon rozlišuje situace, kdy je zaměstnavatel

- **povinen** zaměstnance na jinou práci převést, tj.
 - ze zdravotních důvodů (pozbytí způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, nutnost vzhledem k lékařskému posudku v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před onemocněním apod.);
 - na základě pravomocného rozhodnutí soudu nebo správního úřadu;
 - v případě nezpůsobilosti zaměstnance pro noční práci;
 - na žádost těhotné či kojící zaměstnankyně nebo zaměstnankyně do 9. měsíce po porodu, která pracuje v noci;
- a kdy je **oprávněn** zaměstnance na jinou práci převést, tj.
 - dal-li zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. f) a g) ZP;
 - z důvodu zahájeného trestního řízení vedeného proti zaměstnanci pro

podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele (až do pravomocného skončení takového trestního řízení);

- pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady pro výkon sjednané práce (max. na 30 pracovních dnů v kalendářním roce).

Zaměstnavatel **může** převést zaměstnance **i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby** na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k **odvrácení mimořádné události**, živelní události nebo jiné hroící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Nemůže-li zaměstnanec konat práci pro **prosto** nebo pro **přeruš**ení práce **způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy**, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, **jen** v případě, že **zaměstnanec s převedením souhlasí**.

Převádí-li zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci, než odpovídá pracovní smlouvě, a **zaměstnanec s takovým opatřením nesouhlasí**, může jej zaměstnavatel převést jen po projednání s odborovou organizací. Projednání není třeba, pokud celková doba převedení nepřesáhne 21 pracovních dnů v kalendářním roce.

Přeložením se rozumí takové opatření zaměstnavatele, podle kterého má zaměstnanec vykonávat práci v jiném místě, než jaké bylo sjednáno v pracovní smlouvě. Přeložení je možné pouze

- se souhlasem zaměstnance;
- v rámci zaměstnavatele;
- pokud to nezbytně vyžaduje provozní potřeba zaměstnavatele.

Pracovní úkoly přeloženému zaměstnanci **ukládá**, jeho práci **organizuje, řídí a kontroluje** a pokyny mu k tomu účelu dává **příslušný vedoucí zaměstnanec** organizační složky (útvary), na jejíž pracoviště byl zaměstnanec přeložen.

Zaměstnavatel je **povinen zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy**, pokud se s ním nedohodne na její změně, jestliže

- **odpadnou důvody**, pro které byl zaměstnanec převeden na jinou práci nebo byl přeložen do jiného místa, než bylo sjednáno, nebo
- **uplynula-li doba**, na kterou byla taková změna sjednána.

Zaměstnavatel je povinen zaměstnanci **umožnit převedení** na jinou práci **nebo přeložení**, a to

jakmile to dovolí jeho provozní možnosti, jestliže

- o to **zaměstnanec požádá** proto, že podle doporučení lékaře zařízení závodní preventivní péče není vhodné; aby
 - dále konal dosavadní práci; nebo
 - pracoval na dosavadním pracovišti.

Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být **pro zaměstnance vhodné**.

Specifické dopady v oblasti VaVal

V oblasti VaVal je úprava změn pracovního poměru modifikována v tom směru, že na vysokých školách **zařazení na vyšší funkci předchází zvláštní řízení** – tj. **habilitační řízení a řízení ke jmenování profesorem** (srov. §§ 71 a násl. zákona o vysokých školách). Zákon v souvislosti s těmito řízeními rovněž upravuje uveřejňovací a oznamovací povinnosti vysoké školy (§ 75 zákona o vysokých školách). Habilitace však sama o sobě neznamena ze zákona změnu pracovního poměru (a to ani z hlediska mzdy, pokud tak nestanoví relevantní vnitřní předpis vysoké školy).

6./7./8. Rámcový program EU

Podle grantové dohody u projektů sítí základní odborné přípravy (ITN) specifického programu Lidé je výzkumný pracovník oprávněn **strávit část projektu u jiného partnera projektu**, se kterým hostitelská organizace uzavřela smlouvu, a to za podmínek stanovených grantovou dohodou. Délka této stáže (secondmentu) by však neměla překročit 30% celkové doby, kterou má daný výzkumný pracovník strávit na projektu. Obdobné časové limity secondmentů platí i u dalších projektů specifického programu Lidé.

2.2.5. Skončení pracovního poměru

Úprava ZP:
• §§ 48 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (§ 107 odst. 6)
• Zákon o veřejných výzkumných institucích (§ 30a odst. 3)
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Ke skončení pracovního poměru dochází běžně v důsledku **právních úkonů smluvních stran**, tj.

- **dohodou** o rozvázání pracovního poměru;
- **výpovědí**;
- **okamžitým zrušením**; a
- **zrušením pracovního poměru ve zkušební době**.

Pracovní poměr může být ukončen rovněž na základě **jiných skutečností**, a sice

- smrtí zaměstnance;
- smrtí zaměstnavatele, který je fyzickou osobou (výjimku tvoří případy pokračování v živnosti);
- uplynutím sjednané doby u pracovního poměru na dobu určitou, resp. skončením prací, byla-li doba trvání pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací (zaměstnavatel je povinen zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem upozornit);
- v důsledku rozhodnutí příslušných orgánů - cizinců nebo fyzických osob bez státní příslušnosti.

Odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr založený jmenováním podle § 73 ZP nekončí. Tyto skutečnosti vedou pouze ke změně druhu vykonávané práce, resp. následně mohou vést, za splnění stanovených podmínek, k výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu dle § 52 písm. c) ZP.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je dvoustranným právním úkonem (tj. musejí s ní souhlasit obě dvě smluvní strany) s tím, že

- musí být **písemná**;
- každá smluvní strana musí obdržet **jedno** její **vyhotovení**; a
- pracovní poměr na jejím základě **končí sjednaným dnem**.

Výpověď z pracovního poměru musí být **písemná**; **zaměstnanec** může dát zaměstnavateli výpověď

- z jakéhokoli důvodu; nebo
- bez uvedení důvodu.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP, tj.:

- **ruší-li se** zaměstnavatel nebo jeho část;
- **přemísťuje-li se** zaměstnavatel nebo jeho část;
- z důvodu **tzv. nadbytečnosti** zaměstnance;
- nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro **pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání** nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice;
- pro **dlouhodobé pozbytí způsobilosti** zaměstnance vzhledem ke zdravotnímu stavu dále konat dosavadní práci;
- **nesplňuje-li** zaměstnanec **předpoklady** stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele **požadavky** pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v **neuspokojivých pracovních výsledcích**, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době **posledních 12 měsíců písemně vyzván** k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době **neodstranil**;
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl **okamžitě zrušit pracovní poměr** (srov. níže), nebo pro **závažné porušení povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro **soustavné méně závažné porušování povinností** vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době **posledních 6 měsíců** v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně **upozorněn na možnost výpovědi**;
- poruší-li zaměstnanec **zvláště hrubým způsobem** jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a ZP (jedná se o **povinnost dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištění**).

Zaměstnavatel je dále povinen ve výpovědi **důvod skutkově vymezit** tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, přičemž tento důvod **nesmí být dodatečně měněn**.

Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v tzv. ochranné době (§ 53 ZP).

Byla-li dána výpověď, **skončí** pracovní poměr **uplynutím výpovědní doby**, která

- musí být **stejná** pro zaměstnavatele i zaměstnance;
- činí **nejméně 2 měsíce** a která
- smí být **prodloužena** jen písemnou smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Výpovědní doba obecně **počíná běžet** prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce.

Okamžitě zrušit pracovní poměr může

- **zaměstnanec** jen z důvodů uvedených v § 56 ZP, tj.
 - nemůže-li dle lékařského posudku dále konat práci bez **vážného ohrožení svého zdraví** a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce; nebo
 - pokud mu **zaměstnavatel nevyplatil mzdu** nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti;
- **zaměstnavatel** z důvodů uvedených v § 55 ZP, tj.
 - byl-li zaměstnanec **pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin** k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců;
 - **porušil-li zaměstnanec povinnost** vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci **zvlášť hrubým způsobem**.

Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby.

Možnost skončení pracovního poměru pro porušení příslušných povinností je omezeno jak

v případě zaměstnance, tak v případě zaměstnavatele, lhůtou dle ust. §§ 57 a násl. ZP.

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné

- ze strany zaměstnavatele i zaměstnance;
- z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu;
- musí být provedeno písemně; a
- pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden pozdější den.

Ze zákona náleží **odstupné** zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z **tzv. organizačních důvodů** (§ 52 písm. a) až c) ZP) nebo dohodou z týchž důvodů, a to ve výši nejméně

- **jednonásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
- **dvojnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- **trojnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky;
- **součtu trojnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku **a částek uvedených výše**, jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 ZP.

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z **důvodů uvedených v § 52 písm. d) ZP** (tj. zaměstnanec nesmí dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání atp.) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru **odstupné** ve výši nejméně **dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku**.

Ochrana obou smluvních stran při **neplatném rozvázání pracovního poměru** je upravena v §§ 69 a násl. ZP; důsledky a nároky se liší v závislosti na tom, zda zaměstnanec (resp. zaměstnavatel) druhé smluvní straně oznámil, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával (resp. aby u něho dále pracoval).

Specifické dopady v oblasti VaVal

Ukončování pracovních poměrů vědeckých a akademických pracovníků na vedoucích funkcích

V oblasti VaVal je potenciálním problémem ukončování pracovních poměrů vědeckých a akademických pracovníků na vedoucích funkcích se kterými není ze zákona spojena odvolatelnost a zpravidla ji ani nelze sjednat (například vedoucí kateder a ústavů). S částí z těchto vědeckých pracovníků (pokud mají podřízené další vedoucí pracovníky) může být sjednána dle § 73 ZP odvolatelnost, nicméně tato možnost, jak ukázaly kulaté stoly, prakticky není využívána.

Jednostranné ukončování části úvazků

Se skutečností, že v praxi VaVal je často pracovní poměr zaměstnanců rozdělen na několik dílčích úvazků, souvisí problém s možností jednostranného ukončování pouze částí úvazků. Úprava obsažená v ZP takovou možnost nepřipouští a případný analogický výklad umožňující takové úkony jde výrazně nad rámec znění zákona.

6./7./8. Rámcový program EU

Vzhledem k povaze projektů 7.RP je pracovní smlouva mezi zahraničním výzkumným pracovníkem a hostitelskou organizací vždy uzavřena **na dobu určitou**. Poměr s výzkumným pracovníkem může skončit za podmínek stanovených pracovní smlouvou, resp. zákoníkem práce.

U výzkumného pracovníka, který je občanem EU, zemí EHP nebo Švýcarska, není po skončení pracovního poměru třeba přijímat žádná zvláštní opatření.

U výzkumného pracovníka z ostatních přidružených zemí nebo ze třetích zemí je však situace odlišná, a to vzhledem k závazku hostitelské organizace, že uhradí případné náklady spojené s pobytem výzkumného pracovníka po skončení platnosti povolení k pobytu. Je tedy v zájmu hostitelské organizace, aby uskutečnila veškeré **kroky, které povedou k řádnému ukončení jeho pobytu na území ČR** (např. je-li to možné, kontrola cestovního dokladu či ověření, že došlo k ukončení ubytování v ČR). Svého závazku se totiž hostitelská organizace může zprostit pouze tehdy, pokud prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, aby zabránila neoprávněnému setrvání výzkumného pracovníka na území České republiky.

Neprodleně po ukončení platnosti dohody o hostování je hostitelská organizace povinna písemně oznámit Ministerstvu vnitra ČR, že k tomuto ukončení došlo. Stejným způsobem musí oznámit i skutečnosti, které brání dalšímu pokračování této dohody.

Dalším specifickým aspektem je obtížnost až nemožnost **skončit** pracovní poměr s **akademickým pracovníkem pro „nekvalitu práce“** – organizační důvody nejsou vždy k dispozici a šikanózní sledování včasných příchodů a nikoliv předčasných odchodů se na VŠ poněkud nehodí (nadto s ohledem na „rozvržení“ pracovní doby na VŠ není většinou co sledovat).

2.2.6. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Úprava ZP:
• §§ 74 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o vysokých školách (§ 70 odst. 5)
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr patří mezi **základní pracovněprávní vztahy**; v jejich rámci lze rozlišit:

- dohodu o provedení práce; a
- dohodu o pracovní činnosti.

Dohoda o provedení práce („DPP“)

- se uzavírá na rozsah práce, který nesmí být větší než **300 hodin v kalendářním roce** (do tohoto rozsahu se započítává i doba konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce);
- musí obsahovat ustanovení o **době, na kterou se uzavírá**;
- musí být uzavřena **písemně** a její **jedno vyhotovení** zaměstnavatel vydá zaměstnanci.
- Dohoda o provedení práce **končí**
 - **splněním** pracovního úkolu, který byl dohodou sjednán;
 - **odstoupením** od smlouvy oběma smluvními stranami z důvodů, pro něž lze obecně odstoupit od smlouvy, tj. stanoví-li tak zákon nebo je-li to mezi účastníky sjednáno;
 - **dohodou** smluvních stran.

Dohoda o pracovní činnosti („DPČ“)

- může být uzavřena i tehdy, nepřesáhne-li rozsah práce v témže kalendářním roce 300 hodin;
- na jejím základě nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby;
 - přičemž dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla

DPČ uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů;

- musí v ní být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá;
- musí být uzavřena **písemně** a její **jedno vyhotovení** zaměstnavatel vydá zaměstnanci.

Dohoda o pracovní činnosti **končí** způsobem sjednaným smluvními stranami; **není-li způsob** jejího skončení **sjednán**, končí

- **dohodou** smluvních stran ke sjednanému dni;
- **jednostranným zrušením** z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní lhůtou
- **okamžitým zrušením**, je-li sjednáno, a to pouze pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje **úprava zákoníku práce pro výkon práce v pracovním poměru**, kromě ustanovení týkajících se

- převedení na jinou práci a přeložení;
- dočasného přidělení;
- odstupného;
- pracovní doby a doby odpočinku (avšak ani na základě dohod nesmí výkon práce přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích);
- překážek v práci na straně zaměstnance;
- dovolené;
- skončení pracovního poměru;
- odměňování, s výjimkou minimální mzdy, a
- cestovních náhrad.

V oblasti VaVal mají dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr význam v tom směru, že na jejich základě se na výuce na vysokých školách mohou podílet vedle akademických pracovníků i další odborníci (srov. § 70 odst. 5 zákona o vysokých školách).

Specifické dopady v oblasti VaVal

DPP a DPČ jsou na vysokých školách hojně využívány, přičemž takto jsou financováni zejména pracovníci, kteří jsou přizváni z jiných institucí na řešení projektu, a dále studenti a doktorandi

účastníci se projektů. Bohužel chybí detailnější právní úprava a jednotný systém, a to zejména na úrovni poskytovatelů grantů (GA ČR, TA ČR, MŠMT, MPO a další). Vzhledem k absenci stanovení způsobu, jak odvodit hodinovou mzdu, existují rozdílné přístupy. Zejména pak v případě doktorandů by měl být jasnějším způsobem vymezen jejich status.

Dále jsou DPČ a DPP na veřejných vysokých školách využívány pro zapojení kmenových zaměstnanců do řešení výzkumných projektů.

6./7./8. Rámcový program EU

Požadavky grantové dohody spíše než dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lépe splňuje pracovní smlouva. Proto v situacích, kdy je třeba splnit požadavky grantové dohody, dochází dle dostupných informací spíše k uzavírání pracovní smlouvy.

2.2.7. Souběhy více pracovněprávních vztahů, problematika úvazků

Úprava ZP:
§ 304; §§ 79, 80, 34b odst. 2
Úprava evropských předpisů:
Směrnice Rady 97/81/ES
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Každý základní pracovněprávní vztah (tj. pracovní poměr, ev. další pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr), je třeba z hlediska pracovní doby a odměňování **posuzovat samostatně**, nezávisle na ostatních.

V případě, že je zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu **u téhož zaměstnavatele**, pak nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny (srov. ust. § 34b odst. 2 ZP)¹⁵. Vymezení druhu práce však v praxi nezřídka činí potíže.

Zákoník práce v § 79 stanoví, že délka stanovené týdenní pracovní doby činí **40 hodin týdně, není-li stanoveno jinak**¹⁶. Uvedené se vztahuje ke každému jednotlivému pracovnímu poměru; zaměstnavatel se může rovněž se zaměstnancem dle § 80 ZP dohodnout **na kratší pracovní době** („částečný úvazek“).

Zaměstnanci pak přísluší **mzda** či plat, které **odpovídají této kratší pracovní době**.

Pokud jde o **případnou pracovní neschopnost**, rovněž platí, že každý pracovní poměr se posuzuje samostatně. Dokonce není vyloučeno, že zaměstnanec bude lékařem uznán neschopným práce u

¹⁵ Tímto ustanovením se má zamezit obcházení úpravy práce přesčas dle zákoníku práce.

¹⁶ Srov. ust. § 79 odst. 2 ZP:

„Délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců

a) pracujících v podzemí při těžbě uhlí, rud a nerudných surovin, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu 37,5 hodiny týdně,

b) s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně,

c) s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně.“

jednoho zaměstnavatele, a u druhého nikoliv¹⁷.

Vedle svého základního pracovněprávního vztahu jsou zaměstnanci dle § 304 odst. 1 ZP oprávněni vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnání, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Toto **omezení se však nevztahuje na výkon vědecké, pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti** (§ 304 odst. 3 ZP).

Specifické dopady v oblasti VaVal

Jak ukázaly diskuse na kulatých stolech, je v oblasti VaVal poměrně častým jevem:

- zaměstnávání na částečný úvazek;
- souběh pracovních poměrů u více zaměstnavatelů;
- rozdělení pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele na více úvazků;
- navyšování součtu pracovních úvazků nad rámec jednoho běžného pracovního úvazku;
- souběh více pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele;

S tím souvisí celá řada problémů v oblastech:

- duševního vlastnictví (v rámci kterého úvazku byl předmět duševního/průmyslového vlastnictví vytvořen);
- vykazování personálních výdajů v projektech;
- režimů služebních cest a souvisejících náhrad; apod.

6./7./8. Rámcový program EU

Podle znění většiny grantových dohod projektů specifického programu Lidé je výzkumný pracovník povinen se **věnovat práci na projektu na plný úvazek**, ledaže existují řádně odůvodněné příčiny spojené s osobními či rodinnými okolnostmi. V takovém případě se může činnost výzkumného pracovníka v rámci projektu rozdělit do několika fází. Kvůli tomu je ale třeba úměrně (proporčně)

¹⁷ K takovéto situaci by mohlo například dojít při výkonu práce „řidič“ u jednoho zaměstnavatele a výkonu práce „informátor v recepci“ u druhého zaměstnavatele, jestliže si zaměstnanec poraní ruku. Pro práci řidiče bude uznán práce neschopným, práci informátora v recepci bude moci vykonávat.

snížit odměnu, kterou má za svou činnost v rámci projektu dostat.

2.2.8. Ochrana důvěrných informací

Úprava ZP:
• §§ 301 písm. d), 310 a násl., § 306
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o vysokých školách (§ 70 odst. 1) • Zákon o veřejných výzkumných institucích (§ 17 odst. 6 a 7) • Občanský zákoník (§ 118)
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Zákoník práce (§ 304 písm. d)) stanoví mj. **povinnost** zaměstnance

- řádně **hospodařit** s prostředky svěřenými jemu zaměstnavatelem;
- **střežit a ochraňovat majetek** zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím; a
- **nejednat v rozporu** s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Zastáváme názor, že pojem majetku zaměstnavatele lze vztáhnout i na **know-how a důvěrné informace ohledně pracovních postupů a procesů**, které se zaměstnanec v souvislosti s plněním pracovních úkolů dozví, a to mj. proto, že by se jednalo o „jiné majetkové hodnoty“ ve smyslu § 118 odst. 1 občanského zákoníku.

V případě potřeby přesnějšího vymezení lze doporučit, aby zaměstnavatel

- upravil **povinnost mlčenlivosti** v pracovní smlouvě; či aby
- rozvedl výše uvedené povinnosti zaměstnance v **pracovním řádu** (§ 306 ZP).

Se zaměstnancem, který poruší své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, lze dle konkrétních okolností případu **skončit pracovní poměr** výpovědí nebo okamžitým zrušením pracovního poměru.

Vznikne-li v souvislosti s porušením povinnosti zaměstnance zaměstnavateli **škoda**, pak za ni odpovídá dle příslušných ustanovení zákoníku práce (resp. občanského zákoníku v případě, že by se jednalo o škodu, kterou zaměstnanec způsobil nikoliv při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním). Dluh zaměstnance vůči zaměstnavateli je možné zajistit **písemnou dohodou o**

srážkách ze mzdy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; tuto je možné uzavřít teprve v okamžiku, kdy dluh zaměstnance skutečně existuje (nikoli např. jako součást pracovní smlouvy apod.).

Pro období po skončení pracovního poměru lze důvěrné informace chránit prostřednictvím **písemně uzavřené konkurenční doložky** (§ 310 ZP); konkurenční doložkou se zavazuje

- **zaměstnanec**, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle po dobu **jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti**, která
 - by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele; nebo která
 - by měla vůči němu soutěžní povahu; a
- **zaměstnavatel**, že zaměstnanci poskytne **přiměřené peněžité vyrovnání** – nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku – **za každý měsíc** plnění závazku.

Konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je **možné od zaměstnance spravedlivě požadovat** s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při výše uvedené činnosti zaměstnance by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Pro případ porušení závazku zaměstnance z konkurenční doložky je možné sjednat **smluvní pokutu**, jejímž zaplacením následně závazek zaměstnance z konkurenční doložky zanikne.

Zaměstnavatel může od konkurenční doložky **odstoupit pouze** po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance; odstoupení musí být provedeno písemně.

Zaměstnanec může konkurenční doložku **písemně vypovědět**, jestliže mu zaměstnavatel nevyplatil peněžité vyrovnání nebo jeho část do 15 dnů po jeho splatnosti; v takovém případě konkurenční doložka zaniká prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi.

Povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele je v oblasti VaVal v určitém smyslu rozvedena, když § 70 odst. 1 zákona o vysokých školách mj. stanoví, že akademičtí pracovníci jsou **povinni dbát dobrého jména vysoké školy**.

Zákon o veřejných výzkumných institucích pak výslovně stanoví, že **ředitel veřejné výzkumné instituce** může vykonávat jinou výdělečnou činnost podle zákoníku práce s předchozím písemným souhlasem zřizovatele; nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost a nesmí se podílet na podnikání právnických osob působících v oblasti, která je předmětem činnosti veřejné výzkumné instituce. Uvedené omezení se nevztahuje na správu vlastního majetku.

Specifické dopady v oblasti VaVal

6./7./8. Rámcový program EU

Grantová dohoda stanovuje **povinnost chránit důvěrné informace** - tedy informace, které jsou jako důvěrné označeny v souvislosti s realizací projektu. Obvykle tato povinnost platí po dobu trvání projektu a ještě 5 let po jeho skončení. Navíc je hostitelská organizace povinna zavázat k dodržování této povinnosti ve stejném rozsahu i výzkumného pracovníka. Proto je nezbytné povinnost promítnout do příslušné pracovní smlouvy.

Problém migrace a více pracovních poměrů u vícero zaměstnavatelů

Dalším specifikem oblasti VaVal je skutečnost, že často dochází k případům migrace vědeckých pracovníků, kdy tito mají buď souběžně, či postupně více pracovních poměrů (jiných pracovněprávních vztahů) na VVŠ či v.v.i. – i ve více státech –, a to se stejným předmětem výzkumu. V některých případech není snadné rozpoznat, kdy se jedná toliko o osobní odborný vývoj pracovníka a kdy o nelegální přenos konkrétních výsledků vědy a výzkumu na jiné pracoviště.

2.2.9. Ochrana duševního vlastnictví

Úprava ZP:
--
Úprava dalších právních předpisů:
- Autorský zákon (zák. č. 121/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů), § 29 odst. 2, § 35 odst. 3, § 58, § 60, § 74 - Zákon č. 527/1990 Sb., o vynálezech a zlepšovacích návrzích, ve znění pozdějších předpisů (§§ 9, 10) - Zákon č. 207/2000 Sb., o ochraně průmyslových vzorů, ve znění pozdějších předpisů (§§ 13, 14) - Zákon o vysokých školách (§ 47a)
Úprava evropských předpisů:
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/24/ES (čl. 2 odst. 3) - Nařízení Rady 6/2002/ES
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ne

Při činnosti v oblasti VaVal může v rámci pracovněprávního poměru k zaměstnavateli vzniknout předmět, který je chráněn **právem duševního vlastnictví**; odpovídající úprava není obsahem zákoníku práce, lze ji však nalézt v jednotlivých zákonech, které problematiku práv k nemotným statkům upravují. Obecně lze říci, že ten, kdo **práva** (roz. práva majetková) k danému nemotnému statku **vykonává**, je **zaměstnavatel**.

Tak **autorský zákon** ve svém § 58 stanoví, že **zaměstnavatel vykonává svým jménem a na svůj účet autorova majetková práva k dílu**, které autor vytvořil ke splnění svých povinností vyplývajících z pracovněprávního či služebního vztahu k zaměstnavateli nebo z pracovního vztahu mezi družstvem a jeho členem (zaměstnanecké dílo). Autor a zaměstnavatel se však **mohou dohodnout** na jiném nastavení svých vztahů. Právo výkonu těchto majetkových práv může zaměstnavatel **postoupit třetí osobě** pouze **se souhlasem** autora. **Nevykonává-li zaměstnavatel majetková práva k zaměstnaneckému dílu vůbec** nebo je vykonává nedostatečně, má autor právo požadovat, aby mu zaměstnavatel **za obvyklých podmínek udělil licenci**, ledaže existuje na straně zaměstnavatele závažný důvod k jejímu odmítnutí.

Nositelem **osobnostních práv** k zaměstnaneckému dílu je autor; jeho osobnostní práva jsou však ve prospěch zaměstnavatele omezena.

V případě **smrti či zániku zaměstnavatele** bez právního nástupce nabývá oprávnění k výkonu výše uvedených práv **autor**.

Vykonává-li zaměstnavatel majetková práva k zaměstnaneckému dílu, uplatní se zákonná **domněnka, že autor svolil** ke zveřejnění, úpravám, zpracování včetně překladu, spojení s jiným dílem, zařazení do díla souborného, a k tomu, aby uváděl zaměstnanecké dílo na veřejnost pod svým jménem; autor se však se zaměstnavatelem může dohodnout jinak.

Dále se uplatňuje zákonná domněnka, že autor **udělil** zaměstnavateli **svolení k dokončení svého nehotového zaměstnaneckého díla** pro případ, že jeho právní vztah k zaměstnavateli skončí dříve, než dílo dokončí, jakož i pro případ, že budou existovat důvodné obavy, že zaměstnanec dílo nedokončí řádně nebo včas v souladu s potřebami zaměstnavatele; autor se však se zaměstnavatelem může dohodnout jinak.

Autor zaměstnaneckého díla má vůči zaměstnavateli **právo na přiměřenou dodatečnou odměnu**, jestliže se mzda nebo jiná odměna vyplacená autorovi zaměstnavatelem dostane do **zjevného nepoměru k zisku** z využití práv k zaměstnaneckému dílu a významu takového díla pro dosažení takového zisku; autor se však se zaměstnavatelem může dohodnout jinak. Uvedené neplatí pro počítačové programy, databáze a kartografická díla, která nejsou kolektivními díly, není-li mezi autorem a zaměstnavatelem dohodnuto jinak.

Na výše uvedená práva **nemá vliv skončení pracovního poměru**, resp. jiného obdobného vztahu. Úprava § 58 autorského zákona platí obdobně **i pro výkonného umělce** a jeho výkony.

V souvislosti s činností má svou relevanci i ustanovení autorského zákona týkající se **školního díla**. Školním dílem se rozumí dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení. Autorský zákon jednak stanoví, že licence pro školní dílo není omezena pouze na dílo zveřejněné, a jednak že do práva autorského nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě školní dílo.

Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek **právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla**. Jestliže autor takového díla odpírá udělit svolení bez závažného důvodu, mohou se škola, školské či vzdělávací zařízení domáhat nahrazení chybějícího projevu

jeho vůle u soudu.

Autor školního díla může své dílo

- užít; či
- poskytnout jinému licenci;

není-li sjednáno jinak a není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou dále oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence **přiměřeně přispěl na úhradu nákladů**, které na vytvoření díla vynaložily, a to dle okolností až do jejich skutečné výše.

Pokud se týče **kvalifikačních prací studentů vysokých škol**, platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle ZVŠ, bez ohledu na výsledek obhajoby. ZVŠ dále stanoví i další podmínky pro zveřejňování zmíněných prací.

Podobně v souladu s úpravou **zákona o vynálezech a zlepšovacích návrzích**, jestliže vytvořil původce vynález ke splnění úkolu z pracovního poměru (resp. jiného pracovněprávního poměru) k zaměstnavateli, **přechází právo na patent na zaměstnavatele**; zaměstnavatel se však s původcem může dohodnout jinak.

Právo na původcovství (tj. právo být jako původce vynálezu označován) náleží původci.

Původce, který vytvořil vynález v pracovním poměru, je povinen

- zaměstnavatele o této skutečnosti **neprodleně písemně vyrozumět**; a
- **předat** mu **podklady** potřebné k posouzení vynálezu.

Neuplatní-li zaměstnavatel ve lhůtě tří měsíců od vyrozumění vůči původci právo na patent, přechází toto právo zpět na původce. Zaměstnavatel i původce jsou v této lhůtě povinni zachovávat vůči třetím osobám o vynálezu mlčenlivost.

Původce, který vytvořil vynález v pracovním poměru, na nějž zaměstnavatel uplatnil právo na patent, má **vůči zaměstnavateli právo na přiměřenou odměnu**. Dostane-li se již vyplacená odměna do zjevného nepoměru s přínosem dosaženým pozdějším využitím nebo jiným uplatněním vynálezu, má původce **právo na dodatečné vypořádání**.

Na uvedená práva **nemá vliv skončení pracovního poměru** či jiného pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a původcem vynálezu.

Zcela **analogicky** jako v zákoně o vynálezech a zlepšovacích návrzích je nastavena úprava vztahů mezi **původcem průmyslového vzoru a jeho zadavatelem** (tj. např. zaměstnavatelem, který původci vytvoření průmyslového vzoru ke splnění úkolu z pracovněprávního vztahu zadal). Nad rámec je stanovena pouze **povinnost zadavatele zachovávat mlčenlivost** o průmyslovém vzoru **ještě po dobu 1 měsíce** ode dne, kdy na původce přešlo právo na průmyslový vzor, tzn. poté, co ve lhůtě 3 měsíců ode dne vyrozumění původce vůči němu zadavatel právo na průmyslový vzor neuplatní.

Obdobně stanoví nařízení Rady 6/2002/ES, že je-li průmyslový vzor Společenství vyvinut zaměstnancem vykonávajícím své pracovní povinnosti nebo na základě příkazů svého zaměstnavatele, **právo k průmyslovému vzoru Společenství má zaměstnavatel**, pokud se nedohodnou jinak nebo není vnitrostátními právními předpisy stanoveno jinak.

Patentové právo ani právo autorské nejsou předmětem úpravy přímo aplikovatelných evropských předpisů.

Specifické dopady v oblasti VaVal

Kulaté stoly ukázaly, že přestože v oblasti VaVal jde o zcela zásadní téma, otázka ochrany duševního vlastnictví není často vůbec řešena v pracovních smlouvách, případně pouze nedostatečně ve vnitřních předpisech, případně chybí návaznost pracovní smlouva – vnitřní předpis (odkaz v pracovní smlouvě, potvrzení seznámení s vnitřními předpisy).

6./7./8. Rámcový program EU

Problematika vzniku duševního vlastnictví v rámci projektů 7.RP, jakož i nakládání s ním, je poměrně rozsáhle řešena v grantové dohodě a v určitých směrech umožňuje partnerům projektu dohodnout se odlišně od grantové dohody.

Grantová dohoda rozlišuje tzv. background (stávající znalosti) a tzv. foreground (nové znalosti).

Backgroundem je míněno duševní vlastnictví (nehmotné statky), které partnerům projektu náleží na počátku projektu.

Pod pojem **foreground** patří duševní vlastnictví (nehmotné statky), které vzniklo v průběhu projektu a je vlastnictvím toho partnera, který je vytvořil. Pokud jsou nové znalosti vytvořeny společnou činností více partnerů projektu a nelze je rozdělit, pak budou tyto znalosti vlastnit partneři společně.

Před zahájením projektu (a podpisem konsorciální smlouvy) by si měli partneři projektu definovat, které **stávající znalosti** do projektu vnášejí a umožňují k nim přístup pro ostatní partnery projektu.

V souladu s grantovou dohodou by měla hostitelská organizace zajistit, že má dostatečná práva k **novým znalostem** - na jejichž vytvoření se podílel její výzkumný pracovník a ke kterým si může tento pracovník nárokovat určitá práva - aby dostala svým závazkům podle grantové dohody. Nakládání s právy k nehmotným statkům (včetně pravidel pro komunikaci mezi výzkumným pracovníkem a hostitelskou organizací), by tedy mělo být v co největší možné míře řešeno již v pracovní smlouvě. S otázkou práv k duševnímu vlastnictví též souvisí povinnost výzkumného pracovníka určitým způsobem **propagovat a prezentovat projekt, jeho výsledky a také související finanční podporu** Evropské unie. I tato povinnost proto musí být zakotvena v pracovní smlouvě výzkumného pracovníka.

Obdobně jako v případě ochrany důvěrných informací, i u ochrany předmětů práva duševního vlastnictví vyvstává u vědeckých pracovníků problém v souvislosti s jejich migrací – tito totiž mnohdy vykonávají práci (ať už souběžně, či postupně) pro více VVŠ či v.v.i. se stejným (obdobným) předmětem výzkumu; hranice pro určení toho, kdy se již jedná o nelegální přenos konkrétních výsledků vědy a výzkumu na jiné pracoviště, je v takových situacích mnohdy nejasná.

2.2.10. Kolektivní vyjednávání

Úprava ZP:
• §§ 22 a násl., § 286
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o kolektivním vyjednávání (zák. č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
Problematika dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Kolektivní smlouvy jsou dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi

- odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele a zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli (tzv. **podniková kolektivní smlouva**), nebo
- mezi odborovou organizací či odborovými organizacemi na jedné straně a organizací (organizacemi) zaměstnavatelů na straně druhé, jde-li o **kolektivní smlouvu vyššího stupně**;

jejichž **obsahem** jsou

- mzdové; a
- další pracovní podmínky platné pro zaměstnance, které nejsou upraveny obecně závaznými pracovněprávními předpisy, nebo jsou sice normami pracovního práva upraveny, ale jen v minimálním, popřípadě výjimečně i v maximálním rozsahu, a dále
- práva nebo povinnosti smluvních stran takové kolektivní smlouvy.

Podniková kolektivní smlouva nesmí upravovat **práva** z pracovněprávních vztahů **zaměstnanců v menším rozsahu** než kolektivní smlouva vyššího stupně, jinak je v této části neplatná.

Kolektivní smlouvu smí **za zaměstnance** uzavřít **pouze odborová organizace**; odborová organizace uzavírá kolektivní smlouvu také **za zaměstnance, kteří nejsou odborově organizováni**, pokud zaměstnanec neurčí, že si nepřeje být zastupován jakoukoliv odborovou organizací.

Kolektivní smlouva musí být uzavřena **písemně** a podepsána smluvními stranami na téže listině.

Kolektivní smlouva je **závazná pro**

- její smluvní strany;

- zaměstnavatele, kteří jsou členy organizace zaměstnavatelů, která uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně, a pro zaměstnavatele, kteří v době účinnosti kolektivní smlouvy z organizace zaměstnavatelů vystoupili;
- zaměstnance, za které uzavřela kolektivní smlouvu odborová organizace nebo odborové organizace;
- odborové organizace, za které uzavřela kolektivní smlouvu vyššího stupně odborová organizace.

Kolektivní smlouva může být uzavřena

- na dobu určitou nebo
- na dobu neurčitou.

Kolektivní smlouvu je možné **písemně vypovědět** nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti. **Výpovědní doba** činí nejméně 6 měsíců a začíná prvním dnem měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé smluvní straně.

Smluvní strany kolektivní smlouvy jsou **povinny** s obsahem kolektivní smlouvy **seznámit zaměstnance** nejpozději do 15 dnů od jejího uzavření.

Zaměstnavatel je povinen **zajistit**, aby byla kolektivní smlouva **přístupná** všem jeho zaměstnancům.

Postup při uzavírání kolektivní smlouvy je upraven v **zákoně o kolektivním vyjednávání**:

- kolektivní vyjednávání je **zahájeno** předložením písemného návrhu na uzavření kolektivní smlouvy jednou ze smluvních stran druhé smluvní straně;
- smluvní strana je povinna **na návrh písemně odpovědět bez zbytečného odkladu**, nejpozději však do 7 pracovních dnů, není-li dohodnuta jiná lhůta, a vyjádřit se k těm návrhům, které nepřijala;
- smluvní strany jsou povinny vzájemně spolu **jednat** a poskytovat si další požadovanou **součinnost**, pokud nebude v rozporu s jejich oprávněnými zájmy;
- účastníci kolektivní smlouvy jsou povinni **nejméně 60 dnů před skončením účinnosti** dosavadní kolektivní smlouvy, popřípadě před datem, ke kterému si účastníci dohodli možnost její změny, **zahájit jednání** o uzavření nové kolektivní smlouvy.

V souvislosti s kolektivním vyjednáváním, resp. kolektivními smlouvami, mohou vzniknout

- spory o uzavření kolektivní smlouvy, resp.
- spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.

Uvedené spory lze řešit v rámci zákonem upraveného **řízení před zprostředkovatelem**, resp. před **rozhodcem**; nedojde-li k uzavření kolektivní smlouvy ani po řízení před zprostředkovatelem a smluvní strany nepožádají o řešení sporu rozhodce, může být jako krajní prostředek ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyhlášena **stávka**.

Zaměstnanci **nesmí být bráněno** účastnit se stávky, ani nesmí být k účasti na stávce donucováni.

Zaměstnavatel může podat **návrh na určení nezákonnosti stávky** ke krajskému soudu.

V době účasti na stávce **nepřísluší** účastník stávky **mzda ani náhrada mzdy**. Zaměstnanci, který není účastníkem stávky, umožní zaměstnavatel výkon práce. Pokud tento zaměstnanec nemůže v důsledku stávky konat práci, **přísluší** mu **náhrada mzdy** ve výši průměrného výdělku.

Účast na stávce v době před právní mocí rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se posuzuje jako **omluvená nepřítomnost** v zaměstnání.

Účast na stávce po právní moci rozhodnutí soudu o nezákonnosti stávky se považuje za **neomluvenou nepřítomnost** v zaměstnání.

Vznikne-li v průběhu stávky **škoda**, pak účastník stávky odpovídá zaměstnavateli (resp. zaměstnavatel účastník stávky) podle **občanského zákoníku** – tj. v přísnějším režimu, nežli dle zákoníku práce.

Za **škodu způsobenou výlučně přerušením práce stávkou** účastník stávky zaměstnavateli a zaměstnavatel účastník stávky **neodpovídají**.

2.2.11. Bezpečnost práce

Úprava ZP:
• §§ 101 a násl., § 349 odst. 1
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zák. č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
• Zákon o inspekci práce (zák. č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
• Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (nař. vl. č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů)
• Předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tj. zejm. předpisy na ochranu života a zdraví (zejm. zák. č. 373/2011 Sb., v aktuálním znění, o specifických zdravotních službách), hygienické a protiepidemické předpisy, technické předpisy, technické dokumenty a technické normy, stavební předpisy, dopravní předpisy, předpisy o požární ochraně, předpisy o zacházení s hořlavinami, výbušninami, zbraněmi, radioaktivními látkami, chemickými látkami a chemickými přípravky a jinými látkami škodlivými zdraví, vydávány v nejrůznějších formách (zákony, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev a jiných správních úřadů apod.).
Úprava evropských předpisů:
• Směrnice Rady 89/391/EHS
• Směrnice Rady 89/654/EHS
• Směrnice Rady 90/269/EHS
• Směrnice Rady 90/270/EHS
• Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2000/54/ES
• Směrnice Rady 92/57/EHS
• Směrnice Rady 92/58/EHS
• Směrnice Rady 98/24/ES
• Směrnice Evropského parlamentu a Rady 1999/92/ES
• Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/44/ES
• Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2009/104/ES
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Platná právní úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se řídí **principem prevence** rizik, kterým se rozumí všechna opatření vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a z opatření zaměstnavatele, která mají za cíl předcházet rizikům, odstraňovat je nebo minimalizovat působení neodstranitelných rizik (§ 102 odst. 2 ZP).

V návaznosti jsou všichni zaměstnavatelé dle zákona č. 309/2006 Sb. povinni zajišťovat a provádět

úkoly v hodnocení a prevenci rizik. Zaměstnavatel je povinen

- vyhledávat rizika;
- zjišťovat jejich příčiny a zdroje; a
- přijímat opatření k jejich odstranění.

Úkoly v prevenci rizik je zaměstnavatel povinen zajišťovat

- prostřednictvím odborně způsobilého zaměstnance;
- popřípadě nemá-li jej (a sám není odborně způsobilý), tak prostřednictvím jiné odborně způsobilé fyzické osoby.

Zásada prevence rizik je konkretizována řadou dalších povinností zaměstnavatele (§ 103 a 104 ZP), ale vztahuje se i na zaměstnance (§ 106 ZP) a na všechny osoby, které se s vědomím zaměstnavatele zdržují na jeho pracovištích (§ 101 odst. 5 ZP).

Zaměstnavatel je také povinen

- přijímat opatření proti opakování pracovních úrazů; a
- odstraňovat či minimalizovat rizikové faktory, které vyvolávají ohrožení nemocí z povolání nebo nemoci z povolání.

Úkoly zaměstnavatele v péči o bezpečnost a ochranu zdraví při práci jsou **nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců** na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají, a zároveň je znalost základních povinností vyplývajících z právních a ostatních předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nedílnou a trvalou **součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance**.

Odborové organizace mají právo účastnit se jako zástupci zaměstnanců na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a vykonávat také kontrolu na tomto úseku. Právo účasti (nikoliv však kontroly) na řešení otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci mají též **zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, pokud si zaměstnanci za stanovených podmínek takové zástupce zvolí.

Zákonem č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, byl zřízen **Státní úřad inspekce práce** se sídlem v Opavě a **oblastní inspektoráty práce**. Tyto správní úřady jsou kontrolními orgány na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Z **obecných povinností zaměstnavatele** na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci upravených zákoníkem práce lze uvést příkladmo následující:

- povinnost vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky;
- povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti;
- povinnost informovat zaměstnance o tom, do jaké **kategorie** byla jím vykonávaná práce zařazena;
- povinnost **sdělit** zaměstnancům, které zařízení **závodní preventivní péče** jim poskytuje závodní preventivní péči a jakým druhům očkování a jakým preventivním prohlídkám a vyšetřením souvisejícím s výkonem práce jsou povinni se podrobit, umožnit zaměstnancům podrobit se těmto očkováním, prohlídkám a vyšetřením v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví;
- povinnost **nahradit** zaměstnanci, který se podrobí preventivní prohlídce, vyšetření nebo očkování podle předchozího bodu, **případnou ztrátu na výdělek**, a to ve výši průměrného výdělku;
- povinnost umožnit zaměstnanci **nahlížet do evidence**, která je o něm vedena v souvislosti se zajišťováním bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- povinnost zajistit zaměstnancům **poskytnutí první pomoci**;
- povinnost **nepoužívat** takového **způsobu odměňování prací**, při kterém jsou zaměstnanci vystaveni zvýšenému nebezpečí újmy na zdraví a jehož použití by vedlo při zvyšování pracovních výsledků k ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců;
- povinnost zajistit dodržování **zákazu kouření** na pracovištích stanoveného zvláštními právními předpisy;
- povinnost zajistit zaměstnancům **školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci**, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování; uvedené školení je zaměstnavatel povinen zajistit
 - při nástupu zaměstnance do práce;
 - při změně pracovního zařazení či druhu práce;

- při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů;
- v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- povinnost **poskytnout** zaměstnancům **osobní ochranné pracovní prostředky**, není-li možné rizika odstranit nebo dostatečně omezit prostředky kolektivní ochrany nebo opatřeními v oblasti organizace práce.

Specifické dopady v oblasti VaVal

6./7./8. Rámcový program EU

Podle grantové dohody musí výzkumný pracovník při práci na projektu požívat **stejně úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci** jako ostatní výzkumní pracovníci příjemce grantu v podobném postavení.

2.2.12. Odměňování zaměstnanců

Úprava ZP:
• §§ 109 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů (nař. vl. 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)
• Zákon o vysokých školách (§§ 10 odst. 5; 17 odst. 1 písm. c), 76 odst. 2)
• Zákon o veřejných výzkumných institucích (20 odst. 1 písm. d))
Úprava evropských předpisů:
• Smlouva o fungování Evropské unie (čl. 157); ustanovení je rozvedeno v prováděcích směrnici a judikatuře ESD/SDEU
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano

Mezi nejdůležitější práva zaměstnance a **povinnosti zaměstnavatele** patří poskytování **mzdy** (resp. platu či odměny z dohody) za vykonanou práci. **Platem** se rozumí peněžitě plnění, které je poskytované zaměstnanci za práci zaměstnavatelem, kterým je

- stát;
- územní samosprávný celek;
- státní fond;
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů; nebo
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona s výjimkou peněžitě plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky.

Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než **minimální mzda**, tj. nejnižší přípustná odměna za práci v základním pracovněprávním vztahu. **Základní sazba** minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb. ve znění účinném k 31.7.2012 **48,10 Kč** za hodinu nebo **8 000 Kč** za měsíc.

Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru; **nejnižší úroveň** zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, je upravena nař. vl. č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

Mzda se sjednává v

- pracovní smlouvě;
- kolektivní smlouvě; nebo
- jiné smlouvě;

případně zaměstnavatel **stanoví** mzdu

- vnitřním předpisem; nebo
- mzdovým výměrem; poté (tj. jestliže tyto údaje neobsahuje smlouva nebo vnitřní předpis) je však povinen **v den nástupu do práce** vydat zaměstnanci písemný mzdový výměr, který obsahuje **údaje** o
 - způsobu odměňování;
 - termínu a
 - místě výplaty mzdy.

Dojde-li ke **změně skutečností** uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti.

Byla-li mzda sjednána dohodou, nemůže ji zaměstnavatel **jednostranně snižovat**; jestliže však zaměstnavatel určil mzdu mzdovým výměrem nebo ji stanovil vnitřním předpisem, může ji i snížit; uvedené by do úvahy přicházelo např. tehdy, dojde-li ke změně složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, snížení obtížnosti pracovních podmínek apod.

Bez souhlasu zaměstnance nelze snižovat jeho mzdu pro **porušení pracovních povinností**.

Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas lze sjednat nejvýše v rozsahu **150 hodin** práce přesčas za kalendářní rok; u vedoucích zaměstnanců by se pak jednalo o maximálně **416 hodin** v kalendářním roce. Takovouto paušální mzdu za práci přesčas však nemůže zaměstnavatel stanovit jednostranně, vždy s tím musí **zaměstnanec souhlasit**. U zaměstnanců, jejichž mzdu stanoví vnitřní mzdový předpis (např. se jedná o vnitřní mzdový předpis vysoké školy), nelze takovým předpisem mzdu stanovit s přihlédnutím k práci přesčas.

Zaměstnanci, který je odměňován platem, je jeho **plat určován** podle příslušných ustanovení zákoníku práce a nařízení vlády vydaného k jeho provedení, a to v závislosti na platové třídě a platovém stupni; od ledna 2012 navíc existuje možnost se zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy **sjednat plat pevnou měsíční částkou**, ve které budou zohledněna všechna hlediska, podle nichž jsou stanoveny jednotlivé složky platu podle zákoníku práce. Vedle smluvního platu zaměstnanci nepřísluší žádné složky platu.

Zaměstnancům dále přísluší mzda (plat), resp. náhradní volno či příplatek:

- za práci přesčas;
- práci ve svátek;
- noční práci;
- práci ve ztíženém pracovním prostředí; a
- práci v sobotu a v neděli;

zaměstnanci odměňovaní platem mohou dále čerpat zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, osobní příplatek, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka a dále odměnu či cílovou odměnu.

Zákon o vysokých školách pak ve svém ust. § 10 odst. 5 stanoví, že **mzdu rektora** stanoví ministr školství, mládeže a tělovýchovy.

Dalším pro oblast VaVal relevantním ustanovením je § 17 odst. 1 písm. c) ZVŠ, dle kterého je vnitřním předpisem vysoké školy i **vnitřní mzdový předpis**, a dále § 76 odst. 2 ZVŠ, dle kterého akademickému pracovníkovi po dobu jeho tvůrčího volna¹⁸ náleží mzda.

Vnitřní mzdový předpis je rovněž vnitřním předpisem veřejné výzkumné instituce, v souladu s ust. § 20 odst. 1 písm. d) **zákona o veřejných výzkumných institucích**.

¹⁸ Tvůrčí volno představuje výkon práce akademického pracovníka, nejedná se o žádnou zvláštní formu „dovolené“.

Specifické dopady v oblasti VaVal

Jak ukázaly diskuse na kulatých stolech, lze vysledovat v oblasti odměňování následující úskalí:

- nedostatečná finanční motivace pro vytváření výsledků VaVal (nedostatečné a nevhodně nastavené podíly na příjmech z komercializace);
- rozdíly v odměňování jednotlivců nemusí být vždy zdůvodnitelné s ohledem na pravidlo za stejnou práci stejná odměna (viz. zejm. § 110 ZP);
- ve VŠ a VVI často neexistuje, nefunguje, nebo je neefektivní systém hodnocení (pracovních výsledků);
- problém nízkých hodinových sazeb je často řešen navyšováním úvazků, může docházet i k obcházení zákona.

6./7./8. Rámcový program EU

V souladu s grantovou dohodou má pracovní smlouva zahraničního výzkumného pracovníka obsahovat veškeré **příspěvky**, na které má výzkumný pracovník nárok za svou práci na projektu, ale i **zákonné odvody** či srážky z této odměny (zálohu na daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění).

V pracovní smlouvě by měly být také stanoveny podmínky, za kterých bude odměna výzkumnému pracovníkovi vyplácena. Za činnosti vykonávané v rámci projektu nesmí výzkumný pracovník pobírat jiné příjmy než ty, které jsou uvedeny v pracovní smlouvě.

Jak již bylo uvedeno výše, výzkumný pracovník by se měl činnosti na projektu – tj. co se týče specifického programu Lidé – věnovat na plný úvazek. Ve výjimečných případech (u velmi krátkých pobytů, které jsou však předem schváleny ze strany Výkonné agentury pro výzkum) se může projektu věnovat pouze částečně. V takovém případě dochází i k poměrnému snížení/krácení příspěvků stanovených grantovou dohodou, resp. pracovním programem.

Mezi příspěvky podle grantové dohody patří **příspěvek na životní náklady** (tzv. living allowance) a **příspěvek na mobilitu** (tzv. mobility allowance). Pracovní program uvádí, že předmětem zákonných odvodů by měl být pouze příspěvek na životní náklady, který je koncipován jako ekvivalent mzdy. Tato problematika není v českém právním řádu speciálně řešena.

Grantová dohoda, resp. pracovní program (Work Programme), který se k projektu vztahuje, uvádí částky, na které má výzkumný pracovník nárok, v eurech. Mzda ale může být vyplácena pouze v korunách českých, a proto musí pracovní smlouva obsahovat i **směnný kurz** a další podmínky převodu na koruny české. Lze volit buď mezi (i) kurzem platným první pracovní den měsíce, který následuje po konci příslušného reportovacího období, nebo (ii) kurzem platným v den, kdy náklady vznikly. Na konci projektu (tedy bez zbytečného odkladu po posledním reportovacím období) musí hostitelská organizace vyplatit výzkumnému pracovníkovi zbývající část příspěvků na životní náklady a na mobilitu. Jestliže je ale na začátku špatně odhadnuta ona měsíční odměna a následně dojde k nepříznivému vývoji směnného kurzu, může se stát, že hostitelská organizace vyplatí výzkumnému pracovníkovi vyšší částku v korunách českých, než jaká byla plánována podle původního směnného kurzu na začátku projektu. Výkyvy směnného kurzu jdou tedy za hostitelskou organizací a na výzkumném pracovníkovi nelze žádat vrácení vyplacené částky.

2.2.13. Pracovní cesty a cestovní náhrady

Úprava ZP:
• §§ 42, 151 a násl.; §§ 177 a 178
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
Ano (problematika náhrad)

Pracovní cesta je zákoníkem práce vymezena jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce.

Zejména pro účely pracovních cest je vhodné, v případě několika sjednaných míst výkonu práce, sjednat i **pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad**¹⁹. Pokud ke sjednání pravidelného pracoviště nedojde, nebo je sjednáno širěji než jedna obec, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; je-li o místo výkonu práce sjednané širěji než jedna obec, pak se za pravidelné pracoviště zaměstnance považuje obec, ve které nejčastěji začínají cesty zaměstnance za účelem výkonu práce.

Pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad nesmí být sjednáno širěji než jedna obec.

Zaměstnavatel má možnost **vyslat zaměstnance** na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu **jednostranným právním úkonem**, který je však podmíněn **dohodou** se zaměstnancem. Tato dohoda nemusí být písemná.

Zaměstnanec může být rovněž na pracovní cestu vyslán k plnění svých úkolů

- do jiné organizační složky; či
- k jinému zaměstnavateli;

v takových případech může zaměstnavatel **pověřit** jiného vedoucího zaměstnance, resp. zaměstnavatele, aby zaměstnanci dával **pokyny k práci**, popřípadě jeho práci **organizoval, řídil** a kontroloval; tyto osoby však **nemohou** činit vůči zaměstnanci jménem vysílajícího zaměstnavatele **právní úkony**; v pověření

- musí být vymezen jeho **rozsah**; a
- zaměstnanec s ním musí být **seznámen**.

¹⁹ Zde uvedené se týká pravidelného pracoviště pro účely cestovních náhrad, pro jiné účely, např. pro účely souhlasu s pracovními cestami se omezení uvedená v tomto odstavci nepoužijí.

Před vysláním zaměstnance na pracovní cestu musí zaměstnavatel **písemně určit** zejména:

- dobu a místo nástupu a ukončení cesty;
- místo plnění pracovních úkolů;
- způsob dopravy;
- způsob ubytování;
- případně další podmínky.

Za předpokladu, že na tom zaměstnanec netrvá, **nemusí** zaměstnavatel uvedené podmínky před pracovní cestou určit **písemně**, jsou-li – vzhledem k okolnostem – práva zaměstnance na cestovní náhrady a jejich výši nezpochybnitelná.

Zaměstnanci, který koná pro zaměstnavatele práci na základě **dohody o provedení práce** či **dohody o pracovní činnosti**, lze cestovní náhrady poskytnout **pouze** v případě, že bylo sjednáno

- toto právo zaměstnance; a
- místo jeho pravidelného pracoviště, resp. u DPP platí, že v případě, že má zaměstnanec podle DPP vykonat pracovní úkol v místě mimo obec bydliště, má na cestovní náhrady právo, pokud bylo jejich poskytnutí sjednáno, i když není sjednáno místo pravidelného pracoviště.

Při pracovní cestě poskytuje zaměstnavatel, který zaměstnancům poskytuje za práci mzdu, **náhradu**

- jízdních výdajů;
- jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny;
- výdajů za ubytování;
- zvýšených stravovacích výdajů – tzv. stravné;
- nutných vedlejších výdajů.

Pro účely poskytování cestovních náhrad se **za pracovní cestu považuje také**

- cesta mimo pravidelné pracoviště; a
- mimořádná cesta v souvislosti s výkonem práce mimo rozvrh směn v místě výkonu práce nebo pravidelného pracoviště.

Za dobu výkonu práce na pracovní cestě náleží zaměstnanci **mzda**; za dobu strávenou na pracovní cestě mimo pracovní dobu zaměstnance, při které práci nevykonává, mzda nepřisluší (nejedná se o

výkon práce).

Obecně lze říci, že **náhrada jízdních výdajů** za použití hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy a taxislužby zaměstnanci přísluší **v prokázané výši**, zatímco výše náhrady za použití silničního motorového vozidla zaměstnance se odvíjí od **počtu najetých kilometrů a typu vozidla**.

Za použití silničního motorového vozidla zaměstnance, a to na žádost zaměstnavatele, zaměstnanci přísluší

- základní náhrada za každý 1 km jízdy; a
- náhrada výdajů za spotřebovanou pohonnou hmotu.

Náhrada jízdních výdajů náleží zaměstnanci v zákonné výši, **nebyla-li její výše sjednána nebo určena** zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na pracovní cestu.

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny přísluší zaměstnanci;

- jehož pracovní cesta trvá déle než **7 kalendářních dnů**, a to
- **do místa bydliště** či jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny **a zpět**;
- ve **výši** a za **podmínek** shodných jako v případě náhrady jízdních výdajů, přičemž
- zaměstnavatel poskytne zaměstnanci náhradu jízdních výdajů **nejvýše v částce** odpovídající jízdním výdajům do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště anebo bydliště na území České republiky.

Náhrada výdajů za ubytování přísluší zaměstnanci

- za výdaje, které vynaložil v souladu s podmínkami pracovní cesty, a to
- ve výši, kterou zaměstnavateli prokáže.

Stravné přísluší zaměstnanci za každý kalendářní den pracovní cesty nejméně ve výši

- 64 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin;
- 96 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin;
- 151 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Jestliže bylo zaměstnanci během pracovní cesty poskytnuto **bezplatné jídlo** charakteru snídaně, oběda či večeře, přísluší zaměstnanci **stravné snížené** za každé takové bezplatné jídlo až o

- 70 % stravného, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin;
- 35 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin;

- 25 % stravného, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

Stravné v zákonné výši zaměstnanci přísluší, pokud zaměstnavatel nesjedná nebo před vysláním zaměstnance na pracovní cestu neurčí stravné vyšší. Obdobné platí o hodnotě snížení stravného.

Stravné **nepřísluší**

- po dobu návštěvy člena rodiny;
- po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance.

Je-li zaměstnanec vyslán **na pracovní cestu do místa svého bydliště**, které je odlišné od jeho místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště, přísluší mu **stravné pouze za cestu** do místa jeho bydliště a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

Náhrada nutných vedlejších výdajů přísluší zaměstnanci za výdaje, které

- mu vzniknou v přímé souvislosti s pracovní cestou;
- ve výši prokázané zaměstnavateli.

Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající **ceně věcí a služeb obvyklé v době** a místě konání pracovní cesty.

V případě **zahraniční pracovní cesty**, tj. pracovní cesty konané mimo území ČR, se uplatní specifická úprava zákoníku práce cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě (srov. §§ 166 a násl.).

Zaměstnanec má právo na náhradu cestovních náhrad v cizí měně, a to

- od doby přechodu státní hranice České republiky, oznámené zaměstnavateli, do doby přechodu státní hranice České republiky, oznámené zaměstnavateli; nebo
- od doby odletu do doby příletu do České republiky při letecké přepravě.

Zaměstnanci při zahraniční pracovní cestě náleží následující cestovní náhrady:

- stravné (po tu část zahraniční pracovní cesty, kterou zaměstnanec vykoná na území České republiky) dle § 163 zákoníku práce;
- náhrada jízdních výdajů;
- náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny;
- náhrada výdajů za ubytování;
- zahraniční stravné (tj. náhrada stravovacích výdajů v cizí měně);

- náhrada nutných vedlejších výdajů;

Zaměstnavatel může (tj. nemusí) poskytnout zaměstnanci i další cestovní náhrady.

Bylo-li sjednáno

- místo výkonu práce; popřípadě i
- pravidelné pracoviště mimo území České republiky;

přísluší zaměstnanci za dny první cesty z České republiky do místa výkonu práce nebo pravidelného pracoviště a zpět cestovní náhrady **jako při zahraniční pracovní cestě**.

Jestliže se zaměstnancem cestuje se souhlasem zaměstnavatele i **člen rodiny**, přísluší zaměstnanci i náhrada prokázaných jízdních, ubytovacích a nutných vedlejších výdajů, které vznikly tomuto členu rodiny.

Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne, že záloha nebude poskytnuta, je povinen poskytnout zaměstnanci **zúčtovatelnou zálohu** až do předpokládané výše cestovních náhrad; při zahraniční pracovní cestě může zaměstnavatel po dohodě se zaměstnancem navíc poskytnout zálohu v **cizí měně** nebo její část též cestovním šekem nebo zapůjčením platební karty zaměstnavatele.

Jestliže se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné době, je zaměstnanec povinen do 10 pracovních dnů po dni ukončení pracovní cesty nebo jiné skutečnosti zakládající právo na cestovní náhradu předložit zaměstnavateli písemné doklady potřebné k vyúčtování cestovních náhrad a vrátit nevyúčtovanou zálohu. Nedohodnou-li se smluvní strany na jiné době, je zaměstnavatel povinen do 10 pracovních dnů ode dne předložení písemných dokladů zaměstnancem provést vyúčtování cestovních náhrad a uspokojit jeho práva.

Až do výše a rozsahu podle § 165 ZP mohou být cestovní náhrady poskytovány

- při přijetí do zaměstnání v pracovním poměru; nebo
- při přeložení do jiného místa;

a to je-li tak se zaměstnavatelem sjednáno, popřípadě vnitřním předpisem stanoveno. Jedná se o institut v praxi hojně využívaný při zaměstnávání zahraničních pracovníků VaV.

Za podmínek stanovených v § 178 ZP může zaměstnavatel v souvislosti s přijetím do zaměstnání v pracovním poměru či přeložení zaměstnanci rovněž poskytnout náhradu prokázaných

- výdajů za přepravu bytového zařízení,
- jízdních výdajů a jízdních výdajů člena rodiny z bydliště do nového bydliště,

- nutných vedlejších výdajů souvisejících s přepravou bytového zařízení,
- nezbytných nutných výdajů spojených s úpravou bytu, a to až do výše 15 000 Kč.

Přehled cestovních náhrad při zahraniční pracovní cestě lze shrnout následujícím způsobem:

Náhrada jízdních výdajů	
Výše? (§ 157 odst. 1 ZP)	Náhrada za použití určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy (např. autobus, letadlo apod.) a taxislužby • Prokázaná výše (např. dokladem o zaplacení jízdenky)
(§ 157 odst. 2 ZP)	Náhrada za použití jiného než určeného hromadného dopravního prostředku dálkové přepravy ○ Za předpokladu souhlasu zaměstnavatele ○ Včetně silničního motorového vozidla – kromě vozidla poskytnutého zaměstnavatelem
(§ 157 odst. 3, 4 ZP, § 158 ZP; vyhláška MPSV 429/2011 Sb.)	• Výše odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek Náhrada za použití silničního motorového vozidla – kromě vozidla poskytnutého zaměstnavatelem ○ Na žádost zaměstnavatele
(§ 167 odst. 1 ZP)	• Za 1 km jízdy náleží ○ (i) Základní náhrada a • Sazba základní náhrady je stanovena § 157 odst. 4 ZP a vyhláškou MPSV 429/2011 Sb.) ○ (ii) Náhrada za spotřebovanou pohonnou hmotu • Určuje se násobkem ceny pohonné hmoty a množství spotřebované pohonné hmoty
(§ 159 odst. 1 ZP)	• Cenu pohonné hmoty prokazuje zaměstnanec dokladem o nákupu, ze kterého je patrná souvislost s pracovní cestou • Náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně a doložené ceně je zaměstnavatel povinen uhradit pouze za kilometry ujeté mimo území České republiky • Nemá-li z vážných důvodů zaměstnanec doklad o nákupu pohonné hmoty mimo území České republiky (např. z důvodu, že se v dané zemi doklad o nákupu nevydává, či že byl doklad zaměstnanci odcizen), může mu zaměstnavatel poskytnout náhradu za spotřebovanou pohonnou hmotu v cizí měně i na základě ○ prohlášení zaměstnance o skutečně vynaložené ceně pohonné hmoty a ○ důvodech jejího nedoložení Náhrada za použití místní hromadné dopravy ○ musí být v souladu s určenými podmínkami pracovní cesty • Prokázaná výše (např. předložením jízdenky apod.)

Náhrada jízdních výdajů k návštěvě člena rodiny	
Podmínky (§ 168 ZP)	• Trvání zahraniční pracovní cesty déle než 1 měsíc a • Sjednání / určení návštěvy člena rodiny zaměstnavatelem před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu
Rozsah (§ 168 ZP)	• Jízdní výdaje nutné k návštěvě člena rodiny ◦ Do jeho bydliště, nebo ◦ Do jiného předem dohodnutého místa pobytu člena rodiny - a zpět • Náhrada se poskytuje za podmínek uvedených výše („Náhrada jízdních výdajů“)
Limit (§ 168 ZP)	• Částka odpovídající jízdním výdajům ◦ do místa výkonu práce, nebo ◦ do místa pravidelného pracoviště, nebo ◦ do místa bydliště zaměstnance na území ČR, - a to ta částka, která je pro zaměstnance nejvýhodnější.
Náhrada výdajů za ubytování	
Podmínky (§169 ZP)	• Výdaje za ubytování byly vynaloženy v souladu s podmínkami zahraniční pracovní cesty
Výše (§ 162 odst. 1 ZP)	• Výše, kterou zaměstnanec prokáže (např. dokladem o zaplacení apod.)
Limit (§ 162 odst. 1 a 2 ZP)	• Nenáleží po dobu návštěvy člena rodiny ◦ Výjimka: zaměstnanec musel vzhledem k podmínkám pracovní cesty či ubytovacích služeb ubytování zachovat • Nenáleží po dobu předem dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance
Stravné	
Kdy? (§ 166 odst. 1 ZP)	Má-li zahraniční pracovní cesta i svou „tuzemskou“ část (např. než zaměstnanec dojede na hranice), po dobu strávené na zahraniční pracovní cestě na území ČR.
V jaké výši? (§ 166 odst. 1 + § 163 odst. 1 ZP + vyhláška MPSV 429/2011 Sb.)	Ve stejné výši jako v případě tuzemské pracovní cesty, tj. • Nejméně 64 Kč, trvá-li čas strávený na zahraniční pracovní cestě v tuzemsku 5-12 hodin, • Nejméně 96 Kč, trvá-li čas strávený na zahraniční pracovní cestě v tuzemsku déle než 12 hodin, maximálně 18 hodin, • Nejméně 151 Kč, trvá-li čas strávený na zahraniční pracovní cestě v tuzemsku déle než 18 hodin.
Krácení? (§ 163 odst. 2 ZP)	V případě poskytnutí bezplatného jídla zaměstnanci má zaměstnanec právo na stravné snížené <u>za každé bezplatné jídlo</u> o hodnotu • Max. 70 % stravného, trvá-li čas strávený na zahraniční pracovní cestě v tuzemsku 5-12 hodin, • Max. 35 % stravného, trvá-li čas strávený na zahraniční pracovní cestě v tuzemsku déle než 12 hodin, maximálně 18 hodin,

(§ 163 odst. 5 ZP)	- Max. 25 % stravného, trvá-li čas strávený na zahraniční pracovní cestě v tuzemsku déle než 18 hodin - Stravné nenáleží po dobu návštěvy člena rodiny nebo po dobu dohodnutého přerušení pracovní cesty z důvodu na straně zaměstnance
Zahraniční stravné	
Kdy? (§ 170 odst. 1 a 3 ZP)	- Za každý kalendářní den trvání zahraniční pracovní cesty, a to po dobu trávenou za hranicemi České republiky, pokud „zahraniční část“ zahraniční pracovní cesty trvá v kalendářním dni alespoň 1 hodinu - Zahraniční stravné zaměstnanci přísluší v cizí měně
Výpočet (§ 170 odst. 2 a 3 ZP)	- Vychází se ze základní sazby zahraničního stravného, která je pro jednotlivé státy (včetně jednotlivých států EU) stanovena pro rok 2012 přílohou vyhlášky MPSV 379/2011 Sb. - Zaměstnavatel však může před vysláním zaměstnance na zahraniční pracovní cestu sjednat či určit jinou vyšší základní sazby zahraničního stravného – avšak minimálně ve výši 75% základní sazby zahraničního stravného stanovené pro příslušný stát výše uvedenou vyhláškou Za každý den trvání zahraniční pracovní cesty náleží zaměstnanci zahraniční stravné ve výši - Základní sazby (viz předchozí bod), trvá-li doba strávená mimo území ČR déle než 18 hodin v tomto kalendářním dni 2/3 základní sazby, trvá-li doba strávená mimo území ČR 12 – 18 hodin v kalendářním dni 1/3 základní sazby, trvá-li doba strávená mimo území ČR méně než 12 hodin v kalendářním dni - Minimálně musí doba strávená mimo území ČR trvat 1 hodinu v kalendářním dni, či 5 hodin v kalendářním dni – a to tehdy, jestliže zaměstnanci vznikne právo na stravné za cestu na území ČR
Krácení? (§ 170 odst. 5 ZP)	V případě poskytnutí bezplatného jídla zaměstnanci má zaměstnanec právo na stravné snížené <u>za každé bezplatné jídlo</u> o hodnotu - Max. 70 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši 1/3 základní sazby, - Max. 35 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši 2/3 základní sazby, - Max. 25 % zahraničního stravného, jde-li o zahraniční stravné ve výši základní sazby
(§ 170 odst. 6 ZP)	- Zahraniční stravné zaměstnanci nepřisluší - Po dobu návštěvy člena rodiny - Po dobu dohodnutého přerušení zahraniční pracovní cesty z důvodů na straně zaměstnance
Zvláštní ustanovení (§ 170 odst. 7 ZP)	Je-li zaměstnanec vyslán na zahraniční pracovní cestu do svého bydliště, přísluší mu stravné a zahraniční stravné pouze za cestu do bydliště a zpět, za cesty k výkonu práce a zpět a za dobu výkonu práce v tomto místě.

Náhrada nutných vedlejších výdajů	
Podmínky (§ 171 a 164 ZP)	• Vznik v přímé souvislosti se zahraniční pracovní cestou • Jedná (resp. jednalo se) o výdaje nutné • Nejedná se zároveň o jiný výdaj uvedený v § 166 ZP (např. jízdní výdaj aj.)
Výše? (§ 171 a 164 ZP)	• Výše prokázaná zaměstnancem (např. účtenkou apod.) • Nemůže-li zaměstnanec výši výdajů prokázat, přísluší mu náhrada odpovídající ceně věcí a služeb obvyklé v době a místě konání pracovní cesty

Specifické dopady v oblasti VaVal

S rozvojem informačních technologií a nutností spolupráce VŠ na projektech v rámci širší regionální, mezinárodní, mezioborové a mezisektorové spolupráce stále více vyvstává potřeba stanovit vnitřní pravidla pro práci z jiného místa než je pracoviště, kde vykonává závislou práci většina zaměstnanců. Souvisí to i se zaměstnáváním pracovníků na rodičovské dovolené, pro které je výhodné vykonávat určité činnosti z domova a v denní době, která jim vyhovuje, systémem on-line. Umožňují to nové systémy e-learning, připojení na dálku (VPN), skype, telekonference atd. Zejména u žen, vědkyň tak nedojde k přerušení jejich kariérního rozvoje, který je z hlediska pravidel grantových agentur velice důležitý. Je to i jedním z požadavků koncepce zajišťování genderových - rovných příležitostí ve vědě a výzkumu.

Akademičtí a výzkumní pracovníci se musí neustále vzdělávat, a proto se účastní velmi často různých konferencí, workshopů, stáží, školení na národní úrovni i v mezinárodním měřítku. Většina těchto cest se uskuteční, a tudíž bývá placena, z nějakého projektu. Pak je mnohdy třeba dodržet i podmínky poskytovatele grantu na projekt a hlavně v mezinárodních projektech nemusí tyto podmínky odpovídat podmínkám našich cestovních náhrad stanovených ZP. Pak je nutné hledat různé způsoby, jak vyhovět oběma požadavkům. Jedná se zejména o:

- Stáže – krátkodobé, dlouhodobé (delší než 3 měsíce) – otázka, zda dotyčný pracuje, nebo se jen vzdělává, či zda působí v novém místě jako školitel;
- Vyslání do zahraničí nebo do subjektu z jiného oboru či sektoru na dobu kratší nebo delší (nejasnost vzniká u dlouhodobých pobytů);
- Jak zaplatit řečníka pozvaného ze zahraničí na konferenci, z hlediska projektů by nemělo docházet k uzavírání smluv o dílo; situaci je tak nutno řešit přes vyplácení osobních nákladů, DPP či DPČ, kdy však dochází k situacím, které by bylo lze charakterizovat jako jakýsi obrácený cestovní příkaz (a jeho vyúčtování). Pozvaný řečník je zaplacen českým subjektem majícím grant na projekt v jehož rámci se koná daná konference. Pozvaný řečník však přijede z ciziny, bydlí v hotelu, je nutno mu zaplatit jak cestovní náhrady, tak jeho práci tj. přednášku;
- U mezinárodních konferencí placených z různých grantů se setkáváme i s jiným způsobem placení cestovních náhrad v jiných zemích.

Další nejasnosti vznikají při dlouhodobém pobytu pracovníka v jiné zemi, kde se v rámci grantů refunduje Living allowance – což je myšleno na plat, mzdu – z toho se odvádí i na sociální zdravotní pojištění a na daň ze mzdy. Pak ale grant na projekt refunduje i Mobility allowance – to je částka určená na zaplacení bydlení, případně i školky či školy pro děti pracovníka, jež jsou s ním v zahraničí a i dalších nákladů spojených s tímto pobytem. Z hlediska zaúčtování i z hlediska odvodů na sociální a zdravotní pojištění jsou uvedené postupy v praxi problém.

2.2.14. Dočasný výkon práce zaměstnance u jiného zaměstnavatele

Úprava ZP:
• §§ 43a, 165, 307a a násl., 319
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o vysokých školách (§ 70 odst. 6) • Zákon o veřejných výzkumných institucích (§ 30a) • Zákon o pobytu cizinců (zák. č. 326/1999 Sb., v aktuálním znění; § 42f)
Úprava evropských předpisů:
• Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ano (dočasné přidělení, agenturní zaměstnávání – definování jako závislá práce)

U jiného zaměstnavatele může zaměstnanec vykonávat práci v rámci institutu **tzv. dočasného přidělení** (§ 43a ZP), který umožňuje dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě **shodně projevené vůle – písemné dohody – všech zúčastněných subjektů**, tj. zaměstnance, dále zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil, a zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Dohoda o dočasném přidělení **musí obsahovat:**

- **název zaměstnavatele** (resp. jeho jméno, popř. jméno a příjmení), k němuž se zaměstnanec dočasně přiděluje;
- **den**, kdy dočasné přidělení **vznikne**;
- **druh a místo výkonu práce**;
- **dobu**, na kterou se dočasné přidělení sjednává;

dále lze v dohodě sjednat pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad.

Dohodu o dočasném přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli smí zaměstnavatel s tímto zaměstnancem uzavřít **nejdříve po uplynutí 6 měsíců** ode dne vzniku pracovního poměru.

Na rozdíl od agenturního zaměstnávání (srov. níže) **nelze** dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli provádět **za úplatu**, s **výjimkou** možnosti vzájemné refundace zaměstnanci vyplacené mzdy, popř. cestovních náhrad. Po dobu dočasného přidělení **poskytuje** zaměstnanci

mzdu, popřípadě též **cestovní náhrady** zaměstnavatel, který zaměstnance dočasně přidělil.

Pracovní a mzdové podmínky přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Je-li zaměstnanec dočasně přidělen k jinému zaměstnavateli **do jiného místa výkonu práce, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě**, které je současně odlišné od bydliště zaměstnance, přísluší mu náhrady ve výši a za podmínek stanovených v § 157 až 164 zákoníku práce.

Po dobu dočasného přidělení **ukládá** zaměstnanci **pracovní úkoly**, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu závazné pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci **zaměstnavatel, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen**. Tento zaměstnavatel **nesmí** vůči dočasně přidělenému zaměstnanci činit **právní úkony** jménem zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělí.

Dočasné přidělení **končí**

- **uplynutím doby**, na kterou bylo sjednáno;
- písemnou **dohodou** smluvních stran pracovní smlouvy;
- písemnou **výpověď** z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou.

Jinou možností, jak může zaměstnanec jednoho zaměstnavatele konat práci u zaměstnavatele jiného, je **agenturní zaměstnávání**.

Agentura zaměstnání

- na základě **povolení** podle zákona o zaměstnanosti
- dočasně přiděluje **svého zaměstnance** k výkonu práce **k jinému zaměstnavateli (uživateli)**; a to
- na základě **ujednání** v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti.

Obsahem uvedeného ujednání v pracovní smlouvě / dohodě o pracovní činnosti mezi agenturou práce a zaměstnancem je

- závazek, kterým se agentura práce zaváže **zajistit** svému **zaměstnanci dočasný výkon práce** podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti **u uživatele**, a dále
- závazek, kterým se zaměstnanec se zaváže tuto **práci konat** podle pokynů uživatele.

Mezi agenturou práce a uživatelem se pro tyto účely uzavírá **dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce**, která musí obsahovat náležitosti uvedené v § 308 zákoníku práce.

Obdobně jako v případě dočasného přidělení podle § 43a ZP, po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce **ukládá** zaměstnanci agentury práce **pracovní úkoly**, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci **uživatel**. Uživatel však **nesmí** vůči zaměstnanci agentury práce činit **právní úkony** jménem agentury práce.

Agentura práce **přiděluje** zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele **na základě písemného pokynu**, jehož minimální náležitosti jsou upraveny v § 309 odst. 2 ZP.

Dočasné přidělení zaměstnance agentury práce **končí**

- **uplynutím doby**, na kterou bylo sjednáno;
- **dohodou** mezi agenturou práce a dočasně přiděleným zaměstnancem; popřípadě
- jednostranným **prohlášením uživatele** nebo **dočasně přiděleného zaměstnance** podle podmínek sjednaných v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce.

Pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele; jsou-li po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je **agentura práce povinná zajistit rovné zacházení**; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.

Týž zaměstnanec nemůže být agenturou práce dočasně přidělen k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než **12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích**, s výjimkou případů, kdy

- o to agenturu práce její **zaměstnanec požádá**; nebo
- jde-li o výkon práce **na dobu náhrady** za zaměstnankyni uživatele, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo za zaměstnance uživatele, který čerpá rodičovskou dovolenou.

Pro úplnost je třeba uvést, že dojde-li k **vyslání zaměstnance** zaměstnavatele **z jiného členského státu EU** k výkonu práce v rámci nadnárodního poskytování služeb na území ČR, vztahuje se na něj česká právní úprava, pokud se týče

- maximální délky pracovní doby a minimální doby odpočinku;

- minimální délky dovolené za kalendářní rok nebo její poměrné části;
- minimální mzdy, příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy a příplatků za práci přesčas;
- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň, zaměstnankyň, které kojí, a zaměstnankyň do konce devátého měsíce po porodu a mladistvých zaměstnanců;
- rovného zacházení se zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zákazu diskriminace;
- pracovních podmínek při agenturním zaměstnávání;

a to za předpokladu, že **práva** vyplývající z právních předpisů **členského státu EU**, z něhož byl zaměstnanec vyslán, **pro něj nejsou výhodnější**.

Dle **zákona o vysokých školách** pak postavení hostujících profesorů stanoví vnitřní předpis vysoké školy (§ 70 odst. 6).

Zákon o veřejných výzkumných institucích umožňuje na základě tzv. **dohody o hostování** veřejným výzkumným institucím přijmout výzkumného pracovníka ze třetí země na dobu delší než **3 měsíce** k účasti na řešení výzkumného projektu, pokud dále

- je pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí **schválena** Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy²⁰ a
- **písemně se zaváže, že uhradí** případné náklady spojené s pobytem výzkumného pracovníka na území ČR po skončení platnosti oprávnění k pobytu na území ČR, včetně nákladů spojených s vycestováním výzkumného pracovníka z území ČR, pokud tyto náklady vznikly do 6 měsíců ode dne skončení platnosti dohody o hostování a byly hrazeny z veřejných prostředků.

Dohodou o hostování se

- veřejná výzkumná instituce zavazuje **přijmout výzkumného pracovníka ze třetí země** za účelem jeho účasti na řešení výzkumného projektu a
- výzkumný pracovník se **zavazuje výzkumný projekt provést**.

Dohoda o hostování stanoví **právní vztah a pracovní podmínky** výzkumného pracovníka.

²⁰ Resp. se může jednat i o takové organizace, které nejsou schváleny MŠMT, nicméně taková organizace pak musí žádat o povolení k zaměstnání tohoto cizího zahraničního pracovníka ze 3. země.

Ve věcech, které nejsou upraveny zákonem o veřejných výzkumných institucích, se dohoda o hostování řídí **občanským zákoníkem**.

Cizinec, který uzavřel s výzkumnou organizací (veřejnou výzkumnou institucí, vysokou školou nebo jinou výzkumnou organizací zapsanou do seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí vedeného podle zvláštního právního předpisu²¹) **dohodu o hostování** a hodlá na území ČR přechodně pobývat po dobu delší než 3 měsíce, je oprávněn podat na zastupitelském úřadu žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu.

Výzkumnou činností se rozumí též činnost akademického pracovníka nebo hostujícího profesora u veřejné výzkumné instituce nebo jiné výzkumné organizace zapsané do seznamu výzkumných organizací schválených pro přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí podle zvláštního právního předpisu.

Zákon o pobytu cizinců dále upravuje např. podmínky a náležitosti žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu, jakož i další skutečnosti související s pobytem cizinců na území ČR za účelem vědeckého výzkumu.

Specifické dopady v oblasti VaVal

6./7./8. Rámcový program EU

Jak je uvedeno výše, v případě projektů sítí základní odborné přípravy (ITN) specifického programu Lidé je výzkumný pracovník oprávněn strávit část projektu u jiného partnera projektu, se kterým hostitelská organizace uzavřela smlouvu, avšak **délka takové stáže** (secondmentu) by neměla překročit 30% celkové doby, kterou má daný výzkumný pracovník strávit na projektu. Obdobné časové limity stáží platí i u dalších projektů specifického programu Lidé.

Agentury práce – nejsou pro projekty VaV použitelné, neboť obecně stanoví pravidla všech poskytovatelů od národních až po EU, že pracovník, který řeší projekt a je z projektu placen, musí mít sjednáno s institucí, která je příjemce grantu, „any commitment“, což je v našich podmínkách

²¹ Zákon o veřejných výzkumných institucích

pracovní poměr, DPČ či DPP. Vylučuje to jakéhokoliv dalšího prostředníka, tj. v daném případě agenturu práce.

Pokud se týče dohody o hostování – k problematice existuje zpracovaná metodika - **2. aktualizované vydání příručky "ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZÍCH STÁTNÍCH PŘÍSLUŠNÍKŮ VE VÝZKUMU A VÝVOJI"** zahrnující legislativní změny z roku 2011, která je dostupná na webu http://vydavatelstvi.vscht.cz/katalog/uid_isbn-978-80-7080-804-7/anotace/.

2.2.15. Prohlubování a zvyšování kvalifikace

Úprava ZP:
• §§ 205, 230 a násl.
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ano (zejména však formulační změny)

Zaměstnanec má **povinnost si prohlubovat svoji kvalifikaci** k výkonu sjednané práce (srov. § 230 ZP).

Prohlubováním kvalifikace se rozumí

- průběžné **doplňování** kvalifikace, které **nemění** její **podstatu**, a **umožňuje výkon** sjednané práce; a
- **udržování** a **obnovování** kvalifikace.

V zájmu prohloubení kvalifikace zaměstnance má **zaměstnavatel právo vyžadovat**, aby se zúčastnil příslušných školení. **Účast zaměstnance na školení** nebo jiných formách přípravy nebo studium za účelem prohloubení kvalifikace se považuje za **výkon práce**, za který přísluší mzda nebo plat; není dokonce vyloučena ani práce přesčas, která musí být odměněna v souladu s příslušnými předpisy. **Účast** zaměstnance na takovém školení je **povinná** – jde o plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy. Neomluvenou neúčast je tedy třeba považovat za porušení pracovních povinností.

Náklady spojené s prohlubováním kvalifikace zaměstnance nese **zaměstnavatel**.

Pokud však zaměstnanec požaduje, aby mohl absolvovat **prohlubování kvalifikace ve finančně náročnější formě**, může se na nákladech také **podílet**.

Pokud předpokládané **náklady** na prohloubení kvalifikace dosáhnou **alespoň 75 000 Kč**, mohou zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít **dohodu**²² obsahující

- závazek zaměstnavatele **umožnit** zaměstnanci prohloubení kvalifikace a
- závazek zaměstnance
 - **prohloubit si** kvalifikaci a
 - **setrvat** po určitou dobu u zaměstnavatele v pracovním poměru.

²² K náležitostem dohody viz níže kvalifikační dohoda.

V případě, že by zaměstnanec povinnost setrvat po stanovenou dobu v pracovním poměru nesplnil, je povinen zaměstnavateli **náklady** vynaložené na prohloubení kvalifikace **uhradit**. Prohloubení kvalifikace však v tomto případě nelze zaměstnanci uložit.

Jiný právní režim platí pro **zvyšování kvalifikace**.

Zvýšením kvalifikace se rozumí

- **změna hodnoty** kvalifikace (studiem, školením nebo jinou formou, jestliže jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele); a též
- **získání** nebo **rozšíření** kvalifikace.

Rozhodnutí o tom, zda si bude kvalifikaci zvyšovat, záleží výhradně na **zaměstnanci – zvyšování kvalifikace není povinností zaměstnance**; zaměstnavatel mu k tomu může pouze vytvořit podmínky, pokud je předpokládané zvýšení kvalifikace v souladu s jeho potřebami a poskytovat zaměstnanci určité pracovní úlevy a **náhradu mzdy či platu**.

Účast na školení a studiu při zaměstnání, v nichž má zaměstnanec **získat předpoklady** stanovené právními předpisy nebo požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce a které je **v souladu s potřebou zaměstnavatele**, je (pokud zasahuje do pracovní doby) překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší **náhrada mzdy či platu**.

Pro účely zvýšení kvalifikace mohou rovněž zaměstnanec se zaměstnavatelem uzavřít tzv. **kvalifikační dohodu**, ve které

- se zaměstnavatel zavazuje **umožnit** zaměstnanci **zvýšení kvalifikace** poskytováním pracovních úlev a náhrady mzdy (platu); a
- zaměstnanec přijímá závazek
 - **zvýšit** si kvalifikaci; a
 - **setrvat** u zaměstnavatele po určitou dobu, **nejdéle 5 let**, v pracovním poměru; **nebo**
 - mu **uhradit náklady** spojené se zvyšováním kvalifikace, a to i tehdy, jestliže zaměstnanec rozváže pracovní poměr před jejím zvýšením.

Kvalifikační dohoda musí mít **písemnou formu** a dále musí obsahovat následující **náležitosti**:

- **druh kvalifikace a způsob jejího zvýšení**, resp. prohloubení (např. studium na střední

či vysoké škole, druh vysokoškolského studia apod.);

- **dobu**, po kterou se zaměstnanec zavazuje **setrvat** u zaměstnavatele v pracovním poměru;
- **druhy nákladů**, které bude povinen zaměstnanec uhradit zaměstnavateli, jestliže nesplní svůj závazek setrvat u něho v pracovním poměru (např. náhradu mzdy za dobu studijního volna, náhrady cestovních výdajů, náhradu příspěvků na zakoupení učebních pomůcek apod.);
- **nejvyšší celková částka**, kterou bude zaměstnanec povinen uhradit (maximální výše požadované úhrady není zákonem omezena).

Povinnost zaměstnance k **úhradě nákladů neplatí bez výjimky**. Zákoník práce uvádí v § 235 odst. 3 výčet případů, kdy by jejich vymáhání nebylo vzhledem k okolnostem spravedlivé. Okruh stanovených případů **může** každý **zaměstnavatel rozšířit** v kolektivní smlouvě či vnitřním předpisu o další důvody.

Z celkové doby, po kterou se zaměstnanec zavázal setrvat u zaměstnavatele, jsou **vyloučeny určité časové úseky**, kdy sice pracovní poměr trval, ale zaměstnanec nevykonával práci sjednanou v pracovní smlouvě. Jedná se například o

- dobu nepřítomnosti v práci pro výkon nepodmíněného trestu odnětí svobody a vazby, pokud došlo k pravomocnému odsouzení; a
- dobu rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky.

Zaměstnavatel je oprávněn **sledovat průběh a výsledky** zvyšování kvalifikace a ve stanovených případech může zastavit poskytování pracovních úlev a náhrad (viz § 233 ZP).

Specifické dopady v oblasti VaVal

Zvyšování kvalifikace je součástí kariérního postupu na VŠ, proto se na ně pohlíží jako na běžnou věc. V současné době je mnoho školení a výcviků hrazeno z operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost z ESF (pouze v regionech, nikoliv v Praze). Náklady na vzdělávací akce jsou hrazeny z projektů.

Prohlubování a zvyšování kvalifikace výzkumných pracovníků se dotýká i Evropská charta pro výzkumné pracovníky, dle které by se tito – a to na všech stupních povolání – měli nepřetržitě snažit o rozvoj svých schopností a dovedností, čehož může být dosaženo různými prostředky;

příkladem jsou zmiňovány: odborná příprava, kurzy, konference a e-learning. Charta stanoví i to, že zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti poskytnuta.

2.2.16. Odpovědnost zaměstnance za škodu

Úprava ZP:
• §§ 248 a násl., 252 a násl., 255 a násl.
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ano

Obecná odpovědnost zaměstnance za škodu

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil

- zaviněným porušením povinností; a to
- při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Odpovědnost zaměstnance za nesplnění povinnosti k odvrácení škody

Zaměstnavatel je oprávněn požadovat na zaměstnanci, aby se v rozsahu přiměřeném okolnostem případu **podílel** na náhradě škody, která byla zaměstnavateli způsobena, není-li možné škodu uhradit jinak, pokud:

- zaměstnanec **vědomě neupozornil** nadřízeného vedoucího zaměstnance **na škodu** hrozící zaměstnavateli; nebo pokud
- zaměstnanec **nezakročil proti hrozící škodě**, ačkoliv by tím bylo zabráněno bezprostřednímu vzniku škody.

Odpovědnost zaměstnance za schodek na svěřených hodnotách, které je zaměstnanec povinen vyúčtovat

Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za **schodek** vzniklý na **hodnotách**, které mu byly svěřeny k vyúčtování, tj. na **hotovosti, ceninách, zboží, zásobách materiálu nebo jiných hodnotách**, které jsou předmětem obratu nebo oběhu, s nimiž má zaměstnanec možnost **osobně disponovat po celou dobu**, po kterou mu byly svěřeny, a to jestliže se zaměstnancem byla uzavřena příslušná dohoda o odpovědnosti.

Dohoda o odpovědnosti

- smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba – zaměstnanec – dosáhne **18 let**

věku;

- **nesmí** být uzavřena **zástupcem** za zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena či byl-li zaměstnanec způsobilosti k právním úkonům zbaven;
- musí být uzavřena **písemně**.

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti zcela nebo zčásti, jestliže **prokáže**, že schodek vznikl zcela nebo zčásti **bez jeho zavinění**, zejména, že mu bylo zanedbáním povinnosti zaměstnavatele znemožněno se svěřenými hodnotami nakládat.

Při uzavření dohody o odpovědnosti, jakož i při

- jejím zániku;
- při výkonu jiné práce;
- při převedení zaměstnance na jinou práci nebo na jiné pracoviště;
- při přeložení zaměstnance a
- při skončení pracovního poměru

je **zaměstnavatel povinen provést inventarizaci**.

Odpovědnost zaměstnance za ztrátu svěřených věcí

Zaměstnanec odpovídá za ztrátu **nástrojů, ochranných pracovních prostředků a jiných podobných věcí**, které mu zaměstnavatel svěřil

- na **písemné potvrzení**, jestliže hodnota těchto věcí nepřesahuje částku 50 000 Kč; nebo
- na základě **dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí**, jestliže cena takto svěřené věci přesahuje 50 000 Kč.

Takto svěřovanými věcmi dle praxe **nemohou být** např. stroje, automobily, zařízení pracoviště, vybavení kanceláří nábytkem, apod. Spíše by se v těchto případech jednalo např. o nářadí, které je příslušenstvím stroje, nástroje, přístroje, kapesní kalkulačky, diktafony, ochranné brýle, pracovní oděv i obuv, notebooky, mobilní telefony apod.

Dohoda o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí

- smí být uzavřena nejdříve v den, kdy fyzická osoba – zaměstnanec – dosáhne **18 let věku**;
- **nesmí** být uzavřena **zástupcem** za zaměstnance, jehož způsobilost k právním úkonům byla omezena či byl-li zaměstnanec způsobilosti k právním úkonům zbaven;

- musí být uzavřena **písemně**.

Zaměstnanec se zproští odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí zcela nebo zčásti, jestliže **prokáže**, že ztráta vznikla zcela nebo zčásti **bez jeho zavinění**.

Rozsah náhrady škody, kterou lze po zaměstnanci požadovat, je **omezen** následujícím způsobem:

- u obecné odpovědnosti za škodu
 - **4,5 násobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance před porušením povinnosti**, kterým způsobil škodu, jedná-li se o škodu způsobenou z nedbalosti, přičemž je zaměstnanec povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu;
 - v případě škody způsobené **úmyslně, v opilosti nebo po zneužití jiných návykových látek** se omezení 4,5 násobkem průměrného měsíčního výdělku zaměstnance neuplatní; u škody způsobené úmyslně může zaměstnavatel navíc požadovat i náhradu ušlého zisku;
- u odpovědnosti za nesplnění povinnosti k odvrácení škody
 - okolnostmi, které bránily splnění povinnosti;
 - významem škody pro zaměstnavatele a
 - maximálně **trojnásobkem průměrného měsíčního výdělku** zaměstnance.

Zaměstnanec, který odpovídá **za schodek** na svěřených hodnotách nebo **za ztrátu** svěřených věcí, je povinen nahradit schodek na svěřených hodnotách nebo ztrátu svěřených věcí **v plné výši**.

Výši požadované náhrady škody **určuje zaměstnavatel**; je rovněž povinen ji se zaměstnancem **projednat** a **písemně** mu ji **oznámit** zpravidla nejpozději do 1 měsíce ode dne, kdy bylo zjištěno, že škoda vznikla a že za ni zaměstnanec odpovídá.

Zaměstnavatel může uzavřít se zaměstnancem **písemnou dohodu o způsobu náhrady škody**, jejíž součástí je výše zaměstnavatelem požadované náhrady škody, jestliže zaměstnanec svůj závazek nahradit škodu uznal.

Výši požadované náhrady škody a **obsah dohody o způsobu** její úhrady s výjimkou náhrady nepřesahující 1 000 Kč je zaměstnavatel povinen **projednat** s odborovou organizací.

Závazek zaměstnance k náhradě škody vůči zaměstnavateli lze zajistit **písemnou dohodou o srážkách ze mzdy**; srážky ze mzdy takto sjednané nesmějí činit více, než by činily při výkonu rozhodnutí.

2.2.17. Pracovní úrazy a pojištění odpovědnosti za pracovní úraz

Úprava ZP:
• §§ 105, 365 a násl.
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (zák. č. 266/2006 Sb., který nabývá účinnosti od roku 2013) • Vyhláška Ministerstva financí č. 125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání • Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání • Zákon č. 37/2004 Sb., o pojistné smlouvě, ve znění pozdějších předpisů
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ano

Do nabytí účinností zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců je problematika pracovních úrazů (a nemocí z povolání) a jejich odškodňování upraveno zákoníkem práce (ust. §§ 365 a násl.)

Odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech je upravena současně s **odpovědností za škodu při nemocech z povolání**; co se rozumí nemocemi z povolání, je upraveno v nařízení vlády č. 290/1995 Sb., které po nabytí účinnosti zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců pozbude účinnosti.

Pracovním úrazem zákoník práce rozumí

- poškození zdraví nebo
- smrt zaměstnance;

došlo-li k nim **nezávisle** na jeho **vůli** krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů, a to

- při plnění pracovních úkolů nebo
- v přímé souvislosti s ním.

Za pracovní úraz se považuje též úraz, který zaměstnanec utrpěl **pro plnění pracovních úkolů**.

Pracovním úrazem **není úraz**, který se zaměstnanci přihodil **na cestě do zaměstnání a zpět**.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla

- při plnění pracovních úkolů nebo
- v přímé souvislosti s ním.

Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci škodu i tehdy, když dodržel povinnosti vyplývající z právních a ostatních předpisů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci; má však možnost se své **odpovědnosti** zcela (či příp. za stanovených podmínek zčásti) **zprostit**, a sice tak, že prokáže, že škoda vznikla

- tím, že postižený **zaměstnanec** svým zaviněním **porušil** právní, nebo ostatní **předpisy anebo pokyny** k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ačkoliv s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost a dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, nebo
- v důsledku **opilsti** postiženého **zaměstnance** nebo v důsledku **zneužití jiných návykových látek** a zaměstnavatel nemohl škodě zabránit, a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody

a že tyto skutečnosti byly jedinou příčinou škody.

Naopak se zaměstnavatel nemůže zprostit odpovědnosti zcela ani zčásti v případě, kdy zaměstnanec utrpěl **pracovní úraz při odvracení škody hrozící zaměstnavateli** nebo nebezpečí přímo hrozící životu nebo zdraví, pokud zaměstnanec tento stav úmyslně nevyvolal.

Zaměstnanci, který utrpěl pracovní úraz nebo u něhož byla zjištěna nemoc z povolání, je zaměstnavatel za podmínek stanovených zákoníkem práce a v rozsahu, ve kterém za škodu odpovídá, povinen poskytnout **náhradu** za

- ztrátu na výdělku
 - po dobu pracovní neschopnosti, resp.
 - po skončení pracovní neschopnosti;
- bolest a ztížení společenského uplatnění;
- účelně vynaložené náklady spojené s léčením;
- věcnou škodu.

Způsob a výši náhrady škody je zaměstnavatel povinen **projednat** bez zbytečného odkladu s odborovou organizací a se zaměstnancem.

V případě **úmrtí zaměstnance** v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je zaměstnavatel v rozsahu své odpovědnosti a za podmínek stanovených zákoníkem práce poskytnout

- náhradu účelně vynaložených nákladů spojených s jeho léčením;

- náhradu přiměřených nákladů spojených s pohřbem;
- náhradu nákladů na výživu pozůstalých;
- jednorázové odškodnění pozůstalých;
- náhradu věcné škody.

Zákoník práce upravuje rovněž **odpovědnost vysoké školy** za škodu vzniklou studentům vysokých škol

- porušením právních povinností; nebo
- úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou; nebo
- v přímé souvislosti s nimi.

Pokud ke škodě došlo **při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby**, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

Zaměstnavatel je **ze zákona pojištěn** pro případ odpovědnosti za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Zákonné pojištění **vzniká dnem vzniku prvního pracovněprávního vztahu** u zaměstnavatele, a trvá po dobu existence zaměstnavatele.

Zaměstnavatel má právo, aby za něj příslušná pojišťovna nahradila škodu, která vznikla zaměstnanci při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání v rozsahu, v jakém za ni zaměstnavatel odpovídá podle zákoníku práce.

Z hlediska regulace právního vztahu mezi zaměstnavatelem a pojišťovnou se podpůrně použijí ustanovení zákona o pojistné smlouvě.

Specifické dopady v oblasti VaVal

Specifikem oblasti VaV je, že se bude zaměstnávat stále více pracovníků z EU a ze třetích zemí. Je nutné, aby i tito pracovníci byli zahrnuti v systémech pojištění, odpovědností, bezpečnostních opatření atp. jako jejich čeští kolegové. Zde by mohl nastat problém u toho cizince, který je v instituci na „stáži“ a nemá uzavřenou pracovní smlouvu. Vzhledem k tomu, že „stáž“ není z hlediska pracovněprávního nijak zařazena ani definována, může zde dojít k situaci, že cizinec, který utrpí úraz, je na stáži, nebude pokryt nějakým zákonným pojištěním. Uvedená situace se obvykle řeší komerčním pojištěním.

2.2.18. Pracovněprávní vztahy ve v.v.i.

Úprava ZP:
• ZP se použije na pracovněprávní vztahy tam, kde není stanoveno zvláštním právním předpisem jinak
Úprava dalších právních předpisů:
• Zákon o veřejných výzkumných institucích (§§ 15 písm. h), 16 odst. 4, 17, 18 odst. 6, 19 odst. 1 písm. c), 20 odst. 1 písm. d) a odst. 3), 27, 28 odst. 4, 30a a násl.) • Vyhláška Ministerstva financí č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů
Problematika materiálně dotčena novelou zákoníku práce provedenou zák. č. 365/2011 Sb.:
• Ano (s ohledem na použití obecné úpravy ZP)

Pracovněprávní vztahy ve v.v.i. se **obecně** – podobně jako v případě pracovněprávních vztahů ve veřejných vysokých školách – řídí **obecnými ustanoveními zákoníku práce**, vyjma případů, kdy relevantní zvláštní předpis stanoví něco jiného. V oblasti v.v.i. je takovým zvláštním právním předpisem zákon č. 341/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o veřejných výzkumných institucích.

Práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na veřejnou výzkumnou instituci **dnem jejího vzniku** nebo dnem zápisu změny zřizovací listiny, s výjimkou vlastnických nebo jiných věcných práv k nemovitostem, která jsou předmětem evidence v katastru nemovitostí (§ 28 odst. 4 zákona o veřejných výzkumných institucích).

Zákon o veřejných výzkumných institucích hovoří o postavení zaměstnance de facto u

- **ředitele v.v.i.** (ředitel v.v.i. vykonává svou funkci v pracovním poměru dle § 17 odst. 9 zákona o veřejných výzkumných institucích a náleží mu dle § 16 odst. 4 téhož zákona mzda); a
- **výzkumných pracovníků v.v.i.**, kterými se rozumí zaměstnanci v.v.i., kteří se v rámci pracovní činnosti zabývají výzkumem a vývojem nebo takové činnosti řídí.

Ředitel v.v.i. má celou řadu povinností coby orgán v.v.i. (§ 16 odst. 1 písm. a) zákona o veřejných výzkumných institucích); nadto však zákon o veřejných výzkumných institucích stanoví například

- vznik jeho funkce, kdy ředitele jmenuje zřizovatel na návrh rady instituce předložený na základě výběrového řízení; stanoven je zvláštní postup v případech, kdy zřizovatel návrh rady na jmenování ředitele nepřijme;
- zánik jeho funkce v případech odvolání zřizovatelem na návrh rady instituce nebo dozorčí rady, odvolání zřizovatelem z vlastního rozhodnutí se souhlasem rady instituce, jakož i postup v případech, kdy ředitel přestane splňovat podmínky pro

výkon své funkce stanovené zákonem o veřejných výzkumných institucích;

- předpoklady pro výkon funkce ředitele veřejné výzkumné instituce, kdy se musí jednat o osobu, která
 - je způsobilá k právním úkonům,
 - nebyla pravomocně odsouzená pro trestný čin, jehož skutková podstata souvisí s předmětem činnosti v.v.i., nebo pro trestný čin hospodářský nebo trestný čin proti majetku,
 - nebyla jí v posledních třech letech uložena sankce podle zvláštních právních předpisů upravujících výkon odborné činnosti související s předmětem činnosti v.v.i.;
- neslučitelnost výkonu funkce ředitele v.v.i. s jinými činnostmi, kdy ředitel v.v.i. nesmí být členem řídicích nebo kontrolních orgánů právnických osob provozujících podnikatelskou činnost a nesmí se podílet na podnikání právnických osob působících v oblasti, která je předmětem činnosti v.v.i. – to vše s výjimou správy vlastního majetku; jinou výdělečnou činnost může ředitel v.v.i. vykonávat podle ZP s předchozím písemným souhlasem zřizovatele;
- podmínky členství, resp. účasti ředitele v.v.i. na zasedání rady instituce;
- délku funkčního období, které činí 5 let, přičemž tatáž osoba může zastávat funkci ředitele nejvýše 2 po sobě jdoucí funkční období.

Z hlediska dalších ustanovení zákona o veřejných výzkumných institucích má ve vztahu k pracovněprávním vztahům význam ustanovení § 20, dle kterého jsou **vnitřními předpisy** v.v.i. mimo jiné

- organizační řád; a
- vnitřní mzdový předpis.

Zákon o veřejných výzkumných institucích rovněž výslovně připouští, že **mzda** zaměstnanců v.v.i. může být sjednána kolektivní smlouvou (§ 20 odst. 3); v takovém případě má v.v.i. povinnost kolektivní smlouvu zaslat zřizovateli k informaci.

Veřejná výzkumná instituce také mj. tvoří **sociální fond**; tento fond se pro účely vymezení způsobilých nákladů ve výzkumu, vývoji a inovacích považuje za fond kulturních a sociálních potřeb (§ 27 odst. 2 zákona o veřejných výzkumných institucích; dále pak vyhláška MF č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Zákon o veřejných výzkumných institucích upravuje i podmínky přijímání výzkumného pracovníka ze třetí země a s tím související **dohodu o hostování**; k tomu blíže viz. kap. 2.2.2. a 2.2.14.

2.2.19. Analýza dopadů novely zákoníku práce

Kapitola je zpracována nad rámec zadání Analýzy toliko jako informativní přehled hlavních změn provedených novelou ZP č. 365/2011 Sb. a nevztahuje se specificky k oblasti VaVal, ačkoli i na tuto oblast dopadá.

Novela zákoníku práce č. 365/2011 Sb. provedla následující základní změny dosavadní úpravy:

Pracovní poměr na dobu určitou

Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami

- nesmí přesáhnout 3 roky; a
- ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát.

Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Převládající – nikoli však nutně správný – výklad tohoto ustanovení se kloní k závěru, že ZP umožňuje, aby pracovní poměr na dobu určitou byl uzavřen **až třikrát za sebou** (bez přerušení) tak, že každé příslušné období doby určité bude činit nejvýše 3 roky. Bude tak možné, aby zaměstnanec pracoval u téhož zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu určitou, která bude trvat **celkem až 9 let**.

Oproti úpravě účinné do 31. 12. 2011 však došlo ke **zrušení** možnosti sjednat pracovní poměr na dobu určitou v případech, kdy

- je zaměstnanec zaměstnán z důvodu **náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance** na dobu překážek v práci na straně zaměstnance; a dále
- byla zrušena zákonná výjimka nepostupovat podle příslušných ustanovení ZP, která omezovala uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, v případech, kdy jsou dány **vážné provozní důvody** na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve **zvláštní povaze práce**, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Zavedení institutu dočasného přidělení

Institut dočasného přidělení umožňuje dočasné přidělení mezi zaměstnavateli na základě shodně projevené vůle (dohody) všech zúčastněných subjektů

- zaměstnance; dále
- zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přidělil; a
- zaměstnavatele, ke kterému byl zaměstnanec dočasně přidělen.

Podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nesmí být horší než pracovní podmínky srovnatelných zaměstnanců uživatele. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání nelze dočasné přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli provádět za úplatu, s výjimkou možnosti vzájemné refundace zaměstnanci vyplacené mzdy, popř. cestovních náhrad.

Zkušební doba

- u **vedoucích zaměstnanců** může být sjednána zkušební doba **až v délce 6 měsíců** ode dne vzniku pracovního poměru;
- u běžných zaměstnanců zůstává doba **3 měsíců**;
- zkušební doba zároveň **nesmí** být sjednána **delší**, než je **polovina sjednané doby** trvání pracovního poměru;
- zkušební doba se **prodlužuje** pouze o dobu **celodenních překážek v práci**, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu **celodenní dovolené**.

Zavedení nového výpovědního důvodu

Novým výpovědním důvodem je, **poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnost dodržovat stanovený režim dočasné práce neschopného pojištěnce**, pokud jde o povinnost

- zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu; a
- dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění v době
 - prvních 14 kalendářních dnů; a
 - v období od 1. ledna 2011 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti.

Náhrada mzdy nesmí být snížena nebo neposkytnuta, jestliže byla pro totéž porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dána zaměstnanci výpověď.

Zavedení diference výše odstupného v závislosti na délce trvání pracovního poměru

Zaměstnanci, u něhož dochází k **rozvázání pracovního poměru** výpovědí danou zaměstnavatelem nebo dohodou z tzv. **organizačních důvodů**, tj.

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část;
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách;

přísluší zaměstnanci od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru **odstupné ve výši nejméně**

- **jednonásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
- **dvojnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- **trojnásobku** jeho průměrného měsíčního výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i **doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele**, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

Moderační právo soudu v případě neplatného ukončení pracovního poměru

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci

- neplatnou výpověď; nebo
- zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě; nebo
- zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr ve zkušební době, a

oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu **písemně**, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho **pracovní poměr trvá** i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu **náhradu mzdy**.

Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy, **6 měsíců, může**

soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování **přihlédne zejména** k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Změna v oblasti sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas

Mzdu lze sjednat již s přihlédnutím k případné práci přesčas **nejen u vedoucích zaměstnanců**. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné takto sjednat, je-li **současně sjednán rozsah práce přesčas**, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat nejvýše

- v rozsahu **150 hodin** práce přesčas za **kalendářní rok** a
- u vedoucích zaměstnanců v mezích celkového rozsahu práce přesčas (**až 416 hodin**).

Změna přiměřeného peněžitého vyrovnání poskytovaného zaměstnavatelem v případě sjednání konkurenční doložky

Byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, **nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti**, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky **závazek zaměstnavatele**, že zaměstnanci poskytne **přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku**, za každý měsíc plnění závazku.

Úprava účinná do 31. 12. 2011 stanovila jako minimální výši přiměřeného vyrovnání, které zaměstnavatel zaměstnanci poskytoval, průměrný měsíční výdělek za každý měsíc plnění závazku.

Vnitřní předpis a pracovní řád

Došlo ke **zrušení** ustanovení, dle kterých

- vnitřní předpis nesmí ukládat povinnosti jednotlivým zaměstnancům a
- pracovní řád nesmí zakládat nové povinnosti zaměstnanců.

Nový rozsah maximálního počtu hodin, na který lze uzavřít dohodu o provedení práce

Rozsah práce, na který lze dohodu o provedení práce uzavřít, nesmí být větší než **300 hodin** v kalendářním roce.

2.2.20. Pravidla poskytovatelů podpory v oblasti pracovněprávních vztahů

V předchozích částech Analýzy jsou rozebírána pravidla týkající se pracovněprávních vztahů v oblasti jednoho z typů projektů – 7. RP – Lidé (srov. předchozí části Analýzy v částech kapitol „Specifické dopady v oblasti VaVal“). Tyto projekty však nejsou jedinými a na pracovněprávní vztahy ve VaV mohou mít – v závislosti na příslušném poskytovateli podpory – dopad i pravidla další.

Na prvním místě nutno zmínit, že na evropské úrovni dochází v současné době k dojednávání nových pravidel – **nového programu EU pro financování výzkumu a inovací – Horizont 2020**. Horizont 2020 v sobě spojuje všechny stávající finanční prostředky Unie na výzkum a inovace, včetně rámcového programu pro výzkum, činností vztahujících se k inovacím uvedených v rámcovém programu pro konkurenceschopnost a inovace a činností Evropského inovačního a technologického institutu (EIT)²³. Horizont 2020 se skládá z několika částí²⁴.

Obecně lze říci, že má Horizont 2020 řadu nových prvků, které jsou uzpůsobeny podpoře růstu a řešení společenských výzev. Horizont 2020 si klade za cíl přilákat nejlepší výzkumné pracovníky a inovační podniky, čehož má být mj. docíleno zjednodušením pravidel a postupů pro účastníky – zejm. ve srovnání se 7. RP²⁵. Zjednodušení má být dosaženo v několika rovinách:

- strukturální zjednodušení, a to prostřednictvím
 - jednodušší stavby programu zaměřené na tři strategické cíle, kterými jsou vynikající věda, vedoucí postavení v průmyslu a společenské výzvy;
 - jednotných pravidel účasti – zejm. v oblastech způsobilosti, hodnocení či práv duševního vlastnictví – s tím, že tato pravidla se s výjimkami uplatní na všechny části programu Horizont 2020;
- zjednodušená pravidla financování, která mají zahrnovat například
 - jednodušší úhradu přímých nákladů s větším uznáváním obvyklých účetních postupů příjemců;
 - možnost použití jednotkových (průměrných nákladů na zaměstnance;

²³ Srov. KOM(2011) 808

²⁴ Jedná se o Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o Horizontu 2020 – rámcovém programu pro výzkum a inovace (2014–2020), KOM(2011) 809, Návrh rozhodnutí Rady o zřízení zvláštního programu k provedení Horizontu 2020 – rámcového programu pro výzkum a inovace (2014–2020), KOM(2011) 811, Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady, kterým se stanoví pravidla pro účast a šíření výsledků Horizontu 2020 – rámcového programu pro výzkum a inovace (2014–2020), KOM(2011) 810, Návrh nařízení Rady o programu Evropského společenství pro atomovou energii pro výzkum a odbornou přípravu (2014–2018), přispívajícím k rámcovému programu pro výzkum a inovace Horizont 2020, KOM(2011) 812.

²⁵ Srov. KOM(2011) 808

- jednu sazbu úhrad pro všechny účastníky a činnosti ve stejném projektu;
- apod.
- pomocí revidované kontrolní strategie má být dále dosaženo nové rovnováhy mezi důvěrou a kontrolou a mezi podstoupením rizika a vyhýbání se riziku, a to například
 - snížením počtu osvědčení o finančních výkazech tím, že se bude vyžadovat pouze jedno takové osvědčení na příjemce na konci projektu;
 - snížení zátěže pro účastníky v oblasti auditu;
 - aj.²⁶

V současné době jsou pro oblast pracovněprávních vztahů v rámci programů podpory v České republice relevantními zejména **předpisy TA ČR a GA ČR**.

Předpisem **TA ČR**, ve kterém lze nalézt ustanovení týkající se pracovněprávních vztahů příjemce podpory, je např. **Příručka pro příjemce Programu Alfa/Omega** (dále „Příručka“). Jako obecné pravidlo pro způsobilé náklady příjemce (resp. dalšího účastníka prostřednictvím příjemce) Příručka stanoví, že z účelové podpory projektu lze hradit pouze uznané náklady na výzkum, vývoj a inovace; veškeré položky uznaných nákladů musí být v návrhu projektu i při následné kontrole (průběžná / závěrečná / mimořádná zpráva) odůvodněny a z obsahu dané zprávy musí vyplývat jejich nezbytnost pro řešení daného projektu. Uznané náklady v Programu Alfa/Omega Příručka dělí na několik kategorií; mezi nimi i na

- osobní náklady; a
- ostatní náklady.

Osobní náklady zahrnují

- náklady na **mzdy nebo platy a povinné odvody** na pojistné na všeobecné zdravotní pojištění a pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti;
 - jedná se např. o mzdy nebo platy výzkumných a vývojových zaměstnanců, akademických pracovníků, techniků a dalšího pomocného personálu příjemce, či dalšího účastníka, včetně zaměstnanců dělnických profesí podílejících se na řešení projektu;
- náklady na mzdy nebo platy **včetně náhrad mezd nebo platů a odměny z dohod** o pracovní činnosti či dohod o provedení práce;
- **příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a přiděl do fondu kulturních a sociálních potřeb** (FKSP, sociální fond) nebo jeho poměrnou část v organizacích, ve kterých je

²⁶ Srov. KOM(2011) 808

tvořen podle vyhlášky č. 114/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, ve znění pozdějších předpisů či dle zákona č. 341/2005 Sb., o veřejných výzkumných institucích, ve znění pozdějších předpisů.

Za uznané náklady se považuje pouze ta část uvedených osobních nákladů odpovídající odpracované době zaměstnance na řešení projektu v daném období (měsíci). Proto musí být příjemce schopen pro každého pracovníka předložit doklady, podle kterých je možné zjistit **dobu a činnosti odpracované na příslušném projektu**. Tuto povinnost lze splnit např.

- výkazem práce; či
- stanovením části příslušného pracovního úvazku pro každého pracovníka na konkrétním projektu, např.
 - formou dodatku pracovní smlouvy či
 - vnitřním předpisem.

Významným limitem pro oblast odměňování pracovníků v rámci projektů financovaných prostřednictvím TA ČR je ustanovení o tom, že mzdy a platy pracovníků **nesmějí být cíleně navyšovány** jen pro projekt, ale musí odpovídat předem schválenému vnitřnímu nebo jinému mzdovému či platovému předpisu příjemce.

Uznaným nákladem může být

- řádná dovolená nebo její část v případě, že je pracovník zaměstnán na základě pracovní smlouvy;
- náhrada za nemoc v případě, že je pracovník zaměstnán na základě pracovní smlouvy nebo DPČ.

Naopak pro Projekt Alfa/Omega **není způsobilým nákladem stipendium**. Stipendium nelze v rámci pravidel TA ČR zahrnout mezi položky uznaných nákladů projektu.

Důležitým ustanovením Příručky je, že odměny mohou být vypláceny jen pracovníkům, kteří se na projektu podílejí na základě uzavřené

- pracovní smlouvy;
- DPČ; či
- DPP.

V otázkách týkajících se úvazku se TA ČR řídí zákoníkem práce. **Problematickou úvazků** Příručka dále rozvádí následujícím způsobem:

„Pracovníkovi zaměstnanému ve firmě např. na **celý úvazek např. na výzkumnou činnost** (nepodílející se na řešení projektu), se již nemůže úvazek na stejnou činnost zvýšit. Pracovník může být ovšem v rámci projektu zaměstnán na „Dohodu o provedení práce“ nebo na „Dohodu o

pracovní činnosti“. Pracovní činnost uvedena v „Pracovní smlouvě“ musí být odlišná od pracovní činnosti uvedené v „Dohodě o pracovní činnosti/Dohodě o provedení práce“.

Zaměstnanec v dalším pracovním poměru, který je zaměstnán na základě dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti konaných mimo pracovní poměr u téhož zaměstnavatele, nemůže vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny (u zaměstnavatele, jímž je stát, se tato věta aplikuje jen v případě, že se jedná o výkon práce v téže organizační složce státu). [...]

Pracovníkovi zaměstnanému ve firmě např. **na 0,5 úvazku** (nepodílející se na řešení projektu), se může úvazek zvýšit až na 1,00 v případě zařazení do řešitelského týmu. Pokud tento pracovník vlastní živnostenský list, nemůže si zároveň nárokovat zaplacení své činnosti za účast na řešení projektu nad rámec svého 0,5 úvazku jako OSVČ.“

Dále, Příručka upravuje i mimořádnou roční odměnu, jejíž limit je stanoven na

- jeden měsíční plat daného zaměstnance počítaný dle průměru za posledních 12 měsíců; přičemž
 - tento limit se stanoví pouze z té části úvazku, kterým se daný zaměstnanec na projektu podílí.

V kategorii **ostatních uznaných nákladů** jsou mj. zahrnuty

- **cestovní náhrady** vzniklé v přímé souvislosti s řešením projektu v souladu s obecnou právní úpravou – tj. zejm. zákoníkem práce a prováděcími předpisy;
 - cestovní náhrady lze do uznaných nákladů zahrnout do výše, která je pro zaměstnavatele vymezena v ust. § 109 odst. 3 ZP (jde o kategorie zaměstnanců, kteří jsou odměňováni platem);
 - cestovné (náklady na pracovní pobyty aj.) lze zahrnout pouze v případě, že souvisí s řešenou problematikou projektu;
 - nezbytná doba strávená na služební cestě je rovněž způsobilým nákladem s tím, že alespoň jeden den musí být prokazatelná aktivní účast pracovníka (prezentace výsledků projektu aj.)
 - cestovní náklady musí být přiměřené a musí se řídit zásadami hospodárnosti a efektivnosti (tyto zásady se aplikují na všechny uznané náklady);
- **náklady nebo výdaje na získání práv k průmyslovému vlastnictví** k výsledkům projektu
 - platí pouze pro výzkumné organizace a malé a střední podniky.

Podobně i **GA ČR** zahrnuje do své Zadávací dokumentace pro veřejnou soutěž ve výzkumu, vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu na rok 2012 – **Standardní grantové**

projekty (dále jen „Pravidla GA ČR“) ustanovení a pravidla, která se dotýkají předmětu Analýzy. Tyto jsou zejména upraveny v části Pravidel GA ČR, která pojednává o osobních nákladech.

Do osobních nákladů dle Pravidel GA ČR výslovně nelze započítat jakékoliv jiné náklady, zejména např. úhrady za služby na základě smluv uzavřených dle Občanského zákoníku, Obchodního zákoníku nebo jiných právních předpisů než Zákoníku práce.

Mzdové prostředky lze v rámci **osobních nákladů** dle Pravidel GA ČR přidělit na následující účely:

- mzdy nebo platy včetně jejich pohyblivých složek, náhrad za dovolenou na zotavenou a náhrad za dočasnou pracovní neschopnost zaměstnanců přijatých podle **pracovní smlouvy** výhradně na řešení projektu, kdy
 - součet všech úvazků jedné osoby hrazených z účelové podpory GA ČR může být max. 1,0 resp. 100 %;
- příslušnou část mezd těch zaměstnanců, kteří nejsou dle pracovní smlouvy přijati výhradně na řešení projektu, ale na řešení projektu se podílejí, a to ve výši odpovídající jejich úvazku na řešení projektu, přičemž
 - součet všech úvazků jedné osoby hrazených z účelové podpory GA ČR může být max. 1,0 resp. 100 % a
 - souběh částečného pracovního úvazku hrazeného z účelové podpory GA ČR a pracovního úvazku vůči příjemci podpory je GA ČR akceptován;
- úhradu **dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr**, které byly uzavřeny výhradně v přímé souvislosti s řešením projektu.

Důležité je ustanovení, dle kterého mohou být pro jednoho pracovníka na dané období nárokovány mzdové prostředky spadající **jen do jedné z výše uvedených kategorií**.

Uzavření některé z výše uvedených smluv (pracovní smlouva, DPP či DPČ) v písemné formě musí být příjemce schopen **prokázat**; ve smlouvě musí být **specifikován**

- druh činnosti nebo práce,
- rozsah této činnosti či práce a
- souvislost s řešeným grantovým projektem (vč. Registračního čísla grantového projektu).

Vedle mzdových prostředků lze v rámci prostředků na osobní náklady vůči GA ČR nárokovat i

- náklady na povinné zákonné odvody a
- příděl do fondu kulturních a sociálních potřeb (či jiného fondu se stejným účelem).

Mezi uznané náklady spadají dle Pravidel GA ČR i **cestovné** a veškeré náklady na pracovní cesty (jen jsou, na rozdíl od pravidel stanovených v Příručce TA ČR, vedeny jako náklady věcné).

Cestovné tedy dle Pravidel GA ČR zahrnuje veškeré náklady na pracovní cesty v souladu se ZP, to až do výše stanovené, resp. umožněné ZP pro zaměstnavatele uvedené v části 7., hlavě III. ZP. Přitom se jedná o cestovní náklady vzniklé

- řešitelům,
- spoluřešitelům a
- dalším pracovníkům,

a sice za předpokladu, že vznikly výhradně

- v souvislosti s řešením projektu, včetně
 - pracovních pobytů a
 - cest konaných v souvislosti s aktivní účastí na konferencích.

Pokud se týče dalších projektů podporovaných ze strany GA ČR (např. bilaterální projekty aj.), jsou pracovněprávní normy pro ně stanovené v zásadě obdobné, jako u projektů standardních.

Lze shrnout, že pravidel poskytovatelů podpory v oblasti VaVal (navíc včetně dobíhajících pravidel OP VK a OP VaVpl), existuje celá řada. V **zájmu přehlednosti a právní jistoty** se jeví jako nezbytné, aby byly předpisy a pravidla mezi jednotlivými poskytovateli zkoordinovány na centrální úrovni, aby se sjednotily postupy řídicích orgánů atp.

Vhodným může být zejména vydání **metodiky** (či alespoň určitého rámce), která by pravidla poskytovatelů zastřešovala, čímž by ve svém důsledku mohlo dojít i k podpoře vědecké výzkumné činnosti, šíření poznatků a dosahování excelence ve vědě a výzkumu.

3. Jednotlivé problémové okruhy

3.1. Problematika pracovněprávních úvazků, včetně problematiky organizace a rozvrhování pracovní doby

3.1.1. Problém kumulace úvazků

Problematika pracovněprávních úvazků řešitelů výzkumně vývojových projektů (včetně doktorandů²⁷) je z hlediska Analýzy významná zejména vzhledem k případům kombinace více (projektových) úvazků u jednoho nebo více zaměstnavatelů, a to především s ohledem na

- potenciální konflikty zájmů;
- služební cesty;
- evidenci docházky;
- délku pracovní směny;
- další otázky.

Uvedená problematika je významná zejména proto, že se řešitelé výzkumně vývojových projektů, včetně doktorandů, nezřídka podílejí na řešení takových projektů v rámci jedné i více výzkumných institucí či jiných subjektů; v těchto situacích může docházet mj. k případným střetům zájmů mezi jednotlivými výzkumnými institucemi a dalšími subjekty, případně též mohou nastat situace, kdy se budou různit požadavky a podmínky příslušných dotačních programů apod.

V případě, že dojde ke kumulaci více úvazků v rámci jednoho zaměstnavatele, je třeba, aby práce vykonávané příslušným vědeckým / výzkumným pracovníkem byly v pracovních smlouvách (resp. v pracovní smlouvě a další dohodě) odlišně druhově vymezeny – uvedené vyplývá z ust. § 34b odst. 2 ZP, který chrání zaměstnance před obcházením ustanovení o přesčasové práci ze strany zaměstnavatele. Není však vždy jednoznačné, kdy se již jedná o odlišný druh práce a kdy nikoli, a tak je nutné posuzovat každý jednotlivý případ v jeho kontextu vždy samostatně.

²⁷ Doktorand je z hlediska ZVŠ studentem; vstoupí-li však do některého základního pracovněprávního vztahu, ocitá se v postavení zaměstnance.

V případě, že u jednoho zaměstnance dojde ke kumulaci pracovních úvazků u více zaměstnavatelů, mohou nastat situace, kdy zaměstnanec ve svém úhrnu bude vykonávat práci odpovídající několika násobkům pracovního úvazku (považujeme-li úvazek 1,0 za odpovídající stanovené týdenní pracovní době, která činí 40 hodin týdně). Každý jednotlivý pracovní poměr (jiný základní pracovněprávní vztah) zaměstnance je třeba posuzovat samostatně; pokud by se však měly posuzovat úvazky zaměstnance ve svém úhrnu, mohla by potenciálně vyvstat otázka efektivity a smysluplnosti práce dotčeného zaměstnance (např. v situacích, kdy by součet jeho úvazků odpovídal pracovní době 20 hod. či více denně apod.), a potažmo efektivity výdajů vynaložených na projekt. Do jisté míry lze uvedené považovat za systémovou chybu zákoníku práce, který na jedné straně velmi přísně reguluje rozsah úvazku zaměstnance u jednoho zaměstnavatele a na druhé straně umožňuje legální práci u více zaměstnavatelů bez jakéhokoli omezení; poskytovatelé účelových prostředků však často limitují rozsah úvazků řešitelů v souhrnu u všech zaměstnavatelů. Zaměstnavatel nicméně ze zákona není oprávněn zjišťovat, zda má jeho zaměstnanec další úvazky u jiných zaměstnavatelů. Pokud tedy řídicí orgán projektu ze své databáze zjistí překročení limitu velikosti úvazku u zaměstnance, nezařadí jeho osobní náklady do způsobilých nákladů projektu, což může mít pro zaměstnavatele velice zásadní důsledky.

Systém pracovních úvazků by potenciálně mohl být rovněž deformován vytvářením úvazků neexistujících, kdy je kupříkladu třeba, aby akademický pracovník s titulem profesora či docenta zaštilil určitý projekt, a je s ním pro tyto účely uzavřena DPP či DPČ, aniž by však on reálně svou činností k řešení projektu přispíval.

Rovněž je velmi závažným problémem ta skutečnost, že na jednotlivých VVŠ a v.v.i. vznikají v posledních letech skupiny „nositelů projektů“, kteří z titulu svého vědeckého renomé zaštiťují svým jménem většinu projektů. Samo o sobě by toto bylo v pořádku, avšak vzhledem k pravidlům stanovených v programech je požadováno angažmá těchto osob v projektech formou pracovního poměru. Většinou se jedná o stejný druh práce, v důsledku čehož pak dochází k jakémusi dělení úvazků – není výjimkou ani např. jejich rozdělení na deset částí apod. Situace je o to závažnější, že se dost často jedná o vedoucí pracovníky VVŠ a v.v.i., kteří pak oficiálně věnují řízení daného ústavu, fakulty, apod. jen nepatrný zlomek pracovní doby.

Problém kumulace úvazků souvisí také s problematikou odměňování. Jak potvrdily diskuse na kulatých pracovních stolech, příčinou kumulace úvazků u vědeckých pracovníků je mimo jiné nemožnost navýšit jejich hodinovou sazbu, případně další složky mzdy v případech, kdy je dostatek mzdových prostředků, nebo kdy je výše hodinové mzdy omezena nastavením příslušného

programu podpory VaVal a kdy je navýšení mzdy podmínkou udržení daného specialisty v pracovním poměru u zaměstnavatele. Úskalím takového postupu je, že se ve své podstatě jedná o obcházení jak zákona, tak pravidel stanovených poskytovateli. Pokud by se projektový audit zaměřil na úvazky vědeckého pracovníka napříč projekty a zaměstnavateli, mohl by v případě nadměrné kumulace úvazků konstatovat pochybnost ve vztahu k efektivnosti a způsobu vykazování personálních výdajů.

3.1.2. Problém vytváření úvazků na dobu trvání projektu

Dále nastávají problémy v situacích, kdy je nezbytné pro určitý projekt **zajistit personální obsazení, avšak takový projekt trvá jen po určitou dobu**. S ohledem na novelu ZP č. 365/2011 Sb. je varianta uzavření pracovních poměrů na dobu určitou značně omezena a nastává problém, jak zajistit účast vědeckého / výzkumného pracovníka na daném projektu pouze po nezbytnou dobu.

Problém nastává především v situaci, kdy bude u pracovníků VaV nutné opakovaně prodloužit pracovní poměr na dobu určitou – vzhledem k požadavkům příslušného projektu. U těchto pracovníků začíná být běžné, že mají pro práce na projektech více dalších pracovních poměrů (jiných základních pracovněprávních vztahů) anebo tzv. dělené úvazky u jednoho zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že většina projektů je realizována po dobu kratší než tři roky, dojde při kumulativním posuzování pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele k situaci, kdy v průběhu několika málo roků nebude s většinou těchto pracovníků možné uzavřít pracovní poměr pro práce na výzkumném projektu na dobu určitou.

V souvislosti s projekty je nutné ještě zmínit problém související s omezenou dobou, po kterou jsou tyto realizovány: je-li projekt realizován v rámci pracovního poměru, který zahrnuje rovněž běžnou pedagogickou činnost vědce/akademického pracovníka, pak se v okamžiku, kdy daný projekt skončí, stává část úvazku takové osoby nadbytečnou. Současná právní úprava však neumožňuje dát zaměstnanci výpověď pouze ohledně části úvazku (byť by se jednalo o část ve výši 0,1), a tak v uvedené situaci přicházejí v úvahu tyto varianty:

- dohodnout se se zaměstnancem na změně pracovního poměru, nebo
- dát takovému zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost.

Zejména druhá z uvedených variant se může jevit jako poněkud extrémní řešení.

3.1.3. Problém evidence úvazků a rozvrhu pracovní doby

Další z úprav, které přinesla tzv. velká novela ZP, je povinnost zaměstnavatele vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované pracovní směny²⁸ (srov. § 96 odst. 1 písm. a) bod 1) – namísto dřívější evidence pracovní doby. Uvedená úprava je technicky a organizačně nevhodnou pro použití u vědeckých pracovníků; podobně je tomu v případě, kdy řešitel vědeckého / výzkumného projektu vykonává práci z domova. Důvodem nevhodnosti takové legislativní úpravy v oblasti VaVal je odlišnost zde vykonávané práce – jedná se totiž zpravidla o vysoce sofistikovanou a diverzifikovanou činnost s velkou časovou variabilitou; dochází zejm. ke kombinaci vědecké a pedagogické práce, která je navíc ovlivňována rytmem akademického roku a harmonogramy projektů. Využití práce z domova je pak navíc klíčovým zejména z genderového hlediska, neboť skýtá možnost práce vědeckých / výzkumných pracovníků na kratší úvazek v kombinaci s péčí o rodinu.

Dalším problematickým momentem je zrušení dřívějšího § 84a ZP, dle kterého v případě, že byla sjednána jiná úprava pracovní doby, nesměla délka směny přesáhnout 12 hodin, čímž došlo prakticky ke zrušení možnosti účastníků základních pracovněprávních vztahů, při respektování kogentních ustanovení ZP, dohodnout se na jiné úpravě pracovní doby. Obdobně jako v případě povinnosti evidovat začátky a konce pracovních směn se tato úprava nejeví jako vhodná pro užití v oblasti VaVal.

Nadále zůstává v platnosti ustanovení § 81 odst. 1 ZP, dle kterého pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který rovněž určí začátek a konec směn.

3.1.4. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jaké jsou zákonné limity kumulace úvazků?

Z hlediska ZP je možné, aby zaměstnanec vykonával práci v rámci více základních

²⁸ Směnou se rozumí část týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat (srov. § 78 odst. 1 písm. c))

pracovněprávních vztahů, tzn., že u jednoho zaměstnavatele může mít uzavřeno více pracovních smluv (či příp. dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), avšak v každé z takto uzavřených smluv musí být jiným způsobem vymezen druh práce. Účelem této úpravy je snaha o zamezení obcházení ustanovení zákona o přesčasové práci. V rámci jednoho pracovního poměru lze konat práci přesčas v maximálním rozsahu 416 hodin ročně, přičemž 150 hodin lze zaměstnanci z vážných provozních důvodů nařídít, na zbylých 266 přesčasových hodinách se musí zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout. Každý pracovněprávní vztah zaměstnance se – se zohledněním výše uvedeného omezení ohledně druhového vymezení práce – posuzuje samostatně i zvlášť, stejně jako práva a povinnosti z něj vyplývající.

Nelze však vyloučit, že i přes samostatné posuzování jednotlivých základních pracovněprávních vztahů může být zpochybněna efektivita mzdových nákladů v situaci, kdy jeden zaměstnanec bude vykonávat v rámci svých několika pracovních poměrů (resp. vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr) práci v rozsahu 24 hod./denně a více.

Jaké jsou zákonné limity kumulace pracovních úvazků a projektových úvazků v rámci jednoho pracovního úvazku?

Chápeme-li pracovní úvazek jako určitý vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který v rámci tohoto vztahu určuje časový způsob výkonu práce zaměstnance, pak zákonný limit vychází ze zákoníku práce, který upravuje pracovní dobu. Stanovená týdenní pracovní doba činí 40 hodin týdně; k té pak lze připočítat maximální roční rozsah přesčasové práce (ten činí 416 hodin, viz výše), přičemž celkový rozsah práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin během vyrovnávacího období²⁹. Uvedeným rozsahem – počtem hodin pracovní doby a přesčasových hodin – je dán časový limit pracovního úvazku v rámci jednoho pracovního poměru. Bude-li v rámci jednoho pracovního poměru vykonáváno více projektových úvazků, pak to samo o sobě není problém, pokud se tento vyšší počet projektových úvazků „vejde“ do stanovené pracovní doby s eventuálním připočtením přesčasových hodin.

V případě potřeby dalšího výkonu práce (na projektu) u jednoho zaměstnavatele je možné se zaměstnancem uzavřít další pracovní smlouvu / DPP / DPČ, kdy je však nezbytné, aby druh práce

²⁹ Vyrovnávací období činí ze zákona 26 týdnů po sobě jdoucích; v kolektivní smlouvě lze toto období vymezit jako maximálně 52 týdnů po sobě jdoucích.

byl vymezen odlišně než v pracovním poměru (jiném základním pracovněprávním vztahu) prvním.

Jak lze řešit limity a odlišnosti, které vyplývají z programů podpory VaVal?

Řešením na úrovni příjemců je nalezení cesty, jak vyhovět požadavkům všech poskytovatelů, což ale může vyžadovat vynaložení nadměrného úsilí a potažmo i nákladů.

Zpracovatel proto doporučuje, aby otázka vykazování úvazků a nákladů byla na národní úrovni koordinována s cílem nastolit jednoduchý a jednotný systém vykazování s dostatečnými stropy hodinových sazeb pro odměňování zahraničních a vysoce kvalifikovaných pracovníků, včetně možnosti vykazování personálních výdajů u osob samostatně výdělečně činných s tím, že lze doporučit obecně vycházet z modelů uplatňovaných v evropských programech, zejména 6/7/8 RP EU.

Jak lze řešit problematiku flexibilní alokace úvazků na projekty?

Co se týče **problému nemožnosti jednostranného „ukončování“ částí úvazků** (například z důvodu nadbytečnosti apod.), tento problém je řešitelný pouze cestou legislativní změny.

Co se týče **problému nemožnosti uzavírání pracovního poměru na dobu určitou** přes určitou hranici, i tento problém je řešitelný v zásadě pouze cestou legislativní změny, například formou výjimky z obecné úpravy pro případ zaměstnávání v projektech financovaných z veřejných zdrojů na dobu trvání těchto projektů.

Případně by mohl být aplikován model **agentury práce** zřízené jednou nebo více výzkumnými organizacemi, která by mohla řešit problém potřeby pouze dočasného přidělení (roz. na časově předem omezenou dobu) řešitele výzkumně vývojového projektu, nicméně v takové situaci nastávají další související problémy, a sice:

- otázka vykazování způsobilých výdajů;
- možnost vykazování externích personálních výdajů v projektech, resp. možnost jejich vykazování v projektech na veřejných vysokých školách a ve vědě a výzkumu.

Jak lze řešit problém evidence pracovní směny (docházky)?

Výsledky kulatých stolů ukazují, že stávající právní úprava vytváří neřešitelný problém, jak zejména

v případě výzkumných a akademických pracovníků zajistit zákonem stanovenou povinnost evidence pracovní doby. S ohledem na skutečnost, že se jedná o povinnost obtížně splnitelnou v celé řadě profesí, jeví se jako vhodné **cestou legislativní změny** tuto povinnost zaměstnavatele zredukovat, případně v zákonech o VVŠ a VVI zakotvit odlišnou úpravu alespoň pro akademické a výzkumné pracovníky.

3.1.5. Doporučené formy řešení

Obecně by bylo vhodné problematiku pracovněprávních úvazků řešit změnou legislativy – zejména pokud se týče jejího přizpůsobení oblasti VaVal – a koordinací jednotlivých požadavků a předpisů národních poskytovatelů účelových prostředků na národní úrovni.

3.2. Důvěrné informace

Při řešení výzkumně vývojových projektů dochází k předávání důvěrných informací ze strany vědeckých výzkumných organizací pro účely plnění úkolů / realizace projektů jejich řešitelů. Tyto informace je třeba chránit před jejich zneužitím, resp. případným zpronevřčením, aby nedocházelo k poškození zájmů příslušné organizace.

Ochrana důvěrných informací má svou relevanci ve vztahu

- k vědeckým pracovníkům, kteří se na řešení konkrétních projektů podílejí; ale i ve vztahu k
- dalším administrativním pracovníkům; a
- studentům a dále doktorandům, kteří jsou studenty, ale zároveň mohou mít postavení zaměstnance (DPP, DPČ či pracovní poměr);
- cizím státním příslušníkům ve VaVal.

V případech stáží studentů či zaměstnanců vysokých škol u třetích (soukromých) subjektů bývají někdy těmito subjekty vyžadovány garance od vysokých škol, že v případě úniku důvěrných informací v souvislosti se stáží jim budou uhrazeny sjednané finanční částky. V těchto případech vyvstávají otázky,

- jakým způsobem takový třetí subjekt prokáže vysoké škole, že porušila povinnost; a
- jakým způsobem prokáže zpětně vysoká škola dané osobě, že tato porušila svou povinnost.

3.2.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Proč chránit důvěrné informace (foreground i background)?

V rámci důvěrných informací lze v zásadě identifikovat dvě základní skupiny: tzv. background, tj. znalosti stávající, které subjektu náležejí již na počátku projektu, a tzv. foreground, tj. takové informace, zpravidla v podobě duševního vlastnictví, které vznikly v průběhu projektu. Důvěrnými informacemi však mohou být rovněž interní informace, které daný subjekt nechce zpřístupnit veřejnosti – může se jednat o obchodní tajemství, goodwill apod.

Důvody ochrany důvěrných informací jsou zejména následující:

- ochrana před neoprávněným a nedůvodným prospěchem cizích osob;
- zvýšení pravděpodobnosti zabezpečení návratu investic (lidského a materiálního potenciálu) a získání užitku z výsledků duševní činnosti;
- získání užitku z výsledků duševní činnosti v další činnosti;
- zabezpečení snadnější komercializace výsledků duševního vlastnictví formou jeho využití na vlastní inovační procesy a prodej výsledků duševního vlastnictví nebo poskytování licencí k využití jiným osobám – komercializace.

Jakým způsobem zajistit ochranu důvěrných informací ve vztahu k zaměstnancům a studentům?

Ve vztahu k zaměstnancům (včetně studentů, se kterými je uzavřena pracovní smlouva či některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr) lze zajistit ochranu důvěrných informací zejména

- smluvním závazkem; či
- vnitřním předpisem, se kterým musí být zaměstnanec řádně seznámen a který mu musí být přístupný.

Povinnost zaměstnance, resp. jeho závazek nezpřístupnit důvěrné informace třetím osobám, lze zahrnout přímo do **textu pracovní smlouvy** (či některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), či jej lze upravit **zvláštním smluvním dokumentem uzavíraným mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem**. Současně je žádoucí, aby byly přesně vymezeny informace, kterých se povinnost mlčenlivosti (povinnost takové informace nezpřístupnit) týká.

Pro případy zajištění ochrany důvěrných informací po dobu **po skončení pracovního poměru** (jiného základního pracovněprávního vztahu) lze využít **institutu konkurenční doložky**; konkurenční doložku je třeba sjednat písemně, avšak je nerozhodné, zda je tato sjednána v pracovní smlouvě či zvláštní dohodě o konkurenční doložce.

Pokud se týče zajištění ochrany důvěrných informací **ve vztahu ke studentům**, kteří nejsou v žádném relevantním základním pracovněprávním vztahu, lze v podstatě použít obdobných instrumentů jako v případě zaměstnanců – tedy

- smlouvy se studentem, jejímž obsahem bude povinnost nezpřístupnit (zachovávat mlčenlivost) vymezené informace (preferované řešení – pro studenty účastnící se na projektech); nebo

- vnitřního předpisu vysoké školy, jehož obsahem bude příslušná regulace stran povinnosti studentů zachovávat mlčenlivost ohledně vymezených informací (doporučené doplňkové řešení – například v disciplinárním řádu).

Jak řešit případná porušení povinností k ochraně důvěrných informací?

Možností, jak řešit případná porušení povinností k ochraně důvěrných informací existuje vícero a jsou závislé rovněž na způsobu, jakým je ochrana důvěrných informací u příslušné instituce zajištěna.

V případě, že je ochrana důvěrných informací zajišťována smluvně, je vhodné pro případy porušení povinností sjednat sankční ujednání (například ve formě snížení některých nenárokových složek mzdy). Je-li ochrana důvěrných informací upravena vnitřním předpisem zaměstnavatele, pak lze v závislosti na závažnosti porušení povinností (povinností) zvažovat skončení pracovního poměru výpovědí či jeho okamžitým zrušením, případně výtku neplnění podmínek pro řádný výkon práce na dané pozici s možností následné výpovědi. Případně lze vůči zaměstnanci uplatnit náhradu vzniklé škody.

Na porušení povinností k ochraně důvěrných informací ze strany studenta, které jsou upraveny vnitřním předpisem vysoké školy, mohou reagovat zejména příslušná ustanovení disciplinárního řádu; v závislosti na závažnosti porušení jednotlivých povinností si lze představit i vyloučení či podmíněné vyloučení ze studia coby sankci. Případně lze i na studentovi požadovat náhradu vzniklé škody.

3.2.2. Doporučené formy řešení

Lze shrnout, že problematiku důvěrných informací obecně lze řešit **prostřednictvím smluvního závazku mezi VVŠ / v.v.i. a zaměstnancem** (či studentem) či **prostřednictvím vnitřního předpisu** instituce.

3.3. Ochrana duševního vlastnictví

Vzhledem k možnosti vzniku nového předmětu duševního vlastnictví v rámci řešení vědeckých a výzkumných projektů se jeví jako nezbytné takto potenciálně vzniklé nehmotné statky chránit.

Přitom se může jednat zejména o

- autorské dílo,
- vynález,
- užitný vzor,
- průmyslový vzor,
- zlepšovací návrh.

Problematika má význam zejména s ohledem na

- zajištění příslušných práv výzkumných organizací v rámci zaměstnaneckého a jiného poměru;
- zajištění uvedených práv i ve vztahu ke studentům, a zejm. doktorandům;
- ochranu před neoprávněnými zásahy do práv k předmětům duševního vlastnictví ze strany třetích osob.

Problematickým momentem ochrany duševního vlastnictví v rámci VaVal je zejména skutečnost, že například v oblasti autorského práva existuje několik paralelních úprav, které mohou být často aplikovány zároveň. Je tomu tak například u doktorandů, kteří v rámci své stáže u třetího subjektu vytvoří autorské dílo; na takové dílo budou aplikována současně ustanovení

- autorského zákona o zaměstnaneckém a/nebo školním díle,
- ustanovení ZVŠ o zveřejňování závěrečných prací studentů,
- ustanovení zák. č. 130/2002 Sb., zákon o podpoře výzkumu a vývoje, v aktuálním znění, týkající se práv k výsledkům a jejich využití,
- a dále případně relevantní směrnice vysoké školy či grantové podmínky.

V situacích, kdy je student (spolu-)autorem určitého díla, bývá v praxi často vysokými školami vykládáno extenzivně ustanovení autorského zákona o školním díle, a tak je to vysoká škola, které je dané dílo připisováno a rovněž za to dostává zapláceno.

3.3.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Proč chránit duševní vlastnictví?

Mezi důvody pro ochranu předmětů duševního vlastnictví patří zejména:

- zvýšení pravděpodobnosti zabezpečení návratu investic (lidského a materiálního potenciálu) a získání užitku z výsledků duševní činnosti;
- získání užitku z výsledků duševní činnosti v další činnosti, získání konkurenční výhody na základě právního monopolu (výhradního přístupu/užívání výsledků ze strany tvůrce nebo jiné osoby) pro nakládání s duševním vlastnictvím;
- zabezpečení snadnější komercializace výsledků duševního vlastnictví formou jeho využití na vlastní inovační procesy a prodej výsledků duševního vlastnictví nebo poskytování licencí k využití jiným osobám – komercializace;
- ochrana před neoprávněným prospěchem cizích osob z těchto výsledků (ochrana proti nekalé soutěži) - vytvoření překážky v neoprávněném využívání poznatků;

Zanedbání povinnosti ochránit duševní vlastnictví může mít negativní dopad i v oblastech:

- veřejné podpory ve smyslu článku 107 SFEU (zejména problematika tzv. nepřímé podpory z důvodu nedostatečné ochrany a s tím souvisejícího přelévání poznatků na podniky bez náležité tržní kompenzace);
- způsobilosti výdajů, udržitelnosti projektů atp.

Zpracovatel v dalším odkazuje na Metodiky zpracované v rámci projektu EF-TRANS, zejm. na Metodiku II.

Jakým způsobem přimět zaměstnance k tomu, aby přiznali vytvoření díla / vynálezu / atp., a jak toto právně ošetřit?

Zkušenosti z diskusí v rámci kulatých stolů ukazují, že v rámci VVŠ a VVI je nutno řešit nedostatky v následujících oblastech:

- informovanosti vědeckých pracovníků o jejich právech a povinnostech a o povaze poznatků, které jsou povinni oznamovat svým zaměstnavatelům (například formou školení, manuálů atp.);
- nejasnosti v oblasti příslušnosti vytvářených poznatků na jednotlivé pracovní poměry výzkumného pracovníka (zde je nutno zajistit přesné vymezení jednotlivých pracovních poměrů tak, aby bylo jasné, v rámci kterého pracovního poměru byl

poznatek vytvořen);

- úpravě vnitřních předpisů a jejich navázání na pracovní smlouvy (zde lze doporučit vytvořit provázaný systém vnitřních předpisů na ochranu duševního vlastnictví a pracovních smluv a smluv se studenty, které na ně navazují a výslovně odkazují, včetně možnosti aplikace sankčních mechanismů, tj. náhrady škody a dalších sankčních finančních mechanismů, výpovědi či okamžitého zrušení, disciplinárního postihu studentů atp.);
- motivačních mechanismů (tedy vytvoření vnitřního systému jednoznačně stanovených odměn za vytvoření výsledků včetně podílů na inkasovaných licenčních poplatcích v dostatečné motivační výši).

Jakým způsobem zajistit ochranu duševního vlastnictví ve vztahu VO a student?

V této oblasti lze doporučit zejména u studentů, kteří se zapojují do VaVal projektů, upravit problematiku ochrany duševního vlastnictví na bázi smlouvy se studentem s návazností na disciplinární řád.

Smluvní úprava by měla obsahovat zejména:

- upřesnění kontraktační povinnosti k uzavření licenční smlouvy na předmět studentského díla;
- úpravu schvalování publikací a zveřejňovaných prací studenta ze strany výzkumné organizace (zejména za účelem zamezení zveřejnění poznatků, které by mohly ohrozit jejich právní ochranu);
- sankční mechanismy (přiměřené smluvní pokuty, disciplinární postih).

Jak lze docílit toho, aby veřejná vysoká škola (v.v.i.) byla majitelem patentu v případech, kdy je jejímu zaměstnanci zadáno dílo na objednávku třetí osobou?

Tuto otázku je potřeba řešit způsobem kompatibilním s vnitřním systémem ochrany duševního vlastnictví ve smlouvě o dílo uzavřené mezi zaměstnavatelem a třetí osobou.

Systémem kontroly a vykazování lze zabránit situaci, kdy by výzkumný pracovník na výzkumné infrastruktuře a/nebo v pracovní době vykonával práci pro jiný subjekt (ať už jako osoba

samostatně výdělečně činná nebo jako zaměstnanec).

Jak řešit situaci, kdy je daná osoba zároveň studentem a zároveň zaměstnancem školy (z hlediska režimu díla)?

Řešení takové situace spočívá zejména v preventivní smluvní úpravě, kdy je smluvně vymezeno, jaké činnosti vykonává příslušný student jako zaměstnanec a jaké vykonává jako student.

3.3.2. Doporučené formy řešení

Problematika ochrany duševního vlastnictví obecně je řešitelná na bázi **smluv, vnitřních předpisů, příp. jejich vzájemné kombinace**, resp. prostřednictvím vnitřního systému ochrany duševního vlastnictví.

3.4. Právní postavení studentů

Při řešení vědeckých a výzkumných projektů či inovačních aktivit dochází často k zapojování studentů, a to zejména studentů doktorských, ale i magisterských a bakalářských studijních programů.

S ohledem na tuto skutečnost je třeba vymezit právní postavení studentů ve vztahu k dané vysoké škole či výzkumné instituci (resp. jinému subjektu), aby byla zajištěna

- ochrana zájmů příslušné instituce; ale i
- ochrana příslušných studentů;

zejména pokud se týká otázek ve vztahu k zaměstnancům standardně upravených pracovněprávními předpisy, tj. například otázek

- bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- odpovědnosti za škodu;
- ochrany důvěrných informací;
- apod.

Právní úprava postavení studentů je ve svém základu obsahem části šesté ZVŠ (§§ 61 a násl.). Jedná se však zejména o regulaci práv a povinností studentů v rámci studia uskutečňovaného na vysoké škole. Otázky odpovědnosti za škodu způsobenou studentovi a odpovědnosti vysoké školy (resp. fyzické či právnické osoby, u kterých je uskutečňováno studium či praxe) jsou předmětem úpravy ZP (srov. § 391 odst. 1 a 4). V praxi se však v souvislosti s řešením vědeckých a výzkumných projektů nejednoznačné situace vyskytují; jedná se například o

- způsob, jakým mají být vykazovány a propláceny případné pracovní cesty studenta;
- volbu nástroje, jehož prostřednictvím budou cestovní výdaje studenta evidovány a hrazeny;
- otázku, zda zvolený způsob vykazování pracovních cest studenta v rámci projektu bude v souladu s příslušným operačním programem (zdrojem financování);
- otázku, do jaké míry má být zvolen „zaměstnanecký přístup“ ke studentovi.

Dosud neřešeným problémem je otázka případné limitace odpovědnosti studenta za škodu

způsobenou škole, neboť na studenta lze jen obtížně vztáhnout omezení týkající se zaměstnanců (zejména proto, že nelze kalkulovat násobky průměrného výdělku).

Související problematickou otázkou představuje právní postavení doktorandů, kteří mají na jednu stranu povinnost podílet se na výuce, na stranu druhou však s vysokou školou neuzavírají pracovní smlouvu, ačkoli mají přímý podíl na výuce, což se jeví jako rozporné s ust. § 70 odst. 5 ZVŠ. V praxi se tak postavení doktorandů jeví jako ne vždy jednoznačné a činí problémy.

Činnost doktorandů je někdy v praxi odměňována prostřednictvím udělení stipendia, a to i v případech, kdy tito odvádějí práci; je tak sice prakticky dosaženo určitého statu quo, neboť doktorand je zaplacen, a tedy osobně spokojen, nicméně z hlediska právní úpravy ZP takové řešení není správné, neboť vykonává-li doktorand závislou práci, musí s ním být uzavřena pracovní smlouva (příp. některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr).

Uvedené souvisí i s problematikou ochrany duševního vlastnictví, kdy v případě činnosti doktorandů v rámci jiného subjektu než veřejné vysoké školy (např. AV ČR, jiné v.v.i. nebo soukromého subjektu) dojde k vytvoření díla (příp. předmětu průmyslového vlastnictví) – není pak jednoznačné, zda mají být aplikována příslušná ustanovení o školním či zaměstnaneckém díle apod.

3.4.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jakým způsobem regulovat právní vztahy mezi výzkumnou organizací a studentem (který není v pracovním poměru)?

V obecné úrovni vyplývá právní postavení studentů z příslušných ustanovení ZVŠ, studijního programu, studijního a zkušebního řádu; student je rovněž povinen dodržovat vnitřní předpisy vysoké školy. Zejm. u doktorandů, kteří mají přímý podíl na výuce, či v případech, kdy studenti vykonávají závislou práci, lze doporučit, aby byla se studenty navíc uzavírána DPP či DPČ, čímž se dostanou do režimu ZP a nebude nutné separátně řešit otázky odměňování, pracovních cest, cestovních výdajů apod.

V případech, kdy student závislou práci nevykonává a bude nutné s ním upravit otázky, které jsou předmětem úpravy ZP, je vhodným nástrojem pro úpravu vzájemného vztahu studenta a vysoké školy (či výzkumné organizace apod.) inominátní (nepojmenovaná) smlouva podle § 51

občanského zákoníku (zák. č. 40/1964 Sb., v aktuálním znění). Takovou smlouvou je například možné upravit vyslání studenta na „pracovní“ cestu či stáž, dohodnout se na výši cestovních náhrad, které nemusejí nutně dosahovat výše stanovené ZP (která se může jevit jako poměrně vysoká) apod.

Jakým způsobem jsou u studentů řešeny otázky BOZP?

Otázky BOZP u studentů, kteří vykonávají praktickou výuku a praxi, jsou řešeny na úrovni ZVŠ, který používá odkazu na ZP, pokud se týká obecných předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dále o pracovních podmínkách žen.

Jakým způsobem řešit u studentů otázky odpovědnosti za škodu?

Otázky odpovědnosti za škodu studentů vysokých škol jsou řešeny v rámci obecné úpravy ZP, a sice v ust. § 391 odst. 1, dle kterého studenti vysokých škol odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. V případě, že ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídají studenti právnické nebo fyzické osobě, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

V souladu s § 391 odst. 4 pak příslušná vysoká škola odpovídá studentům vysokých škol za škodu, která jim vznikla porušením právních povinností nebo úrazem při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s nimi. Pokud ke škodě došlo při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly.

S ohledem na problematický aspekt (limitace) odpovědnosti studenta za škodu lze zvážit otázku smluvního řešení této limitace, případně pojištění povinnosti studenta hradit tuto škodu.

Jakým způsobem řešit ochranu důvěrných informací ve vztahu ke studentům?

Mají-li být v souvislosti se zapojením studentů do řešení projektů či jiných vědeckých, výzkumných a inovačních aktivit těmito zpřístupněny důvěrné informace, které je třeba chránit, existují v zásadě následující možnosti, jak postupovat:

- uzavřít se studentem nepojmenovanou smlouvu podle § 51 občanského zákoníku, ve které budou upraveny povinnosti studenta ohledně takových informací – zejm. jeho povinnost mlčenlivosti, povinnost chránit informace před jejich zpřístupněním třetím osobám aj.; dále lze sjednat povinnost studenta zaplatit vysoké škole / příslušné instituci smluvní pokutu v případech, kdy tyto své povinnosti poruší;
- upravit povinnosti studentů ohledně ochrany důvěrných informací vnitřním předpisem vysoké školy a případně reagovat na porušení zde stanovených povinností v disciplinárním řádu vysoké školy.

Uzavření smlouvy se studentem bude praktické zejména v situacích, kdy bude třeba blíže specifikovat konkrétní povinnosti či informace a kdy se bude jednat o užší okruh studentů, kterých by se povinnosti stran ochrany důvěrných informací měly týkat. Naopak vnitřní předpis by mohl nalézt využití v situacích, kdy bude zapotřebí upravit ochranu důvěrných informací v obecné rovině, resp. tehdy, kdy by se stanovené povinnosti měly dotýkat vyššího počtu studentů (může se jednat například o blíže vymezený okruh studentů, jako například doktorandi, studenti specifického studijního programu apod.).

Jakým způsobem lze zajistit ochranu duševního vlastnictví ve vztahu ke studentům?

Na studenta se v oblasti ochrany duševního vlastnictví vztahuje celá řada ustanovení právních předpisů (srov. výše kap. 3.3). Obecně lze říci, že v případě, kdy by měl předmět ochrany práv duševního vlastnictví vzniknout z činnosti studenta, která vykazuje znaky závislé práce, je vhodné s ním ještě před výkonem takové jeho činnosti uzavřít pracovní smlouvu či některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, čímž se student dostane do zaměstnaneckého režimu. Na studenta v postavení zaměstnance se pak budou vztahovat příslušná zákonná ustanovení o zaměstnaneckém díle, podnikovém vynálezu, zaměstnaneckém průmyslovém vzoru atp.

V případě, že se studentem nedojde k uzavření pracovní smlouvy (resp. některé dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr), je otázkou, jak si bude příslušná vysoká škola / jiná organizace ochranu duševního vlastnictví představovat. Autorský zákon upravuje tzv. školní dílo, jehož pojmovými znaky jsou:

- existence díla vytvořeného žákem nebo studentem;
- existence právního vztahu autora ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení;
- plnění školních nebo studijních povinností z tohoto vztahu spočívajících ve vytvoření díla žákem nebo studentem.

Na školní díla se ze zákona vztahuje kvazilicenční omezení autorského práva, které je svou povahou obdobné jako v případech zaměstnaneckého díla. Nelze však předpokládat, že veškeré výsledky tvůrčí činnosti studenta budou pojmově naplňovat znaky školního díla. V takových případech lze doporučit, aby byla se studenty ex ante uzavřena smlouva podle § 51 občanského zákoníku, ve které bude vymezena povinnost studenta, v případě vytvoření vymezeného díla, uzavřít licenční smlouvu; případně by bylo lze uzavřít smlouvu o budoucí licenční smlouvě. Obdobným způsobem pak lze postupovat v případě práv k předmětům průmyslového vlastnictví vytvořených studentem.

3.4.2. Doporučené formy řešení

Problematiku právního postavení studentů lze řešit na několika úrovních, a sice jak **prostřednictvím smluvního vztahu se studentem, tak vnitřním předpisem příslušné organizace,** ale i **metodikou příslušného ústředního správního úřadu či změnou legislativy** v tom smyslu, že by jasným způsobem postavení studentů vymezila.

3.5. Problematika ošetření rizik VO ve vztahu k zaměstnancům a studentům

Činnost výzkumných organizací je spjata s řadou rizik, mezi jinými i s odpovědností za škodu, která může takové organizaci vzniknout například v okamžiku redukce způsobilých výdajů apod.; je vhodné hledat nástroje, za pomoci kterých bude ošetřen specifický vztah zaměstnance (resp. studenta) a VO, zapříčiní-li takovou škodu zaměstnanec VO či student.

Proto se jeví jako nutné hledat nástroje právní ochrany VO v situacích, kdy je garantem projektu výzkumný pracovník VO, resp. doktorand či jiný student.

3.5.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jak lze právně chránit VO v situaci, kdy je garantem projektu, jehož faktickým nositelem je výzkumný pracovník, doktorand, student?

Výzkumný pracovník je zaměstnancem vysoké školy / výzkumné organizace, proto se na něj vztahují příslušná ustanovení ZP ohledně náhrady škody. Bylo by lze zvažovat, zda by případně nebylo vhodné se zaměstnancem, který poruší své povinnosti do takové míry, že dojde k poškození zájmů zaměstnavatele a potažmo jeho ohrožení, ukončit pracovní poměr výpovědí (případně s ním okamžitě pracovní poměr zrušit).

Podobně i studenti (včetně doktorandů) odpovídají vysoké škole za škodu, kterou jí způsobili při studiu nebo praxi ve studijním programu uskutečňovaném vysokou školou nebo v přímé souvislosti s ním. Omezenou odpovědnost za škodu způsobenou z nedbalosti dle ZP lze řešit případně

- prostřednictvím stanovení dalších sankcí ve vnitřních předpisech školy (výzkumné organizace) pro případ způsobení škody studentem (doktorandem);
- v rámci dohody uzavírané se studentem, který bude zapojen do projektu, ad hoc;
- „zaštítěním“ konkrétního projektu zaměstnancem vysoké školy (výzkumné organizace) – tj. jeho ustanovením garantem projektu, který za projekt odpovídá.

Jak řešit otázky odpovědnosti za škodu?

Otázky odpovědnosti za škodu a její náhrada vyplývají z obecně závazných právních předpisů, tj. je-

li dána souvislost s plněním pracovních úkolů či studií nebo praxí ve studijním programu, ze zákoníku práce, v ostatních případech z občanského zákoníku.

V projektech je tedy nutno kalkulovat s riziky spočívajícími v:

- omezené motivaci zaměstnanců předcházet škodám;
- omezené možnosti zhojení se na zaměstnanci

Lze proto doporučit zvážit aplikaci **motivačních mechanismů** ve vztahu k vědeckým pracovníkům a studentům, a to jak:

- **sankčním** (možnost výpovědi, okamžitého zrušení pracovního poměru, ztráty nároku na nenárokovou složku mzdy apod.); tak
- **pozitivně motivačním** (například zvláštní odměna za úspěšné finální vypořádání projektu atd.).

Dále je potřeba zvážit aplikaci nástrojů ošetření rizika nedostatečného zhojení se na zaměstnanci, tedy nástrojů, které výzkumné organizaci umožní pokrýt alespoň část vzniklé škody, kterou se nepodaří vymocit na zaměstnanci. Jedním z takových nástrojů je například komerční pojištění tohoto rizika.

3.5.2. Doporučené formy řešení

Problematiku ošetření rizik VO ve vztahu k zaměstnancům a studentům obecně lze řešit za **použití smluvních nástrojů či vnitřních předpisů** dané organizace (instituce).

3.6. Stáže a vysílání

V rámci řešení projektů a činností VO dochází nezdědka k vysílání vědeckých pracovníků, doktorandů i dalších studentů k jiným výzkumným institucím, organizacím či podnikům; v takových situacích je nezbytné řešit související otázky, zejména

- rozdílné režimy u krátkodobých a dlouhodobých pobytů (delší než tři měsíce);
- právní postavení dotčených osob v rámci vysílajícího subjektu i v rámci subjektu, ke kterému jsou tyto vysílány (například může být spornou otázka, zda student přijatý v rámci programu Erasmus je či není členem akademické obce, v důsledku čehož buď může, nebo nemůže vykonávat akademická práva);
- smluvní regulace vztahů mezi vědeckými organizacemi (institucemi) aj. navzájem; jakož i
- smluvní regulace vztahů mezi danými vědeckými pracovníky (studenty) a vědeckými organizacemi (institucemi).

Zároveň v souvislosti s vysíláním vědeckých pracovníků (studentů) vyvstávají otázky

- pracovněprávních úvazků (zejm. jejich kombinace);
- odměňování;
- odpovědnosti za škodu;
- ochrany důvěrných informací;
- začlenění do sociálního systému EU – důchody, zdravotní péče, platby daní, postavení rodinných příslušníků;
- apod. (viz rovněž jiné části Analýzy).

Jako problematický moment se jeví skutečnost, že některé operační programy, např. OP VK, neřeší problematiku právního postavení studentů, kdy jsou tito v rámci projektu vysíláni do zahraničí. Není pak jasné;

- zda takové vyslání studenta do zahraničí bude uznáno;
- jakým způsobem řešit situace, kdy je vyslán handicapovaný student i se svým asistentem – jak budou propláceny jeho výlohy, jakým způsobem má být jeho pobyt se studentem v zahraničí smluvně ošetřen;
- jakým způsobem mají být výdaje studenta (resp. na studenta) vykazovány, resp. zda

takové prokázání výdajů bude uznáno, aj.

3.6.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jakým způsobem smluvně regulovat vztahy v případě stáží zaměstnanců a studentů?

V případě, že na stáž vyjíždí zaměstnanec veřejné vysoké školy či jiné výzkumné instituce (organizace), bude aplikována právní úprava zákoníku práce týkající se pracovních cest a cestovních náhrad, se zohledněním případných specifik stanovených jednotlivými operačními programy či grantovými podmínkami (zejm. pokud se týká vykazování apod.).

Dochází-li k vyslání studenta na stáž (zejm. do zahraničí), pak se na něj úprava ZP nevztahuje, pokud student zároveň v rámci stáže nevykonává závislou práci a není-li s ním uzavírána pracovní smlouva. V takových situacích lze vzájemné vztahy mezi studentem a vysílající institucí řešit pomocí nepojmenované smlouvy uzavírané podle § 51 občanského zákoníku; upravit lze podmínky vyslání, vzájemná práva a povinnosti studenta a vysílající instituce, způsob vykazování a doložení výdajů studenta, které bude vysílající instituce proplácet, apod.

V případě, že by se vyslání týkalo většího počtu studentů opakovaně, lze pro regulaci některých práv a povinností studentů využít vnitřního předpisu.

Další variantou, jak řešit vyslání studentů k jiné instituci, ať už zahraniční nebo tuzemské, představuje uzavření trojstranné dohody mezi institucí vysílající, hostitelskou a studentem. Z pohledu vysílající instituce lze například použít formulářové smlouvy, jejíž podpis ze strany hostitelské instituce může být zajištěn

- samotným studentem, v případě, že je v kompetenci a zejména na zvážení studenta, zda bude v rámci svého studia a odborné praxe k hostitelské instituci vyslán; nebo
- vysílající institucí, zejména v případě, že by se jednalo o případ studentské mobility k partnerské instituci.

Při volbě kteréhokoli nástroje regulace vztahů se studentem musí vysílající vysoká škola zvážit konkrétní grantové podmínky či podmínky dotačních programů, které se na daný projekt (případ vyslání) vztahují.

3.6.2. Doporučené formy řešení

Problematiku stáží a vysílání obecně by bylo vhodné řešit zejména prostřednictvím **metodiky příslušného ústředního správního úřadu**, ve kterém by byl jasně popsán způsob, jak mají organizace při vysílání svých zaměstnanců či studentů postupovat. Jinak je problematika řešitelná zejména **smluvní regulací**.

3.7. Stáže studentů v podnicích

V praxi velmi často řešenou otázkou je situace, kdy student vysoké školy v rámci svého studijního programu vykonává stáž v podniku, tj. u třetího, soukromého subjektu. V uvedených situacích vyvstávají otázky právního postavení studenta coby praktikanta v podniku, zejména jeho postavení z hledisek

- odpovědnosti za škodu ve vztahu k zaměstnavateli (tj. podniku);
- práv k duševnímu vlastnictví;
- odpovědnosti za úraz a pojištění této odpovědnosti;
- další.

3.7.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

V jakém postavení se nachází student, který v rámci svého studia vykonává praxi v soukromém podniku?

Postavení studenta na stáži v podniku závisí na tom, jaká je s ním uzavírána smlouva (zda vůbec nějaká smlouva uzavírána je; v případě, že však praxe studenta u soukromého subjektu naplňuje znaky závislé práce, pak s ním zásadně musí být uzavřena pracovní smlouva či některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). V praxi dochází také k najímání studentů na stáže do soukromých podniků prostřednictvím agentur práce. Student vykonávající praxi u soukromého subjektu by se tak měl nacházet v postavení zaměstnance, vykonává-li závislou práci.

Pokud by činnost – praxe studenta u soukromého subjektu znaky závislé práce vykazovat neměla, pak se jako vhodná varianta jeví uzavření nepojmenované smlouvy se studentem, případně i trojstranné (tj. mezi studentem, vysokou školou a soukromým subjektem), ve které by se upravila základní vzájemná práva a povinnosti – tj. ta, která nejsou předmětem regulace obecně závazných

právních předpisů (jako je tomu například u otázek BOZP, pracovních podmínek žen či odpovědnosti za úraz a jejího pojištění).

Jakým způsobem je upravena odpovědnost za škodu studenta ve vztahu k podniku?

V případě, že je se studentem uzavřena pracovní smlouva či některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pak se na něj vztahují obecná ustanovení o odpovědnosti zaměstnance za škodu dle ZP.

V případě, že se studentem pracovní smlouva ani žádná z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírána není, pak se na něj ustanovení o odpovědnosti za škodu způsobené zaměstnancem dle ZP vztahují také, a to na základě ustanovení ZP § 391 odst. 1 poslední věta.

Jakým způsobem je upravena odpovědnost za škodu podniku ve vztahu ke studentovi?

Obdobně jako ve výše uvedené odpovědi, v případě, že je se studentem uzavřena pracovní smlouva či některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, budou pro odpovědnostní vztahy aplikována příslušná ustanovení ZP o odpovědnosti zaměstnavatele za škodu. V případě, že se studentem pracovní smlouva ani žádná z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavírána není, bude aplikováno ustanovení § 391 odst. 4 ZP poslední věty, dle kterého došlo-li ke škodě při studiu nebo praxi nebo v přímé souvislosti s nimi u jiné právnické osoby (roz. jiné nežli vysoké školy) nebo fyzické osoby, odpovídá právnická nebo fyzická osoba, u níž se studium nebo praxe uskutečňovaly. Odpovědnost za škodu vzniklou studentovi, resp. odpovědnost zaměstnavatele za škodu při pracovních úrazech se bude řídit příslušnými ustanoveními ZP, nicméně je nutno upozornit na to, že tato odpovědnost není kryta automatickým zákonným pojištěním.

V případě, že v rámci stáže studenta u podniku vznikne dílo, vynález, průmyslový vzor či jiný předmět chráněný právem duševního vlastnictví, jaká jsou práva studenta, vysoké školy a podniku k takovému předmětu?

V případě, že je mezi studentem a podnikem uzavřena pracovní smlouva či jiná dohoda zakládající základní pracovněprávní vztah, pak se na předmět chráněný právem duševního vlastnictví budou vztahovat příslušná zákonná ustanovení

- autorského zákona o zaměstnaneckém díle v případě vytvoření díla;

- tzv. patentového zákona o podnikovém vynálezu v případě vytvoření vynálezu;
- zákona o ochraně průmyslových vzorů o zaměstnaneckém průmyslovém vzoru v případě vytvoření průmyslového vzoru atp.;

tedy půjde o aplikaci těch ustanovení příslušných právních předpisů, která se vztahují na zaměstnance obecně.

Studentovi bude ve všech případech náležet právo na osobní autorská práva, resp. právo na původcovství.

Pokud se týče práv vysoké školy k takovému předmětu chráněnému právem duševního vlastnictví, pak ze zákona lze dovést toliko práva vysoké školy ke školnímu dílu (srov. výše kap. 3.3 a kap. 2.2.9.). Z toho důvodu může být vhodné, v situacích, kdy lze očekávat vytvoření vynálezu či jiného předmětu průmyslového vlastnictví v rámci stáže studenta v soukromém podniku, uzavřít ex ante smlouvu s takovým podnikem (či příp. i se studentem), kde by byla vzájemná práva a povinnosti upravena; může se jednat například o poskytnutí bezplatné licence k užívání vysokou školou apod. V případě, že mezi podnikem a studentem žádná pracovní smlouva ani žádná z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr uzavřena není, je situace o to složitější, neboť není zcela jasné, zda lze na studentem případně vytvořený předmět chráněný právy k nemotným statkům vztáhnout zákonnou úpravu týkající se podnikového vynálezu, zaměstnaneckého díla apod. Z toho důvodu je vždy vhodné uzavřít předem smlouvu regulující práva a povinnosti podniku, vysoké školy a studenta v oblasti duševního vlastnictví.

3.7.2. Doporučené formy řešení

Problematika stáží studentů v podnicích obecně je řešitelná v závislosti na tom, zda v takové organizaci bude student vykonávat činnost, která vykazuje znaky závislé práce, či nikoli, prostřednictvím **pracovní smlouvy, resp. smlouvy nepojmenované**. Související otázky duševního vlastnictví lze řešit uzavřením příslušné **smlouvy** ex ante (resp. v situacích, kdy mezi studentem a podnikem vzniká některý základní pracovněprávní vztah, je situace jasnější díky pracovní smlouvě / dohodě).

3.8. Odměňování, mzdy a platy

Podobně jako ve standardních pracovněprávních vztazích, i při řešení vědeckých a výzkumných projektů a inovačních aktivit vyvstávají otázky odměňování osob, které se na uvedených činnostech podílejí. V oblasti VaVal se však problematiky odměňování vědeckých pracovníků dotýká i otázka excelence ve vědě, výzkumu a vzdělávání, které lze stěží dosáhnout bez odpovídající institucionální finanční podpory (mimo dalších podmínek, jako jsou právní jistota, garance kontinuity vědeckého bádání apod.).

Problematika odměňování je v rámci vědeckých, výzkumných a inovačních aktivit o to složitější, že zde dochází ke střetu regulací pracovněprávních předpisů a norem stanovených v rámci financování konkrétních projektů, tj. dotačních programů apod.

Zásadním problémem v tomto ohledu je například skutečnost, že financování projektů umožňuje jejich řešitele zaplatit i nad rámec toho, co jim je schopna v jednotlivých případech v rámci pracovního poměru zaplatit VVŠ či v.v.i. jako standardním zaměstnancům. S ohledem na nízký objem finančních prostředků ve vědě v ČR obecně je vůle, existuje-li možnost, vědce a další řešitele vědeckých a výzkumných projektů lépe zaplatit. Toto však naráží na zákonnou úpravu, dle které je nutné poskytovat stejnou odměnu za stejnou práci a práci stejné hodnoty tak, aby nedocházelo k diskriminaci.

Vyvstávají tak otázky,

- jakým způsobem ohodnotit práci vědeckého pracovníka případně dalších osob podílejících se na VaVal;
- jak reagovat na možnosti nastavit vyšší odměny vědců v rámci projektů, aby nedocházelo k diskriminaci těch, kteří se práce na projektech neúčastní;
- jak řešit situace, kdy se v důsledku možnosti vyšších odměn v rámci VaVal projektů na VVŠ nedostává akademických pracovníků, kteří by byli ochotni věnovat se výuce.

Otázkou v této souvislosti je, do jaké míry lze využít ve vědě a výzkumu omezeného prostoru, jež skýtá ZP, který umožňuje odlišit výše odměn v závislosti na složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce.

Problematika je rovněž o to složitější v tom smyslu, že právní postavení řešitelů projektů je často ne zcela jasné – v některých případech dochází ke kumulacím úvazků právě za účelem zajištění účasti určitého vědeckého pracovníka na projektu. V praxi se objevují i situace, kdy jsou uzavírány

„fiktivní“ dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr za tím účelem, aby byl projekt odborně zastřešen apod.

Další skutečnost, která otázky odměňování v oblasti VaVaI komplikuje, je nekoordinace na centrální úrovni, pokud se týče požadavků jednotlivých poskytovatelů podpory ohledně mzdových nákladů. Některé programy podpory navíc stanoví limit výše hodinové sazby, které lze v jeho rámci poskytovat, nicméně takové částky nemusí být vždy akceptovatelné z hlediska zejm. zahraničních vědců.

3.8.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jakým způsobem odměňovat řešitele vědeckých a výzkumných projektů (inovačních aktivit), a to zejména při účasti na více projektech (práce přesčas)?

Řešitelé vědeckých a výzkumných projektů musejí být v první řadě odměňováni v souladu se zákonem a způsobem, který byl s jeho zaměstnavatelem sjednán. Jestliže se jeden řešitel účastní více projektů, je v první řadě nezbytné, aby zejména jeho jednotlivé úvazky, příp. další pracovněprávní vztahy, byly sjednány zákonným způsobem (tj. s ohledem na vymezení druhu jeho práce, aby nedocházelo k obcházení ustanovení ZP o práci přesčas – srov. i níže kap. 3.12).

V případě, že u jednoho a téhož řešitele dochází při účasti na více projektech, které jsou řešeny v rámci jednoho pracovního poměru, k výkonu práce přesčas, je nutné daného vědeckého pracovníka odměnit v souladu s příslušnými ustanoveními ZP o příplatku za práci přesčas, ale také dodržet zákonný limit stanovený pro výkon práce přesčas.

Dochází-li ke kumulaci více projektů u jednoho zaměstnance, avšak v rámci více pracovněprávních vztahů, pak platí, že je každý z takových vztahů posuzován zvlášť; limit představuje pouze

- vymezení druhu práce daného zaměstnance (v rámci jednoho zaměstnavatele se nesmí jednat o práce, které by byly stejně druhově vymezeny); a
- faktickou uskutečnitelností a možností výkonu více prací v daném hodinovém rozsahu.

Zároveň je třeba dbát – v případě odměňování zaměstnanců z účelových prostředků – na podmínky stanovené jejich poskytovateli; i rámci jednoho ministerstva nemusejí, a v praxi nebývají, metodiky pro poskytování prostředků z různých zdrojů podpory jednotné, a tak je nutné velmi pečlivě ohlídat podmínky každého jednotlivého zdroje zvlášť.

Jaké jsou zákonné možnosti motivace zaměstnanců výzkumných organizací?

Možnosti motivace zaměstnanců výzkumných organizací jsou do značné míry problematické, zejména proto, že se v rámci jedné výzkumné organizace může vyskytovat více zdrojů financování. V praxi vysokých škol pak neřídka dochází k tomu, že skupina akademických pracovníků má zájem pouze o práci na projektech, kterou lze na první pohled díky většímu objemu poskytovaných financí lépe zaplatit, zatímco výuce se věnovat nechtějí, příp. se jí věnují zcela okrajově; další skupina pak naopak o výuku zájem má, nicméně v důsledku toho není do takové míry ohodnocena, neboť se neúčastní tolika projektů, v jejichž rámci díky vyššímu objemu financí případně vyšší odměny poskytnout lze.

Problematika vyššího objemu financí v rámci projektů však s sebou nese jedno úskalí – a sice zákonnou zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. V jednotlivých případech může být velmi složité prokázat, že například práce uklízečky, která byla odměněna z projektu, je hodnoty jiné než-li práce uklízečky zaměstnané u výzkumné organizace „standardně“. Je proto na místě, při stanovování odměn řešitelů výzkumných projektů – avšak nejen jich – postupovat velmi obezřetně a vždy zcela v souladu s dotačními podmínkami, zároveň také tak, aby bylo možné obhájit, že popř. vyšší odměna poskytnutá zaměstnanci v rámci projektu má své opodstatnění, neboť se jedná nikoli o stejnou práci, resp. práci stejné hodnoty. Nutno však podotknout, že pojmové vymezení stejné práce či práce stejné hodnoty v sobě zahrnuje i hledisko stejné či srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledků práce; v návaznosti na tuto skutečnost si lze představit, že práce v rámci projektu bude zahrnovat odlišné výsledky práce či vyžadovat vyšší výkonnost zaměstnance, a tak ospravedlní jeho případné odlišné mzdové ohodnocení.

Při absenci relevantní judikatury bohužel nelze jednoznačně říci, že např. práce vysokoškolského pedagoga, který pouze učí, je prací jiné hodnoty než práce toho, kdo coby akademický pracovník (takřka) pouze bádá. Uvedenou problematiku patrně nutno řešit posuzováním povahy vykonávané činnosti.

Motivace zaměstnanců výzkumných organizací by byla případně možná prostřednictvím individuálních odměn; vnitřní předpis vysoké školy může například stanovit, že ve výjimečných případech (může se jednat kupř. o zohlednění mimořádného úspěchu, ohodnocení mimořádného talentu ve vědě apod.) lze na základě schválení rektorem poskytnout příslušnému akademickému pracovníkovi individuální smluvní mzdu – mimo tarify. Tímto způsobem, tedy prostřednictvím interního mzdového předpisu, by bylo možné ohodnotit talent a poskytnout odměnu, která bude

motivovat talentované vědce k podávání zásadních výkonů v jejich oborech.

Jakým způsobem lze ospravedlnit rozdílnou úroveň mezd v různých regionech ČR?

V rámci jednoho zaměstnavatele může docházet k situacím, kdy zaměstnanec pracující v Praze bude za svou práci odměňován vyšší mzdou než zaměstnanec, který práci vykonává v některém jiném regionu. Otázkou je, do jaké míry je uvedený mechanismus správný, zákonný a spravedlivý, bude-li se v jednotlivých případech jednat o stejnou práci či práci stejné odměny.

Do úvahy přichází možnost aplikace korekčních mechanismů, které lze zahrnout např. i do vnitřního předpisu zaměstnavatele; může se jednat například o koeficienty, které budou zohledňovat odlišné socio-ekonomické prostředí místa výkonu práce. Dále by bylo lze aplikovat rovnou mzdu zaměstnanců, a odlišnosti jednotlivých regionů zohlednit v příplatku v rozdílné výši (či variabilní složce mzdy) poskytovaném zaměstnancům nad rámec mzdy.

3.8.2. Doporučené formy řešení

Problematiku odměňování v oblasti VaVal by bylo vhodné řešit zejména cestou **změny příslušné legislativy**; popřípadě by bylo vhodné tuto doplnit vydáním vhodné **metodiky příslušného ústředního správního úřadu**.

3.9. Cizinci v ČR a čeští vědci v zahraničí

Vzhledem k tomu, že v rámci vědeckých, výzkumných a inovačních aktivit dochází nezdědka k mezinárodní interakci (mobilitě) mezi

- jednotlivými vědeckými organizacemi (institucemi) navzájem; ale i
- jednotlivými vědeckými pracovníky a vědeckými organizacemi (institucemi);

a to zpravidla vzhledem k potřebě uplatnit specifické zahraniční znalosti, poznatky a know-how, jakož i využít infrastruktury umístěné v jedné zemi EU i výzkumníky z ostatních členských zemí; je třeba řešit rovněž otázky mezinárodní mobility.

Cizozemští vědeckí pracovníci nepocházejí vždy ze zemí Evropské unie, EHS nebo Švýcarska, a tedy je nutno řešit i administrativní procesy směřující k získání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem vědeckého výzkumu. Otázku povolení k pobytu na území ČR, (komerčního) zdravotního pojištění, rodného čísla apod. je třeba řešit i pro rodinné příslušníky vědeckého pracovníka, kteří jsou cizinci z výše uvedených zemí.

V případě působení vědeckého pracovníka u soukromého subjektu je dále třeba řešit kroky směřující k získání povolení k zaměstnání na území České republiky.

V rámci přeshraniční mobility vyvstávají rovněž otázky odměňování a proplácení cestovních výloh drobných pracovních cest zahraničních vědců, a to zejména z toho důvodu, že v rámci projektů je problematické uplatnění subkontraktů (např. smlouvy o dílo apod.). V té souvislosti vzniká problém, jak

- smluvně zavázat zahraničního vědeckého pracovníka k výkonu práce drobnějšího rozsahu v České republice; a
- jak takové osobě proplatit smluvní výlohy.

V praxi dochází proto k uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, kdy v rámci odměny poskytované dotčenému zaměstnanci je uhrazena i jeho „pracovní cesta“ do ČR. Smyslem je, aby výdaje vynaložené např. na účast zahraničního vědce na konferenci v ČR, byly z hlediska projektu výdaji způsobilými.

Jako zásadní problém související s přeshraniční mobilitou se jeví nedostatek peněz ve vědě a výzkumu v ČR obecně – český vědec, který vycestoval do zahraničí, a má se vrátit do ČR, podobně

jako zahraniční vědec, není obecně příliš motivován finančními odměnami, kterých se mu v České republice může dostat. Jedná se o věc, která by měla být na legislativní úrovni řešena, a to i proto, že nově vybudovaná výzkumná centra budou muset být i do budoucna naplněna kvalitními odborníky, které je třeba odpovídajícím způsobem finančně ohodnotit a motivovat.

3.9.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jaké jsou existující překážky mobility?

Mezi překážky přeshraniční mobility (cizinec, který přijede do ČR) v oblasti VaVal lze zařadit zejména

- zajištění odpovídající životní úrovně cizince (bydlení apod.);
- problematiku pobytu cizinců jako takovou;
- povinnost cizince dostavovat se osobně na úřady státní správy (např. správa sociálního zabezpečení), kde se však ne vždy lze dohodnout jiným jazykem než českým;
- problematika odměňování zahraničních vědců a s ním související zdanění jejich příjmů;
- problematiku zabezpečení rodinných příslušníků zahraničního vědce;
- zajištění škol a školek pro děti zahraničního vědce;
- zajištění zdravotní péče v odpovídající úrovni apod.

Jak je lze řešit?

Výše uvedené překážky mobility představují spíše systémovou záležitost – proto jejich řešení je otázkou spíše systémovou a legislativní.

Je však namístě zde zmínit pozitivní příklady, které je v praxi mj. přeshraniční mobilita podporována – na některých vysokých školách (VŠCHT, ČVUT) existuje či je budováno sociální zázemí (např. v podobě mateřských školek), které může být zahraničními vědci využíváno a které tak alespoň částečně přispívá k podpoře mobility vědeckých pracovníků.

3.9.2. Doporučené formy řešení

Mimo odstranění překážek mobility cestou **legislativních změn** si lze dále představit řešení problematiky odměňování zahraničních vědců prostřednictvím

- **interního mzdového předpisu instituce;** či

- **pracovní smlouvy** v případě účasti cizince na národním projektu,

a to za předpokladu, že tyto dokumenty budou v souladu s institucionální strategií a odpovídajícími právními předpisy, resp. předpisy poskytovatelů podpory, které budou v daném případě aplikovány.

3.10. Prohlubování a zvyšování kvalifikace

V souvislosti resp. pro účely řešení vědeckých a výzkumných projektů (inovačních aktivit) dochází mnohdy k

- prohlubování kvalifikace zaměstnanců; a
- zvyšování kvalifikace zaměstnanců.

Zatímco prohlubování kvalifikace k výkonu sjednané práce je zákonnou povinností každého zaměstnance, pro zvyšování kvalifikace toto neplatí, neboť se jedná o změnu hodnoty kvalifikace.

V případě, že si zaměstnanec v souladu s potřebami zaměstnavatele (tj. výzkumné organizace či instituce) zvýší kvalifikaci, je z jeho pohledu nutné zajistit i jeho další zájmy, tedy zejména aby zaměstnanec

- u něj v zaměstnání po určitou dobu setrval; či případně
- uhradil zaměstnavateli náklady, které mu v souvislosti se zvýšením kvalifikace zaměstnance vznikly.

3.10.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jaké jsou možnosti pro zvyšování kvalifikace zaměstnance v souladu se zájmy zaměstnavatele?

Možností pro zvyšování kvalifikace v souladu se zájmy zaměstnavatele existuje celá řada – může se jednat o

- studium;
- vzdělávání;
- školení; či
- jinou formu přípravy k dosažení vyššího stupně vzdělání.

Uvedené možnosti zvyšování kvalifikace zaměstnance mohou být realizovány jak v tuzemsku, tak v zahraničí; relevantní právní úprava je obsahem zejm. ust. §§ 231 a násl. ZP.

Jakým způsobem lze zajistit zájmy zaměstnavatele v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnance?

Otázka zvyšování kvalifikace v rámci institucí typu vysokých škol je v určitém směru specifická – akademický pracovník vykonává vedle pedagogické činnosti ze zákona i činnost tvůrčí (výzkumnou,

vědeckou apod.). Zvyšování kvalifikace je ve své podstatě i postup v akademických pozicích (specifická řízení habilitační a řízení ke jmenování profesorem). Nadto jsou vysoké školy ze své podstaty určeny ke vzdělávání, a to zejména v zájmu veřejném. Proto si lze představit relevanci potřeby zajištění zájmů zaměstnavatele v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnanců spíše v sektoru soukromém a případně ve VVI.

3.10.2. Doporučené formy řešení

Nástroj, který je v souvislosti se zvyšováním kvalifikace zaměstnavateli k dispozici, je **kvalifikační dohoda** upravená ZP, kterou lze se zaměstnancem za trvání pracovního poměru kdykoli uzavřít.

3.11. Konkurenční doložka

Smyslem konkurenční doložky je

- ochrana zájmů zaměstnavatele; a
- přiměřená kompenzace zaměstnance

v období, kdy dojde k ukončení pracovněprávního vztahu mezi nimi.

Konkurenční doložka má při řešení vědeckých a výzkumných projektů (inovačních aktivit) o to větší význam, protože v souvislosti s nimi mohou vzniknout nové předměty duševního vlastnictví či zaměstnanec může získat know-how, které by případně mohl využít následně u jiného zaměstnavatele, a to „k neprospěchu“ zaměstnavatele původního.

Zároveň však, mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel, který uzavřel konkurenční doložku, nebude mít z jejího plnění prospěch a bude od ní chtít odstoupit, například z toho důvodu, že věda a technika v daném oboru natolik postoupila, že plnění (bývalého) zaměstnance z konkurenční doložky již pro něj nebude mít další smysl.

Problematika konkurenční doložky bude mít význam spíše v oblasti vědecké a technické, přičemž je nutné na ni nahlížet zejména z toho pohledu, zda došlo (dochází) k vytvoření znalostí z peněz veřejných či soukromých. V prvním případě je mnohdy vědec z hlediska pravidel poskytovatele nucen k publikování, zveřejňování výsledků v rámci „Open Access“ či kooperaci s dalšími subjekty mezioborově, mezinárodně i mezisektorově; tyto případy bývají poměrně složité a související otázky bývají předmětem úpravy v grantových a konsorciálních dohodách projektu.

Paralelně existuje smluvní výzkum, který je realizován pro privátní sféru, a tudíž je financován z privátních peněz; zde nastává odlišná situace a příslušná organizace si zpravidla sama zajišťuje ochranu jí financovaných výsledků.

3.11.1. Otázky a odpovědi - problémy a řešení:

Jakým způsobem zajistit zájmy zaměstnavatele (VO) po skončení smluvního vztahu s vědeckým pracovníkem?

V případě potřeby lze zájmy zaměstnavatele po skončení pracovního poměru zajistit prostřednictvím konkurenční doložky, jejímž obsahem je závazek zaměstnance zdržet se po určitou

dobu po skončení zaměstnání (nejdéle po dobu jednoho roku) výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele a která by vůči němu měla soutěžní povahu, a dále závazek zaměstnavatele, že za plnění uvedeného závazku zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku ze strany zaměstnance.

Konkurenční doložka může tvořit obsah pracovní smlouvy, může však být sjednána i separátně ve zvláštní dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Vždy je však nutné, aby byla dohoda o konkurenční doložce písemná.

Závazek zaměstnance ze sjednané konkurenční doložky lze zajistit přiměřenou smluvní pokutou. Případně lze zájmy zaměstnavatele zajistit i sjednáním povinnosti mlčenlivosti v pracovní smlouvě, kdy zaměstnanec bude povinen zachovat mlčenlivost o všech skutečnostech, které se v souvislosti s výkonem práce dozví, a to i po skončení pracovního poměru.

Jaké jsou možnosti ukončení konkurenční doložky?

ZP umožňuje ukončení sjednané konkurenční doložky následujícími způsoby:

- výpovědí danou zaměstnancem pro prodloužení zaměstnavatele s výplatou peněžitého vyrovnání nebo jeho části po dobu delší 15 dní (§ 310 odst. 5 ZP); nebo
- odstoupením zaměstnavatele za trvání pracovního poměru zaměstnance (§ 310 odst. 4 ZP); nebo
- v případě porušení sjednané povinnosti zaměstnance zaplacením smluvní pokuty zaměstnancem, byla-li za porušení povinnosti zaměstnance z konkurenční doložky sjednána (§ 310 odst. 3 ZP).

Možnost, která sice není ZP upravena výslovně, je dále vzájemná dohoda zaměstnance a zaměstnavatele, a to kdykoliv za trvání konkurenční doložky.

3.11.2. Doporučené formy řešení

Řešení problematiky konkurence je pojmově záležitostí **smluv se zaměstnancem**.

3.12. Další pracovněprávní otázky specifické pro oblast VaVaI

- **Pracovní poměr na dobu určitou vs. problematika projektů; související problematika kumulace více projektů u jednoho pracovníka**

Jedním ze zásadních problematických momentů, které je třeba řešit, představuje znění § 39 zákoníku práce po novele provedené zákonem č. 365/2011 Sb. Uvedené ustanovení upravuje pracovní poměr na dobu určitou, přičemž však neumožňuje, jak tomu bylo do 31.12.2011, dřívější výjimky pravidla z omezeného trvání takového pracovního poměru.

Jedná se o zásadní problém zejména v situacích, kdy je třeba zabezpečit personální obsazení projektů, které trvají pouze po určitou dobu; v extrémních případech může v této souvislosti docházet například k tomu, že zaměstnavatel (ať už VVŠ či jiná výzkumná organizace) bude nucen situaci řešit výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance pracujícího na projektu. Není totiž ani možné, za současného stavu legislativy, zaměstnanci dát výpověď pouze z části úvazku; řešením by popř. byla změna pracovního poměru, avšak s tou by v dané situaci musely souhlasit obě smluvní strany.

Proto by bylo vhodné, alespoň v oblasti vědy a výzkumu, umožnit liberálnější úpravu pracovního poměru na dobu určitou, tj. řešit problém **cestou legislativní změny**.

- **Vymezení druhu práce v případě kumulace úvazků**

Vymezení druhu práce je zásadní otázkou zejména v případě kumulace úvazků v rámci jednoho zaměstnavatele; v případě, že je zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, je každý z jeho pracovněprávních vztahů posuzován samostatně a je de facto limitován fyzickou proveditelností a slučitelností práce v rámci těchto více úvazků. V rámci jednoho zaměstnavatele však platí omezení § 34b odst. 2 ZP, které stanoví, že „zaměstnanec v dalším základním pracovněprávním vztahu u téhož zaměstnavatele **nesmí vykonávat práce, které jsou stejně druhově vymezeny**. U zaměstnavatele, jímž je stát, platí věta první jen tehdy, jedná-li se o výkon práce v téže organizační složce státu.“ Smyslem cit. ustanovení je zejména zabránit obcházení ustanovení zákona o práci přesčas.

V souvislosti s projekty, úvazky a vymezením druhu práce vypracoval odbor č. 41 MŠMT stanovisko

– „Stanovisko MŠMT, odboru 41 k pracovněprávním vztahům v rámci projektů OP VK – stejný druh práce“ (dále jen „Stanovisko“), které mj. řeší otázku přípustnosti kumulace výkonu určitého druhu práce v rámci školy a v rámci projektu financovaného z OP VK následujícím způsobem:

	Stejný druh práce		Jiný druh práce
Jeden pracovní poměr	0, 7 ekonomka školy 0, 3 ekonomka projektu ESF OP VK	1, 0 ekonomka školy	1, 0 ekonomka školy
Další pracovní poměr		0, 6 ekonomka projektu ESF OP VK	0,4 hlavní manažerka projektu ESF OP VK
	SPRÁVNĚ	ŠPATNĚ	SPRÁVNĚ

Je tedy patrné, že mají-li být v rámci více pracovních poměrů vykonávány stejně druhově vymezené práce, nelze v rámci jednoho zaměstnavatele překročit pracovní úvazek odpovídající 1,0 ani tehdy, má-li se v druhém případě jednat o práci na projektu. Nutno však upozornit, že Stanovisko uvádí právní názor odboru ministerstva, které není právně závazné, a že se výklad může lišit např. v případě jiných poskytovatelů podpory aj. Do určité míry však může být vodítkem pro úpravu druhu práce v případě kumulace úvazků jednoho zaměstnance.

Na druhou stranu je nutné uvést – coby příklad roztržitého názoru orgánů státní správy – stanovisko předsednictva GA ČR k problematice přípustnosti souběhu dvou pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele („Stanovisko GAČR“), které vychází z vyjádření ředitelky legislativního odboru MPSV ze dne 10. 5. 2010. Stanovisko GAČR ve svém závěru uvádí:

„GA ČR se domnívá, že toto stanovisko [roz. stanovisko MPSV] potvrzuje domněnku, že o druhově stejně vymezenou práci se *nejedná* v těch případech, kdy účastníci pracovněprávního vztahu při uzavírání původní pracovní smlouvy (na vysoké škole či ve výzkumné instituci) **nepochybně neměli na mysli, že sjednaný druh práce zaměstnance pro zaměstnavatele bude zahrnovat i práce na grantových projektech** pro GAČR, jakkoliv se jedná o práci, jejíž výkon je z hlediska jazykového vyjádření druhu práce zdánlivě totožný.“

Podobně jako Stanovisko MŠMT, ani stanovisko vydané MPSV či GA ČR není právně závazné.

Problematiku by bylo vhodné řešit vydáním metodiky ústředních orgánů státní správy, kde by byl popsán způsob, jak nastavit smluvní vztahy a jak v případě kumulace úvazků postupovat. Vhodné by bylo zejména to, aby v tomto směru byly požadavky poskytovatelů dotačních prostředků unifikovány, čímž by se zabránilo právní nejistotě a případným nestandardním způsobům řešení situace.

- **Kritéria pro rozpoznání, kdy jsou práce stejně druhově vymezeny**

Rozpoznání práce stejného druhu práce může v praxi často činit problémy. Prvním vodítkem, které lze pro vymezení druhu práce použít, je jeho prosté slovní označení – tj. označení druhu práce v pracovní smlouvě („profesor občanského práva“ apod.) coby podstatná náležitost pracovní smlouvy. Druh práce je určujícím pro další dispoziční oprávnění zaměstnavatele se zaměstnancem, neboť mu lze přidělovat pouze takové práce, které s ním byly sjednány v pracovní smlouvě. Nelze však sjednat druh práce natolik široce, aby bylo možné zaměstnanci přidělovat v podstatě jakékoli práce – pak by pracovní smlouva nebyla platně uzavřena, protože by jí chyběla jedna z podstatných náležitostí.

V praxi zaměstnavatelé někdy dále specifikují obsah druhu práce prostřednictvím tzv. pracovní náplně; zpravidla se jedná o informativní dokument, kterým zaměstnavatel zaměstnanci blíže specifikuje obsah sjednaného druhu práce. Pracovní náplň vždy musí být v souladu s ustanovením o druhu práce v pracovní smlouvě, neboť povinnost zaměstnance vykonávat stanovené práce nevyplývá z pracovní náplně, nýbrž z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. V uvedených případech má v rámci druhu práce zaměstnavatel možnost pracovní náplň zaměstnance jednostranně měnit. Avšak jiná situace by nastala, když by pracovní náplň byla zahrnuta do pracovní smlouvy – v takových případech by se jednalo o dvoustranně sjednanou specifikaci druhu práce, kterou by bylo možné měnit pouze dohodou obou smluvních stran.

- **Koncepce pracovního práva**

V praxi do značné míry problematickou je celková koncepce českého pracovního práva – vychází se z ochrannářské koncepce, vhodné spíše pro méně kvalifikované profese, nikoli pro profese vysoce kvalifikované, u nichž mohou být uplatňovány i režimy práce z domova, apod.; celá řada zákonných povinností zaměstnavatele je v oblasti vědy a výzkumu, potažmo vysokého školství, zcela nepříhodná (např. povinnost zaměstnavatele evidovat u jednotlivých zaměstnanců délku

směny aj.). Vzniká tak celá řada praktických problémů, které však lze jen velmi problematicky řešit, i když existuje vůle obou smluvních stran se na určitých odchylkách dohodnout.

Vhodným řešením by proto bylo legislativně prosadit, (alespoň) pro oblast vědy a výzkumu, možnosti flexibilnější úpravy vzájemných vztahů zaměstnance a zaměstnavatele.

- **Nejednotnost a roztříštěnost požadavků a předpisů národních poskytovatelů účelových prostředků**

Nepřehlednost předpisů a jejich časté změny postupně zvyšují zbytečnou administrativu v oblasti VaVal. Podíl administrativní práce vědeckých pracovníků se trvale zvyšuje na úkor jejich tvůrčí činnosti. Stále rostoucí počty administrativních pracovníků na projektech odčerpávají zdroje určené na VaVal. Oblasti, které jsou nejednotností a nepřehledností zatíženy nejvíce jsou zejména následující:

- evidence odpracované doby,
- evidence mzdových nákladů,
- limitování úvazků,
- apod.

Problematiku by bylo lze řešit koordinací na centrální úrovni, stanovením jasných pravidel závazných pro všechny a jejich sjednocením.

Zásadním problémem je rovněž nejednotná interpretace některých klíčových ustanovení obecně závazných předpisů v jednotlivých resortech (srov. výše stanoviska MŠMT a GAČR k druhovému vymezení práce). Vhodným postupem by bylo zejména, aby došlo ke sjednocení interpretace na centrální úrovni, čímž by bylo u jednotlivých subjektů čerpajících finanční prostředky možné nastavit jasné administrativní postupy, které by nezatěžovaly nad přiměřenou míru jejich zaměstnance (ať již vědce, či administrativní pracovníky).

3.13. Připomínky k zákonu o vysokých školách

V rámci kulatých stolů rovněž vyplynulo, že řada nejasností v oblasti VaV je zapříčiněna někdy nejednoznačnou a nepřesnou úpravou zákona o vysokých školách; příkladmo lze uvést následující připomínky:

- **Jak je ZVŠ vymezeno postavení rektora, resp. děkana? Jedná se o manažerskou funkci?**

V § 10 ZVŠ mj. stanoví, že v čele veřejné vysoké školy je rektor, který jedná a rozhoduje ve věcech školy (nestanoví-li zákon jinak) a kterého jmenuje a odvolává na návrh akademického senátu VVŠ prezident republiky; rektorova mzda je stanovena ministrem školství, mládeže a tělovýchovy. Obdobně § 28 ZVŠ stanoví, že v čele fakulty je děkan, který jedná a rozhoduje ve věcech fakulty (není-li ZVŠ stanoveno jinak). Děkana jmenuje a odvolává na návrh akademického senátu fakulty rektor.

Ze ZVŠ však jednoznačně nevyplývá, zda rektor, resp. děkan vykonává funkci vedoucího zaměstnance ve smyslu ZP, případně vůči komu (např. otázka, zda je děkan podřízen rektorovi), a tyto skutečnosti nejsou v praxi VaV vždy zcela zřejmé. Z toho důvodu by bylo vhodné, aby ZVŠ postavení rektora i děkana pregnantněji vymezil, např. použitím demonstrativního výčtu pravomocí apod.

Dojdeme-li k závěru, že o manažerskou funkci jde, vyvstane otázka nutnosti způsobu řešení akademického úvazku.

- **Jaké jsou následky jmenování (např. děkanem) na již existující pracovní poměr akademického pracovníka?**

Uvedenou otázku nutno obecně řešit v rámci obecných ustanovení ZP ohledně změn pracovního poměru – tj. dochází ke změně pracovní smlouvy akademického pracovníka. V praxi některých vysokých škol dochází k řešení situace více na sobě nezávislými pracovními poměry; na druhou stranu jiné vysoké školy uvedenou situaci řeší prostřednictvím tzv. funkčních příplatků v rámci jednoho pracovního poměru, avšak takové řešení s sebou přináší rizika komplikací – např. pokud se týče odměňování za stejnou práci, problematiky úvazků aj.

- **Je akademickým pracovníkem i zaměstnanec, s nímž je uzavřena DPP / DPČ?**

V uvedeném případě sice úprava ZVŠ není zcela jednoznačnou, avšak domníváme se, že ji lze řešit za pomoci jazykového výkladu § 70 ZVŠ, který hovoří o akademických pracovnících a dále „odbornících podílejících se na výuce“ na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; tato úprava, jež je obsahem pátého odstavce ust. § 70 ZVŠ, může být považována logickým výkladem za úpravu „a contrario“ k odstavcům prvému a druhému řečeného paragrafu, jejichž obsahem je definice akademických pracovníků.

- **Pracovní poměry akademických pracovníků na dobu určitou.**

V souvislosti s pracovními poměry akademických pracovníků na dobu určitou existuje celá řada nejasností; za prvé, na základě novely ZP došlo ke zrušení dřívějšího ustanovení § 70 odst. 4 ZVŠ, dle kterého bylo možné sjednat pracovní poměr akademického pracovníka na dobu určitou, a to od dvou do pěti let. Uvedené ustanovení odpovídalo daleko více praxi VaV (VVŠ) než současný režim ZP, který se aplikuje i na akademické pracovníky.

Zároveň uvedený stav před novelou ZP provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. lépe odpovídal specifické roli a postavení vědeckých pracovníků na VVŠ; mohlo efektivně docházet k pravidelným evaluacím jejich výkonnosti a na základě toho pak k rozhodování o prodloužení či ukončení, resp. neprodloužení pracovní smlouvy.

Současně však vyvstává nejasnost stran právních režimů pracovních poměrů akademických pracovníků – není ani jasné, zda momentálně existují režimy dva či tři, a to v důsledku paralelně existujících přechodných ustanovení dvou novel ZVŠ i novely ZP č. 365/2011 Sb.

- **Jakým způsobem de lege lata platně zařazovat pracovníky na pozice vedoucích jednotlivých kateder?**

Uvedená nejasnost do jisté míry souvisí s ne zcela jasným vymezením postavení vedoucího katedry; bylo by nasnadě říci, že se jedná o vedoucího zaměstnance, avšak je otázkou, do jaké míry funkce, resp. činnost a úkoly vedoucího katedry odpovídají definici vedoucího zaměstnance dle ZP, dle které se vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným

zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny [...] (srov. ust. § 11 ZP). Sporné je například to, zda a do jaké míry vedoucí katedry skutečně může řídit a kontrolovat práci či ukládat pracovní úkoly akademickým pracovníkům zařazeným pod jeho katedru (a rovněž zda lze takto uvažovat paušálně, ohledně všech fakult VVŠ a jejich kateder); lze se tedy ptát, do jaké míry se liší postavení „prostého“ akademického pracovníka a vedoucího katedry, který je zároveň vedoucím katedry.

V jednotlivých případech bude nutné zvážit, zda by bylo případně možné i výkon činnosti vedoucího katedry podřadit pod vymezení druhu práce akademického pracovníka v pracovní smlouvě a následně jej pouze pověřit interním pokynem děkana k výkonu funkce vedoucího katedry. V případě, že uvedený postup nebude možný, řešila by se situace v souladu s příslušnými ustanoveními ZP o změnách pracovního poměru – mělo by tedy dojít ke změně pracovní smlouvy daného akademického pracovníka.

- **Jakým způsobem určit druh práce u různých akademických pracovníků?**

Vymezení druhu práce je jednak podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a jednak se jedná o velmi zásadní otázku související s oprávněními zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnanci; v souvislosti s akademickými pracovníky má vymezení druhu práce navíc zásadní význam z hlediska počtu úvazků.

V pracovní smlouvě bývá druh práce označen zpravidla názvem dané pozice („učitel anglického jazyka“) aj. V případě, že v pracovní smlouvě není dále druh práce blíže specifikován, bývá ve zbytku specifikován prostřednictvím tzv. pracovní náplně v souladu s § 37 odst. 1 písm. b) ZP; jedná se o jednostranný úkon zaměstnavatele, kterým zaměstnavatel písemně informuje zaměstnance o jeho právech a povinnostech vyplývajících z pracovněprávního vztahu. Ustanovení o pracovní náplni však lze zahrnout i do pracovní smlouvy akademického pracovníka, čímž dojde k bližšímu vymezení jeho druhu práce.

Druh práce je nutné v pracovní smlouvě vymezit takovým způsobem, aby z něj bylo patrné, jakou práci má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat – nezbytné je zejména takové vymezení, aby v kontextu daného zaměstnavatele nebylo možné zaměstnanci přidělovat práce jakéhokoli druhu; vymezení druhu práce např. jako „učitel“ („profesor“) aj. považujeme za poněkud vágní a neurčité; naopak určení oboru, v jakém má zaměstnanec – akademický pracovník pedagogickou činnost vykonávat, lze takové vágnosti předejít.

- **Platnost pracovního poměru akademického pracovníka přijatého bez vypsání výběrového řízení a dopady na platnost jím učiněných aktů**

Dle názoru Zpracovatele Analýzy nemají nedostatky v organizaci výběrového řízení dopad na samotnou platnost pracovního poměru, problémem ale je platnost aktů učiněných tímto vědeckým pracovníkem v rámci výkonu působnosti akademického pracovníka (například zkoušení studentů, hlasování v orgánech školy, atd.).

Stávající znění ZVŠ tuto otázku neřeší a bylo by vhodné, aby byla výslovně upravena.

- **Jmenování děkana rektorem – jedná se o správní řízení? Jde o právo, či povinnost?**

Rozhodnutí rektora o návrhu na jmenování děkana je rozhodnutím ve věci veřejného subjektivního práva kandidáta na děkana – práva na přístup k veřejné funkci. Akt jmenování má veřejnoprávní povahu, a podléhá tedy přezkumu ve správním soudnictví³⁰. Řízení ve věci jmenování děkana je tak řízením správním, přičemž se řídí příslušnými ustanoveními ZVŠ a subsidiárně správním řádem (zák. č. 500/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Pokud se týče možnosti diskrece rektora při jmenovacím aktu děkana, není situace zcela jednoznačná; budeme-li však vycházet z cit. rozsudku Nejvyššího správního soudu, je nezbytné vzít v potaz skutečnost, že celý mechanismus jmenování děkana je výsledkem spolupůsobení několika orgánů (akademický senát fakulty, rektor), jehož smyslem je mj. jakési zajištění systému brzd a protivah; z tohoto hlediska pak rektor nezastává při jmenovacím aktu pouhou ceremoniální funkci. Budeme-li vycházet z uvedeného právního názoru, pak lze dojít k závěru, že je jmenování děkana rektorem rektorovým právem, nikoli povinností.

- **Vztah zákona o vysokých školách a zákoníku práce.**

V praxi se někdy objevují problémy v souvislosti s aplikací zákoníku práce v pracovněprávních vztazích akademiků; k problémům dochází tam, kde obě právní úpravy kolidují. I přesto, že by bylo lze shrnout, že právní úprava ZVŠ je ve vztahu k zákoníku práce úpravou speciální, a tudíž že má

³⁰ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 7 As 66/2010 - 119

v případě kolize obou úprav přednost před zákoníkem práce, bylo by vhodné explicitně v ZVŠ pravidla aplikace obou předpisů upravit, a to zejména i s ohledem na přechodná ustanovení novel obou právních předpisů.

- **Jakým způsobem navazují případné systémové změny ZVŠ v pracovněprávní oblasti na úpravu VVI?**

Při přípravě případné speciální pracovněprávní úpravy v rámci ZVŠ lze doporučit zvážit aplikaci těchto nových pravidel i na další formy výzkumných organizací, zejména VVI, případně dalších. A to zřejmě promítnutím této speciální úpravy do úpravy příslušných zvláštních zákonů, tedy zejména do ZVVI.

4. Shrnutí – přehled doporučení legislativních změn, opatření na úrovni centrálních správních orgánů a na úrovni interních norem VVŠ a VVI

V následujících podkapitolách jsou formou shrnutí uvedena důležitá doporučení, týkající se navrhovaných legislativních opatření, opatření centrálních orgánů veřejné správy a opatření na úrovni interních norem VŠ a VVI.

4.1. Doporučená legislativní opatření

Doporučená změna	Komentář	Kritičnost doporučení
Speciální úprava pracovněprávních otázek v ZVŠ a dalších zákonech	Ukazuje se, že obecná úprava ZP v celé řadě otázek není vyhovující pro situaci na VVŠ (a potažmo i na VVI)	Kritické , stávající obecná úprava ZP se jeví jako nedostačující, nutnost řešit na úrovni ZVŠ, ZVVI, případně dalších zákonů upravující další typy výzkumných organizací
Úprava ZP – možnost jednostranného ukončení části PP (například pouze části úvazku)	ZP upravuje pouze jednostranné ukončení celého PP, v akademickém světě je častým jevem dělení úvazků a v určitých situacích je nutno zrušit jen jeho část, ZP nedává žádný nástroj pro takový úkon zaměstnavatele	Důležité , v praxi se vyskytuje relativně velký počet takových případů
Úprava ZP – připuštění výjimky z pravidel stanovených v § 39 ZP stran pracovního poměru na dobu určitou v oblasti vysokého školství, a příp. v.v.i. a dalších výzkumných institucí.	Zkušenosti z praxe ukazují, že právní úprava ZP provedená jeho novelou č. 365/2011 Sb. v oblasti pracovních poměrů na dobu určitou je pro oblast vysokého školství zcela nevyhovující, vzhledem k výrazným specifikům např. zaměstnávání vědeckých kapacit (např. zahraničních) výhradně pro účely projektů.	Důležité až kritické , stávající úprava vyvolává v praxi celou řadu obav a nejasností.
Snižování překážek mobility vědeckých pracovníků v oblastech: • snižování administrativní zátěže mobility	Koncepce ZP je postavena na náhradách za pracovní cesty, neupravuje však náhrady spojené se skutečností, že zaměstnanec v pracovním poměru vycestoval do ČR ze zahraničí. Tyto náhrady sice lze	Kritické , na kulatých stolech zaznívala obava, zda bude pro centra vznikající v rámci OP VaVpI dostatek kvalifikovaných vědců z ČR

úpravy a daňové optimalizace náhrad spojených se zaměstnáváním pracovníka ze zahraničí	poskytnout, nicméně jejich režim z hlediska daní a odvodů není ideální, což působí problémy i při vykazování způsobilých výdajů. Dále je nezbytné snižovat administrativní překážky mobility vědeckých pracovníků	
Rozšířit okruh osob, u nichž lze sjednat odvolatelnost (ať už novelou ZP, nebo zvláštní úpravou v ZVŠ, ZVVI atd.)	V praxi se vyskytují problémy s odvoláním vedoucích pracovníků na pozicích typu vedoucí katedry, vedoucí ústavu, kde nelze dle stávající úpravy sjednat odvolatelnost dle § 73 ZP	Důležité , v praxi se již vyskytují případy, kdy je nutné tyto situace řešit

4.2. Doporučená opatření centrálních orgánů veřejné správy

Doporučená změna	Komentář	Kritičnost doporučení
Koordinace postupu poskytovatelů dotací na VaVal (zejména standardizace úpravy způsobilosti a vykazování personálních výdajů)	Analýza ukazuje, že existuje celá řada rozdílů v oblasti způsobilosti a vykazování personálních výdajů v programech podpory VaVal, které vytvářejí vícenásledky a interpretační obtíže na úrovni příjemců těchto dotací	Kritické , stávající úprava se jeví na úrovni příjemců jako neudržitelná

4.3. Doporučená opatření na úrovni interních norem VVŠ a VVI

Doporučená změna	Komentář	Kritičnost doporučení
Zavedení/zkvalitnění systému řízení personální oblasti včetně hodnocení pracovníků	Diskuse na kulatých stolech ukazují, že celá řada institucí má pouze velmi formální systém řízení lidských zdrojů a že často reálně nefunguje systém hodnocení pracovníků	Důležité , na nutnost změn poukázaly například i procesní audity v rámci projektu EFIN
Zkvalitňovat systém	Tyto kroky jsou do značné míry	Důležité , na nutnost změn

odměňování akademických i neakademických pracovníků s cílem: • větší transparentnosti • odstraňování diskriminace/zvýhodňování • kvalitnějších motivačních nástrojů (zejména k dosahování větších počtu výsledků)	závislé na postupné normalizaci a standardizaci přístupů poskytovatelů podpory a souvisí se systémem hodnocení	poukázaly například i procesní audity v rámci projektu EFIN
Zkvalitňovat/zavádět systém ochrany duševního vlastnictví a ochrany důvěrných informací	Analýza ukazuje, že v této oblasti existuje celá řada nedostatků (například neexistence vnitřních předpisů, nedostatečná úprava v pracovních smlouvách atd.)	Důležité, v následujícím období by měla razantně narůstat spolupráce se soukromým sektorem, nesrovnalosti v těchto oblastech mohou mít kritický dopad na tuto spolupráci, a potažmo i na udržitelnost a způsobilost výdajů těchto projektů

5. Seznam použité literatury, právních předpisů a dalších zdrojů

5.1. Literatura:

- Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. Vydání, Praha : C. H. Beck, 2010;
- Bělina, M. a kol.: Pracovní právo, 4. vydání, Praha: C. H. Beck, 2010;
- Mittnerová, J., Mittnerová, A., Březinová, L.: Zaměstnávání cizích státních příslušníků ve výzkumu a vývoji, 2. Vydání, Praha: Vysoká škola chemicko-technologická v Praze, 2011;
- Vysokajová, M., Kahle, B., Randlová, N., Hůrka, P., Doležilek J.: Zákoník práce - Komentář. 3., aktualizované a rozšířené vydání, Praha: ASPI Wolters Kluwer ČR, 2012.

5.2. Právní předpisy:

České:

- Nařízení vlády 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 (nař. vl. č. 567/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Nařízení vlády, kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci (nař. vl. č. 361/2007 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Nařízení vlády, kterým se stanoví seznam nemocí z povolání (nař. vl. č. 290/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Občanský zákoník (zák. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Správní řád (zák. č. 500/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Vyhláška ministerstva financí č. 125/1993 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání;
- Vyhláška Ministerstva vnitra č. 88/2011 Sb., o technických podmínkách a postupu při pořizování biometrických údajů a podpisu cizince pro účely vydání průkazu o povolení k pobytu;
- Zákon o inspekci práce (zák. č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o kolektivním vyjednávání (zák. č. 2/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů (zák. č. 101/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů);

- Zákon o ochraně průmyslových vzorů a o změně zákona č. 527/1990 Sb., o vynálezech, průmyslových vzorech a zlepšovacích návrzích, ve znění pozdějších předpisů (zák. č. 207/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (zák. č. 326/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o podpoře výzkumu, experimentálního vývoje a inovací z veřejných prostředků a o změně některých souvisejících zákonů (zák. č. 130/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o pojistné smlouvě a o změně souvisejících zákonů (zák. č. 37/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (tzv. autorský zákon, zák. č. 121/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (tzv. antidiskriminační zákon, zák. č. 198/2009 Sb.);
- Zákon o specifických zdravotních službách (zák. č. 373/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců (zák. č. 266/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o veřejných výzkumných institucích (zák. č. 341/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o vynálezech a zlepšovacích návrzích (zák. č. 527/1990 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zák. č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon o zaměstnanosti (zák. č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (zák. č. 365/2011 Sb.);
- Zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zák. č. 309/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů);
- Zákoník práce (zák. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Evropské:

- Doporučení Komise o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (2005/251/ES);
- Nařízení Rady (ES) o (průmyslových) vzorech Společenství č. 6/2002;

- Návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o zřízení Horizontu 2020 – rámcového programu pro výzkum a inovace (2014 – 2020) 2011/0401 (COD);
- Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Horizont 2020 – rámcový program pro výzkum a inovace (KOM(2011) 808);
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro používání pracovního zařízení zaměstnanci při práci (2009/104/ES);
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o minimálních požadavcích na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců vystavených riziku výbušných prostředí (1999/92/ES);
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví před expozicí zaměstnanců rizikům spojeným s fyzikálními činiteli (vibracemi) (2002/44/ES);
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o ochraně zaměstnanců před riziky spojenými s expozicí biologickým činitelům při práci (2000/54/ES);
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o právní ochraně počítačových programů (2009/24/ES);
- Směrnice Evropského parlamentu a Rady o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (96/71/ES);
- Směrnice Rady o bezpečnosti a ochraně zdraví zaměstnanců před riziky spojenými s chemickými činiteli používanými při práci (98/24/ES);
- Směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti (89/654/EHS);
- Směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro ruční manipulaci s břemeny spojenou s rizikem, zejména poškození páteře, pro zaměstnance (90/269/EHS);
- Směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví pro práci se zobrazovacími jednotkami (90/270/EHS);
- Směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví na dočasných nebo mobilních staveništích (92/57/EHS);
- Směrnice Rady o minimálních požadavcích na bezpečnostní nebo zdravotní značky na pracovišti (92/58/EHS);
- Směrnice Rady o povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (91/533/EHS);
- Směrnice Rady o Rámcové dohodě o částečném pracovním úvazku uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (97/81/ES);
- Směrnice Rady o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (1999/70/ES);
- Směrnice Rady o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci (89/391/EHS);

- Směrnice Rady o zvláštním postupu pro přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu (2005/71/ES);
- Smlouva o fungování Evropské unie.

5.3. Internetové zdroje:

- <http://europa.eu.int/eracareers;>
- [http://ec.europa.eu/euraxess/;](http://ec.europa.eu/euraxess/)
- <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/index;>
- http://ec.europa.eu/research/innovation-union/index_en.cfm;
- [http://vydavatelstvi.vscht.cz/katalog/uid_isbn-978-80-7080-804-7/anotace/;](http://vydavatelstvi.vscht.cz/katalog/uid_isbn-978-80-7080-804-7/anotace/)
- [http://www.mpsv.cz/cs/11363.](http://www.mpsv.cz/cs/11363)

5.4. Další zdroje:

- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb.;
- Příručka pro příjemce Programu Alfa/Omega, TACR/5878/2012;
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 7 As 66/2010 – 119;
- Stanovisko MŠMT, odboru 41, k pracovněprávním vztahům v rámci projektů OP VK – stejný druh práce
- Zadávací dokumentace GA ČR pro veřejnou soutěž ve výzkumu, vývoji a inovacích na podporu grantových projektů základního výzkumu na rok 2012 – Standardní grantové projekty, Postdoktorské grantové projekty, Bilaterální grantové projekty, Projekty na podporu excelence v základním výzkumu.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Efektivní transfer znalostí

EF TRANS

Dokumentace ke kulatým stolům -

Příloha č. 1

**Analýzy pracovněprávních vztahů ve VVŠ a ve V.V.I.: ve vazbě na oblast
VaVal a následné využití výsledků VaVal v praxi**



■ ■ ■ **HOLEC, ZUSKA
& PARTNEŘI**

ADVOKÁTI | ATTORNEYS | RECHTSANWÄLTE

Červen 2012

Zápis z kulatého stolu v Brně, 14.05.2012

Datum:	14. 05. 2012
Čas:	10.00 – 14.00
Místo:	CPP VUT v Brně, Kounicova 67a, 602 00 Brno, učebna č. 128
Poznámka:	Kulatý stůl konán ve spolupráci s Asociací pracovníků univerzitní administrativy

Červen 2012

V úvodu byla stručně prezentována Analýza.

1. Odměňování, mzdy a platy

V rámci prvního diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Otázka, do jaké míry je možné ve výjimečných případech stanovit individuální mzdu; řešeno buď individuální smluvní mzdou mimo tarify, nebo ve výjimečných případech rektorem schválenou mzdou (odměnou).
- Otázka teoretických sporů o rovnost mzdy – profesor, který „jen“ učí vs. profesor, který „jen“ bádá, a dále srovnávání mezd profesorů (a jiných akademiků) z rozdílných vědních oborů (například srovnávání mzdy profesora-lékaře a profesora-filosofa).
- Mzdy a odměny osob, které jsou financovány v rámci projektu a těch, které jsou placeny školou; současně zmíněna otázka diskriminace a otázka způsobilosti výdajů.
- V souvislosti s výše uvedeným bodem zmíněn problém toho, že vysokoškolští pedagogové, kteří nemají příliš velký zájem bádá, a spíše vyvíjejí pedagogickou činnost, dosahují zpravidla na nižší mzdy (odměny).
- V uvedené souvislosti uveden rovněž problém průměrných mezd akademiků, kdy tito bývají demotivováni tím, že v rámci projektu lze akademikovi v obdobném postavení vyplatit až čtyřnásobek zmíněné průměrné odměny.
- Pluralita standardů a pravidel jednotlivých poskytovatelů dotací a účelových prostředků – neexistuje jednotná metodika v resortech, i v rámci jednoho resortu se vyskytují různé podmínky čerpání prostředků a jejich vykazování, nejednotný postup úřednického aparátu, přílišná zátěž skrze administrativu a byrokracii.
- V rámci otázky motivace zaměstnanců se jako problematická nejeví ani tak absence nástrojů, nýbrž rizika vykazování v rámci projektů, nezpůsobilost výdajů apod.

2. Problematika pracovněprávních úvazků včetně problematiky vykazování v různých programech podpory VaVal

V rámci druhého diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Problém s nabíráním pracovníků na určitý projekt, který trvá jen určitou dobu; v této souvislosti zmíněna potřeba obnovení výjimky v zákoníku práce (z. č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů), dle které bylo možné sjednat pracovní poměr i na dobu delší než stanovenou zákonem mj. z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce.

- Zmíněna byla varianta rozpracování modelu univerzitní agentury práce; současně byla uvedena možnost eventuálního vzniku problému s vykazováním způsobilých výdajů.
- Zmíněna byla dále možnost – alespoň jako doplněk – pojmout akademické pracovníky jako příslušníky tzv. svobodných povolání; otázkou je, zda by bylo možné do příslušných projektů zapojit vědce coby OSVČ.
- V souvislosti s kombinováním úvazků zmíněna problematika efektivity vynakládání prostředků, kdy v praxi dochází k situacím, že zaměstnanec má u několika zaměstnavatelů reálně nasmlouvan úvazek v trvání až 36hod./den.
- Probrány byly různé kazuistiky, kdy například dochází k situacím, že profesor má dvě pracovní smlouvy a dále 19 dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr aj.
- Komentována byla situace, že dochází k deformaci systému skrz vytváření neexistujících úvazků (například je-li potřeba určitý projekt zaštitit jménem profesora apod.).
- Několikrát byla zmíněna otázka přílišné složitosti vykazování v rámci operačních programů (zejm. OP VK), kdy dochází často ke změnám podmínek i za běhu projektu apod., názory na způsob vykazování nejsou jednotné apod.; navrženo bylo zjednodušení regulace a její sjednocení (OP VK a OP VaVpl)

3. Právní postavení studentů

V rámci třetího diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Se studenty nebývají – dle přítomných účastníků – uzavírány smlouvy.
- Jako problematické bylo v případě studentů označeno jejich vysílání na pracovní cesty – v takových případech se jako nutné jeví uzavírání smluv s nimi, využíván bývá zejm. institut nepojmenované smlouvy ve sm. § 51 občanského zákoníku (z. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů) a dále dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr podle zákoníku práce.
- Cestovní výdaje jsou v některých případech řešeny tím způsobem, že je studentovi vydán cestovní příkaz, v jehož spodní části se uvede, že v případě, že se nejedná o zaměstnance, je se studentem pro účely úhrady cestovních výdajů uzavřena nepojmenovaná smlouva (uvedený postup údajně doposud prošel monitorovací zprávou s kladným výsledkem).
- Zmíněn byl problém spočívající v tom, že doktorand má povinnost učit, ale nemá pracovní smlouvu; takový stav je v rozporu se zákonem o vysokých školách, vzhledem k podílu řečeného doktoranda na výuce.
- V případě, že dochází k zapojení studentů do řešení projektu, jsou s nimi uzavírány dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.
- Uzavírání smluv s každým studentem zvlášť si přítomní zástupci nedokáží představit.

4. Pracovněprávní otázky specifické pro oblast VaVal

V rámci čtvrtého diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Neúčelnost evidování začátků a konců pracovní doby u akademických pracovníků.
- Problematika práce z domova – jakým způsobem řešit náklady při práci z domova, otázky bezpečnosti práce apod.
- Je výzkumná práce v jiném oboru zároveň jiným druhem práce? Je práce ne projektu, byť stejně označená, jiným druhem práce?

[illegible]



Zápis z kulatého stolu v Praze, 17.05.2012

Datum:	17. 05. 2012
Čas:	09.00 – 13.00
Místo:	Fakulta chemicko-inženýrská, VŠCHT Praha, budova A, Technická 5, 166 28 Praha 6, zasedací místnost

Červen 2012

V úvodu kulatého stolu byla stručně prezentována Analýza a dále byla shrnuta témata kulatého stolu konaného dne 14.5.2012 v Brně, přičemž účastníky bylo komentováno následující:

- Jako problematické se jeví vykazování a plánování v oblasti vícezdrojového financování a jeho vliv na mzdy.
- Novým a velmi aktuálním fenoménem je práce z domova (příp. z jiného místa) prostřednictvím internetu a způsob, jakým má být tato řešena; s tím souvisí i nedostatek vůle ze strany MŠMT uznat práci, která je vykazována v jiném kraji (regionu), než ve kterém byla poskytnuta podpora.
- Problematickým je proplácení cestovních výdajů osobám, které přijedou např. za účelem konání konference ze zahraničí (zejm. coby přednášející) – v rámci projektů nejsou uznávány subkontrakty (smlouvy o dílo apod.), a tak je třeba s takovými osobami uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, čistě za účelem dosažení „způsobilosti“ výdajů. Uvedena varianta řešení rovněž pomocí nepojmenované smlouvy dle § 51 občanského zákoníku (z. č. 40/1964 Sb., ve znění pozdějších předpisů).
- Zmíněna byla i problematika gender issues – nutnost vykazování v rámci projektů; dále problém řešení částečných úvazků a práce z domova.
- Jako problematická byla označena koncepce pracovněprávního zákonodárství, které je v ČR koncipováno jako příliš ochrannářské, nepříliš vhodné pro akademickou sféru.
- Zmíněna nejednotnost úpravy financování lidských zdrojů dle OP VK a OP VaVpl.
- K otázce postavení studentů uveden problém vykazování, resp. proplácení výdajů v rámci projektů a dále problém s handicapovanými studenty, kteří v případě vycestování musejí být doprovázeni asistenty, a v rámci OP není řešeno, jakým způsobem toto administrovat.
- Otázka aplikace korekčních mechanismů v projektech v rámci regionů; možnosti ohodnocení talentu člověka ve vědě apod. (tendence vědeckých pracovníků, vzhledem k finanční výhodnosti, vyhledávat projekty a méně učit).
- Otázka výše odměn vědeckých pracovníků v souvislosti s udržitelností infrastruktur, které byly v ČR z OP VaVpl postaveny – nutnost motivace zahraničních vědců k tomu, aby přijeli do ČR.
- Možnost využití etického kodexu při řešení problematických otázek.

1. Stáže a vysílání

2. Cizinci v ČR a čeští vědci v zahraničí

V rámci prvního a druhého diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Problematika odvodů a souvisejících otázek za situace, kdy je vědec (profesor) činný určitou dobu v ČR, poté v zahraničí a poté opět v zahraničí atd.

- Nutnost řešení pracovněprávních vztahů pro akademickou oblast na legislativní úrovni – tak, aby do ČR zavítali vědci nejen z EU, ale i ze třetích zemí; v této souvislosti nutnost řešit i další otázky (nutnost dostavit se osobně na úřady, situace rodinných příslušníků apod.).
- Možnosti zkvalitnění života zahraničních vědců ve „velkých centrech“ v ČR – nutnost zajištění ubytování na odpovídající úrovni, sociálního zázemí atp.
- Problematika repatriantů, tj. vědců, kteří se po pobytu v zahraničí vracejí zpět do ČR – jak je motivovat, úhrada nákladů spojených s repatriací apod.; možnosti využití programů pro talentované osoby.
- Potřeba řešit přenositelnost grantů – tak, aby grant šel případně za celým výzkumným týmem / „ideou“, nikoli pouze za vědcem/výzkumníkem.
- Možnosti využití vnitřních předpisů k řešení otázek repatriantů a mladých vědeckých pracovníků.

3. Konkurenční doložka

V rámci třetího diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Konkurenční doložka není z hlediska VVŠ a v.v.i. problémem.

4. Připomínky k zákonu o vysokých školách

V rámci čtvrtého diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Navrhována nová úprava v rámci zákona o vysokých školách (z. č. 111/1998 Sb., ve znění pozdějších předpisů), tak, aby se vyřešila otázka pracovních poměrů na dobu určitou (tj. umožnění výjimek ze zákonné doby trvání pracovního poměru na dobu určitou např. pro pracovníky na projektech apod.).

[illegible]

Od: Šťárová Gabriela
Odesláno: 4. května 2012 15:45
Komu: recepce
Kopie: Kliman Matej; Hájková Michaela
Předmět: newsletter květen 2012



Pozvánka na pracovní kulaté stoly k problematickým okruhům v oblasti pracovněprávních vztahů na veřejných VŠ a v.v.i.

Vážené dámy, vážení pánové,

srdečně Vás tímto zveme na pracovní kulaté stoly, které naše Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři pořádá v rámci zpracování Analýzy pracovně právních vztahů ve veřejných vysokých školách a ve veřejných výzkumných institucích ve vazbě na oblast výzkumu, vývoje a inovací a transferu technologií.

Analýza je zpracovávána v rámci projektu „Efektivní transfer znalostí a poznatků z výzkumu a vývoje do praxe a jejich následné využití (EF-TRANS)“, který je jedním z Individuálních projektů národních řešených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

Cílem kulatých stolů je formou řízené diskuse probrat vybraná stěžejní problematická témata praxe v pracovně právních vztazích ve veřejných vysokých školách, ve veřejných výzkumných institucích a dalších typech veřejných výzkumných organizací. Výstupy diskusí z kulatých stolů budou jedním z hlavních podkladů pro formulaci závěrů a doporučení Analýzy.

Kulaté stoly jsou určeny personalistům (resp. příslušným administrativním pracovníkům), projektovým manažerům a členům realizačních týmů projektů podpory VaVal, jakož i dalším pracovníkům managementu a administrativy vysokých škol, veřejných výzkumných institucí a jiných veřejných výzkumných organizací. V rámci kulatých stolů budou mít účastníci diskuse možnost vznášet konkrétní dotazy a předestírat praktické problémy, se kterými se setkali. Odpovědi na tyto dotazy, rozbor a případná řešení těchto praktických problémů budou zahrnuty do finálního znění Analýzy. Analýza bude distribuována a volně k dispozici ke stažení v rámci projektu EF-TRANS.

Termíny kulatých stolů a jejich hlavní zaměření je uvedeno níže:

Brno, 14. 5. 2012, od 10.00 do cca 14:00

Místo: Asociace pracovníků univerzitní administrativy + CPP VUT v Brně, Kounicova 67a, 602 00 Brno, učebna č. 128

- Odměňování, mzdy a platy
- Problematika pracovněprávních úvazků včetně problematiky vykazování v různých programech podpory VaVal
- Právní postavení studentů
- Pracovněprávní otázky specifické pro oblast VaVal

Tento pracovní kulatý stůl je pořádán ve spolupráci s Asociací pracovníků univerzitní administrativy.

Praha, 17. 5. 2012, od 9.00 do cca 13:00

Místo: Fakulta chemicko-inženýrská, VŠCHT Praha, budova A, Technická 5, 166 28 Praha 6, zasedací místnost

- Stáže a vysílání
- Cizinci v ČR a čeští vědci v zahraničí
- Konkurenční doložka
- Připomínky k zákonu o vysokých školách

Olomouc, 23. 5. 2012, od 10.00 do cca 14:00

Místo: Univerzita Palackého v Olomouci, Vědeckotechnický park, Šlechtitelů 21, 783 71 Olomouc, školící místnost

- Důvěrné informace
- Ochrana duševního vlastnictví
- Problematika ošetření rizik VO ve vztahu k zaměstnancům a studentům
- Prohlubování a zvyšování kvalifikace

Registrace na kulaté stoly je možná vždy do posledního dne předcházejícího konkrétnímu kulatému stolu; na kulaté stoly pořádané v Praze a Olomouci je registrace možná prostřednictvím emailové adresy recepce@holec-advokati.cz, registrace na kulatý stůl v Brně pak na adrese vajglova@cpp.vutbr.cz.

Účast na kulatých stolech je bezplatná. V rámci kulatých stolů je zajištěno občerstvení.

Těšíme se na Vás!

S přátelským pozdravem,

tým Advokátní kanceláře HOLEC, ZUSKA & Partneři

JUDr. Karel Zuska, partner
Mgr. Matej Kliman, manažer sekce VaVal
Mgr. Michaela Hájková, advokátní koncipientka



Palác Anděl, Radlická 1c
150 00 Praha 5
Czech Republic

Tel.: +420 296 325 235, Fax: +420 296 325 240
recepce@holec-advokati.cz, recepce@holec-advokati.eu
www.holec-advokati.cz, www.holec-advokati.eu

JUDr. Pavel Holec - advokát číslo ČAK 5239
JUDr. Karel Zuska - advokát číslo ČAK 1137
IČ sdružení - 66231051

Pokud si nepřejete, aby vám PRÁVNÍ NOVINKY byly zasílány, prosíme o vaše sdělení na adresu recepce@holec-advokati.cz

Zápis z kulatého stolu v Praze, 19.06.2012

Datum:	19. 06. 2012
Čas:	09.00 – 13.00
Místo:	Fakulta chemicko-inženýrská, VŠCHT Praha, budova A, Technická 5, 166 28 Praha 6, zasedací místnost

Červen 2012

V úvodu kulatého stolu byla stručně představena Analýza a shrnuta témata kulatých stolů konaných dne 14.5.2012 v Brně a dne 17.5.2012 v Praze, přičemž účastníky bylo komentováno následující:

- Význam inominátních smluv dle § 51 občanského zákoníku v souvislosti s vysíláním studentů na stáže; v případě, že by student měl na stáži v zahraničí vykonávat i práci, jsou v praxi uzavírány smlouvy zakládající některý ze základních pracovněprávních vztahů;
- Příliš vysoké cestovní náhrady dle zákoníku práce, zejména pokud by měly být poskytovány i studentům;
- Potřeba objektivního odůvodnění vyšších odměn některých profesorů (či jiných akademických pracovníků) vysokých škol v rámci vnitřního systému odměňování;
- V souvislosti s odměňováním zmíněna nutnost koordinace na centrální úrovni – aby měli čeští poskytovatelé finančních prostředků stejné požadavky na mzdové náklady;
- Možná neplatnost úkonů akademického pracovníka v určitých situacích;
- Prostor pro různou výši odměn v souladu se zákoníkem práce – v návaznosti na odlišnou náročnost a složitost vykonávané práce; potřeba promítnutí do vnitřního systému odměňování;
- Poskytování osobního příplatku v rámci projektu;
- Limity pro horní hodinové sazby odměn v rámci některých operačních programů mohou představovat problém;
- Problematika nemožnosti dát výpověď pouze ohledně části pracovního úvazku;

1. Důvěrné informace

2. Ochrana duševního vlastnictví

V rámci prvního a druhého diskutovaného problematického okruhu byla probírána zejména následující témata:

- Zaměstnávání, resp. působení doktorandů v rámci v.v.i., v souvislosti se střetem ustanovení několika zákonů, která se na tyto doktorandy vztahují, stanou-li se autory či spoluautory dle autorského zákona, a problematické možnosti řešení;
- Smlouva o využití výsledků dle § 11 zákona č. 130/2002 Sb.;
- Možnost odchylné úpravy od autorského zákona prostřednictvím vnitřního předpisu;
- Uzavírání licenčních smluv v rámci projektů; soulad řešení s podmínkami veřejné podpory;
- Varianta uzavírání smluv ex ante v případě školních děl;

- Problematické souvislosti autorství a situací, kdy v praxi často doktorand vykonává v rámci projektu práci bez uzavřené pracovní smlouvy;
- Smlouvy o spolupráci mezi vysokou školou a externí společností – řešení otázek úniku informací v jejím rámci;
- Význam prevence v souvislosti s ochranou důvěrných informací i duševního vlastnictví;
- Openaccess – zásada, že znalosti vzniklé z veřejných prostředků by měly být přístupné všem;
- Problematika tzv. repozitáře na Akademii věd ČR, v.v.i.
- Jak získat právo na patent v situaci, kdy při provádění díla na objednávku „náhodou“ vznikne vynález;

3. Problematika ošetření rizik VO ve vztahu k zaměstnancům a studentům

4. Prohlubování a zvyšování kvalifikace

Třetí ani čtvrtý problematický okruh nebyly účastníky kulatého stolu shledány jako zásadně problematické, proto jim nebyl věnován v diskusi zvláštní prostor.

19.6.2012

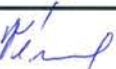
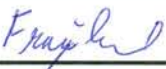
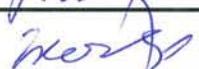
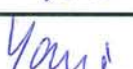
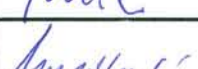
Kulatý stůl

Problematika pracovně právních vztahů na VŠ a v.v.i.

Zasedací místnost děkanátu Fakulty chemického inženýrství VŠCHT Praha

166 28 Praha 6 - Dejvice, Technická 5, budova A, místnost číslo 402

Cesta: od vrátnice vyjít do 1. patra, projít celou budovou až k zadnímu schodišti (východ do Zikovy ulice), vyjet výtahem do 4. patra, zde je místnost č. 402

	Jméno	Organizace	Podpis
1.	Marta Bělecká	zaměstnanecké oddělení FEL - CVUT	
2.	Kateřina Dřimalová	zaměstnanecké oddělení FEL - CVUT	
3.	Ing. L. Horníček, Ph.D	AV ČR, KAV ČR	
4.	Ing. Jitka Babická	vedoucí oddělení EP Kancelář AV ČR	
5.	JUDr. Beatrix Kuglerová, LL.M	AV ČR, KAV ČR	
6.	Ing. Lenka Krbová	UK Praha, Přírodovědecká fakulta	
7.	Ivana Makovičková	UK Praha, Přírodovědecká fakulta	
8.	Jana Vénosová	Ústav jaderné fyziky AV ČR, v.v.i.	
9.	Blanka Fraňková	Ústav anorganické chemie AV ČR, v.v.i.	
10.	Bc. Zdenka Kortanová	Univerzita Pardubice	
11.	Jaroslava Fajtová	Západočeskou univerzitu v Plzni	
12.	Vladislava Smetanová	Západočeská univerzita v Plzni	
13.	JUDr. Marta Merhautová	Středisko společných činností AV ČR, v. v. i. právní odbor	
14.	Mgr. Stana Janečková	Středisko společných činností AV ČR, v. v. i. právní odbor	
15.	Mgr. Mária Martáková	Středisko společných činností AV ČR, v. v. i.	



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ,
MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY



OP Vzdělávání
pro konkurenceschopnost

INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Pozvánka na pracovní kulatý stůl k vybraným problematickým okruhům v oblasti pracovněprávních vztahů na veřejných VŠ a v.v.i.

Praha, 19. 6. 2012, od 9.00 do cca 13:00

***Místo:** Fakulta chemicko-inženýrská, VŠCHT Praha, budova A, Technická 5, 166 28 Praha 6,
zasedací místnost*

- Důvěrné informace
- Ochrana duševního vlastnictví
- Problematika ošetření rizik VO ve vztahu k zaměstnancům a studentům
- Prohlubování a zvyšování kvalifikace

Registrace je možná do pondělí, 18. června 2012, prostřednictvím emailové adresy
recepce@holec-advokati.cz.

Účast na kulatém stole je bezplatná. Občerstvení bude zajištěno.

Vážené dámy, vážení pánové,

srdečně Vás tímto zveme na pracovní kulatý stůl, který naše Advokátní kancelář HOLEC, ZUSKA & Partneři pořádá v rámci zpracování Analýzy pracovně právních vztahů ve veřejných vysokých školách a ve veřejných výzkumných institucích ve vazbě na oblast výzkumu, vývoje a inovací a transferu technologií.

Analýza je zpracovávána v rámci projektu „Efektivní transfer znalostí a poznatků z výzkumu a vývoje do praxe a jejich následné využití (EF-TRANS)“, který je jedním z Individuálních projektů národních řešení Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy v rámci Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost.

K vybraným problematickým okruhům v oblasti pracovněprávních vztahů se v průběhu měsíce května již dva kulaté stoly uskutečnily, a to jeden v Brně a druhý v Praze.

Cílem kulatých stolů je formou řízené diskuse probrat vybraná stěžejní problematická témata praxe v pracovně právních vztazích na veřejných vysokých školách, ve veřejných výzkumných institucích a dalších typech veřejných výzkumných organizací. Výstupy diskusí z kulatých stolů budou jedním z hlavních podkladů pro formulaci závěrů a doporučení Analýzy.

Kulaté stoly jsou určeny personalistům (resp. příslušným administrativním pracovníkům), projektovým manažerům a členům realizačních týmů projektů podpory VaVal, jakož i dalším pracovníkům managementu a administrativy vysokých škol, veřejných výzkumných institucí a jiných veřejných výzkumných organizací. V rámci kulatých stolů mají účastníci diskuse možnost vznášet konkrétní dotazy a předestírat praktické problémy, se kterými se setkali. Odpovědi na tyto dotazy, jejich rozbor a případná řešení těchto praktických problémů budou zahrnuty do finálního znění Analýzy. Analýza bude distribuována a volně k dispozici ke stažení v rámci projektu EF-TRANS.

Těšíme se na Vás!

S přátelským pozdravem,

tým Advokátní kanceláře HOLEC, ZUSKA & Partneri

JUDr. Karel Zuska, partner

Mgr. Matej Kliman, manažer sekce VaVal

Mgr. Michaela Hájková, advokátní koncipientka