

Florentinum, recepce A  
Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1, Česká republika  
Tel.: +420 255 000 111

Titanium Business Complex  
Nové sady 996/25, 602 00 Brno, Česká republika  
Tel.: +420 545 423 420

Poděbradova 2738/16, 702 00 Ostrava, Česká republika  
Tel.: +420 596 110 300

Centrum Zuckermandel  
Žižkova 7803/9, 811 02 Bratislava, Slovenská republika  
Tel.: +421 232 113 900

**Univerzita Palackého v Olomouci**

Křížkovského 511/8  
771 47 Olomouc

k rukám prof. Mgr. Jaroslava Millera, M.A., Ph.D.

*doručeno e-mailem*

V Praze dne 25. ledna 2018

**ODBORNÉ PRÁVNÍ POSOUZENÍ NÁVRHU MZDOVÉHO PŘEDPISU UPOL**

Vážený pane rektore,

advokátní kancelář HAVEL & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář („**HAVEL PARTNERS**“), byla Univerzitou Palackého v Olomouci, se sídlem Křížkovského 511/8, 771 47 Olomouc („**UPOL**“), veřejná vysoká škola, režim existence podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů („**ZoVS**“), požádána, aby v rámci připravovaných změn v systému odměňování zaměstnanců UPOL posoudila připravovaný vnitřní mzdový předpis a soulad zavedení systému „mzdových tarifů“ se zásadou rovného zacházení a zásadou rovného odměňování za práci podle zákoníku práce.

**1. PŘEDMĚT A ÚČEL POSOUZENÍ**

Předmětem tohoto posouzení je zhodnotit soulad připravovaného vnitřního mzdového předpisu UPOL („**Vnitřní předpis**“) se zásadou rovného zacházení a především s § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („**Zákoník práce**“), a případně upozornit na některá úskalí, která by navrhované znění Vnitřního předpisu mohlo dále přinášet.

**2. ZÁKLADNÍ POPIS SITUACE**

Vzhledem k potřebě změny systému odměňování zaměstnanců UPOL s ohledem na zlepšení konkurenceschopnosti mezi ostatními vysokými školami v České republice a v zahraničí, je nezbytné, aby UPOL přijala vnitřní mzdový předpis, který bude splňovat představy vedení univerzity o manažerském řízení, motivaci, spravedlnosti a odměňování v agendě lidských zdrojů, zaměstnanců o jejich ohodnocení, bude odlišovat reálné rozdíly na jednotlivých fakultách a pracovištích UPOL a bude splňovat kritéria, která jsou vyžadována odborníky ze zahraničí i dotčenými právními předpisy.

Na základě uvedeného se jeví vhodné zavést především systém mzdových tarifů, který bude přehledně jednotlivé mzdy odlišovat v závislosti na náročnosti, druhu a náplni práce jednotlivých zaměstnanců UPOL a dále v závislosti na dosaženém vzdělání a profesní praxi jednotlivých zaměstnanců.

V průběhu přípravy Vnitřního předpisu se Legislativní komise Akademického senátu UPOL pozastavila nad přijetím systému mzdových tarifů s myšlenkou, zda je připravovaný koncept v souladu se zásadou rovného odměňování/zacházení, jak ji vyžaduje Zákoník práce a zda je uvedený koncept zcela funkční.

### 3. PODKLADOVÉ DOKUMENTY A INFORMACE

Pro účely vypracování tohoto posouzení nám byly poskytnuty následující dokumenty:

- (i) Vnitřní předpis, jehož finální verze byla ze strany UPOL zaslána HAVEL PARTNERS prostřednictvím emailu dne 8. 1. 2018,
- (ii) příloha č. 1 Vnitřního předpisu,
- (iii) příloha č. 2 Vnitřního předpisu, a
- (iv) stanovisko k názoru LK AS UP ze dne 13. 10. 2017 k návrhu VMP ze dne 1. 11. 2017 („**Stanovisko UPOL**“).

Při vypracování tohoto posouzení jsme rovněž vycházeli z informací poskytnutých dne 5. 1. 2018 při osobním jednání v Olomouci, z informací veřejně dostupných, z platných a účinných obecně závazných právních předpisů, odborné literatury, soudní judikatury a z našich vlastních znalostí zkušeností a právní praxe.

### 4. PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY ODMĚŇOVÁNÍ OBECNĚ

V úvodu našeho posouzení je třeba se věnovat otázce, jaká ustanovení Zákoníku práce se na danou situaci vztahují, a také otázce postavení UPOL jako zaměstnavatele. V několika ohledech jsme došli ke shodnému závěru, který uvádí i Stanovisko UPOL, a ačkoli se některé informace opakují, považujeme za vhodné je i v našem posouzení zmínit, aby mohl být podán komplexní pohled na řešenou otázku s provázáním na Zákoník práce.

#### 4.1 UPOL JAKO ZAMĚSTNAVATEL

V první řadě je třeba upřesnit, jakou povahu má UPOL jako celek ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, a jaké limity či naopak výhody z takové skutečnosti plynou. Vzhledem k tomu, že je UPOL veřejnou vysokou školou zřízenou ZoVS, nespadá do žádné z kategorií zaměstnavatelů taxativně vyjmenovaných v § 109 odst. 3 Zákoníku práce, a neuplatní se proto v jejím rámci ustanovení týkající se platu a jeho jednotlivých složek (tj. § 122 až 137 Zákoníku práce). UPOL má proto větší volnost při stanovení systému odměňování, protože je považována za „soukromoprávního“ zaměstnavatele, jehož zaměstnanci jsou odměňováni mzdou.

Ačkoli ZoVS v § 24 odst. 1 písm. e) přiznává orgánům fakulty právo jednat za veřejnou vysokou školu v pracovněprávních vztazích, nemá uvedená výlučná působnost orgánů fakult za následek automatické oddělení jednotlivých fakult od ostatních tak, aby bylo možné jednotlivé fakulty považovat za samostatné „zaměstnavatele“, u nichž by bylo odůvodnitelné rozdílné zacházení, v daném případě rozdílný systém mezd. Zcela zásadní tedy je, že UPOL působí vůči všem zaměstnancům jako *jeden zaměstnavatel* ve smyslu Zákoníku práce, neboť je osobou, pro niž se zaměstnanci zavazují k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu. Nejsou to tedy jednotlivé fakulty či pracoviště UPOL, kdo by byl samostatným a odděleným zaměstnavatelem, a to proto, že nemají právní subjektivitu a způsobilost samostatně vstupovat do pracovněprávních vztahů.

V daném případě je pouze možné, aby orgán fakulty v pracovněprávních vztazích *za zaměstnavatele jednal* (např. zasílá vytýkáci dopisy, podepisuje výpovědi, dohody

o rozvázání pracovního poměru, určuje dovolenou, určuje výši mezd apod.) ovšem při zachování obecných zásad a požadavků Zákoníku práce, které se vztahují na zaměstnavatele jako celek. Z tohoto pohledu je tak nutné, aby zásada rovného zacházení se zaměstnanci byla dodržena obecně na úrovni celé UPOL, nikoliv jen samostatně v rámci jednotlivých fakult.

## 4.2 ZÁSADA ROVNÉHO ODMĚŇOVÁNÍ A ZACHÁZENÍ SE ZAMĚSTNANCI

### 4.2.1 Základní východiska

Zákoník práce ve svém § 110 stanoví, že všem zaměstnancům téhož zaměstnavatele musí být za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty poskytnuta stejná mzda nebo odměna z dohody. Z uvedené formulace vyplývá, že se skutečně porovnávají *podmínky práce všech zaměstnanců u stejného zaměstnavatele* a nelze je jednotlivě izolovat, například, po jednotlivých pracovištích či fakultách (viz výše). Zákoník práce dále rozvádí, že stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce („**zásada rovného odměňování**“). Pro úplnost dodáváme, že uvedená zásada vychází a navazuje na zásadu rovného zacházení, která je upravená v § 16 Zákoníku práce, kde je mimo jiné uvedeno, že zaměstnavatel je povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty.

Zákoník práce reaguje a zapracovává předpisy Evropských společenství, které uvedenou zásadu rovného odměňování od členských států vyžadují. Znění § 110 je navíc zařazeno mezi ustanovení Zákoníku práce, od nichž se nelze odchýlit, a to ani ve prospěch zaměstnance.

Vzhledem k poměrně vágní formulaci jsou v Zákoníku práce jednotlivá kritéria, pomocí nichž se stejnost nebo shodnost práce posuzuje, alespoň obecně rozvedena.

Konkrétně je uvedeno, že:

- *složitost, odpovědnost a namáhavost práce* se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce;
- *pracovní podmínky* se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovitosti pracovního prostředí;
- *pracovní výkonnost* se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality;

(společně jako „**Kritéria**“).

V této souvislosti proto upozorňujeme, že není zcela správné, jak naznačuje Stanovisko UPOL, při určování výše mezd přihlížet i k renomé a prestiži jednotlivého zaměstnance, případně ke skutečnosti, že dokáže přilákat svým veřejným vystoupením více studentů. V tomto případě se totiž nejedná o Kritéria ve výše uvedeném významu, která by hodnotila konkrétní práci pro zaměstnavatele, ale spíše pověst daného zaměstnance. Tento jeho přínos tak bude nutné ocenit jiným způsobem, nikoli zahrnutím do vyššího mzdového tarifu.

Jsou-li výše uvedená Kritéria stejná u porovnávaných zaměstnanců (tj. zaměstnanci mají stejné vzdělání, zkušenosti, mají stejné/srovnatelné pracovní tempo, náplň práce, pracovní prostředí, rozvržení pracovní doby apod.), musí být i jejich mzda totožná, jinak dojde k porušení zásady rovného odměňování. Jsou-li ovšem porovnávání zaměstnanci, u nichž se *byť jen jedno Kritérium liší*, je odůvodněna i rozdílnost jejich mezd.

Tento závěr, jak je stejně zmíněno ve Stanovisku UPOL, skutečně potvrzuje i Nejvyšší soud České republiky v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 436/2016 ze dne 20. 12. 2016: „Z právní úpravy § 110 Zákoníku práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v § 110 odst. 2 až odst. 5 Zákoníku práce; **není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.**“

V závislosti na tom, jak moc se poté jednotlivé Kritérium u porovnávaných zaměstnanců liší, může být i jejich mzda rozdílná, aniž by došlo k porušení této zásady. Při určení tohoto rozdílu ve mzdách je nutné brát ohled na míru této diverzifikace, protože lišilo-li by se Kritérium pouze v nepatrné části, těžko by bylo objektivně odůvodnitelné, proč má druhý ze zaměstnanců mzdu mnohonásobně vyšší. Zaměstnavatel musí tedy v každém případě pečlivě porovnávat, zda pro něj zaměstnanec vykonává práci, která je shodná (srovnatelná) s prací jiného zaměstnance či nikoli. **Mají-li se mzdy zaměstnanců lišit, musí pro to vždy existovat objektivní důvod (tj. rozdílné Kritérium).**

#### 4.2.2 Rizika hrozící z porušení

V případě porušení zásady rovného odměňování hrozí poměrně značná rizika. Konkrétně hrozí ze strany Státního úřadu inspekce práce („inspekce práce“) udělení pokuty až do výše 500.000 Kč.

Zaměstnanci se navíc mohou u soudu domáhat i náhrady újmy vzniklé porušením těchto zásad. Uvedené potvrdil i Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 3976/2013 ze dne 6. 8. 2015: „*Jestliže zaměstnavatel bez věcných důvodů zaměstnanci stanoví či s ním sjedná odměnu za práci, která je v porovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v rozporu se zásadou rovného zacházení, jde o porušení právní povinnosti; zaměstnanec, který byl nerovným zacházením postižen, má právo domáhat se náhrady takto vzniklé újmy podle § 265 odst. 2 Zákoníku práce.*“

## 5. NÁVRH VNITŘNÍHO PŘEDPISU UPOL

Předložené znění Vnitřního předpisu uvádí, že mzda je zaměstnancům určována mzdovými výměry (s výjimkou vysoce kvalifikovaných odborníků, jejichž mzda může být sjednána v pracovní smlouvě). Jednotlivé složky mzdy jsou:

- (i) základní mzda podle zařazení do mzdového tarifu,
- (ii) osobní příplatek,
- (iii) další složky v souladu se Zákoníkem práce, a
- (iv) odměna.

Vzhledem k rozsahu zadání tohoto posouzení se dále budeme zabývat pouze souladem mzdového tarifu a osobního a funkčního příplatku s výše popsanými zásadami a dále i některými dalšími aspekty Vnitřního předpisu, které považujeme za problematické.

## 5.1 MZDOVÝ TARIF

Vnitřní předpis rozděluje zaměstnance UPOL na akademické a vědecké pracovníky ve smyslu ZoVS („**Akademičtí pracovníci**“) a na ostatní zaměstnance UPOL („**Ostatní zaměstnanci**“). Pro tyto dvě skupiny zaměstnanců byl ve Vnitřním předpisu vytvořen systém, na jehož základě jim je určován měsíční mzdový tarif jako základní složka mzdy. Pro Akademické pracovníky je potom vytvořen mzdový tarif, který je uveden v první tabulce přílohy č. 1 Vnitřního předpisu („**Tabulka č. 1**“), a pro Ostatní zaměstnance mzdový tarif, který je uveden v druhé tabulce přílohy č. 1 Vnitřního předpisu („**Tabulka č. 2**“). Pro obě skupiny potom Vnitřní předpis stanoví i lehce rozdílný způsob určení mzdového tarifu.

Podle navrhovaného znění Vnitřního předpisu přísluší konkrétnímu zaměstnanci měsíční mzdový tarif stanovený pro mzdovou třídu, do které je zařazen, a u Ostatního zaměstnance i pro mzdový stupeň, do kterého je zařazen. Mzdová třída se zaměstnanci určí primárně podle toho, jakému typovému pracovnímu místu podle „Katalogu pracovních pozic na UP“ („**Katalog**“) odpovídá druh práce sjednané v pracovní smlouvě, především podle popisu pracovní činnosti. Mzdové třídy jsou poté dále odstupňovány podle složitosti (kvalifikovanosti a odbornosti), míry odpovědnosti, duševní, fyzické náročnosti vykonávané práce a podle požadavku na dosažené vzdělání; u vědeckých pracovníků navíc podle míry přínosu pro tvůrčí činnost UPOL; u Akademických pracovníků navíc podle míry přínosu pro vzdělávací činnost UPOL a pro tvůrčí činnost UPOL.

Při určení mzdy konkrétnímu Akademickému pracovníkovi v rámci rozmezí mzdového tarifu stanoveného Tabulkou č. 1 se zohlední relevantní kritéria, a to mimo jiné složitost, odpovědnost a namáhavost práce sjednané s konkrétním zaměstnancem, pracovní výkonnost a výsledky práce, pracovní podmínky a délka odpovídající odborné praxi na UPOL a celková doba takové praxe a hodnota práce konkrétního zaměstnance. Ostatní zaměstnanci se zařadí do mzdového stupně podle délky započitatelné praxe.

### 5.1.1 Posouzení možnosti zavedení mzdového tarifu na UPOL

Dle našeho názoru obecně systém mzdových tarifů sám o sobě *nezakládá porušení zásady rovného zacházení a odměňování*, je-li takový systém a přidělení zaměstnance ke mzdovému tarifu založeno na objektivně zdůvodnitelných Kritériích, které rozdílné zařazení zaměstnanců a potřebu takového odlišení dokládá.

Nemůže být tedy kategoricky prohlášeno, že systém mzdových tarifů je zcela špatný či protiprávní a UPOL takový systém nemůže přijmout.

V tomto ohledu je nicméně nutné systém dobře nastavit a propracovat tak, aby každý zaměstnanec UPOL *napříč jednotlivými fakultami i pracovišti* měl jistotu, že jeho mzdový tarif skutečně odpovídá Kritériím, a že zaměstnanec vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty na Filozofické fakultě, obdrží stejnou mzdu jako zaměstnanec vykonávající také takovou práci na Právnické fakultě, Pedagogické fakultě, apod.

Navíc souhlasíme s názorem uvedeným ve Stanovisku UPOL, kde je uvedeno, že zásada rovného odměňování a zacházení musí být zkoumána i s ohledem na *celkovou výslednou mzdu* se všemi jejími složkami, které zaměstnavatel zaměstnanci přiznává. Není tedy možné spatřovat porušení zásad pouze ve mzdovém tarifu, ale je nutné zachovat rovnost mezd i celkově. V každé jednotlivé složce mzdy (chce-li zaměstnavatel mzdu takto vrstvit) se tedy musí zásada rovného odměňování neopominutelně odrazit.

Druhou otázkou je pak také nastavení mzdových tarifů pro Akademické pracovníky nikoliv pevnou částkou, ale *definovaným rozmezím*. Rozumíme, že zachování tohoto konceptu je pro UPOL důležité. Opět obecně nelze říci, že by takový koncept byl sám o sobě v rozporu s právními předpisy, a tudíž byl vyloučen, neboť chápeme,

že skutečně mezi jednotlivými fakultami existují objektivní rozdíly mezi zaměstnanci na srovnatelných pozicích, tzn., že je v zásadě i nutné tyto rozdíly *promítnout do výše mzdy*, a to právě díky danému rozpětí. Upozorňujeme nicméně, že celý systém mzdových tarifů je třeba vhodně nastavit. V této souvislosti níže shrnujeme několik bodů, které vidíme jako problematické, a související doporučení.

### 5.1.2 Rozdílné rozpětí mzdového tarifu dle fakult

Jako poměrně zásadní problém vidíme možnost jednotlivých fakult vydat vlastní dílčí mzdové předpisy a upravit jimi rozpětí mzdových tarifů (byť v rámci rozpětí definovaného Vnitřním předpisem). Jak uvádíme výše, celá UPOL vystupuje jako *jeden zaměstnavatel*, a rovné odměňování je tak třeba udržet na úrovni celé univerzity.

Stanovením různého rozpětí mzdových tarifů na jednotlivých fakultách by tak již rovnou mohlo dojít k vytvoření nerovných podmínek mezi zaměstnanci různých fakult. Dle našeho názoru totiž nelze automaticky, resp. obecně říci, že práce všech Akademických pracovníků např. na Lékařské fakultě je náročnější, namáhavější apod. než práce srovnatelných pracovníků např. na Přírodovědecké fakultě, nebo naopak, a tudíž je nutné mít i vyšší rozpětí mzdového tarifu. Pro rozdílné stanovení rozpětí mzdových tarifů dle jednotlivých fakult v zásadě nevidíme ani žádný praktický důvod, neboť stejně by se jednotlivé fakulty musely pohybovat v obecném rozpětí daném Vnitřním předpisem. Doporučujeme tedy ponechat pouze obecná pravidla odměňování Vnitřním předpisem platná v rámci celé UPOL.

### 5.1.3 Centrální vedení mzdové agendy

Má-li být koncept rozpětí mzdových tarifů v souladu se zásadou rovného odměňování/zacházení, je dle našeho názoru nutné agendu odměňování centralizovat v rámci celé UPOL (tj. stanovit jedno pracoviště, které bude za dodržení zásady rovného odměňování zodpovědné a bude mít přehled o stavu mezd na jednotlivých fakultách). Z praktického hlediska totiž jedině takto bude možné dosáhnout toho, že rozdíly ve mzdách jednotlivých pracovníků budou založeny na objektivních Kritériích.

V případě, že by stanovování mezd v rámci daných rozpětí realizovala každá fakulta samostatně, nevyhnutelně by takový postup vedl k tomu, že se dříve či později objeví rozdíly ve výši mzdy srovnatelných pracovníků napříč fakultami. Opět zdůrazňujeme základní východisko, že UPOL vystupuje jako jeden samostatný zaměstnavatel a případě kontroly ze strany orgánů inspekce práce (případně i v rámci potenciálního soudního sporu) bude muset UPOL vždy rozdíly ve výši mezd objektivně prokázat konkrétními argumenty, což by nepochybně bylo značně problematické za situace, kdy by si každá fakulta odměňování zaměstnanců řešila separátně.

Pokud by takové řešení bylo pro UPOL nerealizovatelné, jako vhodnější bychom viděli změnu konceptu tak, že by byly stanoveny konkrétní částky mzdových tarifů (tj. bez rozpětí) s tím, že by mohl být např. rozšířen počet mzdových tříd dle konkrétních pozic (a případně dalších kritérií jako délka praxe). Odměňování by tedy bylo obdobné jako u Ostatních zaměstnanců, kde Tabulka č. 2 horní a dolní hranice nestanoví, ale zcela přesně určuje mzdový tarif, který zaměstnanec získá v závislosti na jeho druhu práce, vzdělání a požadované délce praxe. Tato tři kritéria jsou legitimní a odpovídají Kritériím vyžadovaným Zákoníkem práce. Nuance, ve kterých se práce zaměstnanců na jednotlivých fakultách odlišuje, by potom mohly být řešeny pomocí osobního ohodnocení (či jiné formy odměny).

### 5.1.4 Kritéria pro zařazení zaměstnanců do mzdových tříd a tarifů

Dle našeho mínění se Vnitřní předpis dostatečně nevypořádává s otázkou kritérií pro zařazení jednotlivých pracovníků do mzdových tříd a mzdových tarifů, resp. tato kritéria popisuje pouze obecně. Zároveň také používá v zásadě shodná kritéria pro zařazení do mzdové třídy i mzdového tarifu. V tomto ohledu tak navrhovaná pravidla působí poněkud zmatečně, a proto bychom navrhovali jejich zpřesnění. V případě kontroly (či sporu) totiž opět bude nutné objektivně prokázat, proč je konkrétní pracovník zařazen do té které mzdové třídy, resp. tarifu. Jako vhodnější si tak umíme představit koncept, v rámci něhož budou zohledněna např. tato objektivní kritéria:

- mzdová třída – dle pracovní pozice/náplně práce podle Katalogu, dále by bylo možné členit např. dle vzdělání a praxe (obdobně jako u Ostatních zaměstnanců); tj. mzdová třída by měla více akcentovat druh práce, který zaměstnanec vykonává;
- mzdový tarif – konkrétní výše mzdy v rámci stanoveného rozpětí by pak měla zohledňovat další konkrétní kritéria v rámci druhu práce právě pro odlišení již dílčích rozdílů mezi zaměstnanci (například počet vedených studentů, počet přednášek, rizikovost pracoviště apod.).

## 5.2 DALŠÍ PROBLEMATICKÉ BODY A DOPORUČENÍ

### 5.2.1 Koncept osobního ohodnocení

Zaměstnancům UPOL může být navíc při dosažení velmi dobrých výsledků nebo za kvalitní splnění většího rozsahu úkolů poskytnuto měsíční osobní ohodnocení až do stanovené procentní výše mzdového tarifu podle mzdové třídy, do které je zaměstnanec zařazen podle přílohy č. 1 (tj. Tabulka č. 1 nebo Tabulka č. 2 Vnitřního předpisu). Zaměstnancům navíc může být přiznáno osobní ohodnocení nad rámec zmíněného limitu, pokud je hrazeno z jiných zdrojů než z příspěvku ze státního rozpočtu.

Z uvedeného znění rozumíme, že mzdový výměr (*pozn. H&P: Mzdový výměr nám nebyl předložen k revizi.*) bude obsahovat (minimálně) dvě částky, a to konkrétně základní mzdu podle mzdového tarifu a částku rovnající se osobnímu ohodnocení. Mzdový výměr navíc bude vydán na delší období dopředu a nebude měněn každý měsíc.

Koncept osobního ohodnocení nepovažujeme za zcela šťastný. Předpokládáme, že obdobně jako v praxi jiných zaměstnavatelů (zejména ze státní sféry), i v rámci UPOL je osobní ohodnocení používáno jako prostředek, jak navýšit základní mzdu, a že je tedy automaticky přiznáváno všem zaměstnancům již při nástupu do práce (čemuž napovídá i nastavení dle Vnitřního předpisu). Vnitřní předpis dále uvádí, že osobní ohodnocení se stává nárokovou složkou mzdy a je možné je odejmout či snížit jen z důvodů uvedených ve Vnitřním předpise. Mezi tyto důvody patří: (i) zhoršení výsledků pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši, (ii) zmenšení rozsahu pracovních činností zaměstnance, které odůvodňovaly přiznání osobního ohodnocení v původní výši, (iii) jako sankce v návaznosti na doručení zaměstnanci výzvy podle § 52 písm. f) či upozornění podle § 52 písm. g) Zákoníku práce, přičemž tuto sankci lze udělit až do výše 100% původního osobního ohodnocení a nejdéle na dobu tří měsíců.

V tomto konceptu vidíme několik problematických bodů:

- odejmutí osobního ohodnocení nebude možné provést zpětně, protože vždy bude muset být zaměstnanci vydán nový mzdový výměr na následující období, kde bude snížená výše osobního ohodnocení uvedena;

- první dvě kategorie pod písm. (i) a (ii) navíc stanoví velmi vágní důvody, které v praxi mohou přinést spory se zaměstnanci, zda skutečně ke zhoršení výsledků či rozsahu úkolů došlo či nikoli;
- Zákoník práce výslovně zakazuje zaměstnavateli ukládat za porušení povinností finanční postihy, což v zásadě koncept odejmutí osobního ohodnocení činí. Tato podmínka by tak mohla být sankcionována ze strany orgánů inspekce práce, dojit by mohlo i na spory se zaměstnanci.

Svým konceptem má být osobní ohodnocení vypláceno jako odměna za dobré výsledky či plnění většího počtu pracovních úkolů, nicméně UPOL již dopředu de facto presumuje splnění těchto podmínek a teprve posléze si stanovuje možnost osobní ohodnocení odejmout, což je v rozporu s definovaným charakterem osobního ohodnocení. Pokud má osobní ohodnocení skutečně sloužit jako mimořádná odměna za např. nárazově větší počet úkolů či za dobré výsledky, je dle našeho názoru vhodné koncept upravit tak, aby ohodnocení bylo poskytováno až následně po skončení hodnoceného období (zcela pak nedává smysl osobní ohodnocení přiznat zaměstnanci již při jeho nástupu do práce pro UPOL). Jako nejvhodnější řešení dáváme ke zvážení možnost zrušení konceptu osobního ohodnocení a jeho nahrazení pravidelnými, např. kvartálními odměnami, což bude lépe odrážet skutečný smysl těchto odměn poskytovaných nad rámec základní mzdy. Je také třeba připomenout, že i v rámci přiznávání osobního ohodnocení (rozhodne-li se jej UPOL nadále praktikovat) či mimořádných odměn je nutné dodržovat zásadu rovného zacházení, resp. odměňování, tj. jakékoliv rozdíly mezi výší těchto odměn u jednotlivých zaměstnanců je třeba objektivně zdůvodnit.

### 5.2.2 Koncept funkčního příplatku

Podle návrhu znění Vnitřního předpisu má UPOL také garantovat některým vedoucím zaměstnancům zvláštní osobní ohodnocení ve formě funkčního příplatku (příloha č. 2 Vnitřního předpisu). Výše funkčního příplatku je poté stanovena pomocí dolní a horní hranice pro jednotlivé funkce („Příloha č. 2“), přičemž při určení jeho konkrétní výše má být zohledněn stupeň řízení v rámci organizační struktury UPOL, míru odpovědnosti, náročnost řídicí práce, rozsah dalších pracovních povinností vedoucího zaměstnance a počet jemu podřízených zaměstnanců. Funkční příplatek je nárokovou složkou mzdy po dobu, kdy zaměstnanec uvedenou funkci vykonává.

Vzhledem k tomu, že i v případě Přílohy č. 2 se objevují rozmezí výše částek, toto nastavení do jisté míry otevírá prostor pro neodůvodněné rozdíly a porušení zásady rovného zacházení a odměňování. V ideálním případě bychom proto doporučovali stanovit konkrétní částky pro konkrétní funkci. Má-li být nutně zachován princip rozpětí výše příplatku, doporučujeme za účelem snížení rizika vzniku nerovného zacházení/odměňování více konkretizovat kritéria pro určení konkrétní výše, přičemž tato je třeba založit na specifických hlediscích a nikoliv na navrhovaných obecných kritériích. Současná kritéria, tj. stupeň řízení v rámci organizační struktury UPOL, míra odpovědnosti či náročnost řídicí práce totiž dle našeho názoru neposkytují příliš prostoru pro odůvodnění rozdílné výše příplatku (tato kritéria jsou totiž v zásadě pro každou danou funkci shodná).

## 6. SHRUTÍ ZÁKLADNÍCH ZÁVĚRŮ

Závěry a doporučení učiněné na základě tohoto posouzení je možné shrnout následujícím způsobem:

- **určení mezd pomocí mzdových tarifů samo o sobě nepředstavuje porušení zásady rovného odměňování a rovného zacházení – Zákoník práce UPOL nebrání s nimi nadále pracovat;**



- **mzdové tarify musí být postaveny na objektivně odůvodnitelných Kritériích tak, aby spravedlivě stanovily výši mezd, přičemž současné znění Vnitřního předpisu Kritéria rozvádí pouze obecně;**
- **ponechat jednotlivá rozpětí (tj. dolní a horní hranici) uvedená v Tabulce č. 1 je obecně možné, nicméně koncept je třeba mírně doplnit;**
- **zásada rovného odměňování musí být dodržena u každé složky mzdy, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům nad rámec zákonných příplatků - tj. nikoli pouze u mzdového tarifu;**
- **UPOL je jediným zaměstnavatelem všech zaměstnanců a jednotlivé fakulty nemohou působit jako samostatní zaměstnavatelé, u nichž by se zásady posuzovaly izolovaně – přijetí prováděcích vnitřních norem jednotlivými fakultami UPOL nepovažujeme za šťastné řešení, neboť by to již samo o sobě založilo nerovnost mezi zaměstnanci jednotlivých fakult;**
- **koncept osobního ohodnocení může v praxi způsobit značné problémy a přinášet rizika, jeho nastavení také nereflektuje smysl ohodnocení konkrétních výsledků/práce zaměstnance;**
- **má-li být nutně zachován princip rozpětí výše funkčního příplatku, doporučujeme za účelem snížení rizika vzniku nerovného zacházení/odměňování více konkretizovat kritéria pro určení konkrétní výše, přičemž tato je třeba založit na specifických hlediscích a nikoliv na navrhovaných obecných kritériích.**

## 7. DOPORUČENÍ

S ohledem na výše uvedené závěry doporučujeme následující:

- (a) **má-li být koncept rozpětí mzdových tarifů v souladu se zásadou rovného odměňování/zacházení, je dle našeho názoru nutné agendu odměňování v rámci UPOL centralizovat (tj. konkrétní pracoviště UPOL musí mít přehled o mzdách a jejich výši v rámci celé UPOL; není možné, aby každá z fakult měla mzdy nastaveny odlišně bez porovnání, jaké mzdy jsou na jiných fakultách);**
- (b) **upravit koncept osobního ohodnocení, aby skutečně fungoval (tak jak sám Vnitřní předpis popisuje) jako odměna za dobré výsledky či plnění většího počtu pracovních úkolů, nikoli aby byl „automaticky“ přiznáván každému včetně nově nastoupivších zaměstnanců;**
- (c) **za účelem snížení rizika vzniku nerovného zacházení/odměňování více konkretizovat kritéria pro určení konkrétní výše funkčního příplatku, přičemž tato je třeba založit na specifických hlediscích a nikoliv na navrhovaných obecných kritériích.**

## 8. DALŠÍ DŮLEŽITÉ SKUTEČNOSTI, PŘEDPOKLADY A VÝHRADY

Věříme, že Vám toto posouzení poskytne veškeré nezbytné podklady pro splnění svého účelu. Vzhledem ke složitosti problematiky jsme se omezili pouze na stručné posouzení otázek, které jsou předmětem tohoto posouzení, a základní doporučení dalšího postupu. Toto posouzení jsme v návaznosti na Vaše pokyny, popř. další jednání, připraveni dále rozpracovat či upřesnit.

Závěry a doporučení uvedené výše byly učiněny na základě poskytnutých dokumentů a informací, jejichž přehled je uveden v bodě 3 výše, a za předpokladu pravdivosti, správnosti, přesnosti a úplnosti těchto dokumentů a informací. V případě, že tento předpoklad nebyl naplněn, nelze zaručit správnost výše uvedených závěrů a doporučení.

Předmětem tohoto posouzení jsou výlučně otázky uvedené v bodě 1 výše. Toto posouzení není komplexním právním posouzením ve věci odměňování zaměstnanců. Toto posouzení rovněž nemůže nahradit právní radu ohledně kterékoliv konkrétní záležitosti spadající do jeho předmětu.

Předmětem tohoto posouzení nejsou obchodní, technické, finanční či daňové aspekty. Posouzení však nezbytně obsahuje informace takového charakteru týkající se výše uvedených záležitostí, které přebírá z přezkoumávané dokumentace či jiných zdrojů. Jejich úplnost a správnost jsme však nebyli schopni ověřit, a tudíž za ně nemůžeme převzít odpovědnost. Tyto otázky by měly být posouzeny odborníky v příslušných oborech.

Není-li výslovně uvedeno jinak, není v tomto posouzení řešena otázka časové působnosti jednotlivých povinností, rizik a nároků. Vycházíme z předpokladu, že se řeší situace, které se řídí v současné době platnými a účinnými právními předpisy.

Toto posouzení bylo vypracováno podle práva České republiky a nebere v úvahu právo jiných států. Pokud by se jakákoliv otázka v rámci předmětu tohoto posouzení vztahovala k právu jiného státu než České republiky, je třeba k jejímu řešení přizvat právního poradce, který je oprávněn poskytovat právní služby podle příslušného právního řádu.

Toto posouzení bylo vypracováno výhradně pro UPOL (včetně Legislativní komise Akademického senátu UPOL). Tato zpráva nesmí být bez výslovného písemného souhlasu společníka advokátní kanceláře HAVEL PARTNERS zpřístupněna jakékoli třetí osobě. Udělením souhlasu k poskytnutí tohoto posouzení třetí osobě nepřijímá HAVEL PARTNERS žádnou odpovědnost ani závazek vůči takové třetí osobě.

V případě, že budete mít k výše uvedenému jakékoli dotazy či připomínky, můžete se na nás kdykoliv s důvěrou obrátit.

V úctě,

Za HAVEL & PARTNERS s.r.o., advokátní kancelář

Mgr. František Korbek, Ph.D.  
advokát, jednatel společnosti