

17. 8. 2007

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Téma: diskriminace pracovníků na veřejných VŠ

Na základě paragrafu 70 zákona o vysokých školách lze s akademickými pracovníky veřejných VŠ v ČR opakovaně uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez časového omezení.

**Skóre:** 0.57

**Název zdroje:** Právo

**Datum vydání:** 17.08.2007

**Nadpis:** Téma: diskriminace pracovníků na veřejných VŠ

**Strana:** 12

**Pořadí:** 3

**Mutace:** Celostátní

**Rubrika:** Studium

**Autor:** Ivan Ohlídál

**Ročník:** 17

**Číslo:** 191

**Náklad:** 153477

**Oblast:** Celostátní deníky

**Zpracováno:** 17.08.2007 07:05

**Identifikace:** DCPR20070817010063 cz

**Klíčová slova:** zákona (2x), pracovněprávních, zákonu, Zákoníkem, Zákoník

Na základě paragrafu 70 zákona o vysokých školách lze s akademickými pracovníky veřejných VŠ v ČR opakovaně uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou bez časového omezení.

Jinými slovy řečeno: Na tyto pracovníky se při uzavírání pracovních smluv nevztahuje Zákoník práce jako na všechny ostatní zaměstnance, se kterými může být pracovní smlouva na dobu určitou uzavírána pouze v celkové délce nanejvýš dvou let. V případě dalšího prodloužení pracovního poměru v téže organizaci musí být s nimi již dále uzavřena pouze smlouva na dobu neurčitou.

Protože akademickými pracovníky jsou ti zaměstnanci vysokých škol, kteří vykonávají současně jak pedagogickou, tak i vědeckou a výzkumnou činnost (na uměleckých školách pak činnost uměleckou), vztahuje se tento diskriminační paragraf na všechny produktivní a stěžejní pracovníky veřejných VŠ (např. i na profesory a docenty).

Bohužel na většině veřejných vysokých škol je zmíněné diskriminační opatření využíváno ve velké míře. Tato skutečnost má negativní důsledky v mnoha směrech. Především vytváří existenční nejistotu těchto akademických pracovníků.

Dokonce i zkušení a ve světě uznávaní profesoři mívají běžně opakované pracovní smlouvy na dobu určitou, což je raritou z hlediska všech civilizovaných zemí, kde profesoři mají z mnoha racionálních důvodů tzv. definitivu, tj. pracovní smlouvu na dobu trvající až do jejich odchodu do důchodu.

Banky se diví

V případě mladých akademických pracovníků má diskutované diskriminační opatření dokonce jeden doslova zrušný důsledek. Pokud chtějí získat hypotéku či půjčku (např. na byt), tak je banky často odmítají právě kvůli časově omezené pracovní smlouvě (bankám se nelze divit, spíše se bankovní úředníci diví, proč např. mladý docent má pracovní smlouvu, která mu za krátký čas končí). Je možné si představit jasnější diskriminaci?

Aplikace diskriminačního paragrafu v praxi má negativní důsledky, které se týkají i samotného provozu vysokých škol.

Při ekonomických potížích vysoké školy nebo fakulty mají akademičtí funkcionáři někdy tendenci řešit situaci mimo jiného i propouštěním učitelů a vědců, kterým právě končí pracovní smlouva, bez ohledu na jejich pracovní výkonnost.

Argument zastánců současného diskriminačního stavu v pracovněprávních vztazích na českých vysokých školách spočívající v tom, že akademičtí pracovníci jsou mnohdy přijímáni jen na práci na časově omezené projekty, a proto zmíněný paragraf 70 nelze ve vysokoškolském zákonu změnit, je neudržitelný.

Vždyť Zákoník práce pamatuje také na tuto skutečnost. Obsahuje výjimku umožňující uzavírat opakovaně pracovní smlouvy na dobu určitou, pokud to charakter práce vyžaduje, a to je právě případ zaměstnávání pracovníků na časově omezené vědecké projekty.

U ostatních akademických pracovníků však není racionální důvod pro to, aby se jejich pracovní smlouvy neřídily Zákoníkem práce i ve věci trvání pracovního poměru.

O autorovi: Ivan Ohlídál, Autor je vysokoškolským profesorem a poslancem ČSSD

Zpracovatel: [Anopress IT a.s.](#)