

Problematika evidence pracovní doby akademických pracovníků podle nových právních podmínek¹

Problems of Recording Working Time of Academic Staff According to New Legal Conditions

Milan Hrdý

Abstract: *The issue of recording the working time of academic staff is a very complicated matter requiring a deeper legal analysis. An amendment to the Higher Education Act legalizes the previous situation when a part of his/her duties was performed by an academic employee outside the workplace of the relevant higher education institution, i.e. his/her employer. The division of the working time of an academic employee into the period when he/she performs mainly pedagogical activities and activities related to pedagogical activities in the workplace of the employer and the period when he/she performs scientific and other creative activities that he/she himself/herself schedules in the place he/she chooses, is definitely the right way. However, these amendments must fully comply with the applicable current wording of the Labour Code. A problematic area are the performance of the work of an academic employee outside the workplace of the employer and the questions of the length of working time, breaks at work and between shifts, performance of night work and work on Saturdays and Sundays as well as questions related to the occupational safety and health at workplace.*

Key Words: *Labour Law; Labour Code; Academic Staff; Legal Conditions; Working Time; Record Keeping; Breaks at Work; Occupational Safety and Health at Workplace; Problems; the Czech Republic.*

Abstrakt: *Problematika evidence pracovní doby akademických pracovníků je záležitost velice komplikovaná, vyžadující hlubší právní analýzu. Novela Zákona o vysokých školách legalizuje předchozí stav, kdy část svých povin-*

¹ Tento příspěvek vznikl díky finanční podpoře poskytované v rámci výzkumného projektu na Právnické fakultě Univerzity Karlovy v Praze s názvem „Soukromé právo a výzvy dneška“, id. č. PROGRES Q03.

ností akademický pracovník vykonával mimo pracoviště příslušné vysoké školy, tj. svého zaměstnavatele. Rozdělení pracovní doby akademického pracovníka na dobu, kdy vykonává především pedagogickou činnost a činnost s pedagogickou činností související na pracovišti zaměstnavatele, a na dobu, kdy vykonává vědeckou a další tvůrčí činnost, kterou si sám rozvrhuje na místě, které si sám zvolí, je rozhodně správná cesta. Nicméně, tyto změny musí být plně v souladu s platným zněním Zákoníku práce. Problematickou oblastí jsou výkon práce akademického pracovníka mimo pracoviště zaměstnavatele a otázky délky pracovní doby, přestávek v práci i mezi jednotlivými směny, výkon noční práce a práce v sobotu a v neděli i otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Klíčová slova: Pracovní právo; Zákoník práce; vysokoškolští zaměstnanci; právní podmínky; pracovní doba; evidence; přestávky v práci; bezpečnost a ochrana zdraví při práci; problémy; Česká republika.

Úvod

Cílem příspěvku je analyzovat problematiku evidence pracovní doby akademického pracovníka z pohledu aktuálního výkladu českého pracovního práva a zaměřit se zejména na problémové oblasti této tematiky, s návrhem jejich možných řešení. Pracovní doba je v teorii pracovního práva vymezena jako doba, kdy je zaměstnanec povinen vykonávat práci ve prospěch svého zaměstnavatele, na základě jeho pokynů, přičemž v rámci pracovní doby se realizuje obsah pracovněprávních vztahů.² Aktuální verze Zákoníku práce³ vymezuje pracovní dobu jako dobu, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a také dobu, v níž je zaměstnanec připraven na pracovišti zaměstnavatele vykonávat práci podle pokynů zaměstnavatele. Pracovní doba může být rozložena rovnoměrně nebo nerovnoměrně a zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou dohodnout na kratší pracovní době. Pracovní doba může být rozvržena pevně, nebo Zákoník práce umožňuje i tzv. pružné rozložení pracovní doby, která zahrnuje časové úseky základní a pružné pracovní doby, přičemž začátek a konec těchto úseků určuje vždy zaměstnavatel.⁴ Princip pružné pracovní doby spočívá v tom, že v rámci pevné pracovní doby je zaměstnanec povinen být na pracovišti zaměstnavatele a v rámci

² Blíže viz BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. dopln. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

³ Blíže viz *Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*.

⁴ Blíže viz § 85 odst. 1 *Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*.

volitelné pracovní doby si délku své přítomnosti volí zaměstnanec sám, přičemž celková délka směny nesmí přesáhnout dvanáct hodin. Pro účely zajištění odpracování požadované délky pracovní doby existuje tzv. vyrovnávací období, které určuje zaměstnavatel. Rozvržení pracovní doby musí být zajištěno tak, aby byly dodrženy požadavky nepřetržitého odpočinku v týdnu či odpočinku mezi dvěma směnami. Doba odpočinku je zákonem definována nepřímou, tj. jako doba, která není pracovní dobou.⁵ Specifickou problematikou je práce přesčas, kterou může zaměstnavatel nařídít jen z vážných provozních důvodů s příslušnými zákonnými omezeními.⁶ Důležitou roli hraje také místo výkonu práce, které je, mimo jiné, i povinnou náležitostí pracovní smlouvy. Kromě pracoviště zaměstnavatele může zaměstnanec vykonávat práci pro zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.⁷

Pracovní doba akademického pracovníka a její aktuální vymezení

Specifikum evidence pracovní doby ve vysokoškolském prostředí spočívá především v různorodosti pracovní náplně akademického pracovníka. Akademický pracovník je vymezen jako „*profesor, docent, mimořádný profesor, odborný asistent, asistent, lektor a vědecký a výzkumný pracovník, který je zaměstnancem vysoké školy, a hlavně, vykonává jak pedagogickou, tak tvůrčí činnost*“.⁸ Pedagogická a tvůrčí činnost jsou však činnosti natolik odlišné svým charakterem a pracovním výkonem, že jejich vykazování a realizace na pracovišti zaměstnavatele je více než problematickou záležitostí. Novelou Zákona o vysokých školách⁹ (dále také jen „vysokoškolský zákon“) byla proto, a zcela správně, pracovní doba akademického pracovníka rozdělena na přímou pedagogickou činnost, práci související s přímou pedagogickou činností a vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. První dvě části, tj. pedagogickou činnost a práci s pedagogickou činností související, by měl rozvrhovat zaměstnavatel. Z hlediska praxe pedagogické činnosti se jedná o tzv. přímou a nepřímou výuku. Nepřímou výukou máme na mysli především zkoušky a státní zkoušky, dále pak vedení kvalifikačních prací,

⁵ Blíže viz § 78 odst. 1b Zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Blíže viz § 93 Zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁷ Blíže viz § 317 Zákona č. 262/2006 Sb. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů.

⁸ Blíže viz § 70 Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁹ Blíže viz novelu Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů na základě Zákona č. 32/2019 Sb., kterým se mění Zákon č. 262/2006 Sb. Zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

v případě docentů a profesorů také vedení doktorandů. Do práce související s pedagogickou činností by měla patřit také účast na schůzích kateder, případně účast na školeních organizovaných zaměstnavatelem. Uvedené činnosti byly již před přijetím příslušné novely realizovány na pracovišti zaměstnavatele, tj. příslušné vysoké školy. Ostatní činnosti definované především v § 70a odst. c¹⁰ vykonával povětšinou zaměstnanec neoficiálně mimo pracoviště zaměstnavatele, a to buď doma nebo v knihovně či v terénu v případě terénního výzkumu, a to i přesto, že v pracovní smlouvě měl povětšinou jasně stanoveno místo výkonu práce pracoviště vysoké školy, tj. zaměstnavatele. Většina zaměstnavatelů tuto situaci tolerovala a spokojila se s formálními výkazy docházky na pracoviště, kde velmi často akademičtí pracovníci vykazují přítomnost na pracovišti i pro výkon vědecké a publikační činnosti, i když to v realitě není pravda a zmíněnou činnost vykonávají mimo pracoviště zaměstnavatele, nejčastěji doma. Z toho důvodu je třeba tuto novelu vysokoškolského zákona jednoznačně přivítat, protože v podstatě legalizuje skutečnou reálnou situaci, která funguje na většině vysokých škol v České republice. Reguluje také na specifika práce akademického pracovníka, která má minimálně část pedagogickou a s ní spojené povinnosti, a dále pak vědeckou a publikační část, tj. činnost, která vyžaduje naprostý klid a koncentraci akademického pracovníka, který by neměl být rušen ani studenty, ani spolupracovníky. Do určité míry tím také novela kopíruje ustanovení, která byla zavedena již v roce 2016 pro pedagogické pracovníky,¹¹ přičemž pedagogičtí pracovníci vykonávají v pracovní době přímou pedagogickou činnost a práci související s přímou pedagogickou činností. V rámci zákona¹² je rovněž stanovena doba, kdy je pedagogický pracovník povinen být na pracovišti zaměstnavatele. Kromě vlastní pedagogické činnosti sem spadají i zastupování za jiného pedagogického pracovníka a další činnosti, které určuje zaměstnavatel v souladu se Zákoníkem práce. Podobně, jako je tomu v rámci novely vysokoškolského zákona pro akademické pracovníky, i „*pedagogičtí pracovníci si sami rozvrhují místo jine práce a jejího výkonu, přičemž náklady s výkonem této práce mimo*

¹⁰ Blíže viz novelu *Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů na základě Zákona č. 32/2019 Sb., kterým se mění Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

¹¹ Blíže viz § 22a *Zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

¹² Blíže viz § 22a odst. 2 *Zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.*

pracoviště zaměstnavatele si hradí sami, pokud není dohodnuto jinak“.¹³ Novela Zákona o vysokých školách byla přijata jako pozměňovací návrh v rámci druhého čtení při projednávání novely Zákoníku práce, a to poslance Karla Raise (ANO) za přispění poslankyně Heleny Válkové (ANO), se zdůvodněním, že je třeba realizovat narovnání poměrů ohledně pracovní doby akademických pracovníků podobně, jako k tomu došlo již u pracovníků pedagogických. Poslankyně Válková navíc uvedla, že vysokoškolská pedagogové chtějí pracovat v rámci zákona a řídit se tím, co je uvedeno v právních předpisech. Doslova bylo řečeno, že schválením zákona bude umožněno, aby „*akademičtí pracovníci skutečně mohli pracovat 24 hodin denně a nemít u toho špatné svědomí, že pracují mimo pracovní dobu*“.¹⁴ S tímto stanoviskem lze souhlasit, neboť, jak již bylo dříve uvedeno, dochází k legitimizaci stavu, který již dávno v rámci vysokoškolského prostředí funguje. Za zajímavé je možné považovat zmínku o možnosti realizovat vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost v podstatě kdykoliv a kdekoliv.

Problémové oblasti evidence pracovní doby a jejich možná řešení

Přes pozitivní hodnocení nové právní úpravy je možné diskutovat o některých problémových záležitostech. První se týká vymezení místa výkonu práce, kterou si zaměstnanec bude volit sám. Opravdu může tuto činnost zaměstnanec vykonávat kdekoliv? A jaká místa bude zaměstnavatel tolerovat? Bude to, mimo jiné, záležet na tom, zda bude zaměstnavatel vést evidenci pracovní doby i u této činnosti, neboť Zákon o vysokých školách vyžaduje evidenci pouze přímé pedagogické činnosti a práce související s přímou pedagogickou činností, nikoliv však vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Pokud by však nedocházelo k evidenci této pracovní doby, tak by mohl nastat problém s aplikací obecně závazných pracovněprávních předpisů, které se týkají záležitostí, jako jsou evidence přestávek v práci, nepřetržitá doba odpočinku, problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Za další problém je možné považovat realizaci příslušných změn týkajících se úpravy pracovní doby, její evidence a místa výkonu práce v rámci zvláštních právních předpisů, a nikoliv v rámci Zákoníku práce, který by

¹³ Blíže viz § 22a odst. 3 Zákona č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁴ Blíže viz Od července platí nová úprava pracovní doby akademických pracovníků VŠ. *Vědavyzkum.cz* [online]. 2019-03-12 [cit. 2019-11-30]. ISSN 2533-4522. Dostupné z: <https://vedavyzkum.cz/legislativa-a-pravo/legislativa-a-pravo/od-cervence-plati-nova-uprava-pracovni-doby-akademickyh-pracovniku-vs>.

se měl touto problematikou převážně zabývat. Teorie pracovního práva však počítá se skutečností, že kromě zákonů týkajících se bezprostředně individuálního či kolektivního pracovního práva nebo bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou zdrojem pracovního práva i další zákony, které legislativně ošetřují specifické oblasti týkající se kromě vysokých škol také například bezpečnostních sborů, výkonu práce soudců a státních zástupců a podobně. Propojení se Zákoníkem práce je však vyžadováno a realizuje se formou nejčastěji odkazů v Zákoníku práce na zvláštní právní předpisy. Určité kritice může být podrobena také skutečnost, že náklady související s výkonem práce, kterou si akademický pracovník rozvrhuje, si musí nést sám, a nikoliv zaměstnavatel, což by mohlo odporovat jednomu ze základních principů pracovního práva, že náklady spojené s výkonem závislé práce hradí zaměstnavatel. Otázku k diskusi rovněž vyvolává, proč se závislá práce u jiných profesí, například i u výzkumných a vědeckých pracovníků výzkumných a vývojových ústavů, neřeší obdobným způsobem. Určité pochybnosti vyvolává určitě i legislativní postup při přijetí novely Zákona o vysokých školách, který neproběhl standardním způsobem po předchozím projednání s odbornou veřejností a s důkladně zpracovanou důvodovou zprávou. Naopak, změna zákona se prosadila jako tzv. „přílepek“, tj. jednalo se o připojení k projednávání novely Zákoníku práce. Navíc, celý zákon byl odmítnut Senátem Parlamentu České republiky, avšak byl následně přehlasován Poslaneckou sněmovnou Parlamentu České republiky a podepsán prezidentem republiky. I když se předkladatelé zákona opírají o podporu Rady vysokých škol a akademické obce, existují na druhé straně opakované závěry zasedání České konference rektorů,¹⁵ ve kterých rektori upozorňují na některé problémy spjaté s oslabením pozice vysokých škol jakožto zaměstnavatelů vůči zaměstnancům. Domnívají se, že to může vést dokonce i k ohrožení kvality vzdělávacího systému. Značným problémem je také otázka bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pracovních úrazů, které by se případně staly v čase rozvrhovaném zaměstnancem. Diskutabilní může být také volba místa výkonu práce, a to jak z hlediska vhodnosti prostoru, tak i z hlediska možností změny tohoto místa, tj. například jeden pátek bude práce vykonávána doma, druhý na chalupě, třetí u rodičů na venkově a podobně. Pokud se rozhodne zaměstnanec realizovat vě-

¹⁵ Blíže viz Usnesení Předsednictva České konference rektorů k návrhu novely Zákona o vysokých školách. In: *Česká konference rektorů* [online]. 2019-01-21 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.crc.muni.cz/dokumenty/usneseni/usneseni-predsednictva-ceske-konference-rektoru-k-navrhu-novely-zakona-o-vysokych-skolach>.

deckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost doma, přejde problematika výkonu této práce do již dlouhodobě diskutované problematiky tzv. Home Office, neboli domácí práce, která sama o sobě není vůbec jednoduchá. Uvedené problematice bude věnována samostatná následující část našeho příspěvku.

Aplikace Home Office na podmínky práce akademického pracovníka

Z výše uvedeného vyplývá, že výkon vědecké, publikační, inovační a další podobné činnosti má rysy tzv. Home Office, neboli práce z domova. Ve své podstatě však práce z domova nemusí být konána nutně v místě bydliště zaměstnance, kde se převážně zdržuje, ale i na místě vhodném pro výkon dané práce, které si zaměstnanec sám zvolí. Kromě této charakteristiky je dalším znakem zmíněného způsobu práce především možnost rozvrhnout si sám pracovní dobu. Tyto dva znaky jsou v novele vysokoškolského zákona splněny. Home Office je ošetřen do určité míry také v Zákoníku práce,¹⁶ kde se zmiňuje sjednaná práce pro zaměstnavatele podle dohodnutých podmínek. Zákoník práce se na uvedený druh práce vztahuje, avšak s určitými omezeními. Neplatí zde úprava rozvržení pracovní doby, prostojů, nepříznivých povětrnostních podmínek, příplatků za práci přesčas či ve svátek, ani náhradního volna. Na druhé straně zde ale není explicitně vyloučen příplatek za práci v sobotu nebo v neděli či příplatek za noční práci, které by tedy akademickému pracovníkovi pracujícímu doma měly náležet. Vzhledem k dříve uvedenému, že akademický pracovník si může rozvrhnout práci prakticky 24 hodin denně, může vzniknout poměrně zásadní problém. Jeho odstranění je možné tím, že se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, že zaměstnanec, tj. v našem případě akademický pracovník, nebude pracovat v noci, ani v sobotu či v neděli. Tím by se ale velmi silně eliminovala očekávaná volnost pro tvůrčí činnost, kterou akademický pracovník velmi často vykonává právě v pozdních večerních či brzkých ranních hodinách, nebo v sobotu a v neděli, neboť v pracovní dny se mnohdy věnuje úvazkům na jiných vysokých školách či v soukromé sféře. Náhrada mzdy ani platu nepřísluší při jiných důležitých osobních překážkách v práci.¹⁷ Tato problematika je řešena v dalších právních předpisech.¹⁸ „Domácí“ zaměstnanci pak mají nárok na náhradu mzdy pouze v případě svatby, úmrtí některých rodinných

¹⁶ Blíže viz § 317 *Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

¹⁷ Blíže viz § 317 odst. b *Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.*

¹⁸ Blíže viz *Narřízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.*

příslušníků a přestěhování. Daná úprava je celkem logická, neboť některým jiným důležitým osobním překážkám v práci se může „domácí“ zaměstnanec vyhnout tím, že si je sám rozvrhuje v době, kdy nepracuje. Týká se to zejména návštěvy lékaře. K možnosti uplatnění některých výše zmíněných jiných důležitých osobních překážek v práci je nutné, aby zaměstnanec vedl i pro svoji domácí práci jakýsi formální rozvrh pracovní doby, aby bylo zřejmé, že překážka v práci nastala v době, kdy měl v úmyslu pracovat. Tento formální rozvrh pracovní doby je ale do určité míry nutností pro účely stanovení náhrady mzdy za dočasnou pracovní neschopnost. Uvedená oblast by však měla být celkem dobře ošetřena tím, že zaměstnavatel bude po zaměstnanci, akademickém pracovníkovi, požadovat povětšinou i nadále plný výkaz práce celé pracovní doby, ať již se bude týkat přímé pedagogické činnosti, práce související s přímou pedagogickou činností, nebo vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Otázkou zůstává, zda to není spíše kvůli nepochopení nastalých legislativních změn, kdy zaměstnavatel ve svém mzdovém předpise pouze uvede, že existuje rozdělení práce pedagogického pracovníka na různé činnosti a dále bude vyžadována tradiční formální evidence pracovní doby na zdokonalených formulářích. Dalším velkým problémem domácí práce je problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, neboť „domácí“ zaměstnanec ani zaměstnavatel nejsou vyňati z dodržování příslušných ustanovení Zákoníku práce.¹⁹ Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, což je ale v případě Home Office velmi problematické, neboť kontrolní činnost zaměstnavatele je v tomto případě velmi omezená, navíc podmínky domácí práce stanovují možnost zaměstnanec určit si místo výkonu práce i mimo domov, ve veřejných prostorách, knihovnách, kavárnách a podobně, kde k nějakému úrazu může velmi snadno dojít. Jedinou možností v daném případě je tuto záležitost smluvně ošetřit v pracovní smlouvě se zaměstnancem, který si bude alespoň část pracovní doby rozvrhovat sám a na místě, které si sám zvolí. Nemusí být ani od věci, že by zaměstnavatel do určité míry omezil možnost této volby tak, aby eliminoval negativní důsledky vyplývající z případného porušování některých oblastí bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Otázkou však je, zda by to nebylo v případě akademických pracovníků omezení původního záměru zákonodárců, dát jim maximální volnost při rozvrhu pracovní doby a místa výkonu práce. Uvedená záležitost je patrně mnohými vysokými školami značně podceňována, neboť novela vysokoškolského záko-

¹⁹ Blíže viz Pátou část *Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*.

na platí již od července 2019 a k žádným zásadním úpravám smluv zaměstnanců v dané souvislosti na univerzitách, ani na vysokých školách neuniverzitního typu většinou nedochází. Přitom pro naplnění hlavního záměru zákonodárce, tj. v podstatě legalizovat již zaběhnutou praxi, by úprava pracovních smluv akademických pracovníků v souvislosti s legislativními změnami byla více než namístě. Zatímco práce akademického pracovníka vykonávaná na pracovišti zaměstnavatele, tj. příslušné vysoké školy, je smluvně řádně ošetřena, včetně problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, náhrady škody, povinných přestávek v práci, odměn za práci přesčas, v sobotu, v neděli či ve svátek a podobně, práce mimo pracoviště zaměstnavatele právně ošetřena většinou není. Pouhé konstatování v Zákoně o vysokých školách,²⁰ že „jinou než pedagogickou činnost a činnost stanovenou zaměstnavatelem vykonává akademický pracovník v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí“, je z hlediska pracovního práva naprosto nedostatečné. Rozsah pracovní doby, kterou si bude zaměstnanec sám rozvrhovat, vznikne odečtením smluvně uzavřeného rozsahu pracovní doby (při plném úvazku 40 hodin týdně) a doby přímé pedagogické činnosti a činností s ní souvisejících, kdy zaměstnavatel požaduje, aby byl zaměstnanec přítomen na pracovišti zaměstnavatele. Související činnosti se mohou realizovat buď na pracovišti zaměstnavatele, což se týká již dříve zmíněných zkoušek, státních zkoušek, konzultačních hodin, schůzí kateder, školení a podobně, nebo i mimo něj, což se bude týkat zejména přípravy na výuku nebo opravování písemných testů. Poměr pracovní doby na pracovišti zaměstnavatele a mimo něj bude také záviset na pracovním zařazení akademického pracovníka, například odborný asistent bude mít větší pedagogické povinnosti včetně práce s pedagogickou činností související než například profesor, který se výrazně více bude věnovat vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti. Z toho vyplývá, že odbornému asistentovi bude zaměstnavatel rozvrhovat větší podíl pracovní doby, než je tomu v případě profesora, který si ji z větší části bude rozvrhovat sám. Z důvodu již dříve zmíněných problémů s bezpečností a ochranou zdraví při práci, problematiky přestávek v práci, odměn za práci v sobotu a v neděli bylo by více než vhodné, pokud by zaměstnavatel se zaměstnancem, akademickým pracovníkem, uzavřel dohodu, která by specifikovala podmínky výkonu práce, kterou si zaměstnanec

²⁰ Blíže viz novelu *Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů na základě Zákona č. 32/2019 Sb., kterým se mění Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.*

sám rozvrhuje. Uvedená dohoda by se týkala zejména místa výkonu práce a podmínek týkajících se rozvrhu pracovní doby, a to především z pohledu například maximální doby výkonu práce v konkrétní den, případně v sobotu či v neděli, dodržování povinných přestávek a podobně. Místo výkonu práce by mělo být rovněž přesně specifikováno, neboť se jedná o jednu z povinných a podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Toto místo by mělo odpovídat požadavkům na výkon vědecké, výzkumné, vývojové a inovační, umělecké nebo další tvůrčí činnosti, tj. zejména by se mělo jednat o místo, kde bude mít zaměstnanec, akademický pracovník, dostatečný klid a nebude příliš rušen vnějšími vlivy. S tím souvisí také problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Nejvhodnějším se z daného pohledu jeví místo, kde zaměstnanec bydlí. Otázkou k diskusi zůstává, zda zákonodárce neměl na mysli možnost akademického pracovníka místo výkonu práce střídat dle svého uvážení, s tím, že rozhodující je, aby zaměstnanec splnil své povinnosti a je jedno, kdy a kde se tak stane. Jestli napíše kvalitní knihu či impaktovaný článek třeba někde na plavárně či na chatě u příbuzných, je v podstatě jedno. Je pravdou, že oproti klasickému Home Office je zřejmé, co zaměstnavatel od zaměstnance očekává, takže není problém se specifikací činnosti. Přístup ve stylu „rozhodující je, co uděláte, ne kdy a kde“ by se dal bez problémů akceptovat za předpokladu, že by v § 70a Zákona o vysokých školách bylo například v odstavci 5 uvedeno, že „na výkon jiné práce, než podle odstavce 2, se nevztahují Zákonník práce a jiné právní předpisy upravující závislou práci“. To ale z pochopitelných důvodů není možné. Zaměstnavatel má v případě práce mimo jeho pracoviště velmi omezenou možnost kontroly výkonu práce, což se může projevat v mnohých aspektech, které již byly dříve zmíněny, například v otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V dané souvislosti je velmi problematickou oblastí například odpovědnost zaměstnavatele vůči zaměstnanci za škodu způsobenou při pracovním úrazu. Při práci zaměstnance mimo pracoviště zaměstnavatele bude velmi obtížné určit, zda se jedná o úraz pracovní či mimopracovní. Důkazní břemeno by bylo na zaměstnanci prokázat, že k úrazu skutečně došlo při výkonu pracovní činnosti; na druhé straně by měl zaměstnavatel velký problém prokázat, že k úrazu došlo porušením základní povinnosti zaměstnance, a tím se zprostit své odpovědnosti za úraz, neboť kontrolní činnost zaměstnavatele je v tomto případě téměř vyloučena. Danou záležitost podporuje i fakt, že Zákon o vysokých školách²¹ uvádí,

²¹ Blíže viz § 70a odst. 4 Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

že „zaměstnavatel eviduje jen tu část pracovní doby, kterou sám rozvrhuje“. Otázkou je, zda uvedené ustanovení není v rozporu s rozsudkem Soudního dvora Evropské unie,²² který ukládá členským státům Evropské unie, aby uložili zaměstnavatelům povinnost vést dostupný, spolehlivý, a pokud možno objektivní způsob a systém evidence pracovní doby u každého pracovníka. Zásadní změnu však tento rozsudek do českého právního systému nepřináší, protože současná česká právní úprava je již z hlediska evidence pracovní doby poměrně propracovaná, s vysokými nároky vůči zaměstnavatelům.²³ Důvodem evidence pracovní doby je již dříve uvedené ošetření problematiky přesčasů, ať již placených nebo neplacených, povinných přestávek v práci, minimální doby odpočinku mezi směnami a podobně.

Vybrané příklady z praxe implementace nových právních podmínek evidence pracovní doby akademického pracovníka

V současné praxi vysokých škol zaměstnavatel povětšinou eviduje celou pracovní dobu zaměstnance – akademického pracovníka, kdy zaměstnanec – akademický pracovník vykazuje pracovní dobu v předem upravených formulářích připravených zaměstnavatelem. Uvedená záležitost souvisí se skutečností, že většina zaměstnavatelů – vysokých škol promítla do svých vnitřních předpisů novelu Zákona o vysokých školách pouze formálně, tím, že vymezila, jaké pracovní činnosti akademičtí pracovníci vykonávají a čím jsou charakterizovány. Relativně nejpropracovanější systém evidence pracovní doby akademického pracovníka má zaměstnavatel autora příspěvku – Vysoká škola ekonomická v Praze.²⁴ Kromě tradičního rozdělení pracovní doby akademického pracovníka na příslušné druhy činností, tj. pedagogickou činnost, ostatní činnost, kterou rozvrhuje zaměstnavatel, a činnost, kterou si bude rozvrhovat sám zaměstnanec, a kromě pokynů týkajících se evidence pracovní doby a odpovědnosti příslušných vedoucích pracovníků se objevuje v dokumentu i určité řešení již dříve zmíněné problematiky přestávek v práci, maximální délky pracovní doby, pracovního prostředí a podobně. Uvedené řešení spočívá v ustanovení, že „za organizaci práce mimo pracoviště, zajištění odpovída-

²² Blíže viz *Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE* [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.

²³ Blíže viz § 96 odst. 1 *Zákona č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*.

²⁴ Blíže viz Rozvržení a evidence pracovní doby na VŠE v Praze (SR 5/2019). In: *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. 2019-08-30 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/predpisy/rozvrzeni-a-evidence-pracovni-doby-na-vse-v-praze/>.

*jícího pracovního prostředí, pracovních podmínek stanovených Zákoníkem práce (maximální délka pracovní směny, dodržení přestávek v práci, doby odpočinku a podobně) odpovídá zaměstnanec“.*²⁵ Zmíněný přístup nabízí řešení dříve uvedených problémů, a to přenesením odpovědnosti za dodržování přestávek, příslušného rozsahu pracovní doby, organizaci práce a podobně ze zaměstnavatele na zaměstnance. Ještě by bylo možné rozšířit tuto odpovědnost na problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Otázkou k diskusi však zůstává, zda zaměstnavatel může své povinnosti přenést na zaměstnance. V každém případě se jedná o velký rozsah důvěry a zaměstnavatel by měl v tomto případě provádět alespoň sporadické kontroly plnění daných povinností zaměstnancem. Za pozornost stojí rovněž povinnost zaměstnance být na pracovišti zaměstnavatele v případě operativně sjednané porady či schůzky. Může se totiž jednat i o čas, kdy akademický pracovník má rozvrženu činnost, kterou si organizuje sám mimo pracoviště zaměstnavatele. Zajímavé je i ustanovení, že „*minimální rozsah úvazku musí odpovídat přímé pedagogické povinnosti včetně konzultačních hodin“.*²⁶ Akademický pracovník by však měl vykonávat jak pedagogickou, tak i vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost, z čehož vyplývá, že by v rámci úvazku měl mít časový prostor tuto činnost vykonávat. Odlišným způsobem je ošetřena evidence pracovní doby akademického pracovníka na Vysoké škole báňské – Technické univerzitě Ostrava, kde je kladen důraz především na pružnou pracovní dobu, kdy je určena základní a pružná pracovní doba, s tím, že v případě akademického pracovníka jeho přímý nadřazený eviduje pouze jeho přímou pedagogickou činnost a práci související s přímou pedagogickou činností.²⁷ Ostatní pracovní dobu si akademický pracovník určuje sám, stejně tak i místo jejího výkonu. Bližší podrobnosti zde nejsou, pouze je zmíněno, že tuto dobu je povinen akademický pracovník vykázat na předepsaném formuláři. Zajímavostí je bezesporu nařízení, které uvádí, že „*práci související s přímou pedagogickou činností určuje přímý vedoucí pracovník, a to pouze tehdy, má-li k to-*

²⁵ Blíže viz Rozvržení a evidence pracovní doby na VŠE v Praze (SR 5/2019). In: *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. 2019-08-30, čl. II., odst. 7.2 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/predpisy/rozvrzeni-a-evidence-pracovni-doby-na-vse-v-praze/>.

²⁶ Blíže viz Rozvržení a evidence pracovní doby na VŠE v Praze (SR 5/2019). In: *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. 2019-08-30, čl. II., odst. 7.1 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/predpisy/rozvrzeni-a-evidence-pracovni-doby-na-vse-v-praze/>.

²⁷ Blíže viz *Pružná pracovní doba a pravidla evidence odpracované doby na pracovištích VŠB-TUO* [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2019, s. 3, čl. III., odst. 6 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://dokumenty.vsb.cz/docs/files/cs/cd118d4a-916d-457a-a1dc-2fd20626545e?prevPage=true>.

mu oprávněný důvod. Musí přitom zohlednit výši pracovního úvazku akademického pracovníka, popřípadě jiné objektivní skutečnosti²⁸. Daná skutečnost by mohla do určité míry eliminovat dříve zmíněný problém kolize pracovní doby určené zaměstnavatelem a pracovní doby, kterou si rozvrhuje sám zaměstnanec. Zajímavostí je také způsob ošetření překážek v práci, které se v případě akademického pracovníka posuzují jako výkon práce pouze u doby rozvrhované zaměstnavatelem.²⁹ Evidence pracovní doby u akademických pracovníků na Filozoficko-přírodovědecké fakultě Slezské univerzity v Opavě zase vykazuje přesný popis činností, při kterých je akademický pracovník povinen být na pracovišti zaměstnavatele, včetně například takových činností, jako jsou účast na přijímacích zkouškách, příprava konferencí, účast na akademických dnech a podobně.³⁰ V případě činností mimo pracoviště zaměstnavatele je akademický pracovník „povinen odevzdat plán práce na příslušný měsíc s uvedením činností, které bude vykonávat, a také s uvedením konkrétního místa, které si k tomuto výkonu určuje“.³¹ To je určité novum oproti předchozím příkladům, kde univerzity či fakulty přesnou specifikaci místa výkonu práce nevyžadovaly. Naopak, formulace ohledně zajištění odpovídajícího pracovního prostředí a dodržování pracovních podmínek dle Zákona práce (maximální délka pracovní doby 12 hodin, přestávky v práci, minimální odpočinek mezi směnami) samotným akademickým pracovníkem je v podstatě obdobná, jako je tomu například u Vysoké školy ekonomické v Praze. Setkáváme se opět se stejným problémem přenesení odpovědnosti zaměstnavatele na zaměstnance. Některé fakulty, napří-

²⁸ Blíže viz *Pružná pracovní doba a pravidla evidence odpracované doby na pracovištích VŠB-TUO* [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2019, s. 3-4, čl. III., odst. 7 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://dokumenty.vsb.cz/docs/files/cs/cd118d4a-916d-457a-a1dc-2fd20626545e?prevPage=true>.

²⁹ Blíže viz *Pružná pracovní doba a pravidla evidence odpracované doby na pracovištích VŠB-TUO* [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2019, s. 4, čl. IV., odst. 4 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://dokumenty.vsb.cz/docs/files/cs/cd118d4a-916d-457a-a1dc-2fd20626545e?prevPage=true>.

³⁰ Blíže viz *Pokyn děkana FPF SU č. 2/2019 o rozvržení pracovní doby a její evidenci na Filozoficko-přírodovědecké fakultě v Opavě Slezské univerzity v Opavě* [online]. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta, 2019, s. 2-3, čl. 3 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/fpf/cz/file/cul/9ed917d8-874e-489f-9044-676d3bceeda7>.

³¹ Blíže viz *Pokyn děkana FPF SU č. 2/2019 o rozvržení pracovní doby a její evidenci na Filozoficko-přírodovědecké fakultě v Opavě Slezské univerzity v Opavě* [online]. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta, 2019, s. 3, čl. 3, odst. 4 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/fpf/cz/file/cul/9ed917d8-874e-489f-9044-676d3bceeda7>.

klad Katolická teologická fakulta Univerzity Karlovy,³² se s novým opatřením vypořádaly víceméně formálně, kdy například vymezily různé druhy činností akademického pracovníka dle nové právní úpravy s upřesněním, které pracovní činnosti jsou vykonávány na pracovišti zaměstnavatele a které si rozvrhuje akademický pracovník sám a na místě, které si sám zvolí. „*Akademický pracovník předkládá vedoucímu pracovníkovi zprávu o reálném výkonu práce nejpozději druhý den po ukončení kalendářního měsíce*“,³³ což je ale, naopak, pozitivní skutečnost. Zajímavým způsobem je vyřešena situace na Fakultě textilní Technické univerzity v Liberci, kde je směrnici³⁴ vymezena pouze pracovní doba, kdy je akademický pracovník povinen být na pracovišti zaměstnavatele od pondělí do pátku od 9 do 13 hodin, tj. v podstatě polovinu řádné pracovní doby, a dále pak doba mimo uvedené rozmezí, pokud v této době vykonává přímou pedagogickou činnost nebo musí být na pracovišti na základě písemného rozvrhu nadřízeného pracovníka.³⁵ Z uvedené úpravy nepřímou vyplývá, že zbylou část pracovní doby si rozvrhuje zaměstnanec sám a na místě, které si zvolí. Pochopitelně, tato úprava by poněkud znevýhodňovala akademické pracovníky, kteří by učili v odpoledních hodinách, což je možné korigovat individuálním rozvržením pracovní doby nadřízeným vedoucím pracovníkem.³⁶

³² Blíže viz *Opatření děkana č. 13/2019: Evidence pracovní doby* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Katolická teologická fakulta, 2019. 3 s. [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: https://www.ktf.cuni.cz/KTF-2147-version1-151011_od2019_13_evidence_pracovni_doby.pdf.

³³ Blíže viz *Opatření děkana č. 13/2019: Evidence pracovní doby* [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Katolická teologická fakulta, 2019, s. 2, čl. 3, odst. 2 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: https://www.ktf.cuni.cz/KTF-2147-version1-151011_od2019_13_evidence_pracovni_doby.pdf.

³⁴ Blíže viz *Směrnice děkanky FT TUL č. 4/2019: Pracovní doba akademických pracovníků na Fakultě textilní Technické univerzity v Liberci* [online]. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta textilní, 2019. 2 s. [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <http://www.ft.tul.cz/document/2397>.

³⁵ Blíže viz *Směrnice děkanky FT TUL č. 4/2019: Pracovní doba akademických pracovníků na Fakultě textilní Technické univerzity v Liberci* [online]. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta textilní, 2019, s. 1, čl. 2.1 a 2.2 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <http://www.ft.tul.cz/document/2397>.

³⁶ Blíže viz *Směrnice děkanky FT TUL č. 4/2019: Pracovní doba akademických pracovníků na Fakultě textilní Technické univerzity v Liberci* [online]. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta textilní, 2019, s. 1, čl. 2.3 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <http://www.ft.tul.cz/document/2397>.

Závěr

Problematika evidence pracovní doby akademických pracovníků je záležitost velice komplikovaná, vyžadující poměrně hlubokou právní analýzu a další právní opatření eliminující určité problémové oblasti s touto problematikou spojené. Každopádně je pozitivní záležitostí skutečnost, že byla přijata novela Zákona o vysokých školách, která ve své podstatě legalizuje předchozí stav, kdy část svých povinností akademický pracovník vykonával mimo pracoviště příslušné vysoké školy, tj. svého zaměstnavatele. Svým charakterem je práce akademického pracovníka velmi různorodá, a zejména činnosti spojené s tvůrčí, publikační, uměleckou činností či s přípravou na výuku je opravdu vhodnější realizovat mimo pracoviště akademického pracovníka. Rozdělení pracovní doby akademického pracovníka na dobu, kdy vykonává především pedagogickou činnost a činnost s pedagogickou činností související na pracovišti zaměstnavatele, a na dobu, kdy vykonává vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost, kterou si sám rozvrhuje na místě, které si sám zvolí, je rozhodně správná cesta. Přes pozitivní hodnocení uvedené legislativní změny je třeba upozornit na skutečnost, že tyto změny musí být plně v souladu s koncepcí pracovního práva, a to zejména s platným zněním Zákoníku práce. Za nejproblematictější oblast je možné považovat výkon práce akademického pracovníka mimo pracoviště zaměstnavatele a otázky délky pracovní doby, přestávek v práci i mezi jednotlivými směny, výkon noční práce a práce v sobotu a v neděli i otázky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. I když se některé univerzity a vysoké školy snaží, což jim slouží ke cti, ošetřit i uvedenou oblast, a to přenesením odpovědnosti za pracovní prostředí, rozvrh jednotlivých směn i bezpečnost při práci na zaměstnance, je otázkou, zda se dané odpovědnosti může zaměstnavatel zbavit, a to i za předpokladu, že by prováděl příslušnou kontrolní činnost. Z dříve uvedeného vyplývá, že pouhé změny ve vnitřních předpisech příslušných vysokých škol a fakult nemusí být dostatečné a bude nezbytné provést i úpravy pracovních smluv jednotlivých akademických pracovníků, kde by byly ošetřeny i záležitosti týkající se akademickým pracovníkem rozvrhované pracovní doby, přestávek v práci, otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci i odpovědnosti za škodu, zejména zaměstnavatele vůči zaměstnanci. Není vyloučeno, že úpravou pracovních smluv může dojít i k jistému omezení svobody v rozvrhování práce akademickým pracovníkem, včetně místa výkonu práce, tj. například vyloučením míst, která by z hlediska bezpečnosti

a pracovních podmínek nebyla vhodná, či k omezení práce v sobotu a v neděli, tak, aby vysoké školy nemusely platit případné příplatky.

Seznam bibliografických odkazů

BĚLINA, M. et al. *Pracovní právo*. 6. dopln. a podstat. přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014. 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.

Case of Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE [2019-05-14]. Judgement of the Court of Justice of the European Union, 2019, C-55/18.

Nariadení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci.

Novela Zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů na základě Zákona č. 32/2019 Sb., kterým se mění Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

Od července platí nová úprava pracovní doby akademických pracovníků VŠ. *Vědavýzkum.cz* [online]. 2019-03-12 [cit. 2019-11-30]. ISSN 2533-4522. Dostupné z: <https://vedavyzkum.cz/legislativa-a-pravo/legislativa-a-pravo/od-cervence-plati-nova-uprava-pracovni-doby-akademickyh-pracovniku-vs>.

Opatření děkana č. 13/2019: Evidence pracovní doby [online]. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Katolická teologická fakulta, 2019. 3 s. [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: https://www.ktf.cuni.cz/KTF-2147-version1-151011_od2019_13_evidence_pracovni_doby.pdf.

Pokyn děkana FPF SU č. 2/2019 o rozvržení pracovní doby a její evidenci na Filozoficko-přírodovědecké fakultě v Opavě Slezské univerzity v Opavě [online]. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Filozoficko-přírodovědecká fakulta, 2019. 5 s. [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.slu.cz/fpf/cz/file/cul/9ed917d8-874e-489f-9044-676d3bceeda7>.

Pružná pracovní doba a pravidla evidence odpracované doby na pracovištích VŠB-TUO [online]. Ostrava: Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava, 2019. 10 s. [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://dokumenty.vsb.cz/docs/files/cs/cd118d4a-916d-457a-a1dc-2fd20626545e?prevPage=true>.

Rozvržení a evidence pracovní doby na VŠE v Praze (SR 5/2019). In: *Vysoká škola ekonomická v Praze* [online]. 2019-08-30 [cit. 2019-11-

30]. Dostupné z: <https://www.vse.cz/predpisy/rozvrzeni-a-eviden-ce-pracovni-doby-na-vse-v-praze/>.

Směrnice děkanky FT TUL č. 4/2019: Pracovní doba akademických pracovníků na Fakultě textilní Technické univerzity v Liberci [online]. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Fakulta textilní, 2019. 2 s. [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <http://www.ft.tul.cz/document/2397>.

Usnesení Předsednictva České konference rektorů k návrhu novely Zákona o vysokých školách. In: *Česká konference rektorů* [online]. 2019-01-21 [cit. 2019-11-30]. Dostupné z: <https://www.crc.muni.cz/dokumenty/usneseni/usneseni-predsednictva-ceske-konference-rektoru-k-navrhu-novely-zakona-o-vysokych-skolach>.

Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

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

Zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

Doc. JUDr. Ing. Milan Hrdý, Ph.D.

Právnícká fakulta
Univerzita Karlova v Praze
Náměstí Curieových 901/7
116 40 Praha 1

Fakulta financí a účetnictví
Vysoká škola ekonomická v Praze
Náměstí W. Churchilla 1938/4
130 67 Praha 3 – Žižkov
Česká republika
hrdy@vse.cz