

## **Stanovisko VOS FF UK k ideovému záměru novelizace Vnitřního mzdového předpisu**

Vítáme záměr RUK novelizovat Vnitřní mzdový předpis (VMP) tak, aby stanovoval jednotné tarify mzdových tříd. Vítáme rovněž snahu posílit tarifní složku mezd oproti složkám variabilním, a to včetně návrhu na převedení mzdových prostředků doposud vyplácených formou osobního ohodnocení nebo odměn do nových tarifů.

Vnímáme se zadostiučiněním, že jarní protesty a podzimní stávka dokázaly palčivý problém nerovnosti v odměňování na českých vysokých školách nejen pojmenovat ve veřejném prostoru, ale rovněž si vynutit jeho částečné řešení. Soustavný tlak iniciativy [Hodina pravdy](#), sdružující zástupce senátů humanitních fakult, odborů a studentských spolků, dosáhl dodatečného navýšení rozpočtu vysokých škol o 800 milionů, a to za předem vyjednané podmínky, že tato částka bude použita k odstranění nerovností v odměňování uvnitř univerzit.

Tímto stanoviskem chceme v návaznosti na protestní akce z minulého roku podpořit konsensus na nezbytnosti jednotných a důstojných tarifních mezd pro zaměstnance na všech pracovních pozicích, a to za využití celé částky alokované UK k tomuto účelu.

### **Celých 150 milionů na kohezi, ne na reprodukci KENů**

Návrh na způsob rozdělení 150 milionů alokovaných UK byl představen AS UK dokumentem *Novelizace Vnitřního mzdového předpisu – ideový záměr*. I z něj vyplývá, že celá tato částka, o niž byl MŠMT navýšen rozpočet veřejných vysokých škol, je určena na podporu mzdové koheze, tedy na narovnání neodůvodnitelných a často propastných rozdílů v odměňování zaměstnanců různých fakult univerzit, kteří zastávají stejné pracovní pozice. Tato dlouhodobá praxe je v rozporu s paragrafem 110 zákoníku práce (ZP), ve kterém se výslovně uvádí, že „Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda“.<sup>1</sup> Zaměstnavatelem je Univerzita Karlova jako celek, a proto i celá částka alokovaná UK musí být rozdělena výhradně na podporu koheze, respektive na uvedení mzdových hladin na UK do souladu s tímto ustanovením ZP.

Navrhované rozdělení, tedy 75 procent koeficientem A+K a 25 procent na dorovnání rozpočtu fakult s nižšími mzdovými průměry, je proto zcela nepřijatelné. V prvé řadě je ve flagrantním rozporu s jasně deklarovaným požadavkem MŠMT uplatnit tyto prostředky na kohezi, protože jejich větší část by takto naopak reprodukovala dlouhodobé strukturální nerovnosti, na jejichž reálné řešení má být dle „ideového záměru“ použita jen poslední

---

<sup>1</sup> Viz též judikát NS 21 Cdo 3955/2018 ze dne 20.7.2020

čtvrtina prostředků. **Proto zdůrazňujeme, že celá částka 150 milionů, která připadla z navýšení rozpočtu českých vysokých škol UK, musí být rozdělena na kohezi.**

Navrhované řešení je rovněž neadresné vůči zaměstnancům postiženým nízkými mzdami, když má primárně navyšovat rozpočty fakult – těch, na nichž souhrnná průměrná mzda AP a THP pracovníků v roce 2022 nedosahovala univerzitního průměru. Namísto toho by kohezní prostředky měly směřovat přímo ke konkrétním zaměstnancům na všech fakultách, jejichž mzda a osobní ohodnocení v součtu za rok 2023 (nikoliv 2022) nedosahovaly nově navrhovaných tarifů.<sup>2</sup> Fakulty by dále měly být v rámci legislativních možností vázány dát dodatečné prostředky do mezd těchto zaměstnanců, a to nejen ze 150 milionů na kohezi, ale i z prostředků dosud vyplácených formou účelově nevázaných odměn, což je v souladu s předloženým „ideovým záměrem“.

Obojí by v součtu mělo umožnit sjednocené tarify dále navýšit. I v navrhované variantě A zůstává výše tarifů ve všech mzdových třídách velmi nízká a neadekvátní náročnosti požadovaných výkonů na jednotlivých pozicích, ale i prostému vývoji průměrné mzdy a nákladům na život v hlavním městě.

## **Tarifní mzda musí být důstojná mzda**

Přestože navrhované nominální úrovně mzdových tarifů u varianty A vypadají opticky jako zvýšení oproti současným spodním hranicím, je zavádějící o nich hovořit jako o středových hodnotách.<sup>3</sup> Tyto více či méně podstředové hodnoty totiž reálně odpovídají stavu z ledna 2022. Nereflektují vysokou míru inflace, která od té doby ubrala z mezd více než čtvrtinu jejich reálné hodnoty – v roce 2022 [15,1 procent](#), v roce 2023 pak podle aktuální [prognózy ČNB](#) 10,8 procent, což představuje kumulativní inflaci 27,53 procent za dva roky.

Navrhované mzdové tarify jsou i ve variantě A u většiny mzdových tříd tak nízké, že nekompensují inflaci ani těm, kdo jsou poslední dva roky na samé spodní hranici svého mzdového tarifu. Z hlediska **reálné hodnoty tarifní mzdy** si tedy v těchto třídách vzhledem k situaci před dvěma lety pohorší úplně všichni, dokonce i ti, u nichž bude v rámci této změny dorovnání nejvyšší. Významná část zaměstnanců UK tak bude mít po sjednocení tarifů v navržené výši reálnou mzdu nižší, než jakou by bývala měla v lednu 2022 se mzdovým výměrem „na podlaze“ své mzdové třídy.

Pro ilustraci níže uvádíme, na jaké úrovni by musely být tarify ve vybraných mzdových třídách, a to již od ledna 2024, aby jen kompenzovaly inflaci z úrovně spodních hranic mzdových tarifů za poslední dva roky. Ve druhém sloupci jsou uvedeny spodní hranice mzdových tarifů odvozené od zaručených mezd platných v lednu 2022, ve třetím stav od

---

<sup>2</sup> Zároveň dáváme ke zvážení, zda a v jaké míře do „výsledné mzdy“ (s. 6) zahrnovat příplatky za vedení dle VMP. Např. na úrovni vedoucích základních součástí by to mohlo odrazovat takovou roli nadále vykonávat, pokud by nebyla placená nad rámec nového tarifu.

<sup>3</sup> Varianta B požadavek stejných tarifních mezd na shodných pozicích nenaplnuje, a proto nepovažujeme za nutné se k ní dále vyjadřovat.

ledna 2024.<sup>4</sup> Čtvrtý sloupec pak ukazuje, kolik by zaměstnanec v dané mzdové třídě musel brát od ledna 2024, aby si zachoval reálnou mzdu odpovídající „podlaze“ dané třídy z doby před dvěma lety, a pátý navrhouvanou výši tarifů podle varianty A.

Mzdová třída	Spodní hranice tarifů od ledna 2022 odvozené od zaručené mzdy	Spodní hranice tarifů od ledna 2024 odvozené od zaručené mzdy	Započtení inflace za roky 2022 a 2023 vůči spodní hranici z ledna 2022 <sup>5</sup>	Navrhovaná výše od 07/2024 ve variantě A
L1	29.400	29.400	37.494	33.000
L2	31.400	31.400	40.045	39.000
VP1	26.600	26.600	33.923	33.000
VP2	29.400	29.400	37.494	39.000
VP3	32.400	37.800	41.320	49.000
AP1	29.400	29.400	37.494	34.000
AP2	31.400	31.400	40.045	42.000
AP3	32.400	37.800	41.320	52.000
AP4	35.400	40.802	45.146	61.000
THP 1	16.200	18.900	20.660	19.000
THP 2	17.900	19.500	22.828	20.000
THP 3	19.700	21.300	25.124	22.000
THP 4	21.800	21.800	27.802	27.000
THP 5	24.100	24.100	30.735	31.000
THP 6	26.600	26.600	33.923	33.000
THP 7	29.400	29.400	37.494	39.000
THP 8	32.400	37.800	41.320	50.000

### Ze srovnání vyplývá, že:

1. v případě devíti mzdových tříd označených šedivě bude sjednocený tarif zajišťovat všem zaměstnancům nižší reálnou mzdu, než kolik jim zajišťovala spodní hranice tarifu v lednu 2022.
2. U čtyřech mzdových tříd označených žlutě je sice navrhovaná výše tarifu o něco vyšší, než by byla prostá kompenzace inflace z úrovně „podlah“ ledna 2022, ale rozdíl je tak malý, že v době implementace nového VMP bude již úplně smazán nebo zůstane zcela nevýznamný.
3. Pouze v případě čtyř mzdových tříd označených zeleně, které všechny odpovídají osmé třídě zaručené mzdy, lze hovořit o středové variantě tarifu, kdy si část hůře placených

<sup>4</sup> Protože vláda v letech 2022 a 2023 nerespektovala zažitý systém zaručených mezd, který dříve táhl nahoru spodní hranice našich mzdových tarifů, a meziročně valorizovala jen některé třídy zaručených mezd, rozdíly se ve druhém a třetím sloupci v tabulce projevují jen u tříd AP3 a 4, VP3 a THP 1-3 a 8.

<sup>5</sup> Spodní hranice tarifu z ledna 2022 násobená inflačním koeficientem \*1,275308 (1\*1.151\*1.108).

docentů a profesorů, jakož i nejlépe postavených organizačních pracovníků reálně polepší. Pouze v této kategorii zaměstnanců tak lze hovořit o naplnění principu koheze napříč univerzitou. Právě osmá třída zaručené mzdy byla kromě první skupiny také jedinou třídou, u které se spodní hranice mzdového tarifu v posledních letech pravidelně zvyšovala a u níž je i rozpětí nejvyšší – u AP4 až 140% „podlahy“. Míření na střed tak v tomto případě dosahuje výrazně jiného výsledku než u ostatních zaměstnanců, například u AP1 je to max. 50% „podlahy“.

**Zatímco nejkvalifikovanější zaměstnanci si reálně polepší, u tříd AP2, VP2, THP 5 a 7 se reálně jedná pouze o překlopení „podlah“ ve sjednocené tarify s kompenzací inflace. Tarifní složka všech ostatních zaměstnanců bude představovat pokles reálné tarifní mzdy oproti lednu 2022 bez ohledu na to, o kolik se jim tarif zvýší nominálně.**

Avšak zejména pohled na nejméně kvalifikované skupiny zaměstnanců THP 1-3 nám ukáže, že „středová“ varianta je ve skutečnosti aproximací k spodním hranicím aktuálních tarifů. U THP 1 již od ledna 2024 platí minimální mzda jen o stokrát nižší, než jakou navrhuje varianta A implementovat ve druhém pololetí 2024. U THP 2-3, kde se také od ledna 2024 zvyšuje zaručená mzda, je situace podobná. Reálně tedy **hrozí, že tarify bude třeba znovu upravovat kvůli zvýšení minimální mzdy již několik měsíců po implementaci tohoto návrhu**, což zbytečně zvyšuje administrativní a organizační zátěž i míru nejistoty v procesu novelizace VMP.

**Požadujeme proto výraznější navýšení mzdových tarifů oproti variantě A za využití celé částky přidělené Univerzitě Karlově nad rámec běžného rozpočtu pouze na účel, na nějž byla alokována, tedy mzdovou kohezi napříč univerzitou.** Zvýšení tarifů navíc sníží počet zaměstnanců, kterým bude nutné převést část dosavadní vysoké tarifní mzdy do osobního ohodnocení.

## **Implementace bez klíčků a bez výjimek**

Se znepokojením vnímáme náznaky možných řešení, která směřují k zachování výrazných mzdových nerovností i při formálním zavedení rovných tarifů, jako jsou:

1. dlouhé přechodné lhůty implementace
2. zavedení nových mzdových tříd pro nadprůměrně placené zaměstnance
3. absenci regulace výše možného osobního ohodnocení a odměn ve vztahu k tarifní mzdě.

Veškeré přechodné lhůty na implementaci nového VMP by měly být omezeny na období od data účinnosti do konce roku 2024. Rozhodně **nesouhlasíme s myšlenkou zavádět „nové speciální třídy APx, VPx, a THPx s vyššími tarify pro výše odměňované zaměstnance“**, protože takový postup by byl jen zjevným pokusem vyhnout se naplnění principu rovného odměňování. Ze stejného důvodu by **využití smluvních mezd nemělo být rozšiřováno.**

Naopak doporučujeme zavést již v rámci této novelizace VMP jasná pravidla a mantinely pro **přiznávání osobních ohodnocení, příplatků a odměn**, tak aby se nerovnosti v odměňování

napříč fakultami nemohly jen posunout do nadtarifních složek platu a v čase dále růst. Například vymezit maximální výši osobního ohodnocení vůči tarifní mzdě obdobně, jako to stanovuje Zákoník práce pro platy v paragrafu 131, a maximálního možného celkového ročního výtěžku ve vztahu k tarifní mzdě. Tarify a nastavená maxima osobních ohodnocení a odměn musí být stejné pro všechny. Mimo jiné i proto, že jedné části zaměstnanců UK se v rámci novelizace VMP (tj. ze stejného důvodu) osobní ohodnocení sníží, zatímco druhé naopak zvýší.<sup>6</sup> Je otázka, zda by takový postup nebyl napadnutelný bez explicitní úpravy podmínek pro přiznávání osobního ohodnocení. Na nový VMP by také měl navazovat podrobný katalog prací.

Závěrem navrhuje ponechat ve VMP automatický valorizační mechanismus. Protože systém zaručených mezd byl touto vládou de facto destruován, zaručené mzdy již nepředstavují spolehlivou hodnotu, od níž by bylo možné výše tarifních mezd odvozovat. Novým východiskem pro odvozování tarifů na UK by mohla být mzda průměrná při současném zohlednění [minimální důstojné mzdy](#).

Za výbor VOS FF UK,

Martin Hříbek, předseda

---

<sup>6</sup> V článku IV. „ideového záměru“ se jednak konstatuje „nutnost snížit osobní ohodnocení pro zhruba 70 % zaměstnanců“, jednak že „bude nutné stávající tarif snížit a převést část stávajícího tarifu do osobního ohodnocení“.