



Právnická  
fakulta

Genius loci ...

## Zápis ze zasedání Akademického senátu Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci dne 27. 3. 2017

---

### Přítomní senátoři:

#### *pedagogičtí pracovníci:*

doc. JUDr. Michal Bartoň, Ph.D.  
JUDr. Ing. Filip Dienstbier, Ph.D.  
doc. JUDr. Kateřina Frumarová, Ph.D.  
JUDr. Klára Hamuláková, Ph.D.  
doc. JUDr. Filip Melzer, Ph.D. LL.M.  
JUDr. Ondřej Svaček, Ph.D., LL. M.  
doc. JUDr. Filip Ščerba, Ph.D.  
JUDr. Lenka Westphalová, Ph.D.  
doc. JUDr. Václav Stehlík, Ph.D., LL.M.

#### *studenti:*

Daniel Pospíšil  
Mgr. Veronika Pochylá  
Ondřej Sasín  
Luděk Plachký  
Radim Vaněk  
Martin Hrabec

### Hosté:

děkanka:  
JUDr. Zdenka Papoušková, Ph.D.  
proděkan  
JUDr. Monika Horáková, Ph.D.  
JUDr. Maxim Tomoszek, Ph.D.  
doc. JUDr. Blanka Vítová, Ph.D., LL.M.  
JUDr. Martin Faix, Ph.D., MJI  
tajemník ing. Petr Bačík, Ph.D.  
+ veřejnost

Zasedání AS PF UP začalo v 17.00 hod. v zasedací místnosti na budově A Právnické fakulty.

Přítomno 13 členů AS PF UP.

Předseda senátu přivítal přítomné senátory i hosty a seznámil je s programem jednání.

## 1. Volba místopředsedy AS PF UP

Předseda AS PF UP sdělil, že obdržel zatím jeden návrh na místopředsedu AS PF UP, a to Ludka Plachkého a na základě toho připravil hlasovací lístky. Táže se, zda je ještě nějaký další návrh. Není tomu tak.

Senátoři postupně přistupují k tajné volbě. Předseda senátu poté sečetl a vyhlásil výsledky: Z přítomných 13 senátorů hlasovalo 12 pro, 1 se zdržel hlasování.

Předseda senátu konstatuje, že místopředsedou AS PF UP se stal Luděk Plachký.

## 2. Návrh na jmenování doc.Tégla členem Vědecké rady PF UP

Předseda senátu oznámil obdržení návrhu na jmenování doc. P. Tégla členem Vědecké rady PF UP v Olomouci a předal slovo děkance fakulty k bližšímu představení návrhu.

Z. Papoušková uvedla, že dlouhodobým cílem je posílit počet interních habilitovaných členů Vědecké rady, mj. též s ohledem na usnášeníschopnost Vědecké rady. P. Tégel nedávno prošel úspěšně habilitačním řízením.

F. Melzer připomněl, že počet interních členů Vědecké rady zaměřených na soukromé právo je velmi malý – konkrétně 3.

V rámci rozpravy nebyla vznesena vůči osobě P. Tégla žádná výhrada.

Hlasování:

*„AS PF UP souhlasí se jmenováním doc. JUDr. Petra Tégla, Ph.D. členem Vědecké rady PF UP v Olomouci“.*

Pro: 13 Proti: 0 Zdržel se:0

Přichází L. Westphalová. Počet senátorů: 14

## 3. Směrnice o stipendiu J. L. Fischera

Předseda senátu oznámil, že obdržel návrh nové směrnice „stipendiu J. L. Fischera na podporu studia v cizojazyčném doktorském studijním programu“, přičemž bylo avizováno, že nejde o zcela novou směrnici, ale jen drobné změny v té stávající. Pro přehlednost je však předkládána znovu kompletní.

Předseda senátu předal slovo proděkanu M. Faixovi. Ten zmínil, že resortně jde o otázku doktorského studia, spadajícího do resortu dr. Pouperové, která není přítomna, ale týká se též otázek zahraničních styků, tedy jeho resortu.

Ke změně došlo v čl. 2 (složení komise rozhodující o stipendiu) a v čl. 6 (možnost stipendium ve výši 150.000 Kč neudělit jen jednomu uchazeči, ale nově též poměrně rozdělit mezi více uchazečů).

Předseda senátu otevřel rozpravu ke směrnici.

F. Melzer: Jde o špatné zaměření toku peněz na fakultě, má za to, že 150.000 Kč se dá využít rozumněji, např. zafinancovat celou letní školu pro více studentů.

F. Ščerba: Kdy se o udělení rozhoduje, před přijetím ke studiu, nebo po něm?

M. Faix: Rozhoduje se po přijetí, ale před tím, než se student zapíše. Pokud se nezapíše, nezačne se vyplácet. Pokud jde o kritiku směřování peněz, jde zde o podporu internacionalizace, zahraničních vztahů.

M. Bartoň: Tato diskuse se vedla již při přijímání směrnice před rokem. Je dobré vyčkat, zda se nový studijní program v anglickém jazyce osvědčí, nebo bude nutno provádět nějaké revize.

F. Melzer: Kolik bylo tedy do anglického doktorského programu přihlášeno studentů a kolik se přijalo?

M. Faix: Přihlášení byli 2, stipendiem byl podpořen jeden z nich dle rozhodnutí komise, avšak nenastoupil ke studiu, podpořen byl tudíž druhý v pořadí. Jde o výborného studenta, publikuje i v zahraničí, fakultě vydělává peníze za publikační činnost.

F. Melzer: Pokud máme tolik prostředků, bude podpořena česko-rakouská letní škola formou úhrady nákladů studentům PF UP?

M. Faix: O této letní škole neví. Neví, kdo ji pořádá. Nic nebylo nahlášeno.

Z. Papoušková: Tímto způsobem se věci řešit nemají, existuje oficiální postup, chystané akce se mají fakultě předem hlásit. Fischerovské stipendium je navíc rektorátní stipendium.

F. Melzer: Stipendia pro letní školu mu byla přislíbena proděkanem Tomoszkem. Nejde o akci pořádanou PF UP, budou se účastnit studenti z více fakult. Jde mu o možnost podpořit stipendii účast studentů za PF UP. Od vedení jinak nic nechce.

M. Tomoszek: Ano, jednali jsme o tom.

M. Bartoň: Asi bude vhodné neřešit financování konkrétní akce teď tady na senátu, zaznívají nové informace, které bude vhodné nejprve prodiskutovat s vedením, resp. v rámci vedení.

K navrhované směrnici žádné další výhrady či připomínky nezazněly.

Senát k věci nepřijímal usnesení.

#### 4. Řízení lidských zdrojů

Děkanka Z. Papoušková stručně představila předložené dokumenty, jde o dva metodické pokyny, jeden pro akademické pracovníky, jeden pro technicko-hospodářské pracovníky. Předeseílá, že došlo k jedné změně. Účinnost pokynů zůstává k 1. 4. 2017, ale aplikace ve vztahu k úpravě osobních ohodnocení zaměstnanců bude k 1. 5. 2017. Požádala vedoucí kateder, aby podle pokynů navrhli stanovení osobních ohodnocení zaměstnanců. Zároveň upřesňuje, že v čl. 5.3. je překlep, odměny za nadlimitní body dle OBD se počítají od 20, nikoli 30 bodů.

M. Bartoň: Bude změna i v datu v čl. 5, bodu 5.2. (výši druhé složky osobního příplatku navrhuje vedoucí katedry děkanovi vždy k 1. dubnu) ? Druhá složka osobního příplatku je navázána na plnění směrnice OBD, budeme mít k 1. dubnu kompletní výsledky?

F. Ščerba: V rámci hodnocení OBD jsou podávány žádosti o excelence, musí se o nich rozhodovat, dále je tam nově přezkum. Stihne se vše?

Z. Papoušková: Bude se vycházet z OBD bodů zadaných do systému, ty jsou v tu chvíli dané. Ke konci března odevzdávají vedoucí kateder pravidelné hodnocení zaměstnanců, ze kterých se též bude vycházet.

M. Bartoň, F. Ščerba: Při posouzení, zda zaměstnanec plní průměr 20 OBD bodů pro účely nároku na „druhou složku“ osobního ohodnocení by se mělo vycházet z finálního, ne předběžného, tj. vykázaného počtu OBD bodů. Zpětně se může ukázat, že někomu nebylo přiznáno osobní ohodnocení, i když mělo, někomu naopak ano, i když nemělo, až podle definitivního výsledku OBD. Zde bude potom řada komplikací.

F. Melzer: Jak dlouho posouzení trvá, nelze mít výsledku v dubnu, květnu?

B. Vítová: Výsledky zadávají zaměstnanci do OBD do konce února. Většinou jsou ale definitivní výsledky až v září, ediční komise se schází dvakrát do roka, řeší se body za excelenci, nově je tam navíc přezkumné řízení.

Diskuse k technickým možnostem počítání výsledků, k časovému limitu pro podávání návrhů na excelenci (např. též do konce února), k možnostem ediční komise, resp. k přezkumnému řízení.

Diskuse k rozhodnému datu pro stanovení osobního ohodnocení (září, červen, červenec) či k možnosti vycházet vždy z výsledků nezohledňující vždy rok předcházející.

K. Frumarová: Letos určovala jako vedoucí katedry dle diskutovaného metodického pokynu osobní ohodnocení se zohledněním výsledků OBD za 2013-2015, z loňských nevycházela, protože výsledky za rok 2016 nezná.

M. Bartoň: První rok účinnosti může být „provizorní“, jde ale o nastavení jasného data pro roky následující tak, aby bylo možno pokyn aplikovat.

Z. Papoušková, B. Vítová: Zvážíme posunutí data v bodě 5.2. směrnice na pozdější dobu, aby byly výsledky OBD již kompletní. Prodiskutují se možnosti s L. Walkem, který OBD administruje.

F. Dienstbier: Má tři dotazy: 1) jaké jsou ekonomické dopady systému, je nějaká ekonomická rozvaha?, 2) krátí se osobní ohodnocení úměrně úvazku? 3) V bodě 5.3. je řada odměn velmi exaktně vymezena, jiné jsou naopak velmi vágní. Např. by uvítal bližší specifikaci dělení odměn za RIV a OBD. Odměna za RIV není pouze odměnou za „hospodářský výsledek fakulty“, efekt publikační činnosti není jen ekonomický.

B. Vítová, Z. Papoušková: Krácení osobního ohodnocení při zkrácení úvazku v předpisu již je. Odměny za OBD a RIV lze zpřesnit, měly za to, že ustanovení je zřejmé. Vychází se z dlouhodobé praxe.

P. Bačík: Opatření je rozpočtově neutrální. Nastaveno je to tak, abychom na financování měli v tuto chvíli prostředky.

F. Dienstbier: I když je rozdělování odměn za OBD a RIV dlouhodobá praxe, bylo by dobré ji v metodice vymezit, od toho je to metodika. S jinými odměnami a řádově nižšími částkami pracuje metodika podrobněji.

M. Bartoň: Při diskusi o směrnici OBD bylo v senátu i na kolegiu děkanky deklarováno, že OBD zůstane nástrojem nikoli pro odměňování, ale pouze pro posouzení naplnění úvazku. Navíc RIV asi končí, jak budeme dělit odměny za vědu za rok 2017, nepůjdou-li fakultě již peníze za jednotlivé výstupy zaměstnanců?

M. Tomoszek: Zatím není zřejmé, s čím stát přijde. Zatím se čeká, jak nastaví distribuci peněz za vědu stát a podle jakých kritérií. Podle toho lze pak vytvořit fakultní systém přerozdělení odměn za vědu mezi zaměstnance.

F. Ščerba: Jak postupovat, pokud zaměstnanec nemá žádné pravidelné hodnocení od vedoucího katedry. Jak zjistil na personálním, žádné hodnocení v jeho složce není.

Z. Papoušková: To je nová informace, děkuje za podnět, prověří. Hodnocení by měli provádět všichni vedoucí ve vztahu ke svým podřízeným.

F. Ščerba: Jaká budou kritéria pro určení výše té složky osobního ohodnocení („druhá složka“), která je v diskreci vedoucího katedry.

Z. Papoušková: Při návrhu na stanovení „druhé složky“ osobního ohodnocení by měl vedoucí katedry vycházet z kritérií jako přínos oboru, vědění, plnění úkolů na katedře, nadstandardní vědecký výkon, pomoc s organizováním katederních akcí atd.

F. Ščerba: Vyslovuje pochybnost, zda je to přezkoumatelné. Někjaké zdůvodnění vedoucí vždy vymyslí.

Z. Papoušková: O osobním ohodnocení vždy nakonec rozhoduje děkanka, vedoucí pouze podává návrh, ona bude návrhy přezkoumávat, bude hodnotit plnění povinností ze strany zaměstnanců a snažit se zachovat rovnost v rámci fakulty. V minulosti byly rozdíly mezi zaměstnanci různých kateder, kteří měli stejnou kvalifikaci či byli stejně kvalitní, tyto rozdíly chce odstranit. Jsme malá fakulta, zaměstnance zná, lze zjistit, jak kdo pracuje. Bude garantovat, že nedojde k nedůvodným rozdílům.

V. Stehlík: Kromě hodnocení zaměstnanců existuje i sebehodnocení.

*Přichází O. Svaček. Počet senátorů 15.*

M. Bartoň: Z textu není zřejmé, zda dolní hranice „druhé složky“ osobního ohodnocení je nárokovatelné minimum, splní-li zaměstnanec podmínky pro přiznání této složky.

Z. Papoušková, B. Vítová: Ano, tato část přiznána bude, splní-li zaměstnanec podmínku minimálního počtu bodů v OBD. V textu předpisu je uvedeno „bude přiznána“. Vedoucí

katedry má diskreci, pokud jde o výši částky ve stanovených hranicích, nikoli diskreci, zda udělit. Osobní ohodnocení tak bude příznáno i v případě, že návrh vedoucí nepodá.

F. Ščerba: Má dotaz na výjimky z povinného rozsahu výuky. Proč mají proděkani 40% výjimku, když mají příplatek za funkci? Jaký je význam výjimek pod písm. b) (akademičtí pracovníci mimořádné důležitosti)?

F. Melzer: Musí mít výjimku soudci? Ti většinou nebudou mít úvazek, a pokud ano, tak úměrný výši výuky. Z hlediska akreditace není nutné jim úvazky dávat či navyšovat.

Z. Papoušková: U proděkanů na výjimce trvá, je to dost práce, proděkankou byla.

M. Tomoszek: Časové možnosti jsou omezené, je to otázka priorit, kterým se má proděkan věnovat, zda výuce, nebo proděkanské činnosti.

F. Dienstbier: Nynější materiál již nestanovuje výukovou zátěž na katedru, ale přímo na jednotlivce, dříve bylo možno zohlednit proděkanskou funkci v rámci katedry.

F. Ščerba: Jako proděkan učil stejně, výjimku neměl.

Z. Papoušková: U výjimek dle písmena b) („akademičtí pracovníci mimořádné důležitosti“) půjde opravdu o výjimky, na každý doc. či prof. může výjimku mít, jde pouze o zcela mimořádné situace, např. při garanci habilitačního řízení profesorem.

Diskuse o výjimkách, rozsahu použití, specifických případech.

M. Tomoszek: Předpis nemá být vykládán tak, že bude zneužíván, zneužit se dá cokoli. Jistá volnost úvahy děkanky tam být ale musí právě pro mimořádné situace.

M. Bartoň: Procentní výjimky dle písmena a) (děkan, proděkani, atd.) se odrazily v počtu systemizovaných míst na katedrách, bude to platit i pro výjimky b) a c)?

B. Vítová: Pro c) ano, tam jde např. o dlouhodobou nemoc, výjezdy do zahraničí atd. Pro b) nikoli, tam jde o velmi výjimečné situace, jak bylo řečeno, bude jich málo.

M. Bartoň: Při srovnání maximálních hranic u osobních příplatků THP a akademických pracovníků je určitá disproporce. Maximum u referentů je dle návrhu 10 200, u odborných asistentů ale jen 6 500, u docentů 10500. Důvody nezná, dává téma k diskusi. Neměly by být možné horní hranice u akademických pracovníků v metodickém pokynu přece jen úměrně vyšší?

Z. Papoušková, B. Vítová: U THP je nutno reagovat na poměrně nízký tarif.

M. Tomoszek: Akademičtí pracovníci mají možnost vydělat též jinak, mohou mít např. odměny za vědu. Asistent je snáze nahraditelný, než někteří THP.

F. Dienstbier zdůrazňuje význam některých THP, připomíná jejich nízké tarify a možnost akademických pracovníků získávat prostředky jinými aktivitami.

O. Svaček: Dotaz na bod 5.3. písm. c), d), a e), které hovoří obecně o odměňování za určitou činnost, např. vedení výuky v cizím jazyce. Pokyn nijak nespecifikuje, jak bude výuka v cizím jazyce odměňována.

P. Bačík: Výuka v cizích jazycích je bonifikována též při rozdělení prostředků na katedru. Zde se výuka násobí koeficientem 1,2.

V. Stehlík: U odměn za výuku v cizím jazyce ale není zřejmé, z jakých prostředků se bude hradit. Pokud z katederních, může na to padnout celý rozpočet katedry. Jaký tedy bude zdroj pro hrazení odměn dle bodu 5.3.?

P. Bačík: Tato věc ještě není rozhodnuta, ze kterých prostředků, bude upřesněno.

O. Svaček: Budeme se vracet k avizované normě 25 studentů na skupinu?

M. Tomoszek: V předkládané tabulce systemizovaných míst bylo na základě diskuse v kolegiu děkanky u některých předmětů, kde se skupiny výrazně odlišovaly od stanoveného počtu 25, uvedeno též, jak by vypadaly výsledky, kdyby byly skupiny takto normovány. Upozorňuje na problémy při počítání skutečného stavu: rozdílné počty studentů v ročnících, úbytky studentů, možnost zapsat si předmět mimo doporučený ročník atd.

F. Dienstbier: Upozorňuje na zkušenosti z minula, když se monitoroval objem výuky, skupiny byly velmi výrazně odlišné, výuka se překrývala atd. Výkaznictví pak neodpovídalo realitě. Výsledky by mohly být zavádějící.

O. Svaček, M. Bartoň: Jde o normování počtu studentů nejen pro účely zjišťování úvazků na katedrách, ale též pro rozvrhování. Aby nedošlo k rozporu mezi vykazovanou výukou a skutečně odučenou. Někde jsou skupiny velké, a bylo by jich potřeba více, jinde naopak nejsou nenaplněné a stačilo by méně. V reálu se sice rozvrhují, ale pak se např. neučí či spojují.

M. Tomoszek: Rozvrhové akce se stanovují s určitým předstihem. Těžko se to odhaduje, očekává se více studentů, pak se ale nezapíšu. Bude-li ale na tom shoda, lze do budoucna stanovit počet 25 studentů jako normu pro rozvrhování s možnými výjimkami pro specifické předměty.

K. Hamuláková: Jaký je význam čl. 5.4., podle něhož mj. osobní příplatek proděkanů stanovuje děkan v souladu s Vnitřním mzdovým předpisem. Má jít tedy o možnost nějakého dalšího osobního příplatku nad rámec toho popsání ve směrnici?

Diskuse k dalším osobním příplatkům pro akademické pracovníky na místech proděkanů, k osobní působnosti směrnice (nedopadá na osoby podřízené rektorovi, tj. děkan, prorektor).

Z. Papoušková: Účelem ustanovení nebylo vyjmout proděkany z pravidel v metodickém pokynu, takto to nikdo nezamýšlel, pouze umožnit stanovit část osobního ohodnocení nad rámec pravidel v metodickém pokynu, např. u proděkana, který plní nějakou trvalou činnost nad rámec ostatních proděkanů, typicky statutární zástupce. Čl. 5.4. bude bez proděkanů, možnost další složky osobního příplatku bude zmíněna tak jako ostatní v bodě 5.2. s rozpětím možné výše ohodnocení.

V. Pochylá: Jak budou fungovat zaměstnanci pod CKPV? Budou to lektori? Jak a kde budou vykazovány publikace? Na CKPV či katedře?

Z. Papoušková: Kategorie lektorů již nebude. Lidé na CKPV budou mít status asistentů či odborných asistentů.

M. Tomoszek: Lze též působení na CKPV upravit dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce. Publikace by se měly vykazovat dle oborového zaměření.

## 5. Různé

F. Dienstbier: Dotaz k elektronické nástěnce. Nová nástěnka byla vytvářena s pomocí externího subjektu. Máme jako fakulta stoprocentně zajištěno, že veškerá vkládaná data a přístupové kódy jsou pod kontrolou univerzity, resp. neopustí univerzitní servery, nedostanou se k nim třetí osoby?

M. Tomoszek: Vše jde přes login UPOL, přes jednotné přihlašovací místo. Taková byla dohoda, vše je jen v rámci univerzity. Přesné technické detaily nezná.

F. Dienstbier: Takže jak systém, tak data jsou na serverech UPOL bez přístupu třetích osob?

M. Tomoszek: Ano, taková byla dohoda

P. Bačík: Při přípravě byla dohoda s autory nástěnky ze spolku Nugis Finem a CVT, že vše poběží na univerzitních serverech, žádná data se nedostanou mimo univerzitní systém.

F. Dienstbier: Chce věřit vedení a doufá, že vedení má správné informace.

Konec zasedání senátu v 19.30 hod.

V Olomouci dne 29. 3. 2017

Michal Bartoň  
předseda AS PF UP