

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Marie Krplová

**Skončení pracovního poměru s pedagogickými pracovníky mateřských,
základních a středních škol**

diplomová práce

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Skončení pracovního poměru s pedagogickými pracovníky mateřských, základních a středních škol“ vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 12.června 2017

Marie Krplová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala JUDr. Mgr. Evě Šimečkové, Ph. D. za její trpělivost a ochotu a též cenné rady, připomínky a odborné vedení diplomové práce. Mé poděkování patří též PaedDr. Jaromíru Horkému za cenné informace a připomínky z praxe.

Obsah

Použité zkratky	6
Úvod	8
1. Pedagogičtí pracovníci	11
1.1. Definice pedagogického pracovníka	11
1.2. Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka a ředitele.....	12
2. Skončení pracovního poměru pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol v České republice	18
2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru	21
2.2. Výpověď	23
2.2.1. Projednání či souhlas odborové organizace	24
2.2.2. Zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době.....	26
2.2.3. Výpověď z organizačních důvodů § 52 písm. a) až c) ZP.....	28
2.2.4. Výpověď z důvodů spočívajících ve zdravotní způsobilosti či zdravotním stavu zaměstnance	36
2.2.5. Výpověď z důvodu nesplnění předpokladů či požadavků na výkon práce	38
2.2.6. Výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) ZP.....	43
2.2.7. Výpověď z důvodu dle § 52 písm. h) ZP	45
2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru	46
2.4. Skončení pracovního poměru na dobu určitou	49
3. Odvolání ředitele školy v České republice	52
4. Komparace právní úpravy skončení pedagogických pracovníků v České republice a Slovenské republice	60
Závěr	66
Seznam použité literatury	69
Monografie.....	69

Odborné články.....	70
Příspěvky ze sborníku	71
Legislativní akty	71
Soudní rozhodnutí.....	73
Internetové zdroje	75
Právní předpisy Slovenské republiky	76
Anotace	77
Summary	77
Seznam klíčových slov	78
Key words.....	78

Použité zkratky

Pedagogičtí pracovníci	pedagogičtí pracovníci mateřských, základních a středních škol
ZP	zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
ZPDP	zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
OZ	zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů
ŠkolZ	zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů
Pracovní řád	vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, ve znění pozdějších předpisů
Nařízení vlády č. 75/2005	Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů
Slovenský ZP	zákon č. 301/2001 Z. z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů
Zákon o učitelích	zákon č. 317/2009 Z. z., o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
MŠ	mateřská škola

ZŠ základní škola

SŠ střední škola

Úvod

Tématem práce je zkoumání problematiky skončení pracovního poměru pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol, kdy důvodů pro volbu tohoto tématu bylo vícero. V prvé řadě byla důvodem absence uceleného zpracování tématu v české odborné literatuře, kdy je proto záměrem této práce zpracovat analýzu zvoleného tématu. Rovněž odůvodňuji tuto volbu i častými spory vznikajícími v praxi v souvislosti se skončením pracovního poměru pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol, o nichž svědčí bohatá judikatura v této oblasti, a s nimiž mám osobní zkušenosti.

Pro prvotní přiblížení pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol si dovolím již na tomto místě přiblížit aspekty jejich specifického postavení z hlediska pracovního práva, kdy tito mají odlišné postavení mj. z hlediska jejich odpovědnosti¹, pracovní doby² a zákonné délky dovolené³. Dále zaměstnanci školy veřejné⁴ pobírají plat dle § 109 odst. 3 písm. e) ZP ve spojení s ustanovením § 124 ŠkolZ, zaměstnanci soukromé či církevní školy jsou odměňováni mzdou, pracovní poměry obojích jsou pak omezeny speciálními právními předpisy nad míru stanovenou obecně v ZP. Z hlediska skončení pracovního poměru lze v této sféře nalézt podstatné rozdíly jak oproti zaměstnancům soukromé sféry, tak oproti státním zaměstnancům, jelikož zde se jedná technicky o zaměstnance školské právnické osoby se samostatnou právní subjektivitou,⁵ přitom však autonomie vůle tohoto zaměstnavatele i pedagogického pracovníka jakožto zaměstnance je

¹ Především v oblasti občanskoprávní odpovědnosti odpovídají za žáky, nad nimiž je pedagogický pracovník povinen vykonávat náležitý dohled, a to dle § 2920 a n. OZ. Toto však přesahuje rozsah mé práce, a proto jejich odpovědnost blíže nezkoumám.

² Tito zaměstnanci jsou dle § 22a ZPDP povinni zdržovat se na pracovišti pouze po dobu výkonu přímé pedagogické činnosti, a dalších prací, jejichž rozvrh stanoví zaměstnavatel. Zbylou část pracovní doby si zaměstnanec rozvrhuje sám. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti v případě zaměstnanců veřejných škol je pak upraven nařízením vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Nařízení vlády č. 75/2005“).

³ Zákonná délka dovolené činí dle § 213 odst. 3 ZP u těchto zaměstnanců 8 týdnů, konkretizaci jejího čerpání pak stanoví vyhláška MŠMT č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „pracovní řád“)

⁴ Tedy škol či školských zařízení zřízených obcemi, svazky obcí, krajem nebo ministerstvem. Dle VALENTA, Jiří. *Právní rámeček řízení škol a školských zařízení*. 2. upravené a doplněné vydání. Karviná: Paris, 2013, s. 280

⁵ Ke kladům a záporům zavedení školské právnické osoby viz ŠVANCAR, Radmil, HUSNÍK Petr, Bludiště školské právnické osoby, *Učitelství noviny*, 2004, č. 38

omezena mnohem znatelněji, než je tomu v postavení subjektů pracovních poměrů řídicích se obecnou úpravou ZP. Především se jejich pracovní poměr a jeho podmínky se řídí pokyny a předpisy Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy.

Cílem mé práce je podat ucelenou představu o dané problematice prostřednictvím analýzy právní úpravy spolu s analýzou judikatury a tím i konkrétních problémů vyskytujících se v praxi. Chci upozornit na přetrvávající problémy a také vysvětlit jejich práva a povinnosti těm, kteří se v této problematice vyznat potřebují - pedagogickým pracovníkům. Doufám, že má práce by mohla mít alespoň nepatrný vliv na zaměstnavatele, kteří se již budou více orientovat ve svých možnostech, čímž by se mohlo předejít mnoha sporům o neplatnost právních jednání vedoucích ke skončení pracovního poměru pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol.

Vzhledem ke skutečnosti, že předmětné téma svým rozsahem a problematikou významně přesahuje rozsah diplomové práce, jsem se nezabývala všemi způsoby skončení pracovního poměru, především pomíjím zrušení pracovního poměru ve zkušební době a hromadné propouštění, jelikož jsem v případě těchto institutů neshledala zásadní nejasnosti ani odlišnosti od obecné právní úpravy. Též jsem se hlouběji nezabývala skončením pracovního poměru v důsledku právních událostí, jelikož jde o obecné instituty, jež se rovněž zásadně neodlišují v závislosti na povolání zaměstnance a předmětu činnosti zaměstnavatele, stejně jako skončením pracovního poměru zaměstnancem, jelikož mým záměrem je upozornit na specifickou těchto pracovníků z hlediska jejich postavení, možností a omezení zaměstnavatele ve vztahu k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Těchto blíže nezkoumaných institutů se taktéž netýkají analyzované problémy a soudní spory vztahující se k pedagogickým pracovníkům mateřských, základních a středních škol.

Stěžejní literaturou pro jádro mé práce byly odborné publikace a články J. Valenty, jenž se hlouběji zabývá školským právem. Nicméně ani tento se nezaměřuje konkrétně na skončení pracovního poměru. Pro obecné vymezení skončení pracovního poměru v ČR pak byly pro mou práci důležité komentáře k ZP, především ten od M. Běliny a kol., z judikatury pak publikace od P. Hůrky a J. Doležálka. Ve své práci využívám též zahraniční právní předpisy a internetové zdroje, a to především v poslední kapitole srovnávající českou právní úpravu této problematiky s právní úpravou ve Slovenské republice.

Z hlediska metodologie uplatňuji především metodu analytickou, pomocí které odhaluji a hodnotím jednotlivé problémy vyskytující se v současné právní úpravě zvolené problematiky s přihlédnutím k aktuální judikatuře. Dále využiji metodu syntézy k vyvozování závěrů z jednotlivých dílčích poznatků. Pro rozbor jednotlivých výpovědních důvodů ve vztahu k pedagogickým pracovníkům používám teleologický, jazykový a systematický výklad. V poslední kapitole používám především metodu analytickou, která umožní zhodnocení právní úpravy skončení pracovního poměru na Slovensku, a též metodu srovnávací pro komparaci s právní úpravou v ČR.

Na počátku považuji za vhodné vymezit, jakou výsečí pracovních poměrů, resp. jejich skončení, se hodlám zabývat. K tomuto je potřeba stanovit okruh osob, jichž se tato výseč dotýká, a sice pedagogické pracovníky mateřských, základních a středních škol (dále též jen „pedagogičtí pracovníci“ či „pedagogové“). Jejich definici, předpoklady a požadavky pro výkon povolání pedagogického pracovníka, stejně jako předpoklady a specifické požadavky pro výkon funkce ředitele školy či školského zařízení (dále též jen „ředitele“) vymezuje druhá kapitola. Tato ustanovení mají významný vliv na skončení pracovního poměru, především v případě nedostatku kvalifikace. Pro pochopení a podání uceleného výkladu ke skončení pracovního poměru je nutné vycházet z obecné právní úpravy v ZP, vzhledem ke skutečnosti, že speciální úprava na obecnou navazuje a problémy vztahující se k pedagogickým pracovníkům z ní vyvěrají. Z tohoto důvodu třetí kapitola podrobně rozvádí právní úpravu nejrozpornějších způsobů skončení pracovního poměru v ČR a upozorňuje na odlišnosti této úpravy u pedagogických pracovníků mateřské, základní a střední školy, dále též rozebírá konkrétní případy sporů. Čtvrtá kapitola zkoumá postavení ředitele školy jako jednoho z pedagogických pracovníků a odlišnosti od obecné právní úpravy odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance. V poslední kapitole komparuji právní úpravu skončení pracovního poměru pedagogických pracovníků včetně ředitele s právní úpravou Slovenské republiky.

1. Pedagogičtí pracovníci

1.1. Definice pedagogického pracovníka

Legální definice pojmu pedagogický pracovník je upravena v § 2 odst. 1 ZPDP. Pro naplnění této definice je tak potřeba splnit několik znaků počínaje zásadou, že činnost pedagogického pracovníka lze vykonávat jen v pracovněprávním vztahu. Výjimka z této definice je stanovena pouze pro ředitele, kteří pokud nejsou v pracovněprávním vztahu k řízené školské právnické osobě, je škola organizační složkou státu, kde ředitel je ve služebním poměru.⁶ Pracovněprávní vztah pak musí být uzavřen s právnickou osobou vykonávající činnost školy či školského zařízení.⁷ Ustanovení § 7 odst. 7 ŠkolZ pak uzavírá působnost pedagogických pracovníků z druhé strany, když stanoví, že vzdělávání v institucích zapsaných v rejstříku škol a školských zařízení musí být vedeno výlučně pedagogickými pracovníky.

Dalším z definičních znaků je nutnost konat přímou pedagogickou činnost. Jde o přímé působení na vzdělávaného, kterým je uskutečňováno vyučování, vychovávání, konání speciálně pedagogické nebo pedagogicko-psychologické činnosti v souladu se ŠkolZ.⁸ Přímou pedagogickou činnost dle § 2 odst. 2 ZPDP vykonává vymezený okruh subjektů. Jedná se především o učitele MŠ, prvního i druhého stupně ZŠ, SŠ, učitele náboženství, učitele v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků či učitele odborného výcviku v zařízení sociálních služeb. Obecná definice učitele, jak je uveden v § 2 odst. 2 písm. a) ZPDP, nebývá v literatuře explicitně uvedena, pravděpodobně z toho důvodu, že je význam tohoto pojmu považován v široké veřejnosti za notoriету. Dále jsou ve výčtu pracovních pozic vykonávajících přímou pedagogickou činnost pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, vychovatel, speciální pedagog, psycholog,

⁶ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem 2015/2016*. 6. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2015, s. 404

⁷ Jedná se o školy a školská zařízení zapsané v rejstříku škol a školských zařízení.

⁸ POLÁKOVÁ, Hana: *Zákon o pedagogických pracovnících a předpisy související s výkladem, s účinností od 1. 1. 2015*, 3. aktualizované vydání. Žďár nad Sázavou: Nakladatelství Fakta s.r.o., 2015, s. 10

pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně a vedoucí pedagogický pracovník.^{9 10}

1.2. Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka a ředitele

Základní předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků vymezuje § 3 odst. 1 ZPDP. Jsou jimi plná svéprávnost,¹¹ odborná kvalifikace, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a prokázání znalosti českého jazyka.

Bezúhonnost znamená, že dotyčný pedagogický pracovník má trestní rejstřík prost od pravomocného odsouzení za úmyslné trestné činy, a za nedbalostní trestné činy spáchané v souvislosti s výkonem pedagogické činnosti.¹² Bezúhonnost se prokazuje výpisem z Rejstříku trestů, který nesmí být starší 3 měsíců.¹³ Pedagogický pracovník prokazuje svou bezúhonnost před vznikem pracovněprávního vztahu, za jeho trvání jen pokud byl pravomocně odsouzen za trestný čin, jímž mohl svou bezúhonnost ztratit. Lhůty pro oznámení této skutečnosti zaměstnavateli nyní stanoví ustanovení § 29a odst. 3 ZPDP.

Zdravotní způsobilost se řídí zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Pedagogický pracovník vykonává práci zařazenou podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s prováděcí vyhláškou č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, mezi práce rizikové. Zaměstnavatel je tak povinen zajistit vstupní lékařskou prohlídku, a pokud se jí pedagogický pracovník nepodrobí, považuje se za zdravotně nezpůsobilého.¹⁴ Pravidelná prohlídka se pak provádí každé 4 roky, u zaměstnanců nad 50 let věku včetně je periodičita

⁹Jde především o zástupce školy. Dle Nařízení vlády č. 75/2005 může být zástupcem ředitele školy pouze pedagogický pracovník, a nikoli např. manažer nebo ekonom. Čerpáno z: VALENTA: *Školské zákony ...*, s. 406

¹⁰ Předpoklady a požadavky na některé pedagogické profese ve své práci blíže nespecifikuji, a to vzhledem k tomu, že nespádají do tématu mé práce (pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, pedagog volného času, trenér a metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně).

¹¹ viz § 15 a n. OZ

¹² VALENTA, Jiří. *Právní rámeček řízení škol a školských zařízení*. 2. upravené a doplněné vydání. Karviná: Paris, 2013, s. 102

¹³ POLÁKOVÁ: *Zákon o pedagogických ...*, s. 15

¹⁴ Tamtéž, s. 17

snížena na každé 2 roky.¹⁵ V případě pedagogických pracovníků zařízení poskytujících internátní služby navíc platí povinnost podrobit se psychologickému vyšetření pro splnění psychické způsobilosti.¹⁶

Prokazování znalosti českého jazyka je pak zvláštním předpokladem týkajícím se pedagogických pracovníků kvalifikovaných na základě studia v jiném než českém jazyce. Musí se prokazovat dle § 4 ZPDP v případě, že dotyčná osoba získala odbornou kvalifikaci v jiném než českém jazyce, a to vykonáním zkoušky z českého jazyka na místě dle § 4 odst. 2 ZPDP. Tato povinnost neplatí pro pedagogické pracovníky, jež budou vyučovat na škole s jiným vyučovacím jazykem než českým v souladu s § 14 ŠkolZ, vykonali maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury nebo doložili vykonání jazykové zkoušky v zahraničí.¹⁷

Odborná kvalifikace je blíže vymezena v ustanoveních § 6 - § 22 ZPDP.¹⁸ Jedná se vždy o nutnost absolvování vysokoškolského magisterského studia v některém z konkrétních studijních programů a oborů a případně doplnění studia v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaného vysokou školou. V případě učitele MŠ dle § 6 ZPDP však postačí i vyšší odborné vzdělání, nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou ve studijním programu pedagogických věd zaměřeném na přípravu učitelů MŠ nebo speciální pedagogiku. Bylo-li studium vyšší odborné školy zaměřené na přípravu vychovatelů, musí učitel MŠ absolvovat též program celoživotního vzdělání zaměřeného na přípravu učitelů MŠ. ZPDP u něj uznává i absolutorium středního vzdělání s maturitní zkouškou v oboru vzdělání zaměřeném na přípravu vychovatelů, pokud vykoná též jednotlivou zkoušku odpovídající maturitní zkoušce z předmětu zaměřeného na pedagogiku předškolního věku.

Učitel 1. stupně ZŠ získá odbornou kvalifikaci dle § 7 ZPDP. Nutno upozornit, že absolvent oboru učitelství na 1. stupni ZŠ je plně kvalifikovaný pro výuku všech předmětů na 1. stupni ZŠ vyučovaných bez ohledu na zaměření jeho studia.¹⁹ Učitel 2. stupně ZŠ školy

¹⁵ § 11 vyhlášky č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

¹⁶ § 18 zákona č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů

¹⁷ POLÁKOVÁ: *Zákon o pedagogických ...*, s. 21-22

¹⁸ Viz např. metodickou pomůcku k posuzování kvalifikace v publikaci VALENTA: *Právní rámec řízení...*, s. 105-120

¹⁹ KRULIŠ, Petr. Nekvalifikovanost pohledem ředitele malotřídní školy. *Řízení školy*, 2014, č. 5, s. 18-19

získá odbornou kvalifikaci dle § 8 ZPDP. Učitel přípravné třídy ZŠ pak získá odbornou kvalifikaci dle § 8a ZPDP ve spojení s § 6 či § 7 ZPDP. Speciální podmínky pro získání odborné kvalifikace platí pro učitele škol zřízených pro děti se speciálními vzdělávacími potřebami. Učitel všeobecně-vzdělávacích předmětů SŠ získá odbornou kvalifikaci absolvováním studia dle § 9 odst. 1 ZPDP. Speciální předpoklady odborné kvalifikace pak stanoví § 9 ZPDP pro učitele SŠ odborných předmětů, praktické výuky, praktického vyučování zdravotnických oborů vzdělání, odborného výcviku a odborného výcviku zdravotnických oborů vzdělání, uměleckých předmětů, a též pro učitele SŠ vzdělávajícím ve třídě nebo škole zřízené pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Učitel 1. stupně ZŠ nebo 2. stupně ZŠ nebo všeobecně-vzdělávacích předmětů SŠ pak může naplnit jen předpoklady pro získání odborné kvalifikace učitele jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky.²⁰

Pro posouzení souběhu vykonávání přímé pedagogické činnosti ve více pedagogických pozicích považuji za důležité osvětlit částečně vývoj těchto ustanovení. Do 1. 9. 2012 platilo, že pedagogický pracovník vyhovuje předpokladům odborné způsobilosti v případě, že vykonává více než polovinu celkového týdenního rozsahu své přímé pedagogické činnosti²¹ na pedagogické pozici, k níž má potřebné vzdělání. Nyní však postačí splnění odborné kvalifikace v jakémkoli rozsahu počtu hodin, tedy postačí jedna vyučovací hodina týdně.²² Musí být pouze prokazatelné, že tento zaměstnanec vykonává činnost, pro niž splňuje předpoklad odborné kvalifikace. Sama bych se přikláněla k ponechání původního znění § 23 ZPDP, jelikož se mi jeví spravedlivým, pokud pedagogický pracovník vykonává alespoň prostou většinu své práce v rámci oboru, pro který splňuje kvalifikaci. Domnívám se, že při aktuálním znění lze snadno obejít zákon ve smyslu, že bude kupř. učitel 1. stupně ZŠ učit v rámci své kvalifikace pouze „pro formu“ jednu z 22 hodin na 1. stupni ZŠ, a zbylé na 2. stupni ZŠ nebo učitel MŠ může učit jednu ze svých 31 hodin v MŠ a zbylý rozsah přímé vyučovací činnosti doplnit výukou v kterékoli jiné pedagogické profesi. Nepovažuji tuto cestu

²⁰ § 12 ZDPD

²¹ Konkrétní rozsahy přímé pedagogické činnosti pro jednotlivé pedagogické pozice dle § 2 odst. 2 ZPDP stanoví nařízení vlády č. 75/2005.

²² Viz např. VALENTA, Jirí. Předpoklady odborné kvalifikace pedagogů. *Řízení školy*, 2014, č. 4, s. 4

za vhodnou pro snahu o zvyšování úrovně školství v ČR pomocí vyučování kvalifikovanými pedagogy, kdy k tomuto cíli směřuje zákonodárce již vůbec stanovením předpokladu odborné kvalifikace.

Zvláštní kompetenci ve vztahu k odborné kvalifikaci stanoví § 10 odst. 2 ZPDP řediteli základní umělecké školy, SŠ nebo konzervatoře. Ten může v odůvodněných případech rozhodnout o upuštění od splnění předpokladu odborné kvalifikace u výkonného nebo výtvarného umělce. Výkonného umělce definuje § 67 zákona č. 121/2000 Sb., autorského zákona, ve znění pozdějších předpisů, jako fyzickou osobu, která vytvořila umělecký výkon. Uměleckým výkonem se pak dle § 67 odst. 1 téhož zákona rozumí výkon herce, zpěváka, hudebníka, tanečníka, dirigenta, sbormistra, režiséra nebo jiné osoby, která hraje, zpívá, recituje, předvádí nebo jinak provádí umělecké dílo a výtvary tradiční lidové kultury. Za umělecký výkon se považuje též výkon artisty, aniž jím provádí umělecké dílo. Valenta je pak toho názoru, že v případě nejasností rozhodne o rozsahu této definice v konkrétním případě ředitel. Toto rozhodnutí je plně způsobilé nahradit splnění předpokladu odborné kvalifikace, a následně již nelze po tomto pedagogickém pracovníkovi toto splnění požadovat.²³

Pro výkon činnosti ředitele musí tento splňovat tři základní předpoklady stanovené § 5 ZPDP. V první řadě musí splnit předpoklady, jež jsou kladeny na pedagogického pracovníka příslušného druhu školy či školského zařízení, dále musí mít příslušnou zákonnou délku praxe²⁴ a nejpozději do dvou let od jmenování do funkce absolvovat příslušné studium formou dalšího vzdělávání.²⁵ Praxí lze rozumět jak výkon přímé pedagogické činnosti, tak i činnosti požadující znalosti obdobného zaměření, činnost řídicí či práci ve výzkumu a vývoji.²⁶ Nutno dodat, že pro splnění podmínky odborné kvalifikace musí ředitel splňovat předpoklad odborné kvalifikace určený opět podle pedagogické profese, v jejímž rámci jím

²³ Tamtéž, s. 122

²⁴ Délka praxe spočívající činí pro ředitele MŠ 3 roky, pro ředitele ZŠ, základní umělecké školy a školských zařízení s výjimkou školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče 4 roky a pro ředitele SŠ, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče 5 let (§ 5 odst. 1 ZPDP).

²⁵ Tento předpoklad je povinen splnit pouze ředitel školy zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, tj. ředitel tzv. veřejné školy. Čerpáno z: VALENTA: *Školské zákony ...*, s. 411

²⁶ POLÁKOVÁ: *Zákon o pedagogických ...*, s. 24

bude vykonávána přímá pedagogická činnost.²⁷ Není povinen splňovat předpoklady odborné způsobilosti všech pedagogických profesí, které jím řízená škola vykonává.²⁸ Takový požadavek by byl dle mého mínění naprosto neudržitelný vzhledem k tomu, že škola jako jedna právnická osoba v sobě často zahrnuje jak mateřskou, tak i základní školu, čímž by se v jedné osobě ředitele musela kumulovat odborná kvalifikace pro učitele MŠ, 1. stupně ZŠ a 2. stupně ZŠ, nehledě na další pedagogické pozice ve škole se vyskytující.²⁹ Povinné další vzdělání v rozsahu minimálně 100 hodin lze absolvovat v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.³⁰ Podmínku dalšího vzdělání pro ředitele lze nahradit absolvováním studijního programu školský management podle § 5 odst. 3 ZPDP, její splnění se dokládá ve lhůtách uvedených v § 33 ZPDP. Předpoklady pro výkon funkce jsou závazné a nezměnitelné pro ředitele i zřizovatele,³¹ což plyne i z § 3 písm. b) vyhlášky č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkurzního řízení a konkurzních komisích, v platném znění.

Ustanovení § 30 ZPDP uznává předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků před nabytím účinnosti ZPDP (do 31. 12. 2004). Zakotvuje pravidlo uznávání odborné kvalifikace podle data ukončení příslušného studia. Pokud tedy pedagogický pracovník ukončil studium za účinnosti dřívějších předpisů, posuzuje se získání jeho odborné kvalifikace podle těchto dřívějších předpisů, a nikoli podle ZPDP.³² Výklad a *contrario* by byl podle mě neudržitelný, jelikož studijní obory středních (v případě učitelů MŠ) a vysokých škol se často mění, a nelze zpětně určovat, který obor opravňuje k jaké pedagogické pozici, kdy toto zpětné určování by bylo známkou retroaktivity a nespravedlnosti vůči těmto zaměstnancům.

Jak plyne z předestřených předpokladů pro výkon jejich činnosti, pedagogičtí pracovníci představují poměrně úzce vymezený okruh zaměstnanců. Již jejich definice zakotvuje jejich druh práce – výkon přímé pedagogické činnosti, zákon pak předjímá odborné

²⁷ Srov. VALENTA: *Školské zákony ...*, s. 412 a VALENTA: *Právní rámeček řízení ...*, s. 122-123

²⁸ např. pokud je ředitelem ZŠ A MŠ vyučující žáky 1. i 2. stupně, postačí, pokud splňuje ředitel odbornou kvalifikaci učitele MŠ, učitele 1. stupně ZŠ nebo učitele 2. stupně ZŠ.

²⁹ K tomu viz § 2 odst. 2 ZPDP

³⁰ Viz §§ 5-7 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

³¹ Srov. VALENTA: *Školské zákony ...*, s. 412

³² VALENTA: *Právní rámeček řízení ...*, s. 140

vzdělání adekvátní k druhu práce, jež je nejkomplicovanějším předpokladem z předpokladů pro možnost výchovy a vzdělávání dětí. Ředitel školy jako specifický pedagogický pracovník má pak rovněž pevně stanovené předpoklady pro výkon jeho funkce. Nároky na tuto pozici jsou zvýšeny o nutnost absolvování určitého dalšího vzdělání, jelikož ředitel plní z velké části též manažerské povinnosti při zastupování školy.

2. Skončení pracovního poměru pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol v České republice

Pracovní poměr může skončit na základě právního jednání nebo právní události vždy s účinky ex nunc. Podmínkou však je, aby konkrétní způsob zákon předestřel jako právní skutečnost či jednání mající za následek zánik pracovního poměru.³³ Ke skončení pracovního poměru na základě právní události může dojít v důsledku uplynutí doby trvání pracovního poměru na dobu určitou, ve smrti nebo též prohlášení za mrtvého zaměstnance nebo zaměstnavatele – fyzické osoby či ve fikci rozvázání pracovního poměru dohodou.^{34 35} Pracovní poměr pedagogických pracovníků může skončit na základě projevu vůle uzavřením dohody o rozvázání pracovního poměru, výpovědí, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením ve zkušební době nebo uplynutím sjednané doby.³⁶ Stejný pracovní poměr může být rozvázán více právními jednáními učiněnými současně nebo postupně. Jednotlivá právní jednání se posuzují samostatně, přičemž pracovní poměr pak skončí na základě toho právního jednání, jež bylo učiněno platně a jehož účinky nastaly jako první.³⁷ V praxi to pak znamená, že na určení neplatnosti každého právního jednání, jež směřovalo k rozvázání pracovního poměru, je třeba zvlášť žalovat. Tento závěr dovodil Nejvyšší soud i v případě pedagogické pracovnice ZŠ, kdy tato oponovala, že dvojnásobné okamžité zrušení pracovního poměru jí dané v odstupu 10 dní lze považovat za jediné jednání.³⁸

Pracovní poměr může též skončit v důsledku platného odstoupení od pracovní smlouvy podle § 34 ZP za určitých podmínek.³⁹ Zaměstnavatel může odstoupit, nenastoupil-li zaměstnanec do práce ve sjednaný den, ačkoli mu v tom nebránila překážka v práci, nebo o

³³ BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 283 - 286

³⁴ L. Drápal ve svém komentáři k § 48 ZP taktéž dovozuje i skončení pracovního poměru v důsledku zániku zaměstnavatele - právnické osoby, nedojde-li k přechodu práv a povinností z pracovněprávních poměrů na právního nástupce. Tamtéž, s. 287

³⁵ Další právní události mající za následek skončení pracovního poměru, upravuje ZP ve vztahu k cizincům, tyto však vzhledem k tématu mé práce nerozepisují a blíže se jimi nezabývám.

³⁶ ŠTOČEK, Milan. *Rukověť zástupce ředitele základní školy*, Nový Bydžov: aTre, v.o.s., 2014, s. 82

³⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000 a komentář L. Drápala k ustanovení § 48 ZP v BĚLINA, DRÁPAL a kol: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 287

³⁸ Čerpáno z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000

³⁹ Tamtéž, s. 216

existující překážce v práci zaměstnavatele neuvědomil do 1 týdne ode dne nástupu. Bezouška je však toho názoru, že je nutné, aby toto své právo zaměstnavatel uplatnil bez zbytečného odkladu, jinak se vystavuje riziku, že pozdější odstoupení od smlouvy bude vyhodnoceno jako jednání v rozporu s dobrými mravy.⁴⁰

V případě skončení pracovního poměru na základě projevu vůle je nutno tento projev vůle v podobě písemnosti řádně druhé straně doručit. Doručování je pak podrobně upraveno v ustanoveních § 334 - § 337 ZP.⁴¹ Taková písemnost zaměstnavatele musí být doručena zaměstnanci do vlastních rukou, a to primárně osobním doručením na pracovišti, v jeho bytě, nebo kdekoliv jinde je možné jej zastihnout, popř. lze subsidiárně doručit i využitím sítě nebo služby elektronických komunikací či prostřednictvím provozovatele poštovních služeb⁴² na poslední zaměstnavateli známou adresu. Největším provozovatelem poštovních služeb je v praxi Česká pošta, s. p., již byla Českým telekomunikačním úřadem udělena licence, takže podle Evy Dandové: „... *zaměstnavatel ani nemusí složitě vybírat provozovatele poštovních služeb, který nejlépe splňuje podmínky ZP.*“⁴³ Pro tento způsob doručení je nutné, aby byla zásilka doručena minimálně „doporučeně“ do vlastních rukou s tím, že dodání musí být potvrzeno příjemcem.⁴⁴ Tento předpoklad řádného doručení je velmi logický vzhledem k nutnosti jeho prokázání v případě následného sporu i k důležitosti doručovaného dokumentu i k faktu, že v případě nedodržení formy doručování prostřednictvím poskytovatele poštovní licence by nebylo odesílateli známo datum doručení této písemnosti, od něhož se mj. odvíjí i běh výpovědní doby.

Doručovací adresu může zaměstnavatel zjistit jak z informací poskytnutých zaměstnancem, tak i od jiných zaměstnanců, příbuzných dotčeného zaměstnance, poskytovatele zdravotnických služeb či od orgánů veřejné moci. Z těchto zdrojů informací je však zaměstnavatel oprávněn čerpat jen v případě, že se na takto získané adrese zaměstnanec

⁴⁰ BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, s. 27

⁴¹Blíže srov. DANDOVÁ, Eva. Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích. *Právo a podnikání*, 2014, č. 1, s. 20-25 a KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi...*, s. 140-141

⁴² DANDOVÁ: *Problémy s doručováním ...*, s. 24

⁴³ Citováno z: *Tamtéž*, s. 24

⁴⁴*Tamtéž*, s. 24

prokazatelně zdržuje.⁴⁵ V těchto případech se výpověď považuje za doručenou i odmítnutím zaměstnance písemnost převzít, přičemž o tomto musí být zaměstnanec řádně poučen.

Další možností je využít sítě nebo služby elektronických komunikací. Toto doručení má přednost před doručováním prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, nicméně je možné jej využít pouze za předpokladu, že zaměstnanec předem vyslovil písemný souhlas a poskytl k tomuto svou elektronickou adresu.⁴⁶ Dokument musí mít v tomto případě formu datové zprávy, jež musí být opatřena uznávaným elektronickým podpisem, jímž je zaručený elektronický podpis nebo elektronická značka. Pro prokázání doručení tímto způsobem je pak potřeba, aby adresát potvrdil převzetí této zprávy, a to do 3 dnů ode dne odeslání datové zprávy, a toto potvrzení musí rovněž obsahovat uznávaný elektronický podpis.⁴⁷ Nepotvrdí-li adresát přečtení datové zprávy, vrátí se jako nedoručitelná zpět odesílateli a doručení je neúčinné.⁴⁸

V souvislosti s doručováním písemností zaměstnavatelem je třeba zmínit projednávanou novelu ZP⁴⁹, jež by měla právní úpravu s účinností od 1. 7. 2017 do značné míry zjednodušit. Nově bude mít zaměstnavatel možnost v případě, že nebude možné doručit písemnost do vlastních rukou osobně na pracovišti, zvolit si, zda písemnost zkusí doručit osobně jinde, nebo zda ji pošle datovou schránkou, elektronicky či poštou. Dále se zjednoduší i zjišťování adresy pro doručování, kdy bude rozhodující adresou ta, jež byla naposled zaměstnancem zaměstnavateli sdělena. V případě doručování prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb se pak změní doba uložení písemnosti z 10 pracovních dní na 15 dní. Právní úpravu tohoto institutu hodnotím jako velmi náročnou na splnění pro zaměstnavatele, přičemž zmiňovaná novela by mohla tuto náročnost značně pozitivně zmírnit.

Pracovní poměr může samozřejmě též zaniknout smrtí zaměstnance, zánik pracovního poměru smrtí zaměstnavatele u pedagogických pracovníků z logiky věci nepřipadá v úvahu,

⁴⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*... s. 141

⁴⁶ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení a další související předpisy, s komentářem k I. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 114-115

⁴⁷ DANDOVÁ, Eva. *Problémy s doručováním* ... s. 21

⁴⁸ Tamtéž, s. 23

⁴⁹ Tato novela ZP je pod sněmovním tiskem č. 903/0, jež je v současné době s pozměňovacími návrhy ve druhém čtení v Poslanecké sněmovně ČR, a naposled bylo jednání o něm přerušeno dne 7. 6. 2017 a odročeno na další řádnou schůzi této komory Parlamentu ČR. K tomu viz oficiální webové stránky Poslanecké sněmovny ČR.

jelikož zaměstnavatelem je vždy školská právnická osoba. Smrtí zaměstnance v souladu s § 48 odst. 4 ZP zaniká pracovní poměr vzhledem k jeho vázanosti na osobní výkon vždy.⁵⁰

Pracovní poměr skončí uplynutím doby, pokud neskončil dříve jiným z výše uvedených způsobů nebo pokud se nezměnil zákonnou fikcí pracovním poměrem na dobu neurčitou dle § 39 odst. 5 ZP nebo § 65 odst. 2 ZP. Doby trvání lze určit konkrétním datem nebo dobou trvání určitých prací anebo jinou skutečností, musí však být bez pochybností známo, že je trvání pracovního poměru omezeno, a nastane-li určující skutečnost, bude jisté přesné datum jeho skončení.⁵¹ K tomuto se rovněž vyjádřil Nejvyšší soud ČR, kdy v tomto konkrétním případě shledal, že: „*Ujednání v dohodě o změně pracovní smlouvy ... o tom, že pracovní smlouva končí nejpozději 7. kalendářní den po odvolání z funkce vyplývající z dohody o změně pracovní smlouvy ..., totiž není podle svého obsahu ujednání o délce trvání pracovního poměru na dobu určitou, ale ujednáním o způsobu skončení pracovního poměru, a to odvoláním z funkce.*“⁵²

2.1. Dohoda o rozvázání pracovního poměru

Dohoda je dvoustranné právní jednání, jež se uskutečňuje shodným projevem vůle zaměstnavatele a zaměstnance v písemné formě pracovní poměru ukončit tímto jednáním k jakémukoliv dni počínaje dnem podpisu.^{53 54} Jde o nejspolehlivější způsob rozvázání pracovního poměru z hlediska rizika možnosti deklarace jeho neplatnosti.⁵⁵ Právní úprava je zakotvena v kogentním § 49 ZP, a neexistuje k ní lex specialis zaměřený na pedagogické pracovníky. Není nutné uvést důvod, který k jejímu sjednání vedl, pokud na uvedení důvodu nemá ani jedna ze stran zájem, na jeho výslovném uvedení nemůže jedna ze stran trvat.⁵⁶ Pro zaměstnance však může být potřebné požadovat výslovné uvedení důvodu, pokud je jím nadbytečnost kvůli nároku na odstupné dle § 67 ZP. Dle judikatury však nemá za následek

⁵⁰ Čerpáno z ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel, Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Práce a mzda*, 2014, č. 10, s. 8

⁵¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 235

⁵² Citováno z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 3. 2002, sp. zn. 21 Cdo 512/2001

⁵³ Viz rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98 a ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012

⁵⁴ Srov. BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 293

⁵⁵ DANĚK, Matěj, a kol. *A Brief Introduction to Czech Labor Law*. 1. vydání. München: Dr. Hut, 2010, s. 35 (autorka kapitoly Tereza Erényi)

⁵⁶ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 294-295

neplatnost dohody, pokud zaměstnanec o uvedení důvodu požádá a přesto jej neuvedou, a ani situace, kdy jsou uvedeny jiné než skutečné důvody. Zastření skutečných důvodů by nemělo právní následky. Při posuzování práv a povinností smluvních stran, u nichž by mohly mít uvedené důvody právní význam, se bude vycházet pouze ze skutečných příčin.⁵⁷

Termín zániku pracovního poměru nemusí být sjednán konkrétním datem, nýbrž i okolností, u níž postaveno najisto, že nastane. Jedná se např. o situace, kdy je pracovní poměr sjednán jako zástup za zaměstnankyni na mateřské nebo zaměstnance na rodičovské dovolené, a dohoda o jeho rozvázání se sjedná s určením termínu zániku pracovního poměru ke dni, kdy zastupovaný zaměstnanec nastoupí zpět do práce.⁵⁸ Tato okolnost je jinou právní skutečností, jež nesmí záviset na vůli jedné ze stran dohody,⁵⁹ a musí být vyjádřena dostatečně určitě a srozumitelně.⁶⁰ V případě, že den skončení pracovního poměru není uveden, platí, že pracovní poměr končí dnem uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, tzn. dnem, kdy došlo k akceptaci návrhu dle § 1740 odst. 1 OZ ve spojení s § 1745 OZ.⁶¹

Nespornou výhodou tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru je možnost takto rozvázat pracovní poměr i se zaměstnancem, který se nachází v ochranné době před výpovědí dle § 53 ZP.⁶² Lze také ze strany zaměstnavatele navrhnout rozvázání pracovního poměru dohodou s odůvodněním, že podle jeho názoru existují důvody, pro které by mohl zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr okamžitě. Tímto návrhem pak zaměstnavatel dle odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001 nečiní ani bezprávnou výhrůžku, ani nezneužívá výkon práva. Při porovnání obou možností nabízených zaměstnavatelem totiž nelze úspěšně dovozovat, že zaměstnanec jedná v důsledku tísně ke svému neprospěchu, jestliže se rozhodne předejít

⁵⁷ Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010 s komentářem L. Drápala k § 49 ZP in BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 296

⁵⁸ Srov. VALENTA: *Právní rámec řízení...*, s. 177 a DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled Judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: WOLTERS Kluwer ČR, a.s., 2010, s. 67

⁵⁹ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 293

⁶⁰ Kottnauer se v tomto smyslu vyjadřuje k § 49 ZP (KOTTNAUER, Antonín, a kol.: *Zákoník práce, komentář, s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, s. 231)

⁶¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 293

⁶² VALENTA: *Právní rámec řízení...*, s. 178

skončení pracovního poměru okamžitým zrušením a zvolí si výhodnější možnost rozvázat pracovní poměr dohodou.⁶³

2.2. Výpověď

Výpověď z pracovního poměru je právní jednání jednostranné a adresované, jehož právní účinky nastávají okamžikem uplynutí zásadně dvouměsíční výpovědní doby. Podmínky platnosti jsou dodržení písemné formy dle § 50 ZP a řádné doručení druhé straně.⁶⁴ Písemná forma je pak požadavkem i na existenci vlastnoručního podpisu osoby dávající výpověď.⁶⁵

K výpovědním důvodům a jejich uplatnění existuje rozsáhlá judikatura českých obecných soudů. Především se vyjadřuje k potřebnosti dostatečné konkretizace důvodů, jež skutečně vedly zaměstnavatele k podání výpovědi zaměstnanci, a jejich právní kvalifikaci. Esenciální náležitostí výpovědi dané zaměstnavatelem je řádné vymezení výpovědního důvodu. Je třeba, aby zaměstnavatel uvedl jeden z výpovědních důvodů vymezených v § 52 ZP, avšak kumulace výpovědních důvodů je možná.⁶⁶ Výpovědní důvod je potřeba řádně vymežit.⁶⁷ Není relevantní právní kvalifikace, soud vychází ze skutkového vylíčení výpovědního důvodu.⁶⁸ Pokud je skutkové vylíčení neurčité, nebo nesrozumitelné, je výpověď nicotná pouze v případě, že nelze ani výkladem projevu vůle dovodit, proč byla zaměstnanci výpověď dána.⁶⁹ Výklad projevu vůle lze provést primárně na základě listiny, v níž obsažen, dále za jakých okolností byl tento projev vůle učiněn, a jestli bylo oběma účastníkům známo, proč byla výpověď dána. Pouhým výkladem projevu vůle však nelze

⁶³ DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních...*, s. 69

⁶⁴ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 327-329

⁶⁵ KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 140

⁶⁶ Srov. KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi*. ... s. 143 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004

⁶⁷ BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 301

⁶⁸ Vyplyvá z rozsudků Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98 a ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000

⁶⁹ K tomuto srov. BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 301 s rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdo 946/96

nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou osoba dávající výpověď v rozhodné době neměla, či měla a neprojevila.⁷⁰ Ve výpovědi obsažený výpovědní důvod nelze dodatečně měnit.⁷¹

V případě některých výpovědních důvodů je zaměstnavatel limitován i časově. Pokud zaměstnavatel zamýšlí užití výpovědních důvodů dle § 52 písm. g) nebo h) ZP, může tak učinit pouze v subjektivní lhůtě 1 měsíce ode dne, kdy se o existenci důvodu k výpovědi dozvěděl, popř. objektivní lhůtě jednoho roku ode dne vzniku důvodu. V případě výpovědního důvodu dle § 52 písm. h) ZP spočívajícího v porušení režimu dočasně práce neschopného se subjektivní lhůta prodlužuje o další měsíc, je-li porušení předmětem šetření jiného orgánu, lhůta pak běží ode dne, kdy se zaměstnavatel dozvěděl o výsledku šetření.⁷²

Důvodem pro striktní podmínky pro rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele je ochranná funkce pracovního práva ve vztahu k zaměstnanci. Ten je slabší stranou pracovního poměru z hlediska ekonomického a sociálního, i z hlediska podřízeného postavení vůči nadřízenému zaměstnavateli.⁷³

2.2.1. Projednání či souhlas odborové organizace

Zaměstnavatel je rovněž dle § 286 odst. 6 ZP povinen projednat předem zamýšlenou výpověď s odborovou organizací, jíž je dotčený zaměstnanec členem. Není-li tento členem odborové organizace, projednává se zamýšlená výpověď s odborovou organizací s největším počtem členů, kteří jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru. Porušení této povinnosti však nemá za následek neplatnost výpovědi v souladu s § 19 odst. 2 ZP. Pokud je však dotčený zaměstnanec členem orgánu odborové organizace působící u zaměstnavatele, je pod zvýšenou ochranou. Nemůže obdržet výpověď bez předchozího souhlasu této organizace v době svého funkčního období ani po dobu 1 roku po jeho skončení, přičemž porušení tohoto již má za následek neplatnost výpovědi dle § 19 odst. 1 ZP.⁷⁴ Fikce udělení souhlasu dle § 62 ZP nastává, pokud odborová organizace písemně neodmítne udělit souhlas do 15 dní od

⁷⁰ Srov. DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovních právních ...*, s. 72-74, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdo 946/96 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000

⁷¹ Viz ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení a další související předpisy, s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 116

⁷² § 58 ZP

⁷³ GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 333

⁷⁴ Čerpáno z: BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 401

požádání. Souhlas může zaměstnavatel dle § 62 odst. 2 ZP použít ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení. Jednou udělený souhlas je neodvolatelný, avšak po uplynutí 2 měsíců od udělení o něj musí zaměstnavatel požádat znovu. Udělení souhlasu lze vázat na rozvazovací podmínku, jejímž splněním je již udělený souhlas zrušen. Praktičtější a užívanější postup však je, že odborová organizace neudělí předchozí souhlas, dokud není jí předestřená podmínka splněna. Podle Valenty shledá-li soud v následném sporu v souladu s § 61 odst. 4 ZP, že na zaměstnavateli nelze další zaměstnávání zaměstnance spravedlivě požadovat, je výpověď platná, přestože nebyl souhlas odborové organizace udělen.⁷⁵

Přestože tato ochrana zaměstnance není absolutní, může tohoto zaměstnanec - pedagogický pracovník zneužít. Zaměstnanec si může s dvěma kolegy založit novou odborovou organizaci, nechá se zvolit do výboru a tímto je pod ochranou „své“ odborové organizace. Podle mého názoru pak minimálně jedná v rozporu se zásadou poctivosti prostupující celým právním řádem. Podle § 8 OZ zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. Práva by podle uvedeného pravidla měla být uplatňována jen způsobem, který sleduje cíl a smysl dotčené právní normy. Zásada zákazu zneužití subjektivního práva má tak zabránit především takovému výkonu práva, který směřuje k účelu zákonem nepředpokládanému. Založení odborové organizace za účelem zabránění výpovědi členu jejího orgánu může podle mého názoru naplňovat znaky zneužití práva, pokud jde o jediný či podstatný účel jejího založení, toto založení je tak pouhou záminkou⁷⁶ pro dosažení jiného účelu – a sice zabránění zaměstnavateli v dání výpovědi. Dále je však nutno zkoumat otázku zjevnosti takového zneužití. Lavický konstatuje, že: „*důraz na zjevnost zneužití nemůže znamenat nic jiného, než pravidlo určující, jaký závěr učinit, jsou-li objektivní pochybnosti, zda určité jednání lze považovat za zneužití práva, nebo jeho řádný výkon.*“⁷⁷ Objektivní pochybnosti bych spatřovala v případě, že by odborovou organizaci založilo více zaměstnanců, jež by zvolilo výbor, tj. situaci, kdy by všichni členové odborové organizace nebyli členy výboru, jelikož pak by taková odborová organizace sloužila ke kolektivní

⁷⁵ VALENTA: *Právní rámeček řízení* ..., s. 206-207

⁷⁶ Podle Lavického může jít o zneužití práva i v případě, kdy se výkon práva jeví jako záminka k dosažení jiného účelu, než sleduje právo. LAVICKÝ, Petr, a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 90

⁷⁷ Citováno z: Tamtéž, s.91

ochraně a naplňovala i další důvody pro jejich zakládání. Objektivní pochybností by mohla být i skutečnost, že odborová organizace řádně funguje, či pluralita důvodů pro její založení. Záleželo by tak na konkrétním případě, zda by se jednalo o zjevné zneužití práva, jež by požívalo právní ochrany. V praxi bych však ve sporu vzniklém z důvodu absence souhlasu odborové organizace s výpovědí člena jejího orgánu považovala za vhodné řešit následky předestřeného jednání spíše pomocí oprávnění soudu určit, že tato výpověď je dána i tak platně vzhledem k tomu, že nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, bylo-li by to v konkrétním případě možné. Aplikaci tohoto institutu považuji za vhodnější vzhledem k její specialitě.

2.2.2. Zákaz výpovědi zaměstnanci v ochranné době

Zaměstnavatel nesmí dát výpověď zaměstnanci v tzv. ochranné době dle kogentního ustanovení § 53 ZP.⁷⁸ Ochrannou dobu definuje ve svém komentáři M. Putna takto: „*období, během kterého zaměstnavatel má zakázáno (nesmí) dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, i kdyby k ní byly jinak splněny všechny podmínky*“.⁷⁹ ZP takto chrání zaměstnance nacházejícího se v sociálně mimořádně tíživé nebo společensky potřebné a uznávané situaci, kdy by skončení jeho pracovního poměru mělo příliš nepříznivý dopad. Tato ochrana se však vztahuje jen ke způsobu rozvázání pracovního poměru výpovědí, a nikoliv na ostatní způsoby skončení pracovního poměru.⁸⁰ V případě, že se zaměstnanec ocitne v ochranné době až během výpovědní doby, ochranná doba se do té výpovědní nezapočítává, tudíž pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení doby ochranné. Zaměstnanec však může zaměstnavateli sdělit, že na prodloužení výpovědní doby netrvá.⁸¹ Je však vhodné si toto sdělení vyžádat v písemné formě.⁸²

Jednotlivými důvody pak jsou dočasná pracovní neschopnost,⁸³ ústavní ošetřování nebo lázeňské šetření, vojenské cvičení či výjimečné vojenské cvičení vojáků v záloze⁸⁵ a

⁷⁸ KOTTNAUER, Antonín, a kol.: *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novelly účinné k 1. dubnu 2012.* Praha: Leges, 2012, s. 258-259

⁷⁹ Citováno z: BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 351

⁸⁰ GALVAS: *Pracovní právo*, s. 346

⁸¹ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003

⁸² BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo pro ...*, s. 108-109

⁸³ Definici lze nalézt v § 55 zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

výkon veřejné funkce definované § 201 odst. 1 ZP. Výkon veřejné funkce zakládá pracovněprávní vztah pouze zřídka, často je funkce vykonávána mimo pracovní poměr.⁸⁶ Zaměstnavatel by tak měl mít dostatek informací o výkonech veřejných funkcí svým zaměstnanců pro vědomost o ochranné době. Dalším důvodem je těhotenství nebo mateřská dovolená zaměstnance dle § 195 ZP. Počíná běžet teoreticky již okamžikem otěhotnění, jelikož těhotná zaměstnankyně je v ochranné době, i když ani zaměstnavatel, a dokonce ani ona sama ještě nenabyla o svém těhotenství vědomost.⁸⁷ Nástup na mateřskou dovolenou si pak zaměstnankyně určuje sama,⁸⁸ zákon pouze určuje nejzazší termín, jím je počátek 8. týdne před očekávaným dnem porodu. Nástup na mateřskou dovolenou zpravidla bývá počátkem 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Mateřská dovolená náleží též ženě, jež převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů nebo dítě, jehož matka zemřela. Rodičovská dovolená náleží oběma rodičům dítěte, ale nikoliv současně. Zaměstnankyně na ni má nárok po skončení mateřské dovolené, zaměstnanec pak po narození dítěte. Zaměstnanci si opět sami určují, zda a v jakém rozsahu ji budou čerpat, nicméně § 196 ZP opět stanoví maximální hranici - dosažením věku 3 let dítěte. Posledním důvodem pak je ochrana zaměstnanců pracujících v noci,⁸⁹ což se však pedagogických pracovníků zpravidla netýká.

Následkem porušení zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem v § 53 ZP, na niž se nevztahuje žádná z výjimek dle § 54 ZP, je neplatnost výpovědi, a to i při nevědomosti zaměstnavatele o existenci ochranné doby ve vztahu k zaměstnanci, jemuž je výpověď dána.⁹⁰

Ustanovení § 54 ZP pak určuje výjimky ze zákazů výpovědi dle § 53 ZP v závislosti na uplatněném výpovědním důvodu. Hodlá-li uplatnit zaměstnavatel výpovědní důvod dle § 52 písm. a) ZP, může tak učinit bez ohledu ochranné doby, jež by mohly zaměstnance chránit. Důvodem pro tuto výjimku je dle M. Putny skutečnost, že v takové situaci zaměstnavatel stejně objektivně nemá možnost zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní

⁸⁴ Blíže viz např. Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 5. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1440/2003.

⁸⁵ Dle § 1 odst. 2 zákona č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů.

⁸⁶ Čerpáno z komentáře Jana Pichrta k § 201 ZP v publikaci BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 891

⁸⁷ ŠTEFKO, Martin, *Czech labour law in european context*, Prague: Charles University in Prague, Faculty of Law, 2007, s. 93

⁸⁸ Viz ANDRAŠČÍKOVÁ a kol.: *Zákoník práce. Prováděcí nařízení...*, s. 330

⁸⁹ Blíže BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 356

⁹⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ a kol.: *Zákoník práce. Prováděcí nařízení...*, s. 126

smlouvy.⁹¹ Při uplatnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. b) ZP platí zákaz výpovědi jen pro zaměstnankyni těhotnou, jež čerpá mateřskou dovolenou nebo je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, popř. o zaměstnance či zaměstnankyni na rodičovské dovolené. Na ostatní se výpověď z tohoto výpovědního důvodu neuplatní.⁹²

Pro výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) ZP, pro který je zaměstnavatel oprávněn okamžitě zrušit pracovní poměr dle § 55 odst. 1 ZP, je rozsah uplatnění ochranných dob omezen, a to na zaměstnankyně čerpající mateřskou dovolenou nebo na zaměstnance oprávněné čerpat rodičovskou dovolenou po dobu, kdy je oprávněna čerpat mateřskou dovolenou zaměstnankyně - matka.⁹³ Pokud chce zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci závažně nebo soustavně méně závažným způsobem, a z důvodu porušení povinnosti v § 301a ZP zvláště hrubým způsobem, je okruh zaměstnanců v ochranné době omezen na ty dle § 53 odst. 1 písm. d) ZP.

2.2.3. Výpověď z organizačních důvodů § 52 písm. a) až c) ZP

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z tzv. organizačních důvodů, jež jsou upraveny v § 52 písm. a) až c) ZP. Jedná se o důvody vzniklé na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel rozhodne o organizační změně, v jejímž důsledku přestane vyvíjet nebo omezí provozování činností, k nimž zaměstnance zaměstnává a nemá tak možnost jej nadále zaměstnávat.⁹⁴ Pokud se zaměstnavatel nebo jeho část ruší bez právního nástupce, jde o výpovědní důvod dle § 52 písm. a) ZP, jestliže se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část, může jít o důvod § 52 písm. b) ZP. Tyto změny vždy dopadají do organizační struktury zaměstnavatele.⁹⁵ Rozhodne-li zaměstnavatel o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jde o organizační změny podle § 52 písm. c) ZP.

⁹¹ BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 358

⁹² BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 359

⁹³ Tamtéž, s. 359

⁹⁴ Tamtéž, s. 336

⁹⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Důvod pro výpověď dle § 52 písm. a) ZP spočívá ve zrušení zaměstnavatele nebo jeho části. Zaměstnavatel se ruší, jestliže přestane podnikat nebo vykonávat činnosti, pro něž dosud zaměstnával fyzické osoby v pracovněprávním vztahu, aniž by došlo k přechodu práv a povinností na přejímajícího zaměstnavatele.⁹⁶ Částí zaměstnavatele se rozumí organizační jednotka nebo jiná složka splňující dva znaky: vertikální řízení zaměstnavatelem a provozování relativně samostatné činnosti v jeho rámci.⁹⁷ Z tohoto důvodu lze dát výpověď z pracovního poměru jen těm zaměstnancům, kterým již nelze přidělovat práci, jelikož pracovali právě ve zrušené části.⁹⁸ Mezi zrušením zaměstnavatele nebo jeho části a sjednanou prací dotčeného zaměstnance tak musí být prokazatelná příčinná souvislost. Ve vztahu k pedagogickým pracovníkům bych považovala případ zrušení části zaměstnavatele např. situaci, kdy se v rámci MŠ a ZŠ jako jediné školské právnické osoby zruší pouze MŠ, tudíž v příčinné souvislosti s tímto zrušením části zaměstnavatele lze dát výpověď všem učitelům MŠ.

Výpovědní důvod dle § 52 písm. b) ZP pak pojednává o přemístění, tzn., zaměstnavatel začne provozovat podnikání nebo jiné své činnosti nebo plnit své úkoly na zcela jiném místě než dosud. Konkrétní podnikání, činnost nebo úkol vykonávaný na jiném místě musí být takový, pro který zaměstnavatel dotčeného zaměstnance zaměstnává, lze jej tedy vztáhnout jen k zaměstnanci, který pracoval v přemístěné části,⁹⁹ i s ohledem na v pracovní smlouvě sjednané místo výkonu práce. To zabraňuje účelovému rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem z nedovolených důvodů nebo bezdůvodně.

Oba tyto důvody mohou mít dopad na pedagogické pracovníky v případě, že se jejich zaměstnavatel - škola ruší, nebo se stěhuje do místa určení, které nespadá do místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě adresáta výpovědi. Za specialitu skončení pedagogických pracovníků pak považuji fakt, že tato změna je často v dispozici zřizovatele dle § 129 odst. 1 písm. c) ŠkolZ, a nikoliv zaměstnavatele jako školské právnické osoby.

⁹⁶ BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 317-318 (komentář L. Drápala)

⁹⁷ Viz HŮRKA, Petr, a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, s. 51

⁹⁸ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

⁹⁹ BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 319

Problematickým vzhledem k vysokému počtu soudních sporů se mi jeví výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP, který stanoví, že zaměstnanci lze dát výpověď, dojde-li ke vzniku nadbytečnosti zaměstnance v důsledku rozhodnutí o organizační změně, a proto se tímto důvodem budu zabývat hlouběji než předcházejícími. Zaměstnavatel může dát výpověď pro nadbytečnost zaměstnanci, pokud může i po účinnosti rozhodnutí o organizační změně objektivně nadále přidělovat zaměstnanci práci v souladu s pracovní smlouvou, avšak práce zaměstnance pro zaměstnavatele v budoucnu potřebná.¹⁰⁰ Předpoklady výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP jsou tak rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nimi. Tento výpovědní důvod je nutno odlišit od fikce nadbytečnosti z důvodu, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance odvolaného z vedoucího pracovního místa jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, nebo má, nicméně zaměstnanec ji odmítl.¹⁰¹

Rozhodnutím o organizační změně je rozhodnutí sledující změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí které se zaměstnavatel snaží o synchronizaci stávajícího počtu a kvalifikačního složení svých zaměstnanců s potřebnými počty a kvalifikacemi pro jeho další činnost.¹⁰² Postačí tak taková forma, pomocí níž nebude pochybnost o přijetí opatření. Pokud tak např. ředitel MŠ přijme organizační opatření o snížení počtu pedagogických pracovníků o jednoho pracovníka¹⁰³, nemusí toto rozhodnutí přijmout v písemné formě, toto postačí ústně s tím, že pedagogického pracovníka, jehož se týká, lze s tímto rozhodnutím seznámit až ve výpovědi.¹⁰⁴ Pro zamezení účelovosti rozhodování o organizačních opatřeních zaměstnavatelem platí, že výpověď pro nadbytečnost lze dát po vydání takového rozhodnutí, nicméně pracovní poměr může takto skončit až

¹⁰⁰ Srov. rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 a článek FETTER, W. Richard. Propouštění pro nadbytečnost v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu, *Bulletin advokacie*, 2015, č. 7/8, s. 45

¹⁰¹ BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 320

¹⁰² Tamtéž, s. 321

¹⁰³ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98

¹⁰⁴ Viz DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovněprávních...*, s. 91, rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003

následně po účinnosti opatření plynoucího z rozhodnutí o organizační změně.¹⁰⁵ Jde o faktické a nikoli právní jednání, a tudíž lze přezkoumávat pouze, zda bylo vydáno, a zda tak bylo učiněno k tomu oprávněnou osobou, nikoli jeho obsah a formu.¹⁰⁶

Nadbytečnost zaměstnance nastane, jestliže již není jeho práce dle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě pro zaměstnavatele zcela nebo v dosavadně konaném rozsahu potřebná. Je nutno tak vycházet z pracovního zařazení konkrétního zaměstnance. Pokud nadbytečnost dopadá na více zaměstnanců, nechává se výběr na zaměstnavateli. Zaměstnavatel by se však při tomto výběru měl v souladu s § 16 ZP zdržet diskriminačního jednání. Rozhodnutí o organizační změně musí být též skutečnou a přímou příčinou nadbytečnosti zaměstnance. Kauzální nexus není dodržen, pokud bylo účelu organizační změny dosaženo jiným způsobem.¹⁰⁷

Ředitel ZŠ nebo SŠ nebo jím pověřený zaměstnanec, musí k tomu, aby mohl udělit platnou výpověď z důvodu § 52 písm. c) ZP, dodržet velmi složitý postup. Je nutno dodržet počet vyučovacích hodin, jež musí děti absolvovat ve stanoveném období. Tyto počty jsou podle § 26 ŠkolZ a v případě konzervatoří podle § 91 odst. 2 ŠkolZ stanoveny rámcovým vzdělávacím plánem vydávaným zásadně MŠMT v souladu s § 4 odst. 3 ŠkolZ. Odlišně je oprávnění k vydání rámcových vzdělávacích programů stanoveno v § 4 odst. 3 ŠkolZ ve spojení s § 172 ŠkolZ jen pro obory vzdělání ve školách v působnosti Ministerstva obrany, Ministerstva vnitra a Ministerstva spravedlnosti, kde vydávají rámcové vzdělávací programy tato ministerstva po projednání s MŠMT k zajištění srovnatelnosti obsahu a rozsahu vzdělávání s ostatními obory vzdělání.¹⁰⁸

Rámcový vzdělávací program pro konkrétní obor vzdělávání¹⁰⁹ je dle § 3 odst. 2 ŠkolZ pro ředitele závazný, a na jeho základě sestaví a vydá školní vzdělávací program pro svou konkrétní školu dle § 5 ŠkolZ vzhledem k jejím potřebám a technickým a finančním možnostem. K vydání je nutné vyjádření školské rady v souladu s § 168 ŠkolZ,

¹⁰⁵ DANĚK, Matěj, a kol. *A Brief Introduction to Czech Labor Law*. 1. vydání. München: Dr. Hut, 2010, s. 37 (autorka kapitoly Tereza Erényi)

¹⁰⁶ Srov. DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních...*, s. 92-93, rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1130/97 a ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001

¹⁰⁷ Viz BĚLINA, DRÁPAL, a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 320-321

¹⁰⁸ Srov. KATZOVÁ, Pavla: *Školský zákon, komentář*, Praha: ASPI, 2008, s. 13 (k § 4 odst. 3 ŠkolZ)

¹⁰⁹ Bližší KATZOVÁ: *Školský zákon, ...*, s. 11 (k § 3 odst. 2 ŠkolZ)

schválení rady školské právnické osoby dle § 132 odst. 1 písm. c) ŠkolZ a případně projednání s odbory, pokud si to sjednali v kolektivní smlouvě. V tomto dokumentu si ředitel stanoví časovou dotaci pro vzdělávání dětí ve škole.

Následně vydá závazný dokument o organizaci školního roku – organizační řád¹¹⁰ dle § 164 odst. 1 písm. a) ŠkolZ ve spojení s § 165 odst. 1 písm. a) ŠkolZ pro konkrétní školní rok.¹¹¹ Organizační řád obsahuje počet hodin přímé vyučovací povinnosti (hodinovou dotaci) vypočtený v souladu se školním vzdělávacím programem. Dalším dokumentem je tzv. normativ, který jakožto krajskou metodiku rozpisu přímých výdajů veřejných škol v souladu s vyhláškou č. 492/2005 Sb., o krajských normativech, ve znění pozdějších předpisů a se Směrnicí MŠMT čj. 28 768/2005-45, ve znění pozdějších předpisů, vydává Odbor školství, mládeže a sportu krajského úřadu každého jednotlivého kraje. V případě soukromých škol vydává normativ přímo MŠMT dle § 4 odst. 1, 2 a 4 zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů. Zde je normován počet pracovních úvazků vzhledem k počtu žáků dané školy, jež musí ředitel také dodržet.

Teprve nyní následuje možnost vyhlásit organizační opatření zahrnující případně nutnost snižování úvazků pedagogických pracovníků. Vyjde-li mu nadbytek úvazků oproti dovolenému a žádoucímu stavu, nabízejí se řediteli dvě možnosti. V první řadě může rozhodnout, že je výhodnější snížit úvazky¹¹² tak, aby to nevedlo k diskriminaci některých zaměstnanců. Úměrně ke snížení úvazku se snižuje i rozsah přímé pedagogické činnosti. Podle § 23 ZPDP stanoví ředitel pedagogickému pracovníkovi týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti na pololetí nebo na celé období školního roku na základě prováděcího právního předpisu, jímž je nařízení vlády č. 75/2005. Ředitel musí zohlednit stav existující v době rozhodování o organizačním opatření, pro platnost následně dané výpovědi není rozhodující, jaký stav nastal později.¹¹³

¹¹⁰ Název tohoto dokumentu se různí. K bližšímu vymezení obsahu viz např. VALENTA, Jiří. *Kolektivní pracovněprávní vztahy ve školství*. 1. vydání. Karviná: Paris, 2007, s. 185-187

¹¹¹ Toto se dle § 24 odst. 3 ŠkolZ nevztahuje na MŠ. Podle § 1a vyhlášky MŠMT č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, je však školní rok shodný.

¹¹² Blíže viz VALENTA: *Právní rámec řízení škol ...*, s. 133

¹¹³ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98

Druhou možností ředitele je některého nadbytečného zaměstnance propustit na základě vlastního uvážení s přihlédnutím k potřebám školy. Způsobem určení nadbytečných zaměstnanců při organizační změně se zabýval Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013. Z tohoto rozhodnutí vyplývá, že okruh nadbytečných zaměstnanců má být vyjádřen v rozhodnutí zaměstnavatele o organizačním opatření. Je možné jej vymezit druhem práce nebo též jakýmkoli jiným způsobem, ze kterého bude s určitostí patrné, jaká pracovní místa a jaký počet těchto pracovních míst považuje zaměstnavatel v dalším období za nepotřebná.¹¹⁴ Domnívám se proto, že ředitel může v rozhodnutí o organizační změně vymezit, jaká aprobace (kvalifikace) je pro něj v dalším období (tedy často v dalším školním roce) nejméně potřebná. Např. pokud se v dalším období již nadále nebudou dělit třídy do jazykových předmětů, čímž dojde poklesu počtu úvazků, stávají se pravděpodobně nadbytečnými pedagogové vyučující a kvalifikovaní k výuce jazyků. Naopak pokud např. dojde ke snížení počtu tříd, stávají se v určitém rozsahu (podle počtu dotace hodin předmětů na třídu) nadbytečnými všichni pedagogičtí pracovníci vyučující předměty vyučované ve zrušované třídě. „*Pro posouzení příčinné souvislosti mezi zaměstnavatelem přijatou organizační změnou a nadbytečností zaměstnance*“, dle Richarda W. Fettera vycházejícího z aktuální judikatury, „*není rozhodné, že zaměstnanci se v důsledku ochranné doby (jeho dočasné pracovní neschopnosti) dle právní úpravy zákazu výpovědi prodloužila doba trvání pracovního poměru.*“¹¹⁵ Fakticita nadbytečnosti tak může v případě pedagogického pracovníka být založena na volné úvaze ředitele, podpořené např. kvalifikací, aprobací k výuce konkrétních předmětů, či bez jakékoli obhajitelné argumentační podpory. V MŠ má ředitel méně kritérií, jelikož se zde nevyučují různé předměty, a tak mohou být teoreticky všichni pedagogičtí pracovníci potřební stejně. Následně má ředitel povinnost projednat svůj záměr s odborovou organizací a poté sestavit text výpovědi a tuto řádně doručit.

Je však důležité si uvědomit rozdíly mezi jednotlivými rozhodnutími o organizačních změnách. Lze přijmout organizační opatření spočívající ve „snížení základních úvazků

¹¹⁴ Vyplývá z: FETTER, W. Richard. Propouštění pro nadbytečnost v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu. *Bulletin advokacie*. 2015, roč. 2015, č. 7-8, s. 45

¹¹⁵ Citováno z: Tamtéž, s. 45

některých učitelů“ s tím, že v případě jejich nesouhlasu se změnou pracovní smlouvy spočívající ve snížení pracovního úvazku s nimi bude rozvázán pracovní poměr podle § 52 písm. c) ZP. Takové rozhodnutí může být realizováno jak snížením počtu zaměstnanců, a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale též i sjednáním kratší pracovní doby pod rozsah uvedený v § 79 odst. 1 a 2 ZP se zaměstnanci, tj. snížením přespočetného stavu zaměstnanců. Důvodem, pro který toto Nejvyšší soud posvětil, je logická úvaha, že sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnanci kratší pracovní dobu, dojde ke zvýšení efektivnosti práce spočívající ve snížení nákladů na mzdy a platy jako cíle sledovaného organizační změnou, stejně jako snížením počtu zaměstnanců. „Odmítne-li zaměstnanec, který je u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby, je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ust. § 52 c) ZP.“¹¹⁶

Judikatura Nejvyššího soudu již dospěla i k závěru, že rozvázání pracovního poměru pro nadbytečnost není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, neboť zákon zaměstnavatelům umožňuje regulaci počtu i kvalifikačního složení zaměstnanců v případě potřeby.¹¹⁷ Nicméně k propouštění zaměstnanců pro nadbytečnost bez absolutního snižování počtu zaměstnanců může dojít, nejde-li o rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nýbrž o rozhodnutí o jiné organizační změně s cílem např. změny složení zaměstnanců z hlediska jejich abrogace či kvalifikace. Pokud tedy ředitel rozhodne o organizační změně – absolutním snížením počtu pedagogických pracovníků, nelze dát platně výpověď pedagogovi, pokud bylo cíle organizační změny dosaženo jinak – skončením pracovního poměru jiného pedagogického pracovníka, jehož pracovní poměr byl např. sjednán na dobu určitou.¹¹⁸ Je tak zapotřebí ad hoc posuzovat smysl a účel konkrétního přijatého opatření, v jehož důsledku dal

¹¹⁶ Citováno z: Tamtéž, s. 45

¹¹⁷ Srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013

¹¹⁸ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003

zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro nadbytečnost, a to i zkoumáním okolností jej provázejících.¹¹⁹

Z hlediska časové souslednosti je třeba sledovat okamžik, kdy dojde k účinnosti rozhodnutí o organizační změně. Ředitel musí dát zaměstnanci výpověď tak, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost rozhodnutí o organizační změně. Rozhodnutí o organizační změně snížení počtu pedagogických pracovníků v důsledku úbytku žáků ZŠ k počátku školního roku tak nemůže odůvodnit skončení pracovního poměru na základě výpovědi pro nadbytečnost k 31. 7. téhož roku.¹²⁰ Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu jedině skončí-li pracovní poměr po dni realizaci organizační změny, stal se zaměstnanec v důsledku této organizační změny nadbytečným, a skutečný důvod spočíval v nadbytečnosti zaměstnance.¹²¹ Pokud tato časová souslednost není dodržena, chybí příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností, a z tohoto důvodu je výpověď neplatná. Domnívám se, že tento výklad časové souslednosti organizačního opatření a skončení pracovního poměru na základě výpovědi pro nadbytečnost by si v případě pedagogických pracovníků zasloužil zohlednění jejich faktické nepotřebnosti v době letních prázdnin.

Výpověď je též vhodné načasovat a doručit tak, aby uplynutím výpovědní doby pracovní poměr skončil poslední pracovní den před dnem, kdy bude zaměstnanec fakticky nadbytečný, tj. ve školství ideálně k 31. srpnu konkrétního roku.¹²² V projednávaném případě výše citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu šlo o výpověď pedagogické pracovníci, jejíž pracovní poměr měl skončit ke dni 31. 7. 2011, avšak účinnost přijaté organizační změny nastala až ke dni 31. 8. 2011. Bylo tak zřejmé, že v nastávajícím školním roce již měla být nadbytečnou s tím, že je fakticky nadbytečnou již i po dobu letních prázdnin, kdy se výuka

¹¹⁹ srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 5. 2013 sp. zn. 21 Cdo 867/2011, usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012 sp. zn. 21 Cdo 572/2011, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 4. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1105/2001 nebo usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2358/2011, usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2016 a usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 5. 10. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2599/2016

¹²⁰ K tomuto závěru dospěl Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97

¹²¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdo 1797/97 srov. s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013

¹²² Vyjma učitelů MŠ, kde se provoz nepřerušuje po celou dobu letních prázdnin.

nakoná. Nicméně lze souhlasit s Nejvyšším soudem a jeho závěrem o účelu délky zákonné dovolené v rozsahu 8 týdnů¹²³, jež je výsadou pedagogických pracovníků, jelikož tato dovolená má dle mého názoru sloužit k odpočinku po uplynulém školním roce. Účelem ZPDP se mi jeví stanovit odlišnosti od běžného režimu zaměstnanců též vzhledem k jejich faktické „nepotřebnosti“ během letních prázdnin. Pokud tak dle úpravy pracovního poměru pedagogických pracovníků na dobu určitou nelze tyto zaměstnávat pouze po dobu školního vyučování,¹²⁴ nelze je dle mého mínění propustit pro nadbytečnost bez legitimního důvodu v době letních prázdnin pouze proto, že v této době je jim nařízeno vyčerpat svou zákonnou dovolenou. V návaznosti na rozvázání pracovního poměru je pro ředitele vhodné kontrolovat dodržování podmínek výpovědi.

2.2.4. Výpověď z důvodů spočívajících ve zdravotní způsobilosti či zdravotním stavu zaměstnance

Výpovědní důvody zakotvené v § 52 písm. d) a e) ZP spočívají ve zdravotním stavu či zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance, pro něž nemůže nadále pokračovat ve výkonu své stávající práce.¹²⁵ Pro ztrátu způsobilosti konat dosavadní práci pro pracovní úraz¹²⁶, nemoc z povolání¹²⁷, či ohrožení nemocí z povolání¹²⁸ osvědčenou lékařským posudkem nebo rozhodnutím příslušného orgánu lékařský posudek přezkoumávajícího lze dát zaměstnanci výpověď dle § 52 písm. d) ZP. Nemoci z povolání nejsou vzhledem k fyzické zátěži u pedagogických zaměstnanců nijak časté, nicméně vyskytují se.¹²⁹ V extrémních případech mohou především onemocnění hlasivek dle mého názoru vést i ke ztrátě způsobilosti k výkonu přímé pedagogické činnosti, jelikož v případě ztráty hlasu nemůže pedagog

¹²³ Viz poznámka pod čarou č. 3

¹²⁴ K účelovému zaměstnávání pedagogických pracovníků pouze na období školního roku viz kapitolu 2.5. práce

¹²⁵ VALENTA: *Právní rámec řízení škol ...*, s. 179

¹²⁶ Pracovním úraz je definován v § 271k ZP

¹²⁷ Nemocemi z povolání jsou nemoci stanovené dle § 271k odst. 4 ZP zvláštním právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání, ve znění pozdějších předpisů (§ 271k odst. 4 ZP).

¹²⁸ Definice ohrožení nemocí z povolání v § 347 odst. 1 ZP

¹²⁹ Podle Státního zdravotního ústavu byly např. v roce 2015 diagnostikovány dva případy hyperkinetické dysfonie jako nemoci z povolání u učitelů s délkou praxe 13 a 27 let, a dále jeden případ svrabu u učitelky SŠ. Zdroj: STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, FENCLOVÁ, Zdeňka, a kol. *Nemoci z povolání v České republice 2015*. [online] www.szu.cz, květen 2016 [cit. 16. února 2017], s. 13-16 dostupné na: <http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_a_odhlaseni_2015.pdf>

vzdělávat, vychovávat ani vykonávat náležitý dohled nad žáky. Toto by však samozřejmě záleželo na posouzení soudu a poskytovatele pracovně-lékařských služeb. Pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti k práci v důsledku zdravotního stavu může být důvodem k výpovědi dle § 52 písm. e) ZP, pokud toto deklaruje lékařský posudek vydaný poskytovatelem pracovně-lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, které lékařský posudek přezkoumává.¹³⁰

Zdravotní stav zaměstnance může vést ke ztrátě jeho způsobilosti k výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdy má zaměstnavatel v první řadě povinnost převést zaměstnance na jiný druh práce. Předpokladem pro vznik této povinnosti je existence lékařského posudku deklarujícího pozbytí dlouhodobé způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci, a to pro pracovní úraz nebo onemocnění nebo ohrožení nemocí z povolání.^{131 132} Lékařský posudek vydává poskytovatel pracovně-lékařských služeb, se kterým uzavřel zaměstnavatel smlouvu o poskytování těchto služeb.¹³³ Zaměstnavatel se musí dle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů, řídit závěry lékařských posudků o zdravotní způsobilosti zaměstnanců při přidělování práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na prohlídku, má-li pochybnosti o jeho zdravotní způsobilosti k práci, a zaměstnanec je povinen tuto prohlídku podstoupit. Recipročně platí povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci podstoupit pracovně-lékařskou prohlídku, pokud o ni zaměstnanec požádá. Při převedení na jinou práci musí zaměstnavatel dodržet sjednaný druh práce. Podle L. Drápala však není lékařský posudek podle platné právní úpravy samostatně způsobilý založit práva a povinnosti, jde o dobrozdání lékaře.¹³⁴ Povinnost zaměstnavatele postupovat podle lékařských posudků je tak závazná pouze v případě, že v návazném soudním sporu bude soud na základě poznatků z provedeného dokazování s lékařským posudkem nebo rozhodnutím jej přezkoumávajícím souhlasit.¹³⁵ Pro úspěch v eventuálním sporu o neplatnost výpovědi z důvodu § 52 písm. d) nebo e) ZP je nutné

¹³⁰ Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010

¹³¹ Dalším důvodem je dosažení nejvyšší přípustné expozice, jež se však pedagogických pracovníků netýká.

¹³² BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo pro...*, s. 103

¹³³ Blíže BĚLINA, Miroslav. DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář...*, s. 324

¹³⁴ Tamtéž, s. 327

¹³⁵ KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi...*, s. 147

vzhledem k nedostatku závaznosti lékařských posudků a rozhodnutí je přezkoumávajících prokázat nejen existenci způsobilého lékařského posudku, ale i faktickou existenci dlouhodobé nezpůsobilosti zaměstnance k práci dle pracovní smlouvy v rozhodné době.¹³⁶

Výpovědní důvody pro zdravotní nezpůsobilost zaměstnance mají určitou aplikační přednost před důvodem dle § 52 písm. c) ZP, pokud totiž zaměstnavatel rozhodne o organizačních změnách, a zaměstnanec pozbyl zdravotní způsobilost k výkonu své práce, byla by výpověď pro nadbytečnost neplatná. Zaměstnavatel má totiž povinnost zaměstnance převést na jinou pro něj vhodnou práci nebo jej propustit ze zdravotních důvodů dle § 52 písm. d) nebo e) ZP.¹³⁷

2.2.5. Výpověď z důvodu nesplnění předpokladů či požadavků na výkon práce

Ustanovení § 52 písm. f) ZP uvádí, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud tento nesplňuje zákonné předpoklady pro výkon sjednané práce nebo bez zaměstnavatelova zavinění nesplňuje jeho požadavky pro řádný výkon sjednané práce. Pokud toto spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, je nutná předchozí písemná výzva v posledních 12 měsících s poskytnutím přiměřené lhůty, v jejímž běhu zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky neodstraní. Toto si pro bližší zkoumání dovoluji rozdělit na dva dílčí důvody, a sice nesplňování předpokladů a nesplňování požadavků, jež může spočívat v neuspokojivých pracovních výsledcích.

Nesplňování předpokladů stanovených zvláštními právními předpisy bylo blíže objasněno v kapitole první této práce. Nyní si dovoluji na tuto kapitolu navázat. Zásadní výjimku z předpokladu odborné kvalifikace zakotvuje § 32 ZPDP. Zaměstnanec splní výjimku dle § 32 písm. a) ZPDP dosažením 50 let věku ke dni účinnosti zákona a prokázáním schopnosti výkonu činnosti praxí 15 let na škole určitého druhu a podle § 32 písm. d) ZPDP dosažením věku 55 let ke dni 1. 1. 2015 a shodnou praxí v délce 20 let. Výjimka dle § 32 písm. c) ZPDP spočívá v dosažení nejvyššího možného vzdělání v oboru, kdy studium k získání dnes požadované kvalifikace v době vzniku pracovního poměru nebylo objektivně

¹³⁶ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015 a KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi* ..., s. 147

¹³⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011

možné zahájit. Dle § 32 písm. b) ZPDP v přechodném období 10 let od nabytí účinnosti ZPDP mohou za určitých podmínek vykonávat přímou pedagogickou činnost zaměstnanci bez odborné kvalifikace, zahájí-li v této době studium k jejímu získání a úspěšně je dokončí,¹³⁸ kdy tato výjimka se mi jako jediná jeví v praxi problematickou. Lhůta pro zahájení tohoto studia sice již skončila k poslednímu dni roku 2014,¹³⁹ nicméně stále existují zaměstnanci na základě této výjimky pracující, jelikož pro ukončení tohoto studia již neexistuje časová limitace, pouze musí ve studiu řádně pokračovat.¹⁴⁰

V praxi se objevila otázka, zda lze vzhledem k § 32 písm. b) ZPDP vůbec dát pedagogickému pracovníkovi s nedostatečnou kvalifikací výpověď dle § 52 písm. f) ZP pro nesplňování kvalifikačních předpokladů.¹⁴¹ Zaměstnavatelé ve prospěch této možnosti argumentovali, že toto ustanovení pouze umožňuje zaměstnávat nekvalifikované pedagogické pracovníky, nepromíjí však předpoklad odborné kvalifikace na dobu 5 (a nyní 10) let od účinnosti zákona. Rovněž dovozovali, že to nezakládá ředitelům povinnost nekvalifikované pedagogy zaměstnávat. Zaměstnanci pak namítali, že jde o ustanovení „odstraňující tvrdost zákona“ pro pedagogické pracovníky, kteří požadovaný předpoklad nesplňují ke dni účinnosti zákona a žádali určení neplatnosti takových výpovědí. Interpretovali, že jde o ochranu stávajících zaměstnanců majících zájem neměnit zaměstnání poskytnutou za účelem doplnění potřebné kvalifikace v zákonem stanovené lhůtě. Soudní rozhodování se pak v této věci rozcházel,¹⁴² kdy tuto judikaturu musel sjednotit až Nejvyšší soud,¹⁴³ když dal za pravdu zaměstnavatelům s odůvodněním, dotčené ustanovení ZPDP má umožnit výkon přímé pedagogické činnosti osobám bez příslušné odborné kvalifikace, pokud ve lhůtě zahájí a úspěšně dokončí požadované studium. Záporná forma slova zahájit užitá v tomto ustanovení tvoří formulační lapsus, a contrario opačný výklad by popíral obsah a účel ustanovení, když

¹³⁸ PUŠKINOVÁ, Monika. Výpověď pro nesplnění odborné kvalifikace. *Řízení školy*, 2014, č. 5, s. 12-18

¹³⁹ Plyne z faktu, že zákon o pedagogických pracovnících nabyl účinnosti ke dni 1. ledna 2005, původně stanovoval lhůtu pro zahájení studia v délce 5 let dle § 32 písm. a) ZPDP, nicméně novelou č. 422/2009 Sb. s účinností od 1. listopadu 2010 byla tato lhůta prodloužena na 10 let.

¹⁴⁰ VALENTA: *Právní rámec řízení ...*, s. 141

¹⁴¹ Tamtéž, s. 180-181

¹⁴² Srov. např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. 23 Cdo 378/2007 a rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 6. 2008, sp. zn. 16 Cdo 112/2008

¹⁴³ Srov. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1276/2008 a ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4636/2008.

by vedl k platnosti výjimky pouze za předpokladu, že dotčený pedagogický pracovník požadované studium nezahájí. Po jeho zahájení by nemohl vykonávat přímou pedagogickou činnost na základě této výjimky.¹⁴⁴ Dále není relevantní, zda následně po doručení výpovědi pedagog požadované studium zahájí, jelikož platnost právního jednání, jakým je i výpověď dle § 52 písm. f) ZP, se má zkoumat podle stavu existujícího v době výpovědi.¹⁴⁵ Z výkladu § 32 písm. b) ZPDP Nejvyšším soudem ČR tak vyplývají zásadní závěry: Pedagogického pracovníka bez odborné kvalifikace lze zaměstnávat pouze za předpokladu, že nejpozději do 31. 12. 2014 zahájil studium k získání potřebné kvalifikace, a že toto studium úspěšně dokončí. A pokud v zahájeném studiu řádně pokračuje, nelze mu již zřejmě platně udělit výpověď pro nesplňování kvalifikačních předpokladů.¹⁴⁶ Judikatura Nejvyššího soudu a tento její výklad však nemusí být obecnými soudy respektován bez dalšího, když Krajský soud v Ostravě rozhodl, že dát pedagogickému pracovníkovi z důvodu nedostatku odborné kvalifikace výpověď nelze, přestože výše uvedené studium nezahájil a tudíž je jeho zaměstnávání v rozporu s § 7 ŠkolZ, jelikož nacházel-li se ve věku blízkém věku důchodovému, je takto daná výpověď neplatná pro rozpor s dobrými mravy.¹⁴⁷

V případě, že pedagogický pracovník vzhledem k § 30 ZPDP splňuje předpoklad odborné kvalifikace potřebný před 1. 1. 2005, tj. dle vyhlášky č. 139/1997 Sb., o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a předpokladech kvalifikace výchovných poradců, ve znění platném a účinném do 31. 12. 2004, není rozhodná časová posloupnost studia, jež formálně ke splnění tohoto předpokladu vedlo, z uvedené vyhlášky nevyplývá požadavek na správnou časovou souslednost jednotlivých studií.¹⁴⁸

Pro posuzování výpovědi pro nesplnění kvalifikačních předpokladů je dle závěrů Ústavního soudu nutno postupovat odlišně v případě, kdy se pedagogický pracovník uchází o pracovní místo, kdy je vhodné detailně zkoumat naplnění předpokladu odborné kvalifikace, od případu, kdy je již danou prací určitou dobu vykonává. Zde je třeba „*volit maximálně*

¹⁴⁴rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1276/2008

¹⁴⁵ Srov. např. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97 s pozdějším odůvodněním rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 12. 3. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1276/2008

¹⁴⁶ VALENTA: *Právní rámeček řízení ...*, s. 183

¹⁴⁷ Viz rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. 6. 2016, sp. zn. 16 Co 72/2016

¹⁴⁸ Vyplývá z nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15

zdrženlivý a citlivý postup“ vůči zaměstnanci, jelikož poznatky a zkušenosti z praxe musí být rovněž ceněny, a některé takové poznatky nelze získat studiem, jímž lze naplnit předpoklad odborné kvalifikace.¹⁴⁹ Domnívám se, že jde v tomto případě o určitý projev zásady ochrany zaměstnance jakožto slabší strany. V tomto souhlasím s Ústavním soudem, jelikož v daném případě vykonávala pedagogická pracovnice tuto profesi již 10 let, a s takovou délkou praxe, domnívám se, je již z materiálního hlediska jistě způsobilá tuto praxi vykonávat.

Považuji za vhodné shrnout, že výpověď pro nesplnění předpokladů pro výkon činnosti konkrétní pedagogické profese je se v judikatuře stále vyvíjí v otázce splnění odborné kvalifikace, kdy naplnění tohoto předpokladu je často sporné. Tyto nejasnosti jsou dle mého názoru způsobeny jednak častými změnami studijních oborů, jimiž bylo v minulosti možno potřebnou kvalifikaci získat, tak i změnami vyučovaných předmětů na základních a středních školách. Dále se domnívám, že původ tohoto problému lze najít i v častých změnách¹⁵⁰ předpokladů odborné kvalifikace u jednotlivých pedagogických profesí a výjimek z těchto předpokladů.

Druhý z dílčích důvodů podřazených pod výpovědní důvod dle § 52 písm. f) ZP spočívá v nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce, a to bez zavinění zaměstnavatele. Nesplňování požadavků spočívá zejména v neuspokojivých pracovních výsledcích. Požadavky zaměstnavatele se vztahují k práci dle sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě a k práci přidělené zaměstnavatelem k přizpůsobení svým potřebám a konkrétním situacím. Tyto požadavky však musí být oprávněné, objektivně ospravedlnitelné a splnitelné.¹⁵¹ Spočívá-li tento výpovědní důvod v neuspokojivých pracovních výsledcích, pak lze dát zaměstnanci výpověď jen, byl-li v posledních 12 měsících písemně vyzván k jejich odstranění a v přiměřené lhůtě stanovené zaměstnavatelem ve výzvě je neodstranil. Výzva se doručuje do vlastních rukou.¹⁵² Povinnost předchozího vyzvání k odstranění nedostatků se však nevztahuje k nesplnění kvalifikačních předpokladů ve smyslu ZPDP, zde postačí naplnit

¹⁴⁹ Citováno a čerpáno z nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15. Nutno podotknout, že v daném případě odůvodnil Ústavní soud své závěry též skutečností, že v daném případě zaměstnavatel při sjednávání změny pracovní smlouvy na dobu neurčitou již měl vědomost o skutečnosti, že tato pedagogická pracovnice nesplňuje předpoklady odborné kvalifikace dle ZPDP.

¹⁵⁰ ZPDP byl od své účinnosti k 1. 1. 2015 již 16krát novelizován.

¹⁵¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 332

¹⁵² § 334 odst. 1 ZP

první část § 52 písm. f) ZP.¹⁵³ Splní-li zaměstnavatel řádně povinnost výzvy k odstranění nedostatků, zaměstnanec tyto nedostatky odstraní, avšak následně v době před uplynutím 12 měsíců od výzvy vykazuje opět shodné neuspokojivé pracovní výsledky, není třeba jej znovu vyzývat.¹⁵⁴

Bližší specifikace pro výše pedagogických pracovníků spočívá ve výkladu učiněném soudy, a sice ve vztahu ke specifikaci konkrétních skutkových okolností, jež zaměstnavatel kvalifikoval jako neuspokojivé pracovní výsledky, jež mohou být důvodem výpověď. Posouzení toho, který v ustanovení § 52 ZP uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením případu opravdu naplněn, je v konečném důsledku na soudu.¹⁵⁵

Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že lze považovat za platně udělenou výpověď pedagogické pracovníci (při splnění ostatních podmínek) s odůvodněním, že tato soustavně nevhodným přístupem k dětem jednomu z žáků způsobila zdravotní problémy (poruchy dýchání) v důsledku vleklého stresu. Jak bylo v řízení v této věci prokázáno, pedagogický pracovníce běžně uplatňovala autoritativní projev vůči žákům, v němž zaměstnavatel obecně neshledával nic závadného, se v případě jednoho žáka neosvědčil, ačkoli tento žák v jiných hodinách a s jinými pedagogy problémy neměl; jejímu autoritativnímu přístupu se nechtěl nebo i nedokázal přizpůsobit a podřídil tak jako jiné děti. Dle Nejvyššího soudu totiž musí neuspokojivé pracovní výsledky existovat objektivně a bez zavinění zaměstnavatele z úmyslu či nedbalosti, a není relevantní, zda je jejich existence důsledkem zaměstnancova nezodpovědného přístupu, nezpůsobilosti či snad neschopnosti.¹⁵⁶

V souladu s rozhodnutím Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 619/2010, jež na výše uvedené obsahově navazuje, je nutno skutkové okolnosti výpovědního důvodu dostatečně konkretizovat tak, aby nemohly vzniknout žádné pochybnosti o tom, z kterého důvodu se výpověď uděluje, a to jak v samotné výpovědi, tak již v tzv. vytýkacím dopisu. Nepostačí k tomu uvést, že zaměstnanec svým přístupem ke komunikaci s žáky i rodiči narušil důvěru mezi učitelem a žákem a mezi učitelem a

¹⁵³ THUMSOVÁ, Martina. Výpověď pedagogickému pracovníkovi, který nemá požadované vzdělání. *Řízení školy*, 2014, č. 5, s. 11

¹⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2009

¹⁵⁵ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98

¹⁵⁶ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006 pod sp. zn. 21 Cdo 758/2006

zákonými zástupci, a neinformoval rodiče o nedostatecích a rezervách ve vědomostech žáka. Takto vymezený výpovědní důvod je neurčitý, neboť ani z okolností, za nichž byla výpověď dána, nemohlo být zřejmé, kdy, vůči komu a jakým konkrétním způsobem se uvedeného jednání měl dopustit. K tomuto lze již pouze doplnit jeden argument A. Bartůňkové: „V případném soudním sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru je to totiž právě zaměstnavatel, kdo má povinnost tvrdit a prokázat naplnění výpovědního důvodu, tedy povinnost tvrdit a prokázat, že zaměstnanec skutečně dosahoval neuspokojivých pracovních výsledků a že ani přes výzvu zaměstnavatele k jejich odstranění se v práci nezlepšil.“¹⁵⁷

2.2.6. Výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) ZP

Podle § 52 písm. g) ZP může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pro naplnění důvodů pro okamžité zrušení pracovního poměru. Prvním tímto důvodem je, pokud byl zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody delšího 1 roku nebo byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v délce nejméně 6 měsíců. Vzhledem ke skutečnosti, že pedagogický pracovník je způsobilý k výkonu své činnosti pouze za předpokladu své bezúhonnosti, považují uplatnění těchto důvodů ve vztahu k výpovědi pedagogickým pracovníkům za nepravděpodobné s ohledem na předpoklad bezúhonnosti pedagogických pracovníků a s ní související možnosti výpovědi dle § 52 písm. f) ZP. Předpoklad bezúhonnosti je totiž pojat v širším rozsahu¹⁵⁸, tj. nezáleží na tom, zda byl dotyčný odsouzen k trestu odnětí svobody, a v jaké délce. Dalším důvodem shodným pro výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru je, porušil-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Specifické důvody, jež nejsou společné i pro okamžité zrušení pracovního poměru, nastanou, porušoval-li zaměstnanec závažně povinnosti vyplývající z právních předpisů

¹⁵⁷ Citováno z odborného článku BARTŮŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky dle ust. § 52 písm. f) ZP ze dne 18. 5. 2011* [online], www.epravo.cz, 18. května 2011 [cit. 14. února 2017] dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>

¹⁵⁸ Blíže viz kapitola 1. 2. práce

vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nebo pokud zaměstnanec soustavně porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažným způsobem a zároveň byl v posledních 6 měsících v souvislosti s tímto porušováním písemně upozorněn na možnost výpovědi. Intenzita potřebná pro kvalifikaci zvláště hrubého, závažného či méně závažného porušování povinností je z důvodu, že jde o normu s abstraktní hypotézou, vykládána v rozhodovací praxi soudů. K důvodu spočívajícím v závažném porušení povinností plynoucích z pracovního poměru lze uvést příklad z judikatury,¹⁵⁹ kdy byla pedagogickému pracovníkovi dána výpověď z tohoto důvodu spočívajícího v tom, že se pedagogický pracovník po část pracovní doby, kterou tvořila přímá pedagogická činnost, do práce nedostavoval. Tato výpověď by jistě byla shledána oprávněnou, nebýt skutečnosti, že v daném případě ředitel této střední odborné školy jiným pedagogickým pracovníkům uměle odebral vyučovací hodiny různých i odborných předmětů za účelem, aby je nařídil vyučovat nekvalifikovaně tomuto pedagogickému pracovníkovi. Tuto situaci nastolil ředitel již podruhé s tím rozdílem, že v prvním případě byla výpověď odůvodněna dle § 52 písm. c) ZP – pro nadbytečnost, kdy k výuce jím původně vyučovaného anglického jazyka byla přijata nová pedagogická pracovnice, tato první výpověď byla poté shledána obecnými soudy neplatnou. Účelově tak ředitel znovu vytvořil situaci opravňující jej k výpovědi tomuto zaměstnanci, kdy tento odmítl vyučovat nesourodé předměty neodpovídající jeho kvalifikaci. Ústavní soud pak vyhodnotil toto jednání jako šikanózní postup ve smyslu § 14 odst. 2 ZP ve znění do 31. 12. 2011 (resp. ve smyslu § 346b odst. 4 ZP, ve znění od 1. 1. 2012). Domnívám se, že by tato výpověď byla shledána oprávněnou, nebýt první výpovědi svědčící o šikanózním postupu a v případě, že by podle rozvrhu přímé pedagogické činnosti měl zaměstnanec vykonávat alespoň část (tedy alespoň) jednu vyučovací hodinu v rámci své kvalifikace, kdy tato možnost je blíže rozebírána v první kapitole práce. Dalším příkladem může být odmítnutí vykonávání přímé pedagogické činnosti v případě, kdy pedagogický pracovník pobýval na pracovišti, avšak odmítl vyučovat ve shodě se svou účastí na vyhlášené stávce. V tomto případě však byly důvody stávky čistě snahou o prosazení personálních požadavků (zaměstnanci nesouhlasili se jmenováním konkrétní osoby

¹⁵⁹ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 6. 2016, sp. zn. III. ÚS 3713/15

ředitelem školy), a nikoliv snahou o obranu hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců, a proto Nejvyšší soud dovodil, že dotyčný pedagogický pracovník se opravdu dopustil závažného porušení pracovní kázně (dnes porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci).¹⁶⁰

Soustavnost méně závažného porušování povinností zaměstnance judikatura klasifikuje v případech, kdy k porušení došlo alespoň třikrát, a to v přiměřené časové souvislosti.¹⁶¹ Soustavné méně závažné porušování pracovních povinností může dle mého názoru spočívat v porušování některých povinností pedagogických pracovníků stanovených jejich pracovním řádem.¹⁶² Domnívám se tak, že by se v případě opakování mohlo jednat především o porušení povinností, v jejichž důsledku není zanedbán dohled nad žáky¹⁶³, a to neplnění prací souvisejících s přímou vyučovací nebo výchovnou činností dle čl. 6 odst. 4 pracovního řádu, tj. opomenutí vedení pedagogické dokumentace, neopravování prací žáků a s tím související nevedení řádné klasifikace, nevykonávání prací souvisejících s funkcí třídního učitele či odmítnutí spolupráce s ostatními pedagogickými pracovníky, zákonnými zástupci apod.

2.2.7. Výpověď z důvodu dle § 52 písm. h) ZP

Ustanovení § 52 písm. h) ZP zakotvuje výpovědní důvod pro zaměstnavatele, poruší-li zaměstnanec jinou povinnost zakotvenou v § 301a ZP s účinností od 1. 1. 2012, kde se konkretizuje povinnost zaměstnance k dodržování režimu dočasně práce neschopného. Zaměstnanec je povinen zdržovat se v místě pobytu, tj. v místě, které nahlásil svému ošetřujícímu lékaři při vzniku dočasné pracovní neschopnosti a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. V případě zaviněného porušení těchto povinností „zvlášť hrubým způsobem“ je naplněn tento výpovědní důvod. Konkretizaci této normy s relativně neurčitou hypotézou ponechává zákonodárce opět na soudu v každém jednotlivém případě, kdy tento posoudí intenzitu porušení povinností v závislosti na tom, zda lze na zaměstnavateli

¹⁶⁰ Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001

¹⁶¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 335

¹⁶² Především v čl. 7, 8, 10, 13 a 14 pracovního řádu

¹⁶³ Zde by se pravděpodobně jednalo vzhledem k možnosti vzniku újmy o závažné porušení povinností.

spravedlivě požadovat, aby v zaměstnávání tohoto zaměstnance nadále pokračoval. Zaměstnavatel může navíc dát zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď jen ve lhůtách dle § 57 ZP, jinak je neplatná.¹⁶⁴

K tomuto výpovědnímu důvodu se neváže žádné speciální ustanovení ani neexistuje judikatura vztahující se k pedagogickým pracovníkům. Považuji však za vhodné zmínit, že v rámci novely ZP a zákona o zaměstnanosti, na jejímž základě může být dána zaměstnanci ze strany zaměstnavatele výpověď pro zvlášť hrubé porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance za současného vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti z tohoto důvodu, podala skupina 54 poslanců návrh na zrušení § 52 písm. h) ZP, kdy tito tvrdili, že tato právní úprava otevírá prostor pro svévoli zaměstnavatele při ukončování pracovního vztahu výpovědí, „*aniž by umožnila efektivní ochranu práva na práci a následné vyloučení propuštěného zaměstnance z nároku na podporu v nezaměstnanosti za odporující podstatě práva občanů na přiměřené hmotné zabezpečení.*“¹⁶⁵

Ústavní soud však poslancům nepřisvědčil, když došel k závěru, že porušováním režimu dočasně práce neschopného zaměstnanec poškozuje svého zaměstnavatele, když neplní účel tohoto režimu, kterým je, aby se vyléčil, a zároveň ani nepracuje, a přesto požaduje náhradu mzdy po svém zaměstnavateli. Ústavní soud proto uzavírá, že z těchto důvodů nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále takto „provinilého“ zaměstnance zaměstnával, a tudíž lze považovat možnost výpovědi v takovém případě za rozumnou za splnění předpokladu naplnění vyšší intenzity zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance, čímž je zabráněno libovůli při aplikaci tohoto výpovědního důvodu.

2.3. Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečně činěné jednostranné právní jednání zaměstnance nebo zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru ze zákonem stanovených důvodů bez výpovědní doby, a to bez ohledu na způsob založení pracovního poměru.¹⁶⁶ V důsledku tohoto právního jednání dle § 55 až § 57 ZP skončí pracovní poměr

¹⁶⁴ Tamtéž, s. 337

¹⁶⁵ Citováno z nálezu Ústavního soudu ČR ze dne 23. 5. 2017, sp. zn. Pl. ÚS 10/12

¹⁶⁶ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 362

dnem, kdy bylo doručeno druhé straně. Nelze v něm rozhodnout o dni pozdějším. Na rozdíl od výpovědi jej nelze vzhledem k rychlosti účinků odvolat.¹⁶⁷ Závažnost důvodů pro učinění tohoto právního jednání zaměstnavatelem upřesňuje Petr Bezouška: „*Důvody, které zaměstnavatele opravňují k okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou takového rázu, že by nebylo slušné požadovat na zaměstnavateli, aby pokračoval v pracovním poměru po dobu výpovědní doby.*“¹⁶⁸ Důvody musí být vymezeny dostatečně určitě a srozumitelně, a konkretizovány natolik, aby nebylo pochyb, v jakém konkrétním jednání spočívají. Musí též být postaveno najisto, kdy se zaměstnavatel o důvodu dozvěděl, a kdy tento důvod vznikl.¹⁶⁹ Časové určení je podstatné z důvodu, že § 58 odst. 1 ZP stanoví k okamžitému zrušení pracovního poměru lhůty (2 měsíce subjektivní a 1 rok objektivní).

Prvním důvodem dle § 55 odst. 1 písm. a) ZP je pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody. V případě pravomocného odsouzení zaměstnance za úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním postačí délka trestu 6 měsíců, v ostatních případech pak trest uložený na dobu delší jednoho roku. Konkrétní naplnění těchto požadavků plyne z odsuzujícího rozsudku, který již nabyl právní moci. V případě, že by následně došlo ke zrušení již pravomocného rozsudku pomocí mimořádných opravných prostředků v trestním řízení, nemá tato skutečnost vliv na platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, který byl zrušen v době, kdy byl odsuzující rozsudek pravomocný.¹⁷⁰

Druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele zakotvený v § 55 odst. 1 písm. b) ZP je v praxi poněkud složitější odhalit. V dikci zákona jde o porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Základní povinnosti zaměstnance jsou stanoveny v ZP. Další povinnosti plynou z pracovní smlouvy, pracovního řádu nebo pokynů nadřízeného. Z jiných právních předpisů mohou rovněž plynout zaměstnanci další povinnosti

¹⁶⁷ BEZOUŠKA, IVANCO: *Pracovní právo pro ...*, s. 112

¹⁶⁸ Tamtéž, s. 112

¹⁶⁹ Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96 a DOLEŽÍLEK: *Přehled judikatury ve věcech pracovníprávních...*, s. 165

¹⁷⁰ *Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovníprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969*, Praha: SEVT, 1980, s. 42

vztahující se k jeho druhu sjednané práce. Takto stanovené povinnosti je zapotřebí zaměstnanci dodržovat nejen v průběhu pracovní doby, nýbrž i mimo ni.¹⁷¹

Povinnosti stanovuje pedagogickým pracovníkům i § 881 OZ spočívající ve výkonu „náležitýho dohledu“ nad dětmi, a to nejen rodiči, nýbrž i těmi, kterým byly děti přechodně svěřeny. Zajistit náležitý dohled je tedy povinností škol. Zaměstnanci pak mají odpovědnost vůči zaměstnavateli.¹⁷² Tento dohled se dle § 6 pracovního řádu vykonává ve škole při výchově a vzdělávání a s nimi souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb v zájmu předcházení škodám na zdraví, majetku, přírodě a životním prostředí. O zajištění dohledu nad žáky rozhoduje ředitel pomocí pokynů a pověřování pedagogických pracovníků, popř. jiných zaměstnanců školy.¹⁷³ Dojde-li k úrazu dítěte, je nutné zjistit příčiny úrazu, a zda příkazy pedagogického pracovníka dítěti odpovídaly situaci, jestli učitel netrpěl nebezpečné jednání žáků, jestli včas zakročil.¹⁷⁴ Opomenutí včasného zakročení pak dle mého názoru může v extrémní situaci vést až k okamžitému zrušení pracovního poměru.¹⁷⁵

Intenzita porušení povinností zde závisí na konkrétních okolnostech, a proto je především vykládána judikaturou. Soudy vymezují intenzitu porušení povinností tak, aby byla naplněna pouze v případě, že již na zaměstnavateli pro toto porušení povinností zaměstnancem nelze spravedlivě požadovat, aby jej dále zaměstnával.¹⁷⁶ Soud není vázán ani hodnocením intenzity konkrétního porušení povinností zaměstnavatelem v jeho pracovním řádu či jiném vnitřním předpise.¹⁷⁷ Především je jako naplnění intenzity zvlášť hrubého porušení povinností zaměstnance hodnoceno úmyslné jednání proti majetku zaměstnavatele,

¹⁷¹ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 366

¹⁷² DANDOVÁ, Eva. BOZ dětí v mateřských školách. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Mateřská škola a právo. Právní předpisy v praxi ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, s. 30

¹⁷³ DANDOVÁ, Eva. Lyžařský výcvik a ostatní zotavovací akce. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Škola a právo. Právní předpisy pro ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, s. 18-19

¹⁷⁴ DANDOVÁ, Eva. BOZ dětí v mateřských školách. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Mateřská škola a právo. Právní předpisy v praxi ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, s. 31

¹⁷⁵ Pro úplnost dodávám, že úraz dítěte či žáka v MŠ, ZŠ nebo SŠ se klasifikuje dle § 29 ŠkolZ, sepisuje se o něm záznam podle vyhlášky č. 64/2005 Sb., o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů, ve znění pozdějších předpisů, a odškodňuje se podle OZ. (Tamtéž, s. 32-33)

¹⁷⁶ Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 379/2000 a BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 366

¹⁷⁷ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, Sp. zn. 21 Cdo 1228/99

neomluvené zameškání práce dlouhodobého rozsahu a nezpůsobilost k výkonu práce na straně zaměstnance z důvodu požití alkoholu nebo omamných látek.¹⁷⁸

I pro okamžité zrušení pracovního poměru platí za určitých předpokladů u zaměstnanců, jež je třeba z určitého důvodu chránit. Chráněni jsou § 55 odst. 2 ZP bez výjimek zaměstnanci na mateřské či rodičovské dovolené a těhotné zaměstnankyně. Opět však platí pro zaměstnavatele subjektivní lhůta 2 měsíců a objektivní lhůta 1 roku pro uskutečnění tohoto právního jednání.¹⁷⁹

2.4. Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Pracovní poměr na dobu určitou může dle § 65 ZP skončit jakýmkoli z výše uvedených způsobů skončení pracovního poměru, nebo uplynutím doby. V situaci, kdy ředitel uzavře s učitelem pracovní poměr na dobu určitou jako zástup za učitelku na mateřské nebo rodičovské dovolené, kdy trvání pracovního poměru bude v pracovní smlouvě vymezeno datem předpokládaného nástupu zastupované zaměstnankyně do práce, avšak tato zaměstnankyně se rozhodne nastoupit později, nastává pro ředitele nepříjemná situace. Podle Valenty totiž i v případě, že ředitel nesjedná se zaměstnancem změnu pracovního poměru v písemné formě, změní se tento pracovní poměr v pracovní poměr na dobu neurčitou.¹⁸⁰

Ve vztahu k pedagogickým pracovníkům vznikla negativní praxe týkající se skončení pracovního poměru těchto pracovníků uplynutím doby, kdy byly s pedagogickými pracovníky uzavírány pracovní poměry na dobu určitou pouze na období školního roku (od 1. 9. do 30. 6.), tj. po dobu školního vyučování.¹⁸¹ Důvodem pro takový postup škol byla úspora finančních prostředků na platy a zákonné odvody. Pedagogičtí pracovníci pak byli po dobu letních prázdnin bez zaměstnání a jejich zaslouženého odpočinku se jim nedostalo, jelikož byli nuceni řešit nejistotu zaměstnání.¹⁸² Navíc pedagogický pracovník mateřské, základní či střední školy má podle mého názoru v období, kdy neprobíhá školní vyučování, téměř

¹⁷⁸ BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 334-335

¹⁷⁹ KOCOUREK, DOBŘICHOVSKÝ: *Pracovní právo pro praxi ...*, s. 157

¹⁸⁰ VALENTA: *Právní rámec řízení ...*, s. 190

¹⁸¹ srov. též ŠIMÁČEK, Pavel. Zákon o pedagogických pracovnících v roce 2016. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Škola a právo. Právní předpisy pro ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, s. 1-9

¹⁸² Čerpáno z obecné části Důvodové zprávy k zákonu č. 379/2015 Sb., změny zákona o pedagogických pracovnících, s. 1

nulovou šanci najít zaměstnání ve svém oboru. Takový postup pak byl v souladu s obecnými pravidly pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou zakotvenými v § 39 ZP. Tato praxe pak byla nepřijatelná též z důvodu právní jistoty, stability zaměstnání a motivace k profesnímu růstu pedagogických pracovníků.

Zákonodárce zhodnotil podstatu tohoto problému v neexistenci právní regulace¹⁸³, kdy žádný právní předpis tento postup nezakazoval, a tudíž bylo potřeba přijmout takovou změnu právních předpisů, jež by omezovala sjednávání pracovního poměru na dobu určitou v rozsahu potřebném pro zamezení této praxe na školách. V souladu s těmito závěry byl přijat zákon č. 379/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, jenž s účinností od 12. 1. 2016 zakotvil do ZPDP § 23a zavazující zaměstnavatele k minimální délce 12 měsíců u pracovního poměru na dobu určitou s možností nejvýše dvojího opakování. Výjimky pak představují pouze dvě situace. Minimální délku není nutno dodržet, pokud je pracovní poměr uzavírán s pedagogickým pracovníkem sloužícím jako náhrada za jiného pedagogického pracovníka, jenž je dočasně nepřítomen z důvodu překážky v práci na straně zaměstnance, nebo pokud je pedagogický pracovník, jenž má být zaměstnán, bez odborné kvalifikace.¹⁸⁴ Maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pak nesmí přesáhnout 3 roky ode dne vzniku pracovního poměru.

V souvislosti s tímto vyřešením problému se však nabízí otázka, zda nelze tuto praxi nadále provozovat způsobem, že škola – zaměstnavatel uzavře s pedagogickým pracovníkem pracovní poměr na dobu určitou podobu trvání 22 měsíců, tedy dvou školních roků a letních prázdnin mezi nimi, a následně případně podruhé na dobu 12 měsíců. Nelze tak provozovat zcela původní praxi, již zmiňovaná novela řeší, kdy byli pedagogičtí pracovníci opětovně zaměstnávání opět na další školní rok, nicméně lze takto „ušetřit“ za jedny letní prázdniny a zároveň pedagogický pracovník, s nímž by byl takto uzavírán pracovní poměr na dobu určitou, by byl opět vystaven finanční nejistotě, demotivace k profesnímu růstu a destabilizaci

¹⁸³ Tamtéž, s. 3

¹⁸⁴ Považuji za vhodné podotknout, že podmínky pro tuto výjimku nejsou splněny v případě pedagogického pracovníka naplňujícího znaky § 22 odst. 6 věty první ZPDP ve spojení s § 3 odst. 1 písm. b) ZPDP, nejedná-li se o výjimku § 22 odst. 6 věty druhé ZPDP.

zaměstnání výraznějším způsobem. Dílčím způsobem dle mého názoru lze takto opět dosahovat úspor finančních prostředků školy, a to v případě, že bude co dva roky přijímán takto jiný pedagogický pracovník. Tuto možnost tak považuji za určitý nedostatek řešení předestřeného problému, jež by podle mého názoru šlo vyřešit např. striktním stanovením podmínky, že pokud bude pedagogický pracovník u zaměstnavatele vykonávat práci do 30. 6., musí jej zaměstnavatel zaměstnávat až do 30. 8. téhož roku.

3. Odvolání ředitele školy v České republice

V další části si dovoluji analyzovat specifickou součást postupu skončení pracovního poměru ředitele školy, kdy tento je pedagogickým pracovníkem, jehož skončení pracovního poměru je poněkud složitější. Obvykle se jeho pracovní poměr na základě projevu vůle končí tak, že nejprve dojde k jeho odvolání z funkce vedoucího zaměstnance¹⁸⁵ dle § 166 odst. 5 ŠkolZ, a následně je mu pak dána výpověď. Analýza odvolání ředitele z funkce je pro skončení pracovního poměru významná i z hlediska, že v případném sporu o určení neplatnosti odvolání z funkce se tato určuje ex tunc, a tudíž je následně daná výpověď bezpředmětná - ředitel pokračuje ve výkonu své funkce bez ohledu na ni a pracovní poměr v důsledku deklarace neplatnosti odvolání nekončí. Pracovní poměr založený jmenováním odvoláním nekončí, pouze se mění, nicméně v důsledku tohoto postupu se ředitel stává řadovým zaměstnancem, se kterým je často následně ukončován pracovní poměr. Platnost jeho odvolání z funkce je, dle mého názoru za jakýchkoli, sebelépe promyšlených jednání a příznivých okolností, vždy nejasná, a proto je důvodem častého vzniku sporů. K tomuto názoru se kloní i Patrik Kubas: „*Odvolání ředitele školy je pro zřizovatele velmi nesnadné a znamená vysoké riziko následných soudních procesů, ve kterých je výsledek velmi nejistý díky možnému velmi subjektivnímu výkladu znění příslušného ustanovení.*“¹⁸⁶

Ve vztahu k řediteli vzniká právo a povinnost jmenovat a odvolávat ředitele zřizovateli dle § 166 odst. 2 ŠkolZ a § 129 odst. 1 písm. d) ŠkolZ ve spojení s § 27 odst. 4 ZP. Jedná se o orgán nadřízený zaměstnavateli – škole.¹⁸⁷ Zřizovatelem veřejné školy (či školského zařízení) může v souladu s § 8 ŠkolZ být stát, kraj, obec, dobrovolný svazek obcí, MŠMT. Školy či školská zařízení se speciálním zaměřením odpovídajícím oboru své působnosti pak zřizují některá ministerstva. Oprávnění zřizovat soukromé školy dle § 8 odst. 6 ŠkolZ přísluší též registrovaným církvím a náboženským společnostem, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy podle § 7 odst. 1 písm. e) zákona č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských

¹⁸⁵VALENTA:Právní rámeček řízení ..., s. 153

¹⁸⁶ Citováno z: KUBAS, Patrik. Ředitel školy: Manažer či pedagog? *Řízení školy*, 2011, č. 6, s. 32

¹⁸⁷ Plyne z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 2 Cdo 3863/2007 a § 166 odst. 2 ŠkolZ

společností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a rovněž ostatním právnickým osobám nebo fyzickým osobám zřizujícím školy a školská zařízení. Z tohoto hlediska se zřizovatelé dělí na veřejné a neveřejné, kdy rozdíl mezi nimi spočívá nejen v právním postavení jimi zřizovaných škol, nýbrž i v jejich vztahu ke zřizování škol.¹⁸⁸

Zřizovatel jmenuje ředitele do funkce na základě jím vyhlášeného konkursního řízení. Jak plyne z plného znění § 129 ŠkolZ, poměr mezi zřizovatelem a ředitelem je poměrně úzký,¹⁸⁹ přestože právním zaměstnavatelem ředitele je školská právnická osoba, jejímž je ředitelem. Systém jmenování a odvolávání zřizovatelem a navazující působnost zřizovatele ve vztahu k řediteli vznikly v důsledku nutnosti zřídit řediteli jakožto statutárnímu orgánu školské právnické osoby nadřízeného po zrušení školských úřadů¹⁹⁰ ke dni 31. 12. 2000.

Rozhodnutí zřizovatele o odvolání ředitele musí v první řadě schváleno k tomu oprávněným orgánem zřizovatele, kdy tento postup se odlišuje podle druhu zřizovatele. K tomuto se vyjádřil Nejvyšší soud: „*Není-li zde rozhodnutí povolaného orgánu obce (rady obce) o odvolání žalobce z funkce ředitele školské právnické osoby zřizované obcí se všemi formálními i obsahovými náležitostmi dostatečně určité a srozumitelné, nemůže je vytvořit (a nahradit tak vůli obce) sám starosta.*“¹⁹¹ Odvolací dekret pak musí obsahovat náležitosti dle § 166 odst. 6 ŠkolZ, a podpůrně i § 73a ZP s přihlédnutím ke specifičnosti odvolávané funkce, osoby ředitele i osoby zřizovatele. V první řadě musí zřizovatel vytvořit písemné vyhotovení a doručit je řediteli do vlastních rukou. K obsahovým náležitostem patří zejména označení funkce a den skončení jejího výkonu. Není-li uvedeno datum pozdější, platí dle kogentního¹⁹² ustanovení § 73a odst. 1 věta druhá ZP, že výkon této funkce odvolanou osobou končí dnem následujícím po doručení.

¹⁸⁸ KATZOVÁ: *Školský zákon, komentář...*, s. 17-18 (k § 8 ŠkolZ)

¹⁸⁹ Ke zřizovatelům soukromým HANZL, Jan, a kol. *Školské zákony 2012*. 1. vydání. Praha: Golden Books, s.r.o., 2012, s. 169

¹⁹⁰ Školské úřady byly zavedeny zákonem České národní rady č. 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, účinným od 27. 12. 1990, jako prostředník správy školství mezi školou a MŠMT. Tento zákon pak pozbyl účinnosti k 1. 1. 2005.

¹⁹¹ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 500/2014

¹⁹² KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo pro praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 292

Z judikatury vyplývá, že nejvíce problematickou náležitostí je dostatečná konkretizace důvodů pro odvolání,¹⁹³ přičemž v případě nedostatků této konkretizace se k takovému právnímu jednání nepřihlíží.¹⁹⁴ Protože ŠkolZ ve výše uvedeném ustanovení ani jinde blíže neuvádí, jakým způsobem mají být důvody odvolání konkretizovány, je nutno *mutatis mutandis* užít k výkladu konkretizace důvodů výkladová hlediska a závěry, z nichž judikatura vychází též ve vztahu ke konkretizaci skutkové podstaty výpovědního důvodu (a která jsou též právní praxí jako správná přijímána), a tyto vztáhnout i na konkretizaci důvodu odvolání ředitele z funkce po stránce skutkové.¹⁹⁵

Skutkové okolnosti vedoucí zřizovatele k odvolání z funkce ředitele musí být v písemném vyhotovení vylíčeny dostatečně srozumitelně a určitě ve smyslu § 166 odst. 6 ŠkolZ alespoň natolik, aby šlo interpretovat projev vůle obsažený v tomto právním jednání¹⁹⁶ a tím dojít k jednoznačnému závěru o konkrétních důvodech. Při výkladu projevu vůle nelze vycházet z doslovného významu použitých výrazů, interpretace má vést ke zjištění skutečné vůle zaměstnavatele, nelze však opomenout pochopení projevu této vůle v odvolání zaměstnancem.¹⁹⁷ Platí rovněž zákaz dodatečného měnění důvodu odvolání po jeho řádném doručení zaměstnanci, jelikož skutkový důvod musí být odvolávanému řediteli znám již k účinnosti odvolání, aby mohl efektivně využít žaloby na neplatnost odvolání z funkce, domnívá-li se, že použitý důvod nemůže obstát.¹⁹⁸ Z těchto závěrů soudu tak jednoznačně vyplývá důležitost správné konkretizace důvodu, a to jak s ohledem na osobu ředitele a její vědomost těchto důvodů, tak i s přihlédnutím ke konkrétní situaci v době rozhodnutí, subjektivnímu názoru zřizovatele o závažnosti důvodů pro odvolání a oboustranném pochopení jejich formulování v písemném vyhotovení odvolání. Správnost sporné konkretizace posoudí vždy s konečnou platností až soud.

Povinnost odvolat ředitele zakotvuje § 166 odst. 4 ŠkolZ, kdy první tři důvody se týkají nesplnění podmínek pro výkon činnosti ředitele stanovených mu v ZPDP. Jedná se o

¹⁹³ Srov. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007 a ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007

¹⁹⁴ V tomto se ztotožňuji s názorem Drápala. Viz BĚLINA, DRÁPAL a kol.: *Zákoník práce. Komentář...*, s. 301

¹⁹⁵ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967 sp. zn. 6 Cz 193/1967

¹⁹⁶ srov. § 18 ZP a § 555 odst. 1 OZ

¹⁹⁷ rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp.zn. 21 Cdo 312/2014

¹⁹⁸ Tamtéž.

situaci, kdy ředitel pozbyl některý předpoklad pro výkon činnosti nebo nesplnil podmínku zahájení a dokončení studia potřebného k získání odborné kvalifikace, popř. nezískal znalosti z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení, a to ve lhůtě dle § 33 ZPDP. Jiří Valenta se k této tématice vyjadřuje¹⁹⁹ ve smyslu, že výjimky v § 32 ZPDP z podmínky splnění předpokladu odborné kvalifikace stanovené § 3 odst. 1 písm. b) ZPDP ve spojení s § 5 ZPDP nelze pro ředitele uplatnit. Tento druh výjimky totiž neznamená uznání kvalifikace, ale toliko možnost vykonávat bez kvalifikace přímou pedagogickou činnost. Náplní činnosti ředitele však není převážně výkon přímé pedagogické činnosti, tato činnost je pro ředitele pouze doplňková. Jedinou přípustnou výjimkou je možnost dle § 32a ZPDP, kdy ředitel získal vzdělání studiem v akreditovaném magisterském studijním programu a nejpozději do 2 let od dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele, zahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně dokončí. Podrobněji k těmto podmínkám viz kapitola první této práce.

Posledním obligatorním důvodem je přijetí organizačního opatření (zřizovatelem), jenž má za důsledek zánik vedoucího pracovního místa ředitele. K této situaci dojde především v případě zrušení právnické osoby ve smyslu § 27 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, spolu s § 126 odst. 3 písm. a) ŠkolZ a § 169 odst. 8 ŠkolZ, nebo v případě sloučení právnické osoby ve smyslu § 27 odst. 3 zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů, § 126 odst. 3 písm. b) ŠkolZ a § 169 odst. 6 ŠkolZ, pokud se nestane nástupnickou právnickou osobou,²⁰⁰ a konečně splynutím. Splynutím zanikají obě školy a vznikne nová školská právnická osoba, což má za následek nutnost

¹⁹⁹ VALENTA, Jiří. *Předpoklady pro výkon funkce ředitele základní školy po 1. 1. 2015* [online], www.ucetnikavarna.cz, 1. února 2015 [cit. 14. března 2017] dostupné na: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d49357v60860-predpoklady-pro-vykon-funkce-reditele-zakladni-skoly-po-1-1-2/?search_query=VALENTA%2C+Jiri.+Predpoklady+pro+vykon+funkce+reditele+zakladni+skoly+po+1.1.2015+%24type%3D6%7C%24type%3D9%7C%24type%3D10%7C%24type%3D41%7C%24type%3D12&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1>

²⁰⁰ Naopak v případě sloučení dané právnické osoby, pokud se tato stane nástupnickou právnickou osobou, důvody k odvolání jejího ředitele z funkce dány nejsou, neboť tato funkce existuje i nadále. KATZOVÁ: *Školský zákon, komentář* ..., s. 329 (k §166 odst. 4 a 5 ŠkolZ)

odvolání všech ředitelů splývajících škol a jmenování nového ředitele do funkce dle § 166 odst. 1 a 2 ŠkolZ.²⁰¹

Odvolání ředitele je možné z fakultativních důvodů upravených v § 166 odst. 5 ŠkolZ, podle něhož lze ředitele odvolat z důvodů: „a) závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činnosti, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem, b) návrhu České školní inspekce podle § 174 odst. 14, c) pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce nebo pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem.“

Problematickým se dle mého názoru v praxi jeví zejména důvod dle § 166 odst. 4 písm. a) ŠkolZ, k němuž existuje rozsáhlá ustálená judikatura soudů,²⁰² jež však dle mého názoru přesto neobjasňuje tyto důvody natolik, aby bylo možno odhadnout, zda konkrétní důvod je tomuto ustanovení vyhovující. V praxi tak v konečném důsledku většina takovýchto jednání má za následek podání žaloby na neplatnost odvolání z funkce, kdy takovýto spor často končí až před Nejvyšším soudem.²⁰³ Dle ustálené judikatury²⁰⁴ soudů patří § 166 odst. 5 písm. a) ŠkolZ k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, a tudíž je na uvážení soudu v každém jednotlivém případě vymezit hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.²⁰⁵ Soudu provede úvahu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby ředitel u něho nadále vykonával svou funkci.²⁰⁶ Z kritérií, jež vzal Nejvyšší soud ČR za vhodné využít při posuzování naplnění důvodů k odvolání spočívajících v porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z vykonávané funkce ředitele závažným způsobem, lze uvést možnost přihlídnout k osobě

²⁰¹ Citováno z KATZOVÁ: *Školský zákon, komentář...*, s. 329 (k § 166 odst. 4 a 5 ŠkolZ)

²⁰² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 312/2014

²⁰³ Jak dokazuje v této podkapitole zmiňovaná judikatura.

²⁰⁴ Srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995 sp. zn. 6 Cdo 53/94, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99 či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011, kde se výslovně deklaruje ustálenost této judikatury.

²⁰⁵ viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011 nebo též subsidiárně rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11. 12. 2009

²⁰⁶ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007

ředitele, k jeho dosavadnímu postoji k plnění právních povinností, k době a situaci, v níž došlo k porušení nebo nesplnění právních povinností, k míře zavinění či ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností a k důsledkům tohoto jednání, tj. zda došlo ke vzniku škody v důsledku porušení právních povinností ředitelem, a o jakou škodu se jednalo. Takto lze správně zhodnotit míru intenzity porušení právních povinností.²⁰⁷ Nelze se však mylně domnívat, že uvedená kritéria mají či mají mít za následek faktickou neodvolatelnost ředitele, jejich smyslem je odstranění možnosti účelového odvolávání ředitelů veřejných škol z funkce zejména z politických důvodů. Neztotožňuji se však s domněnkou, že tohoto smyslu a účelu § 166 odst. 5 písm. a) ŠkolZ a jeho výkladu ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu ČR, bylo, byť částečně, dosaženo, neboť stále napadají další žaloby na neplatnost odvolání z funkce pouze z důvodů, že není postaveno najisto, kdy se již jedná o závažné porušení právních povinností, a kdy pouze o „běžné“ porušení těchto povinností.

Druhým důvodem je odvolání podložené návrhem České školní inspekce na odvolání a to v případě, že tato zjistila závažné nedostatky v činnosti školy nebo školského zařízení (viz § 174 odst. 14 ŠkolZ). V případě, že Česká školní inspekce zjistí v rámci své činnosti pochybení spočívající buď v porušení školských právních předpisů při činnosti školy nebo v nerespektování vzdělávacích programů uvedených v § 3 ŠkolZ, navenek za tato pochybení odpovídá ředitel. Odvolací důvody je tak nutno aplikovat i v kontextu § 164 odst. 1 ŠkolZ.²⁰⁸ Ředitel je povinen zajistit České školní inspekci odpovídající podmínky pro výkon její inspekční činnosti. S ohledem na to, že se v souladu s § 175 odst. 1 ŠkolZ při výkonu inspekční činnosti na místě postupuje podle §§ 7-9 zákona č. 255/2012 Sb., kontrolního řádu, ve znění pozdějších předpisů, a to způsobem uvedeným v jeho § 10 odst. 2, lze řediteli při neposkytnutí odpovídající součinnosti uložit podle § 15 zákona č. 255/2012 Sb. pořádkovou pokutu. Ředitel je oprávněn a zároveň povinen přijímat opatření k odstranění případných nedostatků zjištěných inspekční činností České školní inspekce.

Třetím důvodem opravňujícím zřizovatele odvolat ředitele z funkce je pravomocné rozhodnutí o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce. Tento důvod byl zakotven v

²⁰⁷ Z rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011

²⁰⁸ Citováno z KATZOVÁ: *Školský zákon, komentář...*, s. 322 (k § 164 ŠkolZ)

§ 166 odst. 5 novelou ŠkolZ č. 178/2016 Sb., kterou se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů, a to s účinností od 1. 9. 2016. Tato novela určila časovou omezenost jmenování ředitele do funkce, tedy jmenování pouze na dobu 6 let. Nutnost právní úpravy tohoto odvolacího důvodu považuji za zřejmou, jelikož a contrario by jeho absence mohla vyústit v situace, kdy by existovali dva ředitelé, z nichž první by vyhrál spor o neplatnost odvolání z funkce, v důsledku čehož by se měl k jejímu výkonu vrátit, nicméně jeho funkci by již vykonával nově jmenovaný ředitel, a tak by po dobu zbývající „druhému“ řediteli z jeho funkčního období nutně vykonávali tuto funkci dva. Ředitel jakožto statutární orgán školské právnické osoby je ze své povahy orgánem individuálním, tudíž by se jednalo o naprosto absurdní situaci.

Funkce ředitele se také dle § 73 ZP může tato osoba v písemné formě vzdát.²⁰⁹ Výkon funkce pak stejně jako u odvolání končí dnem následujícím po doručení, není-li v něm uveden den pozdější. Tato právní jednání mají za následek toliko změnu druhu vykonávané práce. Zaměstnavatel má poté povinnost zařadit zaměstnance na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu či jinou pro něj vhodnou práci. V situaci, kdy toto není objektivně možné, či kdy zaměstnanec nabídnutou práci odmítne vykonávat, lze mu dát výpověď pro nastoupení fikce výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) ZP.²¹⁰ Nejvyšší soud ČR též dospěl k závěru, že výpovědi podle fikce nadbytečnosti může pracovní poměr skončit nejdříve dnem, v němž nastává účinnost odvolání z funkce nebo vzdání se této funkce. Obě strany totiž mají vědomost o zániku výkonu funkce již doručením rozhodnutí o odvolání nebo vzdání se funkce, a tudíž neexistuje překážka pro postavení dalšího zařazení zaměstnance do práce najisto.²¹¹

Je třeba rovněž upozornit na možnost přímé výpovědi řediteli, aniž by došlo k jeho odvolání z postu ředitele zřizovatelem. Ustanovení § 38 odst. 2 ZP stanoví, že platí pro

²⁰⁹ KOTTNAUER: *Pracovní právo pro praxi...*, s. 292

²¹⁰ Viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 85/95

²¹¹ Srov. DOLEŽÍLEK: *Přehled Judikatury ve věcech pracovněprávních...*, s. 106-107 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003

pracovní poměry založené jmenováním též ustanovení o pracovním poměru vzniklém na základě pracovní smlouvy. V ustanoveních § 73 a n. ZP jsou zakotveny speciální způsoby skončení pracovního poměru, nicméně tyto normy nevylučují použití obecné úpravy skončení pracovního poměru jinými způsoby zakotvené v § 48 a n. ZP. Naopak pouze je doplňují o další možnost skončení pracovního poměru v důsledku odvolání nebo vzdání se funkce vedoucího zaměstnance a následné fikce nadbytečnosti použít § 52 písm. c) ZP bez nutnosti zkoumání nadbytečnosti zaměstnance vzhledem k rozhodnutí o organizační změně.²¹²

Nově je možné, že dojde k zániku výkonu funkce ředitele uplynutím doby. Jedná se o zvláštní právní úpravu uzavírání pracovního poměru na dobu určitou zakotvenou v ustanovení § 166 odst. 3 ŠkolZ výše zmiňovanou novelou, které v aktuálním znění stanoví, že jmenování ředitele školy zřizované územními samosprávnými celky a ministerstvem lze jmenovat pouze na dobu určitou na šest let. Valenta je toho názoru, že tímto *lex specialis* je zcela nahrazena obecná úprava v ZP předpokládající tuto situaci v § 39 odst. 3 ZP.²¹³ Již i Nejvyšší soud se ztotožnil s myšlenkou, že dle § 166 odst. 3 ŠkolZ došlo ke změně těchto pracovních poměrů na pracovní poměry na dobu určitou.²¹⁴

Závěrem této kapitoly lze shrnout, že právní úprava ředitele jakožto zaměstnance, její vznik a zánik, je poměrně často novelizovaná v důsledku faktických změn zřizovatelů a vůbec v postavení škol jako právnických osob, a tím i v postavení ředitele školy jako statutárního orgánu školy a zároveň jejího zaměstnance. Skončení pracovního poměru ředitele školy nastává všemi obvyklými způsoby jako u „běžných“ pedagogických pracovníků, navíc však může pracovní poměr skončit i odvoláním učiněným zřizovatelem, vzdáním se této funkce, nebo uplynutím funkčního období, na niž byl ředitel do funkce jmenován.

²¹² Srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005 a DOLEŽÍLEK: *Přehled Judikatury ve věcech pracovněprávních...*, s. 60-62

²¹³ VALENTA: *Právní rámec řízení...*, s. 164

²¹⁴ Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3322/2016

4. Komparace právní úpravy skončení pedagogických pracovníků v České republice a Slovenské republice

Srovnání právní úpravy skončení pedagogických pracovníků v ČR se slovenskou právní úpravou jsem si vybrala, jelikož je tato země mému srdci nejbližší a zároveň obě úpravy původně vycházely z téhož základu. Jejich vývojem dochází ke stále větším odlišnostem.²¹⁵ Slovenská právní úprava této problematiky se skládá především ze zákona č. 301/2001 Z. z., zákonníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „slovenský ZP“) a zákona č. 317/2009 Z.z., o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o učitelích“).

Na Slovensku jsou učitelé legálně definováni jako pedagogičtí zaměstnanci. Dle § 3 odst. 1 zákona o učitelích je pedagogickým zaměstnancem fyzická osoba, která vykonává pedagogickou činnost a je zaměstnancem školy či školského zařízení spadajícího do definice v § 1 odst. 2 zákona o učitelích. Pedagogickou činností se pak rozumí soubor pracovních činností vykonávaných přímou výchovně vzdělávací činností²¹⁶ a ostatními činnostmi souvisejícími, které zaměstnavatel vymeze v pracovním řádu. Zákon se stejně jako ZPDP nevztahuje na zaměstnance vysokých škol. Kromě pedagogických zaměstnanců upravuje tento zákon i tzv. odborné zaměstnance škol či školských zařízení, kteří nejsou učiteli, ale dalšími zaměstnanci dle § 1 odst. 2 ZPZ vykonávajícími odbornou činnost, což je soubor činností odborného zaměstnance školy či školského zařízení vykonávaných především při poskytování logopedické, psychologické, speciálně-pedagogické péče nebo výchovného a sociálního poradenství a prevence a ostatní související.²¹⁷

Základní předpoklady pro výkon činnosti slovenského pedagogického zaměstnance dle § 6 zákona o učitelích se shodují s předpoklady pro českého pedagogického pracovníka, nad jejich rámec je stanovena pouze povinnost pověření církve v případě výuky náboženství.

²¹⁵REGECOVÁ, Lucia, JANŠOVÁ, Marie. *Od letošního ledna se změnilo pracovní právo i na Slovensku. Co jsou hlavní změny?* [online], byznys.ihned.cz, 28. 2. 2013 [cit. 15. Března 2017], dostupné na: <<http://byznys.ihned.cz/podnikani/zakony-firma-a-zamestnanci/c1-59417300-od-letosniho-ledna-se-zmenilo-pracovni-pravo-i-na-slovensku-co-jsou-hlavni-zmeny>>

²¹⁶ § 3 odst. 2 a 3 zákona o učitelích

²¹⁷ § 4 zákona o učitelích

Zákon o učitelích explicitně nevyjmenovává předpoklad plné svéprávnosti, mám však za to, že i tento předpoklad musí být naplněn vzhledem ke skutečnosti, že na Slovensku jsou pedagogičtí a odborní zaměstnanci veřejných škol zaměstnanci vykonávajícími svou práci ve veřejném zájmu, a tudíž se na ně použije subsidiárně i zákon č. 552/2013 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme, ve znění pozdějších předpisů.²¹⁸ Odborná kvalifikace se na Slovensku nazývá kvalifikačními předpoklady a je zakotvena v § 7 až 8 zákona o učitelích, přičemž konkrétní požadované studijní programy a obory pro jednotlivé pozice upravuje vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 447/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ve znění pozdějších předpisů. Kvalifikační předpoklady v SR se s odbornou kvalifikací v ČR shodují, až na drobné odchylky.²¹⁹

Zajímavou odlišností slovenské právní úpravy je, že zaměstnavatelem není vždy škola či školské zařízení. Může jím být i zřizovatel, je-li jím škola zřízena bez právní subjektivity. Pak je např. obec povinna si určit, zda je zaměstnavatelem ona nebo škola.²²⁰ Pokud určí, že postavení zaměstnavatele má obec, je starosta oprávněn k pracovněprávním úkonům sám, či jimi pověří ředitele.²²¹ Má-li škola právní subjektivitu, je postavení ředitele shodné s jeho postavením v ČR (tzn. je statutárním orgánem školské právnické osoby).

Ředitel je vedoucím pedagogickým zaměstnancem dle § 34 zákona o učitelích, jenž mezi ně řadí i zástupce ředitele, hlavního mistra odborné výchovy, vedoucího vychovatele, vedoucí odborného útvaru a další dle § 9 slovenského ZP. Jejich předpoklady upravené v § 34 odst. 2 zákona o učitelích jsou krom základních předpokladů uváděných výše včetně

²¹⁸ Zde se jedná o školy a školská zařízení, jejichž zřizovateli jsou obce, vyšší územní celky či okresní úřady. Na zaměstnance církevních a soukromých škol se tento zákon nepoužije. Zdroj: Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky: *Praktická príručka k ochrane práv pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca*. [online], www.minedu.sk, listopad 2015, [cit. 15. března 2017], s. 56, dostupné na: <<https://www.minedu.sk/data/att/9125.pdf>>

²¹⁹ Např. Učiteli MŠ nepostačí vyšší odborné vzdělání ve vhodném studijním programu a oboru. (§ 7 odst. 2 písm. b) zákona o učitelích)

²²⁰ § 7 odst. 2 slovenského ZP

²²¹ Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky: *Praktická príručka k ochrane práv pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca*. [online], www.minedu.sk, listopad 2015, [cit. 15. března 2017], s. 57, dostupné na: <<https://www.minedu.sk/data/att/9125.pdf>>

kvalifikačních předpokladů navíc vykonání první atestace, stanovená délka praxe²²² a nejpozději do 3 let od počátku výkonu této funkce dokončení funkčního vzdělávání.²²³

Pracovní poměr dle § 59 slovenského ZP končí právním jednáním – dohodou, výpovědí, okamžitým skončením nebo skončením pracovního poměru ve zkušební době. Na základě právní události může skončit např. uplynutím doby u pracovního poměru na sjednaného na dobu určitou²²⁴ nebo smrtí zaměstnance. Dále je možné jeho skončení na základě úředního rozhodnutí či zákona.²²⁵ I pro slovenské skončení pracovního poměru na základě právního jednání (podle tamní terminologie právního úkonu) zásadně platí, že nedodržení jeho náležitostí vede zásadně k relativní neplatnosti.^{226 227} Skončení pracovního poměru ve zkušební době nastává na základě oznámení k datu v něm uvedenému.²²⁸

I ve slovenské právní úpravě je zakotvena povinnost zaměstnavatele projednat záměr výpovědi i okamžité skončení pracovního poměru s odborovou organizací či zástupcem zaměstnanců. Ti pak musí projednat výpověď od zaměstnavatele do 7 dnů a okamžité skončení pracovního poměru do 2 dnů, jinak nastává fikce souhlasu.²²⁹

Podmínky pro sjednání dohody o skončení pracovního poměru se obsahově shodují s naším zněním § 49 ZP. Pokud zaměstnanec požaduje či spočíval-li důvod pro uzavření dohody v organizačních důvodech k výpovědi ze strany zaměstnavatele, musí být v jejím písemném vyhotovení důvod uveden.²³⁰

²²² podle § 3 zákona č. 596/2003 Z.z., o štátnej správe v školství a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů

²²³ § 38 zákona o učitelích

²²⁴ Viz KUDRIK, Pavol. *Novela slovenského Zákoníku práce* [online], www.epravo.cz, 26. 11. 2012 [cit. 15. března 2017], dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>>

²²⁵ BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Slovak labour law*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 59

²²⁶ Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky: *Praktická príručka k ochrane práv pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca*. [online], www.minedu.sk, listopad 2015, [cit. 15. března 2017], s. 64, dostupné na: <<https://www.minedu.sk/data/att/9125.pdf>>

²²⁷ Odlišný režim stanoví slovenský ZP pro tzv. Pracovní pomer na kratší pracovný čas dle § 49 a n. ZP.

²²⁸ BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ: *Slovak labour law ...*, s. 61

²²⁹ KUDRIK, Pavol. *Novela slovenského Zákoníku práce* [online], www.epravo.cz, 26. 11. 2012 [cit. 15. března 2017], dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>>

²³⁰ § 60 slovenského ZP

Náležitosti platné výpovědi se rovněž shodují, avšak výpovědní doba je upravena odlišně. Obecně je v § 62 slovenského ZP zakotvena výpovědní doba v délce 1 měsíce, dále je odstupňována v závislosti na délce trvání pracovního poměru u téhož zaměstnavatele. Byl-li zaměstnanec u tohoto zaměstnavatele zaměstnán nad 1 rok, avšak méně než 5 let, činí výpovědní doba alespoň dva měsíce, při trvání pracovního poměru nad 5 let pak v případě výpovědi ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů nebo pro ztrátu zdravotní způsobilosti k výkonu sjednané práce již 3 měsíce.

Výpovědní důvody opravňující zaměstnavatele k výpovědi zaměstnanci vykazují mírné odlišnosti slovenské právní úpravy v § 63 slovenského ZP oproti českému § 52 ZP. Organizační důvody pro zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části jsou oba zahrnuty pod § 63 odst. 1 písm. a) slovenského ZP. Odlišností zde je, že výpověď pro přemístění zaměstnavatele nebo jeho části je možno zaměstnanci dát jen, nesouhlasí-li se změnou místa výkonu práce, což se mi jeví jako pro tento důvod spravedlivá podmínka. Pro výpověď pro nadbytečnost se vyžaduje písemná forma rozhodnutí o organizační změně, jenž je jinak definováno obdobně. V důsledku výpovědi pro nadbytečnost nesmí následně zaměstnavatel po dobu 2 měsíců vytvořit nové pracovní místo či zaměstnat nového zaměstnance na původní místo nadbytečného zaměstnance.²³¹ Tento zákaz pro zaměstnavatele považuji za naprosto legitimní k ochraně zaměstnance a posílení právní jistoty v pracovněprávních vztazích. K zajímavým odlišnostem české a slovenské úpravy výpovědních důvodů lze dále uvést, že slovenský ZP zakotvuje některé další důvody oproti českému ZP, především přestane-li zaměstnanec splňovat požadavky pro řádný výkon práce specifikované ve vnitřních předpisech zaměstnavatele či nesplňuje-li již předpoklady dle § 42 odst. 2 slovenského ZP. Pro výpověď pro méně závažné porušování pracovní kázně se nevyžaduje dle slovenské právní úpravy písemná výzva ve lhůtě posledních 12 měsíců, nýbrž pouhých 6 měsíců. Zaměstnavateli je navíc zakotvena povinnost seznámit zaměstnance s důvodem k výpovědi a umožnit mu se k tomuto vyjádřit v případě, že pojal záměr dát mu výpověď pro porušení pracovní kázně.²³² A konečně i česká právní úprava zakotvuje jeden

²³¹ Další výpovědní důvod z organizačních důvodů je ve slovenském ZP zakotven vzhledem k agenturnímu zaměstnávání, avšak ten nespadá do tématu mé práce.

²³² BARANCOVÁ, OLŠOVSKÁ: *Slovak labour law ...*, s. 64

výpovědní důvod navíc, a to nejnovější důvod dle § 52 písm. h) ZP. Podmínky pro výpověď ze strany zaměstnavatele ještě slovenský ZP zpřísňuje v některých případech o tzv. nabídkovou povinnost dle § 63 odst. 2 slovenského ZP. Z rozdílů těchto dvou právních úprav týkajících se zákaz výpovědi zaměstnanci nacházejícímu se v ochranné době se mi jeví významné, že dle § 64 odst. 2 slovenského ZP se běh výpovědní doby po dobu běhu ochranné doby neprodlužuje, a pokud by měla výpovědní doba uplynout v době, kdy je zaměstnanec pod ochranou, končí pracovní poměr skončením této ochranné doby.

V právní úpravě okamžitého skončení pracovního poměru je slovenský ZP ve svém § 68 přísnější v důvodech, kdy postačí pravomocné odsouzení pro úmyslný trestný čin bez ohledu na délku trestu, druhým důvodem pak je závažné porušení pracovní kázně bez bližší specifikace.²³³ Naproti tomu chrání slovenská právní úprava oproti české právní úpravě více zaměstnance nacházející se v těžké životní situaci, když navíc zakotvuje zákaz okamžitého skončení pracovního poměru i pro zaměstnance osamělé a pečující o dítě do 3 let věku a zaměstnance pečující o blízkou osobu s těžkým zdravotním postižením.

Ředitel je jmenován a odvoláván zřizovatelem školy nebo školského zařízení²³⁴ na pětileté funkční období, kdy si zároveň spolu sjednají pracovní smlouvu a podmínky pracovního poměru dle slovenského ZP. Jak bylo již řečeno, ředitel je pedagogickým zaměstnancem podle zákona o učitelích, a tudíž jeho pracovní poměr může skončit všemi způsoby a z důvodů uvedených ve slovenském ZP a musí splňovat předpoklady dle zákona o učitelích i zákona č. 552/2013 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, ve znění pozdějších předpisů zákona. Zřizovatel musí ředitele z funkce odvolat z důvodů dle § 3 odst. 7 zákona č. 596/2003 Z.z., o štátnej správe v školství a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů.²³⁵ Jedná se o situace, kdy byl ředitel pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin, porušil povinnosti a omezení dle zákona č. 552/2013 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, ve znění pozdějších předpisů, či

²³³ Pro vymezení tohoto důvodu je významné, zda zaměstnanec svým jednáním poškodil zákazníka svého zaměstnavatele. In BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, s. 431

²³⁴ Dle §3 zákona č. 596/2003 Z.z., o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů

²³⁵ Viz např. rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 18. 11. 2012, sp. zn. 5 Cdo 235/2011

závažně porušil všeobecně závazné právní předpisy. Dále musí zřizovatel ředitele odvolat, ruší-li se škola nebo školské zařízení, což lze přiřadit k českému důvodu dle § 166 odst. 4 písm. d) ŠkolZ nebo navrhne-li to nejvyšší školní inspektor, což odpovídá oprávnění České školní inspekce, přestože v případě návrhu České školní inspekce nemá zřizovatel v ČR povinnost, ale pouze oprávnění ředitele odvolat. Zakotvení povinnosti se mi jeví jako vhodné ke zvýšení autority kontrolního orgánu ve školství. Zřizovatel nemá na Slovensku povinnost ředitele odvolat v případě pozbytí kvalifikačních předpokladů jako je tomu v ČR, avšak lze dovést, že v takovém případě může být řediteli dána výpověď z pracovního poměru. Oprávnění k odvolání ředitele má zřizovatel v případě návrhu rady školy²³⁶, neabsolvování předepsaného studia podle zákona o učitelích či na návrh Ministra školství SR při zjištění závažných nedostatků.

Závěrem si dovoluji zhodnotit, že skončení pracovního poměru ve Slovenské republice považuji za inspirující pro ČR v mnoha ohledech. Skutečnost, že jde o práci vykonávanou ve veřejném zájmu, považuji za podnětnou ke zvyšování vážnosti učitelského povolání²³⁷ a směřující správným směrem. Naopak nepovažuji za vhodný koncept školy, která může, ale nemusí být právnickou osobou, jelikož je tak pro zaměstnance složité vyznat se v tom, kdo je jeho zaměstnavatelem, a především též, kdo je oprávněn s ním jménem zaměstnavatele jednat.

²³⁶ Z odvolacích důvodů dle § 166 odst. 5 ŠkolZ bylo oprávnění zřizovatele odvolat ředitele na návrh školské rady vypuštěno s účinností k 1. 1. 2015 novelou č. 82/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

²³⁷ Viz statistiku v: KAŠPAROVÁ, Vendula. Porovnání výsledků v ČR v šetření TALIS 2013 s výsledky ve vybraných zemích (1. část). *Řízení školy*, 2015, č. 7, s. 42

Závěr

Tuto diplomovou práci jsem napsala za účelem podat první ucelený právní výklad o problematice skončení pracovního poměru pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol v právním řádu České republiky. Pokládám za jednoznačný přínos práce je již to, že zpracovává dosud nezpracované téma, čímž umožňuje dalším badatelům navázat na tento základ a dále rozpracovávat dílčí otázky tématu. Doufám, že bude tato práce přínosem pro praxi pracovních poměrů v oblasti školství. Právní úprava odlišností postavení pedagogických pracovníků ve vztahu ke skončení jejich pracovního poměru se omezuje na několik ustanovení ZPDP a ŠkolZ, spolu s podzákonnými právními předpisy k problematice se vztahující. K vypracování práce bylo proto nutno kombinovat množství různorodých zdrojů, a to jak odborné publikace, sborníky a články, tak i závěry soudů v jednotlivých rozhodnutích.

Postavení těchto pracovníků shledávám na pomezí veřejného a soukromého práva, a to z důvodů vázanosti pokyny MŠMT, finanční závislosti veřejných mateřských, základních a středních škol na veřejných rozpočtech i vzhledem ke způsobu zřizování veřejných škol a ustavování jejich statutárního orgánu - ředitele. Pedagogičtí pracovníci podle mého názoru vykonávají svou práci k prospěchu veřejnosti, kdy tento účel jejich činnosti se však v české právní úpravě na rozdíl od právní úpravy na Slovensku nijak neodráží v právní úpravě jejich pracovního poměru. Pro složitost podzákonných a vnitřních předpisů, a zároveň komplexnost právní úpravy vnitřní činnosti škol ve ŠkolZ se mi pak jeví problematika skončení pracovního poměru těchto pracovníků jako nepřehledná, kdy většinou²³⁸ jednotlivý případ sporu o neplatnost projevu vůle směřujícího k rozvázání pracovního poměru tohoto pracovníka zahrnuje nutnost nejprve zkoumat vlastní vnitřní chod školy, na něž teprve navazuje oprávněnost skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Prvním problémem je již souběh činnosti pedagogického pracovníka ve více pedagogických pozicích, např. vyučování na 1. a 2. stupni ZŠ. S účinností od 1. 1. 2012 postačí pro splnění předpokladu odborné kvalifikace výkon jedné vyučovací hodiny

²³⁸ Tuto skutečnost vyvozují z rozsudků rozebíraných v této práci, jež ukazují vliv vlastního chodu školy na posuzování platnosti právního jednání vedoucího k rozvázání pracovního poměru.

v pedagogické pozici, po níž má pedagogický pracovník odbornou kvalifikaci, ve zbývajícím rozsahu pak může vykonávat přímou pedagogickou činnost bez této kvalifikace. Výpověď pro nedostatek kvalifikace je často vykládána v souvislosti s přechodným ustanovením § 32 ZPDP, které pedagogickým pracovníkům nesplňujícím předpoklad odborné kvalifikace ukládalo zahájit nejpozději k 1. 1. 2014 studium, jímž si kvalifikaci doplní. Nad těmito zaměstnanci tak visí pověstný Damoklův meč hrozící výpovědí z důvodů nedostatku kvalifikace, dokud toto studium úspěšně nedokončí.

Významným problémem v praxi je též výpověď pro nadbytečnost pedagogického pracovníka, k níž se dosud judikatura vyvíjí. Dále je neustále aktuálním problémem kvalifikace pedagogických pracovníků a možnosti rozvázání jejich pracovního poměru z důvodu nedostatku odborné kvalifikace k této činnosti v souladu s ZPDP. Nadbytečnost pedagogického pracovníka je též velmi těžko prokazatelná vzhledem ke složitosti postupu ředitele školy pro vydání konkrétního rozhodnutí o organizační změně a stanovení konkrétního nadbytečného zaměstnance. Faktické nepotřebnosti pedagogického pracovníka v období letních prázdnin též neodpovídá judikatura Nejvyššího soudu v požadavcích na načasování skončení výpovědní doby u tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru.

Problematické je též v kapitole čtvrté předestřené odvolání ředitele školy, který je vedoucím pedagogickým pracovníkem. Vzhledem ke skutečnosti, že osobou jej jmenující a odvolávající je často subjekt veřejného práva, jehož statutární orgán je volen, hrozí riziko, že jeho skončení pracovního poměru politicky motivované. S tím souvisí i nově s účinností od 1. 1. 2012 v § 166 odst. 3 ŠkolZ zakotvené funkční období ředitele školy na 6 let, stejně jako problematické vymezení jednotlivých zákonných důvodů pro odvolání a jejich prokazování. Jak veřejné postavení subjektu jej odvolávajícího, tak i skutečnost, že jednotlivé důvody jsou pak vymezeny právní normou s relativně-abstraktní hypotézou, mohou, jak se domnívám, vést k značné právní nejistotě tohoto pedagogického pracovníka, častému střídání osoby vykonávající funkci ředitele školy a tím k nestabilitě jak vedení školy, tak i personální politiky školy.

V poslední kapitole komparuji zvolené téma s právní úpravou skončení pedagogických pracovníků mateřských, základních a středních škol na Slovensku. Ačkoli má tato právní úprava historicky s právní úpravou v ČR jednotný základ, již dnes lze nalézt mnoho odchylek. Především zaměstnavatelem pedagogických pracovníků může být škola nebo její zřizovatel,

což může být dle mého názoru výhodné z hlediska stability personální politiky školy, avšak matoucí vzhledem k rozdílnosti této politiky na jednotlivých školách navzájem. Dále liší se délka výpovědní doby stejně jako některé důvody pro výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru. Pedagogičtí pracovníci jsou pak na Slovensku děleni mezi pedagogické a odborné zaměstnance, kteří mají kvalifikační předpoklady konkrétně specifikovány až v podzákonném právním předpise, což se mi vzhledem k množství novelizací českého ZPDP jeví výhodným řešením i pro českou právní úpravu de lege ferenda. Celkově tuto právní úpravu hodnotím jako velmi inspirující pro ČR zejména v postavení pedagogických zaměstnanců na Slovensku jako zaměstnanců vykonávajících práci ve veřejném zájmu. Naopak Slovensko by se mohlo od ČR rovněž inspirovat v některých aspektech, např. v zakotvení výpovědního důvodu pro nedodržení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce.

V souladu s nastíněním hlavních problémů plynoucích ze současné právní úpravy bych považovala za vhodné, aby zákonodárce zvážil přijetí ucelené právní úpravy sjednocující pracovní poměr těchto pracovníků na zákonné úrovni, ať již jako součást ZPDP, jiného zákona, či jako samostatný zákon. Domnívám se, že tímto řešením by bylo možné předejít mnohým sporům v praxi vznikajícím, jelikož tyto spory podle mého názoru vznikají právě z výše shrnutých důvodů.

Seznam použité literatury

Monografie

- BĚLINA, Miroslav, a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, 1610 s.
- ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária a kol. *Zákoník práce. Prováděcí nařízení a další související předpisy, s komentářem k 1. 1. 2016*. 10. aktualizované vydání. Olomouc: ANAG, 2016, 1271 s.
- KATZOVÁ, Pavla: *Školský zákon, komentář*, Praha: ASPI, 2008, 772 s.
- HANZL, Jan. a kol.: *Školské zákony*, 1. vydání. Praha: Goldenbooks, s.r.o., 2012, 782 s.
- POLÁKOVÁ, Hana: *Zákon o pedagogických pracovnících a předpisy související s výkladem, s účinností od 1. 1. 2015*, 3. aktualizované vydání. Žďár nad Sázavou: Nakladatelství Fakta s.r.o., 2015, 236 s.
- KOCOUREK, Jiří. *Zákoník práce 2012, ve znění účinném k 1. 1. 2012*, 1. vydání. Praha: Goldenbooks, s.r.o., 603 s.
- KOTTNAUER, Antonín, a kol. *Zákoník práce – komentář s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, 1088 s.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo pro praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, 368 s.
- KOTTNAUER, Antonín, a kol.: *Zákoník práce, komentář, s judikaturou. Podle stavu k 1. lednu 2012, včetně novely účinné k 1. dubnu 2012*. Praha: Leges, 2012, 1088 s.
- KOCOUREK, Jiří, DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016, 329 s.
- LAVICKÝ, Petr, a kol.: *Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1 – 654). Komentář*. 1. Vydání. Praha: C. H. Beck, 2014, 2400 s.
- GALVAS, Milan. *Pracovní právo*. 2. doplněné a přepracované vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s.
- VALENTA, Jiří. *Právní rámec řízení škol a školských zařízení*. 2. upravené a doplněné vydání. Karviná: Paris, 2013, 356 s.
- VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem 2015/2016*. 6. aktualizované vydání, Olomouc: ANAG, 2015, 996 s.

- VALENTA, Jiří. *Kolektivní pracovněprávní vztahy ve školství*. 1. vydání. Karviná: Paris, 2007, 227 s.
- BEZOUŠKA, Petr, IVANCO, Gabriela. *Pracovní právo pro zaměstnavatele*, 1. vydání. Praha: Linde Praha, a.s., 2010, 223 s.
- DOLEŽÍLEK, Jiří. *Přehled Judikatury ve věcech pracovněprávních. Vznik, změny a skončení pracovního poměru*. 2. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: WOLTERS Kluwer ČR, a.s., 2010, 356 s.
- HŮRKA, Petr, a kol. *Aktuální pracovněprávní judikatura s podrobným komentářem*. 1. vydání. Olomouc: ANAG, 2012, 247 s.
- ŠTEFKO, Martin, *Czech labour law in european context*, Prague: Charles University in Prague, Faculty of Law, 2007, 119 s.
- DANĚK, Matěj, a kol. *A Brief Introduction to Czech Labor Law*. 1. vydání. München: Dr. Hut, 2010, 113 s.
- ŠTOČEK, Milan. *Rukověť zástupce ředitele základní školy*, Nový Bydžov: aTre, v.o.s., 2014, 157 s.
- BARANCOVÁ, Helena, OLŠOVSKÁ, Andrea. *Slovak labour law*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, 158 s.
- BARANCOVÁ, Helena. *Slovenské a európske pracovné právo: slovenská a česká judikatúra, judikatúra európskych súdov*. Žilina: Poradca podnikateľa, 2004, 992 s.

Odborné články

- THUMSOVÁ, Martina. Výpověď pedagogickému pracovníkovi, který nemá požadované vzdělání. *Řízení školy*, 2014, č. 5, s. 11-12
- VALENTA, Jiří. Předpoklady odborné kvalifikace pedagogů. *Řízení školy*, 2014, č. 4, s. 4-8
- PUŠKINOVÁ, Monika. Výpověď pro nesplnění odborné kvalifikace. *Řízení školy*, 2014, č. 5, s. 12-18
- KRULIŠ, Petr. Nekvalifikovanost pohledem ředitele malotřídní školy. *Řízení školy*, 2014, č. 5, s. 18-19
- KUBAS, Patrik. Ředitel školy: Manažer či pedagog? *Řízení školy*, 2011, č. 6, s. 32-34
- ERÉNYI, Tereza, VEJSADA, Daniel, Smrt zaměstnance a její důsledky pro pracovněprávní vztahy. *Práce a mzda*, 2014, č. 10, s. 8-10

ŠVANCAR, Radmil, HUSNÍK Petr, Bludiště školské právnické osoby, *Učitel'ské noviny*, 2004, č. 38

ŠTOČEK, Milan. *Rukověť zástupce ředitele základní školy*, Nový Bydžov: aTre, v.o.s., 2014, 159 s.

DANDOVÁ, Eva. Problémy s doručováním v pracovněprávních vztazích. *Právo a podnikání*, 2014, č. 1, s. 20-25

KAŠPAROVÁ, Vendula. Porovnání výsledků v ČR v šetření TALIS 2013 s výsledky ve vybraných zemích (1. část). *Řízení školy*, 2015, č. 7, s. 41-44

Příspěvky ze sborníku

DANDOVÁ, Eva. Lyžařský výcvik a ostatní zotavovací akce. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Škola a právo. Právní předpisy pro ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, 103 s.

ŠIMÁČEK, Pavel. Zákon o pedagogických pracovnících v roce 2016. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Škola a právo. Právní předpisy pro ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, 103 s.

DANDOVÁ, Eva. BOZ dětí v mateřských školách. In PILAŘOVÁ Dagmar (eds.). *Mateřská kola a právo. Právní předpisy v praxi ředitele školy*. Praha: Nakladatelství Dr. Josef Raabe s.r.o., 2016, 115 s.

Nejvyšší soud o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních: sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu 1964-1969, Praha: SEVT, 1980, 439 s.

Legislativní akty

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

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 198/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)

Zákon č. 178/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 492/2005 Sb., o krajských normativech, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů, v platném a účinném znění

Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 255/2012 Sb., kontrolní řád, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 109/2002 Sb., o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně dalších zákonů

Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 585/2004 Sb., o branné povinnosti a jejím zajišťování, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 82/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony

Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovně, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

Směrnice Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy čj. 28 768/2005-45, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva zdravotnictví č. 79/2013 Sb., o provedení některých ustanovení zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, (vyhláška o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče), ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkurzního řízení a konkurzních komisích, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 64/2005 sb., o evidenci úrazů dětí, žáků a studentů, ve znění pozdějších předpisů

Soudní rozhodnutí

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 30. 6. 2016, sp. zn. III. ÚS 3713/15

Nález Ústavního soudu ČR ze dne 10. 2. 2017, sp. zn. II. ÚS 3350/15

Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999, sp. zn. III. ÚS 547/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/1967

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 5. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 6. 1997, sp. zn. 2 Cdon 727/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 1998, sp. zn. 21 Cdo 29/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2001, sp. zn. 21 Cdo 512/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo379/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2647/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1768/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2999/2000
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 11. 2002, sp. zn. 21 Cdo 2104/2001
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2098/2004
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 2008, sp. zn. 21 Cdo 854/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 9. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.3. 2009, sp. zn. 21 Cdo 1276/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4066/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12.2009, sp. zn. 21 Cdo4636/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 12.2009 , sp. zn. 21 Cdo 4781/2008
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1779/2010
Rozsudek nejvyššího soudu ze dne 4. 10. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2785/2010
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 908/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo2358/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2702/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5.2013, sp. zn. 21 Cdo867/2011
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2039/2012
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2014, sp. zn. 21 Cdo 790/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 500/2014
Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 312/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 1804/2015
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 968/2016
Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 10. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2799/2016
Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3322/2016
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 69/94
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94
Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 85/95
Rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 16. 10. 2007, sp. zn. 23 Cdo 378/2013
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 6. 2008, sp. zn. 16 Cdo 112/2008
Rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 8. 6. 2016, sp. zn. 16 Co 72/2016
Rozsudok Najvyššieho súdu Slovenskej republiky ze dne 18. 11. 2012, sp. zn. 5 Cdo 235/2011

Internetové zdroje

BARTUŇKOVÁ, Anna. *K výpovědi z pracovního poměru pro neuspokojivé pracovní výsledky dle ust. § 52 písm. f) ZP. ze dne 18. 5. 2011* [online], www.epravo.cz, 18. května 2011 [cit. 14. února 2017] dostupné na <<http://www.epravo.cz/top/clanky/k-vypovedi-z-pracovniho-pomeru-pro-neuspokojive-pracovni-vysledky-podle-ust-52-pism-f-zp-73634.html>>

STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV, FENCLOVÁ, Zdeňka, a kol. *Nemoci z povolání v České republice 2015*. [online] www.szu.cz, květen 2016 [cit. 16. února 2017], 99 s. dostupné na: <http://www.szu.cz/uploads/NZP/Hlaseni_a_odhlaseni_2015.pdf>

VALENTA, Jiří. *Předpoklady pro výkon funkce ředitele základní školy po 1. 1. 2015* [online], www.ucetnikavarna.cz, 1. února 2015 [cit. 14. března 2017] dostupné na: <http://www.ucetnikavarna.cz/archiv/dokument/doc-d49357v60860-predpoklady-pro-vykon-funkce-reditele-zakladni-skoly-po-1-1-2/?search_query=VALENTA%2C+Jiri.+Predpoklady+pro+v%C3%BD6%7C%24type%3D9%7C%24type%3D10%7C%24type%3D41%7C%24type%3D12&order_by=&order_dir=&type=&search_results_page=1>

REGECOVÁ, Lucia, JANŠOVÁ, Marie. *Od letošního ledna se změnilo pracovní právo i na Slovensku. Co jsou hlavní změny?* [online], byznys.ihned.cz, 28. 2. 2013 [cit. 15. března 2017], dostupné na: <<http://byznys.ihned.cz/podnikani/zakony-firma-a-zamestnanci/c1-59417300-od-letosniho-ledna-se-zmenilo-pracovni-pravo-i-na-slovensku-co-jsou-hlavni-zmeny>>

Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu Slovenskej republiky: *Praktická príručka k ochrane práv pedagogického zamestnanca a odborného zamestnanca.* [online], www.minedu.sk, listopad 2015, [cit. 15. března 2017], 114 s., dostupné na: <<https://www.minedu.sk/data/att/9125.pdf>>

KUDRIK, Pavol. *Novela slovenského Zákoníku práce* [online], www.epravo.cz, 26. 11. 2012 [cit. 15. března 2017], dostupné na: <<https://www.epravo.cz/top/clanky/novela-slovenskeho-zakoniku-prace-87242.html>>

BAJÁNEK, R. *Novela zákonníka práce a zákona o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch* [online], www.ozpsav.cz, 28. 1. 2015 [cit. 15. března 2017], dostupné na: <<http://www.ozpsav.sk/sk/Aktuality/udalosti-oznamy/Novela-Zakonnika-prace-a-zakona-o-pedagogickych-zamestnancoch-a-odbornych-zamestnancoch-1.alej>>

Právní předpisy Slovenské republiky

zákon č. 317/2009 Z.z., o pedagogických zamestnancoch a odborných zamestnancoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 301/2001 Z.z., zákonník práce, ve znění pozdějších předpisů

vyhláška Ministerstva školstva Slovenskej republiky č. 447/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú kvalifikačné predpoklady a osobitné kvalifikačné požiadavky pre jednotlivé kategórie pedagogických zamestnancov a odborných zamestnancov, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 552/2013 Z.z., o výkone práce vo verejnom záujme, ve znění pozdějších předpisů

zákon č. 596/2003 Z.z., o štátnej správe v školstve a školskej samospráve a o zmene a doplnení niektorých zákonov, ve znění pozdějších předpisů

Anotace

Tématem práce je skončení pracovního poměru s pedagogickými pracovníky mateřských, základních a středních škol v právní úpravě České republiky. Cílem práce je analyzovat způsoby skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele v aplikaci na pedagogické pracovníky mateřských, základních a středních škol pomocí analýzy zákona v odborné literatuře a výkladu této problematiky soudy.

První kapitola objasňuje pojem pedagogického pracovníka a předpoklady pro výkon jeho činnosti stejně jako předpoklady pro výkon činnosti ředitele školy. V kapitole zkoumám i problémy vznikající při aplikaci a interpretaci této definice a jednotlivých předpokladů předestřených v zákoně o pedagogických pracovnících. Druhá kapitola vymezuje jednotlivé způsoby skončení pracovního poměru a hlouběji zkoumá některé problematické způsoby skončení, jimiž jsou především výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a skončení pracovního poměru na dobu určitou. V úvodních částech podkapitoly o výpovědi ze strany zaměstnavatele jsou shrnuty podmínky a náležitosti tohoto způsobu skončení pracovního poměru těchto zaměstnanců včetně povinného projednání s odborovou organizací a náležitostí popisu výpovědního důvodů, dále se pak zabývám jednotlivými výpovědními důvody zakotvenými taxativně v zákoníku práce. Třetí kapitola vymezuje možnosti skončení pracovního poměru s ředitelem školy jako jedním z pedagogických pracovníků a nastiňuje též problémy, které vznikají při jeho odvolání z funkce. V poslední kapitole srovnávám právní úpravu skončení pracovního poměru s pedagogickými pracovníky v České republice s právní úpravou obsaženou v právním řádu Slovenské republiky. V závěru práce pak hodnotím největší problémy tohoto tématu. Zároveň shledávám, čím se mohou Česká republika a Slovenská republika vzájemně inspirovat.

Summary

The theme of this work is the termination of the employment of teaching staff nursery schools, primary schools and secondary schools in the Czech Republic. The aim is to analyze ways of termination of employment by the employer of the teaching staff at kindergartens, primary schools, secondary schools by analyzing the scientific literature for the interpretation of this issue by courts.

The first chapter explains the concept of teaching staff and a prerequisite for the exercise of their activities as well as also the assumptions for performance of a school director. The chapter is also examining the problems arising from the application and interpretation of this definition and the various assumptions outlined in the Act on Educational Staff. The second chapter defines the possibilities of termination of employment and deeply explores some problematic ways of termination, which are mainly notice and immediate termination of employment by the employer. At the beginning of subchapter of dismissal by an employer are summarized its terms and conditions, including mandatory consultation with the trade organization and the formalities for termination of reasons, later, I deal with the individual reasons of notice enshrined exhaustively in the Labour Code. The third chapter describes the possibilities of termination of employment with the school director as one of the teaching staff, and outlined the problems that arise when his removal from office. In the last chapter comparing legislation termination of employment of teaching staff in the Czech Republic with the legislation contained in the law of the Slovak Republic. In the conclusion of the work I evaluate the biggest problems in this topic. Simultaneously, I find, what can Czech Republic and Slovak Republic inspire each other.

Seznam klíčových slov

pedagogický pracovník, ředitel školy, mateřská škola, základní škola, střední škola, odborná kvalifikace, zdravotní způsobilost, pracovní poměr, skončení pracovního poměru, odvolání, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, dohoda o rozvázání pracovního poměru, Slovenská republika, Slovensko, zákoník práce, zákonník práce

Key words

teaching staff, school director, nursery school, elementary school, secondary school, professional qualification, termination of employment, notice of appeal, notice, immediate termination of employment, an agreement on termination of employment, Slovak Republic, Slovakia, Labour Code, Slovakian Labour Code