1. 10. 2018

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

K délce trvání pracovního poměru ředitelů škol a školských zařízení

Tento příspěvek se zabývá otázkou úpravy trvání pracovního poměru ředitelů škol a školských zařízení zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, která v roce 2015 prošla změnami.

Úvodem je nutno uvést, že pracovní poměr mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká na základě pracovní smlouvy anebo jmenováním na vedoucí pracovní místo, přičemž jiný způsob vzniku pracovního poměru není možný.[1]

Jmenováním pak obecně může být založen pracovní poměr na dobu neurčitou i na dobu určitou, kdy pokud je založen na dobu určitou, může se tak dít jen za podmínek § 39 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „**ZP**“) a tedy může být založen na dobu nejvýše 3 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, popř. na delší dobu, pokud stanoví zvláštní právní předpis. Ve zvláštních právních předpisech bývají zohledněny specifické podmínky či dílčí aspekty pracovních poměrů určitých profesních skupin.

Tak je tomu i v případě ředitelů školských právnických osob, ředitelů příspěvkových organizací nebo vedoucích organizační složky státu nebo jejích součástí, kdy jejich pracovní poměr se školským zařízením ve vztahu k zákoníku práce speciálně upravuje zvláštní zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen jako „**školský zákon**“). Zákoník práce je možné na pracovněprávní vztahy ředitelů škol či školských zařízení aplikovat jen tehdy, nestanoví-li školský zákon jinak nebo v případech, kdy určitou konkrétní situaci neupravuje.

Školský zákon ve vztahu k pracovnímu poměru a postavení ředitelů škol nebo školských zařízení upravuje otázku jejich jmenování, tedy podmínky a způsob jmenování do funkce v § 166 školského zákona a konkrétně u ředitelů škol a školských zařízení zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí (dále jen jako „**zřizovatel**“) dále také podmínky, důvody a způsob odvolání z funkce.

Ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném do 30. 4. 2015 zakotvovalo, že ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti (dále jen jako

„**ředitel**“, popř. „**ředitelé**“) jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení na období 6 let. Vzhledem k tomu, že ředitele do funkce jmenuje zřizovatel školy a nikoli jeho zaměstnavatel, jedná se o tzv. vnější jmenování, tedy jmenování subjektem odlišným od zaměstnavatele.[2] § 166 odst. 2 školského zákona tedy výslovně stanovoval, že funkční období ředitelů je šestileté. Model šestiletých funkčních období ředitelů byl do školského zákona původně zaveden s účinností od 1. 1. 2012 **a tato šestiletá funkční období odpovídala jejich pracovním poměrům na dobu určitou na 6 let**.

Novelou provedenou zákonem č. 82/2015 Sb., však s účinností 1. 5. 2015 byla v § 166 odst. 2 školského zákona zrušena slova „*na období 6 let*“. Ačkoli by se mohlo zdát, že došlo ke zrušení šestiletých funkčních období ředitelů, byly zákonodárcem **implicitně upraveny v rámci pracovního poměru ředitele na dobu neurčitou**. Ředitelé tedy mají být do funkce jmenováni na dobu neurčitou, přičemž v rámci tohoto pracovního poměru na dobu neurčitou se budou po šesti letech opakovat tříměsíční časové úseky, kdy zřizovatel bude oprávněn anebo povinen ředitele odvolat a vyhlásit na jeho místo konkurs.[3] § 166 školského zákona totiž v odst. 3 stanovuje, že v době od 6 do 3 měsíců před koncem šestiletého období může zřizovatel vyhlásit konkurs a ředitele odvolat k poslednímu dni šestiletého období, přičemž podrobnosti konkursního řízení upravuje vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích, ve znění pozdějších předpisů. Přechodnými ustanoveními byli do nového režimu pracovního poměru na dobu neurčitou převedeni i dosavadní ředitelé jmenovaní na dobu určitou.

Úprava doby trvání pracovních poměrů ředitelů na dobu neurčitou lépe odpovídá obecnému restriktivnímu přístupu ke sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou, kdy ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou by mělo docházet jen ve výjimečných případech. Pokud tedy povaha vykonávané práce nevyžaduje sjednání pracovního poměru na krátkou dobu, vždy je v zásadě vyžadováno sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Důvodová zpráva k zákonu č. 82/2015 Sb., kterým se měnil školský zákon, k tomu uvádí, že se takto: „*obnovuje zákonná ochrana ředitelů spočívající v omezení důvodů pro jeho odvolání v průběhu jeho pracovního poměru na dobu neurčitou*“, kdy tato ochrana polevuje v době od 6 do 3 měsíců před koncem každých šesti let ve funkci.

Jmenováním tedy vznikne řediteli pracovní poměr ke škole na dobu neurčitou a zároveň započne „šestileté období“ výkonu práce na pracovním místě ředitele, kdy v době od 6 do 3 měsíců před koncem šestiletého období může zřizovatel vyhlásit konkurs a ředitele odvolat k poslednímu dni tohoto šestiletého období. Pokud ředitel již před jmenováním byl v pracovním poměru ke škole, nedochází jeho jmenováním ředitelem ke vzniku nového pracovního poměru, ale ke změně druhu práce a jeho právního postavení, v souladu s úpravou postavení ředitele školským zákonem.

Může tedy od 1. 5. 2015 zřizovatel jmenovat ředitele do funkce na dobu určitou 6 let? Rozhodně nemůže, neboť jak bylo nastíněno výše, pracovní poměr ředitele je na dobu neurčitou s tím, že po šesti letech se opakují období, kdy může být vypsán konkurz na místo ředitele a ředitel z funkce odvolán a v případě, že se tak nestane, ředitel ve funkci pokračuje. Pokud by se tak stalo a zřizovatel jmenoval ředitele na dobu určitou 6 let, šlo by o neplatné ujednání, neboť by bylo učiněno v rozporu se zákonem, jehož smyslem a účelem je ochrana ředitele, posílení stability jeho funkce a omezení nežádoucích vnějších vlivů. Tato ochrana samozřejmě nečiní ředitele neodvolatelným, vedle období, kdy zřizovatel může na místo ředitele vyhlásit konkurs a stávajícího ředitele odvolat zakotvuje školský zákon i důvody, pro které může nebo musí ředitele z funkce odvolat, a to konkrétně v § 166 odst. 3 a 4 školského zákona, a to např. pro neplnění povinností vyplývajících z jeho funkce.

Jestliže je ředitel zřizovatelem z funkce odvolán, jeho pracovní poměr ke škole tímto odvoláním nekončí, ale končí jen jeho výkon práce na pracovním místě ředitele a v souladu s § 73a odst. 2 ZP je

zaměstnavatel povinen řediteli nabídnout změnu jeho pracovního zařazení. Shodný postup se uplatní i v případech, kdy se ředitel místa ředitele vzdá. Z dikce § 73a ZP vyplývá, že po odvolání či vzdání se pracovního místa ředitele, který před jmenováním ředitelem již byl v pracovním poměru ke škole, se neobnovuje jeho původně sjednaný druh práce. Pokud tedy využije nabídky na změnu svého dalšího pracovního zařazení, jde o změnu pracovního poměru a musí dojít i ke změně pracovní smlouvy co se týče druhu práce.[4] Pokud škola nebude mít vhodné pracovní zařazení pro odvolaného ředitele nebo ředitele, který se vzdal pracovního místa ředitele anebo bývalý ředitel nabídku odmítne, bude dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) ZP.

Může zřizovatel jmenovat ředitele do funkce na dobu určitou kratší 6 let? Zde již odpověď není tak jednoznačná. Obecně však nemůže. Jedinou výjimku tvoří výjimečné případy, kdy je pro jmenování ředitele na takovou dobu určitou dán objektivní důvod a tím je například nutnost řešit zástup za dosavadního ředitele, který čerpá rodičovskou dovolenou či ředitele, který byl uvolněn do funkce starosty a obdobné. **I v tomto případě však může být ředitel do funkce jmenován jen na základě konkursního řízení, kdy povinnost zřizovatelů obsazovat pracovní místo ředitele transparentně pouze na základě konkursního řízení vyplývá z § 166 odst. 2 školského zákona**. V rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2683/2015, ze dne 15. 1. 2016 je konstatováno, že: *„úkon zřizovatele žalované (zde školy), kterým žalobce "pověřil" vedením žalované (…) do jmenování nového ředitele/ředitelky, který/á vzejde z konkursního řízení s předpokládaným nástupem od 1.7.2012", představuje jmenování žalobce na místo ředitele školy, které bylo učiněno v rozporu s ustanovením § 166 odst. 2 školského zákona, neboť nebylo provedeno na základě vyhlášeného konkursního řízení, a které je proto ve smyslu ustanovení § 4 zák. práce a § 39 obč. zák. neplatné.*“ Ředitelem školy tedy může být jmenován jen ten, kdo prošel konkursním řízením. Přestože tedy výsledky konkursního řízení mají pro zřizovatele pouze doporučující charakter[5], nemůže zřizovatel jmenovat ředitelem osobu, která tímto konkursním řízením neprošla, a to ani ji pověřit výkonem činností, které fakticky představují výkon funkce ředitele. Pokud pracovní místo ředitele není dočasně obsazeno, vykonává jeho činnosti zaměstnanec, který k tomu byl určen např. ve zřizovací listině či zřizovatelské smlouvě školy, popřípadě ve vnitřním předpise školy. Tyto osoby však nemají postavení ředitele jako takové, ale pouze kompetence a odpovědnost, které jim jsou v souladu s pracovněprávními předpisy svěřeny například právě organizačním řádem nebo pracovní náplní.[6]

Jaké možnosti obrany však má ředitel, pokud jej zřizovatel jmenuje ředitelem bez objektivního důvodu na dobu určitou kratší 6 let? Na místě je stejná obrana jako v případě, kdy zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu určitou v rozporu s ustanoveními ZP. Je tedy nutné, aby se ještě před uplynutím doby, na kterou byl jmenován, ředitel obrátil na svého zaměstnavatele a písemně mu oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. V souladu s nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 2703/15 ze dne 31. 8. 2016, který cituje svůj dřívější nález sp. zn. II. ÚS 3323/14: *„oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli v souladu se zákoníkem práce, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával a nebyla-li ani zaměstnancem, ani zaměstnavatelem podána ve stanovené dvouměsíční lhůtě speciální žaloba podle § 39 odst. 5 ZP, pak nelze uzavřít jinak, než, že v konkrétním případě jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.*“

Mgr. Adéla Nela Kročilová

Advokátní kancelář JELÍNEK & Partneři s.r.o.

Pardubice - Dražkovice 181

533 33 Pardubice - Dražkovice

Velké náměstí 1
500 03 Hradec Králové

Truhlářská 1108/3
110 00 Praha 1

Tel.: +420 466 310 691
Fax: +420 466 310 691
e-mail: advokati@advokatijelinek.cz

---

[1] § 33 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve spojení s § 33 odst. 3 téhož zákona.
[2] Viz např. usnesení Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 312/2014 ze dne 6. 8. 2015.
[3] Důvodová zpráva k zákonu 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.
[4] Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 247.
[5] § 5 odst. 6. vyhlášky č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích.
[6] Katzová, P.: Školský zákon. Komentář. Praha: ASPI, 2009, § 166.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026
- Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky (EU): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí
- Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu
- Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu
- Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?
- Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše
- Zneužití práva na přístup podle GDPR
- Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona
- Právní povaha sítě elektronických komunikací – režim náhrady škody
- Náhrada ušlého nájemného při předčasném ukončení nájemní smlouvy na nebytové prostory
- Jak fungují plánovací smlouvy v reálných situacích (2. díl)