

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

Morální bezúhonnost jako předpoklad pro výkon činnosti pedagogického pracovníka

Učitelé na základní škole, vychovatelé, učitelé na střední škole a jiní pedagogové hrají či hráli významnou roli v životě ne mála lidí. Své žáky a studenty se snaží něco naučit, předat jim znalosti a dovednosti, ale také jim vštípit některé morální hodnoty, nezřídka jsou jejich (morálními) vzory. V tomto článku se zaměřím především na jeden z předpokladů výkonu jejich povolání, a to je jejich bezúhonnost, konkrétně její morální složka.

Z definice pedagogického pracovníka obsažené v ust. § 2 odst. 1 zákona č. [563/2004](#) Sb., zákona o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“)[1] mj. vyplývá, že pedagogický pracovník musí vykonávat přímou pedagogickou činnost a může (např. pro základní školu) konat práci v pracovním poměru nebo ve vztahu založeném jednou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, resp. dohodou o provedení práce či dohodou o pracovní činnosti.[2] Uvedené jsou dva definiční znaky pedagogického pracovníka. V ust. § 2 odst. 2 citovaného zákona je pak obsažen výčet „kategorií“ pedagogických pracovníků.

Listina základních práv a svobod ve svém čl. 26 odst. 2 předvídá, že zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Je třeba zmínit, že povolání pedagogického pracovníka patří právě mezi taková povolání, pro jehož výkon jsou právní úpravou stanoveny určité předpoklady. V případě pedagogických pracovníků je tak učiněno skrze ust. § 3 zákona o pedagogických pracovnících, tedy že pedagogickým pracovníkem může být ten, kdo splňuje tyto předpoklady:

- a. je plně svéprávný,
- b. má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- c. je bezúhonný,
- d. je zdravotně způsobilý a
- e. prokázal znalost českého jazyka,

přičemž dále bude pojednáno zejména o splnění předpokladu bezúhonnosti.

Zákon o pedagogických pracovnících[3] pojednává o bezúhonnosti negativně, resp. za bezúhonnou se nepovažuje mj. při posuzování předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka fyzická osoba, která byla pravomocně odsouzena za trestný čin spáchaný úmyslně, nebo za trestný čin spáchaný z nedbalosti v souvislosti s výkonem činnosti pedagogického pracovníka, pokud se na ni podle zákona nehledí, jako by nebyla odsouzena, přičemž fyzická osoba prokazuje bezúhonnost před vznikem pracovníprávního vztahu předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů s tím, že výpis nesmí být starší než 3 měsíce. V průběhu trvání pracovníprávního vztahu je pedagogický pracovník povinen informovat do 10 pracovních dnů ředitele školy o tom, že byl pravomocně odsouzen za trestný čin, jímž by mohl pozbýt předpoklad bezúhonnosti, resp. do 1 měsíce od nabytí právní moci rozsudku předloží pedagogický pracovník nový výpis z evidence Rejstříku trestů. Je tedy patrné, že zákon o pedagogických pracovnících výslovně upravuje pouze trestněprávní bezúhonnost pedagogického pracovníka.

Nejvyšší soud[4] dospěl k závěru, že s přihlédnutím k obecným zásadám uvedeným v zákoně o pedagogických pracovnících a ve školském zákoně, ze kterých je třeba při výkladu bezúhonnosti pedagogického pracovníka vycházet, je třeba na předpoklad bezúhonnosti pedagogického pracovníka pohlížet v širším slova smyslu, tedy nejen jako na bezúhonnost trestní, ale také jako na bezúhonnost občanskou a morální, která souvisí s důstojností, autoritou a obecnou slušností.

Nejvyšší soud taktéž uvedl, že „pedagogický pracovník vykonává vedle vyučovací činnosti rovněž výchovně vzdělávací činnost, při níž jedná v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití s přihlédnutím k ochraně žáků před riziky poruch jejich zdravého vývoje. Veřejná pověst a společenská prestiž učitele vyžaduje, aby i mimopracovní chování a osobní život učitele byly v souladu s obecně přijatými mravními normami. Chování učitele je vzorem pro žáky a rozvíjí etickou stránku osobnosti žáka. Základem pedagogické činnosti je mluvené slovo a osobní příklad učitele, jeho morální bezúhonnost. Učitel svou prací, chováním a jednáním ovlivňuje morálku žáků (dalších generací), je pro ně morálním vzorem.“

S tímto názorem je možné souhlasit a zároveň se dále zamyslet nad některými otázkami. Především, má-li ředitel školy zajistit, aby činnost pedagogického pracovníka vykonávala toliko fyzická osoba, která splňuje všechny shora uvedené předpoklady (ve všech jejich složkách), pak je nutno se ptát, jak má (například při přijímání fyzické osoby do pracovního poměru) zjišťovat, že dotyčná osoba je bezúhonná i z pohledu morálního. V praxi ovšem záleží (při zkoumání morální bezúhonnosti uchazeče o místo pedagogického pracovníka), jaké podklady bude mít ředitel školy při výběru uchazečů k dispozici, přičemž lze po uchazeči, s kterým (ředitel školy) hodlá uzavřít pracovní smlouvu, vyžadovat, aby svou morální bezúhonnost deklaroval, nezapomínaje na zásadu poctivosti, např. v čestném prohlášení, které bude založeno v osobním spise zaměstnance.[5]

Nutno dodat, že rovněž v případě ředitele školy platí, že musí splňovat výše zmíněné předpoklady, a to včetně bezúhonnosti ve všech jejích složkách.

Nelze opomenout zmínit, že právní úprava vychází z toho, že předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon určitého povolání musí zaměstnanec (pedagogický pracovník) splňovat po celou dobu trvání pracovního poměru.[6] Pakliže by tedy pedagogický pracovník pozbyl morální bezúhonnosti, tedy choval by se v rozporu s obecně přijímanými mravními hodnotami, vedlo by to k závěru, že by přestal splňovat tento předpoklad pro výkon činnosti pedagogického pracovníka, což by znamenalo, že by byl naplněn výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

V návaznosti na výše uvedené úvahy si lze ještě položit otázku, jak postupovat v případě, že by se ukázalo, že fyzická osoba (zaměstnanec) nebyla při vzniku pracovního poměru morálně bezúhonná, jinými slovy řečeno, že až po vzniku pracovního poměru by vyšlo najevo, že tato složka zákonného předpokladu je vymizelá. Lze poukázat na judikaturu Nejvyššího soudu[7], ve které konstatuje, že výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. f) zákoníku práce[8] dopadá také na případy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru, že zaměstnanec nesplňuje stanovené předpoklady, ačkoli zaměstnavatel při uzavření pracovní smlouvy vycházel z opačné informace (v našem případě např. z čestného prohlášení). Zaměstnavatel by tedy s takovým pedagogickým pracovníkem mohl rozvázat pracovní poměr výpovědí. V této souvislosti stojí za zmínku, že školský zákon[9] pozbytí některého z předpokladů pro výkon činností ředitele školy považuje za důvod pro obligatorní odvolání ředitele veřejné školy z jeho pracovního místa. Zjistil-li by tedy zřizovatel, že ředitel školy pozbyl svoji morální bezúhonnost, musel by přikročit k jeho odvolání.

Jak bylo předestřeno, pedagogický pracovník musí splňovat určité, zákonem stanovené předpoklady, které musí „platit“ po celou dobu trvání pracovního poměru, přičemž jedním z předpokladů je předpoklad bezúhonnosti, tedy nejen trestní, ale rovněž morální, resp. nelze za bezúhonného pedagogického pracovníka považovat takovou osobu, která se

v rámci svých mimoškolních (mimopracovních) aktivit dopouští takového jednání či chování, které sice není nezákonné, ale z pohledu morálky a s ohledem na zdravý vývoj žáků (studentů) se jeví jako neslušné a nepřijatelné. Závěrem lze uvést, že ačkoli předpoklad bezúhonnosti morální (na rozdíl od bezúhonnosti trestní) není v současné době nikterak definován, de lege ferenda by dle mého názoru měl být v zákoně zakotven.

Mgr. Jiří Svoboda

[1] Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě na základě zvláštního právního předpisu (dále jen „přímá pedagogická činnost“); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.

[2] Smejkal, M. Pracovní cesty pedagogických pracovníků veřejných základních škol. Právní rozhledy 8/2023, s. 278. In: Beck-online. [cit. 4. 9. 2023].

[3] Viz ust. § 29a zákona o pedagogických pracovnících.

[4] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014.

[5] Smejkal, M. Pracovní poměr pedagogických pracovníků ve školství. 2017/2018, disertační práce, Masarykova univerzita, Právnická fakulta, s. 96.

[6] Smejkal, M. Pracovní poměr pedagogických pracovníků. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 88.

[7] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 215/2016.

[8] Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li mj. předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.

[9] Srov. ust. § 166 odst. 5 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Další články:

- [Vybrané otázky poskytování zdravotních služeb na dálku](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [„Za každou kauzou je živý příběh“](#)
- [Ombudsman na Maltě - základní parametry a role. A v čem bychom se mohli poučit i my v Česku?](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [Rozhovor s JUDr. Veronikou Janoušek Rudolfovou, samostatnou advokátkou specializující se na sportovní právo](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [DEAL MONITOR](#)
- [Fotbaloví agenti vs. FIFA ve světle stanoviska generálního advokáta Soudního dvora Evropské unie](#)