

# Zástupce ředitele optikou pracovního práva

Praha 9. 10. 2018

Monika Puškinová

# Zástupce ředitele optikou pracovního práva

## Cíl příspěvku

- Jaká jsou specifika pracovního poměru zástupce ředitele?

## Obsah příspěvku

- Ve kterých případech se pracovní poměr zakládá jmenováním? Ve kterých případech se jmenováním pracovní poměr mění?
- Kdy lze se zástupcem ředitele sjednat zkušební dobu? Jaké má její sjednání důsledky?
- Jaké skutečnosti mají vliv na příplatek za vedení zástupce ředitele veřejné školy?
- Jak se stanoví týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti zástupce ředitele veřejné školy?
- Jak lze rozvázat pracovní poměr jmenovaného zástupce ředitele?

# Jmenování



# Jmenování

jmenování



založení  
pracovního poměru

- § 33 odst. 3 zákoníku práce
- jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisech (např. jmenování ředitele stanovené školským zákonem)
- nestanoví to zvláštní právní předpis  $\Rightarrow$  pracovní poměr se zakládá pouze **u vedoucího ... organizačního útvaru příspěvkové organizace** [§ 33 odst. 3 písm. f) zákoníku práce]

# Jmenování

pracovní smlouva  
druh práce:  
učitel základní školy



jmenování  
druh práce:  
zástupce ředitele

pracovní poměr  
byl založen,  
vznikl a trvá



pracovní poměr  
trvá  
**jeho obsah se  
však mění**

- § 40 odst. 1 zákoníku práce:  
Za změnu pracovního poměru se považuje také jmenování na vedoucí pracovní místo podle § 33 odst. 3, k němuž dojde po vzniku pracovního poměru.
- trvalá změna pracovního poměru
- v případě odvolání, vzdání se pracovního místa se neobnovuje druh práce sjednaný v pracovní smlouvě

# Zkušební doba

jmenováním  
se pracovní poměr  
**zakládá**



**Ize** sjednat  
zkušební dobu

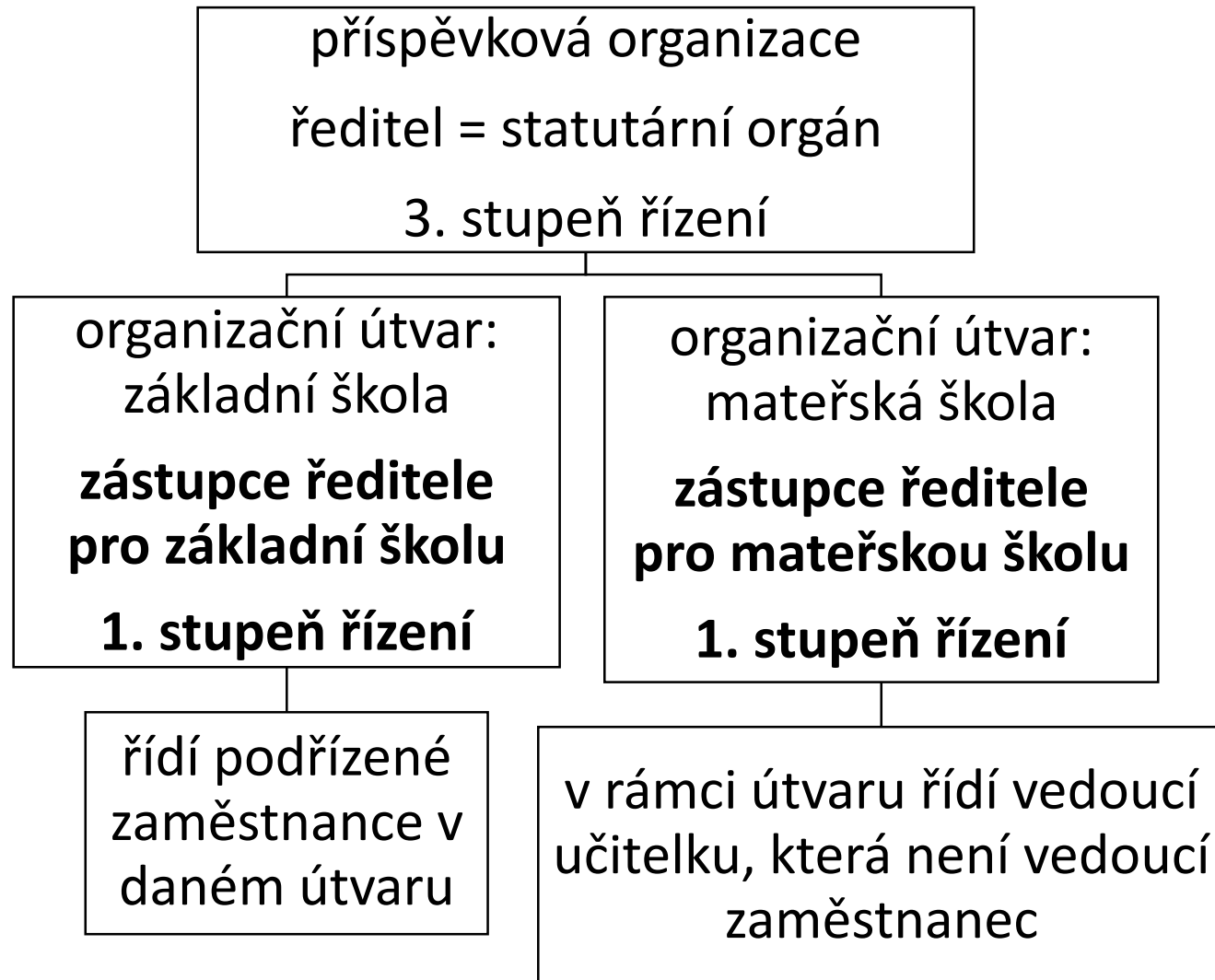
jmenováním se  
obsah pracovního  
poměru **mění**



**nelze** sjednat  
zkušební dobu

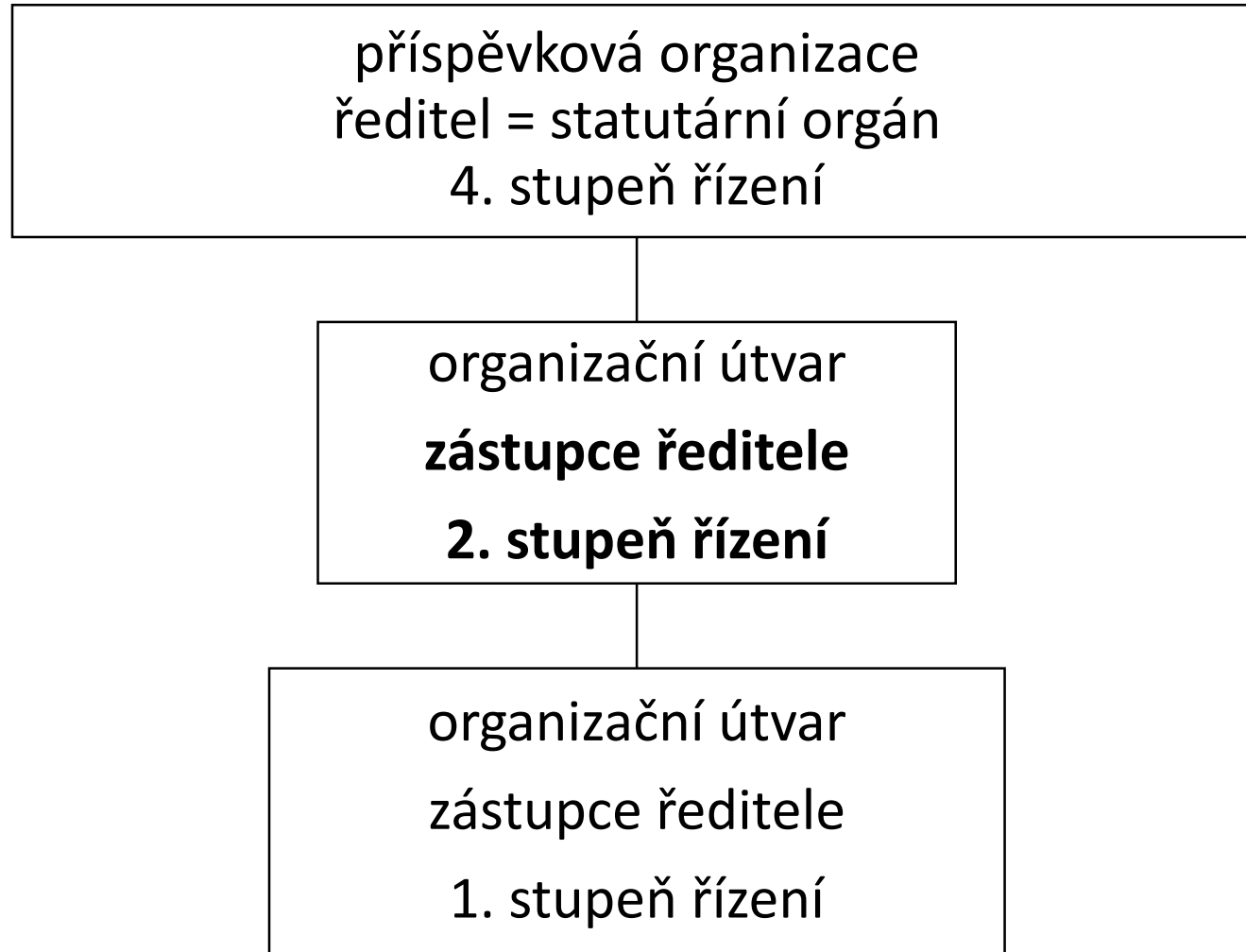
- Zkušební doba
  - ✓ je možné sjednat nejpozději v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 35 odst. 3 zákoníku práce)
  - ✓ nelze sjednat zkušební dobu v souvislosti se změnou trvajících pracovního poměru (např. se změnou druhu práce)
  - ✓ lze sjednat zkušební dobu  $\Rightarrow$  zrušením pracovního poměru ve zkušební době pracovní poměr končí (§ 66 zákoníku práce)

# Veřejná škola: příplatek za vedení



- § 124 zákoníku práce
- příplatek za vedení:
- 5 – 30 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen
- vedoucí učitelka: není vedoucím zaměstnancem, avšak je podle organizačního předpisu oprávněna organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 124 odst. 4 zákoníku práce)

# Veřejná škola: příplatek za vedení



- § 124 zákoníku práce
- příplatek za vedení:
- 15 – 40 % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen



# Veřejná škola: týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti

- zástupce ředitele řídí více druhů škol nebo školských zařízení
- ✓ sčítání různých „jednotek“ (tříd, oddělení, výchovných skupin atd.)
- ✓ určení školy (školského zařízení) v příloze nařízení vlády
- např. 3 třídy MŠ + 3 třídy ZŠ 1. stupeň + 1 oddělení ŠD
- např. 4 třídy ZŠ 2. stupeň + 3 oddělení ŠD
- např. 8 tříd SŠ + 8 výchovných skupin domova mládeže
- týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle vykonávané činnosti školy (školského zařízení), u které je stanovena přímá pedagogická činnost **nejnižší**

- nařízení vlády č. 75/2005 Sb., v platném znění

7 „jednotek“	podle ZŠ
7 „jednotek“	podle ZŠ
16 „jednotek“	podle SŠ

# Odvolání, vzdání se pracovního místa

## **jmenování**

podle § 33 odst. 3  
zákoníku práce



vedoucí zaměstnanec  
může být **odvolán** nebo se  
může **vzdát** vedoucího  
pracovního místa  
(§ 73 odst. 1 zákoníku práce)

pracovní poměr vedoucího zaměstnance  
byl založen **pracovní smlouvou**



vedoucí zaměstnanci, u kterých lze sjednat  
odvolání a vzdání se pracovního místa  
(§ 73 odst. 3 zákoníku práce)

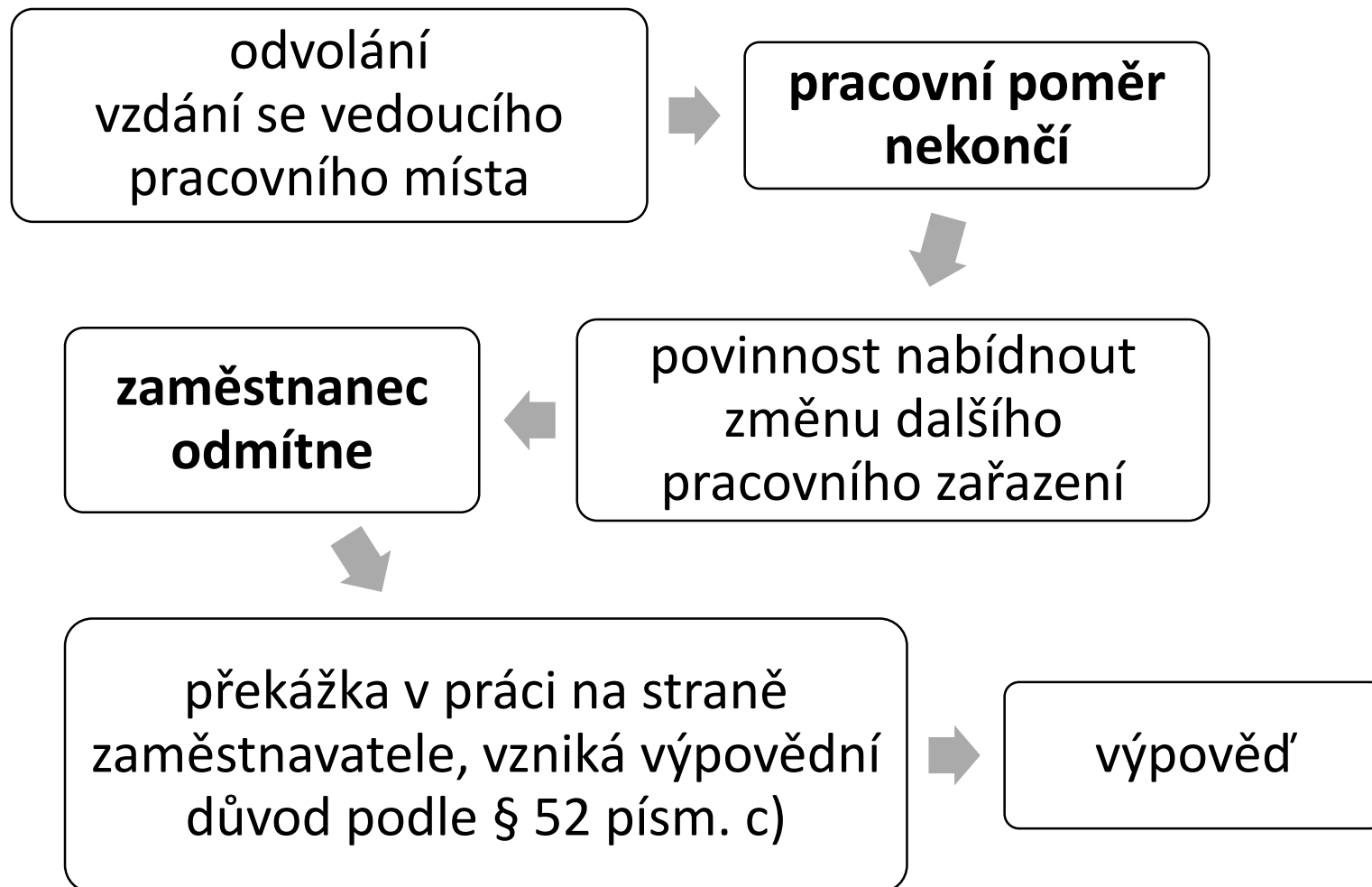


v pracovní smlouvě (nebo jiné smlouvě)  
dohodnuta možnost odvolání a možnost vzdát se  
vedoucího pracovního místa  
(§ 73 odst. 2 zákoníku práce)



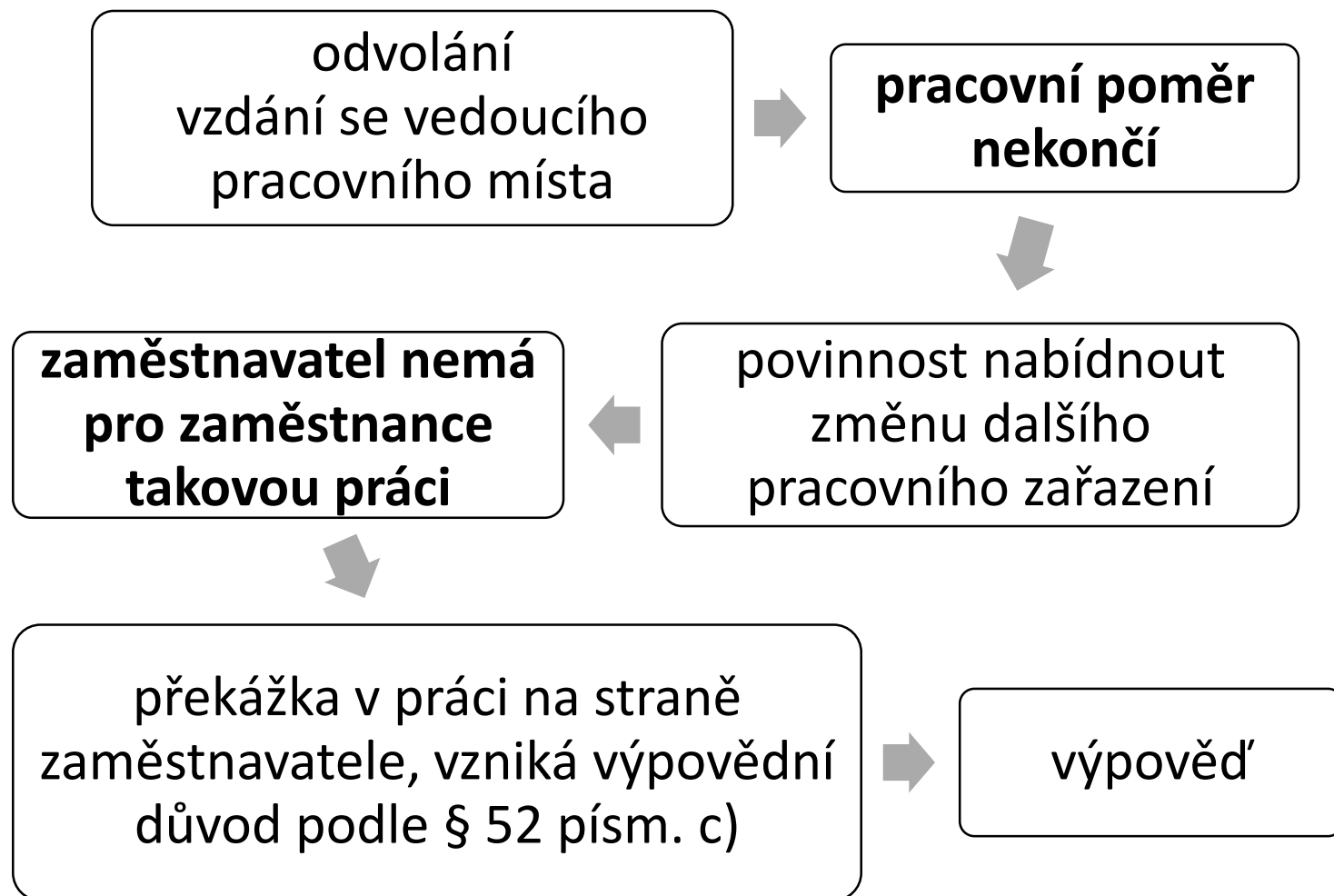
vedoucí zaměstnanec  
může být **odvolán** nebo se může **vzdát**  
vedoucího pracovního místa  
(§ 73 odst. 1 zákoníku práce)

# Rozvázání pracovního poměru



- pracovní místo není zrušeno  
↓
- fiktivní nadbytečnost  
↓
- nenáleží odstupné

# Rozvázání pracovního poměru



- pracovní místo není zrušeno  
↓
- fiktivní nadbytečnost  
↓
- nenáleží odstupné

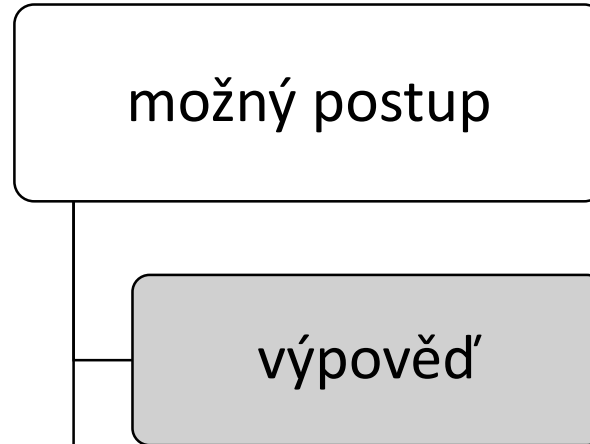
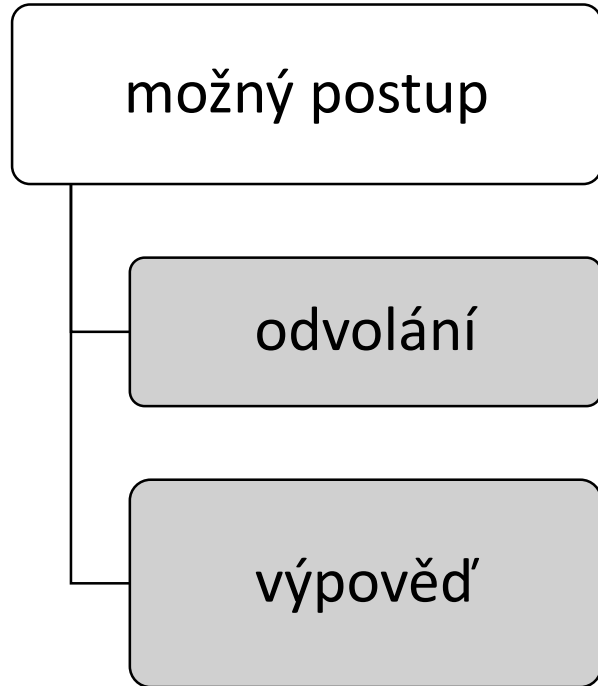
# Nabídková povinnost

	nabízené pracovní místo	judikatura
Charakter pracovního místa a nabízené práce	Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance.	rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9.2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014

# Nabídková povinnost

	nabízené pracovní místo	judikatura
Hledisko času	<p>Ize navrhopat pouze volné pracovní místo, popřípadě pracovní místo, u kterého je předem jisté, že bude volné v dohledné době, tj. v řádu dnů (např. proto, že pracovní poměr dosavadního zaměstnance na tomto místě skončí k určitému dni uplynutím doby nebo na základě již učiněného rozvazovacího projevu vůle)</p>	<p>rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009</p>

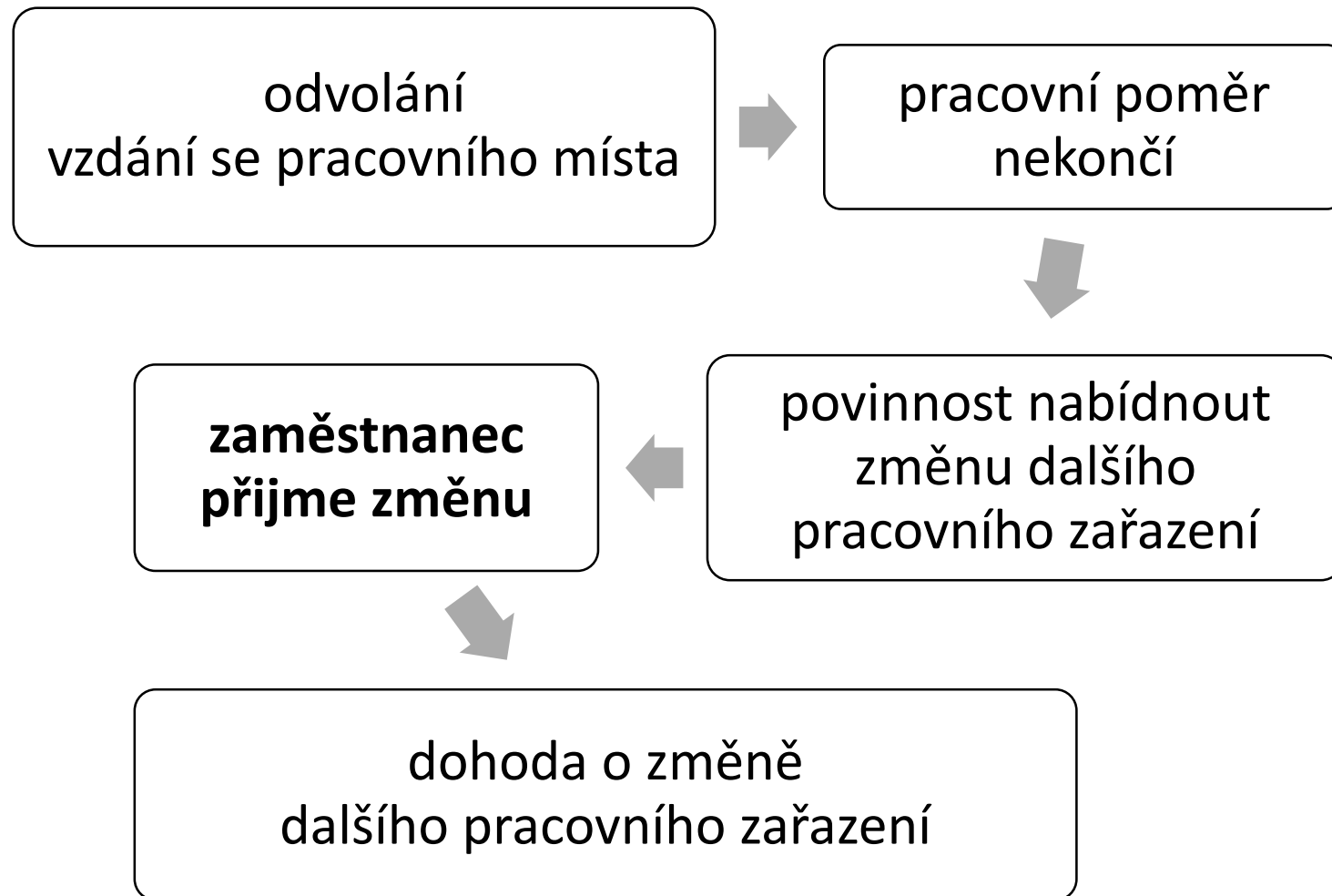
# Rozvázání pracovního poměru



Stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů ze dne 5. 11. 2016

Výpověď z pracovního poměru daná vedoucím zaměstnanci není a ani nemůže být podmíněna jeho předchozím odvoláním z tohoto místa. Zaměstnavatel může tedy s takovým zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí uvedeným způsobem, aniž by předtím využil možnosti odvolání.

# Změna pracovního zařazení



- dohoda o změně dalšího pracovního zařazení ≠ pracovní smlouva



# Rozvázání pracovního poměru

- § 73a odst. 2 zákoníku práce
- Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

# Shrnutí

- Zástupce ředitele
- ✓ příspěvková organizace, veřejná škola: specifika ve všech fázích pracovního poměru
- ✓ specifika vymezená právními předpisy  $\Rightarrow$  respektování právních předpisů (např. vyplacení odstupného)
- ✓ obsah interních předpisů je v souladu s právními předpisy (vymezení organizačních útvarů, vedoucích zaměstnanců atd.)
- ✓ dokumentace  $\Rightarrow$  organizační řád, vnitřní platový předpis, jmenovací dekret/pracovní smlouva, dohoda o změně pracovního zařazení

# Zdroje

- BĚLINA, M. Praktický komentář k § 33 zákoníku práce. ASPI [databáze].
- BUKOVJAN, P. (ed.) *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 36-37.
- TROJAN, V., TROJANOVÁ, I., PUŠKINOVÁ, M. *Zástupce ředitele*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015.
- Zákoník práce. Komentář. Praha: Wolters Kluwer ČR 2008 (komentář k § 35).
- Materiál MŠMT *Pracovní doba pedagogických pracovníků a rozsah přímé pedagogické činnosti. Řešení pracovněprávních vztahů při poskytování podpůrných opatření*. [online]. [cit. 2018-09-26]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/file/48393/>
- Řízení školy online (fiktivní nadbytečnost)