

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA
V PRAZE**

PROVOZNĚ EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PRÁVA



DIPLOMOVÁ PRÁCE

**PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY
V PRÁVNÍ ÚPRAVĚ A PRAXI ČR**

RENATA VOTRUBOVÁ

© 2011 ČZU v Praze

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Pracovně právní vztahy v právní úpravě a praxi ČR“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 10. března 2011

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Mgr. Ivaně Hájkové za odborné vedení, připomínky a cenné rady při zpracování diplomové práce.

**Pracovně právní vztahy
v právní úpravě a praxi ČR**

**Industrial Relations
As They Are Regulated and Practiced In
The Czech Republic**

Souhrn

Tématem této práce je problematika pracovně právních vztahů v právní úpravě a praxi České republiky. V úvodu práce je poskytnut stručný průřez samotného pracovního práva, jeho funkce a postavení v systému práva. Nejprve jsou vysvětleny základní pojmy, jako je pracovně právní vztahy, právní subjektivita zaměstnance a zaměstnavatele, závislá práce, Švarc systém. Dále se práce věnuje přímo tématu pracovně právní vztahy se zaměřením na oblast školství. Zde jsou podrobně rozebrány zaměstnanci ve školství, systém a správa školství v České republice. Jednotlivé kapitoly jsou věnovány orgány státní správy a samosprávy na úseku školství. Následuje výklad k jednotlivým pracovně právním vztahům zaměstnanců ve školství z hlediska jejich vzniku, změny a zániku. Další samostatná kapitola je podrobněji věnována popisu práce (pracovní náplně) pracovníků ve školství. Následuje výklad, který se věnuje pracovně právním nárokům zaměstnanců školství z pracovního poměru. V závěru práce je rozebrána problematika sdružování zaměstnanců školství v odborových organizacích. Jednotlivé kapitoly jsou doplněny konkrétními příklady z praxe.

Summary

This dissertation examines industrial relations as they are regulated and practiced in the Czech Republic. It begins with a brief overview of industrial law and its function and position in the legal system, explaining such broad terms as industrial relations, the legal personality of the employee and the employer, and the Švarc system. Then it explores the theme of industrial relations with the primary focus on the education system, a close analysis of employees in the education system, and the administration of the education system in the Czech Republic. Several chapters are devoted to central and local government in relation to the educational system. This is followed by an explanation of individual industrial relations of employees in the education system in terms of their establishment, alteration and termination. A separate chapter describes in more detail the work (job specification) of employees in the education system. Follows an explanation of industrial claims of employees in the education sector. The paper concludes with the issue of employees in the education sector associating in trade unions. Each chapter contains concrete illustrative examples.

Klíčová slova: pracovní právo, pracovně právní vztahy, pracovní poměr, školství, pedagogický pracovník, zaměstnanec, zaměstnavatel, zákoník práce

Keywords: industrial law, industrial relations, employment, education system, teacher, employee, employer, Labour Code

OBSAH

1. ÚVOD.....	5
2. CÍL PRÁCE A METODIKA.....	6
2.1 Cíl práce.....	6
2.2 Metodika teoretické a praktické části.....	7
3. PŘEHLED PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY.....	9
3.1 Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva.....	9
3.2 Prameny pracovního práva.....	11
3.3 Zásada smluvní svobody v pracovním právu.....	12
3.4 Vymezení pojmů.....	15
3.4.1 Pracovně právní vztahy.....	15
3.4.2 Zaměstnanci ve školství.....	20
3.5 Systém právní úpravy na úseku veřejné správy školství.....	24
3.5.1 Orgány státní správy na úseku školství.....	27
3.5.2 Orgány samosprávy na úseku školství.....	37
4. PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY ZAMĚŠTNANCŮ V PODMÍNKÁCH KONKRÉTNÍHO SUBJEKTU.....	40
4.1 Pracovní poměr.....	40
4.1.1 Pojem pracovního poměru.....	40
4.1.2 Pojmové znaky pracovního poměru.....	40
4.1.3 Vznik pracovního poměru.....	41
4.1.4 Změna pracovního poměru.....	50
4.1.5 Skončení pracovního poměru.....	53
4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.....	59
4.2.1 Dohoda o provedení práce.....	60
4.2.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	60
5. POZNATKY A JEJICH VYHODNOCENÍ.....	62
5.1 Pracovněprávní nároky zaměstnanců pracovního poměru.....	68
5.1.1 Plat.....	68
5.1.2 Dovolená na zotavenou.....	79
5.2 Odborové organizace.....	80
6. ZÁVĚR.....	86

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	90
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	98
SEZNAM TABULEK A GRAFŮ	99

1. ÚVOD

Tato diplomová práce je věnována, jak odpovídá sám její název, problematice pracovně právních vztahů. Jejím tématem je komplexní zpracování pracovně právních vztahů zaměstnanců v jednom uceleném odvětví a tím je školství.

V roce 1993 jsem nastoupila do pracovního poměru ekonoma školy v příspěvkové organizaci Střední průmyslová škola stavební Valašské Meziříčí. Součástí mé pracovní náplně je práce mzdové účetní a personalisty. S ohledem na výše uvedenou situaci a s přihlédnutím ke skutečnosti, že pracuji v neziskové organizaci jsem si zvolila uvedené téma diplomové práce.

Ve své práci se zaměřím především na pedagogické pracovníky středních škol, ke kterým mám z hlediska své profesní praxe nejbližší. Mým úmyslem je rovněž se zabývat konkrétními příklady z praxe. Pro lepší pochopení problematiky pracovně právních vztahů budu nejdříve velmi obecně charakterizovat samotné pracovní právo. Z tohoto důvodu se v první části této diplomové práce zaměřím na pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva. Stručně zmíním i prameny pracovního práva. Další část je věnována zásadě smluvní volnosti.

Poté se budu věnovat samotnému vymezení pojmu pracovně právní vztahy, zaměstnanec ve školství, systém a správa školství, vznik, změna a zánik jednotlivých pracovně právních vztahů zaměstnanců školství. V závěru diplomové práce blíže rozvedu popisy práce pedagogických pracovníků a pracovně právní nároky zaměstnanců. Práci tématicky uzavírá rozbor problematiky sdružování zaměstnanců školství v odborových organizacích, které je ve školské praxi značně rozšířeno.

2. CÍL PRÁCE A METODIKA

2.1 Cíl práce

Předložená diplomová práce je věnována, jak odpovídá sám její název, problematice pracovně právních vztahů v právní úpravě a praxi České republiky.

Hlavním cílem této práce je co možná nejkompaktnější popis a analýza pracovně právních vztahů zaměstnanců v jednom uceleném odvětví a tím je školství.

V kontextu předchozího obecného vymezení cíle jsou vytýčeny následující dílčí cíle:

- 1) zmapování systému pracovně právních vztahů ve školství,
- 2) zorientování se na poli pracovně právních vztahů z hlediska legislativy a samotné praxe,
- 3) shrnutí nejdůležitějších informací pro čtení pedagogickým pracovníkům obecných i krajských škol,
- 4) přiblížení a objasnění oblasti školství široké veřejnosti,
- 5) popis konkrétní příkladů z praxe,
- 6) zpracování metodického materiálu pro vedoucí pracovníky a zaměstnance v oblasti školství.

Výstupem diplomové práce je zpracování metodického materiálu pro vedoucí pracovníky a zaměstnance z oblasti personalistiky. Výsledek práce by mohl být přínosem pro ředitele škol a školských zařízení v řešení pracovně právních vztahů.

Věřím, že zpracování informací a shromáždění těchto informací do jednoho uceleného materiálu přispěje k eliminaci chyb a nedostatků, ke kterým dochází na školách při uzavírání pracovně právních vztahů.

2.2 Metodika teoretické a praktické části

K naplnění cílů diplomové práce se autor opírá o literární rešerši, přičemž sledované zdroje mají různorodou povahu. Mezi prameny informací patří:

- odborná literatura,
- odborná periodika,
- právní předpisy,
- internetové zdroje,
- studium statistických dat,
- vlastní zjištění formou konzultací,
- řízený rozhovor s managementem školy.

V teoretické části je charakterizováno obecně samotné pracovní právo, jeho funkce postavení v systému práva. Tato část obsahuje prameny pracovního práva (zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod a zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a zásady smluvní volnosti v pracovním právu. K 1. lednu 2007 nabyt účinnost nový zákoník práce, ve kterém je zakotvena zásada „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“ což v praxi znamená, že práva a povinnosti v pracovně právních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možno odchýlit.

V další kapitole jsou vymezeny pojmy pracovně právní vztahy s vysvětlením pojmu závislá práce, dále se práce věnuje tzv. Švarc systému, který je v České republice velmi rozšířen. Na závěr této kapitoly je graficky znázorněn vývoj počtu OSVČ od roku 2005-2010.

Další část postupuje od obecného ke konkrétnímu. Teoretická část je zaměřena na zaměstnance ve školství s vymezením pojmu pedagogický pracovník. Proto je následně věnována pozornost ekonomickému vývoji počtu zaměstnaných ve skupině středoškolský učitel. Dále navazuje podkapitola orgány státní správy na úseku školství - ředitel školy, obecní úřad s rozšířenou působností, krajský úřad, Česká školní inspekce a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které stanovuje závazné ukazatele mzdové regulace na jednotlivé roky. Práce se také zabývá srovnáním výdajů na vzdělávání v rámci EU. Mezi orgány samosprávy na úseku školství patří obec, kraj a školská rada.

K nejkonkrétnějším oddílům teoretické části práce patří vymezení pracovně právních vztahů zaměstnanců ve školství. Práce se zabývá vznikem pracovního poměru, v rámci kterého je možno založit pracovní poměr pouze jmenováním nebo pracovní smlouvou, dále změnou a skončením pracovního poměru. Podrobněji je zde uvedena pracovní smlouva a její náležitosti.

Teoretická část pokračuje popisy práce zaměstnanců ve školství s upozorněním na Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Práce se zabývá pracovně právními nároky zaměstnanců z pracovního poměru, kde je uveden rozdíl mezi mzdou a platem s podrobným popisem písemné informace o platové třídě a platovém stupni tj. platovém výměru.

Diplomová práce se zabývá vybranými otázkami, týkající se platové situace učitelek a učitelů (mužů) ve středním a vyšším odborném školství dle věkové kategorie od 26 let do 66 a více let, průměrnými platy učitelů ve všech typech škol v České republice a průměrném platu učitele střední školy podle jednotlivých krajů. Poslední kapitolou je sdružování zaměstnanců o odborových organizacích, které je ve školské praxi velmi rozšířeno.

Praktická část vychází z části teoretické a opírá se o mnohačetné osobní konzultace na krajských úřadech, na odboru školství, kultury a sportu Města Valašské Meziříčí, na Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy, týkajících se předmětné problematiky. Dále se v této části práce vychází z odborné literatury, školských periodik a právních předpisů. Jednotlivé kapitoly teoretické části jsou doplněny konkrétními příklady z praxe.

3. PŘEHLED PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY

3.1 Pojetí pracovního práva a jeho postavení v systému práva

Pro lepší orientaci v problematice pracovně právních vztahů, je předně vhodné charakterizovat obecně samotné pracovní právo, jeho funkci a postavení v systému práva.

„Pracovní právo můžeme vymezit jako soubor právních norem upravujících společenské vztahy vznikající nebo související s výkonem závislé práce.“¹

Lze říci, že každé právní odvětví je tvořeno systémem relativně samostatných právních norem upravujících určitou skupinu společenských vztahů. Pracovní právo jako odvětví má nesporně zásadní význam pro každodenní život většiny obyvatelstva.

Rozvoj pracovního práva je spojen s rozvojem kapitalismu. Ačkoliv s určitou úpravou výkonu práce se lze setkat podstatně dříve a to ve starověkém Římě (např. institut římského práva *locatio conductio operarum*- smlouva námezdní)², pracovní právo se ve své podobě rozvinulo až v souvislosti se zrušením nevolnictví v roce 1781, přílivem obyvatel z venkova do měst a s rozvojem průmyslové výroby. Rozvíjející se kapitalismus potom přinesl rostoucí poptávku po pracovní síle, čímž byly dány předpoklady vzniku pracovního trhu. V případě pracovního práva začal stát zasahovat do původně typicky soukromoprávní úpravy pracovní smlouvy a to tím, že svým ochranným a sociálním zákonodárstvím začal omezovat alespoň minimální pracovní podmínky. Nutno však zmínit, nebyl z počátku, s odkazem na formálně právní rovnost, brán zřetel na faktickou ekonomickou nerovnost subjektů pracovně právního vztahu.

Pracovní právo plní tři základní funkce, a to funkci ochrannou, organizační a výchovnou. Nejvýznamnější funkcí pracovního práva je **funkce ochranná**. Pracovní právo vzniklo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu – zaměstnance a to jak z hlediska ekonomického (zaměstnavatel jako vlastník výrobních prostředků nabízí zaměstnanci za výkon práce mzdu nebo plat, tato mzda nebo plat je pro zaměstnance důležitým zdrojem obživy), tak z hlediska právního (dispoziční pravomoc zaměstnavatele, tzn. mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem vzniká vztah nadřízenosti a podřízenosti). Zaměstnanec má tedy v určitých případech více práv oproti právům

¹ Světlíková, D., Hájková, I. Pracovní právo. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2009, s. 13

² Předmětem tohoto kontraktu bylo užívání cizí pracovní síly po sjednanou dobu a za stanovenou mzdu.

zaměstnavatele. Patří jsem zejména ochrana života a zdraví zaměstnanců, ale i jejich dalších zájmů např. zachování určité sociální úrovně apod. Ochranný charakter mají také předpisy, které se týkají práce žen, mladistvých osob, osob se zdravotním postižením, ale také např. předpisy o právu na dovolenou, o pracovní době a další.

Organizační funkce naproti tomu umožňuje zaměstnavateli možnost organizovat a řídit práci zaměstnanců. Tato funkce také tvoří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces. Projevem je působení norem pracovního práva k zajištění náležitého fungování pracovního procesu. Organizační funkce prostřednictvím konkrétních ustanovení podněcuje zaměstnance k řádné a pečlivé práci.

Funkce výchovná, která podobně jako v jiných odvětvích, vede ke zvyšování právního vědomí. „Pracovní právo vytváří rámec a podmínky, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezuje míru práce, odměnu za práci a stanoví pravidla pro fungování trhu práce.“³ Rovněž poskytuje zaměstnavatelům nástroje pro řízení podniku, zaměstnanců a jejich kolektivů.

Pracovní právo jako odvětví má zásadní význam pro každodenní život většiny obyvatelstva. Je tedy nezbytně nutné, aby pracovní právo svými normami upravovalo podmínky nabídky a poptávky po pracovní síle na trhu práce, ale také samotný výkon takové práce v pracovně právních vztazích. Pracovní právo v moderním slova smyslu můžeme zhruba datovat do druhé poloviny 19. století. Pracovní právo je v České republice považováno za samostatné právní odvětví. Samostatnost ovšem musíme chápat jako relativní, protože všechna právní odvětví jsou propojena do jednoho systému – právního řádu a není možné přehlížet vzájemné vazby mezi jednotlivými odvětvími. Pracovní právo má užší vazby k civilněprávním disciplínám, zvláště pak k občanskému právu, ze kterého se kdysi historicky vydělilo.

Specifičnost pracovního práva oproti ostatním civilněprávním odvětvím spočívá v nerovnosti subjektů. Jedná se o nerovnost ekonomickou a právní.

³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 4

Ekonomická nerovnost plyne z faktického stavu, kdy zaměstnavatel, ekonomicky silnější účastník vztahu, nabízí za mzdu práci zaměstnanci, pro něhož je mzda obvykle nejdůležitějším a často jediným zdrojem obživy.

Právní nerovnost se projevuje až sjednáním pracovního poměru, kdy důsledkem vzniklé pravomoci zaměstnavatele vzniká vztah podřízenosti a nadřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

Je třeba připomenout blízký vztah pracovního práva a práva sociálního. Sociální právo lze tedy charakterizovat slovy Miroslava Běliny jako: „*souhrn právních norem zahrnovaných do pracovního práva a právních norem zahrnovaných do práva sociálního zabezpečení*“.⁴

3.2 Prameny pracovního práva

Obecně pod pojmem pramen práva máme na mysli pro účely této diplomové práce pouze prameny ve formálním smyslu. „*Těmi jsou jednotlivé formy, které obsahují právní normy, dodávají pravidlům v nich obsaženým charakter práva. Pouze takové pravidlo chování, které má právem uznanou formu pramene práva, je právní normou.*“⁵

Pojem pramene práva ve formálním smyslu je možno definovat jako vnější normativní formu, která kvalifikuje pravidla chování určená subjektům, resp. jiné skutečnosti jako právní normy. Historicky se vyvinulo pět druhů pramenů práva: právní obyčej, soudní a správní precedens, právní normativní akt, normativní smlouva a právní věda.

Vzhledem ke skutečnosti, že naše pracovní právo je právním odvětvím kodifikovaným, je založeno na normativních právních aktech a normativních smlouvách.

Hlavními prameny pracovního práva jsou:

- zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁴ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 5.

⁵ Gerloch, A. Teorie práva. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, s.r.o., 2004, str. 74.

Dalšími prameny pracovního práva jsou:

- normativní právní akty - např. Ústava České republiky, zákony, nařízení vlády,
- kolektivní smlouvy - podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně,
- vnitropodnikové právní normy - např. pracovní řád, vnitřní předpis,
- technické normy, mezinárodní smlouvy,
- nálezy Ústavního soudu ČR,
- prameny pracovního práva EU v podobě směrnic a nařízení.

Pracovněprávní předpisy můžeme dělit na tři základní skupiny. Rozlišujeme předpisy upravující oblast individuálního pracovního práva, dále předpisy týkající se kolektivního pracovního práva a konečně předpisy upravující zajišťování zaměstnanosti (právo na práci je zakotveno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod).

Hlavní normou oblasti individuálního práva je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, který nahradil zákoník práce z roku 1965. Problematiku zaměstnanosti blíže upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Kolektivní právo je kromě již zmíněného zákoníku práce upraveno také zákonem č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, ve znění pozdějších předpisů.

3.3 Zásada smluvní svobody v pracovním právu

Zásada smluvní svobody je jednou z hlavních zásad nového zákoníku práce. Díky této zásadě je nový zákoník práce liberálnější než zákoník práce předešlý.

Pracovní právo plní především ochrannou funkci, nemůže se v něm uplatnit zásada autonomie vůle, smluvní svobody a rovnosti stran v takovém rozsahu jako v právu občanském. V občanském právu se může každý skutečně svobodně rozhodnout, zda nějaký právní výkon učiní či nikoliv. V pracovním právu je však občan (zaměstnanec) mnohdy „donucen“ svými osobními potřebami uzavřít pracovní smlouvu. Závislá práce je pro většinu občanů jediným možným zdrojem obživy. Každý občan se může zcela svobodně rozhodnout, zda a s kým do pracovně právního vztahu vstoupí. Ovšem je často již před uzavřením pracovní smlouvy omezen, poněvadž má jen dvě možnosti, a to buď

nabízené podmínky práce přijmout či odmítnout. To souvisí s problematikou zaměstnanosti, situaci na trhu práce apod.

Stát poskytuje ochranu ekonomicky slabšímu partnerovi smluvního vztahu, tj. zaměstnanci. Veřejnoprávní zásahy výrazně omezují smluvní svobodu mezi smluvními stranami – mezi zaměstnavateli a zaměstnanci.

Rozsah omezení smluvní svobody v pracovním právu tvoří jeden ze základních principů, na nichž je pracovní právo postaveno. Toto omezení se prolíná prakticky celou úpravou pracovního poměru. Zejména se jedná o kogentní úpravu minimálních pracovních podmínek, které musí druhá smluvní strana – zaměstnavatel, dodržet a u nichž si nelze sjednat pro zaměstnance nevýhodnější úpravu, než stanoví zákon. Jako příklad můžeme uvést rozvržení pracovní doby a její maximální rozsah, minimální dobu odpočinku, ochranu mzdy a její minimální výši. *„Smluvní svoboda v pracovním právu však není omezena pouze veřejnoprávní, především zákonnou, regulací. Individuální smluvní svoboda je totiž v pracovním právu omezena též kolektivní vůlí, tj. kolektivními smlouvami“*.⁶

K 1. lednu roku 2007 nabyly účinnost zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb. Na rozdíl od předešlého zákona (zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce), který vycházel ze zásady „co není v zákoně dovoleno je zakázáno“, je v novém zákoníku práce zakotvena zásada „co není zákonem zakázáno, je dovoleno“. Zásada, „co není dovoleno, je zakázáno“, ze které vycházel dřívější zákoník práce, se obrací na princip, podle něhož si **zaměstnavatel a zaměstnanec mohou zakládat vzájemná práva a povinnosti, avšak v mezích ustanovení zákona**, ale jinak si nesmějí odchylně upravit nic, co zákoník práce přímo nedovoluje.

Nový zákoník práce posiluje princip smluvní volnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Zásada „co není zakázáno, je dovoleno“ je vyjádřena v § 2 odst. 1 zákoníku práce, podle něhož *„práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možno odchýlit. Odchylení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zpracovávají předpisy*

⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s. 8.

*Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.*⁷

K odchýlné úpravě práv nebo povinností může dojít na základě smlouvy nebo za podmínek stanovených zákoníkem práce též vnitřním předpisem. Naplnění této zásady se děje pomocí jiné zásady a to autonomií vůle, v užším pojetí potom mluvíme o tzv. zásadě smluvní volnosti.

Zásada smluvní svobody v pracovním právu se projevuje:

- svoboda výběru smluvního partnera,
- svoboda uzavřít smlouvu,
- svoboda výběru smluvní formy,
- svoboda určení obsahu smlouvy,
- svoboda rozvázání smlouvy.

Zákon v tomto ustanovení vymezuje hranice smluvní volnosti tím, že stanovuje několik skupin ustanovení, od kterých se nebude možné odchýlit. Tato formulace se zdá být problematická (ve výše citovaném ustanovení zákoníku práce) „nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možno odchýlit.“ Na tomto místě lze souhlasit s názorem B. Šubrta: *„Tyto případy budou činit v praxi největší potíže neboť povaha ustanovení je dána jeho dikcí (jazykovým vyjádřením), přičemž mohou být různé pohledy na to, zda je dané ustanovení kogentní či nikoli.*“⁸ Vzhledem k existenci § 363 odst. 2 zákoníku práce, který nabízí taxativní výčet ustanovení, od kterých se nemohou účastníci pracovně právních vztahů odchýlit a vzhledem k tomu, že subjekty pracovního poměru zpravidla nemají právnické vzdělání, bude pro ně v praxi velmi obtížné rozpoznat, od kterých ustanovení zákoníku práce se mohou odchýlit a od kterých nikoliv. Bylo by mnohem vhodnější, aby zákonodárce rozšířil ustanovení § 363 odst. 2 zákoníku práce o konkrétní ustanovení, z jejichž povahy vyplývá, že se od nich nelze odchýlit.

Lze tedy konstatovat, že zásada smluvní svobody je velmi důležitá v celém zákoníku práce a stejně tak i v ostatních pracovněprávních předpisech. Rovněž je předpokladem vzniku mnoha pracovně právních vztahů.

⁷ § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce

⁸ Šubrt, B. Nový zákoník práce – některé úvahy, Práce a mzda. 2006, str.5

3.4 Vymezení pojmů

3.4.1 Pracovně právní vztahy

Pojem právní vztahy představuje jeden ze základních pojmů teorie práva, neboť je zároveň z nejvýznamnějších způsobů realizace práva. Pracovně právní vztahy můžeme vymezit jako právem upravené společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Subjekty pracovně právních vztahů jsou:

- zaměstnanci (fyzické osoby),
- zaměstnavatelé (fyzické i právnické osoby),
- uchazeči o zaměstnání (fyzické osoby),
- odborové organizace (právnické osoby),
- stát (právnická osoba).

Za stát v pracovně právních vztazích jedná příslušná organizační složka státu. Zaměstnavatelem se rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu či fyzické osoby v pracovně právním vztahu.

V spojitosti se subjekty pracovně právních vztahů je nutno se zmínit o **pracovněprávní subjektivitě**. Jí rozumíme „*souhrn určitých vlastností, které jsou stanoveny normami pracovního práva a jsou současně nezbytným předpokladem k tomu, aby určitá osoba mohla vstoupit do pracovněprávního vztahu a v jeho rámci pak vystupovat svým jménem jako subjekt pracovněprávního vztahu a vlastním jménem nést odpovědnost z tohoto pracovněprávního vztahu plynoucího.*“⁹

V pracovním právu lze u subjektivity rozeznávat základní složky:

- mít práva a povinnosti v pracovně právních vztazích (způsobilost k právům a povinnostem),
- moci právními úkony nabývat oprávnění a zavazovat se (způsobilost k právním úkonům),
- mít právo uplatňovat své nároky u soudu (procesní způsobilost) a nést odpovědnost za vlastní jednání (delikt ní způsobilost).

⁹ Galvas, M. a kol. Pracovní právo.2. aktualizované a přepracované vydání. Brno: Masarykova univerzita a Doplněk, 2004, s. 135

Vznik pracovněprávní subjektivity se časovou shodou vzniku způsobilosti k právům a povinnostem a k právním úkonům zásadně odlišuje od občanskoprávní úpravy. Zákoník práce neřeší právní subjektivitu obecně, ale odlišuje právní subjektivitu zaměstnavatelů a zaměstnanců.

Pracovněprávní subjektivita zaměstnance – zaměstnancem se fyzická osoba stává uzavřením pracovní smlouvy. Zaměstnancem může být pouze fyzická osoba. To vyplývá ze skutečnosti, že předmětem pracovní smlouvy je závazek konat práci, který má jednoznačně osobní charakter. Subjektem pracovního práva, zaměstnancem, ovšem není každá fyzická osoba, ale pouze ta, která disponuje pracovněprávní subjektivitou. Podle ustanovení § 6 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“), vzniká způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovně právních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku. Zaměstnavatel však s ní nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházela dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku. Způsobilost fyzické osoby mít práva a povinnosti v pracovně právních vztazích jako zaměstnavatel vzniká podle ustanovení § 10 zákoníku práce narozením. Způsobilost fyzické osoby vlastními právními úkony nabývat práv a brát na sebe povinnosti v pracovně právních vztazích jako zaměstnavatel vzniká dosažením 18 let věku.

Pracovněprávní subjektivita zaměstnavatele – v případě zaměstnavatele jím může být fyzická i právnická osoba. Právní subjektivitu zaměstnavatele - **fyzické osoby** – upravuje § 10 zákoníku práce. V praxi se jedná většinou o osoby vykonávající činnost na základě živnostenského oprávnění, příp. dle zvláštních předpisů (např. advokáti). Způsobilost k právním úkonům u zaměstnavatele – fyzické osoby, vzniká až dosažením věku 18 let. V případě zaměstnavatelů, kteří jsou **právnickou osobou**, přenechává zákoník práce úpravu jejich právního postavení občanskoprávní úpravě.

Způsobilost mít práva a povinnosti mají právnické osoby, kterými jsou:

- 1) sdružení fyzických nebo právnických osob,
- 2) účelová sdružení majetku,
- 3) jednotky územní samosprávy,

4) jiné subjekty, o kterých to stanoví zákon.

Tyto právnické osoby mohou vystupovat jako zaměstnavatelé.

Z hlediska předmětu pracovního práva dělíme dále tyto vztahy na individuální a kolektivní. **Individuální pracovní vztahy** jsou typově nejčastější. Vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při výkonu závislé práce. Tvoří základ pracovněprávní legislativy. Předmětem individuálního pracovního vztahu je konání práce za odměnu zaměstnancem. Za základní individuální pracovně právní vztahy se považují pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Výslovné vymezení pojmu závislá práce najdeme v § 2 odst. 4 zákoníku práce.

Základními znaky **závislé práce** jsou:

- vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance,
- výlučně osobní výkon práce zaměstnancem pro zaměstnavatele,
- výkon dle pokynů a jménem zaměstnavatele,
- výkon práce za mzdu, plat nebo odměnu za práci,
- výkon v pracovní době na pracovišti,
- výkon na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

Vzhledem k neustálému vývoji závislé práce je nezbytné zvažovat, zda-li musí být splněny všechny shora uvedené znaky závislé činnosti, aby mohla být určitá fyzická osoba pokládána za zaměstnance. Zvláště se jedná o vázanost na pokyny zaměstnavatele, na místo výkonu práce předem dohodnuté či pracovní dobu např. u tzv. tvůrčích pracovníků, jejichž práce je vymezena pouze žádoucím výsledkem. Závislá práce může být vykonávána pouze v rámci pracovně právních vztahů. Práci nesmí vykonávat osoby do 15 let nebo před skončením povinné školní docházky. Tyto osoby mohou vykonávat pouze činnost uměleckou, kulturní, reklamní nebo sportovní a to za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Každý pracovně právní vztah může vzniknout pouze na základě souhlasu fyzické osoby (budoucí zaměstnanec) a zaměstnavatele.

„**Švarc systém**“¹⁰ je označení pro způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti, nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně

¹⁰ Švarc systém je nazván podle benešovského podnikatele Miroslava Švarce, který na začátku devadesátých let jako první používal daňově výhodný způsob zaměstnávání lidí na jejich živnostenské listy a tím šetřil na povinných odvodech pojistného.

vystupují jako samostatní podnikatelé. Švarc systém nebyl v právních předpisech právně definován ani vymezen. V případě klasického pracovního vztahu je pracovní činnost poskytována obvykle v pracovní době, s nástroji, pomůckami či za použití materiálu zaměstnavatele a na základě jeho pokynů. O „Švarc systému“ je možno pouze hovořit v případě vztahu mezi podnikatelem – fyzickou osobou, která služby formálně poskytuje a osobou právnickou nebo fyzickou, která službu odebírá (zaměstnavatel). Pokud by poskytovatelem služeb byla osoba právnická a nikoliv fyzická, o „Švarc systém“ v pravém slova smyslu by se nejednalo.

„Co říká zákoník práce

- **Přímý zákaz** Švarc systému zákoník práce **neobsahuje**.
- *Nepřímo ho lze odvodit z **definice závislé práce**, typické pro klasický zaměstnanecký vztah.*
- *V případě **klasického pracovního vztahu** je pracovní činnost poskytována obvykle v pracovní době, s nástroji, pomůckami či za použití materiálu zaměstnavatele, na základě jeho pokynů.*
- **Pracovní činnost** probíhá v zaměstnavatelově společnosti a za pravidelnou měsíční odměnu.
- *Když popsaným znakům **odpovídá činnost živnostníka vykonávaná pro jinou firmu**, jde o skrytou závislou práci, jinak řečeno Švarc systém.*¹¹

Zákoník práce tedy zjevně zakazuje Švarc systém **nepřímo** přes skrytou závislou práci. Zákoník práce stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a definuje pojem závislé práce, která musí být vykonávána jen v **pracovních právních vztazích**.

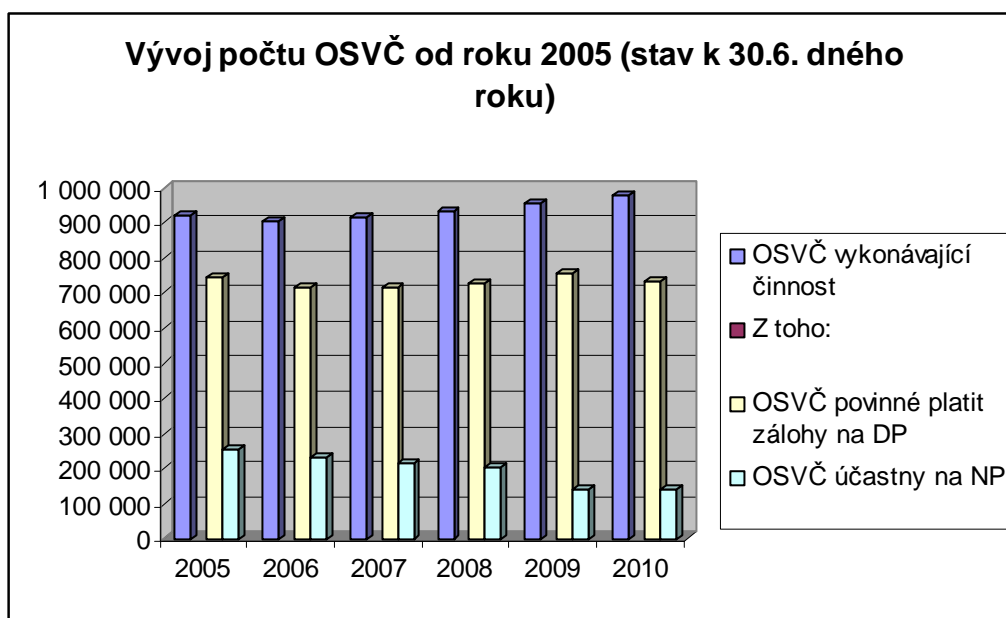
„Každý desátý Čech podniká. A mnozí o to být zaměstnání nestojí. Jsou to lidé, kteří vykonávají IT profese, lektori, konzultanti, projektoví manažeři, obchodníci v bankách, pojišťovnách, marketingoví specialisté, ale i pomocníci při sezónních zemědělských pracích. Statistika České správy sociálního zabezpečení dokládá, že počet samostatně výdělečně činných osob roste. Podle aktuálních údajů eviduje nyní okolo 970 tis. osob, zatímco ve stejném období minulého roku bylo o 30 tis. méně.“¹²

¹¹ Lucová, M., Bartošová, S. Svoboda pro švarcsystém. Týdeník EKONOM, 2009, č. 50, s. 14

¹² Tamtéž, s.14

Za období 2005-2010 vzrostl počet OSVČ o 55 tis. Kč. Vývoj počtu OSVČ za období 2005-2010 sledujeme v následujícím grafu č. 1.

Graf č. 1: Vývoj počtu OSVČ (v tis. Kč)



Zdroj: ČSSZ, Praha. Samostatně výdělečně činných lidí v prvním pololetí opět přibylo [online]. [cit. 2010-12-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2010/2010-07-27-samostatne-vydelecne-cinnych-lidi-v-prvnim-pololeti-opet-pribylo.htm>>

Pozn: vlastní zpracování podle údajů ČSSZ v letech 2005-2010 ze dne 19.12.2010

Pro **kolektivní pracovní právní vztahy** je typické, že jejich subjektem není jednotlivý zaměstnanec. Zahrnují právní vztahy mezi zaměstnavateli a subjekty, které zastupují zaměstnance (v České republice jsou to především odborové organizace, popř. rady zaměstnanců). Kolektivní pracovní vztahy jsou právně upraveny přímo v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“) a v zákoně č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, v platném znění. „*Subjektem těchto vztahů je ten, kdo je v daném pracovní právním vztahu podle příslušných právních norem nositelem práv a tomu odpovídajících povinností.*“¹³

Pracovní právo se podle předmětu a působnosti jednotlivých právních norem dále člení na třetí základní skupinu: „**právní úprava zaměstnanosti** – zahrnuje povinnosti zaměstnavatelů vůči orgánům státní správy, kompetence státu v oblasti aktivní politiky

¹³ Kubínková, M. a kol: Nový zákoník práce. Sondy, s.r.o., Praha 2006, str. 18

zaměstnanosti a některé oblasti ochrany zaměstnanců, kteří jsou nějakým způsobem znevýhodněni na trhu práce“.¹⁴

*„Pracovněprávní vztahy lze dělit samozřejmě též podle jiných kritérií, např. specifickou skupinou z množiny všech pracovněprávních vztahů jsou **pracovněprávní vztahy s mezinárodním prvkem**.“¹⁵*

Právní subjektivita školy

Právní subjektivita školy znamená, „že škola je právnickou osobou a v právních vztazích vystupuje svým vlastním jménem a na svou vlastní odpovědnost.“¹⁶ Právní subjektivita je podstatnou podmínkou toho, aby mohl ředitel školy jako statutární zástupce právnické osoby uzavírat smlouvy a činit další právní úkony jejím jménem. Škola vystupuje jako samostatná jednotka po stránce pracovněprávní, jako samostatná účetní jednotka, stanovuje platy zaměstnanců a hospodaří se svěřeným majetkem.

3.4.2 Zaměstnanci ve školství

Jedná se o zaměstnance, kteří jsou v pracovně právním vztahu k zaměstnavateli, jímž je právnická osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení (dále pro zjednodušení jen „škola“). Z hlediska druhu jimi vykonávané práce je můžeme dělit do dvou kategorií a to na pedagogické a nepedagogické pracovníky. Pracovně právní vztahy zaměstnanců školy, kteří jsou pedagogickými pracovníky (vykonávají přímou pedagogickou činnost) se řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní právní předpis, zákon č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, nestanoví jinak (§ 5 odst. 5 zákoníku práce). Naopak pracovně právní vztahy zaměstnanců školy, kteří jsou nepedagogickými pracovníky (nevykonávají přímou pedagogickou činnost) se řídí zákoníkem práce.

Charakteristiku pedagogických pracovníků nalezneme v zákoně č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“). Tento zákon se vztahuje na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení, která jsou zapsaná do rejstříku škol a školských zařízení a na pedagogické

¹⁴ Valenta, J.: Kolektivní pracovněprávní vztahy ve školství. Nakladatelství Paris, Karviná, 2007, str.6

¹⁵ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.72

¹⁶ Valenta, J. Kolektivní pracovněprávní vztahy ve školství. 1.vyd. Karviná: Nakladatelství Paris, 2007. ISBN 978-80-903817-7-3. s.7

pracovníky v zařízeních sociální péče (nevztahuje se tedy na pedagogické pracovníky vysokých škol). Podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách, v platném znění, na vysoké škole plní funkci učitelů **akademičtí pracovníci**, kteří jsou v pracovně právních vztahu k vysoké škole, upraveném zákoníkem práce. V ustanovení § 5 odst. 5 zákoníku práce je vymezeno, že pracovně právní vztahy akademických pracovníků vysokých škole se řídí tímto zákonem, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak. Lze shrnout, že vzájemné vztahy zákoníku práce a zvláštních zákonů pro jednotlivé druhy povolání, jsou postaveny na principu subsidiarity (právní vztah se řídí zákoníkem práce), nestanoví-li zvláštní předpis jinak a na principu delegace, přímé působnosti (právní vztah se řídí zákoníkem práce, pokud to zákoník práce výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy).

Zde je uvedena odlišnost pracovního poměru učitelů ve Spolkové republice Německo. „*V případě přijetí učitele do státní služby vzniká služební poměr státního úředníka dle zákona o státní službě. Služební poměr na zkoušku trvá 2,5 až 3 roky a teprve poté se učitel stává úředníkem na doživotí dle služebního zákona.*“¹⁷

Vymezení pojmu **pedagogický pracovník** nalezneme v § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících: „*Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen „přímá pedagogická činnost“).*“¹⁸

V odst. 2 stejného zákona jsou vyjmenovány osoby, které vykonávají přímou pedagogickou činnost, tj. učitel, vychovatel, speciální pedagog, psycholog, pedagog volného času, asistent pedagoga, trenér, vedoucí pedagogický pracovník. Definice stanoví **zásadu, že činnost pedagogického pracovníka může být vykonávána jen v pracovně právním vztahu.** Pedagogickým pracovníkem podle této právní úpravy je také ředitel školy. Konkrétní rozsah přímé pedagogické činnosti upravuje nařízení vlády

¹⁷ Vernerová, I., Hůlová, J. Vzdělávání pedagogických pracovníků v SRN. [cit. 2010-12-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.eurydice.org>

¹⁸ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

č. 273/2009 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků.

Pedagogičtí pracovníci vykonávají dále i tzv. nepřímou pedagogickou činnost, např. vlastní příprava na vyučování, oprava písemných prací žáků, příprava pomůcek pro výuku, dozor nad žáky o přestávkách mezi vyučovacími hodinami nebo na školních akcích apod. Přímá a nepřímá pedagogická činnost je vykonávána v pracovní době.

Příklad: „učitel střední školy má stanovenou týdenní pracovní dobu na 40 hodin (plný úvazek). Z nařízení vlády č. 273/2009 Sb., mu vyplývá povinnost odučit 21 hodin přímé pedagogické činnosti týdně. Zbývajících 19 hodin do plného úvazku tvoří nepřímá pedagogická činnost. Tuto dobu je rovněž povinen odpracovat každý týden, aby bylo splněno všech 40 hodin stanovené týdenní pracovní doby.“¹⁹

O konkrétním rozvržení pracovní doby pedagogických pracovníků na konkrétní školní rok rozhoduje vždy ředitel školy.

Zákon o pedagogických pracovnících dále stanovuje předpoklady a požadavky pro výkon činnosti pedagogických pracovníků. **Pedagogickým pracovníkem** může být ten, kdo splňuje níže uvedené předpoklady: je plně způsobilý k právním úkonům, má odbornou kvalifikaci pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává, je bezúhonný, je zdravotně způsobilý, prokázal znalost českého jazyka, není-li dále stanoveno jinak.

Zákon výslovně stanoví povinnost pedagogického pracovníka prokazovat **bezúhonnost** pouze před vznikem pracovněprávního vztahu. V průběhu trvání pracovněprávního vztahu má pedagogický pracovník povinnost prokázat svoji bezúhonnost výpisem z rejstříků trestů pouze tehdy, jestliže je pravomocně odsouzen za trestný čin, jímž by mohlo dojít k pozbytí bezúhonnosti. Je společenským zájmem, aby osoby, které mají přímý vliv na výchovu a vzdělání dětí a mládeže, byly trestně i mravně bezúhonné. Bezúhonnost se prokazuje před vznikem pracovně právního vztahu předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů. Výpis nesmí být starší než 3 měsíce. Povinnost prokazovat bezúhonnost výpisem z rejstříku trestů je zákonem uložena bez výjimky před vznikem každého pracovně právního vztahu, tedy i těch, kdy je opakovaně uzavírán pracovně právní vztah s tímtež zaměstnancem, který již v minulosti svoji bezúhonnost výpisem prokazoval. Jedná se zejména o pedagogické pracovníky, kteří

¹⁹ Kettner, B. Pracovní doba učitelů. *Problémy ve školství* (otázky a odpovědi), 2009, č. 19, s. 42

pobírají starobní důchod a ředitel s nimi pravidelně uzavírá dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti nebo pracovní poměr na dobu určitou, aby vyřešil aktuální problém v obsazení konkrétní pedagogické pozice. Bezúhonnost není třeba prokazovat v případě, kdy je s takovým zaměstnancem pouze prodlužována pracovní smlouva.

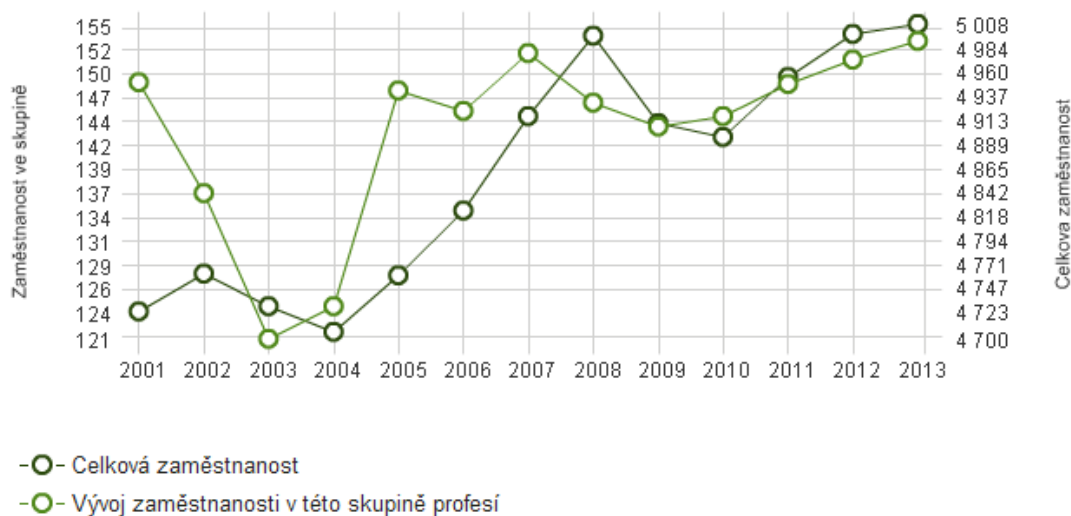
Prokázání znalosti českého jazyka se stanoví jako jeden z pěti předpokladů pro výkon funkce pedagoga. Fyzická osoba, která získala příslušnou odbornou kvalifikaci stanovenou tímto zákonem v jiném vyučovacím jazyce než českém, je povinna prokázat znalost českého jazyka zkouškou, pokud není dále stanoveno jinak. Prokazování znalosti českého jazyka se nevyžaduje u pedagogického pracovníka, který bude působit ve škole s jiným vyučovacím jazykem než českým, který úspěšně vykonal maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury nebo který vyučuje cizí jazyk nebo konverzaci v cizím jazyce.

Druhou kategorií zaměstnanců ve školství jsou **nepedagogičtí pracovníci**. Jsou to osoby, které jsou v pracovně právním vztahu ke škole a nevykonávají přímou pedagogickou činnost. Jedná se o ekonoma školy, účetní, správce výpočetní techniky, kuchařky, uklízečky, školníka, údržbáře.

V grafu č. 2 můžeme sledovat vývoj počtu zaměstnaných ve skupině profesí-středoškolský učitel. „V důsledku ekonomického vývoje bude do roku 2013 v této skupině profesí vytvořeno 4 % nových pracovních míst. V celé ekonomice vzroste počet pracovních míst o 0,2 %. V důsledku odchodu některých pracovníků (např. odchod do důchodu) bude uvolněno dalších 16 % pracovních míst. Celkem bude do roku 2013 třeba obsadit 21 % dnešní zaměstnanosti, tedy bude potřeba přijmout 30 600 nových pracovníků“.²⁰

²⁰ Gruber, L. Budoucnost profesí-středoškolský učitel. [cit. 2010-12-07]. Dostupný z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/budoucnost-profesi.html/25-vzdelavani-a-skolstvi.cz/>>

Graf č. 2: Vývoj počtu zaměstnaných - středoškolský učitel (v tis.)



Zdroj: Gruber, L. Budoucnost profesí-středoškolský učitel. [cit. 2010-12-07].
 Dostupný z WWW: < <http://www.budoucnostprofesi.cz/budoucnost-profesi.html/25-vzdelavani-a-skolstvi/99-stredoskolsky-ucitel>

3.5 Systém právní úpravy na úseku veřejné správy školství

Správa je cílevědomá společenská činnost, směřující k dosažení stanoveného cíle a to buď veřejného nebo soukromého charakteru. Veřejná správa při svém působení vychází z principů ústavnosti, legality a legitimacy. Princip ústavnosti akcentuje požadavek souladu organizace a činnosti veřejné správy s Ústavou České republiky²¹ a jejími ústavními zákony. Princip legality veřejné správy vyjadřuje vázanost veřejné správy zákony. Správní orgány jsou oprávněny vykonávat jen takovou činnost, kterou jim zákony ukládají. Princip legitimacy veřejné správy vyjadřuje ústavní zákonné uznání oprávněnosti správních orgánů k výkonu veřejné správy v daném rozsahu.

Veřejná správa je činnost vykonávána státem jako veřejnoprávním subjektem a jeho orgány nebo jinými veřejnoprávními subjekty, veřejnoprávními korporacemi (samospráva - obec, kraj) a jejich orgány odlišnými od státu, popřípadě dalšími subjekty - právníckými a fyzickými osobami, stanoví-li tak zákon. Postavení subjektů vykonávajících veřejnou správu je založeno na vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Rozdělení činností ve veřejné správě mezi orgány státní správy orgány veřejnoprávní

²¹ Zákon č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, v platném znění

korporace (samosprávy) je provedeno stanovením jejich působnosti. Pojem **působnost** (působnost celostátní, místní) správního orgánu znamená, že se jedná o právem přiznaný druh, obsah, předmět a rozsah správní činnosti, pro jejíž výkon je orgán veřejné správy příslušný. **Pravomoc** orgánů veřejné správy vyjadřuje jejich způsobilost vydávat správní akty, přitom musí mít na zřeteli svou vymezenou působnost.

Základní postavení orgánů státní správy zakládá Ústava České republiky a zákon o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy.²² Ústava České republiky, přijatá 16. prosince 1992, poskytuje právní rámec pro další vývoj legislativy. Práva občanů a povinnosti státu vzhledem ke vzdělávání jsou dány Listinou základních práv a svobod. Zaručuje především právo na bezplatné vzdělání a to na bezplatné vzdělání v základních a středních školách, podle schopností občana a možností společnosti též na vysokých školách. Další deklarované povinnosti např. povinná školní docházka a právo na svobodnou volbu povolání odkazují na zákonnou úpravu.

„Organizační uspořádání škol se v jednotlivých zemích velmi liší, stejně jako obsah a délka výuky (ne jen povinné školní docházky). Z hlediska organizační struktury evropské země kopírují standardní mezinárodní klasifikaci vzdělávání ISCED (International Standard Classification of Education), která rozlišuje sedm vzdělávacích stupňů.)²³

V tabulce č. 1 je k jednotlivým stupňům přiřazena příslušná organizace odpovídající vzdělávacímu systému České republiky.

²² Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy ČR, v platném znění

²³ Kučerová, E. Sociální politika. Praha.2010, s. 110.Studijní text; [cit. 2010-12-21]. Dostupný z WWW: <<http://moodle.czu.cz/course/view.php?id=3731>

Tabulka č. 1: Vzdělávací stupně dle klasifikace ISCED

Úroveň	Mezinárodní klasifikace	Česka republika
ISCED 0	Pre-primární vzdělávání	mateřské školy
ISCED 1	Primární vzdělávání	první stupeň základní školy (1.—5. třída)
ISCED 2	Nižší sekundární vzdělávání	druhý stupeň základní školy (6.—9. třída)
ISCED 3	Vyšší sekundární vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> ▪ čtyřleté gymnázium, 5—8.ročník osmiletého gymnázia ▪ střední odborné školy a odborná učiliště
ISCED 4	Postsekundární vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> ▪ „nástavbové“, resp. doplňující a rozšiřující studium ▪ pomaturitní studium na jazykových školách
ISCED 5	První stupeň terciárního vzdělávání	<ul style="list-style-type: none"> ▪ vyšší odborné školy ▪ bakalářské studium ▪ magisterské studium
ISCED 6	Druhý stupeň terciárního vzdělávání	Doktorská příprava ukončená titulem PhD.

Zdroj: Kučerová, E. Sociální politika. Praha. 2010. s. 110. Studijní text; [cit. 2010-12-21].
Dostupný z WWW: <<http://moodle.czu.cz/course/view.php?id=3731>>

Školství je jedním z úseků veřejné správy státu. Na úseku školství je realizována jak státní správa, tak samospráva. K 1. lednu 2005 vstoupil v platnost nový školský zákon č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Nahradil nejen dosavadní školský zákon, ale i zákon o školských zařízeních a zákon o státní správě a samosprávě ve školství. Právní předpisy, které upravují systém a správu školství bývají definovány jako tzv. **školské právo**. Podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), vzdělávací soustavu tvoří mateřské školy, základní školy, střední školy (gymnázium, střední odborná škola a střední odborné učiliště), konzervatoře, vyšší odborné školy, základní umělecké školy a jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky.

Vzdělávací soustavu kromě škol tvoří dále tzv. školská zařízení, jež poskytují služby a vzdělávání. Jedná se o tyto druhy zařízení: školská zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, školská poradenská zařízení, školská zařízení pro zájmové a další vzdělávání, školská účelová zařízení, výchovná a ubytovací zařízení, zařízení školního stravování a školská zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a pro preventivně výchovnou péči. Do vzdělávací soustavy České republiky patří „*vysoké školy, vzdělávací zařízení státních úřadů, občanských sdružení, společností zřizovaných podle občanského a obchodního zákoníku, jakož i vzdělávací činnost osob oprávněných podle živnostenského zákona*“²⁴

3.5.1 Orgány státní správy na úseku školství

1) Ředitel školy (dále jen „ředitel“)

Ředitel školy je statutárním orgánem školy. Jedná ve všech záležitostech jménem školy. Ředitelem školy zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo svazkem obcí může být jmenován pouze ten, kdo splňuje předpoklady pro výkon funkce ředitele školy nebo školského zařízení stanovené zákonem o pedagogických pracovnících. Vymezení jeho pravomocí nalezneme v ustanovení § 164 a následně zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“).

Ředitele do své funkce jmenuje zřizovatel školy v souladu s ustanovení § 33 odst. 3 zákoníku práce a na základě výsledků konkursního řízení, které upravuje vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích. Ke jmenování ředitele školy již zřizovatel nepotřebuje souhlas jiného orgánu veřejné správy. Zřizovatel veřejných škol a školských zařízení plní funkci orgánu nadřízeného zaměstnavateli v oblasti pracovně právních vztahů. To znamená, že ředitele jmenuje, odvolává a stanoví mu plat. Kromě toho je zřizovatel oprávněn sledovat, jak ředitel školy (právnícká osoba), která vykonává činnost školy a školského zařízení, plní své povinnosti při vytváření pracovně právních vztahů. Dále zřizovatel zjišťuje příčiny porušování pracovně právních předpisů, vyvozuje z nich důsledky a soustavně vytváří podmínky pro jejich dodržování. Zřizovatel však není vůči řediteli v postavení zaměstnavatele. Zaměstnavatelem ředitele

²⁴ Friedl, A. Školské zákony. Praha: Eurounion,, 2005, s. 35

je právnická osoba, již je sám ředitel. Z této funkce může být odvolán pouze na základě některého z důvodů, které uvádí školský zákon v § 166 odst. 4 a 5. Zřizovatel odvolá ředitele z funkce v případě pozbytí některého z předpokladů pro výkon funkce ředitele školy nebo školského zařízení, při nesplnění podmínek získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení, z důvodu organizačních změn, jejichž důsledkem je zrušení vykonávané funkce, dále v případě závažného porušení nebo nesplnění povinností vyplývajících z vykonávané funkce, které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce a dosažení 65 let věku. Odvolání z funkce je písemné, doručuje se řediteli do vlastních rukou a musí obsahovat důvody odvolání, jinak je neplatné.

Ředitel školy jako zaměstnavatel, respektive vedoucí zaměstnanec, je oprávněn vymezit a ukládat všem zaměstnancům školy pracovní úkoly, organizovat, řídit, kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny (§ 11 odst. 4 zákoníku práce). Současně je povinen hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky, co nejlépe organizovat práci, vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle pracovněprávních předpisů, vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců, zajišťovat dodržování právních a vnitřních předpisů a zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele (§ 302 zákoníku práce). Ředitel rozhoduje ve všech záležitostech týkajících se poskytování vzdělávání a školských služeb, odpovídá za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělání a školských služeb. Vytváří podmínky pro výkon inspekční činnosti České školní inspekce, pro práci školské rady a pro další vzdělávání pedagogických pracovníků. Ředitel školy zajišťuje spolupráci při uskutečňování programů zjišťování výsledků vzdělávání vyhlášených ministerstvem. Rovněž odpovídá za zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky. Ředitel školy dále zajišťuje, aby zákonní zástupci nezletilých žáků byli včas informováni o průběhu a výsledcích vzdělávání svých dětí (ustanovení § 164 školského zákona).

Ředitel školy proto musí zvládat nejen úlohu učitele a vychovatele, ale hlavně úlohu manažera a personalisty, má-li dovést ostatní zaměstnance školy k naplnění hlavního cíle školy a dosažení očekávané úrovně vzdělávání ve škole. Ředitel školy zřizuje pedagogickou radu jako svůj poradní orgán, projednává s ním všechny zásadní pedagogické dokumenty a opatření týkající se vzdělávací činnosti školy. Pedagogickou

radu tvoří všichni pedagogičtí pracovníci školy. Ředitel školy při svém rozhodování přihlíží k názorům pedagogické rady, není jimi vázán.

Kromě výše uvedených rozhodovacích pravomocí v rámci fungování organizace je ředitel školy ze zákona oprávněn rozhodovat o individuálních právech a povinnostech účastníků vzdělávání v oblasti státní správy. Na rozhodování ředitele o právech a povinnostech fyzických a právnických osob v oblasti státní správy se vztahuje správní řád (dále jen „správní řád“). Výčet rozhodnutí, která jsou vydávána ve správním řízení, nalezneme v ustanovení § 165 odst. 2 školského zákona. Ředitel školy rozhoduje o právech a povinnostech v těchto případech:

- 1) přijetí dítěte k předškolnímu vzdělávání a ukončení předškolního vzdělávání,
- 2) o odkladu povinné školní docházky,
- 3) o přijetí ke vzdělávání ve střední škole, vyšší odborné škole a v konzervatoři,
- 4) o přestupu, o přerušení vzdělání, o změně oboru vzdělání, o přeřazení žáka do vyššího ročníku,
- 5) o povolení a zrušení individuálního vzdělávání žáka,
- 6) o uznání dosaženého vzdělání,
- 7) o podmíněném vyloučení a vyloučení žáka nebo studenta ze školy nebo školského zařízení,
- 8) o opakování ročníku po splnění povinné školní docházky,
- 9) o snížení nebo prominutí úplaty za poskytování vzdělávání a školských služeb.

Správním orgánem tedy není škola, ale ředitel školy. **Kdo se může stát ředitelem školy** upravuje přímo zákon č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů. Předpoklady pro výkon funkce ředitele školy stanovuje § 5 zákona.

Ředitelem může být fyzická osoba, která je pedagogickým pracovníkem a

- je plně způsobilá k právním úkonům,
- má odbornou kvalifikaci, pro přímou pedagogickou činnost, kterou vykonává,
- je bezúhonná,

- zdravotně způsobilá,
- získala praxi spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti nebo získala v činnosti, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření nebo v řídicí činnosti nebo v činnosti ve výzkumu a vývoji.

2) Obecní úřad s rozšířenou působností

Obec s rozšířenou působností představuje typ obcí, vykonávající státní správu v přenesené působnosti pro obce a jejich občany ve svém správním obvodu. Jsou obcemi s nejširším rozsahem výkonu státní správy v přenesené působnosti. Obecní úřad je jedním z orgánů obce a jeho poslání upravuje zákon č. 128/2000 Sb., o obcích. Hlavním posláním obecních úřadů obcí s rozšířenou působností na úseku školství je financování škol a školských zařízení zřizovaných územními samosprávnými celky. Tyto školy a školská zařízení jsou v převážné míře financovány ze státního rozpočtu prostřednictvím rozpočtů krajů.

Obecní úřad obcí s rozšířenou působností v souladu s ustanovením § 161 odst. 7 školského zákona:

- zpracovává návrhy rozpisů rozpočtů finančních prostředků státního rozpočtu poskytovaných právnickým osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení, které zřizují obce nebo svazky obcí, v souladu se zásadami stanovenými Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) a krajskými normativy a předává je krajskému úřadu,
- zpracovává a předkládá krajskému úřadu rozbory hospodaření s finančními prostředky státního rozpočtu poskytovanými právnickým osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení, které zřizují obce nebo svazky obcí.

3) Krajský úřad

Krajský úřad plní úkoly v samostatné působnosti uložené mu zastupitelstvem a napomáhá činnosti výborů a komisí. Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), v § 2 vymezuje orgány kraje, kterými jsou hejtman kraje, zastupitelstvo kraje, krajský úřad a zvláštní orgány kraje. Krajský úřad tvoří ředitel a zaměstnanci kraje zařazení do krajského úřadu. Krajský úřad plní úkoly jednak v samostatné působnosti uložené mu

zastupitelstvem nebo radou kraje. Zároveň plní úkoly v přenesené působnosti (s výjimkou věcí, které jsou zákonem svěřeny zastupitelstvu nebo zvláštnímu orgánu) vyplývající ze zákona (např. poskytuje odbornou a metodickou pomoc obcím, přezkoumává rozhodnutí orgánů obcí podle správního řádu, koordinuje výstavbu a pomoc obcím, přezkoumává rozhodnutí vydána orgány obce v řízení podle zvláštních zákonů). Má zákonné zmocnění, stejně jako obce, vydávat nařízení, které v podrobnostech rozpracovává a aplikuje zákonnou úpravu na konkrétní místní podmínky s přihlédnutím ke specifickým školství ve svém regionu.

Krajský úřad má dle ustanovení § 9 odst. 2 školského zákona za **povinnost zpracovávat** v souladu s dlouhodobým záměrem vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky **dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy v kraji** a předkládat jej ministerstvu vyjádření. Dlouhodobý záměr obsahuje analýzu vzdělávací soustavy v kraji a stanovuje na základě předpokládaného demografického vývoje, vývoje na trhu práce a záměrů dalšího rozvoje kraje cíle a úkoly pro jednotlivé oblasti vzdělávání, druhů, popřípadě typů škol a školských zařízení. Taktéž obsahuje návrh na financování vzdělávání a školských služeb v kraji. Dlouhodobý záměr se každé dva roky vyhodnotí a v případě potřeby upraví či doplní. Krajský úřad má současně **povinnost každoročně zpracovat výroční zprávu o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy kraje** a předložit ji ministerstvu a zastupitelstvu kraje a zveřejňovat vždy způsobem umožňujícím dálkový přístup. „*V těchto zprávách by mělo být mimo jiné zhodnoceno naplňování dlouhodobých záměrů.*“²⁵

Krajský úřad vede část tzv. **školského rejstříku**. Jedná se o veřejný seznam²⁶, který obsahuje rejstřík škol a školských zařízení a právnických osob, které jejich činnost vykonávají a rejstřík školských právnických osob. Účinností zápisu školy a školského zařízení do rejstříku škol a školských zařízení vzniká právnické osobě, která vykonává činnost školy nebo školského zařízení, právo poskytovat vzdělání a školské služby a právo vydávat doklady o vzdělání stanovené školským zákonem. Zároveň vzniká škole či školskému zařízení nárok na přidělování finančních prostředků ze státního rozpočtu nebo z rozpočtu územního samosprávného celku.

²⁵ Valenta, J. Školské zákony s komentářem a provádějící předpisy. Olomouc. ANAG, 2009, s.31

²⁶ dostupný z WWW: < <http://rejskol.msmt.cz/> ze dne 10.11.2010

Krajský úřad v přenesené působnosti prostřednictvím krajských normativů a v souladu se zásadami stanovenými Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR:

- rozepisuje a poskytuje právnickým osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení, které zřizuje kraj, finanční prostředky podle § 160 odst. 1 písm. d) zákona č. 561/2004 Sb., (školský zákon),
- rozepisuje a poskytuje právnickým osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení, které zřizují obce nebo svazky obcí, finanční prostředky podle § 160 odst. 1 písm. c) zákona č. 561/2004 Sb., (školský zákon). Při rozpisu krajský úřad vychází z návrhů předložených obecními úřady s rozšířenou působností.

Krajský úřad **finančně vypořádává finanční prostředky státního rozpočtu**, které poskytuje na činnost škol a školských zařízení, a to podle pokynů stanovených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR a postupem stanoveným zvláštním předpisem,²⁷ a předává výsledky finančního vypořádání ministerstvu; zajišťuje sumarizaci účetní závěrky právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení zřizovaných kraji, obcemi nebo svazky obcí ve svém správním obvodu a zpracovává a vyhodnocuje rozbor hospodaření s finančními prostředky státního rozpočtu přidělovanými podle osnovy a postupu stanoveného ministerstvem.

Další důležitou úlohou krajského úřadu v oblasti školství je **uznávání zahraničního vzdělávání na úrovni základního, středního nebo vyššího odborného vzdělání**.

Krajský úřad má dvě možnosti:

- vydá osvědčení o uznání rovnocennosti zahraničního vysvědčení v České republice - použije se v případě, kdy o uznání zahraničního vzdělání požádá absolvent zahraniční školy cizího státu, se kterým má Česká republika uzavřenu mezinárodní smlouvu o uznání rovnocennosti dokladů o vzdělání, kde je zahraniční škola zřízena a uznána.
- vydá rozhodnutí o uznání platnosti zahraničního vysvědčení v České republice (dále jen „nostrifikace“) – použije se v případě, pokud Česká republika není vázána mezinárodní smlouvou o uznání rovnocennosti dokladů o vzdělání se zemí, kde je absolvovaná zahraniční škola zřízena a

²⁷ Vyhláška č. 551/2004 Sb., kterou se stanoví zásady a termíny pro finanční vypořádání vztahů se státním rozpočtem.

uznána. Krajský úřad rozhoduje o nostrifikaci na základě předloženého průkazu totožnosti, originálu zahraničního vysvědčení nebo jeho úředně ověřené kopie a doložením rozsahu a obsahu oboru. Rozhoduje se v tzv. nostrifikačním řízení, podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád.

4) Česká školní inspekce (dále jen „ČŠI“)

Česká školní inspekce je správním orgánem s celostátní působností. Je podřízena Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT). Česká školní inspekce je zřízena zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), který je organizační složkou státu a účetní jednotkou. Organizačně je členěn na ústředí ČŠI se sídlem v Praze a na inspektoráty ČŠI. V jejím čele stojí ústřední školní inspektor, kterého jmenuje ministr školství, mládeže a tělovýchovy. V čele jednotlivých inspektorátů ČŠI stojí ředitel inspektorátu. Inspekční činnost provádí ČŠI ve školách a školských zařízeních zapsaných do školského rejstříku a na pracovištích osob, kde se uskutečňuje praktické vyučování nebo odborná praxe.

Hlavním cílem ČŠI je poskytovat objektivnější vnější hodnocení a další informace o školském systému. ČŠI plní úkoly, které vyplývají ze školského zákona také z členství České republiky v Evropské unii. Vymezení pravomocí nalezneme v ustanovení § 174 a násl. školského zákona. Jedná se zejména o hodnocení podmínek, průběhu a výsledků vzdělávání, zjišťování naplnění školního vzdělávacího programu, personální zajištění výuky, kvalitu, efektivnost a výsledky vzdělávání v jednotlivých druzích škol. Zajišťuje státní kontrolu dodržování právních předpisů (státní kontrola je vykonávána podle zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů) a veřejnoprávní kontrolu využívání finančních prostředků poskytnutých školách ze státního rozpočtu (dle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Podle vyhlášky č. 17/2005 Sb., o podrobnějších podmínkách organizace České školní inspekce a výkonu inspekční činnosti, se inspekční činnost provádí na základě plánů hlavních úkolů ČŠI na příslušný školní rok. Plán schvaluje ministr školství, mládeže a tělovýchovy na návrh ústředního školního inspektora.

5) Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „ministerstvo“)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále MŠMT) vykonává státní správu s celostátní působností. MŠMT je jeden z nejvyšších orgánů státní správy zřizovaných podle zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky. MŠMT řídí výkon státní správy ve školství v rozsahu pravomocí vymezených zákony, odpovídá za stav, koncepci a rozvoj vzdělávací soustavy.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky (dále jen MŠMT), které

- a) je ústředním orgánem státní správy pro mateřské školy, základní školy, střední školy, školská zařízení, vysoké školy, pro vědní politiku, výzkum a vývoj, včetně mezinárodní spolupráce této oblasti a pro vědecké hodnosti, pro státní péči o děti, mládež, tělesnou výchovu, sport, turistiku a sportovní reprezentaci státu,
- b) plní i koordinační funkci ostatním ministerstvům, jiným ústředním orgánům státní správy a profesním komorám v oblasti systému uznávání odborné kvalifikace (zákon o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států EU),
- c) vydává vyhlášky, směrnice s celostátní působností,
- d) je zřizovatelem zařízení pro ústavní výchovu, ochrannou výchovu a preventivně výchovnou péči,
- e) provádí rozpis přímých neinvestičních výdajů (republikové normativy) rozpočtovaných na příslušný kalendářní rok na jednotlivé krajské úřady a magistrát hlavního města Prahy,
- f) stanoví zásady, podle kterých krajské úřady rozepisují a přidělují finanční prostředky školám, předškolním a školským zařízením zřizovaným kraji a obcemi.

V tabulce č. 2 jsou uvedeny závazné ukazatele mzdové regulace pro rok 2010, které se týkají zaměstnanců v organizačních složkách státu (MŠMT, ČŠI), příspěvkových organizacích zřizovaných MŠMT a příspěvkových organizací obecného a krajského školství. Závazné ukazatele stanovují limit počtu **zaměstnanců** odměňovaných podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon

č.262/2006), § 109, odst. 3 (pro organizace, které odměňují platem), **limit mzdových prostředků** a průměrný měsíční plat.

Tabulka č. 2: Ukazatele mzdové regulace pro rok 2010

Limit počtu zaměstnanců	220 385 osob
Mzdové prostředky celkem	57 654 160 tis. Kč
V tom : prostředky na platy	56 481 141 tis.Kč
prostředky na ostatní platby za provedenou práci/	
Ostatní osobní náklady ("OOPP"/"OON")	1 173 019 tis. Kč
průměrný měsíční plat	21 357,- Kč

Zdroj : Nezval, J. Rozpočet kapitoly MŠMT na rok 2010 [online]. [cit. 2010-12-19]. Dostupný z WWW:<<http://www.msmt.cz/ekonomika-skolstvi/rozpocet-kapitoly-msmt-na-rok-2010>

Pozn.: vlastní zpracování ze dne 19.12.2010

Česká republika vynakládá na vzdělání cca 4,6 % HDP, přičemž průměr zemí EU přesahuje 6 %. Podle tohoto kritéria patří ČR mezi 7 nejhorších zemí EU, což ukazuje tabulka č. 3. Srovnání výdajů na vzdělání v rámci EU (2004).

Tabulka č. 3: Srovnání výdajů na vzdělání v rámci EU (2004)

více jak 8 %	8,33 Dánsko
7 – 8 %	7,47 Švédsko
6 – 7 %	6,41 Finsko; 6,06 Belgie; 6,02 Slovinsko
5 – 6 %	5,88 Francie; 5,85 Maďarsko; 5,62 Polsko; 5,61 Portugalsko; 5,5 Rakousko; 5,43 Estonsko; 5,38 Británie; 5,32 Lotyšsko; 5,18 Litva; 5,07 Nizozemsko
4 – 5 %	4,74 Itálie; 4,71 Německo; 4,6 Česko ; 4,41 Irsko; 4,34 Slovensko; 4,28 Španělsko; 4,24 Bulharsko
3 – 4 %	3,94 Řecko; 3,44 Rumunsko

Zdroj: Šlajs, V. Vybrané ukazatele sociálně ekonomického rozvoje České republiky [online]. [cit. 2010-11-14]. Dostupný z WWW: <<http://zvedavec.org/komentare/2010/09/3931-vybrane-ukazatele-socialne-ekonomickeho-rozvoje-ceske-republiky>

Pozn.: vlastní zpracování ze dne 14.11.2010

Další povinností MŠMT je zpracovat **Národní program vzdělávání**, který specifikuje cíle vzdělávání a vymezuje hlavní oblasti a obsahy vzdělávání, prostředky, které jsou nezbytné k dosahování těchto cílů. Na tento Národní program vzdělávání navazují **rámcové vzdělávací programy**.²⁸ MŠMT vydává pro každý obor vzdělávání v základním a středním vzdělávání a pro předškolní, základní umělecké a jazykové vzdělávání. Další povinností MŠMT, který vyplývá ze školského zákona je zpracovávat **dlouhodobý záměr vzdělávání a rozvoje vzdělávací soustavy České republiky** (dále jen „dlouhodobý záměr“). Dlouhodobý záměr představuje z hlediska MŠMT jeden z významných nástrojů vzdělávací soustavy. Zakotvuje záměry, cíle a kritéria vzdělávací politiky, doprovázené koncepční, metodickou i finanční podporou v rozvojových programech. MŠMT projednává návrh dlouhodobého záměru s příslušnými ústředními odborovými orgány, s příslušnými organizacemi zaměstnavatelů s celostátní působností a s kraji, předkládá jej vládě ke schválení, ta předkládá dlouhodobý záměr Poslanecké sněmovně Senátu Parlamentu k projednání. Následně jej zveřejní způsobem umožňující dálkový přístup. Dlouhodobý záměr se každé dva roky vyhodnotí a v případě potřeby upraví a doplní. MŠMT každoročně zpracovává **výroční zprávu o stavu a rozvoji vzdělávací soustavy v České republice**,²⁹ předkládá ji vládě a zveřejňuje způsobem umožňujícím dálkový přístup.

MŠMT má na starosti udělování **akreditace vzdělávacího programu** v příslušném oboru vzdělávání pro jednotlivou vyšší odbornou školu. Pokud je vzdělávací program akreditován a zapsán pro příslušnou vyšší odbornou školu do školského rejstříku, lze ke vzdělávání v tomto programu přijímat uchazeče, organizovat výuku, konat zkoušky a přiznávat označení absolventa vyšší odborné školy. Akreditace vzdělávacího programu se uděluje na dobu rovnající se nejvýše dvojnásobku délky vzdělávání v denní formě studia. Platnost akreditace lze i opakovaně prodloužit.

²⁸ Formální rámec školské reformy byl dán přechodem od jednotných osnov pro všechny školy k vytvoření rámcových vzdělávacích programů (RVP) podle nichž si školy tvořily své vlastní jedinečné školní vzdělávací programy (ŠVP). Vznik příslušných RVP byl doprovázen jejich pilotním ověřováním v praxi. K jednotlivých RVP vznikaly oficiální manuály pro tvorbu ŠVP podle příslušných RVP. Zdroj: Gabriel, O. MŠMT ČR, O školské reformě. [cit. 2010-12-20].

Dostupný z WWW:<http://msmt.cz/vzdelavani/skolska_reforma/o-skolske-reforme

²⁹ Cílem této výroční zprávy je nejen informovat o dění ve školství, ale především poskytnout tvůrcům a realizátorům vzdělávací politiky dostatek informací pro zhodnocení minulého období a nabídnout zdroj informací využitelných pro jejich další práci.

3.5.2 Orgány samosprávy na úseku školství

Z pohledu územního, samosprávu ve školství vykonávají obce a kraje, a to při zajišťování vzdělávání a školských služeb, zejména při zřizování a zrušování škol a školských zařízení. Samosprávnou působnost mají i školské rady. Ředitel školy nemůže být členem školské rady.

1) Obec

„Obec je tradičním základem územní samosprávy, je považována za veřejnoprávní územní korporaci a zároveň za základní jednotku státu. V právním smyslu je obec charakterizována následujícími znaky:

- *územní základ - obec vlastní vymezené katastrální území,*
- *personální základ – obyvatelstvo obce,*
- *právní základ - právní subjektivita obce,*
- *ekonomický základ – vlastní majetek a hospodaří podle vlastního rozpočtu.³⁰*

Obec je zřízena dle zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení). Obec vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývajících. Orgány obce jsou zastupitelstvo obce, rada obce, starosta, obecní úřad a případně zvláštní orgán obce. Obec vykonává územní samosprávu ve školství souběžně s kraji, vyššími územními samosprávnými celky. V rámci samostatné působnosti na úseku školství obec (nebo svazek obcí) **zřizuje a ruší mateřské školy, základní školy, mateřské a základní školy s vyučovacím jazykem národnostní menšiny a zařízení školního stravování sloužící dětem a žákům škol, které zřizuje.**

2) Kraj

Kraj je vyšší územní samosprávný celek a územní společenství občanů, které má právo na samosprávu dle zákona č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení). Je vymezen jako veřejnoprávní korporace, která má vlastní majetek a vlastní příjmy vymezené zákonem a hospodaří za podmínek stanovených zákonem podle vlastního rozpočtu. Kraj je právnickou osobou vystupující v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů. *„Kraj pečuje o všestranný rozvoj svého území a o*

³⁰ Žehrová, J., Pfeiferová, D.: Finance municipalit. Česká zemědělská univerzita v Praze, Praha, 2009, ISBN 978-80-213-1418-4. s. 14

potřeby svých občanů; při plnění svých úkolů chrání též veřejný zájem vyjádřený v zákonech a jiných právních předpisech.“³¹ Česká republika zřídila ústavním zákonem č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků., s účinností od 1.1. 2000 celkem 14 krajů.

V oblasti školství kraj vykonává územní samosprávu a to při zajišťování vzdělávání a školských služeb, zejména při zřizování a zrušování škol a školských zařízení. Kraj zajišťuje výdaje právnických osob vykonávajících činnost škol a školských zařízení, které zřizuje. Výjimku tvoří výdaje hrazené z finančních prostředků státního rozpočtu přidělovaných podle § 161 odst. 6 písm. a) školského zákona. Financování škol a školských zařízení zřizovaných územními samosprávnými celky, tedy kraji, upravuje § 161 školského zákona.

3) Školská rada

Při základních , středních a vyšších odborných školách se zřizuje školská rada. Školská rada je orgán školy umožňující zákonným zástupcům nezletilých žáků, zletilým žákům a studentům, pedagogickým pracovníkům školy, zřizovateli školy a dalším osobám se podílet na správě školy. Pokud je součástí právnické osoby více těchto škol, je možné zřídit jednu školskou radu. Při vyšší odborné škole se školská rada zřizuje vždy samostatně. Školskou radu zřizuje zřizovatel školy, tedy obec nebo kraj na základě ustanovení § 167 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb. (školský zákon). Zřizovatel stanoví počet jejich členů a vydává její volební řád. Třetinu členů školské rady jmenuje zřizovatel, třetinu volí zákonní zástupci nezletilých žáků a zletilí žáci a studenti a třetinu volí pedagogičtí pracovníci dané školy. Členem školské rady nemůže být ředitel dané školy. Funkční období členů školské rady trvá tři roky.

Školská rada zasedá nejméně dvakrát ročně. Zasedání školské rady svolává její předseda, první zasedání školské rady svolává ředitel školy. Ředitel školy nebo jím pověřený zástupce je povinen zúčastnit se zasedání školské rady vyzváním jejího předsedy. Školská rada na svém prvním zasedání stanoví svůj jednací řád a zvolí svého předsedu. K přijetí jednacího řádu se vyžaduje schválení nadpoloviční většinou všech členů školské rady.

³¹ Čmejrek, J., Kopřiva R. Základy veřejné správy. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008, ISBN 978-80-213-1626 s. 58

Školská rada se vyjadřuje k návrhům školních vzdělávacích programů a k jejich následnému uskutečňování, schvaluje výroční zprávu o činnosti školy, schvaluje školní řád, ve středních a vyšších odborných školách stipendijní řád a navrhopvat jejich změny, schvaluje pravidla pro hodnocení výsledků vzdělávání žáků v základních a středních školách, podílí se na zpracování koncepčních záměrů rozvoje školy, projednává návrh rozpočtu právnické osoby na další rok, vyjadřuje se k rozborům hospodaření a navrhuje opatření ke zlepšení hospodaření, projednává inspekční zprávy České školní inspekce, podává podněty a oznámení řediteli školy, zřizovateli, orgánům vykonávajícím státní správu ve školství a dalším orgánům státní správy.

4. PRACOVNĚ PRÁVNÍ VZTAHY ZAMĚSTNANCŮ V PODMÍNKÁCH KONKRÉTNÍHO SUBJEKTU

4.1 Pracovní poměr

4.1.1 Pojem pracovního poměru

„Nejčastějším pracovním právním vztahem, prostřednictvím kterého se občané zapojují do pracovního procesu, je pracovní poměr.

Pracovní poměr je tedy chápán jako základní druh pracovních právních vztahů. Při jeho uzavírání v podstatě neexistují žádná omezení, která by se vztahovala na občana. Pouze rozhodnutím soudu může být omezeno právo občana na určitý druh práce, a to vyslovením trestu zákazu činnosti.“³²

Skupinu základních pracovních právních vztahů tvoří:

- pracovní poměry,
- pracovníprávní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

4.1.2 Pojmové znaky pracovního poměru

Pracovní poměr můžeme podle obecné teorie práva charakterizovat pomocí tří základních prvků, kterými jsou subjekty, objekt a obsah. Tyto prvky představují pojmové znaky pracovního poměru, pomocí nich lze pracovní poměr jednak charakterizovat, ale také odlišit od jiných právních vztahů.

Subjekty pracovního poměru jsou:

- zaměstnanci – fyzické osoby, které se zavazují v pracovním poměru konat práci,
- zaměstnavatelé – právnické nebo fyzické osoby, pro které je práce vykonávána.

„Objektem pracovního poměru je osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele za mzdu.“³³ Pro pracovní poměr je typické, že práce v něm konaná je určena druhově.“³⁴

³² Světlíková, D., Hájková, I. Pracovní právo. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2009, s. 49

³³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.160

Tuto práci označujeme jako závislou práci, protože zaměstnanec je v pracovním poměru podřízen vedení zaměstnavatele – vykonává práci podle jeho pokynů, na jeho náklady a riziko.

Obsahem pracovního poměru jsou vzájemná práva a povinnosti jeho účastníků. Jejich základem je pracovní závazek, který zahrnuje vzájemná práva a povinnosti: povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, povinnost zaměstnavatele poskytovat zaměstnanci mzdu či plat za vykonanou práci, povinnost zaměstnance konat osobně pro zaměstnavatele práci, povinnost zaměstnavatele vytvářet podmínky pro plnění pracovních úkolů zaměstnance, povinnost zaměstnance dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního procesu.

4.1.3 Vznik pracovního poměru

Právní úprava pracovního poměru je obsažena v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce sice neobsahuje žádnou definici pracovního poměru, ale v ustanoveních § 33 a § 38 definuje hlavní znaky tohoto právního vztahu. Zákoník práce umožňuje založit pracovní poměr pouze jmenováním nebo pracovní smlouvou.

Jmenováním se zakládá pracovní poměr pouze u osob (nestanoví-li zvláštní právní předpis další případy), jejichž výčet najdeme v ustanovení 33 odst. 3 zákoníku práce. Pracovní poměr jmenováním se zakládá mimo jiné vedoucí uvedené v zákoníku práce i u vedoucí příspěvkové organizace a vedoucí organizačního útvaru příspěvkové organizace (školy a školská zařízení jsou ve většině zřizovány v právní formě příspěvkové organizace). Bez ohledu na použitý termín „vedoucí“ příspěvkové organizace lze vztáhnout toto označení na statutární orgán příspěvkové organizace, tedy na ředitele právnické osoby vykonávající podle školského zákona činnost školy a školského zařízení a zřízené ve formě příspěvkové organizace. Zde platí ustanovení § 166 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“), podle kterého jmenuje ředitele školy a

²⁶ Tato skutečnost poměrně často odlišuje pracovní poměr od práce konané na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, zejména dohody o provedení práce, neboť jejich objektem jsou často jednotlivé pracovní úkony nebo výsledek pracovní činnosti.

školského zařízení do funkce zřizovatel. Toto jmenování se tak stává právním aktem vzniku pracovního poměru založeného jmenováním. Kromě případů vyjmenovaných v §33 odst. 3 zákoníku práce **nelze** u jiných zaměstnanců založit pracovní poměr jinak, než pracovní smlouvou.

Zákoník práce blíže nspecifikuje pojem „organizační útvar příspěvkové organizace“. Je možno zdůvodnit, že se jedná o část organizace, v jejímž čele stojí vedoucí pracovník a která je vymezena jako organizační útvar např. organizačními směrnici nebo vnitřním předpisem (nejčastěji v podobě tzv. organizačního řádu).

Příklad: Kraj zřídil střední školu jako příspěvkovou organizaci. Součástí této školy je i domov mládeže a školní jídelna. Z organizačního řádu vyplývá, že v přímé řídicí působnosti ředitele školy jsou vedoucí jednotlivých útvarů, tj. vedoucí domova mládeže a vedoucí školní jídelny. Tzn., že všichni tito uvedení jsou do funkce jmenováni. Ředitel školy nebo školského zařízení je jmenován v souladu s § 33 odst. 3 zákoníku práce a § 166 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“), a to na základě zřizovatelem vyhlášeného konkursního řízení a za podmínek stanovených vyhláškou č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisí.

V pracovně právních vztazích jedná ředitel zcela samostatně, zřizovatel není oprávněn do jeho pravomoci zasahovat. V §166 odst.2 školského zákona je uvedeno, že zřizovatel plní funkci orgánu nadřízeného zaměstnavateli v oblasti pracovně právních vztahů. Nadřízeným orgánem, který má vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů je orgán v souladu s § 347 odst. 2 zákoníku práce. Zřizovatel nemá pravomoc přejímat pracovněprávní kompetenci ředitele vůči zaměstnancům školy. Je výlučně v kompetenci ředitele školy, se kterým uchazečem o zaměstnání uzavře pracovní smlouvu či dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, se kterým zaměstnancem, v případě potřeby, pracovní poměr rozváže. Postavení zřizovatele dle §166 odst. 2 školského zákona je možno posuzovat ve smyslu povinnosti zřizovatele sledovat, jak ředitelé škol v pozici zaměstnavatelů si plní své povinnosti při vytváření pracovně právních vztahů, zjišťovat příčiny porušování pracovněprávních předpisů a vyvozovat důsledky z tohoto porušování včetně nápravných opatření. Podle ustanovení § 323 zákoníku práce výkon státní kontroly v pracovně právních vztazích upravují zvláštní

právní předpisy. Jedná se např. o zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. „*Tento zákon upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností.*“³⁵

„*Pracovní smlouva je nejtypičtější právní skutečnost, která vede ke vzniku pracovního poměru.*“³⁶ Je dvoustranným právním úkonem spočívající v souhlasném projevu vůle zaměstnance (např. učitel, školník, kuchařka) a zaměstnavatele (škola či školské zařízení zastoupené ředitelem) uzavřít pracovní poměr. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně dle ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce. Před uzavřením pracovní smlouvy má zaměstnavatel povinnost seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, které by pro něho z pracovní smlouvy vyplývaly, a s pracovními a platovými podmínkami, za nichž má práci konat.

V souladu s ustanovením § 316 odst. 4 zákoníku práce nesmí vyžadovat zaměstnavatel od uchazeče o zaměstnání informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a s pracovním vztahem. Jedná se o informace zejména o: těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnost. Tento zákaz neplatí, jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li požadavek přiměřený, nebo v případech, kdy to stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis. Tyto informace nesmí získávat zaměstnavatel ani prostřednictvím třetích osob.

Hlavním smyslem existence pracovní smlouvy je založit pracovní poměr a ten potom zachovávat v určité kvalitě a podporovat jeho rozvoji tak, aby bylo dosaženo jeho účelu, tj. výkonu určitého druhu práce.

Ve vztahu k pedagogickým pracovníkům se jedná o povinnost podle § 3 odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, prokázat bezúhonnost předložením výpisu z evidence Rejstříku trestů před vznikem pracovního vztahu.

³⁵ ustanovení § 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce

³⁶ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.199

Další povinností je, aby se uchazeč o zaměstnání před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce, pokud tak stanoví zvláštní právní předpis (§ 32 zákoníku práce). Tímto předpisem je zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví. Vstupní lékařská prohlídka před nástupem do zaměstnání je nepochybně tím úkonem, jímž si zaměstnavatel ověřuje, zda zvolený a sjednaný druh práce může zaměstnanec vykonávat a že není v rozporu s jeho zdravotní způsobilostí.

Podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy podle § 34 zákoníku práce jsou: **druh práce**, který má zaměstnanec vykonávat, **místo nebo místa výkonu práce** a **den nástupu do práce**. Pokud se účastníci pracovně právního vztahu nedohodnou na některé z uvedených podstatných náležitostí, nemůže dojít k platnému uzavření smlouvy. Pracovní smlouva má i další tzv. fakultativní náležitosti, mezi které patří např. ujednání o zkušební době, informace o platových a pracovních podmínkách.

Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. To platí i o změnách těchto údajů. Dle ustanovení § 37 zákoníku práce musí obsahovat: jména a příjmení zaměstnance, název a sídlo zaměstnavatele, bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o délce dovolené, údaj o výpovědních dobách, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení, údaj o mzdě (platu) a způsobu odměňování, splatnosti mzdy (platu), termínu výplaty mzdy (platu), místo a způsobu vyplácení mzdy (platu), údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance a označení účastníků těchto kolektivních smluv.

Zaměstnavatel může zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě a tím určuje tzv. **pracovní náplň**, kde blíže vymezí a konkretizuje pracovní činnosti, které je zaměstnanec povinen vykonávat v rámci sjednaného druhu práce. Pracovní náplň zpravidla není součástí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel určuje pracovní náplň svým jednostranným opatřením, kterým může tuto pracovní náplň měnit nebo doplňovat. Vždy to musí být v rámci pracovní smlouvy (dle sjednaného druhu práce).

„Druh práce se v pracovní smlouvě sjednává jednoznačně a určitě v souladu s katalogem prací, příslušného platového předpisu, popřípadě se označí slovy učitel I. stupně základní školy, učitel střední školy, učitel konzervatoře, vychovatel apod.“³⁷

Sjednaný druh práce vymezuje okruh činností, které bude zaměstnavatel po zaměstnanci požadovat. Zákon nestanoví, zda druh práce má být sjednán šíře či úže. V každém případě ale musí být druh práce vymezen tak, aby jej nešlo zaměnit s jiným (jde o naplnění čl. 9 Listiny základních práv a svobod, tj. zákaz nucených prací.) Domnívám se, že není vhodné určení druhu práce obecně např. pracovník školy, to by umožňovalo zaměstnavateli přidělovat podle pracovní smlouvy jakoukoliv práci, což by nepochybně neslo znaky nucené práce. Ředitel školy má povinnost vymezit druh práce a tento v pracovní smlouvě dodržet.

Příklad: Může ředitel školy uzavřít ve na domově mládeže pracovní smlouvu na plný úvazek a zároveň v souběžné činnosti na téže škole pracovní smlouvu jako s učitelkou s úvazkem 0,50 ? Podle ustanovení § 13 odst. 4 zákoníku práce se v dalším pracovním poměru nesmí jednat o druhově stejné práce, což je v tomto případě splněno. V současném pracovním poměru má sjednán druh práce „vychovatelka“, v dalším pracovním poměru bude druh práce odlišný – „učitelka“. Úvazek lze sjednat až do výše 1,0. Oba pracovní poměry se posuzují samostatně, to znamená, že se musí i pro další pracovní poměr zajistit např. vstupní lékařskou prohlídku, určí se započitatelná praxe(její délka se v obou pracovních poměrech může lišit, pokud se např. provede odpočet několika let kvůli chybějícímu vzdělání podle odst. 7 § 4 nařízení vlády č. 564/2006Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě) a rozhodne se o zařazení do platové třídy.

Místo výkonu práce může být v pracovní smlouvě vymezeno úzce (např. název školy dle zřizovací listiny a konkrétní ulice) nebo širším způsobem (např. město Valašské Meziříčí). Je možno v pracovní smlouvě dohodnout více než jedno místo výkonu práce. Z hlediska nároku na náhradu při pracovních cestách je však nutné za **pravidelné pracoviště** považovat vždy jen jedno místo výkonu práce. V ustanovení § 34 odst. 2 zákoníku práce je stanoveno, že „*není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné*

³⁷ Valenta, J. Nový zákoník práce ve školské praxi. Karviná: Nakladatelství Paris. 2006, s. 47

*pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.*³⁸

Příklad: Zaměstnanec má v pracovní smlouvě uvedeno místo výkonu práce Zlínský kraj. Pro účely cestovních náhrad však místo výkonu práce sjednáno nemá. Pravidelným pracovištěm je to místo, z něhož začínají pracovní cesty. Bydlí-li např. ve Valašském Meziříčí a odtud vyjíždí na pracovní cesty, pak je pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad Valašské Meziříčí.

Od 1.1. 2007 v souvislosti s novým zákoníkem práce vznikla řada otázek pedagogických pracovníků k jejich místu výkonu práce a povinnosti si plnit i nepřímou pedagogickou činnost ve škole. Bylo totiž běžnou praxí většiny pedagogických pracovníků škol, že si větší část své nepřímé pedagogické činnosti, která se započítává do stanovené týdenní pracovní doby, vykonávali s vědomím ředitele školy až doma.

Není jednotný přístup k otázce plnění nepřímé pedagogické činnosti na pracovišti ze strany ředitelů škol a ani ze strany zřizovatele neobdržely školy jednotnou metodiku. Některý ředitel školy řešil situaci vnitřním přepisem, kterým nařídil všem pedagogickým pracovníkům výkon veškeré jejich přímé i nepřímé pedagogické činnosti na pracovišti (s výjimkami školních akcí mimo pracoviště) a jiný ředitel vymezil ústně na pedagogické poradě jasná pravidla, že přípravu na vyučování si pedagogičtí pracovníci mohou dělat doma, ale bez jakékoliv finanční náhrady za náklady, které pedagogickým pracovníkům vzniknou při přípravě doma (např. náklady na energie). Dalším možným řešením některých ředitelů by bylo pružné rozvržení pracovní doby. Ředitel jakožto zaměstnavatel stanoví základní pracovní dobu (např. od 7:30 – 13:30 hod.), kdy budou všichni zaměstnanci školy povinni být na pracovišti. Zároveň ředitel stanoví tzv. volitelnou dobu (např. 13:30-16:00 hod.), kdy bude záležet jenom na zaměstnanci, jestli ji ten který pracovní den odpracuje s tím, že za stanovené (např. týdenní) období si musí odpracovat celkovou svoji stanovenou pracovní dobu. Při stanovení volitelné pracovní doby musí ředitel vzít zřetel k rozvrhům vyučovacích hodin a dozorů jednotlivých

³⁸ Ustanovení § 34 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

pedagogických pracovníků, aby se nedostal do rozporu se stanovením volitelné pracovní doby a povinnosti zaměstnanců být na pracovišti.

Konec nejasnostem okolo pracovní doby pedagogických pracovníků přinesl zákon č. 422/2009 Sb., kterým se mění s účinností od 1. ledna 2010 zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, který uvádí v § 22a **pracovní doba pedagogický pracovníků** v odst. 3, že jde-li o výkon jiné než přímé pedagogické činnosti, vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Náklady, které pedagogickému pracovníkovi vzniknou výlučně v souvislosti s výkonem práce na jiném místě než na pracovišti zaměstnavatele podle věty první, se nepovažují za náklady vzniklé v souvislosti s výkonem závislé práce, a není-li dohodnuto jinak, hradí je pedagogický pracovník.

Třetí nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy je **den nástupu do práce**. Sjednaný den nástupu do práce je důležitý tím, že v tento den vzniká pracovní poměr. Není tedy možné např. sjednat formálně dnem nástupu do práce 1. září a současně požadovat, aby nově přijatý učitel nastoupil již v tzv. přípravném týdnu, tedy posledním týdnem v srpnu. Den nástupu do práce a předpokládaný vznik pracovního poměru se musí podle ustanovení § 36 odst. 1 krýt. Pokud tedy potřebuje ředitel, aby nový zaměstnanec nastoupil již 27. srpna, bude tento den dnem vzniku pracovního poměru a v pracovní smlouvě bude stejné datum uvedeno jako den nástupu do práce. Smluvní strany si mohou dohodnout den nástupu do práce konkrétním datem nebo jiným určitým způsobem (např. patnáctý den po ukončení studia).

K tomu se vyjádřil i Nejvyšší soud České republiky, když ve svém rozsudku uvedl: *“Den nástupu do práce může být dohodnut nejen přímým časovým údajem, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neoznačených objektivně zjiřitelných skutečností, o nichž účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, kdy přesně nastanou, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, že jimi byl den nástupu do práce nezaměnitelně označen, a které umožňují jednoznačný závěr, kterým dnem pracovní poměr vznikne.”*³⁹

V § 36 odst. 2 zákoníku práce jsou stanoveny zákonné důvody odstoupení od pracovní smlouvy. *„Jestliže zaměstnanec v sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu*

³⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.“⁴⁰

Aby byla pracovní smlouva platná, musí obsahovat zákonné náležitosti, smluvní náležitosti může obsahovat pracovní smlouva jen některé nebo dokonce nemusí obsahovat vůbec. Nejčastějšími dalšími ujednáními pracovní smlouvy jsou: doba trvání pracovního poměru, zkušební doba, kratší pracovní doba, mzdové ujednání. Tento výčet není samozřejmě konečný a strany si tak mohou dohodnout i další pracovní podmínky, které považují za vhodné. Nejčastějším smluvním ujednáním v pracovní smlouvě je ujednání o **době trvání pracovního poměru**. Jedná se o ujednání, kterým se časově omezuje platnost pracovní smlouvy. Pokud v pracovní smlouvě není uvedeno, že pracovní poměr je sjednán na dobu určitou, platí, že je sjednán na dobu neurčitou.

Důležitým pravidlem ve vztahu k uzavírání pracovního poměru na dobu určitou je zákonné omezení, které spočívá v tom, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat mezi týmiž účastníky nejvýše na dobu dvou let od vzniku pracovního poměru. Právní úprava zakazuje i opakování uzavírání pracovního poměru mezi týmiž účastníky. I při opakovaném uzavírání pracovního poměru nesmí celková doba těchto pracovních poměrů přesáhnout dobu dvou let od vzniku prvního z nich. Jedině pokud by mezi jednotlivými pracovními poměry mezi týmiž účastníky uplynula doba alespoň šesti měsíců, potom se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou nepřihlíží. Pracovní poměr je možno opakovaně uzavřít na dobu určitou z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance (např. po dobu jeho rodičovské dovolené či dočasné pracovní neschopnosti).

Bylo poměrně časté, že s nově nastupujícími učiteli nebo i s jinými zaměstnanci školy byl uzavírán pracovní poměr na dobu určitou vždy od začátku školního roku tj. od 1. září do konce 30. června následujícího kalendářního roku, což podněcovalo k jejich poměrné právní nejistotě v pracovních vztazích. Změnu přinesla až novela (zák. č. 46/2004 Sb.) předchozího zákoníku práce (zák. č. 65/1965 Sb.) účinná od 1.3.2004. Stejnou úpravu časového omezení možnosti sjednávat pracovní poměr na dobu určitou převzal i zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce účinný od 1.1.2007.

⁴⁰ Ustanovení § 36 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Další možnou nepovinnou náležitostí pracovní smlouvy je ujednání o **zkušební době**. Zkušební doba nevzniká automaticky ze zákona a je tedy pouze na smluvních stranách (jedná se o projev zásady smluvní volnosti), zda ji využijí či nikoliv. Zkušební doba nesmí být delší než tři měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru. V zájmu právní jistoty smluvních stran stanovuje zákoník práce v ustanovení § 35 odst. 3, že zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná. „Zaměstnanec má především zájem se během zkušební doby přesvědčit, zda druh práce a ostatní pracovní podmínky odpovídají jeho představám a možnostem. Zaměstnavatel má zejména zájem přesvědčit se o tom, zda schopnosti, pracovní výkon a plnění dalších pracovních povinností zaměstnancem odpovídají jeho požadavkům.“⁴¹

Zvláštností zaměstnávání pedagogických pracovníků, jejichž výkon je soustředěn do školního roku, činí tříměsíční zkušební dobu, která může být problematická. Pokud ředitel školy shledá v průběhu zkušební doby, že jsou zde důvody pro skončení pracovního poměru s pedagogickým pracovníkem, nastává problém, jak co nejdříve nahradit propuštěného učitele ve zkušební době. V tomto případě pak zpravidla vypomáhají učitelé, kteří již pobírají starobní důchod a je s nimi uzavřena pracovní smlouva.

Třetí možnou nepovinnou náležitostí pracovní smlouvy je ujednání o **kratší pracovní době**. Není-li sjednaná tzv. kratší pracovní doba a ve smlouvě není uveden údaj o pracovní době, automaticky platí, že byl sjednán výkon práce v rozsahu zákonem stanovené týdenní pracovní doby (§ 79 zákoníku práce). Kratší pracovní dobu týdenní stanovené týdenní pracovní doby je zaměstnavatel povinen umožnit zaměstnancům na jejich žádost v některých specifických případech, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Žádost o úpravu pracovní doby mají možnost osoby uvedené v § 241 odst. 2 zákoníku práce: zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu.

Příklad: *Zaměstnanec má se zaměstnavatelem sjednanu kratší pracovní dobu, konkrétně v délce 35 hodin týdně. Během jednoho týdne odpracuje nad tento rámec a mimo rozvrh svých směn celkem 7 hodin. U zaměstnavatele činí stanovená týdenní*

⁴¹ Kubínková, M. a kol. Nový zákoník práce s účinností od 1. ledna 2007 a související předpisy s exkluzivním výkladem a příklady pro praxi. Praha: Sondy, 2006, s.67

*pracovní doba 40 hodin týdně. S ohledem na výše zmíněné pravidlo bude pro tohoto zaměstnance prací přesčas až práce přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu, tedy v délce 2 hodiny (35 + 7 – 40). Zbylých 5 hodin nad rámec jeho kratší pracovní doby mu bude sice zaplácena, nicméně bez kompenzace spojené s prací přesčas.*⁴²

Ujednání o mzdě není podle zákoníku práce nezbytnou náležitostí pracovní smlouvy. Je tedy pouze na vůli stran, jakým způsobem mzdu sjednají. Je třeba rozlišovat, zda odměňování zaměstnance podléhá právnímu režimu, kdy je mu za vykonanou práci poskytována mzda nebo zda se jedná o zaměstnance, kterému náleží za vykonanou práci plat. Mzdu lze sjednat individuálně v rámci uplatnění zásady smluvní svobody, výše platu je stanovena právním předpisem nejen co do formy, ale i pokud jde o podmínky přiznání nároku na jeho jednotlivé složky a většinou i co do výše těchto složek. „V případě odměňování zaměstnanců škol a školských zařízení se tedy platem nazývá odměna za práci zaměstnanců škol a školských zařízení zřizovaných orgány veřejné správy – tedy obcemi, svazky obcí, krajem a ministerstvem, které mají právní formu příspěvkové organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z veřejných rozpočtů, nebo školské právnické osoby.“⁴³

4.1.4 Změna pracovního poměru

Obecně změnou pracovního poměru rozumíme změnu některého z prvků (subjekt, objekt, obsah) pracovního poměru, přičemž konkrétní pracovní poměr zůstává zachován i nadále. Je ovšem vyloučena změna v objektu pracovních právních vztahů, protože objekt je kritériem, podle kterého určujeme druh právního vztahu. Kdybychom připustili tuto změnu v objektu, zaměnili bychom jeden druh právního vztahu za jiný druh právního vztahu a tím bychom vyloučili jeho změnu v právním slova smyslu.

⁴² Chládková, A. Bukovjan, P. Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy od 1.1.2007. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 234, 235

³⁶ Valenta, J. Nový zákoník práce ve školské praxi. Karviná: Nakladatelství Paris. 2006, s. 98

Na základě těchto uvedených skutečností můžeme konstatovat, že změna pracovního poměru může nastat:

- v subjektu pracovního poměru na straně zaměstnavatele,⁴⁴
- v obsahu pracovního poměru (v právech a povinnostech účastníků pracovního poměru).

V zákoníku práce je uplatněna obecná zásada, že změna obsahu pracovní smlouvy je možná jen tehdy, jestliže se na této změně dohodnou zaměstnavatel a zaměstnanec. Přitom je výslovně požadována písemná forma takovéto dohody o změně. I nadále platí, že např. v situaci, kdy z organizace školy vyplývá potřeba snížit zaměstnanci délku týdenní pracovní doby (tzv. zkrácení úvazku) a z pracovní smlouvy plyne, že je sjednána stanovená týdenní pracovní doba, je nezbytné nejprve dosáhnout písemné dohody o změně pracovní smlouvy.

„Ke změně obsahu pracovního poměru dochází i jmenováním, a to u zaměstnance, který u zaměstnavatele již pracuje na základě pracovní smlouvy. V tomto případě nevzniká nový pracovní poměr, mění se pouze jeho obsah. Po případném odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa nebo po jeho vzdání se tohoto místa nutno postupovat podle ust. § 76 odst. 6 zákoníku práce. Pracovní podmínky obsažené předtím v pracovní smlouvě se neobnovují.“⁴⁵

Zákoník práce umožňuje převedení nebo přeložení na jinou práci za splnění přesně vymezených podmínek. **Rozlišuje případy, kdy je zaměstnavatel povinen zaměstnance převést na jinou práci, a případy, kdy tak může (avšak nemusí) učinit.** V prvním odstavci ustanovení § 41 zákoníku práce jsou taxativně vymezeny příklady, kdy má zaměstnavatel zákonem stanovenou povinnost zaměstnance převést na jinou práci na základě svého jednostranného opatření (bez dohody se zaměstnancem). Povinnost zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci jsou: zdravotní důvody (např. na základě lékařského posudku, kdy zaměstnanec pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, těhotná

⁴⁴ Pozn.: Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. V případě, že dojde ke smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, pracovní poměr zaniká (srov. ust. § 48 odst. 4 a § 342 odst. 1 zákoníku práce).

⁴⁵ Chládková, A., Bukovjan, P. Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy od 1.1.2007. Praha: ASPI, a.s., 2007, s. 122

zaměstnankyně, koná práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její zdraví, dále na základě lékařského posudku pro pracovní úraz nebo onemocnění nemocí z povolání).

Zákoník práce stanoví, kdy zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci i bez jeho souhlasu. Jedná se např. o případ, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z důvodu nesplňování předpokladů či požadavků pro řádný výkon práce či z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.

Zákoník práce v § 41 odst. 3 stanoví: *„není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.“*⁴⁶

Zaměstnavatel může převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Pokud nemůže-li zaměstnanec konat práci pro postoj nebo pro porušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, může ho zaměstnavatel převést na jinou práci, než byla sjednána, jen v případě, že zaměstnanec s převedením souhlasí. Při převedení zaměstnance na jinou práci je zaměstnavatel povinen přihlížet k tomu, aby tato práce byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Ačkoliv výše uvedené důvody převedení zaměstnance na jinou práci znějí srozumitelně, je nutno poukázat na určitý právní nesoulad. Na jedné straně existuje pracovně právní vztah založený na dvoustranném právním úkonu (pracovní smlouva vyžaduje souhlas obou smluvních stran) a na druhé straně právo či povinnost zaměstnavatele jednostranným právním úkonem převést zaměstnance na jinou práci. Vhodnější by byla právní úprava, kdy v případě existence zákonem definovaných skutečností (např. těhotná zaměstnankyně koná práci, která podle lékařského posudku ohrožuje její zdraví), by zaměstnavatel měl povinnost nabídnout zaměstnanci změnu druhu práce a zaměstnanec by buď se změnou souhlasil nebo by ji odmítl. Tímto by byla zachována možnost projevu jeho vůle s příslušnými právními důsledky.

⁴⁶ Ustanovení § 41 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

4.1.5 Skončení pracovního poměru

Skončení nebo-li zánik pracovního poměru znamená na rozdíl od změny pracovního poměru zánik pracovního vztahu – pracovního poměru. Zánik pracovního poměru nemusí vždy znamenat, že zanikají veškerá práva a povinnosti mezi bývalými účastníky pracovního poměru. *„Přetrvávat existenci pracovního poměru mohou zejména práva a povinnosti týkající se odměňování a náhrady škody, tedy peněžitých plnění, ale rovněž i povinnosti týkající se utajovaných skutečností, obchodního tajemství a ochrany osobních údajů.“*⁴⁷

Zákoník práce umožňuje skončení pracovního poměru několika způsoby. Jedná se o dohodu o rozvázání pracovního poměru, výpověď, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době, uplynutím sjednané doby určité a smrt zaměstnance.

1) Dohoda o rozvázání pracovního poměru

je dvoustranný právní úkon, jehož důsledkem je skončení pracovního poměru a k jejímu uzavření je třeba souhlasu zaměstnance i zaměstnavatele (ust. § 49 ZP). Ve srovnání s ostatními možnostmi skončení pracovního poměru se jedná o všeobecně nejméně komplikovanou variantou skončení pracovního poměru. Dohoda musí být uzavřena písemně, jinak je neplatná. Pracovní poměr skončí dnem, na kterém se strany dohodly nebo také až nastane určitá událost, např. návrat zaměstnankyně z mateřské dovolené. Při skončení pracovního poměru dohodou se na zaměstnance nevztahují obecná ustanovení o ochranné době nebo o zákazu výpovědi. Předpokládá se totiž, že souhlas s dohodou je dán svobodně a s úmyslem pracovní vztah ukončit.

2) Výpověď

je jednostranným právním úkonem a to buď ze strany zaměstnance nebo zaměstnavatele, jehož následkem je skončení pracovního poměru po uplynutí výpovědní doby. Upravena je v ustanovení § 50 zákoníku práce. Výpověď musí být dána písemně, jinak je neplatná. Podmínkou platnosti výpovědi je také její doručení druhému účastníku. Den doručení je důležitý z hlediska běhu výpovědní lhůty, která vždy začíná prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doporučení výpovědi. Výpovědní doba činí

⁴⁷ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.228

nejméně dva měsíce. V kolektivní smlouvě lze dohodnout i delší (např. tři měsíce). Její délka však musí být vždy totožná pro zaměstnavatele i zaměstnance.

*„Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu.“*⁴⁸ Zpravidla tak koná tehdy, když se ze zaměstnavatelem nedohodne na skončení pracovního poměru dohodou. Oproti tomu zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z omezených výpovědních důvodů, které zákoník práce vyjmenovává v ustanovení § 52. Výpovědní důvod, který zaměstnavatel uvede, nesmí být zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem a také nemůže být později změněn. Toto opatření můžeme považovat za významnou právní ochranu zaměstnance, kdy vlastně nezáleží na vůli zaměstnavatele, zda-li dát zaměstnanci výpověď, ale naopak zaměstnavatel musí vybrat jeden z uvedených důvodů, který je navíc povinen, v případě pochybností, věrohodně prokázat.

Zákoník práce relativně přesně formuluje sedm výpovědních důvodů, na které se musí zaměstnavatel ve výpovědi odkázat. Obecně je rozlišujeme do tří skupin. První skupinu tvoří tzv. **organizační důvody** (ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce: ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část a stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Za zmínku stojí především výpovědní důvod dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Tzv. **nadbytečnost** zaměstnance je jeden z nejčastěji využívaných výpovědních důvodů, a to především proto, že pod něho lze tzv. schovat i jiné, v zákoně neuvedené důvody. Zákoník práce říká, že pokud se stane zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu z důvodu výše uvedených, je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci pracovní poměr zrušit. Tomu však musí předcházet rozhodnutí zaměstnavatele. Zákon nestanoví způsob, jakým má být při nadbytečnosti vybrán ten který zaměstnanec. Tudíž nelze úspěšně rozvázat pracovní poměr zaměstnanci, na jehož pracovním úseku ke snižování stavu zaměstnanců nedochází. Zaměstnavatel by měl brát v úvahu praxi, kvalifikaci a vzdělání zaměstnance.

⁴⁸ Ustanovení § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Bohužel v praxi se často stává, že došlo k výpovědi z důvodu nadbytečnosti určitého zaměstnance a ve lhůtě dvou měsíců od skončení jeho pracovního poměru byl na stejnou pozici (nebo jen kosmeticky upravenou) přijat nový pracovník. V tomto případě má zaměstnanec, u kterého došlo k výpovědi z důvodu nadbytečnosti se podle § 72 zákoníku práce obrátit na soud, aby přezkoumal platnost takové výpovědi. Tudíž by potom nešlo ze strany zaměstnavatele o účinnou reorganizaci, ale pravděpodobně jen o úmysl neoprávněně ukončit pracovní poměr. Zákon sice stanoví formu, obsah, náležitosti, lhůty a doby pracovně právních vztahů, ale poněkud zde schází prostor k vyjednávání stran. Zaměstnanci by měli mít při rozvazování pracovních poměrů větší možnosti, jak se bránit, pokud bude skončení pracovního poměru nezákonné. Obzvláště ale platí, že pokud se zaměstnanec nebude svých práv domáhat, nemá smysl vytvářet zákon o stovkách ustanovení. V oblasti školství se jedná typicky např. o sloučenou střední odbornou školu a střední odborné učiliště. V případě, že jsou naplněny výše uvedené organizační důvody a zaměstnanec obdrží výpověď z pracovního poměru, vzniká mu ze zákona nárok na odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.

Příklad: „Při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů náleží zaměstnanci odstupné. Kdy má být odstupné zaměstnanci vyplaceno ?

Právo na odstupné vzniká zaměstnanci ve výši a za podmínek stanovených v § 67 odst. 1 zákoníku práce. Odstupné není platem (nejde o plnění za vykonanou práci, ale o finanční kompenzaci poskytovanou zaměstnanci v souvislosti se ztrátou zaměstnání), a proto se na jeho výplatu nevztahují ustanovení o splatnosti a výplatě platu (§ 141 až 143 zákoníku práce), ale platí úprava samostatná, obsažená v § 67 odst. 3 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Jestliže dochází k prodloužení výpovědní doby podle § 53 zákoníku práce, je odstupné vyplaceno až při skutečném (nikoli původně předpokládaném) skončení pracovního poměru.“⁴⁹

Druhou skupinu výpovědních důvodů můžeme označit jako důvody **zdravotní** (ust. § 52 písm. d)- e) zákoníku práce). Nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku

⁴⁹ Berka, V. Výplata odstupného. Týdeník ŠKOLSTVÍ, 2009, č. 27, s. 10

dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo ohrožení touto nemocí, pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci.

Třetí skupina výpovědních důvodů jsou důvody **na straně zaměstnance** (ustanovení § 52 písm. f) – g) zákoníku práce). Nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo požadavky pro řádný výkon této práce, spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Z hlediska větší právní jistoty zaměstnance je v ustanovení § 53 zákoníku práce zakotven **zákaz výpovědi** dané zaměstnavatelem zaměstnanci v ochranné době. Jedná se o dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, kterou si nezpůsobil sám, při výkonu vojenského cvičení, popř. kdy je zaměstnanec plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, zaměstnankyně na mateřské dovolené nebo čerpání rodičovské dovolené, zaměstnanec, který pracuje v noci (např. vychovatel na domově mládeže), uznán na základě lékařského posudku dočasně nezpůsobilý pro noční práci.

Existují zákonem dané výjimky, kdy je možno zaměstnanci dát výpověď i přesto, že se nachází v ochranné lhůtě (např. ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, dojde ze strany zaměstnance k porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů, které se vztahují k vykonané práci), pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance či zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

3) Okamžité zrušení pracovního poměru

je jednostranným právním úkonem pouze ze zákonem daných důvodů a může provést jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec. Musí být provedeno písemně a musí být v něm skutkově vymezeny důvody. Podle ustanovení § 55 zákoníku práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy, byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestní čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců. Dalším zákonným důvodem pro okamžité zrušení

pracovního poměru je skutečnost, kdy porušil-li zaměstnanec povinnost vplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr výhradně ve dvou případech: Prvním případem je situace, kdy zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. Druhým důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je skutečnost, že zaměstnavatel nevyplatil zaměstnanci mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (ustanovení § 141 odst. 1, zákoník práce). Tento způsob rozvázání pracovního poměru v praxi se považuje za výjimečný. Ve školství není často uplatňován.

4) Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Tento způsob skončení pracovního poměru připadá v úvahu pouze v případě, že je při vzniku pracovního poměru sjednána zkušební doba (musí být sjednána písemně). Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je možné jak ze strany zaměstnance, tak i ze strany zaměstnavatele. Jedná se o jednostranný právní úkon, kterým lze zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr končit. To nevyklučuje ústní jednání, kde je ukončení pracovního poměru sděleno ústně a zároveň oznámení o tomto předáno písemně.

Příklad: „Je možno platně rozvázat pracovní poměr ve zkušební době, když oznámení zaměstnavatele, že pracovní poměr končí, není předáno zaměstnanci alespoň tři dny předem? Uvedená lhůta je lhůtou pořádkovou a její nedodržení nezpůsobuje samo o sobě neplatnost zrušení pracovního poměru. Neplatnost by to způsobilo pouze tehdy, kdyby tato lhůta byla stanovena v pracovní smlouvě jako podmínka nezbytná pro účinné rozvázání pracovního poměru.“⁵⁰

Zaměstnavatel nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Z toho

⁵⁰ Berka, V. Rozvázání pracovního poměru bez upozornění. Týdeník ŠKOLSTVÍ, 2007, č. 1, s.8

vyplývá, že pro ředitele školy nemá význam dohoda se zaměstnancem o zkušební době v trvání kratším než 14 dnů.

5) Skončení pracovního poměru na dobu určitou

Tento způsob skončení pracovního poměru není sám o sobě rozvázáním (pracovní poměr zaniká objektivně uplynutím lhůty a chybí aktivní úkon některého z účastníků vedoucí k jeho ukončení), stanoví výslovně zákon, že v době jeho trvání lze pracovní poměr na dobu určitou skončit také ostatními způsoby, např. dohodou, výpovědí, ale i okamžitým zrušením. Zároveň platí, že pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Pokud však zaměstnavatel nemá zájem dobu určitou prodloužit, popřípadě změnit na dobu neurčitou, je vhodné, aby toto včas oznámil zaměstnanci. Doporučuji nejlépe písemnou formou. Obecně lze říci, že sjednání pracovního poměru na dobu určitou je výhodou zvláště pro zaměstnavatele. Pro zaměstnance sjednání takového poměru nemá nijaký význam, protože pokud nebude chtít nadále práci vykonávat, může dát výpověď (ustanovení § 50 odst. 3 zákoníku práce) a jeho pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby.

Příklad: *„Máme se zaměstnancem sjednán pracovní poměr na dobu určitou, a to od 1.9. 2008 do 30.6.2009. Víím, že zcela dle zákona s ním můžeme uzavřít pracovní poměr na dobu určitou, a to maximálně do 31.8.2010. To je celkem 2 roky. Tento zaměstnanec však má důchodový věk asi 17.9.2010, 62 roků a 2 měsíce. Ptám se, jak tuto situaci ošetřit. Můžeme např. na žádost zaměstnance prodloužit pracovní poměr na dobu určitou do 30.9.2010 nebo alespoň do 16.0.2010. Nebo můžeme si nechat od zaměstnance napsat již např. v červnu 2009 žádost o odchod do důchodu 16.9.2010 a pak mu teprve prodloužit pracovní poměr na dobu neurčitou do zmíněného 16.9.2010 ?*

Tady se nesmí zaměřovat titul pro uzavírání pracovního poměru na dobu určitou podle § 39 odst. 2 a podle § 39 odst. 3 písm. a) zákoníku práce. Podle § 39 odst. 2 zákoníku platí zásadně, že trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýš do 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru a poté musí od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou do uzavření dalšího pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky pracovněprávního vztahu uplynout alespoň doba 6 měsíců. Ve vašem případě to znamená, že s dotyčným můžete

teoreticky nyní uzavřít ještě jeden pracovní poměr na dobu určitou do 31.8.2010. Pak byste s ním mohli uzavřít buď pracovní poměr na dobu neurčitou nebo další poměr na dobu určitou až po šesti měsících, tj. nejdříve od 1.3.2011. Pracovní poměr do 16.9.2010 uzavřít nemůžete, to by vám zaměstnanec mohl podle § 39 odst. 4 zákoníku práce namítnout, že se jedná o pracovní poměr na dobu určitou a měl by pravdu. Za situace, kdy jste první pracovní poměr na dobu určitou uzavřeli 1.9.2008, nemůžete již nijakým způsobem onu dobu 16 pracovních dnů v září 2010 zahrnout do pracovního poměru na dobu určitou, neboť přesahuje dva roky a platí zákonná zásada, že pracovní poměr může trvat dva roky a dost. Z toho důvodu se domnívám, že by bylo lepší s dotyčným uzavřít hned nyní pracovní poměr na dobu neurčitou, protože kalkulovat s tím, že 16.9.2010 odejde do starobního důchodu, nemůžete. Dosažení důchodového věku neznamena, že si zaměstnanec musí o starobní důchod požádat, to je jeho právo, nikoliv povinnost, ba naopak řada zaměstnanců má zájem na tom, aby mohla pracovat dále a zvýšila si starobní důchod o „procenta“.⁵¹

4.2 Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

Zaměstnavatel může využít k zajištění plnění svých úkolů výjimečně také zaměstnance v pracovně právním vztahu stojícím mimo pracovní poměr. Tradičně se jedná buď o dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti. Uzavřením výše uvedených dohod vzniká pracovně právní vztah, ve kterém je vykonávána tzv. závislá práce. Nevzniká mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pracovní poměr. U dohod jsou pracovněprávní nároky a jistoty omezeny. Na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se vztahuje úprava pro výkon práce v pracovním poměru. To však neplatí v případech, jde-li o: odstupné, pracovní dobu a dobu odpočinku, překážky v práci na straně zaměstnance, skončení pracovního poměru a odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

Výše odměny za práci podle dohod je neomezená a vychází z dohody zaměstnavatele a zaměstnance s přihlédnutím k charakteru vykonávané práce. Zaměstnavatel by však při jejím sjednávání měl zachovávat rovnost v pracovně právních

⁵¹ Dandová, E. Pracovní poměr na dobu určitou. Měsíčník ŘÍZENÍ ŠKOLY, 2009, č. 10, s. 15

vztazích. Pokud by odměna z dohody připadající na 1 hodinu nebyla ve výši minimální hodinové mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek.

4.2.1 Dohoda o provedení práce

Zaměstnavatel sjednává takovouto dohodu na krátkodobé, případně jednorázové práce, u kterých není potřeba mít zaměstnance ve stálém pracovním poměru. Dohoda o provedení práce se sjednává na rozsah prací, který nepřekročí 150 hodin v jednom kalendářním roce. Pokud zaměstnanec uzavírá několik dohod u téhož zaměstnavatele, celkový součet hodin v jednom kalendářním roce nesmí překročit tento počet hodin v jednom kalendářním roce. Pracovní úkol sjednaný v dohodě o provedení práce musí mít charakter ojedinělého úkolu. Nevymezuje se druhově, ale individuálně, např. na přeložení textu, přednes přednášky.

Příklad: Ředitel školy uzavřel se zaměstnancem dohodu o provedení práce na maximálně možný rozsah 150 hodin a tento počet byl již dosažen. Bude možné sjednat další dohodu o provedení práce, pokud by šlo výkon prací jiného druhu? Podle ustanovení § 75 zákoníku práce nesmí být rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, větší než 150 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem na základě jiné dohody o provedení práce. Rozdílné druhové vymezení prací nerozhoduje. V daném případě tedy již další dohodu o provedení práce v kalendářním roce uzavřít nelze. Ve školství bývá tato dohoda mnohdy využívána pro případ krátkodobě nepřítomného zaměstnance (např. z důvodu nemoci) za účelem jeho krátkodobého zástupu.

4.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Je dalším pracovně právním vztahem, jehož uzavřením nevzniká pracovní poměr. Na rozdíl od dohody o provedení práce musí být dohoda o pracovní činnosti uzavřena písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny: sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dále se sjednává odměna (nesmí být nižší než minimální mzda). Na základě dohody o pracovní činnosti není možné konat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (tzn. v průměru 20 hodin týdně), přičemž toto omezení neposuzuje za období nejdéle 52

týdnů. Pouze u dohody u pracovní činnosti lze sjednat nároky zaměstnance na pracovní volno při jeho důležitých osobních překážkách v práci, nárok na dovolenou – za podmínek uvedených v zákoníku práce v ustanovení. § 199 (jiné důležité osobní překážky v práci), § 206 zákoníku práce (společné ustanovení o překážkách v práci na straně zaměstnance) a v části deváté zákoníku práce (dovolená).

Příklad: zaměstnanec má sjednanou dohodu o pracovní činnosti na 26 týdnů. Může tedy pracovat nepravidelně, podle stanovené pracovní doby. Například jeden týden odpracuje 30 hodin, druhý týden 10 hodin, další týden nemusí pracovat vůbec. Za období, na které byla dohoda sjednána, musí však být v průměru za týden odpracovaná doba maximálně polovina stanovené týdenní pracovní doby, ve většině případů 20 hodin.

5. POZNATKY A JEJICH VYHODNOCENÍ

Zásadní náležitostí pracovní smlouvy je podle ustanovení § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce „druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat“. Zaměstnavatel pak může zaměstnanci přidělovat jakoukoliv práci odpovídající tomuto sjednanému druhu práce. Tím je určen celkový rámec tzv. **popisu práce (pracovní náplně)**, která má blíže určovat, které pracovní činnosti má zaměstnanec vykonávat. Popis práce nemusí a zpravidla ani není součástí obsahu pracovní smlouvy. Zaměstnavatel určuje zaměstnanci pracovní náplň svým jednostranným opatřením, kterým může tuto pracovní náplň též měnit nebo doplňovat. Musí to být vždy v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě.

Sjednaný druh práce je také důležitý s ohledem na zařazování zaměstnance do platové třídy. Zaměstnavatel je povinen zařadit zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací, které v rámci druhu práce vykonává, s příklady prací uvedených v katalogu prací a dále podle plnění kvalifikačních předpokladů, popřípadě požadavků podle nařízení vlády č. 469/2002 Sb., kterým se stanoví katalog prací a kvalifikační předpoklady (dále jen „katalog prací“).

Dne 1. října 2010 nabývá na účinnosti Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Tímto **katalogem prací** se stanoví zařazení prací ve veřejných službách a správě do platových tříd zaměstnanců, kterým je za práci poskytován plat. Katalog prací je vymezen jako seznam prací upořádaný od nejjednodušších až po nejnáročnější práce koncepčního charakteru. Obsahuje seznam povolání, rozpětí platových tříd pro tato povolání a druhá část dokumentu pojednává o zařazení prací do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti a to v členění podle druhu do povolání. Třebaže katalog prací obsahuje rozsáhlou škálu příkladů prací, mohou se v praxi vyskytnout i činnosti, které katalog neobsahuje – např. ekonom školy. V takovém případě je vhodné, aby zaměstnavatel porovnal složitost, odpovědnost, psychickou a fyzickou náročnost jejich výkonu s obecnými charakteristikami platových tříd, kterou jsou přílohou zákoníku práce. Vedoucího zaměstnance zařadí zaměstnavatel podle nejnáročnější práce, kterou vykonává. Všeobecným předpokladem pro výkon prací v jednotlivých platových třídách je dosažení

stupně vzdělání stanoveného v katalogu prací. Pokud zaměstnanec nesplňuje kvalifikační předpoklady, může být výjimečně zařazen do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, nejvýše na dobu 4 roků.

Mimo předpokladů stanovených pro výkon prací v katalogu upravují v některých případech další kvalifikační předpoklady zvláštní právní předpisy. Odborná kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost pedagogických pracovníků je vymezena zákonem č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících. **Pedagogičtí pracovníci, kteří předpoklady odborné kvalifikace nesplňují** mohou vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona: a) pokud ke dni účinnosti tohoto zákona dosáhla věku 50 let a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti nebo b) pokud nejdéle po dobu deseti let, nezahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí nebo c) jestliže vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole neumožňují přístup k vysokoškolskému vzdělání v akreditovaném studijním programu příslušného studijního oboru, v tomto případě je postačující získání nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru. Pedagogickým pracovníkům se prodlužuje lhůta pro zahájení studia v souladu se zákonem č. 422/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. *„Tento zákon posunuje termín pro zahájení studia nekvalifikovaných pedagogických pracovníků oproti stávající právní úpravě o dalších pět let, tedy do konce roku 2014. Pedagogičtí pracovníci, kteří nesplňují odbornou kvalifikaci, tak mohou i nadále vykonávat přímou pedagogickou činnost ve školách a školských zařízeních s tím, že do 31. prosince 2014 musejí zahájit studium, kterým odbornou kvalifikaci získají. Novela zákona o pedagogických pracovnících nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2010“*⁵²

Ředitel školy, který nesplňuje předepsanou kvalifikaci může tuto funkci vykonávat podle ustanovení 32a zákona č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících, pokud získal vzdělání studiem v akreditovaném magisterském studijním programu a nejpozději do dvou let ode dne, kdy začal vykonávat funkci ředitele školy, zahájí

⁵² Gabriel, O. Aktuality MŠMT. Prodloužení lhůty pro zahájení studia pro nekvalifikované pedagogy. [cit. 2010-10-23]. Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/novela-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>

studium, kterým potřebný doklad získá a toto studium úspěšně dokončí. Pokud však pedagogický pracovník, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, nezahájil v uvedené době studium nebo ho ukončil neúspěšně, byl by zde dán důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f zákoníku práce pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro řádný výkon práce. V případě ředitele školy by se jednalo o důvod odvolání z funkce podle ustanovení § 166 odst. 4 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon.

Příklad: *„Od 1.1.2010 nabyl účinnosti zákon č. 422/2009 Sb. Vše zůstalo stejné pro zaměstnávání pracovníků, kteří nesplňují kvalifikační předpoklady (podle zák. č. 563/2004 Sb.,) až na prodloužení možnosti zahájit předepsané studium z roku 2009 do 31.12.2014. Na prvním stupni zaměstnáváme dlouhodobě jako učitelky (více než 15 let) dvě pracovnice s kvalifikací pro výkon vychovatelky ŠD. S jejich prací jsem dlouhodobě spokojeni. Jedna se narodila 7.1.1959 a druhá 17.3.1957. V době účinnosti zákona k 1. lednu 2005 nedosáhly věku 50 let. Přesto bychom je chtěli dál zaměstnávat. V letošním roce dokončí kvalifikační studium pro učitelství I. stupně pracovnice – zatím pracující jako vychovatelka ŠD. A protože nám ubyla jedna třída, „nemáme“ pro ni učitelské místo. Je možné za popsané situace zaměstnávat dále dvě uvedené pracovnice do doby určené zákonem (do roku 2014) s tím, že není důvod s nimi rozvázat pracovní poměr jen proto, že ve škole je jiná pracovnice, která si kvalifikaci doplnila? Je jiné řešení?“*

V uvedeném případě nic nebrání tomu, aby zaměstnavatel dál zaměstnával obě učitelky prvního stupně ZŠ bez odpovídající kvalifikace. A právě tak žádný právní předpis neukládá zaměstnavateli povinnost nabízet zaměstnanci, který získá novou kvalifikaci, pracovní místo odpovídající této jeho nové kvalifikace. Tato povinnost by v uvedeném případě vychovatelky studující učitelství vznikla za předpokladu, že by zaměstnavatel uzavřel s touto zaměstnankyní Dohodu o zvýšení kvalifikace podle ustanovení § 234 zákoníku práce (což by předpokládalo, že zaměstnankyně studium zahájila zájmu zaměstnavatele) a navíc by tento závazek zaměstnavatele byl obsažen právě v takovéto dohodě o zvýšení kvalifikace. Protože žádná z uvedených podmínek nebyla v dotazu zmíněna, může zaměstnavatel i nadále ponechat obě učitelky bez kvalifikace vykonávat jejich práci (ovšem s podmínkou, že nejpozději do konce roku 2014 zahájí příslušné studium) a vychovatelku může i nadále zaměstnávat v souladu

*s uzavřenou pracovní smlouvou na pracovní pozici vychovatelky, a to bez ohledu na její novou kvalifikaci.*⁵³

Uspořádání prací je v novém katalogu přehlednější, z těchto důvodů se povolání, kterým se dříve vymezilo zařazení všech správních a samosprávných činností do platových tříd, rozděluje do samostatných povolání pro jednotlivé specifické oblasti státní správy a samosprávy s vlastním číselným označením. V katalogu práce nalezneme tyto druhy práce pedagogických pracovníků: učitel (2.16.01), vychovatel (2.16.02), speciální pedagog (2.16.03), pedagog volného času (2.16.04), asistent pedagoga (2.16.05), akademický pracovník (2.16.06), metodik pro vzdělávání (2.16.07), lektor-instruktor (2.16.08).

Dále je uveden konkrétní vzor **pracovní náplně a zařazení pedagogického pracovníka** na střední odborné škole.

Pracovní náplň a zařazení pedagogického pracovníka

Jméno a příjmení zaměstnance:

Datum narození:

Zařazení pracovníka: učitel

Platová třída: 12

2.16.01 Učitel

Komplexní vzdělávací a výchovná činnost ve všeobecně vzdělávacích nebo odborných předmětech spojená s tvorbou a průběžnou aktualizací pedagogické dokumentace, kterou pedagogický pracovník vytváří, a podle níž postupuje při výkonu své přímé pedagogické činnosti nebo spojená s tvorbou a průběžnou aktualizací individuálních vzdělávacích plánů.

Odpovědnost

- Je odpovědný řediteli školy.

Platová třída: 12

Pracovní úkoly:

- Plní určenou míru vyučovací povinnosti a koná práce související s vyučováním.
- Plní práce související s vyučováním.

⁵³ Valenta, J. Zaměstnávání pedagogického pracovníka, který nesplňuje kvalifikační předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce. ŘÍZENÍ ŠKOLY, 2010, č. 4, s. 16

- Účastní se porad svolaných vedoucími pracovníky školy.
- Plní příkazy ředitele školy a jeho zástupců.
- Zastupuje přechodně nepřítomného učitele nebo jiného pedagogického pracovníka v rámci sjednaného druhu práce.
- Je přítomen ve škole v době stanovené jeho rozvrhem, rozvrhem dozorů, v době porad svolaných ředitelem školy, v době stanovené pro případné přechodné zastupování jiného učitele, v době stanovené pro konzultace s rodiči, v době mimotřídní práce se žáky.
- Sleduje přehled suplování a úkoly dané vedením školy (nástěnka u sborovny školy).
- Dbá, aby jeho jednání a vystupování před žáky, rodiči i širší veřejností bylo v souladu s pravidly slušnosti a občanského soužití a s výchovným působením školy.
- Hlásí vedení školy plánované akce mimo budovu školy.
- Vykonává dozor nad žáky podle pokynů ředitele a podle zvláštních pokynů. Stejně tak provádí dozor při akcích organizovaných školou.
- Řídí se Školním řádem , Pracovním řádem pro vyučující a Vedením základní pedagogické dokumentace .

Výchovně vzdělávací proces

- Zajišťuje komplexní výchovně vzdělávací činnost zaměřenou na rozšiřování vědomostí, dovedností a návyků žáků. Využívá specifických, diagnostických, vzdělávacích a kontrolních metod.
- Provádí osobní přípravu na vyučování, přípravu učebních pomůcek a přístrojů didaktické techniky, přípravu materiálu k vyučování.
- Vede předepsanou pedagogické dokumentaci.
- Opravuje písemné a grafické práce žáků.
- Řídí se učebními plány, učebními osnovami, tematickými plány, případně jinými schválenými učebními dokumenty.
- Provádí soustavné sledování výkonu žáka a jeho připravenost na vyučování.
- Provádí různé druhy zkoušek (písemné, ústní) a didaktické testy.
- Oznamuje žákovi výsledky klasifikace, poukazuje na klady a nedostatky hodnocených projevů, výkonů a výtvorů.
- Vede soustavnou evidenci o každé klasifikaci žáka.
- Konzultuje termíny kontrolních prací s třídními učiteli.

- Spolupracuje s rodiči žáků; na požádání rodičů je informuje na třídních schůzkách, popřípadě na individuálně dohodnuté schůzce o prospěchu a chování žáků. Písemně informuje rodiče v případech, kdy je to v zájmu výchovy a vyučování nutné.
- Projednává způsob hodnocení a klasifikace u žáků se specifickými poruchami učení a chování s třídním učitelem a výchovným poradcem.
- Podílí se na vypracování individuálního výukového plánu pro žáky se specifickými poruchami učení.
- Podává návrhy na vyšetření v pedagogicko psychologické poradně na žáky s vývojovými poruchami učení a chování, na žáky se smyslovými, tělesnými nebo mentálními potížemi.
- Věnují individuální péči dětem z málo podnětného prostředí a dětem se zdravotními potížemi.
- Oznamují poznatky o konkrétním ohrožení žáků užívajících návykové látky včetně alkoholu.
- Oznamují poznatky, které mohou nasvědčovat tomu, že žák je v rodině vystaven týrání, zneužívání, zanedbávání nebo jiným způsobem špatnému zacházení.
- Usiluje o to, aby na základě výchovně vzdělávacího procesu docházelo k soužití lidí různých národností, náboženství a kultur a k respektování odlišností jednotlivých etnických skupin.

Vzdělávání

- Dále se vzdělává, a to v samostatném studiu nebo v organizovaných formách dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.
- Samostatně studuje pedagogickou literaturu, právní předpisy a vnitřní školní normy.

Materiální oblast

- Odpovídá za pořádek ve třídě během jeho vyučovacích hodin. Po skončení vyučování zvláště kontroluje učebnu (čistota tabule, zvednutí židlí, uzavření oken...).
- Provádí nezbytnou péči o kabinety, knihovny a další zařízení sloužící potřebám výuky.

BOZP

- Vytváří, dodržuje a kontroluje podmínky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví žáků při jejich účasti na výuce a výchově.
- Zajišťuje poučení žáků a BOZP a PO v příslušných předmětech.
- Vychovávají žáky k dodržování hygienických zásad a zásad bezpečnosti práce.

- Sledují zdravotní stav žáků a v případě náhlého onemocnění žáka informují bez zbytečných průtahů vedení školy a rodiče postiženého žáka.
- Při úrazu poskytnou žákovi nebo jiné osobě první pomoc, zajistí ošetření žáka lékařem. Úraz žáka zapíše do knihy úrazů.

Pozn.: vlastní zpracování autora ze dne 31.8.2010

5.1 Pracovněprávní nároky zaměstnanců pracovního poměru

5.1.1 Plat

Odměňování za práci je jednou z nejvýznamnějších oblastí pracovně právních vztahů a platí pro ni základní princip stejného peněžitého plnění (stejně mzdy, platu nebo odměny z dohod) za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Problematika odměňování je upravena přímo zákoníkem práce, který rozlišuje dva základní pojmy v oblasti odměňování v pracovně právních vztazích – mzdu a plat.

Odměňování za práci formou **mzdy** uplatňují zaměstnavatelé, jejichž hlavní činnost směřuje ve většině případů k dosažení zisku (ustanovení § 113 až § 121). Uplatňují ho soukromé a církevní školy, ale také např. většiny vysokých škol (s výjimkou těch vysokých škol, jejichž pracovníci jsou ve služebním poměru nebo jsou zaměstnanci státu – např. vojenské vysoké školy), v takovém případě opět hovoříme o platu. Mzda je charakteristická volností smluvních vztahů. Zákon pouze stanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy zaměstnanců a závazné příplatky. Zaměstnavatel volí takové formy a výši mzdy, které jsou pro něho optimální z hlediska dosahování zisku i z hlediska motivace zaměstnanců.

Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, na něž se vztahuje ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce. V případě odměňování zaměstnanců škol a školských zařízení se tedy platem nazývá odměna za práci zaměstnanců škola a školských zařízení zřizovaných orgány veřejné správy, kterými jsou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, kraj, obec nebo dobrovolný svazek obcí. Dalším podstatným znakem je, že u těchto zaměstnavatelů jsou „náklady na platy a

odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních předpisů.“⁵⁴

Příklad: „Pokud tedy např. jazyková škola, která je příspěvkovou organizací, nemá kryty mzdové náklady z veřejných zdrojů, potom nespadá pod ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce a její zaměstnanci nepobírají plat, ale mzdu.“⁵⁵

Plat je způsob odměňování, který je velmi přesně definován právními předpisy nejen co do formy, ale i pokud jde o podmínky přiznání nároku na jeho jednotlivé složky a většinou i co do výše těchto složek. Rozlišujícím faktorem mezi mzdou a platem tak není druh vykonávané práce, ale právě a jen existence dvou skupin zaměstnavatelů. Odměna za práci téhož druhu (např. práce kuchaře ve školní jídelně), se tak jednou bude nazývat mzda (např. v případě soukromé školy) a jindy plat (v případě školy veřejné). Plat určuje podle ustanovení § 122 ZP zaměstnavatel, zřizovatel u ředitele školy tj. statutárního orgánu, jen způsobem, ve složení a takové výši, kterou stanoví zákoník práce a právní předpisy. Jednotlivé složky platu dělíme na tzv. nárokové (při splnění stanovených podmínek má na ně zaměstnanec ze zákona nárok) a tzv. nenárokové (ačkoliv jsou naplněny podmínky pro jejich přiznání, není na ně automaticky nárok a je na zvážení zaměstnavatele, zda je zaměstnanci poskytné).

Jednotlivé **nárokové složky platu** jsou:

- příplatek za vedení,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci v sobotu a neděli,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí,
- zvláštní příplatek,
- příplatek za rozdělenou směnu,
- příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah.

Jednotlivé **nenárokové složky platu** jsou:

- osobní příplatek (slouží k ocenění dlouhodobého dosahování kvalitních pracovních výsledků nebo plnění většího rozsahu pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci - § 131),

⁵⁴ Ustanovení § 109 odst. 3 d) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

⁵⁵ Valenta, J. Nový zákoník práce ve školské praxi. Karviná: Nakladatelství Paris. 2006, s. 92

- odměny (za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu - § 134).

Zákon zaručuje zaměstnanci, že souhrn všech výše uvedených složek platu nesmí být nižší než částka minimální mzdy.

Důležitými právními předpisy v oblasti odměňování jsou zákon č. 262/2009 Sb., zákoník práce, nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, nařízení vlády 567/2006 S., o minimální mzdě a nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

Platový výměr je písemná informace o platové třídě a platovém stupni, do nichž je zaměstnanec zařazen, o výši platového tarifu a ostatních pravidelně měsíčně poskytovaných složek platu. Podle ustanovení § 136 zákoníku práce se jedná o jednostranný právní úkon ze strany zaměstnavatele, který má povinnost vydat zaměstnanci v den nástupu do práce a který musí být písemný. Zákon stanoví povinnost uvést v tomto platovém výměru termín a místo výplaty. Další povinností zaměstnavatele je informovat písemně zaměstnance o změně každé ze složek platu včetně zdůvodnění této změny, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. To znamená např. že i snížení nebo odebrání osobního příplatku musí zaměstnavatel se zaměstnancem projednat a svůj postup náležitě písemně zdůvodnit, což bohužel nebývá v praxi vždy dodržováno. Konkrétní výši platu jednotlivých zaměstnanců nelze odvodit přímo z předpisu, měl by být zaměstnanec při vzniku pracovního poměru informován o výši platu a jeho pravidelně poskytovaných složek. O jejichž přiznání nebo výši rozhoduje zaměstnavatel.

Zákoník práce stanoví povinnost zaměstnavatele seznámit zaměstnance před uzavřením pracovní smlouvy s právy a povinnostmi, které by pro něj z pracovní smlouvy vplynuly, s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž má práci konat. Řediteli školy nebo školského zařízení, tj. vedoucímu zaměstnanci, který je statutárním orgánem, vydá platový výměr zřizovatel školy (ustanovení § 122 odst. 2 zákoníku práce).

Platový tarif můžeme vymezit jako pevnou peněžní částku stanovenou nařízením vlády č. 564/2006 Sb., platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Je určen přiznanou platovou třídou a platovým stupněm podle doby započítatelné praxe. Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Platové třídy slouží při stanovení platu k zařazení zaměstnance podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a plnění kvalifikačních požadavků. Zařazení prací do platových tříd 1 až 16 stanoví nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. Podmínkou pro zařazení zaměstnance do platové třídy je plnění stanovených kvalifikačních předpokladů nebo požadavků, dle nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Předpokladem pro výkon prací v jednotlivých platových třídách je dosažení stupně vzdělání stanoveného v katalogu prací. K dosažení vyššího než potřebného (stanoveného) stupně vzdělání se nepřihlíží.

Platové stupně mají význam z hlediska tzv. započitatelné odborné praxe zaměstnance (čím delší praxe, tím vyšší platový stupeň). Touto dobou se rozumí jednak doba výkonu práce, při kterém zaměstnanec získával zkušenosti, znalosti a odborné vědomosti, a také doba péče o dítě a doba výkonu vojenské základní či náhradní služby nebo civilní služby. Rozumí se tím výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo podobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Vyloučena však není možnost získání praxe v oboru požadované práce jiným způsobem, např. ve spojitosti s předchozími podnikatelskými aktivitami zaměstnance (bývalý soukromý architekt uzavře pracovní poměr se Střední průmyslovou školou stavební na práci učitele). Praxe v oboru požadované práce se posuzuje vždy ve vztahu ke skutečnému druhu práce, kterou zaměstnanec konal. Za praxi v oboru požadované práce je možno např. pokládat praxi dosaženou zaměstnancem, který vykonával výchovně vzdělávací činnost v Domě dětí a nyní ji vykonává ve škole. Za praxi v oboru požadované práce nelze při výchovně vzdělávací činnosti považovat praxi, které zaměstnanec dosáhl výkonem uvolněné odborové funkce ani tehdy, pokud funkci vykonával na odborovém svazu zaměstnanců ve školství. *„V plném rozsahu se započte praxe v oboru požadované práce. V rozsahu nejvýše dvou třetin se započte jiná praxe v závislosti na míře její využitelnosti pro výkon požadované práce. Druh praxe a rozsah jejího zápočtu je nutno upravit v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpise. V plném rozsahu, nejvýš však v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem pro výkon vojenské základní (náhradní) služby platným v době jejího výkonu, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu výkonu základní (náhradní) vojenské služby nebo civilní služby. V plném rozsahu,*

*nejvýše však v celkovém rozsahu 6 let, započte zaměstnavatel zaměstnanci dobu skutečného čerpání mateřské dovolené, další mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené nebo trvalé péče o dítě nebo děti a dobu osobní péče o osobu závislou na péči jiné osoby, je-li závislou osobou nezletilé dítě.*⁵⁶ Praxi, kterou nelze využít pro výkon požadované práce, zaměstnavatel zaměstnanci nezapočte.

Příklad: Započítává se u nově nastupujících učitelů předchozí praxe i z dohod o pracovní činnosti? Dohoda o pracovní činnosti byla na výuku v jazykové škole a nová učitelka by měla nastoupit jako učitelka cizích jazyků.

Praxí v oboru požadované práce se pro tyto účely rozumí výkon práce, pro kterou jsou potřebné znalosti stejného nebo obdobného zaměření jako pro výkon požadované práce. Nic nebrání zaměstnavateli započítat předchozí praxi jako praxi v oboru, tedy plně, a to bez ohledu na druh pracovně právního vztahu, v němž byla tato práce pro předchozího zaměstnavatele vykonávána.

Na tomto místě je uvedena zajímavá studie, týkající se platové situace učitelek a učitelů (mužů) ve středním a vyšším odborném školství včetně konzervatoří.

„Stejně jako základní školství, i střední školství je z pohledu složení učitelských sborů doménou žen, které tvoří dvě třetiny učitelů (64 %). Učitelé-muži jsou na středních a vyšších odborných školách a na konzervatořích odměňováni o něco lépe – v roce 2007 pobírali průměrný plat 25 370 Kč, zatímco učitelky si v průměru vydělaly 24 700 Kč. Rozdíly ve výdělcích tedy byly 670 Kč měsíčně ve prospěch mužů, což ročně činí 8 tisíc korun.

Učitelé odborného výcviku

*Na středních školách, zejména na těch, které mají zařazeny ve své nabídce obory středního vzdělávání s výučním listem, působí i učitelé odborného výcviku. Protože se jedná o specifickou skupinu pedagogů, uvádíme údaje o nich samostatně. Jde o jedinou kategorii pedagogů, kde jsou ve výrazně vyšší míře zastoupeni muži než ženy-učitelé-muži tvoří 66,5 procenta učitelů odborného výcviku. V průměru pobírali v roce 2007 tito pedagogičtí pracovníci 20 600 Kč a platy žen byly o 1 500 Kč nižší než platy mužů.*⁵⁷

⁵⁶ Poláková, H. Platové poměry zaměstnanců škol a školských zařízení od 1.ledna 2007. Žďár nad Sázavou: Nakladatelství Fakta. 2007, s. 15

⁵⁷ Kleňhová, M. Věková a genderová struktura učitelů středních škol. Týdeník ŠKOLSTVÍ, 2009, č. 20, s. 10

V následujícím grafu č. 3 lze vysledovat průměrné platy pedagogických pracovníků středních škol (žen a mužů) a procentní podíl učitelů-mužů.

Graf č. 3: Střední školy: průměrné platy učitelek a učitelů-mužů, podíl učitelů-mužů



Zdroj: Kleňhová, M. Věková a genderová struktura učitelů středních škol. Týdeník ŠKOLSTVÍ, 2009, č. 20, s. 10 ze dne 22.10.2010

„Závěry

- 1) na čím vyšší úrovni vzdělávání učitelé učí, tím je podíl učitelů-mužů,
- 2) na čím vyšší úrovni vzdělávání učitelé učí, tím vyšší jsou rozdíly v odměňování mužů a žen (ve prospěch mužů),
- 3) spolu s rostoucím věkem narůstá podíl učitelů-mužů,
- 4) mladší učitelé-muži pobírají výrazně vyšší platy než učitelky,
- 5) spolu s rostoucím věkem se platové poměry učitelek a učitelů-mužů srovnávají a ve starších věkových kategoriích pobírají ženy vyšší platy než muži,
- 6) podíl mužů ve vedoucích funkcích je vyšší než podíl učitelů-mužů.⁵⁸

⁵⁸ Kleňhová, M. Ženy a muži ve školství. [cit. 2010-05-27]. Dostupný z WWW: <<http://www.natur.cuni.cz/geografie/demografie-a-geodemografie/ceska-demograficka-spolecnost/konference/xxxix.-konference-ceske-demograficke-spolecnosti/prezentace-ve-formatu-pdf/michaela-klenhova-2013-zeny-a-muzi-ve-skolstvi/view?searchterm=zeny+a+muži+ve+školství>>

Mužů-učitelů je málo a ředitelé škol si je snaží udržet. Pravděpodobně z tohoto důvodu dostávají vyšší odměny a osobní ohodnocení. Vedení školy jim mnohdy dává placené suplování. Na školách převládá názor, že žena-učitelka po práci musí běžet domů postarat se o rodinu, že muž má více času. Dále převládá názor, že muž je nad věcí, problémy řeší s nadhledem a má i větší autoritu u dětí.

Na tomto místě je vhodné se zmínit o novele nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Nařízení vlády č. 381/2010 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a kterým se zrušuje nařízení vlády č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny za pracovní pohotovost zaměstnanců odměňovaných podle zákona o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. V souvislosti s novou právní úpravou odměňování pedagogických pracovníků účinnou od 1.1.2011 se nově upravují stupnice platových tarifů. Pro pedagogické pracovníky jsou upraveny dvě stupnice platových tarifů s preferencí vysokoškolsky vzdělaných (resp. mladších) kvalifikovaných pedagogů. 1. stupnice se vztahuje na všechny pedagogické pracovníky, kteří mají vysokoškolské vzdělání a současně splňují odbornou kvalifikaci. 2. stupnice se vztahuje na všechny ostatní pedagogické pracovníky (tj. na pedagogické pracovníky, kteří splňují odbornou kvalifikaci, avšak nemají vysokoškolské vzdělání). Dále na pedagogické pracovníky, kteří odbornou kvalifikaci nemají. Navýšení platů se týká nejen nastupujících učitelů mateřských, základních a středních škol, ale i starších pedagogů.

Vláda tímto krokem přiláká do školství čerstvé absolventy pedagogických fakult, protože mladí učitelé si kvůli vyššímu platu hledají místo spíše v soukromém sektoru. Obě skupiny jsou konstruovány tak, aby žádnému pedagogickému pracovníkovi neklesl platový tarif oproti stávající právní úpravě. Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro pedagogické pracovníky, kteří mají vysokoškolské vzdělání a současně splňují odbornou kvalifikaci v tabulce č. 4. Platové třídy a platové stupně pro ostatní pracovníky můžeme sledovat v tabulce č. 5.

Tabulka č. 4: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 6 let	8 000	8 300	8 800	9 550	10 350	11 200	12 150	15 000	20 000	20 100	20 200	20 300	20 500	21 200	23 450	25 400
2	do 12 let	8 250	8 750	9 500	10 300	11 150	12 100	13 100	15 600	20 250	20 450	20 550	21 000	21 250	22 750	25 250	27 350
3	do 19 let	8 700	9 450	10 200	11 050	12 000	13 000	14 150	16 250	20 600	20 900	21 000	21 800	22 800	24 500	27 150	29 450
4	do 27 let	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 200	17 000	21 050	21 450	21 650	22 650	24 550	26 450	29 250	31 700
5	nad 27 let	10 100	11 000	11 850	12 850	13 950	15 100	16 400	17 800	21 600	22 000	22 500	24 400	26 300	28 500	31 500	34 100

Zdroj: Holíková, J. MŠMT, Platové tabulky pedagogických pracovníků.[cit.2010-12-19].
Dostupný z WWW:<<http://msmt.cz/file/13547.pdf>

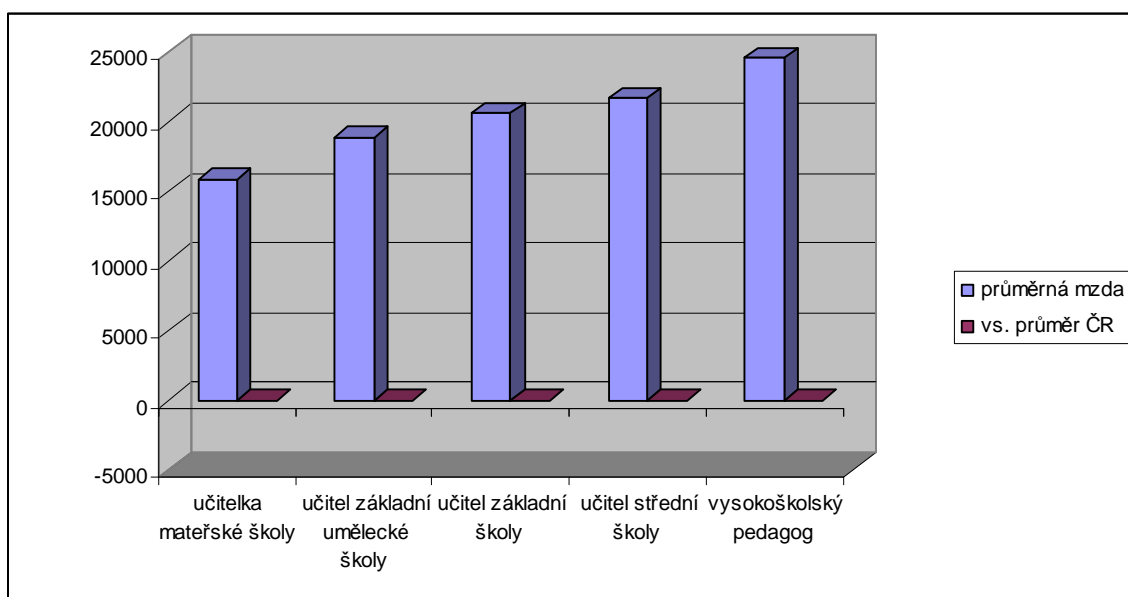
Tabulka č. 5: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5 (v Kč měsíčně)

Platový stupeň	Počet let započítatelné praxe	Platová třída															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	do 6 let	8 000	8 150	8 650	9 350	10 150	11 000	11 950	12 950	14 050	15 250	16 550	17 950	19 450	21 100	23 350	25 300
2	do 12 let	8 150	8 550	9 300	10 100	10 950	11 850	12 850	13 950	15 150	16 450	17 800	19 300	20 950	22 700	25 150	27 250
3	do 19 let	8 500	9 250	10 000	10 850	11 800	12 750	13 850	15 000	16 300	17 700	19 200	20 800	22 550	24 450	27 050	29 350
4	do 27 let	9 150	9 950	10 800	11 700	12 700	13 750	14 950	16 200	17 540	19 050	20 650	22 400	24 300	26 350	29 150	31 600
5	nad 27 let	9 900	10 750	11 650	12 600	13 700	14 800	16 100	17 400	18 900	20 550	22 250	24 100	26 150	28 350	31 400	34 000

Zdroj: Holíková, J. MŠMT, Platové tabulky pedagogických pracovníků.[cit.2010-12-19].
Dostupný z WWW:<<http://msmt.cz/file/13547.pdf>

Průměrné platy učitelů na všech typech škol v České republice můžeme sledovat v grafu č. 4. Zde je patrné, že pouze vysokoškolsky pedagog má na výplatní pásce více, než činí celostátní mzdový průměr (10 %). U učitelů středních školy ve srovnání s celostátním mzdovým průměrem (-3 %), učitelka mateřské školy (-29 %), učitel základní umělecké školy (-15 %) a učitel základní školy (-8 %).

Graf č. 4: Průměrné platy učitelů na všech typech škol v České republice



Zdroj: Dravecký, M. Platy učitelů u nás. KarieraWeb.cz [cit. 2010-12-19]. Dostupný na WWW:<<http://www.kariera.ihned.cz/c1-44455350-platy-ucitelu-u-nas>

Pozn.: vlastní zpracování ze dne 19.12.2010

V tabulce č. 6 je uveden průměrný plat učitele střední školy podle jednotlivých krajů v České republice. V tabulce jsou uvedena pořadí krajů od nejvyšší hodnoty po nejnižší.

Tabulka č. 6: Finanční ohodnocení učitelů – průměrný plat učitele SŠ podle jednotlivých krajů

Česká republika	27 811 Kč	
Hlavní město Praha	29 445 Kč	(1.)
Karlovarský kraj	28 675 Kč	(2.)
Středočeský kraj	28 582 Kč	(3.)
Ústecký kraj	28 346 Kč	(4.)
Vysočina	27 749 Kč	(5.)
Jihočeský kraj	27 613 Kč	(6.)
Královéhradecký kraj	27 585 Kč	(7.)
Olomoucký kraj	27 469 Kč	(8.)
Plzeňský kraj	27 448 Kč	(9.)
Moravskoslezský kraj	27 438 Kč	(10.)
Liberecký kraj	27 195 Kč	(11.)
Zlínský kraj	27 096 Kč	(12.)
Pardubický kraj	26 842 Kč	(13.)
Jihomoravský kraj	26 670 Kč	(14.)

Zdroj: Školství v regionech.Kraje, školy, čísla 2009. [online]. [cit. 2010-12-21]
Dostupné z WWW<<http://www.uiv.cz/clanek/9/1799>

Pozn.: vlastní zpracování ze dne 21.12.2010

Na závěr této podkapitoly jsou vymezeny některé vybrané složky platu.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený úvazek

Pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykonává nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy, školského zařízení podle zvláštního předpisu, příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. Přímou pedagogickou činnost upravuje zákon č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících. Ředitel školy může nařídit pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše 4 hodiny týdně, další hodiny s ním může dohodnout. Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti stanoví nařízení vlády č. 273/2009 Sb.

Pro vznik výše uvedeného příplatku se musí skutečně jednat o větší rozsah přímé pedagogické činnosti vykonávané v konkrétním týdnu. V případě, že z různých důvodů (na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele) není skutečný rozsah vykonané přímé pedagogické činnosti v daném týdnu vyšší než stanovený podle nařízení č. 273/2009 Sb., příplatek pedagogickému pracovníkovi nepřísluší. Výše vedená pravidla respektují úpravu hodin nad rozsah přímé pedagogické činnosti.

Na školách převládá odlišný názor, podle kterého se „přespočetná hodina“ vyznačí v rozvrhu a vždy, je-li odučena se proplatí, stejně jako jakékoliv suplování a to bez ohledu na celkový počet hodin v daném týdnu odučený. To, že ustanovení zákona připouští rozdílné výklady, svědčí o potřebě jeho novelizace. Do té doby je na řediteli školy, aby za podmínek stanovených v zákoníku práce, ve vnitřním předpisu školy upravil pravidla pro hodnocení, zda nárok na poskytnutí příplatku u zaměstnance zanikl.

Proplácení „přespočetných hodin“ znamená citelný zásah do rozpočtu školy. To bývá důvodem, pro který ředitelé namísto suplování ukládají pedagogickým pracovníkům v hodině držet dohled. Tento postup je považován za snížení práce pedagogických pracovníků a jako takový by měl být využíván v naprosto výjimečně.

Příklad: Postup v případě kratší pracovní doby (kratšího úvazku) pedagogického pracovníka:

- a) ředitel školy uzavře se zaměstnancem dodatek k pracovní smlouvě (zvýšení úvazku). V případě takto řešeného většího rozsahu přímé pedagogické činnosti zaměstnanci nepřísluší proplácení příplatku (za zvýšený úvazek bude zaměstnanci příslušet vyšší plat),
- b) ředitel školy nařídí hodiny nad rozsah stanovený s ohledem na pracovní úvazek a bez potřeby navýšení úvazku příplatek proplatí.

Plat nebo náhradní volno za práci přesčas

„Práce přesčas je konaná zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem nad stanovenou týdenní pracovní dobu vyplývající z předem stanoveného rozvržení pracovní doby a konaná mimo rámec rozvrhu pracovních směn.“⁵⁹

⁵⁹ Poláková, H. Platové poměry zaměstnanců škol a školských zařízení od 1.ledna 2007. Žďár nad Sázavou: Nakladatelství Fakta. 2007, s. 21

Práci přesčas ovšem není, pokud zaměstnanec napracovává pracovní volno, které mu zaměstnavatel poskytl na jeho žádost. Práci přesčas je možné konat jen výjimečně a to z vážných provozních důvodů. Nařízená práce přesčas nesmí činit v průměru více než 8 hodin týdně v období, které jehož délka může být 26 týdnů po sobě jdoucích, pokud se v kolektivní smlouvě nesjedná vyrovnávací období v délce 52 týdnů a 150 hodin v kalendářním roce. Peněžité plnění za práci přesčas se skládá z platu a příplatku za každou odučenou hodinu práce přesčas. Celková výše platu za práci přesčas se vypočítá jako podíl počtu hodin, které měl zaměstnanec odpracovat podle rozvrhu pracovních směn. Podle takto určeného podílu se určí i výše jednotlivých složek platu. Průměrný hodinový výdělek se uplatní pouze ve vztahu ke druhé části peněžního plnění za práci přesčas – tedy při stanovení výše příplatku za hodinu práce přesčas (25 % nebo 50 % průměrného hodinového výdělku).

5.1.2 Dovolená na zotavenou

Nárok na dovolenou je jedním ze základních práv, které zaručuje Listina základních práv a svobod. Dovolená je nejdůležitější doba odpočinku, protože se jí realizuje právo zaměstnance na dlouhodobější odpočinek v roce v rámci pracovního poměru. „*Právní úprava dovolené zakotvuje právo na dovolenou jako právo na pracovní volno se současným poskytováním náhrady mzdy nebo platu.*“⁶⁰ Tento nárok nelze přenést na jiného zaměstnance. Dle zákoníku práce výměra dovolené činí u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 8 týdnů v kalendářním roce.

Čerpání dovolené určuje zaměstnavatel a to podle rozvrhu čerpání dovolené, vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo.

Vyhláška 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, stanovuje, že „*dobu čerpání dovolené určuje ředitel školy nebo školského zařízení podle rozvrhu dovolené:*

⁶⁰ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.265

- a) pedagogickým pracovníkům zpravidla na dobu školních prázdnin,
- b) učitelům mateřských škol s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám na pracovišti tak, aby ji čerpali především v době přerušeni nebo omezení provozu mateřské školy,
- c) pedagogickým pracovníkům ve školských zařízeních s celoročním provozem v průběhu celého školního roku.⁶¹

5.2 Odborové organizace

„V České republice je **právo odborově se sdružovat** zakotveno v **článku 27 Listiny základních práv a svobod**. Vznik odborových organizací a jejich konfederací je pak upraven **zákonem č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů**, ve znění pozdějších předpisů. Zákonná úprava vychází především z **Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, o svobodě a ochraně práva odborově se organizovat**.“⁶²

„Odborové organizace vznikají nezávisle na státu sdružením nejméně tří osob. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Činnost odborových organizací a vznik i činnost jiných sdružení na ochranu hospodářských a sociálních zájmů může být omezena pouze zákonem, jde-li o opatření nezbytná pro ochranu bezpečnosti státu, veřejného pořádku nebo práv a svobod druhých.“⁶³ Práva odborů jsou obsažena především v zákoníku práce, popřípadě v dalších právních předpisech. Tedy neexistuje samostatná právní úprava, která by jejich oprávnění vymezovala.

Odborová organizace se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy byl Ministerstvu vnitra České republiky doručen návrh na její evidenci, což je rozdíl od ostatních sdružení, která se stávají právnickými osobami až po řízení provedeném Ministerstvem vnitra České republiky, tzv. registrací. Odborovou organizaci je možno charakterizovat jako zájmovou organizaci zaměstnanců, která má právní subjektivitu (způsobilost jednat vlastním jménem, nabývat vlastním jménem práv a povinností).

Největší odborovou centrálou je **Českomoravská konfederace odborových svazů** (dále jen „ČMKOS“). ČMKOS je dobrovolným, otevřeným a nezávislým

⁶¹ ustanovení § 4 vyhlášky č.263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení

⁶² Světlíková, D., Hájková, I. Pracovní právo. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2009, s. 111

⁶³ Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010, s.441

demokratickým sdružení 32 odborových svazů. Hlavním posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců. Jako jeden ze sociálních partnerů se aktivně podílí tripartitních jednání s vládou a zaměstnavateli v rámci hospodářské a sociální dohody České republiky. ČMKOS je rovněž členem Evropské odborové konfederace (ETUC), Mezinárodní odborové konfederaci (ITUC) a Odborového poradního výboru při OECD (TUAC).

„Evropská odborová konfederace (ETUC) je uznána EU, Radou Evropy a ESVO jako jediný zástupce odborové organizace na evropské úrovni. EOK vznikla v roce 1973. Skládá se z národní konfederace odborových svazů a federací evropského průmyslu, celkem 60 milionů členů.“⁶⁴ Cílem je podpora zájmů pracujících lidí na evropské úrovni.

„Mezinárodní odborová konfederace (ITUC) je hlavní mezinárodní odborová organizace. Sdružuje 301 členských organizací ve 151 zemích a územích, s členstvím v úhrnu 176 milionů pracovníků. ITUC byl založen ve Vídni v roce 2006.“⁶⁵

Poradní odborový výbor TUAC při OECD- jedná se o mezinárodní odborovou organizaci, která má poradní status s OECD a jejich různých výborů. Vznik v roce 1948. *„TUAC pobočky společnosti se skládají z více než 56 národních center odborů ve 30 průmyslově vyspělých zemí OECD, které dohromady představují asi 70 milionů pracovníků.“⁶⁶*

„Program ČMKOS pro období 2010-2014:

Č - členové- usilují o slušnou práci,

M - mzdy a platy za rovných podmínek,

K - kolektivní smlouvy zajistí více jistot,

O - ochrana zaměstnanců je společná věc,

S - solidarita je základem Vašeho zabezpečení.“⁶⁷

Jedním z výše uvedených 32 odborových svazů sdružených v ČMKOS je **Českomoravský odborový svaz pracovníků školství** (dále jen „ČMOS PŠ“). Odborový

⁶⁴ Eurofound. ETUC [cit. 2010-12-19]. Dostupný z WWW: <<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/etuc.htm>

⁶⁵ ITUC-CSI-IGB [cit.2010-12-19]. Dostupný z WWW:<<http://www.ituc-csi.org/+about-us-.html?lang=en>

⁶⁶ TUAC [cit.2010-12-19]. Dostupný z WWW: <<http://oecdwatsch.org/about-oecd/tuac>

⁶⁷ ČMKOS/ O NÁS. Program ČMKOS pro období 2010-2014. [cit. 2010-09-13]. Dostupný z WWW:<<http://www.cmkos.cz/o-nas>

svaz sdružuje zejména zaměstnance školství, důchodce a nezaměstnané, kteří ve školství pracovali, a to bez rozdílu politické příslušnosti, národnosti, náboženství, pohlaví a rasy. Členem může být fyzická osoba po ukončení povinné školní docházky.

Hlavním posláním odborového svazu je zejména:

- *„obhajoba práv svých členů prosazování jejich oprávněných ekonomických, sociálních, pracovněprávních a profesních požadavků vůči státním a samosprávným orgánům, organizacím a zaměstnavatelům,*
- *zlepšování pracovních a životních podmínek svých členů,*
- *poskytování právní pomoci a poradenství,*
- *účast v legislativních procesech a prosazování návrhů směřujících k naplňování cílů odborového svazu,*
- *zpracování analýz a prognóz,*
- *vytváření systému informací a koordinace vnitrosvazových vztahů a aktivit,*
- *výkon kontrolní činnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.“⁶⁸*

Práva a nároky v zaměstnávání neobsahuje jen zákoník práce a další pracovněprávní předpisy, ale i **kolektivní smlouvy**. Jejich účelné uplatnění je zejména v oblasti školství, neboť mohou upravovat specifické pracovní podmínky (např. místo výkonu práce pedagogických pracovníků mimo sídlo školy), které jsou pro školství typické.

Jednou ze stran kolektivní smlouvy jsou zaměstnavatelé – právnické osoby.

„V oblasti školství jsou to školské právnické osoby (např. školy, vzdělávací zařízení, školské účelové zařízení a poradenská střediska), která jsou zřizovány podle ustanovení § 125 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon.“⁶⁹ Druhou stranou uzavírající kolektivní smlouvu je příslušný odborový orgán.

⁶⁸ Proč do odborů? ČMOS PŠ se představuje (kdojsme) [cit. 2010-09-14]. Dostupný z WWW: <<http://www.skolskeodbory.cz/dokumenty/proc-do-odboru/kdojsme.pdf>

⁶⁹ Jouza, L. Kolektivní smlouvy ve školství. PORADCE VEŘEJNÉ SPRÁVY, 2009, č. 9, s. 77

V kolektivní smlouvě je především možné upravit mzdová nebo platová práva, ostatní práva v pracovně právních vztazích a práva i povinnosti účastníků této smlouvy. Kolektivní smlouva nemůže nařizovat povinnosti jednotlivým zaměstnancům.

Přílohu č. 4 Kolektivní smlouvy Střední průmyslové školy stavební Valašské Meziříčí platné od 1.10.2009 do 31.12.2010 můžeme sledovat v tabulce č. 7.

Tabulka č. 7: Pravidla pro poskytování pohyblivých složek k platu

Příloha č. 5

Pravidla pro poskytování pohyblivých složek platu

Pro výpočet tarifu pohyblivé složky platu bude použito platných směrnic pro resort školství. K přehodnocení platných pravidel dojde v souvislosti se změnou vyhlášek nebo zákonů.

Zaměstnavatel se zavazuje proplácet pohyblivé složky platu následovně:

1. Finanční odměny u příležitosti životního jubilea

- 50 let věku 3 000 - 4 000 Kč
- první odchod do důchodu 4 000 - 5 000 Kč

Tato částka bude uvolněna z FKSP, další částka může být uvolněna rozhodnutím ředitele z mzdových prostředků podle možnosti školy.

2. Za pracovní činnost nad rámec povinností pracovníka, prováděnou mimo pracovní dobu.

3. Za pracovní činnost mimo pracovní dobu, při které vznikne škole finanční prospěch, bude pracovníkovi poskytnuta přiměřená odměna v závislosti na výši prospěchu vzniklého škole.

4. Přesčasová hodina bude proplácena dle stávajících mzdových předpisů.

Zdroj: Příloha č. 4 Kolektivní smlouvy SPŠS Valašské Meziříčí ze dne 30.9.2009

Pozn.: vlastní zpracování ze dne 20.12.2010

Kolektivní smlouvu můžeme vymežit jako dvoustranné pracovněprávní úkony uzavírané mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy, včetně řešení sporů mezi účastníky, upravuje zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

Rozlišujeme dva druhy kolektivních smluv:

1. **Podnikové kolektivní smlouvy** - smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací působící u zaměstnavatele. V podnikové kolektivní smlouvě nelze upravit práva a povinnosti zaměstnanců v nižším rozsahu než přiznává kolektivní smlouva vyššího stupně.
2. **Kolektivní smlouvy vyššího stupně** – smlouvy uzavírané mezi organizací zaměstnavatelů a odborovou organizací.

Kolektivní smlouvy musí být uzavřeny písemně a podepsány účastníky na téže listině, jinak je neplatná. Účastníci jsou povinni nejpozději do 15 dnů od podepsání seznámit s jejím obsahem zaměstnance. Kolektivní smlouvy mohou být uzavírány na dobu určitou nebo neurčitou. V takovém případě je možno ji vypovědět nejdříve po uplynutí 6 měsíců od data její účinnosti a výpovědní doba činí taktéž 6 měsíců. To znamená, že kolektivní smlouva uzavřená na dobu neurčitou bude mít platnost minimálně 12 měsíců. Tento stabilizační prvek je prospěšný pro oba partnery a zaručuje sociální smír po dobu jednoho roku, na kterou je značná většina kolektivních smluv v praxi uzavírána.

Velký význam pro řešení sporů z kolektivní smlouvy má platnost a účinnost kolektivní smlouvy. Účinnost kolektivní smlouvy začíná prvním dnem období, na které byla uzavřena. Platná je kolektivní smlouva od podpisu obou smluvních stran a účinná je od prvního dne období, na které byla sjednána. Nároky, které zaměstnancům z kolektivní smlouvy vyplývají, mohou uplatňovat až po účinnosti kolektivní smlouvy.

Příklad: Je-li kolektivní smlouva podepsaná v říjnu a její účinnost začíná 1. ledna následujícího roku, mohou zaměstnanci uplatňovat nároky z ní plynoucí (např. peněžité nároky) až po 1. lednu.

Ustanovení § 278 zákoníku práce definuje pojem projednání a nastavuje tak základní pravidla pro vytvoření podmínek naplnění práva na **informaci a projednání**:

- a) **informováním** se rozumí poskytnutí nezbytných údajů, z nichž je možné jednoznačně zjistit stav oznamované skutečnosti, popřípadě k ní zaujmout stanovisko. Povinnost zaměstnavatele **informovat** odborovou organizaci (např. o vývoji mezd a platů, o nově vzniklých pracovních poměrech, o jiných případech

rozvázání pracovního poměru)- viz. ustanovení § 287 odst. 1, § 38 odst. 3, § 61 odst. 5,

- b) **projednáním** se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Povinnost zaměstnavatele **projednat** s odborovou organizací zákonem stanovené záležitosti (např. ekonomickou situaci zaměstnavatele, změny odměňování a hodnocení zaměstnanců, výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru, množství požadované práce a pracovní tempo) – viz. ustanovení § 287 odst. 2, § 14, § 46, 61 odst. 1, § 141 odst. 3, § 263 odst. 3, § 300 odst. 3, § 369 odst. 2

Zástupci zaměstnanců (tedy i členové odborového orgánu) nesmějí být pro výkon své činnosti znevýhodněni nebo zvýhodněni ve svých právech, ani diskriminováni. Není přípustné zvýhodnění odborových funkcionářů z důvodu jejich odborových aktivit. Ačkoliv může ředitel školy vnímat odborovou činnost svého zaměstnance jako velmi přínosnou pro samotnou školu, nepřipouští zákon, aby z uvedeného důvodu zaměstnance jakkoli zvýhodnil (např. platovým hodnocením). Porušení takto stanovených pravidel může být přestupkem podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce.

„Zaměstnavatel je povinen na svůj náklad vytvořit zástupcům zaměstnanců (tedy i odborové organizaci) podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady.“⁷⁰

Zákoník práce v ustanovení § 200 uvádí: zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pracovní volno v nezbytně nutném rozsahu k výkonu veřejných funkcí, občanských povinností a jiných úkonů v obecném zájmu, pokud tuto činnost nelze provést mimo pracovní dobu.

⁷⁰ Valenta, J. Kolektivní pracovněprávní vztahy ve školství. Karviná: Nakladatelství Paris. 2007, s. 22

6. ZÁVĚR

V diplomové práci jsou charakterizovány pracovně právní vztahy v právní úpravě a praxi České republiky. Záměrem této práce bylo podat co možná nejkompaktnější výklad o tématu a jako hlavní oblast byly vybrány pracovně právní vztahy se zaměřením na školství. Oblast školství je sice zákonem vymezena, ale v praxi naráží na mnohé nejasnosti a problémy.

Diplomová práce se pokusí toto téma přiblížit veřejnosti a ukázat možná východiska a řešení. Je třeba si uvědomit, že postupné liberalizaci pracovně právních vztahů by mělo odpovídat i rostoucí právní vědomí společnosti. Správná aplikace pracovněprávních předpisů v praxi zaměstnavatelů vyžaduje zejména jejich dobrou znalost, dále kontrolu dodržování předpisů i s nezbytnými sankcemi za jejich porušování.

Ze své praxe a ze zkušenosti personalisty vím, že neexistuje ucelená literatura na toto téma a že většinu informací si ředitelé škol pro své rozhodování z pozice zaměstnavatele musí získávat samostudiem nebo v rámci dalšího povinného vzdělávání pedagogických pracovníků. Mým cílem bylo popsat současný stav právní úpravy pracovně právních vztahů.

Požadavek na větší autonomii škol klade značné nároky na osvojení manažerských dovedností a schopností jejich řídicích pracovníků. Ti stojí tváří v tvář nesnadnému úkolu řídit a budovat školu v prostředí charakteristickém rychlými společenskými, technologickými, politickými a ekonomickými změnami, zvyšujícími se požadavky a očekáváním ze strany společnosti. Kvalitní práce školy se stává jedním z nejvýznamnějších témat diskusí týkajících se českého školství.

Celkově hodnotím zákon o pedagogických pracovnících za velmi významnou právní normu, která vytváří rámec pro ukotvení pedagoga a jeho profese. Jedním z hlavních znaků pedagogického pracovníka „je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy“. Zákon vysloveně vymezuje, že činnost pedagogického pracovníka může být vykonávána jen v pracovně právních vztahu. Náplň tohoto vztahu, práva a povinnosti pedagoga a jeho zaměstnavatele, kvalita regulace právními předpisy je důležitou součástí podmínek práce každého pedagogického pracovníka. Pracovněprávní podmínky pedagogických pracovníků ve školství jsou vytvářeny a ovlivňovány

především kvalitou pracovněprávních předpisů, tedy jejich přehlednost, srozumitelnost a jednoznačnost formulací nepřipouštějící různé výklady. Další faktorem je praktické uplatňování pracovněprávních předpisů – dodržování účelu zákona při výkonu závislé práce.

Posledním faktorem ovlivňujícím pracovněprávní podmínky pedagogů je dostatek finančních prostředků k využití možností zlepšení situace pedagogických pracovníků. Zde je nutné řešit problematiku odměňování pedagogických pracovníků. Vždyť podle současných zveřejněných údajů patří Česká republika ve výdajích na vzdělání mezi sedm nejhorších zemí EU. K výrazné změně došlo k 1. lednu 2011, kde došlo k navýšení tarifů kvalifikovaných pedagogických pracovníků s vysokoškolským vzděláním. Jedná se zejména o mladší pedagogy. Domnívám se, že tímto krokem vláda přiláká do školství čerstvé absolventy pedagogických fakult, protože mladí učitelé si kvůli vyššímu platu hledají místo spíše v soukromém sektoru.

Zásadním předpisem, který upravuje pracovně právní vztahy je zákoník práce, který vstoupil v platnost 7.6.2006, tj. dnem rozeslání částky 84 Sbírkou zákonů. Jeho účinnost byla stanovena k 1. lednu 2007. Týká se prakticky všech zaměstnanců při výkonu závislé práce a jde o právní úpravu samostatnou a ucelenou. V tomto vidím nespornou výhodu. Oproti dřívější právní úpravě obsahuje nový zákoník práce zásadu: co není zákonem zakázáno, je dovoleno. Došlo k posílení principu liberalizace, tj. k větší smluvní volnosti, za základní pracovně právní vztah se považuje pouze pracovní poměr založený pracovní smlouvou, výše odstupného při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizační změny činí průměrný výdělek za tři měsíce a nově se upravilo doručování a to na základě písemného souhlasu druhého účastníka lze písemnosti doručovat prostřednictvím elektronické pošty.

V současné právní úpravě tedy zůstávají zachovány kvalifikované výpovědní důvody za strany zaměstnavatele, výpovědní doba je sjednocena pro zaměstnavatele a zaměstnance na dva měsíce. Za velmi vhodné považuji upuštění od nabídkové povinnosti zaměstnavatele a v současné době již není povinen zaměstnanci, kterého propouští z organizačních důvodů, nabídnout jiné volné místo u zaměstnavatele.

Hlavním cílem diplomové práce je co možná nejkomplexnější popis a analýza pracovně právních vztahů zaměstnanců v jednom uceleném odvětví a tím je školství.

Mým záměrem bylo jednoznačně definovat, které pracovně právní vztahy zaměstnanců v resortu školství vznikají jakož i náležitostem jejich obsahu a formy. Vymezený cíl práce byl naplněn zmapováním systému pracovně právních vztahů v oblasti školství.

Výstupem mé diplomové práce je zpracování metodického materiálu pro vedoucí pracovníky a zaměstnance z oblasti personalistiky. Výsledek práce by mohl být přínosem pro ředitele škol a školských zařízení v řešení pracovně právních vztahů.

K naplnění cílů teoretické části diplomové části byly uvedené **prameny**: odborná literatura, odborná periodika, právní předpisy, internetové zdroje, studium statistických dat, vlastní zjištění formou konzultací a řízený rozhovor s managementem školy.

Výsledkem diplomové práce je snaha o zmapování současného stavu problematiky ve školství. Výsledek práce by mohl být přínosem pro ředitele škol a školských zařízení v řešení pracovně právních vztahů, poněvadž subjekty pracovního poměru zpravidla nemají právnické vzdělání.

Ve větších firmách se pracovně právními vztahy zabývají profesionálové-personalisté, v součinnosti s příslušnou úrovní managementu. Rezort školství, který má garanci nad vysokým počtem pracovníků, nepojímá oblast pracovně právních vztahů systémově. Realizace pracovně právních vztahů byla delegována na ředitele škol (právních subjektů). Ředitel školy tedy ručí za veškerou agendu v oblasti pracovně právních vztahů i za platové záležitosti v rozsahu platných předpisů. Z tohoto důvodu bych se z vlastní praxe přikláběla k tomu, aby ředitelé škol považovali za přínosné absolvovat manažerské vzdělávání. Někteří ředitelé škol tvrdí, že pro výkon funkce ředitele školy potřebují znát jen problematiku ekonomickou a pozici ředitele lze zvládat díky narůstající zkušenosti. Žádné studium nedá nadhled a schopnost se rychle a správně rozhodnout. To přinese až učení se prací – tedy praxe. S tímto názorem lze částečně souhlasit, průběžné „učení“ při výkonu funkce je jednou z běžných možností, jak prohlubovat pracovní schopnosti. Částečně souhlasit nelze. Díky teorii získává ředitel „začátečník“ možnost se podívat na řešený dílčí problém z více úhlů a volit optimální postup. Tak dostává šanci redukovat na minimum své pokusy a omyly a postupovat efektivněji. Do budoucna bych doporučovala, zda by nebylo vhodné jmenovat do funkce ředitelů škol a školských zařízení uchazeče s právnickým nebo ekonomickým vzděláním.

Domnívám se, že role vzdělání v naší společnosti je ze zcela nepochopitelných důvodů podceňována. Přitom lidé jsou a budou jediným opravdovým zdrojem bohatství, které nelze omezovat jen na exportní průmysl či montování aut, ale spočívá v bohatství, které dokážeme kultivovat sami v sobě.

Je nezbytné se však i nadále této oblasti věnovat, rozvíjet ji a zaměřovat se na jednotlivé problémy, mezi které lze zařadit např. nejistou budoucnost středních škol z důvodu nenaplněnosti tříd. Z tohoto důvodu by měla v příštím školním roce vzniknout nová síť středních škol, kde by mělo dojít k redukci škol. Redukce nenaplněných škol by pomohla ušetřit státní rozpočet. Je žádoucí učinit vše k tomu, aby nazírání společnosti na oblast školství doznalo zásadních změn. Vždyť podle současných výpočtů lze hovořit o tom, že neuspokojivá úroveň českého školství začne v příštích letech výrazně oslabovat ekonomiku. V této souvislosti se hodně mluví o tom, že našemu školství zoufale schází vize. Podle vypracované školské studie už Česká republika nemá jasno ani v tom, jestli chce být spíš „mozkovnou“ nebo „montovnou“ Evropy. Své dlouhodobé vzdělávací strategie totiž nevede ani jedním z těchto cílů. Hrozí, že Česká republika se může postupně dostat z pozice poskytování vzdělané pracovní síly za konkurenční ceny do pozice poskytování průměrné až méně vzdělané pracovní síly za cenu relativně vysokou.

Můj **osobní přínos** k řešení problematice spatřuji v dlouholeté praxi na střední škole ve funkci personalisty a mzdové účetní. Úmyslem bylo přiblížit problematiku pracovně právních vztahů ve školství s cílem poukázat, z mého pohledu, na nejdůležitější oblasti týkající se pracovně právních vztahů a vysvětlit tyto jednotlivé oblasti na konkrétních příkladech z praxe.

Věřím, že zpracování informací a shromáždění těchto informací do jednoho uceleného materiálu přispěje k eliminaci chyb a nedostatků, ke kterým dochází na školách při uzavírání pracovně právních vztahů.

7. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Publikace

1. BĚLINA, M. a kol. *Pracovní právo*. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C.H.Beck, 2010. 575 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
2. ČMEJREK, J., KOPŘIVA R. *Základy veřejné správy*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2008. 124 s. ISBN 978-80-213-1626.
3. FRIEDL, A. *Školské zákony*. 7. aktuální vydání. Praha: Eurounion,, 2005, 698 s. ISBN 80-7317-043-4.
4. GALVAS, M. a kol. *Pracovní právo*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita a nakladatelství Doplněk, 2004. 192 s. ISBN 80-210-3558-7.
5. GERLOCH, A. *Teorie práva*. 3. rozšířené vydání. Plzeň: Aleš Čeněk, 2004. 347 s. ISBN 80-7357-030-0.
6. CHLÁDKOVÁ, A. BUKOVJAN, P. *Personalistka: dvanáctero správného vedení personální agendy od 1.1.2007*. Praha: ASPI, 2007. 367 s. ISBN 978-80-7357-238-9.
7. KUBÍNKOVÁ, M. a kol. *Nový zákoník práce*. Praha: Sondy, s.r.o., 2006, 510 s. ISBN 80-86846-15-6.
8. PÍCHOVÁ, I. *K některým aktuálním problémům vzniku pracovního poměru v teorii a praxi*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 1998, 216 s. ISBN 80-210-1843-7.
9. POLÁKOVÁ, H. *Platové poměry zaměstnanců škol a školských zařízení od 1.ledna 2007*. Žďár nad Sázavou: Fakta, 2007. 123 s. ISBN 978-80-902614-0-2.
10. SVĚTLÍKOVÁ, D., HÁJKOVÁ, I. *Pracovní právo*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. 139 s. ISBN 978-80-213-1950-9.
11. VALENTA, J. *Kolektivní pracovněprávní vztahy ve školství*. Karviná: Paris, 2007. 226 s. ISBN 978-80-903817-7-3.

12. VALENTA, J. *Nový zákoník práce ve školské praxi*. Karviná: Paris. 2006, 416 s. ISBN 80-239-7620-6.
13. VALENTA, J. *Školské zákony s komentářem a provádějící předpisy*. Olomouc: ANAG, 2009. 327 s. ISBN 978-80-7263-530-6.
14. VALENTA, J. *Zákon o pedagogických pracovnících v otázkách a odpovědích*. Praha: ASPI, 2006. 100 s. ISBN 80-7357-221-4.
15. ŽEHROVÁ, J., PFEIFEROVÁ, D. *Finance municipalit*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2009. 124 s. ISBN 978-80-213-1418-4.

Odborná periodika

1. BERKA, V. Rozvázání pracovního poměru bez upozornění. *Týdeník ŠKOLSTVÍ*, 2007. č. 1, s.8
2. BERKA, V. Výplata odstupného. *Týdeník ŠKOLSTVÍ*, 2009, č. 27, s. 10
3. GALVAS, M. Poznámky k působení ochranné funkce pracovního práva v současnosti. *Právo a zaměstnání*. 2001. č. 2, str.12
4. DANDOVÁ, E. Pracovní poměr na dobu určitou. *ŘÍZENÍ ŠKOLY*. 2009. č. 10, s. 15
5. JOUZA, L. Kolektivní smlouvy ve školství. *PORADCE VEŘEJNÉ SPRÁVY*, 2009. č. 9, s. 77
6. KLEŇHOVÁ, M. Věková a genderová struktura učitelů středních škol. *Týdeník ŠKOLSTVÍ*, 2009. č. 20, s. 10
7. KETTNER, B. Pracovní doba učitelů. *Problémy ve školství (otázky a odpovědi)*, 2009, č. 19, s. 42
8. LUCOVÁ, M., BARTOŠOVÁ, S. Svoboda pro švarcsystém. *Týdeník EKONOM*, 2009, č. 50, s. 14
9. ŠIKÝŘ, M. Jaký je obsah a smysl personální práce ve škole? *Řízení školy*, 2010. č. 5, s. 6
10. ŠUBRT, B. Nový zákoník práce – některé úvahy, *Práce a mzda*. 2006. str.5
11. VALENTA, J. Zaměstnávání pedagogického pracovníka, který nesplňuje kvalifikační předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce. *ŘÍZENÍ ŠKOLY*, 2010. č. 4, s. 16

Judikatura soudů

1. Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13.11.2002, sp. zn. 21 Cdo 811/2002

Právní předpisy

1. Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných
2. Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě
3. Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě
4. Vyhláška č. 531/2002 Sb., kterou se stanoví zásady a termíny finančního vypořádání vztahů se státním rozpočtem
5. Vyhláška č. 551/2004 Sb., kterou se stanoví zásady a termíny pro finanční vypořádání vztahů se státním rozpočtem
6. Vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisí
7. Zákon č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu
8. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů
9. Zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání
10. Zákon č. 552/1991 Sb., o státní kontrole
11. Zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod
12. Zákon č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků
13. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách
14. Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví
15. Zákon č. 447/2000 Sb., o způsobu usměrňování výše prostředků vynakládaných na platy a na odměny v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.
16. Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě
17. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
18. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)
19. Zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnicích
20. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce
21. Zákon 262/2006 Sb., zákoník práce
22. Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtu

23. Zákon č. 273/2009 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků
24. Zákon č. 422/2009 Sb., o pedagogických pracovnících
25. Zákon č. 381/2010 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě

Internetové zdroje

1. ČMKOS/ O NÁS: *Program ČMKOS pro období 2010-2014*. 2010-09-11. 2010, [cit. 2010-09-13]. 9 s.
Dostupný z WWW:<<http://www.cmkos.cz/o-nas>>.
2. DRAVECKÝ, M. *Platy učitelů u nás*. KarieraWeb.cz 2010-12-15. 2010, [cit. 2010-12-19]. 3 s.
Dostupný na WWW:<<http://www.kariera.ihned.cz/c1-44455350-platy-ucitelu-u-nas>>.
3. Eurofound. *ETUC* 2010-12-17. 2010, [cit. 2010-12-19]. 2 s.
Dostupný
:<<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/etuc.htm>>.
4. GABRIEL, O. *Aktuality MŠMT: Prodloužení lhůty pro zahájení studia pro nekvalifikované pedagogy*. 2010-11-27. 2010, [cit. 2010-11-29]. 1 s.
Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/ministerstvo/novela-zakona-o-pedagogickych-pracovnicich>>.
5. GABRIEL, O. *MŠMT. O školské reformě*. [online]. 2010-12-18. 2010, [cit. 2010-12-20]. 10 s.
Dostupný z WWW:<<http://msmt.cz/vzdelavani/skolska-reforma/o-skolske-reforme.txt>>.
6. GRUBER, L. *Budoucnost profesí-středoškolský učitel*. 2010-12-02. 2010, [cit. 2010-12-07]. 2 s.
Dostupný z WWW: <<http://www.budoucnostprofesi.cz/budoucnost-profesi.html/25-vzdelavani-a-skolstvi.cz/>>.
7. HOLÍKOVÁ, J. *MŠMT. Platové tabulky pedagogických pracovníků*. [online]. 2010-12-08. 2010, [cit.2010-12-9]. 1 s.
Dostupný z WWW:<<http://msmt.cz/file/13547.pdf>>.
8. *ITUC-CSI-IGB* 2010-12-17. 2010, [cit.2010-12-19]. 5 s.
Dostupný z WWW:<<http://www.ituc-csi.org/+about-us+.html?lang=en>>.
9. KLEHŇOVÁ, M. *Ženy a muži ve školství*. 2009-05-25. 2009, [cit. 2010-05-27]. 12 s.
Dostupný z WWW: <http://www.natur.cuni.cz/geografie/demografie-a-geodemografie/ceska-demograficka-spolecnost/konference/xxxix.-konference-ceske-demograficke-spolecnosti/prezentace-ve-formatu-pdf/michaela-klenhova-2013-zeny-a-muzi-ve-skolstvi/view?searchterm=ženy+a+muži+ve+školství.pdf>>.
10. KUČEROVÁ, E. *Sociální politika*. Praha.2010, Studijní text; 2010-11-15. 2010, [cit. 2010-12-21]. 123 s.
Dostupný z WWW: <<http://moodle.czu.cz/course/view.php?id=3731.txt>>.

11. NEZVAL, J. *Rozpočet kapitoly MŠMT na rok 2010*. 2010-04-23. 2010, [cit. 2010-12-20]. 119 s.
Dostupný z WWW: <<http://www.msmt.cz/ekonomika-skolstvi/rozpocet-kapitoly-msmt-na-rok-2010>>.
12. Proč do odborů? *ČMOS PŠ se představuje* (kdojsme.pdf). 2010-09-10. 2010, [cit. 2010-09-14]. 1 s.
Dostupný z WWW: <<http://www.skolskeodbory.cz/dokumenty/proc-do-odboru/kdojsme.pdf>>.
13. Školství v regionech. *Kraje, školy, čísla 2009*. [online]. 2010-04-01. 2010, [cit. 2010-12-21]. 104 s.
Dostupné z WWW <<http://www.uiv.cz/clanek/9/1799.pdf>>.
14. ŠLAJS, V. *Vybrané ukazatele sociálně ekonomického rozvoje České republiky*. 2010-09-02. 2010, [cit. 2010-09-14]. 11 s.
Dostupný z WWW: <<http://zvedavec.org/komentare/2010/09/3931-vybrane-ukazatele-socialne-ekonomickeho-rozvoje-ceske-republiky.htm>>.
15. OECD Watch. *TUAC*. 2010-12-10. 2010, [cit. 2010-12-19]. 1 s.
Dostupný z WWW: <<http://oecdwatch.org/about-oecd/tuac>>.
16. VERNEROVÁ, I., HŮLOVÁ, J. *Vzdělávání pedagogických pracovníků v SRN*. 2010-12-10. 2010, [cit. 2010-12-27]. 10 s.
Dostupný z WWW: <<http://www.eurydice.org>>.

Ostatní nastudované materiály

1. BERKA, V. Týdeník školství: *Konec nejasnostem okolo pracovní doby pedagogických pracovníků*. 2010-06-02. 2010, [cit. 2010-08-30]. 2 s. Dostupný z WWW:<<http://www.tydenik-skolstvi.cz/archiv-cisel/2010/22/konec-nejasnostem-okolo-pracovni-doby-pedagogickych-pracovniku.cz/>>.
2. Česká správa sociálního zabezpečení. 2010-07-27. 2010, [cit. 2010-07-27]. 2 s. Dostupný z WWW: <<http://www.cssz.cz/cz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2010/2010-07-27-samostatne-vydelecne-cinnych-lidi-v-prvnim-pololetu-opet-pribylo.htm/>>.
3. Český statistický úřad. 2010-08-09. 2010, [cit. 2010-08-11]. 8 s. Dostupný z WWW:<<http://www.czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/0001-09-2009-2100.cz/>>.
4. FIALOVÁ, J. *Jsou zaměstnanci chráněni při skončení pracovního poměru dostatečně?* Vrchní soud v Olomouci. Abstrakt.Olomouc, 2010-10-10. 2010, [cit. 2010-10-13]. 5 s. Dostupný z WWW: <http://www.law.muni.cz/sborniky/cofola2008/files/pdf/pracko/fialova_jindriska.pdf>.
5. HERZÁNOVÁ, E. *Pracovněprávní vztahy zaměstnanců ve školství*. Brno, 2009. Rigorózní práce (JUDr.). Masarykova univerzita, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení, 2009-04-03. 109 s. Oponenti: JUDr. Eva Šimečková, Ph.D., JUDr. Jana Zachovalová, Ph.D. [cit. 2010-07-02] Dostupný z WWW: http://is.muni.cz/th/11349/pravf_r?info=1;zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3DHerzánová%20Eva%26start%3D1>.
6. MCKINSEY AND COMPANY. *Školství bez vize začne v příštích letech oslabovat českou ekonomiku*. Online zprávy hospodářských novin. 2010-09-15. 2010, [cit. 2010-09-15]. 1 s. Dostupný z WWW: <http://domaci.ihned.cz/c1-46454110-skolstvi-bez-vize-zacne-v-pristich-letech-oslabovat-ceskou-ekonomiku>>.
7. PRÁŠILOVÁ, M. *Vybrané kapitoly ze školského managementu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2006. 211 s. ISBN 80-244-1415-5.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

Použité zkratky

ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČŠI	Česká školní inspekce
DP	Důchodové pojištění
EOK	Evropská odborová konfederace
ETUC	Evropská odborová konfederace
EU	Evropská unie
ITUC	Mezinárodní odborová konfederace
ISCED	Mezinárodní klasifikace vzdělávání
HDP	Hrubý domácí produkt
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NP	Nemocenské pojištění
OECD	Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj
OON	Ostatní osobní náklady
OPPP	Ostatní platby za provedenou práci
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
RVP	Rámcově vzdělávací programy
SPŠS	Střední průmyslová škola stavební
SŠ	Střední škola
ŠVP	Školní vzdělávací programy
TUAC	Odborový poradní výbor při OECD
ZP	Zákoník práce

SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Seznam grafů

Graf č. 1: Vývoj počtu OSVČ (v tis. Kč).....	19
Graf č. 2: Vývoj počtu zaměstnaných - středoškolský učitel (v tis.)	24
Graf č. 3: Střední školy: průměrné platy učitelek a učitelů-mužů, podíl učitelů-mužů....	73
Graf č. 4: Průměrné platy učitelů na všech typech škol v České republice	76

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vzdělávací stupně dle klasifikace ISCED	26
Tabulka č. 2: Ukazatele mzdové regulace pro rok 2010.....	35
Tabulka č. 3: Srovnání výdajů na vzdělání v rámci EU (2004).....	35
Tabulka č. 4: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 4 (v Kč měsíčně).....	75
Tabulka č. 5: Stupnice platových tarifů podle platových tříd a platových stupňů pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 5 (v Kč měsíčně).....	75
Tabulka č. 6: Finanční ohodnocení učitelů – průměrný plat učitele SŠ podle jednotlivých krajů	77
Tabulka č. 7: Pravidla pro poskytování pohyblivých složek k platu	83