

Univerzita Palackého v Olomouci

Právnická fakulta

Jiří Valenta

**Problémové oblasti pracovněprávních vztahů v regionálním
školství de lege lata a doporučená řešení de lege ferenda.**

Rigorózní práce

Olomouc 2018

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci na téma **Problémové oblasti pracovněprávních vztahů v regionálním školství de lege lata a doporučená řešení de lege ferenda** vypracoval samostatně a citoval jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci, dne 29.1.2018

.....

Problémové oblasti pracovněprávních vztahů v regionálním školství de lege lata a doporučená řešení de lege ferenda.

Obsah:

Úvod.

1. Pracovní doba pedagogických pracovníků.
 - 1.1 Obecně k pracovní době pedagogických pracovníků.
 - 1.2 Dvě části pracovní doby pedagogického pracovníka.
 - 1.3 Základní souvislosti rozvržení pracovní doby.
 - 1.4 Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti.
 - 1.5 Rozvržení týdenní pracovní doby pedagoga v obou jejích částech.
 - 1.6 Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah.
 - 1.7 Volno k samostudiu pedagogických pracovníků.
 - 1.8 Evidence odpracované pracovní doby.
2. Zvláštní podmínky uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky.
3. Právní jednání statutárního orgánu – ředitele školy.
4. Kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků.
 - 4.1 Obecně o odborné kvalifikaci pedagogických pracovníků.
 - 4.2 Výjimky z povinnosti získat odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka.
 - 4.2.1 Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které však neznamenaají uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace.
 - 4.2.2 Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které současně znamenají uznání splnění odborné kvalifikace.
 - 4.3 Možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52, písm. f) zákoníku práce s nekvalifikovaným pedagogickým pracovníkem.
5. Dovolená pedagogických pracovníků.
 - 5.1 Dovolená za kalendářní rok.
 - 5.2 Lhůta pro čerpání dovolené.
 - 5.3 Hromadné čerpání dovolené.
6. Kariérní systém pedagogických pracovníků.
7. Vyhodnocení výzkumu mezi odbornou veřejností, interpretace výsledků.

Závěr.

Seznam použitých zdrojů.

Shrnutí (abstract).

Seznam použitých zkratek:

DVPP – Další vzdělávání pedagogických pracovníků.

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR.

NS – Nejvyšší soud ČR.

NSS – Nejvyšší správní soud ČR.

OZ – Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, v platném znění.

ŠVP – Školní vzdělávací program.

ZP – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění.

ZPP – zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, v platném znění.

Úvod

Pracovněprávní vztahy v tzv. regionálním školství¹, tj. ve školách a školských zařízeních, v nichž probíhá vzdělávání podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon)², podléhají samozřejmě obecné právní úpravě provedené zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce. V řadě oblastí ale zasahuje do pracovněprávních vztahů zvláštní úprava obsažená v zákoně č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Personální praxe ve školách a školských zařízeních ukazuje, že ne vždy je tato zvláštní právní úprava jednoznačná a vyvolává výkladové kolize. Kromě toho již samotná organizace vzdělávání ve školách a školských zařízeních přináší jistá specifika, která i bez speciální právní úpravy způsobují výkladové problémy u některých právních norem, které v jiných profesních skupinách nevyvolávají žádné otázky.

Tématem této práce jsou tedy pracovněprávní vztahy uplatňované v regionálním školství, a to s důrazem na zvláštní právní úpravu provedenou zákonem o pedagogických pracovnících. Tematické zaměření práce se ovšem nevyhýbá ani rozboru dalších právních předpisů, jež mají souvislost s pracovněprávními vztahy v regionálním školství (zejména zákoníku práce a některých prováděcích právních předpisů).

Cílem této práce je poukázat na ty oblasti pracovního práva ve školství, které nejsou uspokojivě řešeny de lege lata, a vyvolávají tak nejen výkladově nejednoznačné situace, ale dokonce i rizika protiprávního postupu zaměstnavatelů v regionálním školství, a to z důvodu nesprávné interpretace těchto nejednoznačně formulovaných ustanovení. Jednotlivé výkladově nejasné nebo jinak problematické oblasti jsou doplněny výzkumnou otázkou, o jejíž řešení usiluje jednak prováděná analýza problému, a částečně také interpretace výsledků výzkumu provedeného mezi odbornou veřejností. Současně je u každé zjištěné problémové oblasti navrženo řešení de lege ferenda tak, aby byl identifikovaný problém odstraněn. Hlavním cílem této práce tak je odhalit výkladově sporné části pracovněprávních norem

¹ Jde o legálně neupravený pojem, který je však v odborné literatuře běžně používán – viz. např. RIEGEL, F. a kolektiv: *Školský zákon. Komentář*. Praha: C.H. Beck, 2014, s. 61, nebo VALENTA, J. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2017, s. 12, 13. Spontánně jej používá i MŠMT – viz. např. Reforma financování regionálního školství [cit. 29. března 2017]. Dostupné na <<http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/financovani-regionalniho-skolstvi>> .

² Tento zákon zahrnuje mateřské školy, základní školy, střední školy, vyšší odborné školy, konzervatoře, základní umělecké školy, jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, a dále školská zařízení vyjmenovaná tímto zákonem – jako příklad uveďme školní družinu a školní klub, domov mládeže a internát, středisko volného času, školní jídelnu, školské poradenské zařízení a některé další. Přitom není podstatné, kdo je zřizovatelem těchto škol a školských zařízení.

aplikovaných v regionálním školství a navrhnout řešení, tj. formulovat žádoucí změny těchto norem de lege ferenda.

Z hlediska časového vymezení tématu se práce zabývá primárně aktuální právní úpravou pracovněprávních vztahů, tj. analýzou vybraných ustanovení zákoníku práce a zákona o pedagogických pracovnících platných v období let 2010 – 2018. Dílčím způsobem je ale též aktuální právní úprava porovnávána se zněním souvisejících norem vyplývajících z již zrušených, popř. podstatně změněných právních předpisů (typicky zrušený zákoník práce ve znění účinném do 31. prosince 2006). Územně je téma práce vymezeno výlučně na Českou republiku – mezinárodní srovnání (a to ani v historickém kontextu např. s právní úpravou ve Slovenské republice) neskýtá z hlediska cílů této práce žádné využitelné poznatky, protože současná struktura pracovněprávních vztahů ve školách a školských zařízeních v České republice, je v důsledku reformy veřejné správy provedené v ČR na přelomu tisíciletí zcela nekompatibilní s kterýmkoli jiným vzdělávacím systémem v zahraničí³.

Z dostupných zdrojů nelze zjistit žádný využitelný autorský vklad ke zvolenému tématu s výjimkou pokusů veřejné správy (zejména Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR a ojediněle některých krajských úřadů) poskytnout zaměstnavatelům ve školství (tedy jednotlivým právnickým osobám vykonávajícím činnost škol a školských zařízení) metodické informace k dílčím tématům pracovněprávních vztahů v regionálním školství. Ty však nelze považovat za seriózní zdroje, jež by mohly přispět k odbornému rozvoji tohoto tématu. V odborném tisku⁴ na toto téma publikuje autor této práce výlučně sám – ostatní autoři zabývající se pracovním právem se do specifik regionálního školství nepouštějí. Lze tedy konstatovat, že dosavadní zpracování zvoleného tématu je prakticky nulové a autor touto prací záměrně otevírá prostor k širší odborné diskusi, která je nezbytným předpokladem k efektivnímu řešení problémů, které pomáhá tato práce identifikovat.

Základní metodou zpracování zvoleného tématu je teleologická interpretace vybraných právních norem kombinovaná s dostupnou judikaturou Nejvyššího soudu ČR a jejich analýza z pohledu aplikační praxe. Ty části práce, které mají zdánlivě popisný charakter, a mohou tak vyvolávat dojem odklonu od cílů práce, jsou výsledkem snahy autora detailním výkladem právního stavu de lege lata vysvětlit (a tedy nutně popsat) podstatu identifikovaného problému v aplikaci příslušné pracovněprávní normy způsobené zpravidla velmi

³ K tomuto závěr dospěl autor mj. ve své vlastní práci: VALENTA, J. *Vývojové trendy veřejné správy ve školství*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2011. s. 33 – 35.

⁴ Např.: *Řízení školy*, Wolters Kluwer, Praha. *Práce a mzda*, Wolters Kluwer, Praha. *Mzdová účetní*, ANAG, Olomouc. *Praktická personalistika*, ANAG, Olomouc.

komplikovanou právní úpravou vyvolávající nutnost detailního výkladu významu příslušného ustanovení. Jsou tak z hlediska metodologického nezbytnou součástí metod vedoucích k výše uvedenému základnímu cíli práce, tj. k identifikaci výkladových rizik zkoumaných právních norem a návrhu jejich žádoucích změn.

V rámci volby tématu a vytčení cílů práce definoval autor následující hypotézy:

1. Speciální právní úprava pracovněprávních vztahů u pedagogických pracovníků v regionálním školství je nesystémová, nepřehledná a adresátům jednotlivých právních norem působí vážné aplikační potíže.
2. Nedostatky stávající právní úpravy pracovně právních vztahů u pedagogických pracovníků v regionálním školství znamenají potenciální riziko pracovněprávních sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve školství, a v rámci veřejnosprávní kontroly možná zjištění orgánů veřejné správy konstatující porušení povinností zaměstnavatelů v regionálním školství vyplývajících z právních předpisů.
3. Vhodnou změnou pozitivní právní úpravy lze odstranit existující nedostatky a obtíže v pracovněprávních vztazích u pedagogických pracovníků v regionálním školství a odstranit tak rizikové faktory vyplývající z platné právní úpravy.

K dosažení výše uvedeného základního cíle byly formulovány a následně zkoumány následující výzkumné otázky:

1. *Existuje u zaměstnavatelů v regionálním školství všeobecná vědomost o praktických důsledcích právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků?*
2. *Zamýšlel zákonodárce svěřit do kompetence pedagogického pracovníka rozvržení jeho pracovní doby v plném rozsahu (§ 22a odst. 3 zákona č. 563/2004 Sb.)?*
3. *Je aktuální právní úprava přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (tj. tzv. nadúvazkových hodin) natolik přehledná a jednoznačná, aby nevyvolávala žádné pochybnosti o její aplikaci?*
4. *Je zvláštní právní úprava (§ 24 odst. 7 zákona č. 563/2004 Sb.) zakládající (relativní) nárok některých pedagogických pracovníků na 12 dnů volna k samostudiu ve školním roce účelná?*
5. *Je obecně uložená povinnost evidence odpracované pracovní doby zaměstnanců (§ 96 zákoníku práce) bez problémů aplikovatelná i v případě pedagogických pracovníků?*

6. *Je provedená zvláštní právní úprava podmínek uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky jednoznačná a bez aplikačních obtíží?*
7. *Obsahuje platná právní úprava oporu pro právně jistý postup statutárního orgánu právnické osoby vykonávající činnost školy v případech, kdy se právní jednání zaměstnavatele (právnické osoby) týkají jeho vlastní osoby?*
8. *Je platná právní úprava kvalifikačních předpokladů pro výkon práce pedagogického pracovníka jednoznačná ve vztahu k řešení pracovněprávních vztahů ve školství?*
9. *Jsou obecná ustanovení ZP o čerpání dovolené bez problémů aplikovatelná i pro pedagogické pracovníky?*
10. *Je platná právní úprava kariérního systému pedagogických pracovníků efektivní, jednoznačná a v praxi aplikovatelná?*

Každá z těchto výzkumných otázek je samostatně analyzována s cílem nalézt jednoznačnou odpověď a současně doporučit efektivní řešení zjištěného problému návrhem konkrétních změn pozitivní právní úpravy de lege ferenda.

Součástí metod použitých v této práci je rovněž výzkum názorů odborné veřejnosti na existenci sledovaných výkladových problémů a rovněž na způsoby jejich řešení. Výše uvedené výzkumné otázky byly základem tohoto výzkumu názorů odborné veřejnosti. Závěry vyplývající z tohoto výzkumu však nejsou vždy využity k návrhu řešení daného problému de lege ferenda.

Výše uvedený seznam výzkumných otázek současně předznamenává členění této práce a její obsah. Problémové oblasti pracovněprávních vztahů ve školství tak jsou postupně identifikovány a analyzovány v těchto dílčích tématech:

- pracovní doba pedagogických pracovníků,
- uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky,
- právní jednání statutárního orgánu – ředitele školy,
- kvalifikační předpoklady pedagogických pracovníků,
- dovolená pedagogických pracovníků,
- kariérní systém pedagogických pracovníků.

V každé z těchto oblastí pracovního práva tato práce identifikuje výkladové nejasnosti, analyzuje je a hledá efektivní řešení k jejich odstranění de lege ferenda.

1. Pracovní doba pedagogických pracovníků.

1.1 Obecně k pracovní době pedagogických pracovníků

Rozvržení týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků jako jednu z nejobtížnějších oblastí praktické personalistiky ve školách a školských zařízeních ovlivňuje jednak obecná právní úprava provedená zákoníkem práce (§ 81 a násl.) a dále zvláštní úprava obsažená v ustanovení § 22a zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících (dále též ZPP).

Tradičně byly souvislosti pracovní doby všech zaměstnanců ve školství podřízeny obecné právní úpravě soustředěné především v zákoníku práce a popř. v prováděcích předpisech vydaných na základě zmocnění v zákoníku práce (dále též ZP). Tzv. technická novela současného zákoníku práce (provedená zákonem č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) však s účinností od 1. ledna 2008 přinesla do této tradiční kodifikace pracovního práva významnou změnu, která předznamenala rozšíření věcné působnosti zákona o pedagogických pracovnících právě i na úpravu pracovní doby pedagogických pracovníků. Konkrétně ustanovení § 5 odst. 5 ZP tehdy stanovilo profesní skupiny zaměstnanců, u kterých se pracovněprávní vztahy řídí zákoníkem práce, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak (tzv. subsidiární, neboli podpůrná působnost zákoníku práce). A právě tzv. technickou novelou zákoníku práce byli mezi ty profesní skupiny zaměstnanců, u kterých sám zákoník práce připouštěl zvláštní právní úpravu pracovněprávních vztahů, zařazeni nově i pedagogičtí pracovníci. Tedy od 1. ledna 2008 zákoník práce předvídal a připouštěl, že mj. i u pedagogických pracovníků může některé pracovněprávní vztahy upravit jiný (zvláštní) zákon, kterým je v tomto případě právě zákon o pedagogických pracovnících. V současné době sice již zákoník práce neprovádí výčet profesních skupin, u nichž je speciální právní úprava přípustná, z teorie práva však vyplývá obecné zmocnění zákonodárce provést speciální úpravu právních vztahů, přestože existuje právní úprava obecná.

I nadále však platí, že ty pracovněprávní vztahy, které neupravuje zákon o pedagogických pracovnících (a je jich stále převažující většina), se řídí zákoníkem práce. Jak ukážeme v dalším výkladu (konkrétně k ustanovení § 22a ZPP), jde skutečně o úpravu vybočující z obecných ustanovení zákoníku práce poměrně výrazně.

Protože zvláštní právní úprava vyplývající ze ZPP má před obecnou právní úpravou provedenou zákoníkem práce přednost, budeme se věnovat právě a jen této zvláštní úpravě obsažené v ustanoveních § 22a (ale také § 23) ZPP.

1.2 Dvě části pracovní doby pedagogického pracovníka

Podle ustanovení § 22a odst. 1 ZPP vykonávají pedagogičtí pracovníci v pracovní době jednak přímou pedagogickou činnost a jednak práce související s přímou pedagogickou činností.

Než přistoupíme k výkladu rozvržení pracovní doby pedagogického pracovníka, jeví se jako užitečné stručně definovat obě části této pracovní doby, tedy vymežit pojmy přímá pedagogická činnost a práce související s přímou pedagogickou činností.

Přímou pedagogickou činností je podle ustanovení § 2 odst. 1 ZPP takové přímé působení na vzdělávaného, kterým pedagogický pracovník uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu⁵. To znamená, že přímou pedagogickou činností je vždy takové přímé působení na vzdělávaného, kterým je realizován školní vzdělávací program (§ 7 odst. 2 ve spojení s § 3 odst. 3 školského zákona).

Pracemi souvisejícími s přímou pedagogickou činností pak jsou všechny ostatní práce, které nelze podřadit pod pojem přímá pedagogická činnost, které však stále vyplývají ze sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě. Demonstrativní výčet těch činností, jež zejména tvoří práce související s přímou pedagogickou činností, obsahuje ustanovení § 3 odst. 1, písm. b) vyhlášky 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. Samotný demonstrativní výčet těchto prací pochopitelně neznamená, že nelze uložit pedagogickému pracovníkovi také jiné, zde neuvedené činnosti. Žádný právní předpis samozřejmě nedokáže předvídat, jaké konkrétní činnosti bude potřeba v určité škole nebo školském zařízení vykonávat při zajištění vzdělávání a poskytování školských služeb. Je tedy zcela v souladu s platnou právní úpravou, když ředitel školy a školského zařízení ukládá pedagogickému pracovníkovi i takové související práce, které nejsou v tomto výčtu uvedeny. Přitom ale musí být dodržena zásada, že takto uložené práce nesmí vybočit z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Nelze tedy např. učitelce mateřské školy v rámci prací souvisejících s přímou pedagogickou činností uložit povinnost chodit na poštu nebo vykonávat jiné administrativní práce, protože taková činnost nepochybně nevyplývá z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jako příklad přípustného rozšíření demonstrativního výčtu prací souvisejících s přímou pedagogickou činností uvedme uložení prací na tvorbě školního vzdělávacího programu (ŠVP). Je nepochybné, že tato

⁵ Tímto zvláštním právním předpisem je zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon).

činnost je v souladu se sjednaným druhem práce pedagogického pracovníka, a tudíž ji může zaměstnavatel uložit, a to právě v rámci prací souvisejících s přímou pedagogickou činností. Je samozřejmě možné vést debatu o odměňování této jistě nadstandardní práce. To je markantní zvláště u učitelů mateřských škol, kde tvorba a koordinace školních vzdělávacích programů je dokonce důvod pro zařazení do vyšší (desáté) platové třídy – viz část 2.16.01.10.1 přílohy k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. U ostatních pedagogických kategorií sice taková zřetelná souvislost s odměňováním neexistuje, ale jistě může být aktivní účast pedagoga na tvorbě ŠVP důvodem k přiznání nenárokové složky platu. V každém případě je však uložena činnost součástí možné pracovní náplně pedagogického pracovníka.

Dále je jistě nutné zmínit se o té části § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 263/2007 Sb., podle které pedagogičtí pracovníci vykonávají „další práce související s přímou pedagogickou činností **dohodnuté** s pedagogickým pracovníkem...“.

Výraz „dohodnuté“ je třeba komentovat, protože vyvolává dojem, že příklady činností uvedených v demonstrativním výčtu prací souvisejících s přímou pedagogickou činností lze pedagogickému pracovníkovi uložit jen v případě, že takto specifikované činnosti byly s každým jednotlivým zaměstnancem dohodnuty, tj. že podléhají jeho souhlasu. Tak tomu pochopitelně není a být nemůže, protože v opačném případě by vedoucím pracovníkům škol a školského zařízení chyběl jeden ze základních nástrojů řízení – možnost ukládat zaměstnancům pracovní úkoly v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. V tomto ohledu dominují ustanovení § 38 ZP, podle kterých je:

- a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,
- b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Podobně je třeba vzít v úvahu ustanovení § 301 písm. a) ZP, podle kterého jsou zaměstnanci mj. povinni plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci. Tato ustanovení dávají dostatečnou kompetenci zaměstnavateli ukládat zaměstnancům práci podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a nevhodně formulované ustanovení vyhlášky na tomto právu zaměstnavatele (a povinnosti zaměstnance) nemůže nic změnit.

Z uvedeného plyne, že:

- není nutné, aby v pracovní smlouvě nebo v jiné formě právního jednání byla úmluva, že pedagogický pracovník bude vykonávat některou z dalších prací souvisejících s přímou pedagogickou činností;
- je zachován obvyklý a žádoucí stav, kdy sjednáním druhu práce „pedagog“ – ať je to vyjádřeno jakkoliv – se rozumí výkon přímé pedagogické činnosti i prací souvisejících, tj. jak těch, které uvádí demonstrativní výčet v § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 263/2007 Sb., tak i případně dalších. Formulaci ustanovení obsahující pojem dohodnutých prací je třeba interpretovat tak, že se jedná o práce vyplývající z druhu práce **dohodnutého** v pracovní smlouvě.

Na tomto místě tedy identifikujeme formulační nedůslednost tvůrce citované normy, tj. ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 263/2007 Sb., která může vést zaměstnavatele ve školství k nadbytečným úkonům, a dokonce ke nežádoucím kolizím při ukládání běžných pracovních povinností pedagogickým pracovníkům. Návrhem řešení tohoto nežádoucího právního stavu je vypuštění slova „dohodnuté“ ve zkoumané větě, a tedy následující změna formulace této části ustanovení:

„§ 3

Pracovní doba pedagogických pracovníků

(1) V pracovní době pedagogičtí pracovníci vykonávají

- a) přímou pedagogickou činností,
- b) další práce související s přímou pedagogickou činností, které vyplývají z druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, například“

Důležitým předpokladem náležitého rozvržení celkové týdenní pracovní doby je stanovení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti každému pedagogickému pracovníkovi. Podle ustanovení § 23 odst. 1 ZPP má tuto pravomoc výlučně ředitel školy a školského zařízení. Avšak u škol, jejichž zřizovatelem jsou obec, svazek obcí, kraj nebo MŠMT, může toto určení týdenního počtu hodin přímé pedagogické činnosti provést ředitel školy jen podle prováděcího předpisu⁶. Ředitel školy zřízené územním samosprávným celkem nebo MŠMT tak může při stanovení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti jednotlivému pedagogickému pracovníkovi uplatnit vlastní představu v závislosti na potřebách školy jen v těch případech, kdy je ve výše uvedeném vládním nařízení stanoven rozsah přímé pedagogické činnosti v rozpětí (např. u vychovatelů, asistentů pedagoga, učitelů odborného výcviku). V ostatních

⁶ Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků., v platném znění

případech (typicky u učitelů mateřských, základních, středních a vyšších odborných škol) určuje nařízení vlády č. 75/2005 Sb. týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti pevně, tedy určitým počtem hodin týdně. Zákon výslovně stanoví, že v případech, kdy je v souladu s ustanovením zákoníku práce sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, sníží se rozsah přímé pedagogické činnosti uvedený ve vládním nařízení úměrně tomuto zkrácení týdenní pracovní doby. To znamená, že např. učitelé základní školy se sjednanou kratší týdenní pracovní dobou v poměru 0,5 k zákonem stanovené týdenní pracovní době (tedy pracujícího na tzv. poloviční pracovní úvazek), stanoví ředitel školy rozsah přímé pedagogické činnosti v počtu 11 hodin týdně, tedy právě polovinu z 22 hodin týdně, které stanoví nařízení vlády při plném pracovním úvazku.

Stanovení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti se provádí buď na období školního vyučování (tedy souhrnně na měsíce září až červen), nebo na jednotlivá pololetí školního vyučování. Z toho plyne, že pokud např. vychovatelce školní družiny stanoví ředitel školy na začátku školního roku rozsah přímé pedagogické činnosti na spodní hranici rozpětí (v tomto případě 28 hodin týdně), může toto své rozhodnutí změnit až pro druhé pololetí. V žádném případě tedy nelze „volně operovat“ uvnitř rozpětí podle aktuální potřeby v průběhu školního roku (např. jako způsob řešení momentální nepřítomnosti jiné vychovatelky).

V případě školského zařízení s celoročním provozem (např. dětský domov) a zařízení sociálních služeb se stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti na období kalendářního roku. Výše uvedený příklad změny rozsahu přímé pedagogické činnosti vychovatelky v rámci rozpětí pro jednotlivá pololetí tedy u zařízení sociálních služeb a u školského zařízení s celoročním provozem není možný.

Pro školy soukromé a církevní výše uvedené nařízení vlády č. 75/2005 Sb. neplatí (jak vyplývá z ustanovení § 23 odst. 2 ZPP a ze samotného prováděcího nařízení vlády). Proto ředitelé těchto škol mohou realizovat pravomoc danou ustanovením § 23 odst. 1 ZPP v jakékoliv výši (tedy i odchýlně od počtu hodin přímé pedagogické činnosti uplatňované ve veřejných školách a školských zařízeních). Je otázkou, zda je tato zákonem nastavená diference mezi školami podle toho, kdo je jejich zřizovatelem, ústavně konformní, tj. zda nezakládá nedůvodnou nerovnost mezi zaměstnanci. Lze si snadno představit, že v případě soukromé střední školy by nastavení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti učitele ve výši např. 30 hodin při srovnatelném výdělku tohoto učitele v porovnání s učitelem zaměstnaným ve škole zřízené územním samosprávným celkem (kde je pevně určený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti ve výši jen 21 hodin) vnímal tento učitel soukromé školy

jako zjevnou diskriminaci... Jako samostatnou výzvu k úvahám de lege ferenda tak předkládá autor práce právě ustanovení § 23 odst. 2 a odst. 5 ZPP, která bez zjevného právního důvodu nastavuje závaznost prováděcího nařízení vlády (tj. nařízení vlády č. 75/2005 Sb.) jen na tzv. veřejné školy. I soukromé a církevní školy totiž čerpají dotace ze státního rozpočtu k pokrytí nákladů na mzdové výdaje pedagogických pracovníků, k uvedené diferenci tak není ani věcný (rozpočtový) důvod. Podstata návrhu de lege ferenda tak spočívá ve vypuštění výslovného uvedení ředitele školy zřizované ministerstvem, krajem, obcí a svazkem obcí v ustanovení § 23 odst. 2 ZPP, a dále v rozšíření zmocňujícího ustanovení § 23 odst. 5 ZPP takto:

„§ 23

Rozsah přímé pedagogické činnosti

(2) Ředitel školy stanoví týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti podle prováděcího právního předpisu. Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah přímé pedagogické činnosti.

(5) Vláda stanoví nařízením rozsah přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků škol všech zřizovatelů.“

Výše uvedené náležitosti stanovení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti jednotlivým pedagogickým pracovníkům mají význam nejen při rozvržení celkové týdenní pracovní doby, ale mj. i při posouzení nároku na odměňování přímé pedagogické činnosti vykonané nad stanovený rozsah (tzv. nadúvazkových hodin). Tomuto tématu se budeme věnovat v kapitole 1.6, protože rovněž přináší určité výkladové nejasnosti.

Ze zákonem uloženého členění pracovní doby pedagogického pracovníka na dvě různé činnosti vyplývá celá řada souvislostí:

1. Od výkonu přímé pedagogické činnosti nelze oddělit výkon prací souvisejících. To je důležité zejména v případech, kdy je s pedagogickým pracovníkem sjednána kratší týdenní pracovní doba nebo když pedagogický pracovník vykonává práce na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 74 a násl. ZP. Často ředitelé škol podléhají iluzi, že v těchto případech stačí sjednat a rozvrhnout pouze pracovní dobu odpovídající přímé pedagogické činnosti v požadovaném rozsahu. Tedy např. dohoda o provedení práce uzavřená s učitelem základní školy zní pouze na požadovaných dejme tomu 11 vyučovacích hodin týdně. Jenže v tomto případě je nutné zahrnout do celkové týdenní pracovní doby i práce související s přímou pedagogickou činností, takže celkový rozsah týdenní pracovní doby není 11, ale 20 pracovních hodin týdně, protože 11 hodin je právě polovina z 22, což je týdenní

rozsah přímé pedagogické činnosti stanovené pro učitele základní školy při celé stanovené týdenní pracovní době, tj. při tzv. plném pracovním úvazku (jak vyplývá z ustanovení nařízení vlády č. 75/2005 Sb.). Je zřejmé, že ředitel školy a školského zařízení vychází z potřeby určitého počtu hodin přímé pedagogické činnosti, kterým řeší neobsazený kratší pracovní úvazek. Pak je ale ve vztahu k výše uvedenému správný jedině takový postup, kdy vzájemný poměr požadovaného (nižšího) počtu hodin přímé pedagogické činnosti a celkového týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti dané právním předpisem pro konkrétní pedagogickou profesi promítne stejným způsobem i do odpovídajícího počtu hodin prací souvisejících s přímou pedagogickou činností a tím i do celkové sjednané týdenní pracovní doby. Uvedme jiný příklad: jestliže potřebuje ředitel základní školy obsadit právě 5 vyučovacích hodin, je vzájemný poměr $5/22$ vyjádřen číslem 0,23. Pak je celková sjednaná týdenní pracovní doba vyjádřena poměrem: $0,23 \times 40 = 9$ hodin (a nikoli pouze 5).

2. Výše uvedené neoddělitelné spojení dvou částí pracovní doby pedagogického pracovníka je důležitým argumentem pro řešení souvislostí s rozvržením pracovní doby, kdy je nade vše pochybnost, že pracovní doba pedagogického pracovníka není tvořena pouze výkonem přímé pedagogické činnosti, ale tvoří ji ze značné části i práce další. Uvnitř pedagogické obce jistě není třeba zdůrazňovat, že právě tato okolnost je zásadním argumentem proti neoprávněným kritikám, že pedagogičtí pracovníci mají kratší pracovní dobu, než ostatní zaměstnanci...
3. Vzájemný těsný vztah těchto dvou částí pracovní doby má mj. vliv i na řešení situací, kdy v souladu s ustanovením § 23 odst. 3 ZPP ředitel školy pedagogickému pracovníkovi nařídí nebo s ním dohodne další hodiny přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah. Vzájemný poměr přímé pedagogické činnosti a prací souvisejících totiž není dán pevně. Právě ustanovení § 23 ZPP dovoluje ke stanovenému rozsahu přímé pedagogické činnosti přidávat další hodiny jako tzv. nadúvazkové. Kromě toho vyplývá toto zmocnění ke změně vzájemného poměru obou částí týdenní pracovní doby i z ustanovení § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 75/2005 Sb., podle něhož může zaměstnavatel rozvrhnout přímou pedagogickou činnost pedagogického pracovníka nerovnoměrně. To znamená, že v jednotlivých týdnech tzv. vyrovnávacího období je vzájemný poměr obou částí týdenní pracovní doby různý, aniž by se měnil celkový rozsah týdenní pracovní doby (podrobněji viz. kap. 1.4). Proto zvýšení počtu hodin přímé pedagogické činnosti znamená vždy změnu tohoto vzájemného poměru tak, aby celková stanovená týdenní pracovní doba zůstala stejná.

Jiný režim by posunul tzv. nadúvazkové hodiny do oblasti práce přesčas, jak ji definuje ustanovení § 78 odst. 1, písm. i) ZP, což ale vylučuje speciální právní úprava provedená ustanovením § 132 ZP. Jestliže tedy např. ředitel základní školy nařídí v určitém týdnu učitelé 3 hodiny přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah, změní se vzájemný poměr obou částí pracovní doby z 22:18 na poměr 25:15. Zmenší se tak prostor pro výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností. Tuto skutečnost musí mít ředitel školy na paměti – při větším počtu „nadúvazkových“ hodin je nutné vytvořit organizační podmínky pro tyto hodiny navíc, protože se snižuje prostor pro výkon prací souvisejících (např. úpravou rozvrhu dohledů nad žáky, péče o kabinety apod.).

Výzkumná otázka č. 1:

Na tomto místě lze konstatovat problémovou oblast, resp. riziko nesprávného postupu ze strany zaměstnavatelů v oblasti regionálního školství, kterou lze vyjádřit následující výzkumnou otázkou: *Existuje u zaměstnavatelů v regionálním školství všeobecná vědomost o praktických důsledcích výše komentované právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků?* Jak vyplývá z provedeného výzkumu (viz. kap. 7.1), významná část ředitelů škol a školských zařízení (49 %) sama připouští, že neumí v praxi správně aplikovat všechny praktické důsledky platné právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků. A personální praxe ve školách ukazuje, že toto množství významně zvyšují ti ředitelé škol, kteří si aplikační problémy této části pracovního práva vůbec neuvědomují nebo nepřipouští. V každém případě tak platí, že nelze s jistotou tvrdit, že zaměstnavatelé v regionálním školství vnímají všechny výše uvedené důsledky aktuální právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků. Hrozí tak postup zaměstnavatelů, který je v rozporu s platnou právní úpravou. Jako příklad takových potenciálně nesprávných postupů uveďme např. sjednání dohody o provedení práce s pedagogickým pracovníkem, v jejímž rámci bude odpracováno více než zákonem povolených 300 hodin v roce, protože zaměstnavatel nevezme v úvahu, že každá hodina přímé pedagogické činnosti na sebe váže i výkon prací souvisejících. Praktickým (a jistě nežádoucím) důsledkem nerespektování skutečnosti, že výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností je neoddelitelnou součástí celkové týdenní pracovní doby pedagogického pracovníka (a to bez ohledu na druh pracovněprávního vztahu), je riziko spáchání správního deliktu ve smyslu ustanovení § 25 odst. 2, písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který hrozí zaměstnavateli pokuta od orgánu inspekce práce až do výše 2.000.000,- Kč! I proto je níže v rámci

doporučení de lege ferenda navrhováno výslovné zdůraznění těchto právních skutečností přímo v textu zákona.

Dalším příkladem potenciálně nesprávného postupu zaměstnavatele je určení rozsahu přímé pedagogické činnosti asistentovi pedagoga tak, že ředitel školy využije maxima v rámci rozpětí stanoveného v příloze nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků. Toto rozpětí totiž připouští 20 – 40 hodin přímé pedagogické činnosti týdně pro asistenta pedagoga. A při aplikaci horní hranice tohoto rozpětí by ředitel školy (ač plně v souladu s nařízením vlády) postupoval v rozporu s výše citovaným ustanovením § 22a odst. 1 ZPP, protože by nevznikl žádný časový prostor pro výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností. To by znamenalo nejen přímé porušení komentovaného ustanovení ZPP, ale dokonce i zcela praktický problém v personálním řízení vzdělávání. Asistent pedagoga je totiž pedagogickým pracovníkem stejně jako např. učitel nebo vychovatel (viz. taxativní výčet pedagogických pracovníků obsažený v ustanovení § 2 odst. 2 ZPP). A tudíž je členem pedagogické rady jako poradního orgánu ředitele školy, jak vyplývá z ustanovení § 164 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Takže by účast asistentů pedagoga při jednáních pedagogické rady znamenala výkon práce nad rámec zákonem stanovené týdenní pracovní doby, a mimo rozvrh pracovních směn, tedy práci přesčas (§ 78 odst. 1, písm. i) ZP). Není totiž pochyb o tom, že účast pedagogického pracovníka na jednání pedagogické rady není výkonem přímé pedagogické činnosti, ale znamená výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností. V personální praxi se však s takovýmto řešením účasti asistentů pedagoga na jednání pedagogické rady (tedy její uznání jako práce přesčas) neseťkáváme. Nehledě na další komplikaci, kterou přináší skutečnost, že ve významném měřítku je s asistenty pedagoga sjednávána kratší týdenní pracovní doba, takže výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností pojmově nelze zahrnout do práce přesčas, a pak by v případě, že je v celé sjednané kratší týdenní pracovní době nařízen jen výkon přímé pedagogické činnosti, nebylo vůbec možné nařídít asistentům pedagoga výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností, tedy např. právě účast při jednání pedagogické rady. Tato práce by totiž přesahovala sjednaný rozsah týdenní pracovní doby, proto ji nelze zaměstnanci nařídít, ale pouze s ním dohodnout. A to by bylo z hlediska personální praxe velmi neefektivní!

A ještě jeden interpretační problém plyne z nejednoznačně formulované speciální právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků. Výše komentovaná povinnost

rozvrhnout pracovní dobu pedagogického pracovníka v obou jejích částech je celkem jasná v případě, kdy hodina přímé pedagogické činnosti trvá podle pedagogických norem právě 60 minut (typicky v případě předškolního vzdělávání, odborného výcviku a odborné praxe žáků středních odborných učilišť, dále v případě zájmového vzdělávání poskytovaného žákům ve školní družině, ve středisku volného času apod.). V mnohem větším počtu případů výkonu přímé pedagogické činnosti ale vzniká poměrně výrazná právní nejistota tam, kde hodina přímé pedagogické činnosti trvá podle pedagogických norem kratší dobu (typicky vyučovací hodina v základním, základním uměleckém, středním a vyšším odborném vzdělávání trvá 45 minut, jak stanoví § 26 odst. 1 školského zákona). Je v takovém případě vyučovací hodina trvající 45 minut plnohodnotnou hodinou přímé pedagogické činnosti v rámci rozvržení týdenní pracovní doby pedagogického pracovníka? Nebo má dojít k přepočtu na hodnotu 0,75 hodiny pracovní doby a adekvátnímu zvýšení počtu hodin prací souvisejících s přímou pedagogickou činností? Platná právní úprava v tomto hledu nedává žádnou odpověď (tuto právní otázku vůbec neřeší), takže vzniká zbytečný, ale zjevný prostor pro různou interpretaci pojmu pracovní doba a tím k nežádoucím rozdílům v personální praxi jednotlivých zaměstnavatelů.

Návrh řešení de lege ferenda:

V první řadě je nezbytné zohlednit komentované ustanovení § 22a odst. 1 ZPP právě v nařízení vlády č. 75/2005 Sb., aby zde uvedené rozpětí týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti neumožňovalo řediteli školy rozvrhnout asistentům pedagoga týdenní pracovní dobu tak, že by obsahovala výlučně jen výkon přímé pedagogické činnosti. To vyžaduje přímou novelu nařízení vlády č. 75/2005 Sb., konkrétně pak části 14.4. přílohy k tomuto nařízení vlády.

Dále se jeví jako účelné zvýraznit skutečnost, že týdenní pracovní doba pedagogických pracovníků se skládá zásadně ze dvou samostatných částí, přímo v ustanoveních ZPP, a to alespoň odkazy na související ustanovení ZP (zejména pak na ustanovení § 84 ZP), popř. rovnou uložit v § 22a ZPP zaměstnavatelům ve školství rozvrhovat týdenní pracovní dobu pedagogických pracovníků důsledně v obou částech jejich pracovní doby. V úvahu připadá následující doplnění stávajícího ustanovení § 22a odst. 1 ZPP:

„§ 22a

Pracovní doba pedagogických pracovníků

- (1) Pedagogičtí pracovníci vykonávají v týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 zákoníku práce)
- a) přímou pedagogickou činnost,

b) práce související s přímou pedagogickou činností.

To platí i v případě sjednání některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s pedagogickým pracovníkem.

Při rozvržení týdenní pracovní doby podle § 84 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen pedagogickému pracovníkovi rozvrhnout samostatně přímou pedagogickou činnost v obou jejích částech.“

A součástí této výslovné právní úpravy rozvržení pracovní doby pedagogických pracovníků by mělo být i ustanovení řešící rozdílnou dobu trvání vyučovacích hodin v různých segmentech vzdělávání. Podle názoru autora této práce by zákon (nejlépe ZPP) měl výslovně uznat vyučovací hodinu trvající 45 minut jako celou hodinu přímé pedagogické činnosti, a tedy jako plnohodnotnou hodinu týdenní pracovní doby. Učinit tak lze výslovným zavedením následující právní fikce, a to opět v rámci ustanovení § 22a odst. 1 ZPP: „*Jedna hodina přímé pedagogické činnosti pedagogického pracovníka se považuje za jednu hodinu týdenní pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce, a to bez ohledu na skutečnou dobu trvání vyučovací hodiny podle § 26 školského zákona*“.

1.3 Základní souvislosti rozvržení pracovní doby

Rozvrhování pracovní doby patří do výlučné pravomoci zaměstnavatele, tj. školy (školského zařízení) a jejího ředitele. Nepatří tedy v žádném případě do kompetencí např. zřizovatele školy, školské rady apod. Rozvrh pracovní doby tvoří základ pro určení dalších pracovněprávních institutů, jako jsou překážky v práci, počet dní dovolené, rozsah práce přesčas, odpočinky mezi směnami a v týdnu⁷, apod.

Připomeňme, že pro rozvržení pracovní doby zaměstnance platí:

- provádí jej zaměstnavatel včetně určení začátku a konce směn;
- rozvržení pracovní doby je týdenní, tedy provádí se na jednotlivé týdny; zákon předpokládá pravidlo, že toto rozvržení je provedeno obvykle v pěti pracovních dnech týdne.

Tato ustálená pravidla mají zřetelnou souvislost např. se stanovením rozsahu přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků, které je rovněž postaveno na týdenních intervalech. Připomeňme ustanovení § 84 ZP, podle kterého musí být zaměstnanci v pracovním poměru rozvržena pracovní doby s určitým předstihem, tedy ještě před zahájením

⁷ Zejména kontrolní praxe orgánů inspekce práce sice vztahuje institut odpočinku mezi směnami a nepřetržitý odpočinek v týdnu ke skutečně odpracované pracovní době, a nikoli k samotnému rozvrhu pracovní doby. Není však pochyb, že již při samotném rozvržení týdenní pracovní doby musí zaměstnavatel brát v potaz i tato zákonem stanovená omezení.

práce. Zcela konkrétně tak platí, že zaměstnavatel je povinen vypracovat písemný rozvrh týdenní pracovní doby (a to jak u rovnoměrného, tak i nerovnoměrného rozvržení), a seznámit s ním nebo s jeho změnou zaměstnance nejpozději 2 týdny před začátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena, pokud se nedohodne se zaměstnancem na jiné době seznámení (§ 84 ZP). Forma posledně uvedené dohody o jiné (kratší) době seznámení není stanovena, může proto být např. i jen konkludentní (tj. vyjádřená úkonem zaměstnance, tedy akceptováním určeného nebo změněného rozvržení a jeho realizací).

V této souvislosti je na místě zdůraznit, že je tedy nepřípustné provádět úpravy v rozvržení pracovní doby se zpětnou platností, tj. až po uplynutí příslušného pracovního týdne. Tuto chybu dělá ředitel školy vždy, když např. na konci měsíce provádí vzájemný „zápočet“ odučených a neodučených hodin v uplynulém období a podle tohoto vzájemného započítání teprve rozhodne o vzniku nároku na příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah (tzv. nadúvazkové hodiny – viz. dále). Tento postup je ovšem v příkrém rozporu s výše uvedenou zásadou, vyplývající z ustanovení § 84 ZP. Pokud neprovede ředitel školy přesun hodin přímé pedagogické činnosti před zahájením pracovního týdne, platí, že každá hodina přímé pedagogické činnosti, kterou vykoná pedagogický pracovník nad jemu stanovený a předem rozvržený rozsah, je nadúvazkovou hodinou a jako taková musí být zaplácena příplatkem podle § 132 ZP bez ohledu na to, zda odpadly jiné hodiny v rámci základního pedagogického úvazku učitele z důvodu zákonem uznaných překážek v práci, nebo jiného druhu pracovního volna uvedeného ustanovením § 348 ZP jako výkon práce.

K obecným úvahám o rozvržení pracovní doby přidejme ještě jednu poznámku, která ukazuje na riziko každé zvláštní právní úpravy snažící se zohlednit odchylné podmínky některých profesních skupin. Na základě zmocnění uvedeného v ustanovení § 306 odst. 5 ZP vydalo MŠMT v dohodě s MPSV vyhlášku 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. Z mnoha důvodů lze tuto vyhlášku (tedy vlastně rezortní pracovní řád) považovat již za překonanou, protože její vydání ve své době suplovalo chybějící zvláštní zákonnou úpravu pracovní doby pro pedagogické pracovníky (viz. např. výše komentovaný § 3 vyhlášky), kterou později provedla novela ZPP. Nicméně jde stále o platný právní předpis, který ve vztahu k výše komentovaným pravidlům rozvržení pracovní doby uvádí v ustanovení § 3 odst. 4 vyhlášky toto: *Je-li s pedagogickým pracovníkem dohodnuta jiná doba k jeho seznámení s rozvržením pracovní doby do směn, oznámí mu ředitel školy nebo školského zařízení toto rozvržení pracovní doby nejpozději 3 dny předem; v případě změny v rozvržení přímé pedagogické činnosti mu to oznámí zpravidla*

3 dny předem. Vyhláška tedy stanoví, že pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na jiné lhůtě předchozího oznámení, než stanoví zákon (zpravidla půjde doajista o zkrácení této lhůty), musí zachovat alespoň 3denní lhůtu pro toto oznámení před zahájením práce podle tohoto nového rozvržení pracovní doby. Otázka zní, zda je přípustné takto vyhláškou omezit smluvní volnost, kterou nastavuje v tomto případě ustanovení § 84 ZP. Jinými slovy je diskutabilní, zda se v případě, že – po dohodě se zaměstnancem – ředitel školy tuto 3denní lhůtu nedodrží a oznámí mu změnu rozvržení pracovní doby např. jen jeden den předem, dopouští protiprávního jednání. Lze se domnívat, že nikoliv, protože by stále jednal v souladu s ustanovením zákona a vlastně by šlo o řešení konfliktu dvou právních předpisů, z nichž má pracovní řád vydaný ve formě vyhlášky pochopitelně mnohem nižší právní sílu.

Za podstatný lze ale označit úmysl tvůrce této vyhlášky, tj. snahu sjednotit postup zaměstnavatelů v tom smyslu, že je třeba zajistit určitou pracovněprávní jistotu zaměstnanců v případě změn v rozvrhu pracovní doby. Z tohoto pohledu je ovšem třeba uvedený záměr – i když nedůsledně vyjádřený – podpořit i výkladově, a to tak, že je žádoucí, aby všechny změny v rozvržení pracovní doby byly oznamovány zaměstnancům včas, a to **předem**.

Zcela samostatně a v úplně jiných souvislostech si všimneme toho ustanovení citované vyhlášky, podle kterého oznamuje ředitel školy a školského zařízení pedagogovi změny v rozvržení přímé pedagogické činnosti **zpravidla** 3 dny předem. Použitím termínu „zpravidla“ činí právní předpis tuto lhůtu dispozitivní a umožňuje ji nedodržet (tedy oznámit změny i v kratší lhůtě předem). Přesto má slovo „zpravidla“ svůj význam. Je to vyjádření pravidla a odchylku od pravidla by měl být zaměstnavatel schopen zdůvodnit. Znovu ale platí, že i v tomto případě má zaměstnanec nárok na oznámení rozvržení jeho pracovní doby předem, tj. před započítáním práce. Navíc pracovní doba se rozvrhuje zásadně na týdny (a teprve v jejich rámci do směn), proto je nanejvýš účelné výše uvedené oznámení nejpozději na konci předchozího pracovního týdne. Z tohoto důvodu nelze změnou rozvrhu provedenou uprostřed pracovního týdne (např. z důvodu onemocnění jiného pedagoga) zpochybnit nároky zaměstnance, které mu vznikly nebo vzniknou v důsledku rozvržení jeho pracovní doby, jak mu bylo známé před začátkem aktuálního pracovního týdne.

Celkově však hodnotí autor této práce celou vyhlášku č. 263/2007 Sb. jako obsolentní (viz. též komentář k ustanovení § 3 odst. 1, písm. b) vyhlášky v kap. 1.2) a lze doporučit, aby ji MŠMT v dohodě s MPSV bez náhrady zrušilo.

1.4 Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti

Rovnoměrným rozvržením pracovní doby je podle aktuální pracovněprávní úpravy rozvržení, při kterém zaměstnavatel rozvrhuje na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu. To znamená, že v jednotlivých týdnech je týdenní pracovní doba zaměstnance (ať již zákonem stanovená nebo sjednaná kratší) rozvržena vždy ve stejné délce odpovídající stanovenému nebo sjednanému rozsahu (§ 78 odst. 1, písm. l) ZP).

Nerovnoměrným rozvržením pracovní doby rozumí zákon tradičně rozvržení, při kterém zaměstnavatel nerozvrhuje rovnoměrně na jednotlivé týdny stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, s tím, že průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu, popřípadě kratší pracovní dobu, za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích. Jen kolektivní smlouva může toto období vymezit nejvýše na 52 týdnů po sobě jdoucích (§ 78 odst. 1, písm. m) ZP).

Na tomto místě je na místě zdůraznit, že pojem nerovnoměrné rozvržení pracovní doby bezprostředně nesouvisí s nerovnoměrným rozvržením přímé pedagogické činnosti podle ustanovení § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 75/2005 Sb., kterým se stanoví přímá pedagogická činnost pedagogických pracovníků. Toto nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti může ředitel školy a školského zařízení provést i v rámci rovnoměrného rozvržení jeho celkové týdenní pracovní doby. Fakticky dává toto ustanovení kompetenci řediteli školy v jednotlivých týdnech měnit vzájemný poměr dvou částí pracovní doby pedagoga: přímé pedagogické činnosti a prací souvisejících. Jestliže tedy např. vyžaduje organizace středního odborného učiliště dvoutýdenní režim výuky (kvůli praxi žáků) a ředitel školy stanoví v jednom týdnu rozsah přímé pedagogické činnosti učiteli 17 a v dalším týdnu 25 hodin (průměr zůstává 21 odpovídající týdennímu rozsahu přímé pedagogické činnosti vyplývajícímu pro učitele střední školy z nařízení vlády č. 75/2005 Sb.), určuje tak zároveň, že v prvním týdnu je zbývající část pracovní doby tvořena 23, ale ve druhém týdnu jen 15 hodinami prací souvisejících. Nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti je pochopitelně možné použít v jakémkoliv druhu školy nebo školského zařízení. Ustanovení § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 75/2005 Sb. vztahující se k období nejdéle 5 po sobě následujících měsíců neznámá, že by snad bylo možné využít této možnosti jen po tuto dobu. Je možné využít toto ustanovení po celý školní rok, ale délka období, za něž musí průměrný týdenní počet hodin přímé pedagogické činnosti odpovídat stanovenému rozsahu, nesmí být delší, než

právě pět měsíců. Jde tedy o délku vyrovnávacího období, nikoliv o období, po němž je ustanovení využíváno.

V případě využití tohoto ustanovení je velmi potřebné stanovit nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti důsledně a jednoznačně na jednotlivé týdny. Není např. možné počítat skutečně odučené hodiny za jednotlivé týdny a tím stanovovat jejich průměrný týdenní počet. To je důležité zejména s ohledem na stanovení nároku na proplácení příplatků za přímou pedagogickou činnost vykonanou nad stanovený rozsah (nadúvazkové hodiny). V uvedeném příkladu je vždy nadúvazkovou hodinou v prvním týdnu 18. a ve druhém týdnu 26. hodina, a to bez ohledu na to, jak se v daném cyklu (během vyrovnávacího období) v jednotlivých týdnech odvíjel celkový skutečný počet odučených hodin.

Zvláštní pozornost vyvolává nesoulad mezi délkou tzv. vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení týdenní pracovní doby, která podle ustanovení § 78 odst. 1, písm. m) ZP může dosáhnout až 26 týdnů po sobě jdoucích (a v případě ujednání v kolektivní smlouvě až 52 týdnů po sobě jdoucích), a vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení přímé pedagogické činnosti, které podle ustanovení § 2 odst. 3 nařízení vlády č. 75/2005 Sb. nesmí přesáhnout 5 po sobě následujících měsíců. K takové diferenci není žádný věcný důvod a lze doporučit odstranění tohoto nesouladu, a to přímou novelou nařízení vlády č. 75/2005 Sb. Když pro nic jiného, tak zcela jistě z důvodu nevhodné kombinace týdenní a měsíční periody vyrovnávacího období. Zákoník práce důsledně uvádí rozvržení pracovní doby na týdny (a nikoli na měsíce). Stejně tak ZPP výslovně uvádí týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti. Proto by stejně zaměstnavatel ve školství nikdy nemohl důsledně využít celých měsíců jako vyrovnávacího období při nerovnoměrném rozvržení přímé pedagogické činnosti, protože ta (jako nedílná součást pracovní doby) musí být rozvržena rovněž důsledně na týdny a nikoli na měsíce nebo jiné časové jednotky.

1.5 Rozvržení týdenní pracovní doby pedagoga v obou jejích částech

Znovu připomeňme skutečnost vyplývající z ustanovení § 22a odst. 1 ZPP, že pracovní doba pedagogického pracovníka se skládá ze dvou částí – z výkonu přímé pedagogické činnosti a z výkonu prací souvisejících s touto přímou pedagogickou činností. Proto rozvržení týdenní pracovní doby pedagogického pracovníka musí obsahovat rozvržení obou částí jeho týdenní pracovní doby. Z toho plyne, že rozvržení přímé pedagogické činnosti pedagogického pracovníka (tedy jeho rozvrh vyučovacích hodin) má povahu nejen pedagogického dokumentu (§ 28 odst. 1, písm. g) školského zákona), ale mj. také právě pracovněprávního

jednání, kterým zaměstnavatel naplňuje svoji povinnost rozvrhnout zaměstnanci jeho pracovní dobu (resp. její část). To má svoji důležitost zejména ve vztahu k řešení nároků zaměstnance spojených s výkonem přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (tzv. nadúvazkové hodiny – viz. dále). Připomeňme ale znovu, že nedílnou součástí rozvrhu pracovní doby pedagoga do směn musí být vedle rozvrhu přímé pedagogické činnosti také rozvržení prací souvisejících s touto přímou pedagogickou činností. Jak jsme již poukázali, obě části pracovní doby jsou od sebe neoddělitelné a tvoří její součást. Proto právo zaměstnance, vyplývající z ustanovení § 84 zákoníku práce (jde o právo na rozvržení pracovní doby před zahájením práce), musí být realizováno i vůči této druhé části jeho pracovní doby. Je zřejmé, že v případě pracovní doby rovnoměrně rozvržené do 5 pracovních směn trvajících vždy po osmi hodinách celkem není třeba provádět nějaké speciální rozvržení doby pro výkon prací souvisejících. Prostě jen doplňují každou pracovní směnu do požadovaných osmi hodin. Úplně jiná je ale situace jednak u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby (např. u pedagogů pracujících v takových školských zařízeních, jako jsou domovy mládeže, dětské domovy apod., kde vzniká potřeba zajištění nepřetržitého provozu), a dále v situacích, kdy je se zaměstnancem sjednána kratší týdenní pracovní doba. Zejména v tomto druhém případě přece vůbec není zřejmé, jaký rozvrh souvisejících prací vyplývá ze samotného rozvrhu přímé pedagogické činnosti. Na dále uvedených příkladech lze snadno dovodit, že pokud by ředitel školy a školského zařízení zůstal jen u rozvrhu přímé pedagogické činnosti, zůstane pedagogický pracovník v nejistotě a hlavně nebude naplněno jeho právo vyplývající z ustanovení § 84 zákoníku práce.

Příklad: S učitelem základní školy je sjednána kratší týdenní pracovní doba, a to právě na ½ stanovené týdenní pracovní doby. Povinností ředitele školy tedy je rozvrhnout mu takto sjednanou pracovní dobu v rámci pracovního týdne. Ředitel školy pochopitelně začne rozvrhem jeho přímé pedagogické činnosti. Protože byla sjednána poloviční týdenní pracovní doba, je třeba rozvrhnout celkem 11 hodin přímé pedagogické činnosti (polovina z 22, které tvoří týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb.). Dejme tomu, že bylo nutné (vzhledem k organizaci školy) soustředit těchto 11 hodin do 2 pracovních dnů. Pak bude jeho rozvrh hodin přímé pedagogické činnosti vypadat takto:

Pondělí	6
Úterý	5
Středa	0
Čtvrtek	0
Pátek	0

Jenže tím rozvržení pracovní doby skončit nemůže. Není zřejmé, ve kterých dnech a v jakém rozsahu je po učitelích požadován výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností. Zde se pochopitelně nabízí celá řada variant (mj. s ohledem na rozvrh dohledů nad žáky, potřebu konzultací, porad atd.). Pro ilustraci uvedme dvě, do jisté míry krajní varianty řešení:

	PPČ	PS	Celkem
Pondělí	6	6	12
Úterý	5	3	8
Středa	0	0	0
Čtvrtek	0	0	0
Pátek	0	0	0
Celkem	11	9	20

	PPČ	PS	Celkem
Pondělí	6	0	6
Úterý	5	0	5
Středa	0	3	3
Čtvrtek	0	3	3
Pátek	0	3	3
Celkem	11	9	20

PPČ – přímá pedagogická činnost

PS – práce související

V prvním případě tedy rozvržením obou částí přímé pedagogické činnosti došlo k tomu, že pedagogický pracovník má pracovat pro svého zaměstnavatele jen 2 pracovní dny v týdnu a v ostatní dny nemá žádnou pracovní povinnost, což se pochopitelně promítá do některých dalších pracovněprávních nároků – např. tyto dny nelze považovat za odpracované z hlediska nároku na dovolenou (§ 212 a násl. ZP), podobně je tomu i s nárokem na úhradu nákladů na závodní stravování v tyto dny (§ 3 odst. 4 vyhlášky č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě v příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky, ve znění pozdějších předpisů) a konečně za tyto dny nevzniká nárok na náhradu platu v době prvních 14 dnů pracovní neschopnosti (§ 192 ZP).

Ve druhém případě naopak zaměstnavatel rozhodl, že pro něj zaměstnanec pracuje všech 5 pracovních dnů, z čehož lze mj. dovést některé jeho pracovněprávní nároky v úplně jiném rozsahu, než u první varianty (např. právě nárok na úhradu nákladů na závodní

stravování ve všech 5 dnech, a to opět podle § 3 odst. 4 vyhlášky č. 84/2005 Sb.) – samozřejmě pouze v případě, že v tyto dny bude zaměstnanec skutečně pracovat podle uvedeného rozvržení pracovní doby, a to v místě sjednaném jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, což může být i celá obec). Jiná situace by nastala např. při překážkách v práci na straně zaměstnance v tyto dny apod.

Z uvedeného je tedy zřejmé, že rozvržení obou částí týdenní pracovní doby pedagoga může mít mnoho variant a nejméně v případech sjednané kratší týdenní pracovní doby (ale také v případě nerovnoměrného rozvržení týdenní pracovní doby) je nutno toto rozvržení provést důsledně v obou částech pracovní doby.

Výzkumná otázka č. 2:

Za samostatný rozbor stojí jistě ještě jeden aspekt v rámci ustanovení § 22a odst. 3 ZPP. Podle tohoto ustanovení vykonává pedagogický pracovník část prací souvisejících s přímou pedagogickou činností v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje (pokud ovšem ředitel školy v souladu s ustanovením § 22a odst. 2 ZPP neurčil jinak). Zde je třeba podotknout, že zákonodárce nezvolil příliš šťastnou formulaci, neboť pojem rozvržení pracovní doby obsahuje nejméně dva samostatné úkony: jednak rozvržení pracovních směn v rámci týdne a rozvržení počtu hodin v jednotlivých pracovních směnách, jak jsme blíže komentovali v rámci výkladu ustanovení § 22a odst. 1 ZPP, a jednak určení časového harmonogramu rozvržené pracovní doby, tedy ve kterých denních hodinách konkrétně má být pracovní doba realizována. Na tomto místě lze tedy položit následující výzkumnou otázku: *Zamýšlel zákonodárce svěřit do kompetence pedagogického pracovníka rozvržení jeho pracovní doby v plném rozsahu, tj. obě tyto dimenze rozvržení pracovní doby?* Protože samotné ustanovení § 22a odst. 3 ZPP v této věci nepodává žádné bližší vysvětlení, je třeba bezpodmínečně dovodit úmysl zákonodárce interpretací takto formulovaného ustanovení. Tato nutnost pochopitelně vyplývá z potřeby právní jistoty v pracovněprávních vztazích, která je v zájmu obou smluvních stran těchto vztahů, tj. zaměstnance i zaměstnavatele.

Vzhledem k nejednoznačnosti jazykové formulace tohoto ustanovení je třeba vyjít v rámci teleologické metody interpretace z „ratio legis“, tedy z účelu a smyslu příslušné právní normy. V daném případě je zřejmé, že zákonodárce zamýšlel svěřit pedagogickému pracovníkovi kompetenci disponovat časovým rozvrhem příslušné části své pracovní doby. Tedy doslova „odkdy dokdy“ bude vykonávat tu část prací souvisejících s přímou pedagogickou činností, jejíž výkon nenařídil zaměstnavatel na pracovišti a v jím určené době. Lze se domnívat, že účelem této zvláštní právní úpravy tedy nebylo dát samotnému

zaměstnanci pravomoc rozhodovat o tom, ve kterých dnech pracovního týdne budou konkrétně rozvrženy jednotlivé pracovní směny a jak dlouho bude pracovní směna v jejich rámci trvat. Tuto pravomoc musí mít i nadále sám zaměstnavatel, a to z důvodu již výše zmíněné právní jistoty obou smluvních stran pracovněprávního vztahu. Jak vyplývá z výkladu ustanovení § 22a odst. 1 ZPP (viz výše), zejména v případě sjednané kratší týdenní pracovní doby je takové rozvržení jednotlivých pracovních směn v rámci týdne zcela nezbytné a ponechání této kompetence samotnému zaměstnanci by znamenalo nevyhnutelně kolizi s řadou jiných právních norem (mj. připomeňme např. nezbytnost rozvržení jednotlivých směn v týdnu z důvodu posouzení vzniku nároku na náhradu mzdy nebo platu v době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti podle ustanovení § 192 ZP).

Uzavřeme tedy tento rozbor konstatováním, že zmocnění pedagogického pracovníka rozvrhnout si samostatně příslušnou část své pracovní doby je třeba vykládat restriktivně, tj. úzce jen ve vazbě na časový rozvrh příslušné části pracovní směny, jejíž rozsah (co do počtu hodin pracovní směny) je dán předchozím rozvržením týdenní pracovní doby provedeným zaměstnavatelem.

Použitý způsob speciální právní úpravy rozvržení pracovní doby pedagogického pracovníka vyvolává ještě další výkladové problémy: jak postupovat v případě, kdy si pedagogický pracovník v souladu s ustanovením § 22a odst. 3 ZPP rozvrhne zbývající část pracovní doby tak, že ji bude vykonávat v noci? Vznikne mu tak nárok na příplatek za noční práci ve smyslu ustanovení § 125 ZP, popř. mzda za noční práci podle ustanovení § 116 ZP (v případě soukromé nebo církevní školy)? A dále: vznikne mu tak nárok na příplatek za rozdělenou směnu ve smyslu ustanovení § 130 ZP? A co práce přesčas? Nedůsledná právní úprava zde evidentně vyvolává řadu vážných otázek, proto nezbyvá, než se s nimi vypořádat výkladem. K němu opět použijeme významné interpretační pravidlo vycházející ze smyslu (účelu) právní úpravy (tzv. teleologická metoda). Z celého kontextu přijaté právní úpravy lze dovodit, že hlavním a zřejmě i jediným účelem této regulace bylo řešit rozvržení příslušné části týdenní pracovní doby pedagogického pracovníka. Jistě tedy nebylo účelem rozšířit např. platové nebo mzdové nároky těchto zaměstnanců. Proto se i v tomto případě přikloníme k restriktivnímu výkladu uvedených ustanovení a zmíněné domnělé nároky zaměstnanec odmítneme. Kromě zjevného rozporu takového nároku s účelem této právní úpravy použijeme k argumentaci dalšího interpretačního pravidla, a sice metody per analogiam. Ustanovení § 78 odst. 1, písm. i) ZP definuje práci přesčas jako práci konanou zaměstnancem na příkaz zaměstnavatele nebo s jeho souhlasem. Z této definice mj. zjevně vyplývá, že si zaměstnanec sám nemůže určit, že bude pracovat přesčas, a tím uplatňovat

příslušný nárok na plat a příplatek za práci přesčas podle ustanovení § 127 ZP. Lze tedy oprávněně tvrdit, že i v tomto případě vznik nároku na příplatek, popř. mzdu za noční práci a také příplatek za rozdělenou směnu bude náležet jen tehdy, jestliže takové rozvržení pracovní doby, které povede k uvedeným platovým a mzdovým nárokům, nařídí zaměstnavatel nebo je bude zaměstnanec vykonávat se souhlasem zaměstnavatele.

Návrh řešení de lege ferenda:

V zájmu odstranění výše uvedených nežádoucích interpretačních kolizí lze doporučit de lege ferenda takovou úpravu formulace ustanovení § 22a odst. 3 ZPP, která zpřesní povahu pojmu „pracovní doba, kterou si pedagog sám rozvrhuje“, a to včetně výslovného vyloučení dodatečných mzdových (platových) nároků pedagogického pracovníka spojených se samostatným rozvržením části týdenní pracovní doby. V úvahu připadá následující doplnění ustanovení:

„§ 22a

Pracovní doba pedagogických pracovníků

(3) Jde-li o výkon jiné práce než podle odstavce 2, vykonává pedagogický pracovník sjednanou práci v rámci rozvržení týdenní pracovní doby provedeného zaměstnavatelem, a to v čase, který si sám rozvrhuje, a na místě, které si sám určí. Toto rozvržení provedené pedagogickým pracovníkem nezakládá žádné dodatečné mzdové nebo platové nároky pedagogického pracovníka. 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.“

1.6 Přímá pedagogická činnost nad stanovený rozsah

ZPP vymezuje řediteli školy rámec, v němž může realizovat přímou pedagogickou činnost vykonávanou pedagogickým pracovníkem nad jemu stanovený rozsah (pro zjednodušení budeme dále používat pojem „nadúvazkové hodiny“). Podle původního textu zákona (platného od 1. ledna do 30. listopadu 2005) ředitel školy nebo ředitel zařízení sociální péče mohl nařídít pedagogickému pracovníkovi konání přímé pedagogické činnosti nad jemu stanovený rozsah nejvýše v rozsahu 4 hodin týdně, další 2 hodiny s ním mohl dohodnout. Novela zákona provedená zákonem č. 383/2005 Sb. však s účinností od 1. prosince 2005 odstranila z textu číslici 2, což znamená, že nyní ředitel školy není omezen v počtu

nadúvazkových hodin, jejichž konání s pedagogickým pracovníkem dohodne. Takto formulované zmocnění však znamená, že ředitel nejprve musí využít limitu 4 nařízených hodin nad stanovený týdenní rozsah, jejichž vykonání nemůže pedagogický pracovník odmítnout, přičemž není důležité, jestli jde o hodiny stanovené trvale, nebo ad hoc např. formou tzv. suplování. Teprve po vyčerpání tohoto limitu může být využito dohody mezi ředitelem školy a pedagogickým pracovníkem o vykonání dalších hodin přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah v daném týdnu. Forma této dohody není stanovena, může být tedy jak ústní, tak i písemná nebo konkludentní.

Podle aktuálního znění § 23 odst. 4 ZPP (po jeho novele účinné od 1. září 2012) platí: *„Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo zařízením sociálních služeb se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost podle odstavce 3 i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ředitelem stanovený týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti vyplývající z týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, protože v době, která se posuzuje jako výkon práce, přímou pedagogickou činnost nevykonával. U pedagogických pracovníků s kratší pracovní dobou je přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah přímá pedagogická činnost přesahující týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti odpovídající stanovené týdenní pracovní době; těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.“*

Oproti očekávání části odborné veřejnosti tak i nadále platí, že přímá pedagogická činnost vykonaná nad týdenní rozsah stanovený ředitelem školy a školského zařízení (tedy nadúvazkové hodiny) zakládá nárok zaměstnance na příplatek podle § 132 ZP i v případě, že pedagogický pracovník nesplní v daném týdnu celý rozsah jemu stanovené přímé pedagogické činnosti. Jde tedy o klasickou situaci, kterou přiblížíme na následujícím příkladu: Učitelé základní školy (jemuž je stanoven rozsah přímé pedagogické činnosti ve výši 22 hodin týdně) odpadnou v určitý den hodiny jeho přímé pedagogické činnosti. Jiný den téhož týdne bude „suplovat“ za jiného nepřítomného kolegu, tedy bude vykonávat přímou pedagogickou činnost nad rámec původně rozvržených vyučovacích hodin. Otázka tedy zní, zda a za jakých podmínek náleží příplatek za nadúvazkové hodiny i v tomto případě, kdy celkový počet hodin přímé pedagogické činnosti týdně nepřekročí 22?

Podle platné právní úpravy musí zaměstnavatel rozlišovat, z jakého důvodu odpadly hodiny přímé pedagogické činnosti. Půjde-li o důvody uvedené v § 348 ZP (překážky v práci předvídané právními předpisy, dovolená, náhradní volno a státní svátek), uzná se takto neodpracovaná doba jako odpracovaná a případné nadúvazkové hodiny se proplatí, i když

celkový počet hodin nepřesáhne určený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti. V ostatních případech, kdy místo výkonu původně rozvržené přímé pedagogické činnosti pedagog vykonával práce související, se případné nadúvazkové hodiny neproplatí, dokud nebude překročen určený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah přísluší pedagogickému pracovníkovi pouze tehdy, pokud dohodnuté nebo nařízené nadúvazkové hodiny skutečně vykonal. Jestliže např. pedagogický pracovník vykonává pravidelně každé pondělí 1 nadúvazkovou hodinu, ale na Velikonoční pondělí tuto hodinu nevykoná, nebude mu příplatek poskytnut. Aby však bylo možné tento postup aplikovat, je nezbytné provést v rámci rozvrhu týdenní pracovní doby pedagogického pracovníka označení těchto trvale nařízených hodin nad stanovený rozsah přímé pedagogické činnosti. Tuto okolnost lze formulovat i obráceně: rozsah přímé pedagogické činnosti se stanoví jako týdenní a z rozvrhu těchto hodin na jednotlivé dny musí být patrné, že jde o hodiny stanovené podle nařízení vlády č. 75/2005 Sb. jako základní rozsah přímé pedagogické činnosti. Pokud by k tomuto označení nedošlo, je nutné postupovat podle § 348 ZP (tedy považovat všechny hodiny přímé pedagogické činnosti v daný den za splněné) a v případě, že celkový počet hodin v daném týdnu přesáhne stanovený rozsah, náleží opět příplatek za nadúvazkové hodiny.

V týdnu, ve kterém připadají některé pracovní dny na prázdniny, popř. jsou dlouhodobě plánovány mimoškolní akce (např. škola v přírodě, exkurze, výlety apod.), nebo je předem známo, že odpadne vyučování na delší dobu (maturity, závěrečné zkoušky), může zaměstnavatel rozvrhnout pedagogickým pracovníkům přímou pedagogickou činnost tak, aby v těchto případech nebylo nutné uplatňovat § 23 odst. 3 ZPP vůbec nebo jen ve výjimečných případech. Zaměstnavatel může jiné činnosti (které nejsou přímou pedagogickou činností) přesunout na dny prázdnin nebo školních akcí a přímou pedagogickou činnost kumulovat do ostatních dnů v týdnu. Při provádění případných změn v rozvržení přímé pedagogické činnosti na jednotlivé dny v týdnu je však třeba dbát na ustanovení § 1a odst. 1, písm. e) ZP ukládajícího rovný přístup ke všem zaměstnancům a zákaz diskriminace. Současně je nezbytné takové rozhodnutí o změně rozvrhu týdenní pracovní doby učinit před započítáním příslušného týdne.

V případě sjednání kratší než zákonem stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti (§ 23 odst. 2 ZPP). Pedagogickému pracovníkovi se sjednanou kratší týdenní pracovní dobou náleží plat odpovídající této kratší pracovní době v souladu s § 80 ZP (tj. ve výši poměrné části platu připadající na kratší pracovní úvazek). Dojde-li k navýšení takto sjednaného kratšího pracovního úvazku, např.

z důvodu odučených hodin navíc za zastupování nepřítomného pedagogického pracovníka, zvýší se úměrně rozsahu těchto hodin také poměrná část platu. Jde tedy o tzv. doplňování hodin do plného úvazku a doplácení do plného měsíčního platového tarifu podle platové tabulky. V tomto případě se tedy režim podle § 23 ZPP a podle § 132 ZP nepoužije. Zvýšení počtu hodin je však nutné s příslušným pedagogickým pracovníkem dohodnout – není možné mu je nařídit (§ 23 odst. 4 ZPP, poslední věta).

Zákon nestanoví, v jakém časovém předstihu má být pedagogickému pracovníkovi sděleno, že bude vykonávat přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah zastupováním nepřítomného pedagogického pracovníka (suplování). Právě tak nelze nárok na proplacení této přespočetné hodiny podmiňovat jinými požadavky, např. předložením příprav nebo jiné pedagogické dokumentace.

V případě snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti pedagogickému pracovníkovi provedeného na základě platných právních předpisů (např. snížení výchovnému poradci, zástupci ředitele apod.) je nadúvazkovou hodinou podle § 23 ZPP každá hodina přímé pedagogické činnosti vykonaná nad takto snížený rozsah.

Odměňování přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah

Nadúvazkové hodiny jsou odměňovány příplatkem podle § 132 ZP. Z ustanovení § 132 ZP vyplývá, že pedagogickému pracovníkovi přísluší za hodinu přímé pedagogické činnosti vykonané nad rozsah hodin stanovený ředitelem podle zvláštního právního předpisu příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku. Zdůrazněme, že nárok na tento příplatek vztahuje zákoník práce jen k zaměstnancům veřejných škol a školských zařízení. V případě škol soukromých a církevních nárok na tento příplatek ze zákona nevyplývá a jeho případné použití je podmíněno příslušnou úpravou vnitřního mzdového předpisu a popř. ujednáním v kolektivní smlouvě.

Na rozdíl od dřívější právní úpravy (platné do konce roku 2004) není výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah posuzován jako práce přesčas, ale jde o výkon práce v rámci stanovené týdenní pracovní doby. Vykonáním přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah dochází pouze ke kvantitativní změně vzájemného podílu jednotlivých částí pracovní doby, tedy výkonu přímé pedagogické činnosti a prací souvisejících s touto přímou pedagogickou činností. Okolnost, že v tomto případě nejde o práci přesčas, má zásadní význam pro aplikaci § 127 ZP. Podle tohoto ustanovení náleží zaměstnanci za hodinu práce přesčas plat a příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku nebo náhradní volno, pokud se na něm zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodl. Tento režim však není možné použít

pro náhradu nadúvazkových hodin. Jak je uvedeno výše, za nadúvazkové hodiny vždy náleží příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku a nelze je řešit např. náhradním volnem nebo jiným druhem pracovního volna. Příplatek za nadúvazkové hodiny náleží i vedoucím zaměstnancům včetně ředitele školy, který je statutárním orgánem právnické osoby. To platí i po novele zákoníku práce účinné od 1. ledna 2012, podle níž nenáleží (až na výjimky) zaměstnanci, který pobírá příplatek za vedení, žádná kompenzace za práci přesčas (§ 127 odst. 3 ZP). Jak jsme však právě zdůraznili, nadúvazkové hodiny nejsou prací přesčas, proto se uvedené omezující ustanovení zákoníku práce neuplatní a na příplatek za přespočetné hodiny podle § 132 ZP vzniká nárok i vedoucím pedagogickým pracovníkům včetně ředitele školy.

Pro větší názornost uveďme modelový výpočet výše příplatku za jednu nadúvazkovou hodinu u učitele základní školy. Dále uvedený modelový výpočet nemá v žádném případě za cíl stanovovat postup výpočtu, který v rámci služeb škole provádí mzdová účtárna. Má sloužit jen jako orientační přehled pro potřeby ředitele školy v oblasti rozpočtové, popř. jako informace o přibližné výši těchto příplatků pro jednotlivé pedagogické pracovníky⁸.

Nejprve stanovme průměrnou výši ceny jedné hodiny přímé pedagogické činnosti učitele v rámci tzv. základního pedagogického úvazku. Vyjdeme z měsíčního výdělku 26 000 Kč a rozsahu 22 hodin týdně přímé pedagogické činnosti:

$$26\ 000 : 22 = 1\ 181,8$$

$$1\ 181,8 : 4,348 = 272\ \text{Kč}$$

(Koeficient 4,348 je vyjádřením toho, že měsíc nemá přesně 4 týdny, ale vždy o několik dnů více. K tomuto koeficientu dospějeme následující úvahou: rok má 365,25 dne, 12 měsíců a týden je 7 dnů, tj. $365,25 : 7 : 12 = 4,348$. Uvedené číslo je tedy desetinným vyjádřením počtu týdnů v měsíci. Stejný koeficient používá i zákoník práce ve svém ustanovení § 356 odst. 2 pro účely zjištění průměrného měsíčního výdělku.)

Nyní stanovme výši průměrného hodinového výdělku téhož učitele. Přitom postupujeme podle § 351 až § 362 ZP a vycházíme tedy z uplynulého kalendářního čtvrtletí. Dejme tomu, že za kalendářní čtvrtletí je průměrný počet pracovních hodin v měsíci 171 a že průměrný měsíční výdělek učitele ve stejném období je opět 26 000 Kč. Potom platí:

$$26\ 000 : 171 = 152$$

$$152 \times 2 = 304\ \text{Kč}$$

⁸ Dále uvedený výpočet byl autorem opakovaně publikován, aniž by byl zpochybněn odbornou veřejností – viz. VALENTA, J. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2016, s. 56-57.

Vidíme tedy, že nominální vyjádření výše příplatku za přímou pedagogickou činnost vykonanou nad stanovený rozsah je velmi blízké ceně jedné hodiny přímé pedagogické činnosti učitele v rámci tzv. základního úvazku.

U těch pedagogických kategorií, které mají výrazně odlišný poměr počtu hodin rozsahu přímé pedagogické činnosti a celkového počtu hodin týdenní pracovní doby (např. učitel mateřské školy – 31), budou ovšem tyto rozdíly v nominálních vyjádřeních poněkud větší. Například právě u učitele mateřské školy s výdělkem 21 000 Kč jde o částky 156 Kč, resp. 246 Kč.

Výzkumná otázka č. 3:

V návaznosti na výše provedený rozbor se nabízí další výzkumná otázka: *Je aktuální právní úprava přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (tj. tzv. nadúvazkových hodin) natolik přehledná a jednoznačná, aby nevyvolávala žádné pochybnosti o její aplikaci?* Jak vyplývá z výše uvedeného výkladu, je aktuálně platná právní úprava tzv. nadúvazkových hodin nepřehledná a do jisté míry i nelogická, protože ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout příplatek podle § 132 ZP i v některých případech, kdy celkový týdenní počet hodin přímé pedagogické činnosti nepřekročí stanovený týdenní rozsah. Tento závěr do jisté míry potvrzuje i provedený průzkum mezi řediteli škol (viz. kap. 7.2), podle kterého celých 72 % respondentů nepovažuje aktuální právní úpravu tzv. nadúvazkových hodin za přehlednou a jednoznačnou! To vyvolává v praxi riziko nezákonného postupu zaměstnavatele – většinou z důvodu neznalosti, a často také z důvodu neoprávněných, ale reálných obav z rozpočtové náročnosti správného řešení tzv. nadúvazkových hodin (viz. výše provedené srovnání ceny běžné „úvazkové“ a nadúvazkové“ vyučovací hodiny).

Návrh řešení de lege ferenda:

V zájmu odstranění výše uvedeného rizika nezákonného postupu, ale i v zájmu snížení administrativní zátěže, která vedení škol nepochybně vzniká s evidencí tzv. nadúvazkových hodin v tomto komplikovaném právním režimu, se jeví jako žádoucí provést přímou novelu ustanovení § 23 odst. 4 ZPP tak, aby nárok na příplatek za přímou pedagogickou činnost podle § 132 ZP vznikl jedině v případě, že skutečně dojde k překročení týdenního počtu přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah. V úvahu připadá následující změna ustanovení:

„§ 23

Rozsah přímé pedagogické činnosti

(4) Za přímou pedagogickou činnost nad rozsah hodin stanovený ředitelem školy nebo zařízením sociálních služeb se považuje vykonaná přímá pedagogická činnost, která přesáhne

týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti stanovený pedagogickému pracovníkovi podle odst. 1. Ustanovení § 348 zákoníku práce se pro účely posouzení vzniku nároků spojených s přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah nepoužije. U pedagogických pracovníků s kratší pracovní dobou je přímou pedagogickou činností nad stanovený rozsah přímá pedagogická činnost přesahující týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti odpovídající stanovené týdenní pracovní době; těmto pedagogickým pracovníkům není možné konání přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah nařídit.“

1.7. Volno k samostudiu pedagogických pracovníků

K uskutečnění dalšího vzdělávání formou samostudia stanoví § 24 odst. 7 ZPP nárok pedagogického pracovníka na 12 pracovních dnů volna ve školním roce určeného k samostudiu. Jde o další případ zvláštní právní úpravy, kterou se postavení pedagogických pracovníků v pracovněprávních vztazích výrazně odchyľuje od obecné právní úpravy vyplývající ze zákoníku práce. V následujícím výkladu nejprve vymezíme základní charakteristiky tohoto zvláštního institutu zasahujícího do právní úpravy pracovní doby zaměstnanců regionálního školství, a následně pak upozorníme na výkladové obtíže a aplikační rizika. Je však na místě upozornit, že celé ustanovení § 24 ZPP je svojí osobní působností výslovně vztaženo k pedagogickým pracovníkům škol zřizovaných (jen) subjekty veřejné správy. To znamená, že dále uvedené komentáře se netýkají soukromých a církevních škol, pokud tyto dobrovolně např. svým vnitřním předpisem nepřevzou tuto právní úpravu a nezaloží tím zvláštní nárok svých zaměstnanců nad rámec zákona.

Toto pracovní volno je výslovně vztaženo k umožnění samostudia, a nelze je tedy využít např. k účasti v těch studijních programech akreditovaných institucí, jejichž studium uložil pedagogickému pracovníku zaměstnavatel v rámci obecné povinnosti zaměstnance prohlubovat si kvalifikaci. Na druhou stranu ovšem jistě může pedagogický pracovník využít tohoto volna k účasti na kursu nebo studijního programu, který si sám zvolil.

Za dobu tohoto volna přísluší pedagogickému pracovníkovi náhrada platu⁹. Nejde však o klasickou náhradu ve výši průměrného výdělku (na jejíž výpočet se vztahuje ustanovení § 353 ZP), ale ve výši ušlého platu, na který by zaměstnanci vznikl nárok, pokud by toto volno nečerpali. Z okolnosti, že za dobu tohoto studijního volna přísluší nikoliv plat, ale náhrada platu, lze dovést, že doba volna určeného k samostudiu není považována za výkon

⁹ Jak jsme již upozornili, celé ustanovení § 24 ZPP je svojí osobní působností výslovně vztaženo k pedagogickým pracovníkům škol zřizovaných subjekty veřejné správy. To znamená, že se týká výlučně zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 ZP, proto na tomto místě uvádíme pouze nárok na náhradu platu a nikoli náhradu mzdy.

práce, ale za druh pracovního volna. Ostatně zákon v této části výslovně uvádí, že se toto volno považuje za překážku v práci na straně zaměstnance. Proto nelze na tuto dobu např. ukládat zaměstnanci pracovní úkoly nebo jiné povinnosti (základní a jedinou povinnost má totiž pedagogický pracovník uloženu přímo zákonem – účastnit se dalšího vzdělávání formou samostudia). Rovněž otázka případných pracovních úrazů vzniklých v této době je bezpředmětná: případný úraz se nestane v souvislosti s plněním pracovních úkolů, ale v době pracovního volna, proto nemůže jít o pracovní úraz.

Volno k dalšímu vzdělávání formou samostudia je volnem, které zaměstnanci (pedagogickému pracovníku) dočasně brání v plnění pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a zaměstnavateli v přidělování práce. Při dalším vzdělávání formou samostudia se nepostupuje podle ustanovení § 230 ZP, podle kterého je účast na školení a studiu při zaměstnání za účelem prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě výkonem práce, za který přísluší zaměstnanci mzda (plat).

Volno k samostudiu podle tohoto ustanovení zákona o pedagogických pracovnících je třeba dále odlišovat od studijního volna jako překážky v práci ve smyslu § 205 ZP. Podle tohoto ustanovení platí: Účast na školení, jiná forma přípravy nebo studium, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které je v souladu s potřebou zaměstnavatele, zasahuje-li do pracovní doby, je překážkou v práci na straně zaměstnance, za kterou přísluší náhrada mzdy nebo platu.

Jestliže se tedy skutečně jedná o účast na studiu, kterým si zaměstnanec zvyšuje kvalifikaci v souladu s potřebou zaměstnavatele, pak jde sice opět jednoznačně o překážku v práci, tedy o druh pracovního volna, ale jiného druhu, než v případě volna k samostudiu podle § 24 odst. 7 ZPP. Odlišnost obou druhů volna je třeba respektovat v rámci evidence pracovní doby, kterou vede zaměstnavatel povinně podle ustanovení § 96 ZP. Z každého z těchto druhů pracovního volna totiž vzniká jiný nárok na náhradu mzdy nebo platu.

Podle ustanovení § 24 odst. 7 ZPP platí: *Pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání podle odstavce 1 nebo 2; dobu čerpání volna určuje ředitel školy.* Zejména použití neurčitého právního pojmu „vážné provozní důvody“ relativizuje nárok pedagogického pracovníka na uvedené volno k samostudiu. Jestliže tedy vážné provozní důvody ve škole nebo školském zařízení, nebo účast pedagoga na některé z institucionálních forem dalšího vzdělávání nedovolí realizaci tohoto volna, nárok na něj nevznikne (resp. může např. vzhledem k provozním podmínkám vzniknout možnost

realizovat jen část z uvedených 12 dnů volna). Tato úprava evidentně vychází vstříc těm školám a školským zařízením, které nemohou přerušit provoz např. v době tzv. vedlejších prázdnin (typicky u mateřských škol, dětských domovů a dalších škol a školských zařízení, kterých se netýká běžná organizace školního roku včetně tzv. vedlejších prázdnin). Je tak akcentován nikým nevyslovený, ale přesto zřejmý motiv řešit prostřednictvím volna určeného k samostudiu právě takové situace, kdy škola přeruší provoz např. z důvodu tzv. vedlejších prázdnin¹⁰. Potenciálním aplikačním problémem je však nepochybně výklad neurčitěho právního pojmu „vážné provozní důvody“, který znamená zbytečné riziko sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale i mezi zaměstnavateli a kontrolními orgány veřejné správy, nedojde-li v daném školním roce k vyčerpání všech 12 dnů volna k samostudiu.

Zkrácení nároku na celých 12 pracovních dnů volna určeného k samostudiu připadá v úvahu podle ustanovení § 24 odst. 7 ZPP ještě v těchto následujících případech:

1. Jestliže pracovní poměr zaměstnance netrvá celý školní rok – tedy od 1. září do 31. srpna. Nepokrývá-li pracovní poměr celý školní rok, vzniká nárok na jeden den volna za každý celý měsíc školního roku, v němž pracovní poměr trval.
2. Při sjednání kratší než zákonem stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna určeného k samostudiu. Jednoduše řečeno – jakou měrou je zkrácen tzv. pracovní úvazek, tak je zkrácen i počet dnů volna k samostudiu. Takže např. při sjednání kratší týdenní pracovní doby v rozsahu 0,75 se sníží počet dnů volna z 12 na 9. A tady se objevuje vážný výkladový problém: zákonodárce nijak nestanoví řešení situace, kdy poměrným krácením počtu dnů volna vznikne desetinné číslo. Takže např. při sjednané kratší týdenní pracovní době v rozsahu 0,91 (což odpovídá potřebě 20 hodin přímé pedagogické činnosti z 22 hodinového plného pedagogického úvazku učitele základní školy) by odpovídající rozsah volna k samostudiu činil $0,91 \times 12 = 10,92$. Zdravý rozum velí toto desetinné vyjádření zaokrouhlit nahoru (tedy na jedenáct dnů volna), ale k takovému postupu chybí zmocnění v právním předpise. A protože z formulace ustanovení § 24 odst. 7 ZPP vyplývá možnost čerpat dny volna k samostudiu výhradně po celých dnech, vzniká v uvedeném případě nárok zřejmě pouze na 10 dnů volna. Ale jde samozřejmě jen o interpretaci, která může být zpochybněna samotným zaměstnancem, a při absenci výslovné právní úpravy (a ani judikatura NS není v tomto případě k dispozici) tak vzniká riziko zbytečného sporu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a koneckonců i mezi zaměstnavatelem a kontrolními orgány veřejné správy.

¹⁰ Období prázdnin (hlavních i tzv. vedlejších) stanoví vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku.

V případě, že dojde k souběhu obou důvodů ke krácení nároku na volno k samostudiu, je nutno krátit nárok na toto volno k samostudiu v obou případech, tedy jak z důvodu trvání pracovního poměru po část školního roku, tak i z důvodu kratšího pracovního úvazku. Dokonce se dá říci, že při sjednání kratší týdenní pracovní doby (tj. tzv. kratšího pracovního úvazku) je krácení volna k samostudiu formulováno ještě naléhavěji než v případě, kdy netrvá pracovní poměr celý školní rok. Zajímavé však je, že zákon neřeší právě takovou situaci, kdy dojde k souběhu obou důvodů ke krácení. V personální praxi škol se tak lze setkat např. i s úvahami zaměstnavatele o součtu obou pravidel krácení, a tedy o kumulaci koeficientu krácení nároku na tento druh pracovního volna. Jde tedy evidentně o další výkladovou nejednoznačnost, která zasluhuje legislativní úpravu.

Podle názoru autora této práce je na místě následující výklad: Příslušná část uvedeného ustanovení doslova říká: *Při sjednání kratší než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna podle věty první.* Uvedme tedy příklad postupu v situaci, kdy je sjednána délka týdenní pracovní doby v poměru 0,85 % stanovené týdenní pracovní doby a současně je uzavřen pracovní poměr na pouhých 10 měsících školního roku. Vzhledem ke sjednané délce týdenní pracovní doby se nejprve poměrným způsobem sníží rozsah volna podle věty první, tedy 12 dnů volna se násobí koeficientem, kterým je poměrné vyjádření velikosti pracovního úvazku: $12 \times 0,85 = 10,2$. Bez větších problémů lze tento výsledek zaokrouhlit na 10 pracovních dnů volna k samostudiu.

Ve druhé fázi by pak měl ředitel školy zkoumat, zda není porušeno ustanovení vztahující se k délce trvání pracovního poměru. Příslušná část ustanovení zní takto: *Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina volna podle věty první.* V našem případě trvá pracovní poměr 10 měsíců, proto náleží 10 dnů volna k samostudiu. V námi zkoumaném případě jsme tedy shodou okolností došli krácením z obou důvodů ke stejnému výsledku a zaměstnanci náleží právě 10 dnů volna k samostudiu.

Jiná situace by nastala, kdyby byla sjednána kratší týdenní pracovní doba opět na 0,85 zákonem stanovené týdenní pracovní doby, ale pracovní poměr trval např. jen od 1. ledna do 30. června. Pak by výsledný nárok na rozsah volna k samostudiu ovlivnilo nikoliv sjednání kratší týdenní pracovní doby, ale převážila by délka trvání pracovního poměru, a nárok by byl pouze na 6 dnů.

Zákon nestanoví krácení nároku na studijní volno z důvodů překážek v práci (včetně nemoci). Pokud tedy trvá pracovní poměr všech 12 měsíců školního roku a současně je-li uzavřen pracovní poměr na stanovenou týdenní pracovní dobu (tedy není-li týdenní pracovní

doba kratší), náleží i v případě dlouhodobé nepřítomnosti pedagogickému pracovníku studijní volno v rozsahu 12 pracovních dnů.

Nárok na uvedené volno k samostudiu se netýká zaměstnanců, kteří nejsou k právnické osobě vykonávající činnost školy v pracovním poměru (tedy zaměstnanců pracujících na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Vyplývá to jednak z ustanovení § 24 odst. 7, věta třetí a čtvrtá ZPP, které výslovně váží institut volna k samostudiu na pracovní poměr, resp. na stanovenou pracovní dobu, která je rovněž vázána výlučně na pracovní poměr. Kromě toho lze tuto skutečnost dovodit z ustanovení § 77 odst. 2, písm. e) ZP, podle kterého nevzniká zaměstnanci z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nárok na překážky v práci na straně zaměstnance. A jak jsme již zdůraznili výše, volno k samostudiu se podle 24 odst. 7, poslední věta ZPP považuje za překážku v práci na straně zaměstnance. Je však možné nárok na volno k samostudiu s tímto zaměstnancem dohodnout právě v dohodě o pracovní činnosti nebo o provedení práce.

Volno k samostudiu přísluší také pedagogickému pracovníkovi, který vykonává ve škole nebo školském zařízení přímou pedagogickou činnost v dalším (souběžném) pracovním poměru. Má-li pedagogický pracovník sjednáno více pracovních poměrů, posuzují se práva a povinnosti z nich vyplývající samostatně.

Pokud nedojde k poskytnutí volna k samostudiu nebo některé jeho části během školního roku, pak bez dalších nároků toto volno zaniká (nic se tedy nepřevádí do příštího školního roku a samozřejmě nedochází k žádnému proplácení náhrad). Nový školní rok pak z pohledu volna k samostudiu zahajuje znovu od nuly.

Ustanovení § 24 a následujících, které v rámci ZPP pojednávají o dalším vzdělávání a kariérním systému pedagogických pracovníků, se vztahují jen na pedagogické pracovníky škol a školských zařízení zřizovaných obcemi, svazky obcí, kraji a ministerstvem školství. Nárok na volno určené k samostudiu v délce 12 pracovních dnů tedy nelze vztáhnout na pedagogy soukromých a církevních škol. Zaměstnavatel se však v případě soukromé nebo církevní školy může dohodnout s odbory, např. v kolektivní smlouvě, na použití tohoto nástroje, popř. tak může učinit svým rozhodnutím ve vnitřním předpise vydaném podle § 305 ZP. Nárok na toto volno však ze zákona u soukromých a církevních škol zaměstnancům nevzniká. V této souvislosti lze položit otázku, zda je takovýto odchylný přístup k zaměstnancům podle typu zřizovatele školy ústavně konformní, tj. zda nekoliduje se zásadou zákazu diskriminace. Ale s ohledem na skutečnost, že tuto část zákona dosud nikdo nenapadl ústavní stížností, je třeba tuto diferenci vnímat jako zákonem danou právní skutečnost.

Výzkumná otázka č. 4:

Na tomto místě lze položit další výzkumnou otázku: *Je vůbec tato zvláštní právní úprava zakládající (relativní) nárok některých pedagogických pracovníků na 12 dnů volna k samostudiu ve školním roce účelná?*

Kromě výše uvedených výkladových problémů se totiž v personální praxi škol a školských zařízení objevuje ještě jedna poměrně zásadní komplikace: zaměstnavatelé často stojí před otázkou, zda v době, kdy je přerušen chod školy (typicky v době tzv. vedlejších prázdnin), nechat pedagogické pracovníky čerpat právě volno k samostudiu, nebo dovolenou, pokud danému zaměstnanci zbývá dovolená k vyčerpání. V kapitole 5 pojednáme o obtížích, které zaměstnavatelům v regionálním školství působí aplikace obecných ustanovení ZP o čerpání dovolené, a to s ohledem na organizaci školního roku, který se nekryje s rokem kalendářním. A k těmto objektivně existujícím problémům s čerpáním dovolené přistupuje ještě další spočívající v konkurenci práva pedagogického pracovníka na čerpání volna k samostudiu a současně na čerpání dovolené. Nejčastěji řeší zaměstnavatelé ve školství tento problém v době podzimních prázdnin a vánočních prázdnin, a to u těch pedagogických pracovníků, kterým z různých důvodů zaměstnavatel neurčil vyčerpání celé dovolené, na kterou vznikl nárok v daném kalendářním roce, v době hlavních prázdnin (tedy v měsících červenci a srpnu). U těchto zaměstnanců vzniká otázka, zda v době přerušení provozu školy (tj. právě v době podzimních a vánočních prázdnin) určit čerpání zbývajících dovolené, nebo volna k samostudiu. Intuitivně dávají zaměstnavatelé ve školství přednost čerpání dovolené. To však přináší hned několik kolizních situací a tím možných pracovněprávních sporů.

Především chybí opora v podobě výslovné právní úpravy řešící tento souběh nároků ve prospěch přednostního čerpání dovolené. Dokonce se dá uplatnit argument, že čerpání volna k samostudiu je naléhavějším nárokem, protože nevyčerpané volno k samostudiu s koncem školního roku zaniká bez náhrady (§ 24 odst. 7 ZPP), kdežto nevyčerpaná dovolená za jistých podmínek přechází i do dalších let (§ 218 ZP). Mnohem vážnější je ale skutečnost, že případné čerpání dovolené místo volna k samostudiu nelze v žádném případě označit za „vážné provozní důvody“ (na rozdíl od situace, kdy čerpání volna k samostudiu brání potřeba zajistit nepřetržitý chod např. mateřské školy), takže by chyběl zákonný důvod pro nevyčerpání celých 12 dnů volna k samostudiu, jak vyplývá kogentně z ustanovení § 24 odst. 7 ZPP. Další vážnou výhradou v případě, že zaměstnavatel upřednostní čerpání zbývajících dovolené před volnem k samostudiu, je zásada rovného zacházení se zaměstnanci, tedy zákaz diskriminace (§ 1a odst. 1, písm. e) ZP). Ve světle této zásady lze obhájit stav, kdy část pedagogických pracovníků čerpá v době podzimních a vánočních prázdnin volno

k samostudiu, a jiným je určeno čerpání dovolené, jen velmi obtížně, a opět je na místě konstatovat existenci potenciálního rizika zbytečného pracovněprávního sporu a popř. nežádoucí pozornosti orgánů veřejné správy.

V této souvislosti je jistě užitečné připomenout historické okolnosti vzniku celé zvláštní právní úpravy volna k samostudiu pedagogických pracovníků. Před nabytím účinnosti ZPP, který obsahuje nárok pedagogických pracovníků na volno k samostudiu od samého počátku (tj. od 1.1.2015), čelila personální praxe škol poměrně obtížně obecné právní úpravě přítomnosti zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době. Tehdy platný zákoník práce¹¹ řešil povinnou přítomnost zaměstnanců na pracovišti zaměstnavatele v pracovní době stejně, jako je tomu dnes (§ 81 odst. 3 ZP). Toto nezměněné pravidlo obecně stanoví: *Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny.* U pedagogických pracovníků existuje po desítky let historicky vzniklá tradice, která nenutí pedagogy setrvávat celou pracovní dobu na pracovišti (tedy v budově školy) a po splnění povinností vyžadujících osobní přítomnost pedagoga na pracovišti (tj. zejména výkonu přímé pedagogické činnosti, dohledu nad žáky, účasti na poradách, konzultací s rodiči žáků apod.) umožňoval (a stále umožňuje) zaměstnavatel výkon těch prací, které dnes označuje § 22a ZPP jako práce související s přímou pedagogickou činností, mimo pracoviště zaměstnavatele. To se týkalo a týká zejména doby, kdy je provoz školy přerušen např. z důvodu tzv. vedlejších prázdnin, tzv. ředitelského volna¹² apod. Aby se však zaměstnavatel nedostával do kolize s výše citovaným ustanovením ZP o povinné přítomnosti zaměstnance na pracovišti po celou dobu trvání pracovní směny, vyžadovalo uplatnění tohoto „volnějšiho“ režimu rozvržení týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků buď vydání vnitřního předpisu, nebo dohody (smlouvy) uzavřené s jednotlivými zaměstnanci nebo s odborovou organizací obsahující odchylku od obecné normy vyplývající ze ZP. Pomiňme na tomto místě určitou problematičnost takto sjednaných nebo stanovených odchylek od tehdejší obecné pracovněprávní úpravy¹³. Při množství zaměstnavatelských subjektů v regionálním školství (řádově desítky tisíc při tehdy nově uplatněné právní subjektivitě škol) však tato

¹¹ § 88 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném a účinném do 31.12.2006).

¹² § 24 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

¹³ Tehdejší právní úprava vycházela ze zásady „co zákon nedovoluje, to zakazuje“, tj. připouštěla odchylky od ustanovení zákoníku práce jen tam, kde zákon výslovně odchylku dovolil, a to zejména v kolektivním vyjednávání, tedy mj. právě při uzavírání smluv a dohod s odborovou organizací (viz. ustanovení § 20 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném a účinném do 31.12.2006). To v kombinaci s tzv. delegačním vztahem zákoníku práce a tehdejšího občanského zákoníku (který sám o sobě byl rovněž diskutabilní a dnes je jednoznačně překonán subsidiární působností občanského zákoníku vůči ZP) znamenalo poměrně značnou právní nejistotu při uplatňování odchylek od ustanovení tehdejšího zákoníku práce.

kolize obecné právní úpravy v ZP a výše popsané historické tradice (která začala být poměrně intenzívně kritizována odbornou veřejností stojící mimo resort školství, zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí) vedla k chaotickým a často protichůdným reakcím zaměstnavatelů a také kontrolních orgánů veřejné správy. V reakci na tyto právní skutečnosti vložil zákonodárce na návrh Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy do zákona právě institut volna k samostudiu pedagogických pracovníků se zjevným úmyslem řešit tak zejména pracovní dobu v období, kdy je přerušen provoz škol. Velmi rychle se však ukázalo, že problém s pracovní dobou pedagogických pracovníků (a tedy i s jejich přítomností na pracovišti) je mnohem hlubší a zdaleka se netýká jen období, kdy je přerušen provoz škol. Proto v rámci jedné z novel ZPP přistoupil zákonodárce ke komplexnější zvláštní právní úpravě rozvržení pracovní doby pedagogických pracovníků¹⁴, jak je podrobněji komentována v kap. 1.2 a 1.5. A bez ohledu na výkladové nejednoznačnosti této zvláštní právní úpravy komentované výše lze jednoznačně dovodit, že problém s přítomností (resp. nepřítomností) pedagogických pracovníků v pracovní době na pracovišti lze i v době přerušení provozu školy důsledně řešit v rámci ustanovení § 22a ZPP, a nevyžaduje tak již zvláštní druh pracovního volna v podobě volna k samostudiu podle § 24 odst. 7 ZPP. Je tedy na místě konstatovat, že v současnosti je právní úprava volna k samostudiu pedagogických pracovníků nadbytečná a pro některé zaměstnavatele ve školství dokonce škodlivá a nežádoucí. V zájmu objektivnosti je ale poctivé uvést, že tento závěr je dovozován pouze autorem této práce. Z provedeného výzkumu mezi odbornou veřejností (viz. kap. 7.3) vyplynulo, že jen 23 % respondentů odmítá volno k samostudiu. Pro většinu oslovených ředitelů se volno k samostudiu jeví jako smysluplný institut, i když s potřebou dílčích změn v jeho právní úpravě (ty požaduje 52% respondentů). Podle názoru autora však je tento převládající postoj odborné veřejnosti vyvolán nedostatečným uvědoměním si možností, které dává platná právní úprava pracovní doby pedagogických pracovníků (viz. závěry této kapitoly a rovněž kap. 1.5).

Návrh řešení de lege ferenda:

Výše komentované výkladové nejednoznačnosti lze řešit přímou novelou ZPP, a to:

- výslovnou úpravou způsobu zaokrouhlování při krácení nároku na volno k samostudiu při sjednání kratší týdenní pracovní doby;
- výslovnou úpravou řešení souběhu důvodů pro krácení nároku na volno k samostudiu;
- výslovnou úpravou řešení souběhu nároků na čerpání dovolené a na čerpání volna k samostudiu.

¹⁴ Tato nová zvláštní úprava pracovní doby pedagogických pracovníků je obsažena v § 22a ZPP a nabyla účinnosti 1.7.2010.

V úvahu připadá následující doplnění ustanovení § 124 odst. 7 ZPP:

„§ 24

Další vzdělávání pedagogických pracovníků

(7) K dalšímu vzdělávání uvedenému v odstavci 4 písm. b) pedagogickým pracovníkům přísluší volno v rozsahu 12 pracovních dnů ve školním roce, nebrání-li tomu vážné provozní důvody nebo účast pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání podle odstavce 1 nebo 2; dobu čerpání volna určuje ředitel školy. Za vážné provozní důvody se považuje mj. určení čerpání dovolené (§ 217 zákoníku práce), která by jinak musela být převedena do následujícího kalendářního roku (§ 218 zákoníku práce). Za dobu čerpání tohoto volna přísluší náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu. Trvá-li pracovní poměr jen část školního roku, přísluší za každý měsíc trvání pracovního poměru jedna dvanáctina volna podle věty první. Při sjednání kratší, než stanovené týdenní pracovní doby se úměrně tomu sníží rozsah volna podle věty první; při výpočtu poměrné části počtu dnů volna se použijí aritmetická pravidla pro zaokrouhlování tak, aby byl nárok určen v celých dnech. V případě souběhu důvodů pro krácení nároku na volno se uplatní pouze ten z důvodů, jehož použitím vznikne nižší nárok; při rovnosti výsledků určení nároku na volno se uplatní jen jeden z obou důvodů, a to kterýkoli z nich. Nevyčerpané volno či jeho poměrná část bez dalších nároků zaniká. Volno podle věty první se pro pracovněprávní účely považuje za překážku v práci na straně zaměstnance.“

S ohledem na hodnocení výzkumné otázky č. 4 se však jeví jako nejefektivnější řešení celého problému volna k samostudiu pedagogických pracovníků zrušením ustanovení § 24 odst. 7 ZPP bez náhrady.

1.8 Evidence odpracované pracovní doby

Pravidla pro vedení evidence odpracované pracovní doby jsou stanovena obecně ustanovením § 96 ZP. To znamená, že v této oblasti nebyla přijata žádná speciální právní úprava, která by se týkala pedagogických pracovníků. I v jejich případě tak platí následující pravidla:

Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce:

- odpracované směny,
- práce přesčas,
- noční práce,

- odpracované doby v době pracovní pohotovosti.

Pro úplnost dodejme, že z výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, ale ani z ustanovení jiných právních předpisů nevyplývá povinnost ani logická potřeba vést zvlášť evidenci přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků. Není k tomu žádný věcný ani právní důvod, protože evidence jednotlivých hodin vykonané přímé pedagogické činnosti vyplývá z tradiční pedagogické dokumentace. Pouze v reakci na ustanovení § 3 odst. 5 vyhlášky č. 263/2007 Sb. je povinnou náležitostí evidence odpracované pracovní doby uvedení počtu hodin přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (tedy tzv. nadúvazkových hodin).

U každého zaměstnance (a tedy i u pedagogického pracovníka) je třeba evidovat skutečně odpracovanou celkovou pracovní dobu, a to podle toho, jak mu byla tato pracovní doba rozvržena v rámci pracovního týdne. Znovu připomeňme, že součástí rozvržení pracovní doby není jen stanovení hodin přímé pedagogické činnosti, ale také doby, kdy zaměstnanec vykonává práce související, které doplňují celkovou pracovní dobu. Provázání evidence pracovní doby se systémem výpočtu nároku na mzdu (plat) pak je poměrně snadné a logické, pokud vedení školy respektuje výše uvedené principy pro vedení evidence pracovní doby. Jestliže z evidence pracovní doby konkrétního zaměstnance vyplyne, že v určitém měsíci odpracoval celkový počet hodin, který odpovídá zákonem stanovené nebo sjednané pracovní době v jednotlivých pracovních týdnech, je nárok zaměstnance na mzdu (plat) za odpracovaný měsíc zcela v souladu jak s podmínkami dohodnutými v pracovní smlouvě, tak i se skutečností evidovanou výše uvedeným způsobem.

Výzkumná otázka č. 5:

Z čistě formálního hlediska netvoří výše popsaná obecná právní úprava žádné výkladové nejasnosti. Je však na místě položit si tuto další výzkumnou otázku: *Je tato obecně uložená povinnost evidence odpracované pracovní doby zaměstnanců bez problémů aplikovatelná i v případě pedagogických pracovníků?* V kapitole 1.5 jsme upozornili na speciální právní úpravu týkající se pravomoci pedagogických pracovníků rozvrhnout si část své týdenní pracovní doby, konkrétně té části, která zahrnuje výkon prací souvisejících s přímou pedagogickou činností. I při restriktivní interpretaci tohoto nezvyklého ustanovení zákona tak v praxi platí, že určení začátku i konce výkonu těchto prací je v naprosté většině případů v pravomoci samotného pedagogického pracovníka, a nikoli zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je tak v podstatě nemožné objektivní vedení evidence odpracované pracovní doby podle § 96 ZP, kdy zaměstnavatel není schopen stanovit a tedy ani evidovat konec

pracovní směny. Možnou námitku, že tak může činit zaměstnanec sám (právě v důsledku jeho pravomoci rozvrhovat si sám část své týdenní pracovní doby), je nutno odmítnout s poukazem na ustanovení § 96 ZP, podle kterého je vedení evidence odpracované pracovní doby povinností zaměstnavatele a nikoli jednotlivých zaměstnanců. I když může zaměstnavatel samozřejmě požadovat po zaměstnancích určitou součinnost při plnění svých povinností při evidenci odpracované pracovní doby, z praktických důvodů nelze ponechat tuto evidenci na samotných zaměstnancích, jinak by se dostal velmi snadno do problémů např. s dodržáním ustanovení § 90 ZP o nepřetržitém odpočinku mezi směnami. Proto v podstatě nelze uvedený problém systémově řešit v rámci platné právní úpravy. Reálné vedení evidence odpracované pracovní doby (a zejména pak evidence počátku a konce pracovních směn) je tak v případě pedagogických pracovníků zcela formální a tudíž neúčelné. Tento závěr potvrzuje i provedený výzkum mezi odbornou veřejností (viz. kap. 7.4), kdy za neúčelnou a formální považuje současnou evidenci odpracované pracovní doby celých 77 % oslovených ředitelů škol! A k tomu dalších 18 % respondentů doporučuje určité korekce současné právní úpravy evidenci odpracované pracovní doby směrem k pedagogickým pracovníkům. Celých 95 % respondentů tak vyjadřuje potřebu určité změny stávající právní úpravy evidence odpracované pracovní doby u pedagogických pracovníků!

Návrh řešení de lege ferenda:

Řešení de lege ferenda se nabízí ve dvou alternativách:

1. Zrušit zmocnění pedagogických pracovníků takto disponovat rozvržením části své týdenní pracovní doby. S ohledem na praxi ve školách a školských zařízeních se však tato varianta nejeví jako žádoucí a vrátila by systém do řady jiných interpretačních obtíží ve vztahu k obecné právní úpravě rozvržení týdenní pracovní doby a přítomnosti zaměstnanců na pracovišti.
2. Přijmout speciální právní úpravu v oblasti evidence odpracované pracovní doby, a to symetricky s aplikovanou pravomocí pedagogických pracovníků disponovat částí své týdenní pracovní doby při jejím rozvržení. Zcela konkrétně se pak nabízí zrušení povinnosti zaměstnavatelů ve školství evidovat počátek a konec pracovních směn u pedagogických pracovníků.

V úvahu připadá následující doplnění ustanovení § 22a ZPP:

§ 22a

Pracovní doba pedagogických pracovníků

(4) V evidenci odpracované pracovní doby vedené zaměstnavatelem podle § 96 zákoníku práce nemá zaměstnavatel, který je právnickou osobou vykonávající činnost školy, povinnost vést evidenci počátku a konce pracovních směn pedagogického pracovníka.“

2. Zvláštní podmínky uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky.

Novela ZPP vstoupila s účinností od 11. ledna 2016 do obecné úpravy pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, jak je stanoví § 39 ZP. Nově vložené ustanovení § 23a ZPP tak do systému pracovněprávních vztahů ve školství vneslo speciální (přísnější) pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky. Ve shodě s jednou ze základních právních zásad (jde o zásadu „lex specialis derogat legi generali“, tj. zvláštní norma nahrazuje normu obecnou) připomeňme, že takto formulovaná speciální pravidla v § 23a ZPP mají přednost před obecnými pravidly obsaženými v ustanovení § 39 ZP. Teprve v případech výslovně neuvedených v § 23a ZPP se i nadále uplatní obecná pravidla obsažená v ustanovení § 39 ZP.

Zmíněná speciální ustanovení § 23a ZPP zavádějí následující zvláštní pravidla pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky:

- a) Ustanovení § 23a odst. 2 ZPP stanoví jako zásadu minimální trvání pracovního poměru sjednaného s pedagogickým pracovníkem na dobu 12 měsíců. Záměrem zákonodárce zjevně bylo zajistit pedagogickým pracovníkům dobu trvání pracovního poměru na období celého školního roku, tj. od 1. září do 31. srpna. Výše uvedené pravidlo však bude naplněno i v případě, že pracovní poměr je s pedagogickým pracovníkem uzavřen v tzv. přípravném týdnu, tj. např. 25. srpna, a to opět do 25. srpna následujícího kalendářního roku. Výše uvedené pravidlo tedy nelze automaticky zaměňovat s povinností uzavírat pracovní poměr s pedagogickým pracovníkem právě a jen na dobu trvání školního roku.

Dovětek tohoto ustanovení, podle kterého doba trvání pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát, je duplicitní, protože pravidla přípustného opakování pracovního poměru na dobu určitou vyplývají z § 39 odst. 2 ZP a mezi nimi je právě i pravidlo nejvýše dvojího opakování uzavření nebo prodloužení pracovního poměru na dobu určitou. Na tomto místě však připomeňme, že to v praxi znamená uplatnění pravidla „třikrát a dost“ (tedy první uzavření pracovního poměru na dobu určitou, pak jeho první opakování a druhé opakování – celkem tedy třikrát). Tato duplicita však není samoúčelná – opakování pravidla „třikrát a dost!“ i v ZPP má význam v případě uplatnění výjimek vyplývajících z ustanovení § 23a odst. 4 ZPP (viz. dále), které však v ZP obsaženy nejsou.

- b) Ustanovením § 23a odst. 3 ZPP se upravuje (zkracuje oproti obecné úpravě v zákoníku práce) maximální doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednaného mezi týmiž smluvními stranami na 3 roky. Podle obecné úpravy obsažené v § 39 odst. 2 ZP (která se i nadále uplatní u nepedagogických pracovníků) lze kombinací dvou obecných pravidel (již zmíněné pravidlo „třikrát a dost“ a pravidlo „tři roky a dost“) připustit celkovou dobu, po kterou je se zaměstnancem opakovaně uzavírán nebo prodlužován pracovní poměr na dobu určitou, až v délce 9 let. Právě tato nejdelší přípustná doba trvání a opakovaného uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s pedagogickým pracovníkem se podle komentovaného ustanovení § 23a odst. 3 ZPP zkracuje na nejvýše 3 roky. Jestliže tedy např. využije zaměstnavatel nejnižší přípustné doby trvání pracovního poměru uzavíraného s pedagogickým pracovníkem na dobu určitou, tj. pracovní poměr bude uzavřen právě na 12 měsíců, lze bez problémů využít pravidla „třikrát a dost“, tj. uzavřít s pedagogickým pracovníkem pracovní poměr na dobu 12 měsíců třikrát po sobě, protože celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou nepřesáhne tři roky. Každá jiná varianta však již znemožňuje využít výše uvedeného pravidla „třikrát a dost“. Jestliže například uzavře zaměstnavatel s novým pedagogickým pracovníkem pracovní poměr právě na 2 roky, bude mít možnost tento pracovní poměr prodloužit nebo opakovaně uzavřít už jen jednou, a to na 12 měsíců, aby celková doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou nepřesáhla 3 roky. Podobný problém nastane i v případě, že bude pracovní poměr s pedagogickým pracovníkem uzavřen v tzv. přípravném týdnu v srpnu (např. 25. srpna 2018) na dobu určitou, a to do 31. srpna následujícího kalendářního roku (aby takto uzavřený pracovní poměr pokrýval celý následující školní rok). Pak ale bude mít zaměstnavatel k dispozici opět již jen jedno prodloužení nebo opakované uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Jestliže by např. toto první prodloužení bylo na dalších 12 měsíců, tj. od 1. září 2019 do 31. srpna 2020, znamenalo by případné druhé prodloužení (a celkové třetí uzavření) pracovního poměru na dobu určitou překročení nového pravidla doby trvání pracovního poměru nejvýše 3 roky, a to právě o dobu trvání pracovního poměru v přípravném týdnu při jeho prvním uzavření.
- c) Ustanovením § 23a odst. 4 ZPP se nastavují speciální výjimky z výše uvedeného omezení pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky nejvýše na 12 měsíců, a rovněž z pravidla „třikrát a dost“ (nikoli však z pravidla „tři roky a dost“), a to:
- jedná-li se o náhradu dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka na dobu překážek v práci tohoto pedagogického pracovníka (zejména dočasná pracovní

neschopnost, dlouhodobější volno ke zvýšení kvalifikace podle § 205 a § 232 ZP, sjednané dlouhodobější pracovní volno bez náhrady mzdy, tj. tzv. neplacené volno, apod.);

- jedná-li se o pedagogického pracovníka, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace a zaměstnavatel jej nechává dočasně vykonávat přímou pedagogickou činnost na základě výjimky obsažené v ustanovení § 22 odst. 6 ZPP (tzv. „krajní nouze“). Odkaz na § 22 odst. 7 je v tomto komentovaném ustanovení § 23a odst. 4 ZPP zjevná legislativní chyba, protože ustanovení § 23a ZPP má jen 6 odstavců.

K těmto výjimkám je na místě přidat několik důležitých poznámek, z nichž druhá, třetí a čtvrtá obsahuje současně problém implikující **výzkumnou otázku č. 6**, kterou lze formulovat takto: *Je provedená zvláštní právní úprava podmínek uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky jednoznačná a bez aplikačních obtíží?*

- Výslovně se obě tyto výjimky vztahují k pravidlu nejnižší přípustné doby trvání pracovního poměru uzavřeného s pedagogickým pracovníkem na dobu určitou (tj. min. na 12 měsíců). Toto pravidlo lze tedy prolomit a pracovní poměr uzavřít na dobu kratší než 12 měsíců. S ohledem na výslovný odkaz na ustanovení § 23a odst. 2 ZPP pak lze tyto výjimky vztáhnout ještě na duplicitně uvedené pravidlo nejvýše dvojího opakování pracovního poměru na dobu určitou (tj. pravidlo „třikrát a dost“). Není však možné tytéž výjimky bez dalšího aplikovat na druhé speciální pravidlo komentované výše, tj. na maximální dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou v délce 3 let. To je zejména u tak typické náhrady za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka, jakou je náhrada za pedagogického pracovníka po dobu trvání jeho mateřské a rodičovské dovolené, zjevně nepraktické, protože celková doba trvání nepřítomnosti takového pedagogického pracovníka obvykle přesahuje 3 roky (s ohledem na dobu odchodu zaměstnankyně na mateřskou dovolenou 6–8 týdnů před termínem porodu). Případné překročení tohoto pravidla „tři roky a dost“ tak je i nadále možné nikoliv přímo ze zákona (k tomu chybí zmocnění ve výše uvedených výjimkách), ale pouze na základě podmínek stanovených v § 39 odst. 4 ZP, tj. buď formou dohody uzavřené s odborovou organizací, nebo vydáním vnitřního předpisu (viz níže uvedený komentář k využití obecné úpravy výjimek podle zákoníku práce).
- Výjimka týkající se zástupu za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka je využitelná výslovně jen v případě, že je důvodem dočasné nepřítomnosti

pedagogického pracovníka existence překážky v práci na straně tohoto zaměstnance. To přináší opět nepraktická omezení v běžné personální práci školy a školského zařízení. Nelze tak např. automaticky využít této výjimky v případě zástupu za pedagogického pracovníka, který čerpá dovolenou (typicky v mateřské škole, kde je často třeba zajistit provoz i v době hlavních prázdnin, tj. právě v době, kdy je třeba učitelkám určit čerpání dovolené). Čerpání dovolené totiž není zákonem uznáno jako překážka v práci. Jiným podobným omezením může být např. situace, která nastává po odvolání vedoucího pedagogického pracovníka z jeho vedoucího pracovního místa (z funkce) podle ustanovení § 73a odst. 2 ZP. Připomeňme, že podle citovaného ustanovení v případě, že není pro odvolaného vedoucího zaměstnance k dispozici žádná nabídka dalšího pracovního zařazení nebo zaměstnanec takovou nabídku odmítne, vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele a současně s tím výpovědní důvod. To v praxi znamená, že tento odvolaný vedoucí pedagogický pracovník přestane mít povinnost vykonávat práci (a doslova docházet do práce) a logicky jej bude nutné někým nahradit, a to zejména v situaci, kdy určitý počet hodin přímé pedagogické činnosti pro něj je k dispozici, ty mu byly řádně nabídnuty a zaměstnanec je odmítnul. Protože však nejde o překážku v práci na straně zaměstnance, ale zaměstnavatele, nelze pro zastupujícího pedagogického pracovníka využít výše komentované výjimky podle § 23a odst. 4 ZPP a jeho pracovní poměr (má-li být uzavřen na dobu určitou) nesmí trvat méně než 12 měsíců.

- Výjimka týkající se nekvalifikovaných pedagogických pracovníků se jeví jednak nadbytečná a v některých případech dokonce riskantní.

O nadbytečnosti mluvíme z toho důvodu, že se zaměstnancem, který nesplňuje předpoklady stanovené právním předpisem pro výkon sjednané práce, lze podle ustanovení § 52 písm. f) ZP rozvázat pracovní poměr výpovědí, a to bez ohledu na to, zda byl jeho pracovní poměr uzavřen na dobu určitou, nebo neurčitou. A připomeňme také, že z pouhého ustanovení § 22 odst. 6 ZPP, podle kterého lze v režimu „krajní nouze“ využít nekvalifikovaného pedagogického pracovníka jen „po nezbytnou dobu“, ještě nelze bez dalšího dovozovat oprávnění (nebo snad dokonce povinnost) uzavírat s takovým pedagogickým pracovníkem pracovní poměr právě a jen na dobu určitou.

O riziku při využití této výjimky hovoříme proto, že může při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s těmito nekvalifikovanými pedagogickými pracovníky svádět k takovým formulacím doby trvání pracovního poměru, které způsobí neplatnost takového ujednání v pracovní smlouvě. Zcela konkrétně uveďme formulaci, která se

z komentovaného ustanovení § 23a odst. 4 ZPP ve spojení s § 22 odst. 6 ZPP přímo nabízí: pracovní poměr se podle tohoto ustanovení sjedná na dobu určitou, a to po nezbytnou dobu, než zaměstnavatel nalezne na trhu práce pedagogického pracovníka, který splňuje předpoklad odborné kvalifikace. Přesně takové ujednání však odmítá judikatura NS. Z rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2372/2002 vyplývá: „... *nebyla-li dohodnutá doba trvání pracovního poměru sjednána přímým časovým údajem nebo jinou objektivně zjiřitelnou skutečností, ale tak, že předpokládá a současně umožňuje, aby tato doba skončila (mohla skončit) na základě skutečnosti, jež nastane (může nastat) z vůle jen jednoho účastníka pracovního poměru, je ujednání o době trvání pracovního poměru neplatné a pracovní poměr mezi účastníky je třeba považovat za uzavřený na dobu neurčitou...*“. A právě skutečnost, zda zaměstnavatel vybere na trhu práce uchazeče s plnou kvalifikací a uzavře s ním pracovní poměr jako náhradu za nekvalifikovaného pedagogického pracovníka, kterého dosud zaměstnával v režimu „krajní nouze“ podle ustanovení § 22 odst. 6 ZPP, je nutné považovat za subjektivní právní skutečnost, která podle Nejvyššího soudu způsobuje neplatnost ujednání o době trvání pracovního poměru.

Toto riziko tedy spíše vede k doporučení velmi obezřetného postupu při uzavírání pracovního poměru na dobu určitou s nekvalifikovanými pedagogickými pracovníky. Bez výhrad lze využít této výjimky, bude-li doba určitá sjednána s konkrétním časovým údajem (např. do 30. června daného školního roku). Je však rozhodně namístě varovat před uplatněním výše citované neurčité formulace v pracovní smlouvě spojené s nejistým budoucím získáním kvalifikované pracovní síly na trhu práce.

Ustanovení § 23a odst. 5 ZPP přebírá obecnou úpravu § 39 odst. 5 ZP. Nedodrží-li zaměstnavatel zvláštní podmínky sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, může se pedagogický pracovník bránit písemným oznámením zaměstnavateli o tom, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. V takovém případě se pracovní poměr považuje za pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou.

Ustanovení § 23a odst. 1 ZPP výslovně odkazuje na obecnou úpravu pravidel uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, jak je stanoví § 39 ZP v situacích, na které nelze vztáhnout nově formulovaná pravidla v § 23a ZPP. Je otázka, zda i ve vztahu k výše komentovaným zvláštním pravidlům uplatněným nově vůči pedagogickým pracovníkům zůstává nedotčeno obecné pravidlo, resp. výjimka, která dává podle ustanovení § 39 odst. 4 ZP zaměstnavateli možnost uzavřít s odborovou organizací dohodu (a v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vydat vnitřní předpis) a nastavit tak zvláštní

výjimku mj. i z těchto nových pravidel pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou vyplývajících ze ZPP. Jde o případy, kdy jsou u zaměstnavatele dány vážné provozní důvody nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, na jejichž základě nelze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnanci, který má tuto práci vykonávat, navrhl založení pracovního poměru na dobu neurčitou. Tehdy nemá zaměstnavatel povinnost postupovat podle výše komentovaných zvláštních pravidel za podmínky, že jiný postup bude těmto důvodům přiměřený a písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací nebo vnitřní předpis obsahuje konkrétní podmínky uplatnění takové výjimky.

Autor této práce se přiklání k názoru, že postup podle § 39 odst. 4 ZP lze uplatnit i vůči zvláštním pravidlům pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky podle § 23a odst. 2 a 3 ZPP. Pro podporu tohoto právního názoru je na místě uvést následující argumentaci:

Přijetím novely ZPP, tj. zákonem č. 379/2015 Sb., a s ní nové úpravy sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, se nic nezměnilo ve vztahu k pedagogickým pracovníkům, kteří byli dosud zaměstnáváni v režimu ustanovení § 39 odst. 4 ZP jako zaměstnanci vykonávající práci, která má u zaměstnavatele zvláštní povahu, příp. práci u zaměstnavatele, u něhož jsou dány vážné provozní důvody.

Zvláštní povaha práce u těchto zaměstnanců existovala již před poslední novelou ZPP a existuje nadále, novela ZPP tuto skupinu pracovněprávních vztahů neřeší. Jestliže je ustanovení § 39 ZP obecnou právní normou pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se zaměstnanci, je vůči komentovanému ustanovení § 23a ZPP zvláštním ustanovením upravujícím odlišně uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky. A současně je třeba konstatovat, že ZPP ani po této novelizaci na rozdíl od zákoníku práce neupravuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou u zaměstnanců - pedagogických pracovníků vykonávajících práci, která má u zaměstnavatele zvláštní povahu. Vzhledem k tomu, že § 23a odst. 1 ZPP stanoví, že na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak, přičemž u výše uvedené skupiny pedagogických pracovníků ZPP jinak nestanoví, uplatní se dle názoru autora vůči této skupině zaměstnanců právní úprava v ustanovení § 39 odst. 4 ZP.

Ačkoli ze striktního jazykového výkladu předmětného ustanovení by bylo možné dovodit rovněž i opačný právní názor, že pedagogičtí pracovníci, byť vykonávající práci, která má u zaměstnavatele zvláštní povahu, jsou stále pedagogickými pracovníky, na něž se aplikuje toliko právní úprava speciální dle ZPP, tedy právní úprava neumožňující, v případě existence důvodů u zaměstnavatele spočívajících ve zvláštní povaze vykonávané práce, příp. vážných

provozních důvodů, odlišný postup od obecných pravidel sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky, je nutno považovat takovou interpretaci práva za příliš formalistickou, resp. restriktivně gramatickou. Jestliže lze jazykovým výkladem dospět k více možným právním názorům, jak lze právní normu aplikovat, je na místě užít dalších výkladových metod, neboť i z nálezů Ústavního soudu vyplývá, že ... „*Dalším naprosto neudržitelným momentem používání práva je jeho aplikace, vycházející pouze z jeho jazykového výkladu. Jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.). Mechanická aplikace abstrahující, resp. neuvědomující si ... smysl a účel právní normy, činí z práva nástroj odcizení a absurdity.*“ (sp. zn. Pl. ÚS 33/97, k tomu ale také sp. zn. IV. ÚS 814/06, I. ÚS 2061/08, I. ÚS 2486/13). Jinými slovy doslovné znění zákona se nemůže nikdy odtrhnout od jeho smyslu a účelu.

Za absurdní je tedy nutno považovat takový výklad právní normy, který by oproti ostatním zaměstnavatelům u právnických osob vykonávajících činnost školy a školského zařízení zaměstnávajících pedagogické pracovníky vyloučil aplikaci § 39 odst. 4 ZP, přestože v praxi se i u těchto zaměstnavatelů nalézají důvody spočívající v práci, která má u zaměstnavatele zvláštní povahu, typicky výkon práce asistenta pedagoga ve třídě s jediným žákem se speciálními vzdělávacími potřebami, který má toto podpůrné opatření doporučeno školským poradenským zařízením na příslušný školní rok a s přihlédnutím ke skutečnosti, že takový žák, na nějž je výkon práce asistenta pedagoga vázán, může o své vůli (resp. o vůli svých rodičů) kdykoli realizovat své právo přestupu na jinou školu.

Při uplatnění teleologického výkladu se nevyhneme práci s důvodovou zprávou k zákonu č. 379/2015 Sb.¹⁵, která nám nejlépe osvětlí záměr zákonodárce, jenž předmětnou právní úpravu schválil. Z příslušné části důvodové zprávy vyplývá následující:

Návrh zákona reaguje na negativní praxi v regionálním školství, kdy jsou s pedagogickými pracovníky uzavírány pracovní poměry na dobu určitou pouze na období školního vyučování školního roku (tedy od 1. 9. do 30. 6.) Pedagogičtí pracovníci se po dobu hlavních prázdnin ocitají bez zaměstnání a namísto zaslouženého odpočinku, dalšího vzdělávání a přípravy na nový školní rok se potýkají s existenční nejistotou nebo jsou nuceni k hledání „náhradního“ zaměstnání. Úprava zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, takový postup připouští, jsou-li dodržena obecná pravidla opakování pracovních poměrů na

¹⁵ Sněmovní tisk 407/0 Novela zákona o pedagogických pracovnících. [cit. 25. října 2017]. Dostupné na < <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=407&CT1=0> > .

dobu určitou (§ 39). Práce pedagogických pracovníků je dostatečně specifická na to, aby odůvodňovala stanovení speciálních pravidel sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou v zákoně č. 563/2004 Sb.

Záměrem zákonodárce tedy zjevně nebylo reagovat na praxi zaměstnavatelů řešící pracovní poměry na dobu určitou u zaměstnanců vykonávajících práce, které mají u zaměstnavatele zvláštní povahu. Záměr zákonodárce je v důvodové zprávě k zákonu č. 379/2015 Sb. vyjádřen jasně a výstižně, když jím byla vybrána z možných řešení varianta č. 3.2, přičemž třetí uvažovanou variantou bylo zakotvení nových pravidel v ZPP s tím, že „...by zákon výslovně upravil pouze odchylky od obecné úpravy sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou dané v § 39 zákoníku práce, tj. nepřebíral by ta ustanovení zákoníku práce, která zůstávají nedotčena i v případě pracovních poměrů pedagogických pracovníků. Tato varianta vyhovuje pravidlům legislativní techniky a zabraňuje duplicitě právní úpravy, byť je méně „uživatelsky komfortní“ pro adresáty právního předpisu (zejména ředitele škol a školských zařízení). Podvarianta 3.2 zachovává možnost stanovení odchylek v dohodě s odborovou organizací (nebo vnitřním předpisem), současně však v zákoně č. 563/2004 Sb. zakotvuje případy, kdy se pravidlo minimálního trvání pracovního poměru neuplatní. Jedná se o sjednání pracovního poměru s pedagogickým pracovníkem bez odborné kvalifikace a o náhradu dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka po dobu překážek v práci (např. mateřská dovolená či rodičovská dovolená) – zde závisí délka trvání pracovního poměru na objektivní potřebě. ... Dosažení cílového stavu odpovídá varianta 3, která též respektuje legislativně-technické požadavky na tvorbu právního předpisu. Zákon č. 563/2004 Sb. zakotví pouze odchylky od § 39 zákoníku práce a z důvodu právní jistoty přijme též obecné ustanovení, dle něhož se na pracovní poměr pedagogického pracovníka vztahuje zákoník práce, není-li výslovně stanoveno jinak. V rámci variant věcného řešení odchylek z pravidla minimálního trvání pracovního poměru byla zákonodárcem zvolena varianta 3.2, tj. kombinace zákonných výjimek a možnost zaměstnavatelů stanovit další případy v dohodě s odborovou organizací (popř. vnitřním předpisem) za vymezených podmínek (dle obecné úpravy zákoníku práce).

Ve zvláštní části důvodové zprávy se potom k bodu 3 - § 23a stanoví, že „... odstavec 1 zakotvuje obecné pravidlo, dle něhož se na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka vztahuje zákoník práce, není-li v zákoně č. 563/2004 Sb. stanoveno jinak. Jedná se zejména o úpravu obsaženou v § 39 zákoníku práce. I v případě pracovních poměrů na dobu určitou pedagogických pracovníků tedy např. platí, že nebyla-li výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, jedná se o pracovní poměr na dobu neurčitou; rovněž není

dotčena možnost stanovení odchylek od pravidel obsažených v zákoně č. 563/2004 Sb., na základě dohody zaměstnavatele s odborovou organizací za podmínek § 39 odst. 4 zákoníku práce.“

Je však na místě upozornit, že aplikace této obecné výjimky podle § 39 odst. 4 ZP vůči speciálním pravidlům obsaženým v § 23a ZPP nebyla dosud potvrzena judikaturou NS, takže je pro personální praxi škol velmi nejistá!

Návrh řešení de lege ferenda:

Výše popsané zjevné legislativní nedostatky komentované speciální právní úpravou lze řešit jedinečně přímou novelou ustanovení § 23a ZPP, a to minimálně vztažením zákonných výjimek vyplývajících z ustanovení § 23a odst. 4 nejen na ustanovení § 23a odst. 2, ale i odst. 3 ZPP. Dále pak výslovnou úpravou umožňující uplatnění obecné výjimky vyplývající z ustanovení § 39 odst. 4 ZP.

V úvahu připadají následující změny ustanovení § 23a ZPP:

„§ 23a

Pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka

- (1) Na pracovní poměr na dobu určitou pedagogického pracovníka se vztahuje zákoník práce, nestanoví-li tento zákon jinak.
- (2) Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami činí nejméně 12 měsíců a může být ode dne vzniku prvního pracovního poměru opakována nejvýše dvakrát.
- (3) Celková doba trvání pracovního poměru na dobu určitou pedagogického pracovníka mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout ode dne vzniku prvního pracovního poměru 3 roky.
- (4) Ustanovení odstavce 2 a 3 se nevztahuje na případy, kdy byla doba trvání pracovního poměru na dobu určitou sjednána s pedagogickým pracovníkem
 - a) jako náhrada za dočasně nepřítomného pedagogického pracovníka nebo
 - b) který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle § 22 odst. 6.
- (5) Ustanovení § 39 odst. 4 zákoníku práce zůstává nedotčeno a jeho aplikace je přípustná i vůči zvláštním ustanovením odst. 2 a 3.“

Ostatně je otázkou, zda má vůbec takováto speciální právní úprava pro uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou pedagogických pracovníků opodstatnění. Z celkového

kontextu ustanovení § 23a ZPP lze dovodit spíše politický záměr, než věcné řešení konkrétních pracovněprávních problémů. Tomu odpovídá i výsledek výzkumu provedeného mezi řediteli škol a školských zařízení (viz. kap. 7.5), podle něhož dvoutřetinová většina odborné veřejnosti (66 %) nepřijala zvláštní právní úpravu v této oblasti jako účelnou a očekává její změnu nebo dokonce úplné odstranění.

3. Právní jednání statutárního orgánu – ředitele školy.

Zajímavý právní problém představuje také právní jednání ředitele školy jako statutárního orgánu právnické osoby vůči sobě samému v pracovněprávních vztazích. V poslední době se objevily protichůdné právní názory na povahu právního jednání ředitele školy jako statutárního orgánu právnické osoby vůči sobě samému v pracovněprávních vztazích¹⁶. Konkrétně je tak řešena otázka, zda je ředitel školy oprávněn uzavírat sám se sebou např. dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr jako souběžný pracovněprávní vztah k pracovnímu poměru založenému jmenováním, a popř. dokonce pracovní smlouvu s odloženou účinností pro případ skončení výkonu jeho funkce.

Část odborné veřejnosti zastává názor, že takovéto právní jednání ředitele školy jako statutárního orgánu právnické osoby není platné, a opírá se přitom o argumentaci obsaženou v rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/1998. Podle tohoto rozhodnutí soudu nemůže jednatel společnosti s ručením omezeným nebo jiný statutární orgán jednat v pracovněprávních vztazích jménem společnosti, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Podobně pak jsou připomínány i rozsudky NS sp. zn. 21 Cdo 3053/2010, 21 Cdo 4540/2014, a rozsudek Nejvyššího správního soudu (NSS) sp. zn. 3 Ads 6/2007.

Uvedené judikáty Nejvyššího soudu (NS) jsou podle názoru autora nesprávně interpretovány, resp. jsou převzaty bez přihlídnutí k okolnostem, jaké provázely každý konkrétní soudní spor. Jak vyplývá z rozboru uvedeného níže, nelze z těchto judikátů NS bez dalšího dovozovat, že ředitel školy jako její statutární orgán nemá žádnou pravomoc provádět jménem právnické osoby (školy) jakékoli právní jednání týkající se jeho osoby (zejména uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr). Případná neplatnost takového právního jednání je podmíněna existencí určitých podmínek, které zjevně z citovaných judikátů vyplývají, ale zastánci komentovaného právního názoru je nevzali na vědomí. Především nelze hovořit o ustálené judikatuře – to by musela být popisovaná situace opakovaně rozhodnuta Nejvyšším soudem ČR, a to výslovně v těch případech právního jednání, která jsou zmiňována (tj. právě uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ředitelem školy na práce, které nijak nesouvisejí s výkonem jeho funkce). A v tomto směru dosud soudy žádný spor nerozhodovaly. Citované judikáty se týkaly úplně jiných případů, a to jednak jednatele obchodní společnosti, který skutečně právně jednal v zásadním rozporu se zájmy společnosti, a proto na návrh dozorčí rady obchodní společnosti rozhodl

¹⁶ Viz. např. Interní sdělení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR ze dne 4.12.2015 MSMT5XQBFM k žádosti Krajského úřadu Jihomoravského kraje, dále pak Stanovisko Ministerstva vnitra ČR ze dne 7.4.2016 č.j.: MV- 53221-2/LG-2016.

soud o neplatnosti právního jednání jednatele (tedy statutárního orgánu firmy), a dále ředitele příspěvkové organizace, který svým právním jednáním nastavuje nebo mění svůj pracovní poměr v tom rámci, v jakém má tuto pravomoc svěřenu zákonem zřizovatel příspěvkové organizace. Naproti tomu uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr samotným ředitelem školy nelze považovat bez dalšího za jednání v rozporu se zájmy zaměstnavatele, proto nelze a priori vyloučit pravomoc ředitele takovou dohodu sám se sebou uzavřít.

Obecně platí, že pravomoc právně jednat za právnickou osobu (tj. školu, kterou řídí) má především sám ředitel školy jako statutární orgán právnické osoby. Tuto pravomoc může uplatnit vůči komukoli, tedy zjevně i vůči vlastní osobě. Výjimku z tohoto pravidla může a zároveň musí výslovně stanovit zákon. Jako jediné dvě výjimky v oblasti pracovněprávních vztahů týkajících se ředitele školy uvedme stanovení platu řediteli školy (§ 122 zákoníku práce) a jeho jmenování a odvolání z funkce (§ 166 školského zákona). Jedině v těchto zákonem výslovně vyjmenovaných případech je příslušný právní úkon (právní jednání) v oblasti pracovněprávních vztahů svěřen někomu jinému, než řediteli školy (konkrétně zřizovateli školy). Ve všech ostatních případech pracovněprávního jednání (včetně uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr) tedy není dán zákonný důvod k určení neplatnosti takového právního jednání jen proto, že jej učinil ředitel školy sám vůči sobě. Případnou neplatnost takového právního jednání by musel způsobit jedině jiný, zákonem předvídaný důvod, a to zejména rozpor s dobrými mravy, neurčitost nebo nesrozumitelnost apod.

Pokud nebude takto uzavřená dohoda ve zjevném rozporu se zájmy zaměstnavatele (např. na neexistující pracovní místo) nebo v rozporu s dobrými mravy (např. s neobvykle vysokou smluvní odměnou), není na místě obava z neplatnosti takto uzavřené dohody jen proto, že ji uzavřel ředitel školy sám se sebou.

Dále lze mít za to, že z právního hlediska není zaručeným řešením to, že s ředitelem školy sjedná jakékoli dohody zástupce statutárního orgánu (tedy tzv. statutární zástupce). Pravomoc právně jednat za právnickou osobu má především sám ředitel školy jako statutární orgán právnické osoby. Domněnka, že když jakoukoli dohodu nebo smlouvu uzavře za zaměstnavatele nikoli ředitel školy sám se sebou, ale jeho zástupce a tím je taková dohoda či smlouva automaticky platná, je iluze! V každém případě je třeba dodržet, aby dohoda nebo smlouva uzavřená mezi školou jako zaměstnavatelem a ředitelem školy nebyla ve zjevném rozporu se zájmy zaměstnavatele a s dobrými mravy.

A zcela neudržitelný je ten názor vyslovený v Interním sdělení Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR ze dne 4.12.2015 MSMT5XQBFM k žádosti Krajského úřadu Jihomoravského kraje, který odkazuje na rozhodnutí NSS sp. zn. 3 Ads 6/2007. Podle tohoto názoru by měla být svěřena pravomoc k uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr s ředitelem školy zřizovateli školy. To je však zjevná dezinterpretace tohoto rozhodnutí NSS, protože v judikovaném případě řešil NSS výlučně jen jednostranné právní jednání ředitele školy v rámci jeho pracovního poměru založeného jmenováním na výkon práce ředitele školy. Aplikace zřizovatelského oprávnění vstupovat takto do pracovněprávních vztahů i na dohody o pracích mimo pracovní poměr uzavřených na výkon prací, které nemají nic společného s výkonem práce ředitele školy, by znamenalo překročení ústavního limitu výkonu veřejné moci (čl. 2 odst. 3 ústavy ČR, stejně tak 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod), protože k takovému právnímu jednání chybí zřizovateli výslovná pravomoc ze zákona. V této souvislosti lze odkázat mj. na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 854/2007, ze kterého jasně vyplývá, že nelze výkon práv zřizovatele směřovat s výkonem práv zaměstnavatele. NS výslovně judikoval, že zřizovatel se neúčastní pracovněprávních vztahů ve škole (opět s výjimkou těch výše uvedených, které naopak zákon zřizovateli výslovně svěřuje).

Kromě toho platí, že návrh k soudu na určení neplatnosti právního jednání může učinit jen jedna ze smluvních stran právního vztahu. A připomeňme, že zde jsou smluvními stranami ředitel jako zaměstnanec a škola jako zaměstnavatel. Nikdo jiný nemůže iniciovat u soudu řízení o určení neplatnosti právního jednání, než sám ředitel školy, který jedná jako statutární orgán za zaměstnavatele. A podle ustanovení platného občanského zákoníku platí, že v nejistotě, zda je právní jednání platné, se má za to, že platné je, dokud soud nerozhodne o opaku!

Tolik právní úvaha o podstatě právního jednání ředitele školy jako statutárního orgánu právnické osoby. Nicméně je třeba vzít na zřetel citovaný právní názor NS, který – ač řešil zjevně jinou situaci – pohlíží na pravomoc statutárního orgánu právnické osoby uzavírat sám se sebou smlouvy a dohody zakládající, měnící nebo rušící pracovněprávní vztah spíše odmítavě. Znovu však zdůrazněme, že tento postoj NS neznamena automaticky neplatnost výše popsaného právního jednání ředitele školy. Navíc by bylo zcela jistě zajímavé sledovat, jak by tuto situaci posoudil NS nyní v kontextu nového občanského zákoníku a zejména pak nově vloženého interpretačního pravidla v ustanovení § 18 ZP, které posiluje právní postavení zaměstnance (a ředitel školy je v tomto případě v roli zaměstnance vůči své škole) při

existenci rozporného výkladu právního jednání týkajícího se jeho osoby. Z tohoto plyne závěr, že úplnou jistotu o platnosti takového právního jednání ředitele školy nelze mít.

Proto lze doporučit následující řešení, které – ovšem při dodržení výše uvedených podmínek platnosti právního jednání vedoucího k uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr s ředitelem školy, tj. souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a s dobrými mravy – jediné řeší dilema „střetu zájmů“, na který poukazují soudy. Toto řešení spočívá ve smluvním zastoupení právnické osoby (školy) jinou osobou (fyzickou nebo právnickou) zcela nezávislou na škole, tj. osobou, která není ve vztahu podřízenosti vůči řediteli školy. Jinými slovy pokud za zaměstnavatele (tj. právnickou osobu vykonávající činnost školy) podepíše dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr zmocněnec na základě plné moci, nelze namítat jakoukoli vadu takového právního jednání pro údajný střet zájmů osoby, která uzavírá příslušnou dohodu na obou stranách této dohody.

Pravidla tzv. smluvního zastoupení na základě plné moci obsahuje ustanovení § 441 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. A jak lze dovodit mj. i z komentářů k uvedenému ustanovení¹⁷, není důvod k obavám z nepřipustnosti tohoto řešení z hlediska platnosti právního jednání.

Výzkumná otázka č. 7:

Bez ohledu na výše navržené řešení spočívající ve smluvním zastoupení školy jako právnické osoby v pracovněprávním jednání vůči řediteli školy je na místě konstatovat velmi závažný nedostatek platné právní úpravy v této oblasti, který lze formulovat do následující výzkumné otázky: *Obsahuje platná právní úprava oporu pro právně jistý postup statutárního orgánu právnické osoby vykonávající činnost školy v případech, kdy se právní jednání zaměstnavatele (právnické osoby) týká jeho vlastní osoby?* Právní nejistota ve vztahu k oprávněnosti ředitele školy právně jednat „sám se sebou“ za svého zaměstnavatele (tedy školu), je zjištěná skutečnost vyplývající z provedeného výzkumu mezi řediteli škol (viz. kap. 7.6), kdy celých 90 % respondentů uvádí vážné výhrady k jednoznačnosti současné právní úpravy, což vnáší závažné problémy do každodenní personální práce škol a školských zařízení. Rigidní trvání na tom, že ředitel školy nemůže v žádném případě právně jednat vůči sobě samému, by znamenalo v řadě případů závažný personální problém, a to z hlediska praktického fungování zejména malých škol, které však jsou vždy zřízeny jako právnické osoby. Jako příklad v praxi neřešitelných situací uvedme nutnost určovat řediteli školy (který

¹⁷ MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419-654.* Praha: Leges, 2014, s. 64 – 79.

je ovšem zaměstnancem právnické osoby, kterou řídí) čerpání dovolené, podmínky pracovní cesty, rozvrhovat mu týdenní pracovní dobu, a mnoho dalších nezbytných úkonů v pracovněprávních vztazích. V komentáři uvedeném výše jsme dovodili nepřipustnost svévolného svěřeni těchto pravomocí zřizovatelům škol, protože v případě, kdy je zřizovatelem školy územní samosprávný celek (obec nebo kraj, což platí pro naprostou většinu škol a školských zařízení v regionálním školství), by šlo o porušení ústavních limitů výkonu veřejné moci. A jestliže jsme výše konstatovali obecnou averzi soudů k právnímu jednání statutárního orgánu právnické osoby týkajícího se jeho vlastní osoby, zjevně tu chybí subjekt či orgán, kterému by zákon takovou kompetenci svěřil.

Návrh řešení de lege ferenda:

Výše uvedené praktické problémy v pracovněprávních vztazích ředitelů škol, a to nejen těch týkajících se dvoustranného právního jednání (např. výše komentované uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ředitele „sám se sebou“), ale zejména těch, které představují jednostranné právní jednání nezbytné pro zajištění běžné personální agendy, lze řešit jedině změnou pozitivní právní úpravy. Nabízí se buď obecné řešení vůči všem vedoucím zaměstnancům v pozici statutárního orgánu, a to přímou novelou ZP, nebo speciální právní úprava provedená např. školským zákonem¹⁸. Jde jen o to, kterému subjektu či orgánu takovou pravomoc svěřit. V zásadě se nabízejí tři alternativy:

- Využít některý z již existujících orgánů podle školského zákona (např. školská rada podle § 167 a 168 školského zákona) popř. rada školské právnické osoby (§ 132 školského zákona) a rozšířit jejich pravomoci.
- Rozšířit stávající pravomoci zřizovatelů škol, a to buď v rámci zákona o obcích a o krajích¹⁹, nebo speciální právní úpravou v rámci školského zákona.
- Výslovně zmocnit ředitele škol alespoň k jednostrannému právnímu jednání v pracovněprávních vztazích týkajícího se jeho vlastní osoby, je-li to nezbytné k zajištění chodu školy, a to přímou novelou školského zákona nebo ZPP.

Zajímavý je jistě postoj ředitelů škol, jak vyplývá z provedeného výzkumu (viz. kap. 7.7). Celých 94 % respondentů zastává názor, že tato situace má být řešena výslovným zmocněním samotného ředitele školy k právnímu jednání i vůči své vlastní osobě. Pro svěřeni těchto kompetencí jiným orgánům působícím ve vztahu ke škole se podle očekávání vyslovilo jen mizivých 6 % ředitelů škol. Je to samozřejmě výsledek předvídatelný, protože jde o oblast, ve

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

¹⁹ Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, a zákon č. 129/2000 Sb., o krajích.

keré je již z povahy věci samotný ředitel školy zatížen silným subjektivním zájmem. Nicméně tento jednoznačný postoj něco napovídá o vztazích a očekáváních ze strany ředitelů škol vůči orgánům veřejné správy ve školství. Evidentně si nelze dělat iluze o důvěře samotných ředitelů škol vůči jednotlivým subjektům veřejné moci v oblasti vzdělávání...

4. Kvalifikační předpoklady pro výkon činnosti pedagogických pracovníků.

4.1 Obecně o odborné kvalifikaci pedagogických pracovníků

Nesporným přínosem zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, je od počátku jeho existence okolnost, že jsou na jednom místě soustředěny všechny předpoklady, jež zákon vyžaduje pro výkon činnosti pedagogického pracovníka. Základními předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka tak jsou:

- plná způsobilost k právním úkonům (dnes k právnímu jednání, tedy svéprávnost, ale ZPP svezpěš setrvává na původní terminologii),
- odborná kvalifikace,
- bezúhonnost,
- zdravotní způsobilost,
- prokázání znalosti českého jazyka.

Cílem následujícího rozboru je uvést některé souvislosti druhého z uvedených předpokladů, tj. předpokladu odborné kvalifikace. V posledních letech totiž proběhlo hned několik legislativních úprav, které od základů změnily přístup k posuzování této podmínky výkonu činnosti pedagogického pracovníka.

Kvalifikační předpoklady pedagogického pracovníka se zásadně posuzují ve vztahu k přímé pedagogické činnosti, kterou daný pedagog vykonává (viz ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) ZPP), resp. má vykonávat podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. To je důležité zejména v případech, kdy právnická osoba zahrnuje více škol a školských zařízení. Vezměme si např. učitele, který je zaměstnancem právnické osoby vykonávající činnost jednak střední školy, a jednak vyšší odborné školy. Z pracovní smlouvy tohoto učitele vyplývá, že byl sjednán výkon prací na obou druzích škol. Dejme tomu, že tomuto učiteli, který je vysokoškolsky vzdělaným odborníkem, chybí pedagogické vzdělání. Jeho kvalifikační předpoklad se ale neposuzuje pouze podle toho, jak zní jeho pracovní smlouva, ale podle toho, kde vykonává svoji přímou pedagogickou činnost. Jestliže tedy zrovna bude z rozhodnutí ředitele školy svoji přímou pedagogickou činnost vykonávat na vyšší odborné škole, je kvalifikační předpoklad splněn, protože v souladu s ustanovením § 11 ZPP se u učitele vyšší odborné školy pedagogické vzdělání nestanoví. A ještě jeden příklad ukazující na důležitost tohoto pravidla: úplnou základní školu, tj. základní školu tvořenou prvním i druhým stupněm, řídí ředitel, který má kvalifikaci učitele pro první stupeň základní

školy. Otázka zní, zda splňuje předpoklad odborné kvalifikace, nebo zda si musí doplnit i kvalifikaci pro druhý stupeň, když má řídit učitele druhého stupně. S ohledem na výše uvedené ustanovení § 3 odst. 1, písm. b) ZPP platí, že tento ředitel bude splňovat předpoklad odborné kvalifikace pedagogického pracovníka, jestliže bude vykonávat přímou pedagogickou činnost, pro kterou má odbornou kvalifikaci. Pokud tedy ředitel bude vykonávat přímou pedagogickou činnost na prvním stupni, není tu žádný problém s jeho kvalifikací.

4.2 Výjimky z povinnosti získat odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka

Ačkoli jsme ještě nepojednali o způsobech získání odborné kvalifikace pedagogického pracovníka v jednotlivých profesních kategoriích (a z hlediska cílů této práce to ani není podstatné), jeví se jako účelné (s ohledem na nedávno provedené novely ZPP) vyložit ta ustanovení ZPP, která do obecné úpravy předpokladů odborné kvalifikace zavádějí soustavu výjimek, tj. zvláštních ustanovení, jež připouštějí výkon přímé pedagogické činnosti i v případě, že pedagogický pracovník nesplnil ustanovení zákona o předpokladech odborné kvalifikace. V důsledku několikanásobné (a někdy velmi překotné) novelizace ZPP je totiž soustava těchto výjimek již značně nepřehledná a zasluhuje určité roztřídění, aby s nimi mohli zaměstnavatelé ve školství cílevědomě pracovat. Všechny platné výjimky z povinnosti získat odbornou kvalifikaci pedagogického pracovníka tak můžeme rozdělit do následujících skupin:

- Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které však neznamenaají uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace (tj. daný pedagogický pracovník je nadále považován za nekvalifikovaného).
- Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které současně znamenají uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace (tj. daný pedagogický pracovník je nadále považován za plně kvalifikovaného).

4.2.1 Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které však neznamenaají uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace (tj. daný pedagogický pracovník je nadále považován za nekvalifikovaného).

Tato skupina výjimek dává řediteli školy a školského zařízení jistotu, že i v případě, kdy vykonává přímou pedagogickou činnost zaměstnanec bez odpovídající kvalifikace, není porušen zákon. Ve výkazech o zaměstnancích školy však je takový pedagogický pracovník

stále veden jako nekvalifikovaný. Samostatnou otázkou pak je, zda tomuto nekvalifikovanému zaměstnanci lze dát platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52, písm. f) zákoníku práce, tj. právě pro nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce. S ohledem na právě provedenou klasifikaci výjimek by se nabízela jednoznačně kladná odpověď. Realita vycházející z aktuální judikatury NS však je poněkud jiná – na tomto místě se ale zatím platností výpovědi zabývat nebudeme a tomuto pro personální práci ve školství velmi důležitému fenoménu budeme věnovat samostatnou kapitolu.

Jednotlivé výjimky spadající do této první skupiny lze roztrždit takto:

- a) Výjimky zohledňující věk a praxi pedagogického pracovníka.
- b) Výjimky založené na odkladu (stanovení lhůty) získání odborné kvalifikace.
- c) Výjimky zohledňující „krajní nouzi“, tj. prokazatelnou absenci kvalifikované pracovní síly na trhu práce.

Ad a) Výjimky zohledňující věk a praxi pedagogického pracovníka.

Podle ustanovení § 32 odst. 1, písm. a) ZPP platí:

Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud ke dni účinnosti tohoto zákona dosáhla 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti.

Tomuto ustanovení je třeba rozumět tak, že ke dni nabytí účinnosti ZPP (tj. k 1. lednu 2005) musel mít pedagog, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, nejméně 50 let věku a současně 15 let praxe na daném druhu nebo typu školy nebo školského zařízení. V takovém případě neplatí striktní vyloučení možnosti zaměstnávat nekvalifikované pedagogy i po roce 2014 (význam tohoto data bude vysvětlen dále). V případě pedagogů, kteří dovršili věku 50 let nebo 15 let praxe až po nabytí účinnosti zákona (tedy po 1. lednu 2005), musí zaměstnavatel zkoumat, zda na ně lze vztáhnout některou z dalších výjimek, jinak tito pedagogičtí pracovníci nemohou být od 1. ledna 2015 zaměstnáni.

Obě podmínky, tj. věk i praxe, musejí být splněny současně. Absence kterékoli z těchto dvou podmínek znamená neuplatnitelnost uvedené výjimky pro daného pedagoga. V této souvislosti ještě připomeňme existenci ustanovení § 7 zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, které definuje jednotlivé druhy škol a jednotlivé druhy školských zařízení. Gymnázium

i střední odborné učiliště jsou tak stále jedním druhem školy (a sice střední škola), ale domov mládeže a školní družina již nejsou zákonem uznány jako stejný druh školského zařízení. Proto je třeba zkoumat výkon přímé pedagogické činnosti v průběhu kariéry pedagogického pracovníka právě podle toho, na jakém druhu školy nebo školského zařízení tato činnost probíhala.

Novelou ZPP účinnou od 1. ledna 2015 přibyla ještě jedna výjimka tohoto typu: podle ustanovení § 32 odst. 1, písm. d) ZPP platí:

Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud ke dni 1. ledna 2015 dosáhla alespoň 55 let věku a pokud vykonávala přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.

Tato nová výjimka má stejnou povahu, jak vyplývá z předešlého výkladu k ustanovení § 32 odst. 1, písm. a) ZPP. Jen se týká jiné (mladší) věkové kategorie pedagogů a splnění obou podmínek aplikace výjimky (tj. věku a praxe) se posuzuje k jinému datu (zde k 1. lednu 2015). Obě výjimky však působí současně a nezávisle na sobě, tj. novela ZPP zavádějící tuto novou výjimku neruší výjimku předchozí.

Ad b) Výjimky založené na odkladu (stanovení lhůty) získání odborné kvalifikace.

Podle ustanovení § 32 odst. 1, písm. b) ZPP platí:

Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona nejdéle po dobu 10 let, pokud v této době nezačnou studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí.

Toto ustanovení nastavilo přechodné období v délce 10 let od nabytí účinnosti zákona, po které je umožněno vykonávat přímou pedagogickou činnost i těm zaměstnancům, kteří nesplňují předpoklad odborné kvalifikace. Pokud ve stanovené lhůtě nezačnou studium potřebné k získání odborné kvalifikace a toto studium úspěšně nedokončí, nemohou nadále od 1. ledna 2015 přímou pedagogickou činnost vykonávat.

Také v souvislosti s tímto ustanovením ZPP je na místě konstatovat, že takto formulovaná výjimka představuje od samého počátku své existence interpretační problém, a to zejména ve vztahu k uvažované možnosti dát zaměstnanci, u kterého je uplatněna tato výjimka, výpověď z pracovního poměru pro nesplnění předpokladu stanoveného právními předpisy pro výkon sjednané práce (§ 52, písm. f) zákoníku práce). A znovu pro tuto chvíli odkážeme na samostatnou kapitolu věnovanou tomuto poměrně zásadnímu problému.

Ad c) Výjimky zohledňující „krajní nouzi“, tj. prokazatelnou absenci kvalifikované pracovní síly na trhu práce.

Podle ustanovení § 22 odst. 6 ZPP platí:

Právní osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení může zajišťovat výchovu a vzdělávání po nezbytnou dobu a v nezbytném rozsahu pedagogickým pracovníkem, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace, pokud prokazatelně nemůže tyto činnosti zajistit pedagogickým pracovníkem s odbornou kvalifikací. Tím není dotčena odpovědnost ředitele školy nebo školského zařízení za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb podle zvláštního právního předpisu.

Jde o ustanovení, které má zohledňovat stav tzv. krajní nouze, tj. situaci, kdy sice na nekvalifikovaného pedagoga nelze vztáhnout žádnou z ostatních výjimek, ale přesto je výkon přímé pedagogické činnosti realizovaný tímto nekvalifikovaným zaměstnancem vzhledem k okolnostem jediným možným řešením, pokud nemá být dětem, žákům a studentům zcela odepřeno právo na příslušnou část jejich vzdělávání. Podle důvodové zprávy k novele ZPP²⁰ má toto ustanovení umožnit zejména chod málotřídnicích a vesnických škol, kde trh práce nenabízí takovou nabídku kvalifikované pracovní síly, jako je tomu v univerzitních městech. Podobně si lze představit využití této výjimky u méně exponovaných pedagogických pozic, jako je např. externí pedagog volného času vedoucí zájmový útvar ve středisku volného času apod.

Toto ustanovení definuje tři podmínky pro použití této výjimky:

- Zajištění vzdělávání nekvalifikovaným zaměstnancem má probíhat jen po nezbytnou dobu. Protože zde zákonodárce použil neurčitý právní pojem, bude evidentně pouze věcí veřejnosprávní kontroly (zejména prováděné Českou školní inspekcí), aby posoudila, zda v daném případě je nekvalifikovaný zaměstnanec využíván jen po nezbytnou dobu.

Uvedená podmínka však v žádném případě neznamená povinnost uzavírat při použití této výjimky pracovní poměr jen na dobu určitou. Naopak – s ohledem na omezující pravidla pro tzv. řetězení pracovního poměru na dobu určitou (viz. kap. 2) nic nebrání s takto nekvalifikovaným zaměstnancem uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, a následně (po zániku stavu krajní nouze) pak s tímto zaměstnancem rozvázat pracovní

²⁰ Sněmovní tisk 206/0 Novela zákona o pedagogických pracovnících [cit. 29. ledna 2017]. Dostupné na < <https://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=7&T=206> > .

poměr podle ustanovení § 52, písm. f) zákoníku práce, tj. pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce.

- Zajištění vzdělávání nekvalifikovaným zaměstnancem má probíhat jen v nezbytném rozsahu. Toto omezení opravňuje kontrolní orgán (především Českou školní inspekci) zejména zjišťovat, zda angažování nekvalifikovaného pedagoga je provedeno právě jen na ten počet hodin přímé pedagogické činnosti, na který není možné zajistit na trhu práce kvalifikovanou pracovní sílu. Bude tedy jistě obhajitelnější zaměstnání nekvalifikovaného s kratší týdenní pracovní dobou (tj. na tzv. kratší úvazek), než na celou zákonem stanovenou týdenní pracovní dobu (tj. tzv. úvazek 1,0). V této souvislosti je na místě upozornit, že při posuzování splnění této podmínky může vstoupit do hry také otázka tzv. nadúvazkových hodin, tj. přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (viz. kap. 1.6), která je jednou z variant obsazení přímé pedagogické činnosti kvalifikovaným pedagogickým pracovníkem. Obvyklý argument ředitelů škol o finanční (rozpočtové) náročnosti tzv. nadúvazkových hodin není v daném případě na místě, a to s ohledem na objektivní srovnání ceny „úvazkové“ a „nadúvazkové“ práce pedagogických pracovníků²¹.
- Prokazatelnost toho, že nelze zajistit vzdělávání kvalifikovaným pedagogickým pracovníkem. S ohledem na skutečnost, že ani tento pojem není v tomto zákoně nijak definován nebo konkretizován, lze se pouze domýšlet, jaké důkazy bude při kontrolní činnosti prováděné Českou školní inspekcí možné uznat jako adekvátní. Nepochybně může být takovým důkazem bezvýsledná komunikace s úřadem práce, zveřejnění inzerátů s nabídkou volného pracovního místa apod.

Není však pochyb o tom, že použití tohoto nástroje „krajní nouze“ by mělo být naprosto výjimečné, a to právě v situaci, kdy škole jinak hrozí kolaps kvůli reálnému nedostatku kvalifikované pracovní síly na trhu práce.

4.2.2 Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které současně znamenají uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace (tj. daný pedagogický pracovník je nadále považován za plně kvalifikovaného).

Tato skupina výjimek umožňuje řediteli školy a školského zařízení použít pro výkon přímé pedagogické činnosti zaměstnance, který sice objektivně nesplnil předpoklad odborné kvalifikace podle ZPP, ale zákon na něj při splnění určitých podmínek pohlíží tak, jako kdyby

²¹ Viz. výpočet cenového vyjádření obou typů přímé pedagogické činnosti uvedený v kap. 1.6.

předpoklad odborné kvalifikace splňoval. Ve výkazech o zaměstnancích školy tak je takový pedagogický pracovník veden jako plně kvalifikovaný. V tomto případě bez jakýchkoli pochybností platí, že zaměstnanci, u něhož je uplatněna některá z dále uvedených výjimek, nelze dát platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52, písm. f) zákoníku práce, tj. pro nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce. Jednotlivé výjimky spadající do této druhé skupiny lze rozřadit takto:

- a) Výjimka zohledňující neexistenci vzdělávacích nabídek pro získání odborné kvalifikace.
- b) Výjimka připouštějící souběh více činností v rámci jednoho druhu práce.
- c) Výjimky vyplývající z písemného uznání chybějící kvalifikace ředitelem školy.
- d) Výjimky týkající se rodilých mluvčích.
- e) Výjimka týkající se pedagogů, kteří získali odbornou kvalifikaci podle dříve platných právních předpisů.

Ad a) Výjimka zohledňující neexistenci vzdělávacích nabídek pro získání odborné kvalifikace.

Výjimka z předpokladu odborné kvalifikace je podle ustanovení § 32 odst. 1, písm. c) ZPP vztažena na učitele odborných předmětů středních a vyšších odborných škol v případě, že na vysokých školách nelze získat vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu v příslušném oboru a tito současně získali alespoň nejvyšší dosažitelné vzdělání v příslušném oboru. Toto ustanovení doznalo v důsledku jedné z novel zákona změny. Podstatou změny je, že zákon vztáhl okolnost, že vysoké školy nenabízely příslušný studijní program pro danou odbornost, výslovně k době vzniku pracovněprávního vztahu (tj. pracovního poměru nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Původní právní úprava totiž podmiňovala absenci nabídky vysokých škol absolutně, tj. i kdykoliv poté, kdy pedagog začal svoji činnost bez kvalifikace vykonávat. V rozporu s principem právní jistoty se tak mohlo stávat, že ředitel školy zaměstnává nekvalifikovaného pedagoga v souladu s tímto ustanovením zákona, ale vzhledem ke změně nabídky studijních programů vysokých škol mohl o tuto jistotu kdykoli přijít. Proto se podle platné právní úpravy posoudí existence této výjimky ke dni vzniku pracovněprávního vztahu.

Ad b) Výjimka připouštějící souběh více činností v rámci jednoho druhu práce.

Ustanovení § 22 odst. 5 ZPP řeší posouzení kvalifikace v případě souběhu více pedagogických pozic, kdy v jedné pozici kvalifikační předpoklad splňuje a ve druhé nikoli (typicky při současném výkonu činnosti učitele prvního a druhého stupně základní školy,

učitele všeobecně vzdělávacích a odborných předmětů střední školy, popř. výkon učitele v „běžných“ třídách a ve třídách „speciálních“, resp. třídách samostatně zřízených pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami). Platná právní úprava již nevyžaduje nadpoloviční většinu počtu hodin zahrnujících činnosti odpovídající kvalifikaci, a stačí tak splňovat předpoklad odborné kvalifikace v jakémkoliv počtu hodin, tedy např. i jen jednou hodinou týdně u jedné z prováděných činností. Podmínkou však je, že pedagog vykonává obě činnosti (tj. pro něž splňuje předpoklad odborné kvalifikace i pro něž nesplňuje) v rámci druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě. Nelze tedy využít tohoto ustanovení např. u pedagogů se souběžnými pracovněprávními vztahy (např. vychovatelka školní družiny „dobírající“ hodiny na 1. stupni základní školy).

Novela ZPP účinná od 1. ledna 2015 pak přinesla určitou výlukou (omezení) pro využití této výjimky. Toto omezení brání uplatnění výjimky spočívající v souběhu různých pedagogických činností u pedagogického pracovníka, který má odbornou kvalifikaci pouze pro příslušný předmět nebo příslušnou aktivitu. To se týká jmenovitě výjimek vyplývajících z písemného uznání chybějící kvalifikace ředitelem školy (např. výkonní a výtvarní umělci, odborníci z praxe, trenéři – viz. dále) a výjimek týkajících se rodilých mluvčích. U těchto kategorií je odborná kvalifikace uznána výlučně jen pro výkon té přímé pedagogické činnosti, kterou zaměstnanec vykonává v souladu s uznáním jeho kvalifikace. Pro jakoukoli jinou přímou pedagogickou činnost (byť vykonávanou souběžně s tou, pro níž je kvalifikace uznána) je zaměstnanec považován za nekvalifikovaného.

Ad c) Výjimky vyplývající z písemného uznání chybějící kvalifikace ředitelem školy.

Jde vesměs o výjimky, které v důsledku novely ZPP účinné od 1. ledna 2015 tvoří součást ustanovení o způsobu získání odborné kvalifikace u jednotlivých pedagogických profesí, tj. ustanovení § 6 až § 21 ZPP. Některá z těchto ustanovení totiž obsahují zmocnění ředitele školy písemně uznat předpoklad odborné kvalifikace, a to navzdory skutečnosti, že zaměstnanec objektivně tento předpoklad nesplnil, ale má zvláštní – zákonem definovanou způsobilost k určitým činnostem. Konkrétně se jedná o výkonné a výtvarné umělce, trenéry, uznávané odborníky v oboru a některé další kategorie. Bližší výčet těchto kategorií uvádíme níže v tabulce. V tuto chvíli však pouze zdůrazníme, že i u tohoto typu výjimky znamená písemné uznání předpokladu odborné kvalifikace právní jistotu zaměstnance, že nemůže dostat platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52, písm. f) zákoníku práce, tj. z důvodu nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané

práce.

Výjimky z odborné kvalifikace pedagogů vyplývající z písemného uznání chybějící kvalifikace ředitelem školy:

Odborná kvalifikace	Osoby, jimž lze předpoklad odborné kvalifikace uznat za splněný	Příslušné ustanovení zákona
učitel druhého stupně základní školy	výkonný umělec	§ 8 odst. 4 ZPP
	výtvarný umělec	
	osoba s odbornou kvalifikací učitele uměleckých odborných předmětů podle § 10 odst. 1	
	osoba s odbornou kvalifikací trenéra podle § 21	
učitel střední školy	výkonný umělec	§ 9 odst. 9 ZPP
	výtvarný umělec	
	uznávaný odborník v oboru	
	osoba s odbornou kvalifikací trenéra podle § 21	
učitel uměleckých odborných předmětů v ZUŠ, SŠ a konzervatoři	výkonný umělec	§ 10 odst. 2 ZPP
	výtvarný umělec	
učitel vyšší odborné školy	výkonný umělec	§ 11 odst. 5 a 6 ZPP
	výtvarný umělec	
	uznávaný odborník v oboru	
	osoba s odbornou kvalifikací trenéra podle § 21	
pedagog volného času	výkonný umělec	§ 17 odst. 4 ZPP
	výtvarný umělec	
	osoba s odbornou kvalifikací učitele odborných uměleckých předmětů podle § 10 odst. 1	
	osoba s odbornou kvalifikací trenéra podle § 21	

Ad d) Výjimky týkající se rodilých mluvčích.

Zvláštní skupinu výjimek tvoří ustanovení § 22 odst. 4 ZPP: Pedagogický pracovník, pro kterého je příslušný cizí jazyk rodným jazykem nebo který jej ovládá na úrovni rodného jazyka, splňuje pro účely tohoto zákona předpoklad odborné kvalifikace pro výuku konverzace v tomto cizím jazyce, získal-li alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, nebo pro výuku tohoto cizího jazyka, získal-li vysokoškolské vzdělání.

Uvedené formulace sice opět přinášejí významné interpretační obtíže (např. není zřejmé, jak lze objektivně zjistit a ověřit, který jazyk je pro daného zaměstnance jeho rodným jazykem, stejně jako není jasné, jak objektivně posoudit, že zaměstnanec ovládá cizí jazyk na úrovni rodného jazyka – např. Společný evropský referenční rámec pro jazyky na tyto naléhavé otázky uspokojivé odpovědi nedává). Nicméně pokud nevznikne spor o identifikaci toho, kdo je tzv. rodilým mluvčím, popř. kdo ovládá cizí jazyk na úrovni rodného jazyka, je jinak podstata výjimky zřejmá a umožňuje tzv. rodilým mluvčím vykonávat přímou pedagogickou činnost bez odpovídající pedagogické kvalifikace, pokud splní alespoň zákonem požadovaný stupeň vzdělání (v případě výuky předmětu konverzace v cizím jazyce alespoň střední vzdělání s maturitní zkouškou, v případě výuky předmětu cizí jazyk jakékoli vysokoškolské, tedy i jen bakalářské vzdělání).

Ad e) Výjimka týkající se pedagogů, kteří získali odbornou kvalifikaci podle dříve platných právních předpisů.

Podle ustanovení § 30 ZPP platí: Za pedagogické pracovníky podle tohoto zákona se považují též pedagogičtí pracovníci, kteří ke dni účinnosti tohoto zákona splňují předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka podle dosavadních právních předpisů.

Toto ustanovení uznává odbornou kvalifikaci a další předpoklady, kterými splňovali pedagogičtí pracovníci podmínky pro výkon činnosti pedagogického pracovníka podle předchozích právních předpisů. Kdo tedy splňoval předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka před nabytím účinnosti ZPP, splňuje je i od data nabytí účinnosti zákona, tj. po 1. lednu 2005, přestože v některých případech je např. předpoklad odborné kvalifikace v tomto zákoně formulován jinak, než tomu bylo v předchozí právní úpravě. Není tedy důvod požadovat např. doplnění kvalifikace u nově přijímaného pedagogického pracovníka, pokud tento splňoval předpoklad odborné kvalifikace v době, kdy platila předchozí právní úprava.

Pro potřeby uznávání kvalifikace bude tedy i nadále nezbytné disponovat zněním již zrušených předpisů o odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků (především vyhláška č. 139/1997 Sb., o podmínkách odborné a pedagogické způsobilosti pedagogických pracovníků a o předpokladech kvalifikace výchovných poradců). Pro posouzení toho, podle kterého právního předpisu se posuzuje odborná kvalifikace pedagogického pracovníka, není přitom rozhodující datum vzniku pracovněprávního vztahu, ale datum ukončení příslušného vzdělání. Jestliže tedy ředitel školy přijímá nového pedagogického pracovníka v době účinnosti zákona, ale tento získal odbornou kvalifikaci před nabytím účinnosti zákona, posuzuje se předpoklad odborné kvalifikace podle tehdy platného právního předpisu. Podmínky získání odborné kvalifikace podle ZPP se tak uplatní až na ty pedagogické pracovníky, kteří získali tuto kvalifikaci (absolvovali studium) až po nabytí účinnosti ZPP, tj. po 1. lednu 2005. Totéž pak platí i v případě kvalifikačních předpokladů, které získávali pedagogičtí pracovníci v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (např. doplňkové pedagogické studium apod.).

4.3 Možnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52, písm. f) zákoníku práce s nekvalifikovaným pedagogickým pracovníkem

Výše komentovaný systém výjimek ze zákonem stanovených předpokladů odborné kvalifikace pro výkon činnosti pedagogického pracovníka znamená sám o sobě velké riziko pro ty zaměstnavatele ve školství, kteří se rozhodnou některé z výjimek zákona využít, ale později (zejména když trh práce nabídne na stejné pracovní místo kvalifikovanou pracovní sílu) by chtěli využít skutečnosti, že zaměstnanec objektivně nesplňuje kvalifikační předpoklad stanovený právním předpisem pro výkon sjednané práce, a rozvázat s ním pracovní poměr výpovědí podle § 52, písm. f) zákoníku práce. Jak vyplývá z dalšího rozboru, právní stav v tomto případě není výkladově vůbec jednoznačný, a znamená další z rizikových faktorů v pracovněprávních vztazích ve školství.

Z rozdělení celkem osmi druhů výjimek z kvalifikačních předpokladů, jak jsme je provedli výše, se zdá situace zdánlivě jasná: při aplikaci výjimek zařazených do první skupiny – viz. kap. 4.2.1 Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které však neznamenají uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace (tj. daný pedagogický pracovník je nadále považován za nekvalifikovaného) zaměstnavatel výpovědní důvod uvedený v § 52, písm. f) zákoníku práce uplatní, kdežto při aplikaci výjimek zařazených do první skupiny – viz. kap. 4.2.2 Výjimky umožňující výkon přímé pedagogické činnosti, které současně znamenají

uznání splnění předpokladu odborné kvalifikace (tj. daný pedagogický pracovník je nadále považován za plně kvalifikovaného) tento výpovědní důvod neuplatní z důvodu fikce uznání kvalifikačního předpokladu. Jenže tak jednoduché to bohužel není!

Do těchto úvah totiž vstoupil poměrně razantně Nejvyšší soud ČR, a to svým rozhodnutím sp. zn. 21 Cdo 3924/2015. Dá se dokonce říci, že tímto průlomovým rozsudkem NS nastavil nová pravidla pro posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dá zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi, jenž nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace podle ZPP.

Pro vysvětlení podstaty rozhodovaného sporu uveďme, že v daném případě dostal pedagogický pracovník výpověď z pracovního poměru, kterou mu dal zaměstnavatel podle § 52, písm. f) zákoníku práce, a to z důvodu nesplnění předpokladu odborné kvalifikace vyplývajícího z ustanovení § 3 odst. 1, písm. b) a § 10 ZPP. Pedagogický pracovník napadl tuto výpověď žalobou a základním argumentem u něj byla skutečnost, že ačkoli objektivně nesplňuje kvalifikační předpoklad pro výkon sjednané práce, vztahuje se na něj výjimka uvedená v ustanovení § 32 odst. 1, písm. a) ZPP. Podle této výjimky může vykonávat přímou pedagogickou činnost fyzická osoba bez kvalifikace za podmínky, že ke dni nabytí účinnosti zákona (tj. k 1.1.2005) dosáhla 50 let věku a 15 let praxe spočívající ve výkonu přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy.

Nejvyšší soud dospěl k závěru, že předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce učitele základní umělecké školy (ZUŠ) ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce jsou splněny jen,

a) jestliže učitel ZUŠ získal odbornou kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 10 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících, anebo

b) jestliže učitel ZUŠ **splňuje podmínky pro výkon přímé pedagogické činnosti** stanovené v ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) až c) zákona o pedagogických pracovnících.

Pro přezkoumávanou věc pak z uvedeného plyne závěr, že, splňuje-li zaměstnanec ke dni 1. 1. 2005 výjimku uvedenou v ustanovení § 32 odst. 1 písm. a) zákona o pedagogických pracovnících, nelze u něj při rozvázání pracovního poměru užít výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.

Tento závěr NS lze nepochybně zobecnit: NS dovozuje, že výpovědní důvod obsažený v § 52, písm. f) zákoníku práce, tj. nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, není splněn v případě, že pedagogický pracovník splňuje podmínky pro výkon přímé pedagogické činnosti tím, že u něj zaměstnavatel aplikoval některou ze zákonných výjimek z předpokladu odborné kvalifikace!

Výzkumná otázka č. 8:

Z hlediska personální praxe ve školách a školských zařízeních je tak zásadním problémem skutečnost, že ZPP umožňuje poměrně bezbřehé využívání výjimek z podmínky získání předpokladu odborné kvalifikace pedagogického pracovníka. A to vyvolává jednoduchou, ale zato zásadní otázku: *Je platná právní úprava kvalifikačních předpokladů pro výkon práce pedagogického pracovníka jednoznačná ve vztahu k řešení pracovněprávních vztahů ve školství?*

Z komentovaného rozhodnutí NS poměrně jednoznačně vyplývá, že nelze dát platnou výpověď podle § 52, písm. f) zákoníku práce **v žádném** z výše uvedených osmi případů uplatnění výjimky. A to je závěr z praktického hlediska neudržitelný, protože školy a školská zařízení využívají služeb nekvalifikovaných pedagogických pracovníků poměrně často. V každém jednotlivém případě ale musí zaměstnavatel volit některou z výše uvedených osmi variant výjimek, jinak by došlo k poměrně vážnému porušení školského zákona (konkrétně ustanovení § 7 odst. 7 zákona č. 561/2004 Sb., podle kterého smějí vzdělávání dětí, žáků a studentů podle tohoto zákona zajišťovat výlučně pedagogičtí pracovníci, tedy osoby **splňující předpoklady pro výkon přímé pedagogické činnosti** podle ZPP). To platí mj. i u stále častěji v praxi využívané výjimky, která je ve výše uvedeném přehledu zařazena jako tzv. krajní nouze ve smyslu ustanovení § 22 odst. 6 ZPP. To by ale znamenalo faktickou nemožnost rozvázat s kterýmkoli z těchto nekvalifikovaných pedagogických pracovníků pracovní poměr výpovědí podle § 52, písm. f) zákoníku práce! A to je z celospolečenského hlediska zcela jistě nežádoucí stav, protože zjevným záměrem zákonodárce (a zároveň přirozenou společenskou objednávkou) je zajistit vzdělávání přednostně plně kvalifikovanými pedagogickými pracovníky...

Návrh řešení de lege ferenda:

Cestou z této jistě nechtěné a nežádoucí situace je zásadní revize (změna) pojetí výjimek z předpokladů odborné kvalifikace pedagogických pracovníků v textu ZPP. Právně nejčistší by bylo samozřejmě úplné zrušení systému výjimek, jak byly komentovány výše. S ohledem na personální realitu v regionálním školství však bude zřejmě průchodnější následující varianta: zákonodárce by měl u každé z přípustných výjimek výslovně deklarovat, že aplikace vybraných výjimek uvedených v zákoně neznamena splnění předpokladu pro výkon činnosti pedagogického pracovníka stanoveného ZPP, a tedy dát zaměstnavateli výslovné zmocnění

uplatnit u nekvalifikovaného pedagogického pracovníka kdykoli výpovědní důvod podle § 52, písm. f) zákoníku práce.

V úvahu připadá následující doplnění ustanovení § 32 ZPP:

„§ 32

(1) Fyzická osoba, která nesplňuje předpoklad podle § 3 odst. 1 písm. b), může vykonávat přímou pedagogickou činnost po dni nabytí účinnosti tohoto zákona

a) pokud ke dni účinnosti tohoto zákona dosáhla 50 let věku a dlouhodobým výkonem přímé pedagogické činnosti na příslušném druhu nebo typu školy nejméně po dobu 15 let prokázala schopnost výkonu požadované činnosti,

b) nejdéle po dobu deseti let, pokud v této době nezahájí studium, kterým potřebný předpoklad získá, a toto studium úspěšně ukončí,

c) jestliže v době vzniku základního pracovněprávního vztahu neuskutečňovaly vysoké školy pro výuku odborných předmětů ve střední a vyšší odborné škole akreditovaný magisterský studijní program příslušného studijního oboru; v tomto případě se získáním nejvyššího dosažitelného vzdělání v příslušném oboru považuje předpoklad odborné kvalifikace pro pracovněprávní účely za splněný, nebo

d) pokud ke dni 1. ledna 2015 dosáhla alespoň 55 let věku a pokud vykonávala přímou pedagogickou činnost na příslušném druhu školy nejméně po dobu 20 let.

(2) Splnění podmínek pro výkon přímé pedagogické činnosti podle odst. 1 neznamená splnění předpokladů stanovených tímto zákonem pro výkon sjednané práce, a zaměstnavatel tak je oprávněn rozvázat pracovní poměr s pedagogickým pracovníkem vykonávající přímou pedagogickou činnost, a to podle § 52, písm. f) zákoníku práce.“

V této souvislosti jistě stojí za pozornost výsledek provedeného průzkumu mezi řediteli škol a školských zařízení (viz. kap. 7.8). Celých 58 % oslovených ředitelů škol nevidí v tomto komentovaném systému výjimek žádné významnější riziko a jeho existenci v podstatě podporují. Pouhých 41 % respondentů naopak doporučuje zásadní změny v platné právní úpravě, z toho však 33 % při zachování alespoň nějakých možností výjimek ze splnění předpokladu odborné kvalifikace pedagogických pracovníků. O příčinách tohoto postoje ředitelů škol, který je ve zjevném rozporu se závěry a doporučeními, k nimž dospěl autor této práce, lze jen spekulovat. Podle názoru autora však (podobně jako v případě institutu volna k samostudiu komentovaném v kap. 1.7) je tento názor vyvolán nedostatečným uvědoměním si právních důsledků a tedy rizik vyplývajících z využívání výjimek ze splnění předpokladu odborné kvalifikace pedagogických pracovníků v praxi řízení škol a školských zařízení. Při

posuzování této otázky je ředitel školy zjevně (a pochopitelně) motivován okamžitou potřebou zajistit chod školy (což mu ostatně ukládá § 164 odst. 1, písm. b) školského zákona, podle kterého ředitel školy odpovídá za to, že škola poskytuje vzdělávání v souladu se vzdělávacím programem), a to i v případě, že je na trhu práce k dispozici jen uchazeč, který nesplňuje předpoklad odborné kvalifikace pro výkon činnosti pedagogického pracovníka. Rizika, které evidentně systém výjimek obsahuje (viz. komentář výše), buď vůbec nezná, nebo si je nepřipouští. Ovšem tento rozpor nelze v žádném případě řešit pouhou osvětou nebo jen dalším vzděláváním vedoucích pedagogických pracovníků. Jde o problém systémový, která lze odstranit jedině změnou zákona, jak je doporučeno výše.

5. Dovolená pedagogických pracovníků

Na rozdíl od všech předchozích oblastí nemá čerpání dovolené pedagogických pracovníků speciální právní úpravu. Přesto (nebo možná právě proto) vyvolávají obecná ustanovení zákoníku práce (§ 217 a násl. ZP) určité výkladové nejasnosti a opět tak znamenají zdroj možných rizik v pracovněprávních vztazích ve školství.

5.1 Dovolená za kalendářní rok

Nejprve připomeňme, že vlastně již v rámci ustanovení ZP přeci jen nacházíme jedno zvláštní právní ustanovení týkající se dovolené pedagogických pracovníků. Máme na mysli § 213 odst. 3 ZP, podle kterého dovolená pedagogických pracovníků (a také akademických pracovníků vysokých škol) činí 8 týdnů v kalendářním roce. Tím se nárok na rozsah dovolené za kalendářní rok této profesní skupiny liší od všech ostatních zaměstnanců. To samo o sobě neznamená žádný výkladový problém. Za zamyšlení ale jistě stojí povaha této právní normy, tedy zda jde o normu kogentní (neumožňující odchylku) nebo zda lze toto ustanovení považovat za dispozitivní ve smyslu ustanovení § 4a odst. 2 ZP. Tedy zda by bylo přípustné případné zvýšení nároku na dovolenou pedagogických pracovníků kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. V praxi se sice zatím zaměstnavatelé s takovým požadavkem zaměstnanců (a popř. odborových organizací) nesetkávají, takže nelze přímo hovořit o riziku nebo zásadním problému, ale nepochybně jde o zajímavou právní otázku. Podle názoru autora této práce jde o jednostranně dispozitivní právní normu, která odchylku ve prospěch zaměstnanců umožňuje, protože z tohoto ani z dalších souvisejících ustanovení ZP nelze dovodit, že by zákon odchylku od tohoto ustanovení výslovně zakazoval, nebo že by taková odchylka byla v rozporu s dobrými mravy nebo s veřejným pořádkem²².

5.2 Lhůta pro čerpání dovolené

Za podstatnější problém lze ale ve vztahu k pedagogickým pracovníkům považovat celé ustanovení § 218 ZP. Podle tohoto ustanovení platí: *Čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.*

²² Viz. § 1 odst. 2 OZ. Připomeňme, že OZ působí v pracovněprávních vztazích subsidiárně (podpůrně), jak vyplývá z ustanovení § 4 ZP, ale koneckonců i ustálené judikatury Ústavního soudu.

Problém nastává v běžné personální praxi škol a školských zařízení, kdy u pedagogických pracovníků přijatých do pracovního poměru k novému školnímu roku, tj. až po skončení hlavních školních prázdnin, není do konce daného kalendářního roku téměř žádný prostor k čerpání jejich dovolené, na jejíž poměrnou část jim od září do konce kalendářního roku vznikne nárok. Stejný problém vlastně vzniká i u nepedagogických pracovníků přijatých od nového školního roku, ale s ohledem na rozsah jejich dovolené není tento problém tak palčivý. Pro srovnání: pedagogickému pracovníkovi vznikne takto nárok na čtyři dvanáctiny dovolené za kalendářní rok (§ 212 odst. 2 ZP), tj. 13,5 dne. U nepedagogického pracovníka pak jde o 8,5 dne. S ohledem na obvyklé vánoční prázdniny (a tedy přerušeni provozu škol a školských zařízení) tak není větší problém s vyčerpáním poměrné části dovolené u nových nepedagogických pracovníků právě v závěru kalendářního roku.

V případě pedagogických pracovníků však je situace komplikovaná speciálním ustanovením § 24 odst. 7 ZPP. Podle tohoto ustanovení vzniká pedagogickým pracovníkům nárok na 12 dnů volna k samostudiu. V běžné personální praxi škol se zaměstnavatelé vyrovnávají s tímto nárokem na volno k samostudiu právě v době přerušeni běžného provozu škol v průběhu školního roku, tedy mj. i v závěru kalendářního roku v době vánočních prázdnin. S přihlédnutím k jedné ze základních zásad pracovněprávních vztahů (§ 1a odst. 1, písm. e) ZP) zakazující nerovné zacházení nelze uspokojivě odůvodnit takový postup zaměstnavatele, kdy jedna skupina pedagogů by v době přerušeni provozu školy čerpala volno k samostudiu podle § 24 odst. 7 ZPP (protože svoji dovolenou za kalendářní rok již vyčerpali v době hlavních prázdnin v červenci a srpnu), zatímco jiné skupině bude nařízeno čerpání dovolené... Ostatně podrobně je tento problém analyzován v kap. 1.7.

Z předpokládané zákonné výjimky se tak stává pravidlo, což jistě není v souladu s ratio legis komentovaného ustanovení zákona. A navíc kontrolní praxe inspekce práce považuje za naléhavé provozní důvody (které opravňují k nevyčerpání dovolené v roce, v němž vznikl na dovolenou nárok) zcela jiné situace v provozech zaměstnavatelů, než je běžný provoz škol a školských zařízení.

Podle ustanovení § 218 odst. 2 a 3 ZP dále platí: *Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle předchozího odstavce, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.*

Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec

povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.

Ze stejných důvodů, z jakých nelze v běžném provozu škol čerpat dovolenou u nově nastoupivších pedagogických pracovníků do konce kalendářního roku, v němž vznikl na dovolenou nárok, není možné její vyčerpání ani do konce 30. června roku následujícího, protože v tento den končí období školního vyučování. Tito noví pedagogičtí pracovníci tak samozřejmě nastoupí dovolenou spolu s ostatními nejdříve 1. července následujícího roku. To ale dává právě těmto zaměstnancům právo určit si čerpání takto „pozdě“ čerpané dovolené v termínu, který si sami určí. A to může v personální praxi škol způsobit poměrně vážné problémy: zaměstnanec si např. může jednostranně určit, že tato část dovolené bude čerpána až po zahájení školního roku (tedy od 1. září), a to bez ohledu na provozní potřeby zaměstnavatele (školy)!

5.3 Hromadné čerpání dovolené

Podle ustanovení § 220 ZP platí: Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.

Jde o další z obecných ustanovení, které je v personální praxi škol a školských zařízení zjevně nepoužitelné! Způsob organizace školního roku, který je stanoven kogentně²³, nedovoluje zaměstnavatelům v regionálním školství jiné, než hromadné čerpání dovolené, a to téměř výlučně v době hlavních prázdnin v červenci a srpnu. Výše citované ustanovení ZP však dává v tomto hledu právo veta odborové organizaci. Je sice pravda, že stejně silné právo odborové organizace lze dovodit i z ustanovení § 217 ZP, podle kterého má odborová organizace spolurozhodovací pravomoc při určení rozvrhu čerpání dovolené. Celkově však nelze považovat takové pravomoci odborových organizací za šťastné v situaci, kdy právní úprava nedává zaměstnavateli žádnou volbu v případě nesouhlasu odborové organizace s určením termínu čerpání dovolené.

Zcela mimo realitu pak je to ustanovení § 220 ZP, podle kterého nesmí hromadné čerpání dovolené činit více než 2 týdny! To v praxi znamená, že úplně všichni zaměstnavatelé porušují toto omezující ustanovení ZP. Teoreticky lze sice opět uvažovat o tom, do jaké míry má citované ustanovení kogentní povahu, tj. zda se od něj lze vůbec odchýlit např. kolektivní

²³ Viz. § 24 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), a vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku.

smlouvou nebo vnitřním předpisem. Ale i v takovém případě by se z výjimky (odchylka od dispozitivní právní normy znamená z podstaty vždy výjimku z dané právní normy) stalo pravidlo, což opět zjevně odporuje ratio legis dané právní normy.

Výzkumná otázka č. 9:

Na tomto místě lze tedy položit další otázku: *Jsou obecná ustanovení ZP o čerpání dovolené bez problémů aplikovatelná i pro pedagogické pracovníky?* Jak je zjevné z výše uvedeného, komentovaná ustanovení ZP o čerpání dovolené jsou v případě pedagogických pracovníků zdrojem výkladových nejasností a možných kolizí postupu zaměstnavatelů s platnou právní úpravou, která může dokonce znamenat správní delikt zaměstnavatele zjištěný v rámci veřejnosprávní kontroly ze strany inspekce práce.

Návrh řešení de lege ferenda:

Jakkoli jsou v předcházejících kapitolách dosud provedené případy speciální právní úpravy v pracovněprávních vztazích podrobeny spíše kritice, je zjevné, že výše komentované kolize s obecnou právní úpravou čerpání dovolené lze řešit jedině speciální právní úpravou vztahenou k pedagogickým pracovníkům. Systémově lze uvažovat o dvou variantách:

1. Zvláštní právní úprava přímo v zákoníku práce, kdy vedle obecných pravidel čerpání dovolené budou následovat zvláštní ustanovení týkající se výlučně pedagogických pracovníků.
2. Zvláštní právní úprava provedená jiným zákonem. Nejpříjemnější se jeví samostatné ustanovení v ZPP.

Podstatou nezbytných změn zákona je:

- a) Výslovné zmocnění zaměstnavatele určit čerpání dovolené do konce školního roku, který začne v kalendářním roce, v němž vznikne pedagogickému pracovníkovi nárok na dovolenou.
- b) Výslovné ustanovení zákona vylučující působnost ustanovení § 220 ZP o hromadném čerpání dovolené na čerpání dovolené pedagogických pracovníků.

6. Kariérní systém pedagogických pracovníků

ZPP definuje kariérní systém pedagogických jako soubor pravidel stanovených pro zařazení pedagogických pracovníků do kariérních stupňů (§ 29 ZPP). Tento kariérní systém má umožnit pedagogickým pracovníkům postup v povolání v jednotlivých stupních jeho profesní kariéry.

Ustanovení § 13 vyhlášky č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, stanoví, že zařazení pedagogického pracovníka do příslušného kariérního stupně probíhá podle:

- složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané činnosti,
- vykonávané specializované činnosti,
- plnění odborné kvalifikace a dalších kvalifikačních předpokladů.

Konkrétní podmínky pro zařazení pedagogického pracovníka do jednotlivých kariérních stupňů stanoví pro jednotlivé kategorie pedagogických pracovníků vyhláška č. 317/2005 Sb. v přílohách č. 1 až 9.

K uplatnění tohoto kariérního systému v praxi škol a školských zařízení je na místě učinit následující poznámky:

1. Z žádného právního předpisu nelze dovozovat, že uplatnění podmínek (pravidel) stanovených tímto kariérním systémem je nezbytným předpokladem pro výkon činnosti pedagoga na konkrétní profesní pozici. Předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka stanoví jednoznačně § 3 ZPP a zde zákon nijak neukládá povinnost pedagogického pracovníka „prostupovat“ kariérním systémem. Povinnost absolvovat určitý druh nebo formu dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků (DVPP) při výkonu určitých řídicích nebo specializovaných činností pak je dána jinými ustanoveními zákona a vyhlášky, než těmi, které nastavují kariérní systém. Je tedy otázkou, zda je tento kariérní systém vůbec motivací k účasti pedagogických pracovníků v něm. Jak vyplývá z provedeného výzkumu, ani samotní ředitelé škol nemají zásadní právní či věcný důvod aktivně tento kariérní systém používat a jednotlivé pedagogické pracovníky zařazovat do příslušných stupňů tohoto kariérního systému (pouhých 16 % respondentů uvádí plné využívání oficiálního kariérního systému pedagogických pracovníků, a to je velmi alarmující výsledek!). Zjevné příčiny tohoto stavu tkví především v kolizi s platovými předpisy, která je komentována v následujícím odstavci.
2. Uplatněním kariérního systému podle jednotlivých příloh k vyhlášce č. 317/2005 Sb. nelze

nijak podmiňovat platové nároky pedagogických pracovníků. Ty jsou totiž dány kogentně ustanoveními platových předpisů, které mají vesměs vyšší právní sílu než vyhláška č. 317/2005 Sb. A právě tady lze spatřovat kolizi této vyhlášky (a tedy podmínek pro zařazení pedagogického pracovníka do stupně kariérního systému) s platovým předpisem. Např. druhý kariérní stupeň u učitele základní školy (příloha č. 2 vyhlášky č. 317/2005 Sb.) stanoví jako podmínku 1 rok praxe. Další podmínkou je výkon základních činností učitele (2. sloupec v příloze) odpovídající zařazení zaměstnance do 12. platové třídy. To je zjevné z popisu základních činností, který přesně odpovídá popisu činností v části 2.16.01 12.1. přílohy k nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. V obou citovaných právních předpisech je tento identický popis činností: *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.*

Z takto stanovených podmínek pro zařazení učitele do příslušného stupně kariérního systému snadno vzniká dojem, že získání předepsané délky praxe (zde 1 rok) je nutnou podmínkou nejen pro postup v kariérním systému, ale i pro zařazení do příslušné (zde dvanácté) platové třídy. Mimochodem stejný princip je uplatněn i v dalších přílohách vyhlášky č. 317/2005 Sb., a tedy u každé z profesních skupin pedagogických pracovníků.

Pro zařazování zaměstnanců do platových tříd i nadále platí ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ale především § 123 odst. 2 ZP, podle kterých zaměstnavatel zařadí zaměstnance do platové třídy, ve které je v katalogu prací zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel na zaměstnanci požaduje. Zavedení jiné podmínky (např. spočívající v délce praxe zaměstnance) platové předpisy nepřipouští. Jistě lze vycházet z předpokladu, že po učiteli s minimální (nebo žádnou) praxí nemusí ředitel školy požadovat nejnáročnější práce zařazené ve 12. platové třídě. Jestliže ale ředitel usoudí, že je učitel již např. po šesti měsících schopen tyto práce vykonávat a začne je po něm požadovat, náleží tomuto zaměstnanci příslušná platová třída bez ohledu na okolnost, že dosud nedosáhl praxe požadované pro druhý stupeň kariérního systému. Je tedy třeba oddělit prostupnost kariérním systémem od uplatnění pracovněprávních a zejména platových předpisů. A znovu tak vyvstává smysluplnost kariérního systému pedagogických pracovníků, jak jej nastavuje pozitivní právní úprava.

Výzkumná otázka č. 10:

Z výše komentovaného rozboru vyvstává následující otázka: *Je platná právní úprava kariérního systému pedagogických pracovníků efektivní, jednoznačná a v praxi aplikovatelná?* Z výše provedeného rozboru je zjevné, že stávající právní úprava kariérního systému pedagogických pracovníků (kromě toho, že je demotivující) vyvolává možnou dezinterpretaci v oblasti zařazování pedagogických pracovníků do platových stupňů, a to existencí domnělé podmínky minimální praxe pro zařazení do příslušné platové třídy. Tato zjevná kolize dvou právních norem vyplývajících z výše uvedeného rozboru má sice poměrně jednoznačné řešení, a to pouhým výkladem opírajícím se o přednost originální právní normy (v daném případě pravidlo vyplývající přímo ze zákoníku práce) před sekundární právní normou (tedy pravidlem vyplývajícím z vyhlášky č. 317/2005 Sb.). V personální praxi škol však tato kolize znamená riziko nesprávného postupu zaměstnavatele právě při zařazování pedagogických pracovníků do platových tříd, a to i jen z pouhé neznalosti výše uvedených souvislostí norem různé právní síly.

Neefektivnost tohoto kariérního systému potvrzuje i výzkum provedený mezi řediteli škol a školských zařízení (viz. kap. 7.9). Z něj vyplývá, že pouhých 17 % respondentů uvádí plné využívání oficiálního kariérního systému pedagogických pracovníků, a to je velmi alarmující výsledek! A naopak 72 % ředitelů škol formální kariérní systém v podstatě ignoruje, což je zjevným důkazem jeho nefunkčnosti. Toto hodnocení výzkumu mezi odbornou veřejností tak plně koresponduje se závěry, ke kterým dospěl autor v této kapitole.

Návrh řešení de lege ferenda:

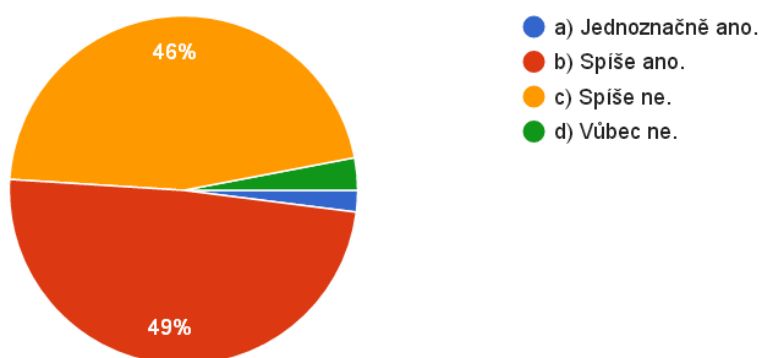
V daném případě je žádoucí úplné zrušení § 13 a všech příloh vyhlášky č. 317/2005 Sb. Za stávajícího právního stavu v oblasti odměňování pedagogických pracovníků (který je v podstatě identický s odměňováním kterýchkoli jiných zaměstnanců ve veřejných službách a správě) ani nemá smysl doporučovat jakoukoli náhradu jiným textem. Funkčnost kariérního systému pedagogických pracovníků (tedy motivace vedení škol i samotných pedagogických pracovníků jej aplikovat v praxi) závisí na zcela zásadních změnách v systému odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě, což předpokládá v prvé řadě změnu v zákoníku práce.

7. Vyhodnocení výzkumu mezi odbornou veřejností, interpretace výsledků.

7.1 K otázce č. 1

1. Máte naprostou jistotu, že umíte v praxi správně aplikovat všechny praktické důsledky současné právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků?

(100 odpovědí)



100 odpovědí:

a) Jednoznačně ano.	2
b) Spíše ano.	49
c) Spíše ne.	46
d) Vůbec ne.	3

Jak vyplývá z vyhodnocení odpovědí na otázku č. 1, významná část ředitelů škol a školských zařízení (49 %) sama připouští, že neumí v praxi správně aplikovat všechny praktické důsledky platné právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků. A personální praxe ve školách ukazuje, že toto množství významně zvyšují ti ředitelé škol, kteří si aplikační problémy této části pracovního práva vůbec neuvědomují nebo nepřipouští. V každém případě tak platí, že nelze s jistotou tvrdit, že zaměstnavatelé v regionálním školství vnímají všechny výše uvedené důsledky aktuální právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků.

Je samozřejmě otázkou, jaké jsou příčiny tohoto stavu. V zásadě lze pracovat se dvěma hypotézami:

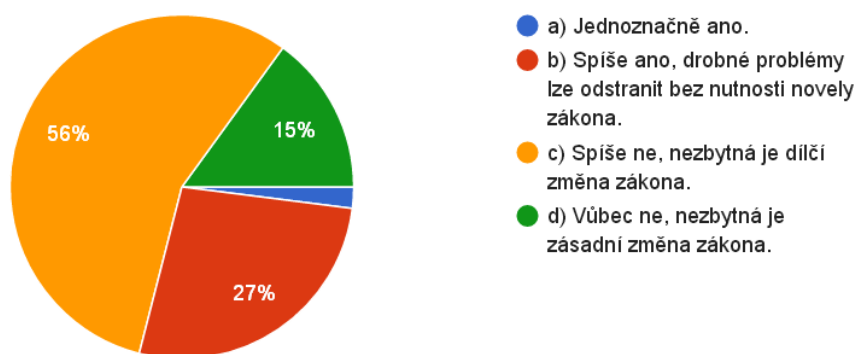
- a) Právní úprava pracovní doby pedagogických pracovníků je důsledná a přehledná, ale graduální a postgraduální příprava (vzdělávání) vedoucí zaměstnanců ve školství je nedostatečná.
- b) Aplikační důsledky současné právní úpravy pracovní doby pedagogických pracovníků jsou nezřetelné a tato právní úprava vyžaduje změnu tak, aby byla jednoznačná.

Řešení této otázky však již jde nad rámec této práce, může ale sloužit jako zdroj dalších úvah de lege ferenda.

7.2 K otázce č. 2

2. Považujete aktuální právní úpravu přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah (tj. tzv. nadúvazkových hodin) za natolik přehlednou a jednoznačnou, aby nevyvolávala žádné pochybnosti o její správné aplikaci?

(100 odpovědí)



100 odpovědí:

a) Jednoznačně ano.	2
b) Spíše ano, drobné problémy lze odstranit bez nutnosti novely zákona.	27
c) Spíše ne, nezbytná je dílčí změna zákona.	56
d) Vůbec ne, nezbytná je zásadní změna zákona.	15

Celých 72 % respondentů tedy nepovažuje aktuální právní úpravu tzv. nadúvazkových hodin za přehlednou a jednoznačnou! Tato nepřehlednost a nejednoznačnost vyvolává v praxi riziko nezákonného postupu zaměstnavatele – většinou z důvodu neznalosti, a často také z důvodu neoprávněných, ale reálných obav z rozpočtové náročnosti správného řešení tzv.

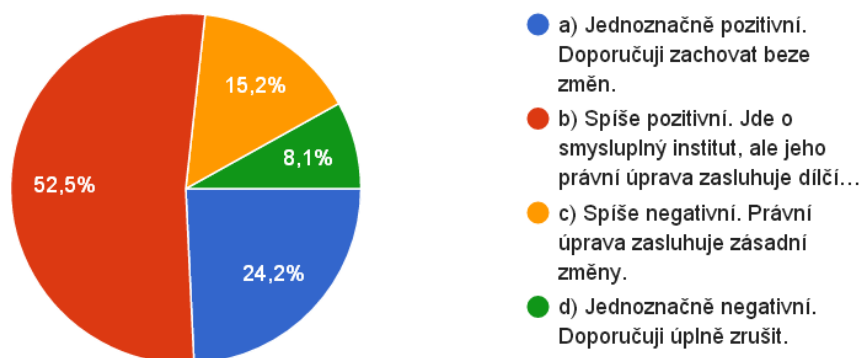
nadúvazkových hodin (viz. srovnání ceny běžné „úvazkové“ a nadúvazkové“ vyučovací hodiny provedené v kap. 1.6).

Z tohoto výsledku výzkumu mezi odbornou veřejností tak lze ve shodě se závěry v kap. 1.6 dovodit poměrně jednoznačnou potřebu změny příslušné části zákona.

7.3 K otázce č. 3

3. Jaký je Váš názor na právní úpravu volna k samostudiu?

(99 odpovědí)



99 odpovědí:

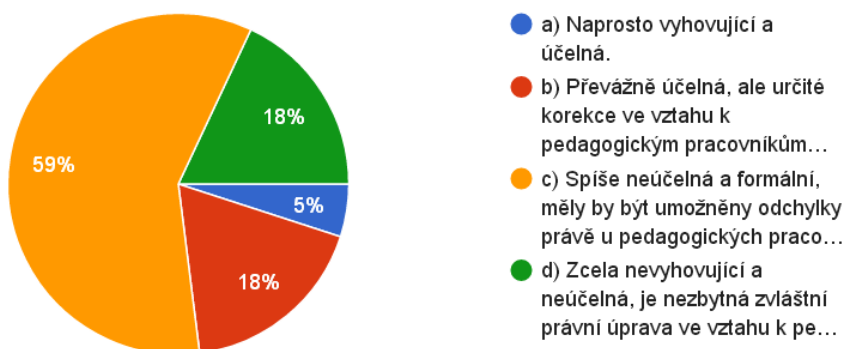
a) Jednoznačně pozitivní. Doporučuji zachovat beze změn.	24
b) Spíše pozitivní. Jde o smysluplný institut, ale jeho právní úprava zasluhuje dílčí změny.	52
c) Spíše negativní. Právní úprava zasluhuje zásadní změny.	15
d) Jednoznačně negativní. Doporučuji úplně zrušit.	8

Z provedeného výzkumu mezi odbornou veřejností vyplynulo, že jen 23 % respondentů odmítá volno k samostudiu. Pro většinu oslovených ředitelů se tedy volno k samostudiu jeví jako smysluplný institut, i když s potřebou dílčích změn v jeho právní úpravě (toto požaduje 52 % respondentů). Podle názoru autora však je tento převládající postoj odborné veřejnosti vyvolán nedostatečným uvědoměním si možností, které dává platná právní úprava pracovní doby pedagogických pracovníků (viz. závěry kap. 1.5 a 1.7).

7.4 K otázce č. 4

4. Způsob vedení evidence odpracované pracovní doby vyplývající z § 96 zákoníku práce je v případě pedagogických pracovníků podle Vašeho názoru:

(100 odpovědí)



100 odpovědí:

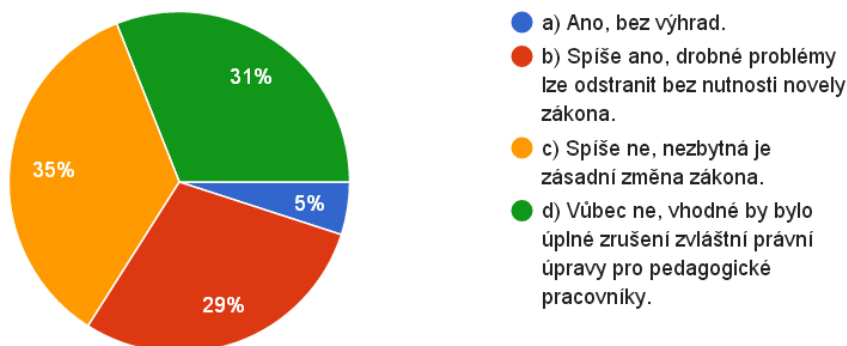
a) Naprosto vyhovující a účelná.	5
b) Převážně účelná, ale určité korekce ve vztahu k pedagogickým pracovníkům by byly vhodné.	18
c) Spíše neúčelná a formální, měly by být umožněny odchylky právě u pedagogických pracovníků.	59
d) Zcela nevyhovující a neúčelná, je nezbytná zvláštní právní úprava ve vztahu k pedagogickým pracovníkům.	18

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že za neúčelnou a formální považuje současnou evidenci odpracované pracovní doby celých 77 % respondentů! A k tomu dalších 18 % respondentů doporučuje určité korekce současné právní úpravy evidenci odpracované pracovní doby směrem k pedagogickým pracovníkům. To je natolik výrazná většina, že ve shodě se závěry kap. 1.8 lze konstatovat velmi silný důvod ke změnám této části zákona de lege ferenda.

7.5 K otázce č. 5

5. Je podle Vašeho názoru právní úprava podmínek uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou s pedagogickými pracovníky jednoznačná a bez aplikačních obtíží?

(100 odpovědí)



100 odpovědí:

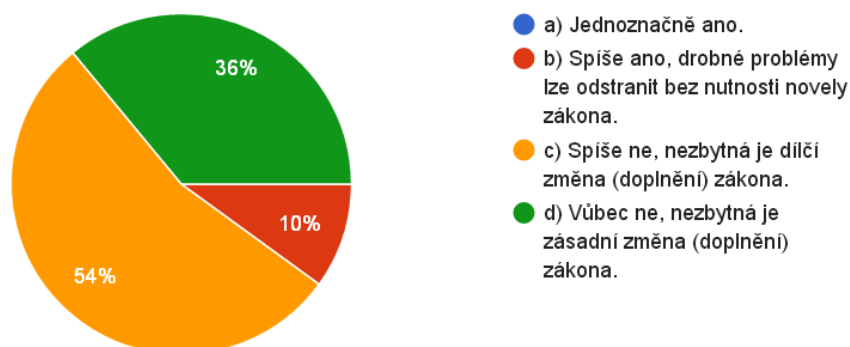
a) Ano, bez výhrad.	5
b) Spíše ano, drobné problémy lze odstranit bez nutnosti novely zákona.	29
c) Spíše ne, nezbytná je zásadní změna zákona.	35
d) Vůbec ne, vhodné by bylo úplné zrušení zvláštní právní úpravy pro pedagogické pracovníky.	31

Poměrně jednoznačným závěrem vyplývajícím z hodnocení odpovědí na tuto otázku je, že dvoutřetinová většina odborné veřejnosti (66 %) nepřijala zvláštní právní úpravu v této oblasti jako účelnou a očekává její změnu nebo dokonce úplné odstranění. A je samozřejmě další otázkou, do jaké míry si jednotliví ředitelé škol spadajících do skupiny přijímající současnou právní úpravu zdánlivě pozitivně uvědomují souvislosti vyplývající z rozboru praktických důsledků této úpravy provedeného v kap. 2. Nicméně i při současném stavu právního vědomí vedoucích zaměstnanců v regionálním školství lze považovat podíl 66 % znepokojených respondentů za alarmující a je to dobrý důvod k úvahám o změnách právní úpravy de lege ferenda.

7.6 K otázce č. 6

6. Považujete aktuální právní úpravu postavení statutárního orgánu (ředitele školy) za natolik přehlednou a jednoznačnou, aby nevyvolávala žádné pochybnosti o její správné aplikaci? Při volbě odpovědi vezměte v úvahu mj. i problematiku uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ředitelem školy „sám se sebou“.

(100 odpovědí)



100 odpovědí:

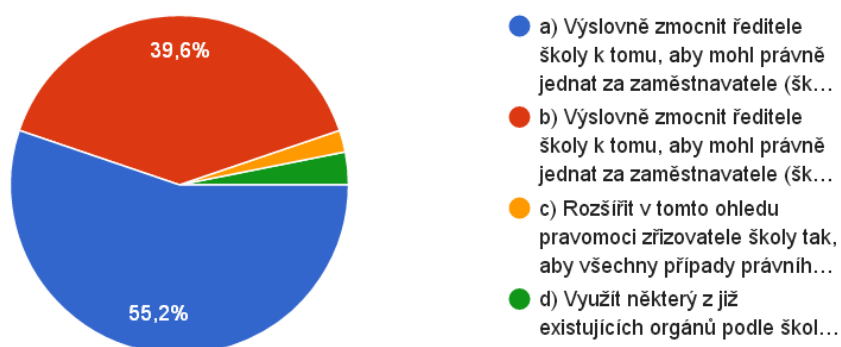
a) Jednoznačně ano.	0
b) Spíše ano, drobné problémy lze odstranit bez nutnosti novely zákona.	10
c) Spíše ne, nezbytná je dílčí změna (doplnění) zákona.	54
d) Vůbec ne, nezbytná je zásadní změna (doplnění) zákona.	36

Hodnocení odpovědí na tuto otázku více než jednoznačně odhaluje právní nejistotu ředitelů škol při právním jednání statutárního orgánu právnické osoby vůči své vlastní osobě: celých 90 % respondentů požaduje změnu (resp. doplnění) zákona v této oblasti! Není to žádné překvapení, protože – na rozdíl od všech ostatních oblastí komentovaných v této práci – je tématu právního jednání ředitele školy jako statutárního orgánu právnické osoby vůči své vlastní osobě věnováno v posledních letech mimořádná pozornost ze strany orgánů veřejné správy ve školství (bohužel bez jakékoli snahy o řešení stávajícího právního stavu) a je to časté téma diskuze v rámci dalšího vzdělávání vedoucích pedagogických pracovníků. Výsledek této části výzkumu mezi odbornou veřejností tak přesvědčivě potvrdil závěry formulované v kap. 3.

7.7 K otázce č. 7

7. V případě, že jste v odpovědi na předchozí otázku zvolili variantu s doporučenou změnou (doplnění) zákona, uveďte, jaký způsob řešení právního jednání mezi ředitelem školy jako zaměstnancem a zaměstnavatelem (školou) byste považovali za účelný.

(96 odpovědí)



96 odpovědí:

- a) Výslovně zmocnit ředitele školy k tomu, aby mohl právně jednat za zaměstnavatele (školu) i vůči vlastní osobě, a to bez omezení. 53
- b) Výslovně zmocnit ředitele školy k tomu, aby mohl právně jednat za zaměstnavatele (školu) i vůči vlastní osobě, a to alespoň v běžných případech jednostranného právního jednání (např. rozvržení týdenní pracovní doby, určení čerpání dovolené, vyslání na pracovní cestu apod.). 38
- c) Rozšířit v tomto ohledu pravomoci zřizovatele školy tak, aby všechny případy právního jednání týkajícího se osoby ředitele školy musel schválit zřizovatel školy. 2
- d) Využít některý z již existujících orgánů podle školského zákona (např. školská rada podle § 167 a 168 školského zákona, pedagogická rada podle § 164 odst. 2 školského zákona, popř. rada školské právnické osoby podle § 132 školského zákona) a rozšířit jejich pravomoci. 3

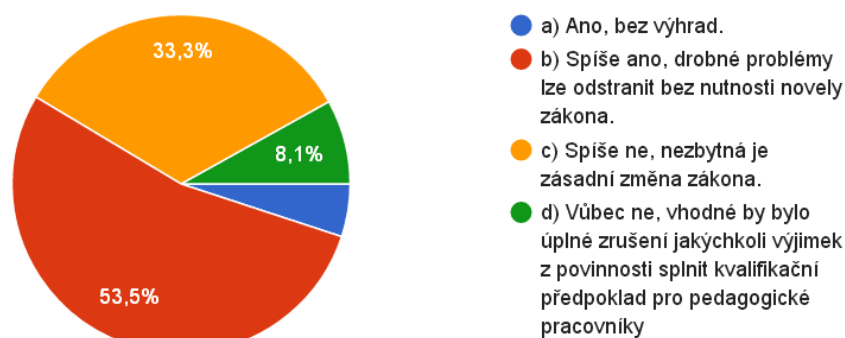
Celých 94 % respondentů zastává názor, že tato situace má být řešena výslovným zmocněním samotného ředitele školy k právnímu jednání i vůči své vlastní osobě. Pro svěřeni těchto kompetencí jiným orgánům působícím ve vztahu ke škole podle očekávání se vyslovilo

jen mizivých 6 % ředitelů škol. Je to samozřejmě výsledek předvídatelný, protože jde o oblast, ve které je již z povahy věci samotný ředitel školy zatížen silným subjektivním zájmem. Vlastně jde o otázku, která je nejvíce závislá na subjektivním vnímání vlastních potřeb respondenta, což mu téměř nedovoluje zohlednit ve své odpovědi objektivní hlediska, potřeby školy, kterou řídí, popř. správně vyhodnotit právní rozměr takové situace. Nicméně tento jednoznačný postoj něco napovídá o vztazích a očekáváních ze strany ředitelů škol vůči orgánům veřejné správy ve školství. Evidentně si nelze dělat iluze o důvěře samotných ředitelů škol vůči jednotlivým subjektům veřejné moci v oblasti vzdělávání...

7.8 K otázce č. 8

8. Je podle Vašeho názoru právní úprava výjimek z předpokladu odborné kvalifikace pedagogických pracovníků jednoznačná a bez aplikačních obtíží?

(99 odpovědí)



99 odpovědí:

a) Ano, bez výhrad.	5
b) Spíše ano, drobné problémy lze odstranit bez nutnosti novely zákona.	53
c) Spíše ne, nezbytná je zásadní změna zákona.	33
d) Vůbec ne, vhodné by bylo úplné zrušení jakýchkoli výjimek z povinnosti splnit kvalifikační předpoklad pro pedagogické pracovníky.	8

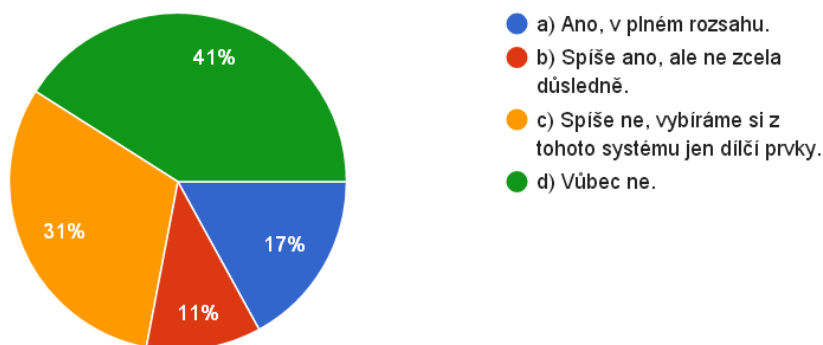
Celých 58 % oslovených ředitelů škol nevidí v systému výjimek ze splnění předpokladu odborné kvalifikace pedagogických pracovníků žádné významnější riziko a jeho existenci v podstatě podporují. Pouhých 41 % respondentů naopak doporučuje zásadní změny v platné

právní úpravě, z toho však 33 % při zachování možností výjimek ze splnění předpokladu odborné kvalifikace pedagogických pracovníků. O příčinách tohoto postoje ředitelů škol, který je ve zjevném rozporu se závěry a doporučeními, k nimž dospěl autor této práce v kap. 4, lze jen spekulovat. Podle názoru autora však (podobně jako v případě institutu volna k samostudiu komentovaném v kap. 1.7) je tento názor vyvolán nedostatečným uvědoměním si právních důsledků a tedy rizik vyplývajících z využívání výjimek ze splnění předpokladu odborné kvalifikace pedagogických pracovníků v praxi řízení škol a školských zařízení. Při posuzování této otázky je ředitel školy zjevně (a pochopitelně) motivován okamžitou potřebou zajistit chod školy, a to i v případě, že je na trhu práce k dispozici jen uchazeč, který nespĺňuje předpoklad odborné kvalifikace pro výkon činnosti pedagogického pracovníka. Rizika, které evidentně systém výjimek obsahuje (viz. kap. 4), buď vůbec nezná, nebo si je nepřipouští.

7.9 K otázce č. 9

9. Používáte ve Vaší škole aktivně kariérní systém pedagogických pracovníků, jak je uveden ve vyhlášce č. 317/2005 Sb. a zařazujete tedy jednotlivé pedagogické pracovníky do příslušných stupňů tohoto kariérního systému?

(100 odpovědí)



100 odpovědí:

a) Ano, v plném rozsahu.	17
b) Spíše ano, ale ne zcela důsledně.	11
c) Spíše ne, vybíráme si z tohoto systému jen dílčí prvky.	31
d) Vůbec ne.	41

Pouhých 17 % respondentů uvádí plné využívání oficiálního kariérního systému pedagogických pracovníků, a to je velmi alarmující výsledek! A naopak 72 % ředitelů škol formální kariérní systém v podstatě ignoruje, což je zjevným důkazem jeho nefunkčnosti. Toto hodnocení výzkumu mezi odbornou veřejností tak plně koresponduje se závěry uvedenými v kap. 6.

ZÁVĚR

Základním cílem této práce bylo identifikovat konkrétní oblasti v pracovněprávních vztazích v regionálním školství, v nichž existují výkladové kolize a reálné riziko protiprávního postupu zaměstnavatelů ve školství. Vedlejším cílem pak bylo navrhnout řešení těchto problémových oblastí, a to konkrétními doporučeními změn v právní úpravě de lege ferenda.

Na základě analýzy jednotlivých tematických celků této práce, hodnocením výzkumných otázek a dalšími metodami využitými při zpracování tématu dospěl autor k závěru, že lze potvrdit každou z formulovaných hypotéz. Lze tedy konstatovat následující skutečnosti:

1. Speciální právní úprava pracovněprávních vztahů u pedagogických pracovníků v regionálním školství je prokazatelně nesystémová, nepřehledná a adresátům jednotlivých právních norem působí vážné aplikační potíže.
2. Nedostatky stávající právní úpravy pracovněprávních vztahů u pedagogických pracovníků v regionálním školství znamenají vážné riziko vzniku pracovněprávních sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ve školství, a rovněž riziko takového zjištění orgánů veřejné správy v rámci veřejnosprávní kontroly, které zaměstnavatelům v regionálním školství prokáže porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.
3. Lze nalézt takové formulace, jež spolehlivě povedou k adekvátní změně pozitivní právní úpravy tak, aby byly odstraněny existující nedostatky a obtíže v pracovněprávních vztazích u pedagogických pracovníků v regionálním školství, a tím i rizikové faktory vyplývající z platné právní úpravy.

Podle názoru autora se podařilo dosáhnout cílů vytčených v úvodu této práce, a to ve všech šesti kapitolách, z nichž každá směřovala k identifikaci vážných výkladových problémů v samostatné oblasti pracovního práva ve školství. Toto hodnotící stanovisko zastává autor i přes skutečnost, že výzkum prováděný mezi odbornou veřejností (což byla jedna ze zvolených metod práce) ve dvou případech nekoresponduje se závěry, k nimž dospěl autor při analýze právní podstaty řešeného problému. Možné důvody těchto rozdílných hodnocení stejného problému uvádí autor v komentářích v příslušných kapitolách. Nicméně jde samozřejmě o pouhé hypotézy, jejichž verifikace je možným námětem další práce na toto téma.

V celkovém vyjádření však lze konstatovat významně převažující soulad závěrů této práce s provedeným průzkumem mezi odbornou veřejností. Proto lze existenci problémových oblastí pracovního práva ve školství identifikované v této práci považovat za prokázané a prezentované návrhy na změny de lege ferenda za důvodné, a tedy zasluhující další diskuzi a pozornost subjektů disponujících zákonodárnou iniciativou. A to je poslední – i když v úvodu nevyslovený cíl této práce: přesvědčit tyto subjekty o závažnosti komentovaných problémů a nezbytnosti jejich legislativního řešení.

Olomouc, 29.1.2018

Seznam použitých zdrojů

Monografie:

MELZER, F., TĚGL, P. a kolektiv. *Občanský zákoník – velký komentář. Svazek III. § 419 - 654*. Praha: Leges, 2014. 1264 s.

RIEGEL, F. a kol. *Školský zákon. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014. 838 s.

VALENTA, J. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 7. vydání. Olomouc: ANAG, 2017. 1 070 s.

VALENTA, J. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. vydání. Olomouc: ANAG, 2016. 432 s.

VALENTA, J. *Vývojové trendy veřejné správy ve školství*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2011. 66 s.

Internetové zdroje:

Sněmovní tisk 407/0 Novela zákona o pedagogických pracovnících [cit. 29. ledna 2017]. Dostupné na < <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=407&CT1=0>> .

Sněmovní tisk 206/0 Novela zákona o pedagogických pracovnících [cit. 29. ledna 2017]. Dostupné na < <https://www.psp.cz/sqw/tisky.sqw?O=7&T=206>> .

Reforma financování regionálního školství [cit. 29. března 2017]. Dostupné na < <http://www.msmt.cz/o-webu-msmt/financovani-regionalniho-skolstvi>> .

Právní předpisy:

Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném a účinném do 31.12.2006.

Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

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

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

Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů.

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

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

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

Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Vyhláška č. 16/2005 Sb., o organizaci školního roku, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 84/2005 Sb., o nákladech na závodní stravování a jejich úhradě.

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

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.

Judikatura:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. května.2003, sp. zn. 21 Cdo 2372/2002.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/1998.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. prosince 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. prosince 2014, sp. zn. 21 Cdo 4540/2014.

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. listopadu 2015, sp. zn. 21 Cdo 3924/2015.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. dubna 2009, sp. zn. 3 Ads 6/2007.

Nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 33/97, IV. ÚS 814/06, I. ÚS 2061/08, I. ÚS 2486/13.

ABSTRACT:

In education, the general regulation of labour law relations given by the Labor Code is strongly influenced by the special regulation contained in the Act on Pedagogical Staff. This thesis analyzes the ambiguous and risky parts of this special law regulation from the interpretation point of view. Great emphasis is put on finding solutions for identifying conflicting situations by proposing changes to provisions of current legal regulations. Respecting these future legal regulations provides a chance for labor law relations in education to be effective.

Part of the thesis is the research of the expert public's opinion on the existence of the observed interpretation problems and on their solutions. The conclusions drawn from this research are compared with the research findings acquired by the author. It demonstrates the existence of problematic areas of labor law in the education system and the justification for the proposed changes of the valid legislation.

SHRNUTÍ:

Obecná úprava pracovněprávních vztahů provedená zákoníkem práce je ve školství výrazně ovlivněna zvláštní úpravou obsaženou v zákoně o pedagogických pracovnících. V této práci jsou rozebírány výkladově nejednoznačné a rizikové části této zvláštní právní úpravy. Velký důraz je kladen na hledání řešení zjištěných kolizních situací, a to návrhem na změny ustanovení právních předpisů, při jejichž respektování má budoucí právní úprava pracovněprávních vztahů ve školství šanci být efektivní.

Součástí práce je výzkum názorů odborné veřejnosti na existenci sledovaných výkladových problémů a rovněž na způsoby jejich řešení. Závěry vyplývající z tohoto výzkumu jsou porovnávány s výzkumnými závěry, k nimž došel autor, a je tak prokazována existence problémových oblastí pracovního práva ve školství, a tím i důvodnost navrhovaných změn platné právní úpravy.

Seznam klíčových pojmů:

Církevní škola
Dovolená
Evidence
Judikatura
Mzda/plat
Kalendářní rok
Kariérní systém
Kraj
Kvalifikační předpoklad
Ministerstvo školství
Nadbytečnost
Nárok
Nařízení vlády
Nejvyšší soud
Obec
Pedagogický pracovník
Pracovní doba
Pracovní poměr
Pracovní úvazek
Pracovní volno
Právní jednání
Právní předpis
Samostudium
Soukromá škola
Školní prázdniny
Školní rok
Ústavní soud
Veřejná škola
Vyhláška
Výklad
Výjimka
Výpověď z pracovního poměru

List of Key Words:

Church school
Leave
Record
Case law
Salary
Calendar year
Career system
Region
Qualification.
Ministry of Education
Redundancy
Claim.
Government's regulation
Supreme court
Community
Pedagogical employee
Working hours
Work relationship
Load
Time off
Legal action
Legal regulation
Self-study
Private school
Holidays
School year
Constitutional court
Public school
Edict
Interpretation
Exception
Sack

Vzdělávání

Education

Zákon

Act

Zaměstnanec

Employee

Zaměstnavatel

Employer

Zřizovatel

Organizer

Příloha:

Kontakty na jednotlivé respondenty průzkumu

reditelka@zdrav-sk.opava.cz	javorska.m@tiscali.cz	xMatejP@seznam.cz
butkovova@zspaskov.cz	ms.mikulovice@tiscali.cz	vlk.zdenek@zsamskasava.cz
reditel@ddledce.cz	jaroslav.mihal@mzs-vb.cz	kaprev@seznam.cz
kmentova@zatlanka.cz	m.raiserova@seznam.cz	_rousek@kgm.cz
staubrova@novoborska.cz	Vera.Belochova@zshajeslany.cz	skola@zsamsmirova.cz
y.medkova@gmail.com	info@gymnazium-hostivice.cz	KarelZizka@seznam.cz
ivana.tichakova@ssstavebni.tce.cz	skola@zsazusfrydlant.cz	nedvedova@zszizkov.cz
DagmarTobolova@seznam.cz	krickova@zsezzlin.cz	Hynek.Steska@szszlin.cz
hel.moravcikova@centrum.cz	m.micka@issmt.cz	horakova@ouholesov.cz
reditel@betlemska.cz	pazderova.jana@gmail.com	dagmar.bistra@zsvysluni.cz
ivapinkas@centrum.cz	Vlach.Pavel@vassboskovice.cz	komrska@korunka.org
Michaela.Gleichova@seznam.cz	zuzana.skapova@zsdetska.cz	zsdysmost@volny.cz
skolspec@skolspec.cz	mauleova@spseplzen.cz	hujerova@svitani.cz
kubat@sspcb.cz	bacikova@zs-castolovice.cz	ms.zvidalek@volny.cz
maly.ales@tiscali.cz	zsul@zsul.cz	PrenkovaM@seznam.cz
dana.safkova@zsschsady.cz	Oldrich.Andel@zsho.cz	zsvejrostova@vejrostova.cz
kosarek@agkm.cz	Vera.Belochova@zshajeslany.cz	jaroslav.kopecky@5zs-pb.cz
george.janovsky@seznam.cz	Alena.Suchoparova@seznam.cz	zsbm@zsbm.cz
tutalek.vlastimil@zsdoksy.cz	zs.lucina@seznam.cz	gymred@gympldka.cz
kacirek@grk.cz	zvsjabl@volny.cz	podesva@zsintegra.cz
reditel@zspraksice.cz	pavel.sumec@sedmikraska.cz	zs.skalice@skolaskalice.cz
palat@zs-reznickova.cz	zsdasice@volny.cz	pzs@jablunkov.cz
zstynecnl@volny.cz	majerova@ssst.cz	rihazushm@seznam.cz
zsnedakonice@zsnedakonice.cz	info@zsebenese.cz	zscernozice@seznam.cz
petr.chalupa@zskontesinec.net	Jana.Hrkalova@gop.cz	msslunicka@brnenec.net

detskydomov.pribor@seznam.cz

MSSenov@seznam.cz

zszichlinek@seznam.cz

jaroslav.hala@zsterera.com

lenka.sivakova@msvratimov.cz

Marie.Zitna@zspionyru.cz

mszey.olc@volny.cz

zs.rataje@tiscali.cz

zsms.nemojany@seznam.cz

v.smilnakova@gmail.com

info@gymnazium-hostivice.cz

cerovsky@zscvikov.cz

evaku@login.cz

lenka.peckova@vossp.cz

reditel@gjo.cz

lorsagova@sosboh.cz

strestik@zsseberov.cz