

## Důsledky odvolání jmenovaného zástupce ředitele

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Ředitel školy není spokojen s prací jmenovaného zástupce ředitele. Plánuje jeho odvolání s účinností od 1. 9. a jmenování nového zástupce ředitele. Při plánování „úvazků“ v následujícím školním roce se domnívá, že

- odvolaný zástupce ředitele se musí nutně, „automaticky“ vrátit na pracovní místo učitele 2. stupně základní školy s týdenní pracovní dobou 40 hodin (tj. na pracovní místo, které bylo sjednáno dříve v pracovní smlouvě),
- s odvolaným zástupcem ředitele musí uzavřít novou pracovní smlouvu, ve které bude sjednán druh práce „učitel 2. stupně základní školy“,
- v případě, kdy nebude uzavřena pracovní smlouva na „učitele 2. stupně základní školy“, dá odvolanému zástupci ředitele výpověď spojenou s odstupným.

Které úvahy ředitele jsou správné a které jsou mylné? Jaký postup je nutné dodržet?

### 1. Pokračování pracovního poměru

**Správný** je výchozí předpoklad, a to skutečnost, že **odvoláním** zástupce ředitele **pracovní poměr nekončí** (§ 73a odst. 2 zákoníku práce).

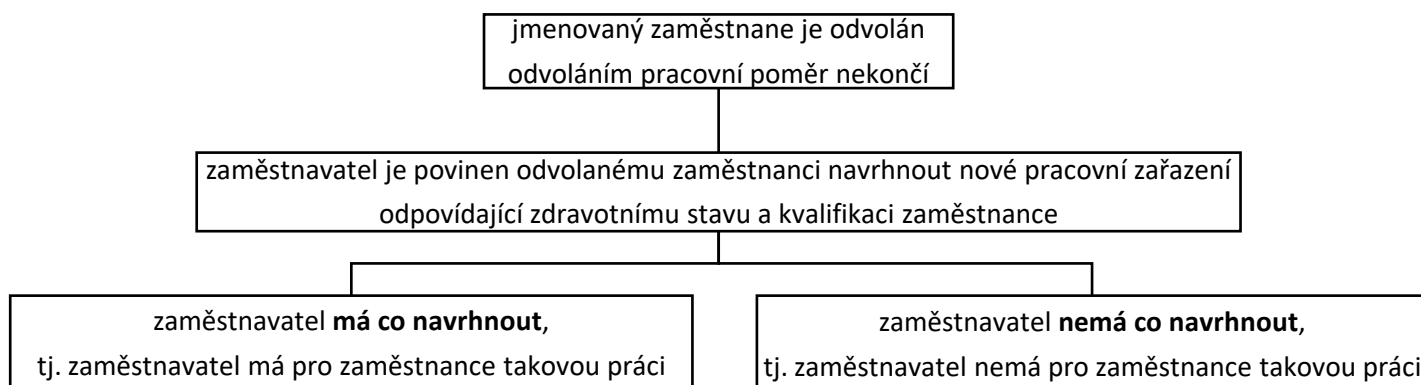
### 2. Práce vykonávaná v rámci pokračujícího pracovního poměru

Úvaha ředitele o tom, že odvolaný zástupce ředitele se musí vrátit na pracovní místo učitele 2. stupně s týdenní pracovní dobou 40 hodin, je **mylná**. Pracovní poměr pokračuje, avšak odvolaný zástupce ředitele nemá zaručeno, že se po odvolání vrátí na pracovní místo, které bylo dříve sjednáno v pracovní smlouvě.

Podle § 73a odst. 2 zákoníku práce se použije jiný postup. Zaměstnavatel je povinen **navrhnout** odvolanému zaměstnanci **nové pracovní zařazení** odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance. Zaměstnavatel navrhuje takové pracovní zařazení, které skutečně může navrhnout. Pracovní místo nemusí a ani nemá „uměle“ vytvářet.

Pro tuto nabídkovou povinnost zaměstnavatele platí:

- zaměstnavatel musí zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě; zde například pracovní zařazení na pracovní místo vychovatele s týdenní pracovní dobou 20 hodin (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 759/2014),
- lze navrhovat pouze volné pracovní místo, popřípadě pracovní místo, u kterého je předem jisté, že bude volné v dohledné době, tj. v řádu dnů, např. proto, že pracovní poměr dosavadního zaměstnance na tomto místě skončí k určitému dni uplynutím doby (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4897/2009).

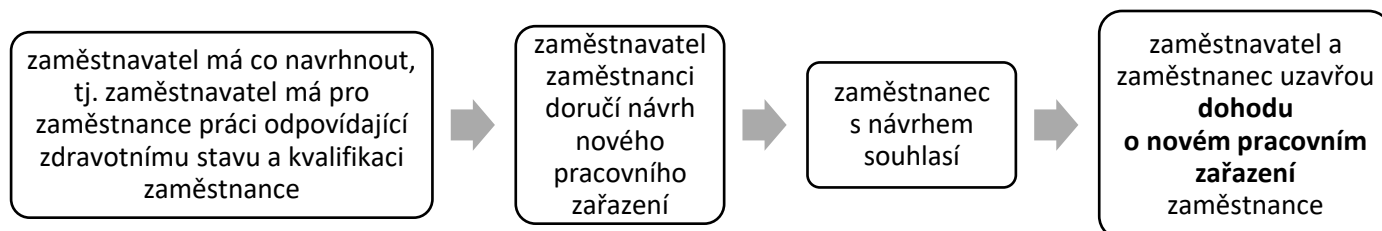


### 3. „Přechod“ k pokračujícímu pracovnímu poměru

Úvaha ředitele o tom, že s odvolaným zástupcem ředitele je nutné uzavřít pracovní smlouvu, je **mylná**.

Pokud odvolaný zástupce ředitele přijme návrh nového pracovního zařazení (např. na pracovní místo vychovatele s týdenní pracovní dobou 20 hodin), zaměstnavatel a odvolaný zástupce ředitele **neuzavírají pracovní smlouvu**, kterou se zakládá pracovní poměr s druhem práce „vychovatel“. Pracovní poměr odvolaného zástupce ředitele stále trvá, není důvod jej znovu zakládat pracovní smlouvou.

Dohodu, kterou zaměstnavatel a odvolaný zástupce ředitele uzavírají, je **dohoda o novém pracovním zařazení** podle § 73a odst. 2 zákoníku práce.



### 4. Výpověď z důvodu „fiktivní nadbytečnosti“

Úvaha ředitele o tom, že v případě dání výpovědi pro nadbytečnost odvolanému zástupci ředitele bude poskytnuto odstupné, je **mylná**.

Modelová situace vychází ze skutečnosti, že pracovní místo zástupce ředitele nemá být zrušeno, má být pouze obsazeno jiným zaměstnancem. V takovém případě je výpověď daná odvolanému zástupci ředitele výpovědí z důvodu „fiktivní nadbytečnosti“. Tehdy podle § 73a odst.2 zákoníku práce zaměstnanci, kterému byla dána výpověď, **odstupné nenáleží**.

