

Jmenovaný zástupce ředitele: sjednání zkušební doby a využití zkušební doby ke zrušení pracovního poměru PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Modelová situace 1

V Základní škole Kostelec, příspěvková organizace několik let pracuje šikovný učitel 2. stupně základní školy. Zvažuje nabídku ředitele školy – jmenování zástupcem ředitele od 1. 2. 2025. Nabídka jej láká, ale současně by se chtěl „pojistit“ pro případ, že by tuto práci nezvládal nebo by se mu nelíbila.

Proto navrhuje řediteli školy, že sjednají zkušební dobu, a to od 1. 2. 2025 do 30. 4. 2025. Jestliže by chtěl „opustit“ práci zástupce ředitele a „vrátit se“ k práci učitele, využije zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Ředitel školy zjišťuje, zda je takový postup možný.

1. Sjednání zkušební doby

V rámci téhož pracovního poměru lze zkušební dobu sjednat pouze jednou, a to v souvislosti se vznikem pracovního poměru. V případě popsaném v modelové situaci pracovní poměr již v minulosti vznikl (pracovní smlouvou s druhem práce „učitel 2. stupně základní školy“) a trvá. Bude trvat i v okamžiku jmenování zástupcem ředitele. Jmenováním zástupcem ředitele nedojde ke vzniku pracovního poměru, ale ke změně pracovního poměru (§ 40 odst. 1 zákoníku práce). Proto zaměstnavatel a zaměstnanec nemohou sjednat zkušební dobu. Takovou „pojistku“ jmenovaný zástupce ředitele, který v současné době pracuje ve škole jako učitel, nemůže mít.

2. Na jakou „pojistku“ může zástupce ředitele spoléhat

Pro zástupce ředitele může být určitou „pojistkou“ skutečnost, že odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí. Nevrací se sice „automaticky“ na původní pracovní místo, avšak zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (§ 73a odst. 2 zákoníku práce).

Modelová situace 2

V Základní škole Kostelec, příspěvková organizace bude od 1. 2. 2025 pracovat zcela nový zástupce ředitele. Dříve v této škole nepracoval. Chce se „pojistit“ pro případ, že by tuto práci nezvládal nebo by se mu nelíbila. Proto navrhuje řediteli školy, že sjednají zkušební dobu, a to od 1. 2. 2025 do 30. 4. 2025. Aby se všechno zjednodušilo, navrhuje, že bude zkušební doba zapracována do jmenování.

Ředitel školy zjišťuje, zda je takový postup možný. Dále zjišťuje, zda v případě využití zkušební doby bude muset zástupci ředitele navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nebo pracovní poměr „jednoduše“ skončí.

1. Sjednání zkušební doby

V rámci téhož pracovního poměru lze zkušební dobu sjednat pouze jednou, a to v souvislosti se vznikem pracovního poměru. V případě popsaném v modelové situaci pracovní poměr zástupce ředitele vzniká jmenováním. Proto lze sjednat zkušební dobu.

Jmenování je jednostranné právní jednání (nejedná se o dohodu, smlouvu). Proto nelze zkušební dobu „zapracovat“ do jmenování. Na zkušební době se musejí smluvní strany (zaměstnavatel a zaměstnanec) dohodnout v samostatné dohodě.

2. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

Pokud bude se zástupcem ředitele uvedeným v modelové situaci sjednána zkušební doba, a jedna ze smluvních stran zruší pracovní poměr ve zkušební době, pracovní poměr zástupce ředitele skončí.

Nebude-li ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době uvedeno konkrétní datum, pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení. Jestliže ve zrušení pracovního poměru ve zkušební době bude uvedeno konkrétní datum (pozdější než datum doručení zrušení), pracovní poměr skončí daným konkrétně vymezeným dnem.

3. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ≠ odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době není odvoláním z pracovního místa vedoucího zaměstnance. Proto v tomto případě pracovní poměr jmenovaného zástupce ředitele končí a zaměstnavatel nemusí zástupci ředitele navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.