

Řešení situace: zaměstnavatel „nemá pro pedagogického pracovníka dostatek vyučovacích hodin“

PhDr. Mgr. Monika Puškinová, Ph.D.

Modelová situace

Ředitel Základní školy, Kostelec, příspěvková organizace plánuje „úvazky“ a činnost ve školním roce 2025/2026. Zjistil, že pro učitele základní školy A „nemá dostatek vyučovacích hodin“. Může mu „přidělit“ pouze 20 vyučovacích hodin přímé pedagogické činnosti. Nemůže mu „přidělit“ 22 hodin přímé pedagogické činnosti, které odpovídají týdenní pracovní době 40 hodin sjednané v pracovní smlouvě.

Ředitel základní školy promýšlí základní varianty řešení.

1. Dohoda o změně obsahu pracovního poměru

Řešení situace optimální pro zaměstnavatele spočívá v postupu, kdy se zaměstnavatel (Základní škola Kostelec, příspěvková organizace) a učitel základní školy A dohodnou na změně obsahu pracovního poměru podle § 40 odst. 1 zákoníku práce.

§ 40 odst. 1 zákoníku práce

Obsah pracovního poměru je možné změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.

Obsah dohody o změně obsahu pracovního poměru (označovaný jako „dodatek pracovní smlouvy“) spočívá ve změně týdenní pracovní doby z 40 hodin (kterým odpovídá 22 hodin přímé pedagogické činnosti týdně) na 36,3636 hodin (kterým odpovídá 20 hodin přímé pedagogické činnosti týdně).

Uvedenou dohodu lze sjednat na dobu neurčitou, stejně tak ji lze sjednat např. pouze od 1. 9. 2025 do 31. 8. 2026.

Uvedenou dohodu nelze nahradit pouze změnou platového výměru (ve kterém by byly uvedeny údaje o složkách platu odpovídajících týdenní pracovní době 36,3636 hodin). Důvod spočívá ve skutečnosti, že kratší týdenní pracovní dobu lze pouze sjednat (dohodnout), nelze ji stanovit jednostranným právním jednáním zaměstnavatele (platovým výměrem).

§ 80 zákoníku práce

Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to písemně. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

2. Zaměstnavatel a zaměstnanec se nedohodnou na kratší pracovní době: překážka v práci na straně zaměstnavatele

Jestliže se zaměstnavatel a učitel základní školy A nedohodnou na kratší pracovní době, je nutné vycházet z uzavřené a platné pracovní smlouvy, ve které je sjednána týdenní pracovní doba učitele základní školy A v rozsahu 40 hodin.

Pokud zaměstnavatel nemůže učiteli A přidělovat práci odpovídající 40 hodinám práce týdně (a proto i 22 hodinám přímé pedagogické činnosti týdně), vzniká překážka v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce. Za dobu, na kterou případně překážka v práci na straně zaměstnavatele, zaměstnavatel zaměstnanci poskytuje náhradu platu ve výši průměrného výdělku.

§ 208 zákoníku práce

Nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v § 207, přísluší mu náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku ...

3. Zaměstnavatel a zaměstnanec se nedohodnou na kratší pracovní době: rozhodnutí o organizační změně a výpověď pro nadbytečnost

Z dlouhodobého hlediska musí zaměstnavatel přistoupit k tomu, že rozhodnutím o organizační změně zruší pracovní místo učitele základní školy s týdenní pracovní dobou 40 hodin a vytvoří pracovní místo učitele základní školy s týdenní pracovní dobou 36,3636 hodin. Na základě uvedené organizační změny dá některému učiteli základní školy výpověď pro nadbytečnost [dle § 52 písm. c) zákoníku práce].