

VYBRANÉ MOŽNOSTI A ZPŮSOBY SKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU ŘEDITELE VEŘEJNÉ ŠKOLY*

VERONIKA KVAPILOVÁ**

Abstract: **Selected Option and Methods for Terminating the Employment of a Headmaster of a Public School**

This text is focused on the ways in which a headmaster's employment can be terminated. It deals with two interrelated issues. The first issue is how the employment of a headmaster can be terminated in accordance with current legislation. The second issue considers who is authorised to perform this legal act. Therefore, the text focuses on the relevant provisions of the Education Act and the Labour Code, and based on its findings, presents a possible proposal for *de iure* amendments.

Keywords: headmaster; termination of an employment relationship; senior employee; appeal

Klíčová slova: ředitel školy; rozvázání pracovního poměru; vedoucí zaměstnanec; odvolání

DOI: 10.14712/23366478.2026.110

ÚVOD

Ředitel školy¹ je pro řádné fungování školského zařízení základní, nepominutelnou osobou. Právní úprava vztahující se k osobě ředitele školy by proto měla být přehledná, jasná a především komplexní. Pracovní poměr ředitele školy upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (dále jen „školský zákon“), a subsidiárně také zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Školský zákon obsahuje mechanismy pro jmenování i odvolání ředitele školy. Vzdání se místa ředitele školy upravuje pouze zákoník práce.

* Tento text vznikl na Masarykově univerzitě v rámci projektu specifického výzkumu „Limity právní úpravy skončení pracovního poměru ředitele školy“, kód projektu MUNI/A/1563/2024, podpořeného z prostředků účelové podpory na specifický vysokoškolský výzkum, kterou poskytlo MŠMT v roce 2025.

** Mgr. Veronika Kvapilová, doktorandka; Katedra finančního práva a národního hospodářství, Oddělení sociálního práva, Právnická fakulta, Masarykova univerzita, Brno / Ph.D. student; Department of Financial Law and Economics, Department of Social Law, Faculty of Law, Masaryk University, Brno; e-mail: 488397@mail.muni.cz; ORCID: 0009-0007-7071-9976.

¹ Text se věnuje výhradně institutu ředitele veřejné školy, tj. školy, jejímž zřizovatelem je územní samosprávný celek či ministerstvo. Specifikům úpravy institutu ředitele soukromé školy, tj. školy, jejímž zřizovatelem je některý z právních subjektů uvedených v § 8 odst. 6 školského zákona, se tento text nevěnuje.

Ředitel veřejné školy je na své pracovní místo, v souladu s § 166 odst. 2 školského zákona, jmenován zřizovatelem² na základě zřizovatelem vyhlášeného konkursního řízení. Zřizovatel je zároveň osobou, která ředitele školy v zákonem stanovených případech z jeho vedoucího pracovního místa odvolává³ či může odvolat.⁴ Případné vzdání se místa ředitele školy ředitel školy adresuje zřizovateli. Odvolání či vzdání se místa ředitele školy neznamena automatické skončení pracovního poměru.⁵ Zaměstnavatel (tj. škola) má povinnost odvolanému řediteli školy či řediteli školy, který se vzdal místa ředitele školy, „[...] navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele [tj. ve škole] na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci“.⁶ Pokud škola, jakožto zaměstnavatel, nemá pro odvolaného ředitele školy odpovídající práci (což je v dnešní době, kdy se většina škol potýká s nedostatkem pedagogického personálu, vysoce nepravděpodobné),⁷ jedná se dle § 73a odst. 2 zákoníku práce o překážku v práci na straně zaměstnavatele, tj. školy. Překážka v práci na straně školy jako zaměstnavatele je dána rovněž v případě, kdy škola nemá odpovídající práci pro ředitele, který se svého místa vzdal.⁸ Zákon zde zároveň pro oba případy stanovuje nevyvratitelnou domněnkou možnost rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce.⁹ Nárok na odstupné, podle § 67 zákoníku práce, přitom vzniká pouze v případě, že byl pracovní poměr s odvolaným ředitelem školy rozvázán v souvislosti se zrušením jeho místa, jakožto důsledkem organizační změny.¹⁰ Z výše uvedeného vyplývá, že důsledné rozlišování mezi odvoláním či vzdáním se místa ředitele školy a skončením pracovního poměru ředitele školy je namístě.

Školský zákon upravuje problematiku odvolání ředitele školy a lze z něj odvodit i postup pro případy vzdání se místa ředitele školy. Ve školském zákoně však zcela chybí úprava řešící otázku, kdo je legitimní dát řediteli školy výpověď nebo mu navrhnout rozvázání pracovního poměru dohodou. Zodpovězení této otázky je přitom velice důležité, protože se může velmi snadno stát, že ředitel školy nebude tím, se kterým bude pracovní poměr podle některého z důvodů uvedených v § 48 zákoníku práce rozvázán, nýbrž bude tím, kdo bude chtít svůj pracovní poměr rozvázat. Ať je tedy ředitel školy tím, se kterým je pracovní poměr rozvazován, nebo tím, kdo jej rozvazuje, není ze současného znění školského zákona jasné, kým konkrétně je toto právní jednání (v případě, že je s ředitelem školy pracovní poměr rozvazován) činěno, resp. vůči komu konkrétně je směřováno (v případě, že pracovní poměr rozvazuje se školou ředitel školy). Vzhledem k tomu, že tato problematika není upravena přímo ve školském zákoně, nabízí se subsidiární použití zákoníku práce. Zákoník práce v tomto ohledu jasno má. Podle

² § 8 školského zákona stanovuje, kdo může být zřizovatelem školy.

³ Viz § 166 odst. 4 školského zákona.

⁴ Viz § 166 odst. 5 školského zákona.

⁵ Viz § 73a odst. 2 zákoníku práce.

⁶ Tamtéž.

⁷ Srov. např. MAČÍ, J. Pražská katastrofa. Děti v české metropoli nemá kdo učit. In: *Seznam Zprávy* [online]. 19. 9. 2024 [cit. 2024-10-20]. Dostupné na: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/kampus-praha-nema-ucitele-260755>.

⁸ § 73a odst. 2 zákoníku práce.

⁹ Tamtéž.

¹⁰ Srov. tamtéž.

zákoníku práce je tím „oním“ zaměstnavatel. Jako zaměstnavatel však v pracovněprávním vztahu ředitele školy vystupuje škola, za kterou jedná ředitel školy.¹¹ Ředitel školy by tedy měl vystupovat jak na straně zaměstnance, tak i na straně zaměstnavatele. To je ovšem dle mého názoru v rozporu se základním smyslem a účelem pracovního práva a vylučuje to i judikatura.¹² V důsledku výše popsaného zde vzniká „patová situace“, která nemá právně zcela jasné řešení.

Hlavním cílem tohoto textu je zodpovězení dvou vzájemně se prolínajících výzkumných otázek: *Jak může ředitel školy rozvázat svůj pracovní poměr, nebo jak s ním může být rozvázán pracovní poměr, aby toto jednání bylo v souladu s účinnou právní úpravou? Kdo je oprávněn přijmout ředitelovu výpověď či návrh na rozvázání pracovního poměru a opačně, kdo je oprávněn řediteli výpověď dát nebo navrhnout rozvázání pracovního poměru?* Abych mohla zodpovědět výzkumné otázky, nejprve popíšu a zanalyzuji stávající právní úpravu. Následně vytvořím závěry o možnostech, které stávající právní úprava nabízí. Na základě čehož poté zodpovím výzkumné otázky. V textu se budu zabývat touto problematikou pouze u ředitelů škol, jejichž zřizovateli jsou územní samosprávné celky či ministerstva.

Mezi hlavní zdroje textu patří relevantní stávající právní úprava, odborná literatura, především příslušná komentářová literatura¹³ a dále odborné texty nejen z oblasti práva,¹⁴ ale také z oblasti pedagogiky.¹⁵ Pro splnění hlavního cíle textu je totiž nezbytně nutné zohlednit a reflektovat tuto problematiku rovněž z pohledu pedagogů, tedy osob, které se s příslušnou právní problematikou denně potýkají.

KDO JE TO ŘEDITEL ŠKOLY

Ředitel školy je specifickou osobou, jejíž role ve škole či školském zařízení je z mnoha ohledů klíčová a neopominutelná. Pokud škola nemá ředitele, znamená to pro ni poměrně velké komplikace, jelikož nemůže vykonávat většinu svých standardních úkonů.¹⁶ Odvolání ředitele školy či vzdání se místa ředitele školy je i z tohoto důvodu pro samotné fungování školy poměrně nepříjemným právním jednáním. Pro pochopení specifiku tohoto právního jednání a zejména pro zodpovězení výzkumných otázek je nezbytně nutné nejprve ve stručnosti¹⁷ shrnout, kdo je to vlastně ředitel školy z pohledu práva.

Ředitel školy je subjektem, jehož postavení je z právního hlediska poměrně komplikované. V důsledku neúplné právní úpravy ředitele školy ve školském zákoně se na tento

¹¹ Viz § 131 odst. 1 školského zákona.

¹² Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010.

¹³ Např. BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023; RIGEL, F. – BAHÝTOVÁ, L. – KUDROVÁ, V. – MORAVEC, O. – PUŠKINOVÁ, M. *Školský zákon: komentář*. Praha: C. H. Beck, 2014.

¹⁴ SMEJKAL, M. *Pracovní poměr pedagogických pracovníků*. Praha: C. H. Beck, 2023.

¹⁵ Např. TROJAN, V. *Ředitel školy: uvažování o vyvažování života ředitelů škol*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2021.

¹⁶ Např. činnosti uvedené v § 165 školského zákona, který taxativně vymezuje některé zásadní kompetence ředitele školy, jakožto vykonavatele státní správy.

¹⁷ Podrobněji viz SMEJKAL, *Pracovní poměr pedagogických pracovníků*, s. 98–100.

subjekt vztahuje hned několik právních předpisů, z nichž některé jsou obecnou právní doktrínou řazeny do veřejného práva a některé do práva soukromého. Ředitel školy proto musí vždy důsledně rozlišovat a správně charakterizovat výkon své činnosti. Jádrem právní úpravy se nachází ve školském zákoně, kde je řediteli školy věnována významná pozornost zejména v § 131 a v § 164–166. Ředitel školy je z pohledu práva statutárním orgánem školy, vykonavatelem veřejné správy, vedoucím zaměstnancem a pedagogem.¹⁸

ODVOLÁNÍ ŘEDITELE ŠKOLY

Třebaže má ředitel školy tolik rozdílných rolí, z hlediska jeho oprávnění vykonávat funkci ředitele školy je stěžejní, že je dle § 166 školského zákona považován za zaměstnance, který je jmenován a také odvoláván v souladu s ustanoveními zákoníku práce a specifiky stanovenými školským zákonem a dalšími právními předpisy z oblasti školství.¹⁹ Jediným oprávněným subjektem, který může dle § 166 ředitele školy z jeho vedoucího pracovního místa odvolat, je zřizovatel školy. Ředitel školy, jejímž zřizovatelem je územní samosprávný celek nebo ministerstvo, může být odvolán, pouze je-li naplněna některá z podmínek stanovených v § 166 odst. 3 až 5 školského zákona. Zde je namístě uvést, že ředitele soukromých škol,²⁰ kterými se tento text nezabývá, mohou být odvoláni i na základě jiných důvodů či z pouhé vůle zřizovatele. Důvodem přísnější úpravy odvolání ředitele školy, jejímž zřizovatelem je územní samosprávný celek či ministerstvo, je zejména zajištění nezávislosti školy na konkrétním zřizovateli a eliminace rizika možného střídání ředitelů z „politických“ důvodů. „Politickými“ důvody se myslí především změna zřizovatele v důsledku např. voleb, kdy nově zvolená politická reprezentace může mít zájem na změně ředitele školy, např. kvůli rozdílným názorům.

Právní úprava jmenování a odvolání ředitele školy byla v minulosti několikrát novelizována. Podle prvotní úpravy § 166 školského zákona z roku 2004²¹ byl ředitel školy jmenován do funkce ředitele na dobu neurčitou. Odvolání ředitele školy bylo možné pouze v případě naplnění některého z důvodů uvedených v § 166 odst. 4 a 5 školského zákona ve znění účinném ke dni 10. 11. 2004, které se však ukázaly pro potřeby praxe jako nedostačující.²² V rámci novely školského zákona,²³ která nabyla účinnosti dne

¹⁸ K tomu viz LHOTKOVÁ, I. – TROJAN, V. – KITZBERGER, J. Kompetence ředitele školy v právních předpisech. In: LHOTKOVÁ, I. – TROJAN, V. – KITZBERGER, J. *Kompetence řídicích pracovníků ve školství*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 48–54.

¹⁹ Např. zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“).

²⁰ Podrobněji viz BLÁŽEK, M. O postavení ředitele soukromé školy. *Právní rozhledy*. 2025, roč. 33, č. 9, s. 276–285.

²¹ Školský zákon ve znění účinném ke dni 10. 11. 2004.

²² K tomu srov. Důvodovou zprávu k zákonu č. 472/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *beck-online* [online]. 13. 4. 2011 [cit. 2025-11-02]. Dostupné na: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqgeyv6nbxgjpwi6q>.

²³ Viz zákon č. 472/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

1. 1. 2012, bylo proto zavedeno 6leté funkční období ředitele školy. Jmenování do funkce ředitele školy bylo možné pouze na dobu určitou trvající 6 let. Pokud zřizovatel školy nevyhlásil nejpozději v období 3 měsíců před koncem 6letého funkčního období ředitele školy konkurs na ředitele školy pro další období, prodlužovalo se na základě § 166 odst. 3 školského zákona účinného ke dni 1. 1. 2012 funkční období, resp. pracovní poměr na dobu určitou, stávajícího ředitele školy o dalších 6 let.²⁴ Další významná změna v právní úpravě pracovního poměru ředitele školy nastala dne 1. 5. 2015, kdy nabyla účinnosti další novela školského zákona.²⁵ Tato novela mj. znovu zavedla pracovní poměr ředitele školy na dobu neurčitou, ovšem se zachováním 6letého funkčního období.²⁶ Dle důvodové zprávy k novelizačnímu zákonu č. 82/2015 se tak v rámci pracovního poměru ředitele školy založeného na dobu neurčitou mají každých 6 let opakovat období, trvající 3 měsíce,²⁷ ve kterých má zřizovatel školy oprávnění či povinnost²⁸ vyhlásit konkurs na místo ředitele školy a stávajícího ředitele školy odvolat podle § 73 odst. 1 zákoníku práce. Tato podoba právní úpravy pracovního poměru ředitele školy je účinná dodnes a zajišťuje řediteli školy nadstandardní pracovněprávní ochranu.²⁹

Dle stávající právní úpravy, účinné od 1. 5. 2015, je tedy zřizovatel školy oprávněn na základě svého rozhodnutí v období od počátku 6. měsíce do konce 4. měsíce před uplynutím 6letého funkčního období ředitele školy vyhlásit konkurs na ředitele školy. Pokud zřizovatel svého oprávnění využije, pak musí k poslednímu dni 6letého funkčního období stávajícího ředitele školy tohoto ředitele odvolat.³⁰ Pokud zřizovatel školy konkurs nevyhlásí, pak stávající ředitel zůstává i nadále ředitelem, přičemž na končící 6leté funkční období kontinuálně navazuje další 6leté období.³¹ O vyhlášení konkursního řízení na ředitele školy není oprávněn rozhodovat pouze zřizovatel školy, nýbrž i Česká školní inspekce a školská rada. Zřizovatel školy má povinnost dle § 166 odst. 3 školského zákona vyhlásit konkurs na ředitele školy ve výše uvedeném období, jestliže obdrží návrh na vyhlášení konkursu od České školní inspekce nebo školské rady.

Povinnost odvolat ředitele školy má zřizovatel rovněž v situaci, kdy nastane některý z případů uvedených v § 166 odst. 4 školského zákona. Jedná se o situace, kdy ředitel školy pozbyde některý z předpokladů stanovených pro výkon jeho činnosti v zákoně o pedagogických pracovnících, nebo nesplní podmínku zahájení a úspěšného ukončení studia nezbytného pro získání odborné kvalifikace, jak to stanovuje zákon o pedagogických pracovnících, dále když nesplní podmínku získání znalostí z oblasti řízení školství

²⁴ Viz § 166 odst. 3 školského zákona, ve znění účinném ke dni 1. 1. 2012.

²⁵ Zákon č. 82/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další.

²⁶ Srov. § 166 odst. 2 a 3 školského zákona účinného ke dni 1. 5. 2015.

²⁷ Toto období je pevně stanoveno do doby počínající 6. měsícem a končící 4. měsícem před uplynutím 6letého funkčního období.

²⁸ V případech, kdy Česká školní inspekce nebo školská rada navrhne vyhlášení konkursu na ředitele školy.

²⁹ Viz Důvodovou zprávu k zákonu č. 82/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a některé další. In: *beck-online* [online]. 27. 8. 2014 [cit. 2025-11-02]. Dostupné na: <https://app.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=oz5f6mrqe2v6obsl5shu>.

³⁰ § 166 odst. 3 školského zákona.

³¹ Tamtéž.

studium pro ředitele škol, nebo v případě, že nastane organizační změna, v jejímž důsledku pracovní místo ředitele zanikne.³²

Školský zákon vymezuje také důvody, pro které se zřizovatel může, ale nemusí, rozhodnout ředitele školy odvolat. Tyto důvody jsou taxativně vymezeny v § 166 odst. 5 písm. a) až c) školského zákona. Prvním důvodem je závažné porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z činností, úkolů a pravomocí ředitele, které bylo zjištěno např. Českou školní inspekci nebo samotným zřizovatelem.³³ Druhým důvodem je návrh České školní inspekce, který zřizovateli podala na základě zjištění závažných nedostatků v činnosti školy.³⁴ Třetím a zároveň i posledním důvodem zakládajícím možnost odvolání ředitele školy zřizovatelem je pravomocné rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele školy z vedoucího pracovního místa nebo pravomocné rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem.

Jestliže zřizovatel rozhodne o odvolání ředitele školy, postupuje podle § 73 odst. 1 zákoníku práce. Je tomu tak proto, že řediteli školy zřízené územním samosprávným celkem či ministerstvem se pracovní poměr zakládá jmenováním podle § 33 odst. 3 zákoníku práce. Ředitel školy je na vedoucí pracovní místo jmenován na základě § 131 odst. 2 školského zákona, jakožto zvláštního právního předpisu, podle kterého lze v souladu s § 33 odst. 3 zákoníku práce založit pracovní poměr jmenováním na vedoucí pracovní místo. Ředitel školy je zároveň buď vedoucím organizačního útvaru organizační složky státu, v případech, kdy se jedná o školu zřizovanou ministerstvem,³⁵ nebo je vedoucím příspěvkové organizace, v případech škol zřizovaných územním samosprávným celkem.³⁶

VZDÁNÍ SE MÍSTA ŘEDITELE ŠKOLY

Ředitel školy má rovněž možnost rozhodnout se, že skončí. Vzdání se místa ředitele školy, které se doručuje zřizovateli podle § 334 a násl. zákoníku práce, musí být, stejně jako odvolání ředitele, písemné, avšak nemusí v něm být, na rozdíl od odvolání, uveden žádný důvod. Což lze dovodit z úpravy vzdání se pracovního místa v § 73 odst. 1 zákoníku práce. Podle Ptáčka³⁷ je vzdání se místa ředitele školy možné kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, pokud zvláštní právní předpisy nestanoví jinak. Školský zákon vzdání se místa ředitele školy blíže neupravuje, a proto se lze, na rozdíl od odvolání ředitele školy, řídit plně zákoníkem práce.

³² § 166 odst. 4 školského zákona.

³³ K problematice tohoto odvolacího důvodu viz MORÁVEK, J. Nabídková povinnost při odvolání a při vzdání se vedoucího pracovního místa. *Právnícké listy*. 2024, roč. 8, č. 1, s. 26–27, kde je věnována pozornost zejména možnosti subsidiárního uplatnění časového omezení pro odvolání dle zákoníku práce.

³⁴ K tomu viz § 174 odst. 14 školského zákona.

³⁵ § 33 odst. 3 písm. b) zákoníku práce.

³⁶ § 33 odst. 3 písm. e) zákoníku práce.

³⁷ Viz PTÁČEK, L. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo vzdání se tohoto místa. In: BĚLINA, M. – DRÁPAL, L. a kol. *Zákoník práce: komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 497.

Odvoláním nebo vzdáním se místa ředitele školy však automaticky nedochází ke konci jeho pracovního poměru.³⁸ Ba naopak, zaměstnavatel je povinen navrhnout řediteli školy změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci, která odpovídá zdravotnímu stavu a kvalifikaci ředitele školy. Pouze v případě, že zaměstnavatel takovou práci pro ředitele školy nemá, nebo ji ředitel školy odmítne, vzniká dle § 73a odst. 2 zákoníku práce překážka v práci na straně zaměstnavatele. Zároveň, na základě nevratitelné domněnky, může zaměstnavatel dát řediteli školy výpověď, jelikož je zde dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce.

ZAMĚSTNAVATEL ŘEDITELE ŠKOLY

V souvislosti se zde uvedeným považují za nutné vyjasnit, kdo je zaměstnavatelem ředitele školy. Zaměstnavatelem ředitele školy je škola, a to i navzdory tomu, že je na vedoucí pracovní místo jmenován zřizovatelem. Zřizovatel nemá postavení zaměstnavatele ředitele školy, třebaže je na základě § 166 školského zákona oprávněn ředitele školy jmenovat a odvolat či přijmout ředitelovo vzdání se místa ředitele školy. Pokud by zřizovatel měl práva a povinnosti zaměstnavatele ředitele školy, pak by se při současném nastavení příslušných právních předpisů stal *de facto* další stranou pracovněprávního vztahu mezi ředitelem, coby zaměstnancem, a školou, coby jeho zaměstnavatelem.³⁹

Kdo je oprávněn jednat za školu v případě odvolání či vzdání se místa ředitele, v důsledku čehož vzniká škole, jakožto zaměstnavateli, nabídková povinnost či oprávnění dát řediteli výpověď? Odpověď na tuto otázku poskytuje § 166 odst. 10⁴⁰ školského zákona. Toto ustanovení opravňuje zřizovatele ke jmenování ředitele školy na vedoucí pracovní místo, aniž by proběhlo konkursní řízení. Jmenování je možné pouze na dobu určitou, dokud nedojde k řádnému jmenování ředitele na základě skutečného konkursního řízení podle § 166 odst. 2 školského zákona.⁴¹ Aby nedocházelo k obcházení povinnosti vyhlášovat konkursní řízení, stanovuje § 166 odst. 10 školského zákona zřizovateli rovněž povinnost vyhlásit konkurs na ředitele školy bez zbytečného odkladu. Příslušné ustanovení lze považovat do jisté míry za legislativní potvrzení výkladu Nejvyššího soudu. Ten se ve svém rozsudku ze dne 7. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2668/2012, zabýval tím, zda mohl zřizovatel pověřit zástupce ředitele výkonem práv a povinností ředitele školy svým usnesením poté, co se ředitel vzdal pracovního místa vedoucího zaměstnance, tj. ředitele školy, aniž by byl tento zástupce zvolen v konkursním řízení. Nejvyšší soud v daném rozsudku dovodil, že zástupce ředitele sice nemůže

³⁸ § 73a odst. 2 zákoníku práce.

³⁹ K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3863/2007.

⁴⁰ Účinný od 1. 10. 2020. Viz zákon č. 284/2020 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 178/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích, ve znění pozdějších předpisů.

⁴¹ § 166 odst. 10 školského zákona.

být statutárním zástupcem, jelikož tato funkce je ze zákona svěřena pouze řediteli školy a školský zákon neopravňuje ředitele školy ani jinou osobu přenést tuto funkci na jinou osobu. Zástupce ředitele, dle rozsudku Nejvyššího soudu,⁴² však může splnit vůči řediteli školy, který se vzdal svého pracovního místa, nabídkovou povinnost a rovněž mu může dát výpověď z pracovního poměru. Dle Nejvyššího soudu⁴³ je k tomu zástupce ředitele školy oprávněn podle občanského zákoníku, jehož subsidiární užití v případě absence konkrétní úpravy v zákoníku práce upravuje § 4 zákoníku práce. Podle § 166⁴⁴ občanského zákoníku mohou za právnickou osobu právně jednat i jiní zaměstnanci, jestliže to stanoví vnitřní předpisy právnické osoby a je to s ohledem na jejich pracovní zařazení obvyklé.⁴⁵

Uspokojivou odpověď na moji výzkumnou otázku *Kdo je oprávněn přijmout ředitelovu výpověď či návrh na rozvázání pracovního poměru a opačně, kdo je oprávněn řediteli výpověď dát nebo navrhnout rozvázání pracovního poměru?* by mohl představovat § 166 odst. 10 školského zákona. Odpověď by mohla být, že oprávněnou osobou je ta osoba, kterou podle § 166 odst. 10 školského zákona zřizovatel dočasně jmenuje na vedoucí pracovní místo. Tato odpověď by se však vztahovala pouze na ředitele školy, který by v době rozvázání pracovního poměru fakticky již ředitelem školy nebyl, jelikož došlo k jeho odvolání či vzdání se místa. Navíc by zřizovatel opravdu musel někoho dočasně na vedoucí pracovní místo jmenovat. Školský zákon to ale zřizovateli nenařizuje, nýbrž jej k tomu pouze opravňuje.⁴⁶ Záleží tedy pouze na zřizovateli, zda se rozhodne této možnosti využít či nikoliv. Proto je nezbytně nutné danou otázku zkoumat dál. Dle Ptáčka⁴⁷ je totiž možné pracovní poměr založený jmenováním podle § 33 odst. 3 zákoníku práce skončit i bez mezikroku, kterým je odvolání či vzdání se pracovního místa. Ptáček, dle mého názoru, tuto tezi nepřímou dovozuje z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005. Tento rozsudek se mj. zabýval právní otázkou, zda je možné rozvázat pracovní poměr založený jmenováním, aniž by byl jmenovaný zaměstnanec odvolán či se vzdal pracovního místa. Z rozsudku vyplývá, že pro rozvázání pracovního poměru není rozhodné, jakým způsobem byl tento pracovní poměr založen. Na pracovní poměr založený jmenováním se vztahují stejná ustanovení jako na pracovní poměr, který vznikl na základě pracovní smlouvy. „*Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce [dnes § 52 zákoníku práce] nebo okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 [dnes § 55 odst. 1 zákoníku práce] a § 54 odst. 1 zák. práce [dnes § 56 odst. 1 zákoníku práce] bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát.*“⁴⁸

⁴² Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2668/2012.

⁴³ Tamtéž.

⁴⁴ V rozsudku se případ řešil podle tehdy účinné legislativy, tj. odkazovalo se na § 20 zákona č. 40/1964, občanský zákoník.

⁴⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2668/2012.

⁴⁶ Srov. § 166 odst. 10 školského zákona.

⁴⁷ PTÁČEK, c. d., s. 498.

⁴⁸ Tamtéž.

Z výše uvedeného podle mě přirozeně vyplývá odpověď na první výzkumnou otázku: *Jak může ředitel školy rozvázat svůj pracovní poměr; nebo jak s ním může být rozvázán pracovní poměr; aby toto jednání bylo v souladu s účinnou právní úpravou?* Dle příslušných právních předpisů lze pracovní poměr ředitele školy rozvázat jak dvoukrokově, tj. nejprve dojde k odvolání či vzdání se místa ředitele školy a posléze k rozvázání pracovního poměru, tak i napřímo prostřednictvím § 48 a násl. zákoníku práce.⁴⁹ Teoreticky stávající právní úprava řediteli školy nebo jeho zaměstnavateli, tj. škole, nabízí stejné možnosti jako kterémukoliv jinému vedoucímu pracovníkovi. Ovšem je tomu tak i v praxi? Lze úpravu, a to zejména přímého rozvázání pracovního poměru trvalého mezi ředitelem školy a školou, skutečně realizovat? Domnívám se, že nikoliv, a dostávám se tak prostřednictvím své domněnky ke své druhé výzkumné otázce: *Kdo je oprávněn přijmout ředitelovu výpověď či návrh na rozvázání pracovního poměru a opačně, kdo je oprávněn řediteli výpověď dát nebo navrhnout rozvázání pracovního poměru?*

Zaměstnavatelem ředitele školy je škola, zřizovatel nemá nikdy vůči řediteli školy postavení zaměstnavatele, pouze jej jmenuje, odvolává a je oprávněn přijmout jeho vzdání se místa. Z díky § 166 odst. 2 školského zákona zároveň vyplývá, že ředitel školy je vedoucím zaměstnancem a podle § 131 zákoníku práce je i statutárním zástupcem školy. Lhotková, Trojan a Kitzberger⁵⁰ z tohoto dovozují, že ředitel školy má oprávnění zastupovat školu i v záležitostech týkajících se pracovněprávních vztahů. Kdo však vystupuje v roli zaměstnavatele vůči samotnému řediteli školy? A kdo je oprávněn přijmout ředitelovu výpověď či návrh na rozvázání pracovního poměru a opačně, kdy je oprávněn ředitel školy dát výpověď nebo navrhnout rozvázání pracovního poměru?

METODICKÉ MATERIÁLY MŠMT VS. JUDIKATURA

V případě neznalosti judikatury vztahující se k dané problematice se zde nabízí jako poměrně logická odpověď, že roli zaměstnavatele vůči řediteli školy plní sám ředitel školy, je tedy „sám sobě páнем“. To také mj. vyplývá z metodického materiálu zveřejněného na webových stránkách *edu.cz*,⁵¹ které fungují jako jednotný metodický portál Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Z informací uveřejněných v dokumentech na tomto portále vyplývá, že ředitel školy může za určitých podmínek uzavřít pracovněprávní vztah sám se sebou. Musí však dle dostupných informací důsledně dodržet několik podmínek. Musí se jednat o odlišný druh práce, než vykonává, a nesmí existovat střet zájmů – nesmí si sjednat nepřiměřeně vysokou odměnu za výkon práce, nebo jinou neobvyklou výhodu, která by jej zvýhodňovala oproti jiným zaměstnancům. Metodický portál také doporučuje provést analýzu platových podmínek⁵² pro ten druh práce, na který se smlouva uzavírá, a dále je doporučena konzultace

⁴⁹ Tamtéž, s. 498.

⁵⁰ K tomu viz LHOTKOVÁ – TROJAN – KITZBERGER, c. d., s. 50–54.

⁵¹ Ředitel školy a jeho zástupce – smlouvy, role, odpovědnosti. In: *edu.cz* [online]. 4. 6. 2025 [cit. 2025-08-16]. Dostupné na: <https://edu.gov.cz/methodology/reditel-skoly-a-jeho-zastupce-smlouvy-role-odpovednosti/>.

⁵² Na webových stránkách *edu.cz* je doporučena přímo tato analýza, třebaže by zde správně měla být uvedena analýza odměny z dohody.

se zřizovatelem.⁵³ Z ustálené judikatury ovšem zcela jasně vyplývá, že ředitel školy nemůže hájit zároveň svá práva jako zaměstnanec i jako zaměstnavatel.⁵⁴ Je tomu tak především proto, že by ředitel např. při výše uvedeném podepisování smlouvy, kdy by na jedné straně vystupoval jako zaměstnavatel a na druhé jako zaměstnanec, byl ve zcela zjevném kontradiktorním postavení, protože zaměstnanec a zaměstnavatel mají protichůdné zájmy. Obě strany totiž mají obvykle zájem na tom, aby výsledek právního jednání mezi nimi byl pro danou stranu pokud možno co nejvýhodnější. Pokud by na obou stranách byla stejná osoba, pak by objektivně nemohlo dojít k tomu, že by každá strana odpovídajícím způsobem hájila své zájmy, hrozilo by protežování jedné ze smluvních stran.⁵⁵ Na tuto nemožnou „schizofrenní roli“ upozorňuje rovněž Smejkal,⁵⁶ který ji i na základě judikatury odmítá, přičemž já se s jeho názorem plně ztotožňuji. Obdobný názor lze rovněž vyvodit z judikatury Nejvyššího správního soudu.⁵⁷

Dle Smejkalova názoru by jako zástupce zaměstnavatele, tj. školy, vůči řediteli školy mohl vystupovat (statutární) zástupce ředitele školy.⁵⁸ S tímto stanoviskem však dle mého názoru nelze za stávající právní úpravy souhlasit. Institut zástupce ředitele školy je upraven pouze v podzákoněm předpisu, nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímých činností pedagogických pracovníků, přičemž nelze ani tuto úpravu považovat za komplexní. S ohledem na absenci komplexnější úpravy zástupce ředitele školy není povinností ředitele školy funkci zástupce ředitele školy zřizovat.⁵⁹ Komplexnější právní úpravu zástupce ředitele školy tak lze nyní dohledat pouze ve vnitřních předpisech školy, nejčastěji v organizačním řádu, kde bývají upraveny také jeho kompetence coby zástupce ředitele školy. Dle Puškinové může být pracovní poměr zástupce ředitele školy založen nejen pracovní smlouvou, ale i jmenováním, pokud jsou splněny podmínky § 33 odst. 3 zákoníku práce.⁶⁰ Zároveň se však pořád jedná o osobu, která je zcela logicky podřízena řediteli školy.⁶¹ Právě z tohoto důvodu si podle mě nelze představit situaci, kdy zástupce ředitele školy, který je podřízen řediteli školy, má možnost řediteli školy např. dát výpověď. Dle mého názoru by zde došlo k narušení vztahu nadřízenosti a podřízenosti, jelikož by u ředitele školy a jeho zástupce byl tento vztah proměnlivý, což by zcela jistě bylo proti smyslu úpravy zákoníku práce.

Obdobnou podřízenost zástupce ředitele školy vůči řediteli školy lze dovodit i z německé právní úpravy (konkrétně úprava spolkové země Porýní-Falc⁶²).⁶³ V této spolkové

⁵³ Ředitel školy a jeho zástupce – smlouvy, role, odpovědnosti.

⁵⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2053/2010.

⁵⁵ K tomu viz tamtéž.

⁵⁶ SMEJKAL, *Pracovní poměr pedagogických pracovníků*, s. 113.

⁵⁷ Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 6. 2007, sp. zn. 3 Ads 6/2007.

⁵⁸ SMEJKAL, *Pracovní poměr pedagogických pracovníků*, s. 113.

⁵⁹ PUŠKINOVÁ, M. Právní úprava institutu zástupce ředitele. In: TROJAN, V. – TROJANOVÁ, I. – PUŠKINOVÁ, M. *Zástupce ředitele aneb Život mezi mlýnskými kameny*. 2. aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2018, s. 32.

⁶⁰ Tamtéž, s. 32–36.

⁶¹ K tomu viz TROJAN, V. Specifika zástupce ředitele. In: TROJAN – TROJANOVÁ – PUŠKINOVÁ, c. d., s. 28–30.

⁶² Právní úprava školství se může v jednotlivých spolkových zemích lišit. Pro tento text byla vybrána úprava spolkové země Porýní-Falc, a to zejm. s ohledem na podobnost s českou právní úpravou a zároveň s ohledem na zřejmou vyšší propracovanost úpravy vztahující se k funkci ředitele školy i k funkci zástupce ředitele školy.

⁶³ Viz Dienstordnung für die Leiter und Lehrer an öffentlichen Schulen in Rheinland-Pfalz.

zemi jsou ředitelé veřejných škol ve služebním poměru. Do funkce ředitele školy je ředitel školy obvykle jmenován školským úřadem na základě výběrového řízení, po dohodě se zřizovatelem školy a školskou komisí.⁶⁴ Odvolání ředitele školy je možné pouze ze služebních důvodů.⁶⁵ Služební poměr ředitele školy nekončí odvoláním, stejně jako v České republice, ředitel školy i nadále zůstává ve služebním poměru, obvykle se z něj opět stane učitel. V německé školské soustavě existují již zmíněné školské úřady. Školský úřad je správním orgánem, který dle § 97 odst. 2 školského zákona účinného v Porýní-Falci, nese odpovědnost za personální záležitosti ředitele školy. Z čehož dle mého názoru vyplývá, že je takto v Německu dostatečně vyřešena otázka, kdo je kompetentní vystupovat vůči řediteli školy jako zaměstnavatel.

KDO JE OPRÁVNĚN PŘIJMOUT ŘEDITELOVU VÝPOVĚĚ ČI NÁVRH NA ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A OPAČNĚ, KDO JE OPRÁVNĚN ŘEDITELI ŠKOLY VÝPOVĚĚ DÁT NEBO NAVRHNOUT ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU?

Oprávnění rozvázat pracovní poměr s ředitelem školy nemá v souladu s aktuální právní úpravou, dle shora provedené analýzy, nikdo. Dochází zde k situaci, kdy je teoreticky možné tvrdit, že i pracovní poměr ředitele školy lze rozvázat napřímo a není zapotřebí nejprve odvolání či vzdání se místa. V každodenní praxi to však není proveditelné tak, aby se jednalo o platné právní jednání, které by nebylo v rozporu se stávající judikaturou. Zde je namísto konstatovat, že judikatura se v čase vyvíjí a nelze vyloučit, že v budoucnu soudy nebudou spatřovat, stejně jako metodika MŠMT,⁶⁶ problém v tom, že táž osoba vystupuje na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele. Mnohé také jistě může napadnout myšlenka, že se nejedná o nijak závažný problém, který by bylo potřeba řešit. Nedostatečná právní úprava pracovněprávního vztahu ředitele školy ovšem nemá vliv pouze na přímé rozvázání pracovního poměru ředitele školy. Naopak má vliv i na jiná jednání v rámci pracovněprávního vztahu ředitele školy jako zaměstnance a školy jako zaměstnavatele. Jako příklad lze uvést institut dovolené,⁶⁷ kterou podle stávající právní úpravy není oprávněn, jménem zaměstnavatele, ředitel školy nikdo nařídít, což mnohdy může způsobit velké problémy.⁶⁸

Jestliže není záměrem odborné veřejnosti nad tímto poměrně skrytým problémem pouze krčit rameny a nadále jej ignorovat, protože „nějak to funguje“, mělo by dojít k odbornému zamyšlení se, kdo by byl oprávněn v pracovněprávních vztazích vystupovat vůči řediteli školy jako zaměstnavatel, tedy oprávněný zástupce školy.

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ Viz § 26 Schulgesetz. Rheinland-Pfalz.

⁶⁶ Ředitel školy a jeho zástupce – smlouvy, role, odpovědnosti.

⁶⁷ SMEJKAL, *Pracovní poměr pedagogických pracovníků*, s. 149–150.

⁶⁸ K tomu viz SMEJKAL, M. Flexibilita pracovněprávních vztahů pedagogických a akademických pracovníků. In: *Flexibilní novelizace zákoníku práce prismatem sociálního práva* [konference]. Brno: Právnická fakulta, Masarykova univerzita, 2024.

ŠKOLSKÁ RADA, ORGÁN ŠKOLY S POTENCIÁLEM

Zastávám názor, že v tomto případě není zapotřebí vymýšlet nový orgán či zřizovat novou funkci, nýbrž postačí využít potenciál již stávajícího orgánu, a to konkrétně školské rady. Školská rada má podle školského zákona již řadu kompetencí, z nichž některé významně ovlivňují roli ředitele školy.⁶⁹ Jedná se o kolektivní orgán, který se zřizuje při základních, středních a vyšších odborných školách.⁷⁰ Školskou radu zřizuje zřizovatel, který určuje počet členů a vydává její volební řád. Školská rada funguje jako orgán školy, jehož prostřednictvím se mohou zákonní zástupci nezletilých žáků, zletilí žáci, studenti, pedagogičtí pracovníci školy, zřizovatelé a další osoby podílet na správě školy.⁷¹ Dávalo by proto dle mého názoru smysl, kdyby bylo školské radě prostřednictvím školského zákona svěřeno oprávnění vystupovat vůči řediteli školy v roli zaměstnavatele. Byla by to tedy školská rada, která by řediteli např. nařizovala dovolenou, byla oprávněna převzít jeho výpověď z pracovního poměru nebo s ním uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, popř. s ním uzavřít další pracovněprávní vztah, jehož předmětem by byl v souladu se zákoníkem práce výkon jiného druhu práce.

Zastávám názor, že školská rada, jakožto kolektivní orgán, složený ze zástupců všech osob, které mají k dané škole poměrně úzký vztah a je v jejich zájmu co nejlepší fungování školy, by byla orgánem, u něhož lze s vysokou pravděpodobností vyloučit účelové zbavování se ředitele školy, jako tomu potenciálně hrozí u zřizovatele, který je především politikem. Zřizovatel sice školskou radu zřizuje, stanovuje její počet a vydává volební řád,⁷² tím však jeho přímá ingerence v rámci školské rady v podstatě končí. Třebaže je zřizovatel ve školské radě zastoupen svými zástupci, tito nemají a nemohou mít většinu. Proto by neměla nastat situace, kdy by školská rada byla pouze vykonavatelem zřizovatelových požadavků a ztratila by tak fakticky svoji nezávislost. Dle Moravce⁷³ může školská rada svým podílením se na správě školy připomínat do jisté míry akademický senát⁷⁴ fungující jako nepominutelná součást vysokých škol, podílející se na jejich nezávislosti. Nadto zde dostatečně zastává ochrannou funkci ředitele školy rovněž zákoník práce. Vzhledem k tomu, že je školská rada kolektivním orgánem, by bylo, podle mě, vhodné, aby za ni navenek jednal její předseda, jakožto oprávněný zástupce. Předsedovu jednání jménem školské rady by však, dle mého názoru, mělo vždy předcházet projednání konkrétní věci v rámci celé školské rady. Projednávání jednotlivých záležitostí celou školskou radou by podle mě mělo fungovat jako preventivní opatření před potenciálním zneužitím zamýšlených pravomocí předsedy školské rady. Tato prevence je potřebná, především z důvodu potenciálního rizika, že by se předsedou mohla stát osoba, která by mohla být ovlivnitelná, buď zřizovatelem, nebo ředitelem školy.

⁶⁹ Viz § 168 školského zákona, který upravuje působnost školské rady.

⁷⁰ § 167 odst. 1 školského zákona.

⁷¹ Tamtéž.

⁷² § 167 odst. 2 školského zákona.

⁷³ MORAVEC, O. Školská rada. § 167 [Postavení školské rady]. In: RIGEL – BAHÝLOVÁ – KUDROVÁ – MORAVEC – PUŠKINOVÁ, c. d., s. 737.

⁷⁴ § 26, § 27 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů.

Nevýhodou mnou navrhovaného řešení je fakt, že školská rada musí být zřízena pouze u školy, ve které se úspěšným ukončením příslušného vzdělávacího programu dosahuje určitého stupně vzdělání.⁷⁵ Proto se školská rada nezřizuje při mateřských školách, jazykových školách s právem státní jazykové zkoušky, základních uměleckých školách a při školských zařízeních. Lze ji zde sice zřídit dobrovolně, ale v takovém případě nebude mít stejné zákonné kompetence jako školská rada zřizovaná povinně.⁷⁶ Myslím si však, že v dnešní době, kdy se školám a vzdělávání věnuje více pozornosti, zejm. ze strany rodičů, ale i pedagogů, kteří mají zájem pracovat v příznivých pracovních podmínkách, by bylo vhodné zřizovat ze zákona školskou radu i v těchto prozatím vyloučených školských institucích. Tím by došlo i k vyřešení případného potenciálního problému, kdo by byl oprávněn vystupovat jako legitimní zástupce zaměstnavatele ředitele těchto školských institucí, jestliže by v budoucnu byla tato kompetence svěřena právě školské radě.

ZÁVĚR

Hlavním cílem tohoto textu bylo zodpovězení 2 vzájemně souvisejících otázek:

- 1) *Jak může ředitel školy rozvázat svůj pracovní poměr, nebo jak s ním může být rozvázán pracovní poměr, aby toto jednání bylo v souladu s účinnou právní úpravou?*
- 2) *Kdo je oprávněn přijmout ředitelovu výpověď či návrh na rozvázání pracovního poměru a opačně, kdo je oprávněn řediteli školy výpověď dát nebo navrhnout rozvázání pracovního poměru?*

Při hledání odpovědi na první otázku jsem na základě analýzy příslušných právních předpisů a judikatury dospěl k závěru, že je nezbytně nutné rozlišovat mezi teorií a praxí, nebo spíše mezi legislativou a její aplikační praxí. Zcela obecně lze totiž tvrdit, že pracovní poměr ředitele školy lze ukončit jak „dvoukrokově“, tj. nejprve dojde k odvolání či vzdání se místa a následně k rozvázání pracovního poměru, tak i napřímo prostřednictvím pracovněprávních norem upravujících rozvázání pracovního poměru.⁷⁷ Odpověď na otázku „jak“ lze proto na první pohled považovat za rychle vyřešenou, avšak při zamyšlení se nad praktickým provedením přímého rozvázání pracovního poměru ředitele školy je nutné vyřešit otázku „kdo“. A na otázku „kdo“ lze, na základě mých poznatků, nyní odpovědět „nikdo“.

Stávající právní úprava aplikačně neumožňuje rozvázání pracovního poměru ředitele školy napřímo. Ředitel školy proto musí být vždy nejprve odvolán nebo se musí vzdát svého místa, aby posléze mohl pracovní poměr rozvázat. Dle mého názoru tímto dochází k omezení práv ředitele školy. Je tomu tak pravděpodobně především z důvodu nedůsledně promyšlené legislativní úpravy vztahující se k řediteli školy jako zaměstnanci.

⁷⁵ KATZOVÁ, P. Školská rada: § 167 (Organizace školské rady). In: KATZOVÁ, P. *Školský zákon: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2008. In: *ASPI* [online]. 1. 4. 2009 [cit. 2025-08-22]. Dostupné na: https://www.aspi.cz/products/lawText/13/8000/1/2/komentar-wkcr-c-561-2004-sb-skolsky-zakon-komentar#c_301848.

⁷⁶ Tamtéž.

⁷⁷ § 48 a násl. zákoníku práce.

Považuji za vhodné do budoucna tento nedostatek prostřednictvím novelizace školského zákona odstranit, a to např. prostřednictvím přiznání kompetence zastupovat školu jako zaměstnavatele ve vztahu k řediteli školy školskou radou.

Mgr. Veronika Kvapilová
Právnická fakulta Masarykovy univerzity
488397@mail.muni.cz
ORCID: 0009-0007-7071-9976