

Zápis z jednání se zástupci [REDACTED] dne 27.září 2019

Přítomní: M. Davis, Š. Slavíková Klímová, [REDACTED]  
[REDACTED]

Stížnost na ředitelku MŠ [REDACTED]

Zástupci [REDACTED] se obrátili na vedení města se stížností, že poté, co v MŠ [REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] Dle názoru stěžovatelů je chování ředitelky [REDACTED], které se [REDACTED] nemohou bránit.

Dále byly uvedeny i informace o možném zneužití [REDACTED] a podezření na nesplnění nápravných opatření, které ředitelce uložili kontroloři České školní inspekce.

Závěr: MD požádá právní kancelář města o posouzení situace, včetně doporučení, jak by mělo Město dále postupovat a zda zvážit odvolání ředitelky.

**STANOVISKO**

V Praze dne 19. 12. 2019

**Město Mníšek pod Brdy**

Dobříšská 56, 252 10 Mníšek pod Brdy

K rukám: *Magdalena Davis, starostka*  
*Emilem na [maagdalena.davis@mnisek.cz](mailto:maagdalena.davis@mnisek.cz)*

Vážená paní starostko,

níže Vám na Vaši žádost zasíláme vyjádření k možnostem odvolání ředitele předškolního zařízení, jejímž zřizovatelem je Město Mníšek pod Brdy, se sídlem Dobříšská 56, 252 10 Mníšek pod Brd (dále jen „**Město**“).

**1. OBECNĚ K ODVOLÁNÍ ŘEDITELE**

Předškolní vzdělávání upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Ve školském zákoně jsou upraveny i důvody odvolání ředitele školské právnické osoby (§ 166 odst. 4 a odst. 5 školského zákona, a to následovně:

- a) Ředitele **odvolá** (tj. musí odvolat) její zřizovatel z vedoucího pracovního místa v jakémkoliv z níže uvedených případů:
- pozbytí některého z předpokladů pro výkon činností ředitele školy nebo školského zařízení (stanovených zákonem č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících),
  - nesplnění podmínky zahájení a úspěšného ukončení studia k získání odborné kvalifikace (podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících),
  - nesplnění podmínky získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol a školských zařízení (podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících), nebo
  - organizačních změn, jejichž důsledkem je zánik vedoucího pracovního místa ředitele.
- b) Ředitele **může odvolat** její zřizovatel z vedoucího pracovního místa z jakéhokoliv z níže uvedených důvodů:
- závažného porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z jeho činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele,  **které bylo zjištěno zejména inspekční činností České školní inspekce nebo zřizovatelem,**
  - návrhu České školní inspekce na odvolání ředitelky (podle § 174 odst. 14 školského zákona),
  - pravomocného rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce nebo pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem (v tomto případě by ředitelce náleželo odstoupit ve výši nejméně čtyřnásobku jejího průměrného výdělku).

Odvolání z funkce **musí být písemné**, je třeba ho řediteli doručit a musí obsahovat důvody odvolání a jejich odůvodnění. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání, pokud v odvolání nebyl uveden den pozdější (§ 73a zákoníku práce). Dle judikatury, kterou jsme dohledali, musí o odvolání v případech, kdy odvolává obec jako zřizovatel školy, **rozhodnout příslušný orgán obce** (rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 500/2014), jinak by bylo odvolání z funkce absolutně neplatné. Pokud si toto rozhodnutí nevyhradilo zastupitelstvo, je toto odvolání **v působnosti rady obce**.

Výše uvedeným odvoláním končí výkon funkce ředitele školky, ale **nekončí tím pracovní poměr** (§ 73a odst. 2 zákoníku práce). Město je tak povinno tomuto zaměstnanci **navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci** odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

## 2. UKONČENÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Dále dodáváme, že v závislosti na okolnostech případu není vyloučeno, že by **mohlo být možné ukončit pracovní poměr ředitele jakožto vedoucího pracovníka i bez předcházejícího odvolání** (což umožňuje Nejvyšší soud ve své judikatuře, která se ovšem přímo nevztahuje k pracovnímu místu ředitele školky, ale k jiným vedoucím pozicím; srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 4447/2010, rozsudek sp.zn. 21 Cdo 3016/2005, usnesení sp.zn. 21 Cdo 2107/2019). K možnostem aplikace tohoto postupu na pozici ředitele a k posouzení případného dalšího postupu bychom však potřebovali bližší informace ze strany města k jednání ředitele školky a možným důvodům ukončení jejího pracovního poměru.

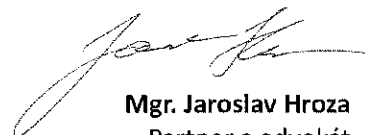
## 3. ZÁVĚR

Na základě informací a podkladů, které nám byly sděleny či předloženy, včetně osobních jednání, se domníváme, že **v současné chvíli nejsou naplněny zákonné předpoklady pro odvolání nebo ukončení pracovního poměru ředitelky Mateřské školy, jejímž zřizovatelem je Město.**

Je nutné brát zejména v úvahu, že v případě sporu o neplatnost ukončení pracovního poměru je třeba **prokázat existenci důvodů, které k ukončení vedly**, přičemž důkazní břemeno splnění zákonných důvodů je na straně Města jako zaměstnavatele. Případné stížnosti rodičů nebo jiných zaměstnanců na chování ředitelky, pokud nejsou dostatečně podloženy a zdokumentovány a nepředstavují závažné porušení povinností ředitelky, takovým důvodem nejsou.

Věříme, že je toto stanovisko je pro Vás dostačující. V případě Vašeho zájmu a pokud bychom obdrželi další podklady k jednání ředitelky a porušením jejích pracovních povinností, rádi dále upřesníme či doplníme, případně konzultujeme doporučené právní kroky.

S pozdravem



**Mgr. Jaroslav Hroza**  
Partner a advokát  
**CHS LEGAL s.r.o., advokátní kancelář**