

**Informace k pracovnímu poměru stávajících ředitelů škol a školských
zařízení po konkurzním řízení**
platná od 1. června 2025

Pokud zřizovatel na základě konkurzního řízení jmenuje na vedoucí pracovní místo ředitele jinou osobu, než stávajícího ředitele školy nebo školského zařízení, další pracovní zařazení bývalého ředitele se řídí zákoníkem práce. Konkrétně je třeba postupovat dle ustanovení § 73a zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel (nový ředitel) povinen nabídnout zaměstnanci (bývalému řediteli) pracovní místo odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu, pokud má takové místo k dispozici. V případě, že zaměstnavatel nemá takové pracovní místo nebo ho zaměstnanec odmítne, je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c). **Odstupné v tomto případě nenáleží**, ale až do skončení pracovního poměru se bude jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele a zaměstnanci, který nebude vykonávat práci, náleží náhrada platu ve výši průměrného výdělku. Po tuto dobu nemůže zaměstnanec (bývalý ředitel) vykonávat žádnou práci.

Z výše uvedeného vyplývá, že mohou nastat tři případy:

- 1) **Zaměstnavatel má pro zaměstnance vhodné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nabídne ho zaměstnanci (bývalému řediteli) a ten toto místo přijme;** dále je třeba písemně uzavřít dohodu o změně pracovního poměru (nikoli dohodu o změně pracovní smlouvy, protože pracovní poměr ředitele byl založen jmenováním).
- 2) **Zaměstnavatel má pro zaměstnance vhodné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, nabídne ho zaměstnanci (bývalému řediteli) a ten toto místo odmítne;** je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c), výpověď je třeba doručit co nejdříve, protože týmž dnem začne plynout výpovědní doba. Do skončení pracovního poměru zaměstnanec nevykonává práci (žádný druh práce není sjednán) a náleží mu náhrady platu ve výši průměrného výdělku.
- 3) **Zaměstnavatel nemá pro zaměstnance vhodné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci;** postupuje se stejně jako u bodu 2) tzn., že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) a výpověď je třeba doručit co nejdříve, protože týmž dnem začne plynout výpovědní doba. Do skončení pracovního poměru zaměstnanec nevykonává práci (žádný druh práce není sjednán) a náleží mu náhrady platu ve výši průměrného výdělku.

Z hlediska efektivního využití finančních prostředků je nezbytné, aby k vyřešení dalšího zařazení zaměstnance (bývalého ředitele) došlo v nejkratší možné době po nástupu nového ředitele na vedoucí pracovní místo. Pokud se tak nestane, bude příspěvková organizace nucena platit náhradu platu ve výši průměrného výdělku zaměstnanci po delší dobu.

Krajský úřad Libereckého kraje s ohledem na disponibilní zdroje rozpočtu nebude náhradu platu bývalého ředitele kompenzovat.

Odstupné v těchto případech nenáleží!!

JUDr. Helena Vašková
23.5.2025