

Právnická fakulta Masarykovy univerzity

Obor: Pracovní právo

Katedra pracovního práva a sociálního zabezpečení

DISERTAČNÍ PRÁCE

Právní úprava odměňování pedagogických pracovníků

Mgr. Nelly Springinsfeldová

2017/2018

*„Prohlašuji, že jsem disertační práci na téma: **Právní úprava odměňování pedagogických pracovníků** zpracovala sama. Veškeré prameny a zdroje informací, které jsem použila k sepsání této práce, byly citovány v poznámkách pod čarou a jsou uvedeny v seznamu použitých pramenů a literatury.“*

V Brně dne 08.02.2018

.....

Nelly Springinsfeldová

Poděkování

Na tomto místě bych předně velice ráda poděkovala paní profesorce prof. JUDr. Zdeňce Gregorové, CSc. nejen za cenné rady a připomínky poskytované při psaní této závěrečné práce, ale i za provázení celým mým studiem.

Dále bych chtěla poděkovat mojí rodině za bezbřehou trpělivost, kterou se mnou během studia měli, i když vím, že to nebylo vždy snadné.

A v neposlední řadě bych chtěla poděkovat mým kolegům a přátelům, s nimiž jsem mohla prožívat slasti i strasti doktorského studia a kteří mi byli velkou oporou.

Abstrakt

Právo na vzdělání je ústavně zaručeným právem každého člověka a patří mezi základní priority moderního demokratického státu. Stát, jakožto garant práva na vzdělání, zabezpečuje právní rámec pro realizaci vzdělávací soustavy, bez ohledu na charakter zřizovatele, a je zpravidla primárním poskytovatelem prostředků na činnost škol. Vzdělávání osob je tedy zabezpečováno především školami zakládanými zřizovateli veřejnoprávního charakteru. Výchovu a vzdělávání uskutečňují ve školách pedagogičtí pracovníci předně formou přímé pedagogické činnosti, tzn. výkonem určitých druhů determinovaných činností, kterými přímo působí na vzdělávanou osobu. Jednou z přísněji regulovaných oblastí, s ohledem na majoritní saturaci prostředků na provoz škol založených veřejnoprávním zřizovatelem z veřejných rozpočtových složek, je i odměňování zaměstnanců veřejných škol. Předkládaná závěrečná práce se zabývá otázkou, v jaké míře, a zda vůbec, poskytuje stávající právní úprava zaměstnavateli flexibilní právní nástroje pro odměňování pedagogických pracovníků veřejných škol.

Klíčová slova

veřejná škola; pedagogický pracovník; přímá pedagogická činnost; plat; platový výměr; zákonné příplatky

Abstract

The right to education is the constitutional right of every person and is one of the essential priorities of modern democratic state. State as a guaranty of right to education insures legal framework for the realization of educational system disregarding the nature of founder and is generally primary provider of means for operating the schools. The education of people is insured primary by schools which are created by founder of public nature. In schools, training and education are performed by pedagogical workers in the form of direct pedagogical function which means performing certain kinds of determined activities that directly affect the learners. One of the more regulated domains, with regard to the majority saturation of funds for the operation of schools established by a public founder from components of public budget, is remuneration of pedagogical workers in public school. Present dissertation is concerned with the question to which extent and whether at all the

existing legal regulation provides to employer flexible legal instrument for remuneration of pedagogical workers in public schools.

Key words

remuneration; public school; pedagogical worker; direct pedagogical activity; salary; salary statement; statutory premium

Obsah

Tabulka 1 Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách	84
1 Úvod.....	9
1.1 Bližší vymezení zpracovávaného tématu.....	12
1.2 Struktura práce a základní metody.....	13
1.3 Rámcové vymezení právní úpravy zpracovávaného tématu.....	17
2 Širší souvislosti zkoumané problematiky.....	20
2.1 Pracovní právo	20
2.1.1 Vznik pracovního práva jako ochranného zákonodárství.....	20
2.1.2 Závislá práce.....	24
2.1.3 Funkce pracovního práva.....	29
2.2 Odměna jakožto nástroj řízení	31
2.2.1 Stručný historický exkurz.....	35
2.2.2 Stěžejní pojmy - mzda, plat a odměna z dohody.....	36
3 Odměňování pedagogických pracovníků obecně.....	40
3.1 Funkce odměny.....	51
3.2 Základní principy odměňování	53
3.2.1 Dvojitý systém odměňování	54
3.2.2 Smluvní princip	54
3.2.3 Spravedlivá odměna za vykonanou práci	55
3.2.4 Ochrana odměny za vykonanou práci	58
4 Financování škol	60
4.1 Financování škol ze státního rozpočtu.....	60
4.2 Financování škol zřizovaných územními samosprávnými celky.....	62
4.3 Financování škol zřizovaných jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou .	66
4.4 Úplata za vzdělávání.....	70

5	Pedagogičtí pracovníci odměňovaní platem	73
5.1	Platový výměr	81
5.2	Vnitřní platový předpis a kolektivní smlouva.....	88
5.3	Minimální a zaručená odměna	92
5.4	Splatnost odměny a její výplata	96
5.5	Průměrný výdělek	99
5.6	Odměňování ředitele.....	101
5.7	Další peněžitá a nepeněžitá plnění	105
5.7.1	Příplatky	106
5.7.2	Nemzdová plnění.....	115
5.7.3	Další vzdělávání pedagogických pracovníků	120
5.8	Výslovně vyloučené instituty občanského zákoníku	123
5.8.1	Výslovně vyloučené občanskoprávní instituty	124
5.8.2	Ustanovení § 144a zákoníku práce.....	127
5.8.3	Srážky z platu	130
6	Závěr.....	137
7	Seznam použitých zdrojů	141

1 Úvod

Česká republika, jakožto demokratický právní stát, který je založen na úctě k právům a svobodám člověka a občana, je garantem práva na vzdělání. Právo na vzdělání je deklarováno v Listině základních práv a svobod¹ v čl. 33 odst. 1, v části upravující hospodářská, sociální a kulturní práva, a jako takové je považováno za jedno ze základních práv přiznaných každému, tzn. každé fyzické osobě.

Právo na vzdělání je veřejnou službou a patří mezi stěžejní priority moderního státu. Do právních předpisů, jenž toto ustanovení Listiny základních práv a svobod provádějí, je promítána důležitost, neopominutelnost a závaznost tohoto práva, a to bez ohledu na povahu zřizovatele právnické osoby vykonávající činnost školy. S právem na vzdělání je současně zakotvena i povinná školní docházka (v rozsahu stanoveném zákonem), jelikož státní politika vychází z koncepce udržení určitého stupně vzdělanosti obyvatelstva a s tím souvisejícího zachování národních kulturních hodnot.² Uvedenou ústavní povinnost stát vyvažuje zabezpečením bezplatného vzdělávání. Bezvýjimečná zásada bezplatnosti základního a středního vzdělávání týkající se občanů České republiky nebo jiného členského státu Evropské unie³ v rámci škol zřizovaných státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství (dále jen „svazek obcí“) je promítnuta do ustanovení § 2 odst. 1 písm. d) školského zákona, přičemž ústavní právní rámec tohoto práva zabezpečuje Listina základních práv a svobod v čl. 33 odst. 2. V této souvislosti je nezbytné vnímat právo, které je jakožto komplikovaný společenský fenomén, vedle dalšího rovněž chápáno jako komponent společenského prostředí, ve kterém žijí a působí jednotlivé právní subjekty.⁴

Právo na vzdělání je realizováno skrz právnické osoby, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, v nichž je výchova a vzdělávání poskytována prostřednictvím pedagogických pracovníků.

V předkládané disertační práci, která nese název „Právní úprava odměňování pedagogických pracovníků“ je vědecké zkoumání zaměřeno na stávající právní úpravu odměňování pedagogických pracovníků právnických osob, jejichž předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, konkrétně pedagogických pracovníků škol zřizovaných

¹ Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. (dále jen „Listina základních práv a svobod“ nebo „LZPS“).

² KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, s. 876 - 877.

³ Čl. 33 odst. 3 Listiny základních práv a svobod spolu s ustanovením § 2 odst. 1 písm. d) školského zákona.

⁴ GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 20.

Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy (dále též „ministerstvo“ nebo „MŠMT“), krajem, obcí nebo svazkem obcí, kteří vykonávají závislou práci v pracovním poměru a jsou za vykonanou práci odměňováni platem.

V projektu disertační práce je zkoumána výzkumná otázka, zda *stávající právní úprava týkající se pedagogických pracovníků právnických osob vykonávajících činnost školy, které jsou zřizované ministerstvem, krajem, svazkem obcí nebo obcí poskytuje zaměstnavateli flexibilní právní nástroje pro jejich odměňování*.

Jakožto nástroj k dosažení cílů závěrečné práce poslouží vymezené dílčí hypotézy⁵:

Flexibilita odměňování pedagogických pracovníků v oblasti školství diverzifikuje v závislosti na zdroji, z něhož jsou získávány prostředky na činnost školy.

Odměňování zaměstnanců ve veřejném školství, v souvislosti se zajišťováním přímé pedagogické činnosti a činností s ní souvisejících, je příliš rigidní.

Pracovní iniciativa pedagogických pracovníků ve veřejném školství může ovlivnit poskytování zákonných příplatků.

Ústřední cíl projektu disertační práce představuje kauzální explanaci institutu odměňování, včetně jeho možných modifikací, a pracovních aktivit pedagogických pracovníků. Postupně tedy dojde k verifikaci či negaci uvedených hypotéz a z tohoto hlediska v konečném důsledku i vydefinované výzkumné otázky. Z toho důvodu bude v práci předložen komplexnější pohled na odměňování pedagogických pracovníků škol, jejichž zřizovatel je veřejnoprávní povahy. Navazujícím cílem práce je rovněž zamýšlení se nad (zejména v praxi diskutovanými) problematickými instituty souvisejícími s odměňováním pedagogických pracovníků a navržení možných způsobů řešení *de lege ferenda*.

Důvod, proč v předkládané práci zkoumáme právě oblast odměňování pedagogických pracovníků, spočívá ve skutečnosti, že potřeba materiálně zabezpečit sebe, svoji rodinu, příp. další osoby na člověku finančně závislé, jakožto jedna z esenciálních potřeb člověka, často zapříčiňuje vstup jedince do pracovního poměru, který pro něj mnohdy představuje garanci stabilního zaměstnání a stálého zdroje příjmů (finančních prostředků). Zaměstnanec je ve vztahu k zaměstnavateli považován za slabší smluvní stranu (zejména v ekonomickém

⁵ Pro účely zpracování předkládané práce je nezbytné zmínit, že v průběhu jejího vypracování může dojít k (více či méně patrnému) odklonu vytyčených ověřovaných dílčích hypotéz.

a sociálním smyslu) základního pracovněprávního vztahu⁶ a v tomto duchu je chráněn pestrou škálou nástrojů zakotvených skrz právní normy do pracovněprávních předpisů. Ochranné mechanismy chránící zaměstnance se projevují jak v průběhu samotného trvání pracovního poměru, a to především regulací pracovních podmínek (pracovní doba, doby odpočinku, vč. přestávek v práci, minimální a zaručená odměna, překážky v práci, zvýšená ochrana konkrétních okruhů osob atd.), tak v případě snahy o jeho rozvázání, zejména ze strany zaměstnavatele (např. institut výpovědních důvodů nebo ochranné doby). Ochranné mechanismy tak mohou působit i proti vůli samotného zaměstnance⁷, a proto musí každý člověk zvážit, zda je ochoten za těchto podmínek do pracovního poměru vstoupit.

Avšak na pracovněprávní vztah zaměstnance nelze pohlížet izolovaně, jakožto na vztah mezi jedním zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem, ale je potřeba zohledňovat i řadu dalších, okolních vlivů, které na tento vztah, ať už přímo nebo nepřímo, působí. Separace pracovněprávního vztahu od okolních vlivů a jeho odtržení od všedních problémů, s nimiž se každodenní praxe potýká, by vedla toliko k tendenci zkreslování reality a v tomto smyslu též utváření umělých právních konstrukcí. Je potřeba, ba dokonce nutnost, zkoumat podmínky ovlivňující pracovněprávní vztah dovnitř i vně a to jak jednotlivě, tak v následných souvislostech, jakožto součást interagujících společenských vztahů.

V tomto ohledu musíme zmínit i pracovní podmínky, které jsou komplexem faktorů působících na pracovněprávní vztah směrem dovnitř a jsou zásadní nejen pro samotný výkon práce, ale ovlivňují vnímání konkrétního pracovního místa jako takového. Odměna za vykonanou práci, jakožto součást pracovních podmínek, poté může představovat (při uplatnění náležitých postupů) jeden z nejúčinnějších motivačních nástrojů, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel efektivně řídit pracovní proces.

Oblast odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství je regulována primárně právními normami kogentními⁸. Možnost zaměstnavatele ovlivňovat plat zaměstnanců je v tomto ohledu razantně omezena, jelikož si stát, jakožto primární poskytovatel finančních prostředků plynoucích na odměny zaměstnanců z veřejných zdrojů, osobuje právo stanovovat předpoklady jejich využívání. V tomto ohledu bychom chtěli

⁶ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, s. r. o., 2012, s. 16 - 17; GALVAS, Milan. *Pracovní právo. Vzory smluv a dokumentů*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002, s. 7.

⁷ Řada ustanovení obsažených v zákoníku práce je svojí povahou kogentních, tzn. nelze se od nich odchýlit (a to ani smluvně), případně se lze v určitých případech odchýlit pouze ve prospěch jedné strany - zaměstnance. Viz ustanovení § 4a odst. 3 zákoníku práce.

⁸ Kogentní „norma stanoví pravidlo tak, že není adresátovi umožněno upravit si své vztahy autonomně“ In: VEČEŘA, Miloš a kol. *Teorie práva v příkladech*. 3. aktual. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2016, s. 124. Adresáty pracovněprávních norem jsou zaměstnanci i zaměstnavatel.

zmínit, byť pouze na okraj, nikoli však méně důležitou, poznámku, s níž se ztotožňujeme, že ne každá kogentní norma zákoníku práce je projevem veřejného práva⁹, byť se může v určitých případech jednat o úpravu až striktně omezující (např. skončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele, přestávky v práci, bezpečnost a ochrana zdraví při práci), stále se pohybujeme ve sféře soukromoprávní postavené na zásadě autonomie vůle stran (dříve rovného postavení subjektů).

Adekvátní finanční ohodnocení poskytované za vykonanou práci ovlivňuje nejen konkrétní pracovněprávní vztah mezi smluvními stranami, ale rovněž utváří celospolečenské mínění, co se týče lukrativnosti pracovních pozic. Především výše odměny společně s dalšími ekonomickými atributy, ale také faktory sociálními, geografickými¹⁰ nebo demografickými¹¹, jako jsou kupříkladu garance kariérního růstu, resp. finančního postupu (kupříkladu v závislosti na počtu odpracovaných let nebo kvalitě vykonávané práce), tzv. *student-friendly*, *family-friendly* nebo *baby-friendly* koncepty, časová náročnost práce (obzvláště ve smyslu délky pracovní doby, požadovaných přesčasů, event. směnného provozu), dopravní dostupnost, poskytované služby v rámci daného území, eventuálně míra cestovního ruchu, potřebný stupeň dosaženého formálního vzdělání, struktura obyvatel daného území nebo absence pracovníků určité profese na trhu práce, formuje celospolečenský trend žebříčku prestižnosti jednotlivých povolání.

1.1 Bližší vymezení zpracovávaného tématu

V předkládané disertační práci nemáme, s ohledem na vytyčené meze jejího rozsahu, ambice vyčerpávajícím způsobem komplexně zpracovat institut odměňování ve školství. Věnujeme se zaměstnancům poskytujícím výchovu a vzdělávání, resp. přímou pedagogickou činnost a činnosti s ní související, tzn. pedagogickým pracovníkům. V práci zkoumáme především okruh pedagogických pracovníků vykonávajících závislou práci v pracovním poměru, kteří jsou za práci odměňováni formou platu, jejichž zaměstnavatelem je právnická osoba, která vykonává činnost školy, zřízená zřizovatelem veřejnoprávní povahy, tzn. veřejná škola. Jelikož ředitel veřejné školy vystupuje hned v několika rolích, a to zejména jako statutární orgán školy - právnické osoby, zaměstnavatel, zaměstnanec a orgán státní

⁹ K tomu STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 49; ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001, s. 68.

¹⁰ Máme na mysli především socioekonomickou geografii.

¹¹ Například demografická analýza, která prostřednictvím demografických ukazatelů zkoumá demografickou reprodukci (porodnost, úmrtnost, sňatečnost, rozvodovost apod.) nebo geodemografie, která se zabývá dislokací obyvatelstva a migračními procesy.

správy,¹² budeme v dalším textu v souvislosti s výkonem funkce ředitele školy, jakožto osoby jednající jménem právnické osoby, používat rovněž pojmu *zaměstnavatel*.¹³

Vedle toho budou z pracovněprávního hlediska analyzovány zdroje, z nichž jsou finanční prostředky na provoz škol, vč. prostředků na odměny pedagogických pracovníků, získávány, aniž by byly blíže zkoumány případné daňové souvislosti.

Naproti tomu bude v práci čistě marginálně pojata zpracování právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr ve veřejném školství nebo institut mzdy v případě pedagogických pracovníků působících ve škole zřízené soukromoprávním zřizovatelem, jakožto doplnění uceleného obrazu předmětu zkoumání.

Ponechána stranou budou rovněž peněžité plnění, která pedagogickým pracovníkům nepřísluší za výkon závislé práce, jelikož nejde o součást jejich platu, jako např. cestovní náhrady, náhrady platu, odstupné nebo odměna za pracovní pohotovost, vyjma odměn založených na bázi ustanovení § 224 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), jako jsou životní a pracovní jubilea apod. a fondu kulturních a sociálních potřeb, jakožto nástroje vhodného ke zlepšování pracovních podmínek pedagogických pracovníků.

Zcela stranou vědeckého bádání bude ponecháno odměňování zaměstnanců školských zařízení a zařízení sociálních služeb, problematika škol a školských zařízení zřizovaných registrovanými církvemi nebo náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, stejně jako odměňování nepedagogických pracovníků, s konstatováním, že zmíněné problematice bude pozornost věnována následně v rámci samostatných projektů, jakožto dokreslení komplexního pohledu na odměňování v oblasti školství.

1.2 Struktura práce a základní metody

Předkládaná závěrečná práce je koncepčně rozdělena na dvě stěžejní části, přičemž první část se zabývá širšími souvislostmi z důvodu komplexnějšího náhledu na zpracovávané téma, zatímco část druhá se zaměřuje na samotný institut odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství. Práce je rozčleněna na několik kapitol, jejichž prostřednictvím dojde k naplnění výše uvedeného zkoumaného cíle. V práci věnujeme

¹² PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 6.

¹³ V pozici zaměstnavatele vystupuje škola jako právnická osoba, přičemž pravomoci zaměstnavatele vykonává ředitel jako statutární orgán. In: PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 7.

pozornost i problematickým institutům, o nichž jsou odbornou veřejností vedeny diskuze, stejně jako institutům, jejichž právní úprava již neodpovídá stávajícím poměrům a vhodným se tedy jeví diskurz o případné novelizaci.

V úvodní části disertační práce je představena zkoumaná problematika optikou práva na vzdělání a pracovních podmínek zaměstnanců, načež je následně předestřena spojitost pracovního práva, s ohledem na stručně zmíněný historický vývoj, závislé práce a pracovního procesu, včetně naznačení provazby na institut odměňování, jakožto jeden z obecných nástrojů, jehož prostřednictvím umožňuje pracovněprávní úprava zaměstnavateli řízení pracovního procesu, a to v rámci spektra od sankce až po motivaci.

Stručně popsaný historický vývoj a nastínění základních funkcí pracovního práva, na nichž celá pracovněprávní koncepce stojí, je nutným východiskem důležitým pro pochopení stávající podoby pracovněprávní úpravy, včetně zkoumané sféry odměňování. Znalosti, dílčí poznatky a postupně nabývané zkušenosti jsou hnacím motorem dalšího směřování konkrétních institutů. Z toho důvodu se domníváme, že nemohou být v práci zcela opomenuty a musí být alespoň zmíněny, byť zcela marginálně, jelikož se nejedná o stěžejní předmět bádání.

Navazující kapitola se zabývá zasazením institutu odměňování do historického kontextu právě v souvislosti s vývojem pracovního práva jakožto ochranného zákonodárství. V práci zachycujeme klíčové okamžiky tohoto vývoje, které toliko přispěly ke stávající podobě zkoumané problematiky, která je též silně ovlivněna průmyslovou revolucí. Na pozadí práce alternují, s ohledem na institut odměňování, dvě protichůdné cesty, a to snaha o větší liberalizaci pracovního práva a její antagonistická myšlenka v podobě sešňorování autonomie vůle stran kogentními normami.

Další kapitola nastiňuje pro dané účely některé stěžejní pojmy, jako například instituty mzdy a platu, minimální a zaručenou odměnu nebo splatnost odměny za vykonanou práci.

Druhá část práce se nejprve zabývá odměňování pedagogických pracovníků obecně. V první řadě se v rámci dané kapitoly zaměřujeme na diferenciaci jednotlivých právních forem škol, a to i s ohledem na právní povahu zřizovatele, přibližujeme pojem přímé pedagogické činnosti a vymezujeme rozvrhování pracovní doby pedagogického pracovníka. Následně se marginálně zaměřujeme na pedagogické pracovníky škol, jejichž zřizovatelé jsou soukromoprávní povahy, tedy na pedagogické pracovníky odměňované mzdou. Součástí zmíněné kapitoly je rovněž deskripce funkcí a základních zásad oblasti odměňování.

Následující kapitoly proto pojednávají z pracovněprávního hlediska o financování škol ze státního rozpočtu, zejména s ohledem na zřizovatele veřejnoprávního charakteru, o financování škol zřizovaných krajem, svazkem obcí nebo obcí (pro všechny tři jmenované dále též „územní samosprávné celky“) a o financování škol zřizovaných jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou. Dále bude přiblížena i problematika úplaty poskytované za vzdělávání.

Jak již bylo naznačeno, stěžejní část práce se věnuje odměňování pedagogických pracovníků škol zřizovaných ministerstvem, krajem, svazkem obcí nebo obcí. Hlavní pozornost je zaměřena na školy zřízené jakožto příspěvkové organizace a školy, které mají právní postavení školské právnické osoby zřízené podle školského zákona zřizovatelem veřejnoprávní povahy, ježto se jedná o dvě nejčastější právní formy škol.¹⁴ Závěrečná práce se zabývá především pedagogickými pracovníky v pracovním poměru, avšak pojednává i o pedagogických pracovnících vykonávajících závislou práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti). Dále blíže rozebíráme institut vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy. Samostatné kapitoly se věnují jednotlivým zákonným příplatkům za odvedenou práci a jejich právní úpravě, ale i dalším institutům souvisejícím se zkoumanou problematikou, jako jsou srážky z platu, fond kulturních a sociálních potřeb nebo možnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, jakožto motivační nástroj řízení pracovního procesu stojící vně finančního ohodnocení.

Závěrečná část ponechá prostor pro shrnutí zkoumané materie a zhodnocení míry naplnění vytyčených cílů, rozklíčování výzkumné otázky a potvrzení nebo vyvrácení stanovených pracovních hypotéz.

Pro řešení předložené vědecké otázky a pracovních hypotéz, ve snaze dosáhnout vymezených cílů, jsou v závěrečné práci využívány základní vědecké procedury a metody pro tento fenomén typické.

Obsahová linie disertační práce je protkána logickou metodou, a to konkrétně metodou dedukce, tedy myšlenkovým postupem vedoucím od obecného ke zvláštnímu. Z pohledu použité výzkumné metody jde o kvantitativní výzkum, nicméně alespoň s částečným nádechem výzkumu kvalitativního.

¹⁴ Viz rejstřík školských právnických osob (<http://rejspo.msmt.cz/>) a rejstřík škol a školských právnických osob (<http://rejskol.msmt.cz/>).

Z nástrojů, které jsou při zkoumání nastíněné vědecké otázky a pracovních hypotéz využity pro dosažení stanovených cílů je nezbytné zmínit metodu deskriptivní, jejímž prostřednictvím dochází k bližšímu popisu současné platné české právní úpravy odměňování pedagogických pracovníků (se zřetelem na právní povahu zřizovatele školy). Práce se též neobejde bez systematického sjednocení názorů jednotlivých autorů v této oblasti, především z důvodu zmapování dané materie.

Pro účely zpracovávání závěrečné práce jsou využívána a analyzována konkrétní ustanovení příslušných právních předpisů a v tomto směru je rovněž v hojné míře pracováno i s odbornými texty. Pro dané účely využíváme především odborná knižní díla, jelikož pramenů v podobě odborných článků týkajících se výlučně právního rámce dané problematiky a dílčích otázek je poskrovnu. Při práci se proto snažíme využívat dosud publikované argumenty právních teoretiků, ale i praktiků. Důraz je kladen též na práci s judikaturou, při jejímž zkoumání se uplatňuje i logická metoda indukce, obzvláště Nejvyššího soudu České republiky, související se zkoumanou problematikou, která ale neposkytuje příliš obšírný základ (ať už s ohledem na kvantitu či spektrum zkoumaných otázek), jako v případě některých jiných oblastí pracovního práva. Z tohoto hlediska dochází v souvislosti se zkoumaným tématem k analýze vybrané literatury, judikatury soudů a další materie, z nichž je (byť v některých případech pouze marginálně) čerpáno.

Zejména na základě jazykového výkladu¹⁵, ale též kupříkladu výkladu logického či historického, zjišťujeme význam příslušných právních norem. I přesto, že dle Knappa „je třeba interpretovat právní normu každou, nejen takovou, jejíž obsah je nejasný či sporný“¹⁶, je text (se zřetelem na požadovaný rozsah práce) zaměřen především na kritický rozbor jednotlivých problematických aspektů a je-li to na místě, snažíme se nastínit vhodné řešení s případnými úvahami *de lege ferenda*, k čemuž jako odrazový můstek slouží stávající doktrinální koncepce. Vedle zmíněné používané analýzy, jakožto jedné z logických metod, jsou předkládané myšlenky a názory prostřednictvím metody syntézy formulovány v ucelené závěry.

Uchopení zpracovávaného textu pomocí anglosaského odborného stylu, jenž se snaží „nalézt co nejpříhodnější cestu k pochopení celého problému“¹⁷, je zapříčiněno snahou o jeho přesnost a srozumitelnost. Ačkoli v některých případech musíme, s ohledem

¹⁵ Jak uvádí F. Melzer: „Nepochybné je, že prvním krokem každého výkladu psaného textu je aplikace jazykových pravidel. Tyto jazykové argumenty jsou zahrnuty do výkladové metody jazykového výkladu.“ In: MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, s. 78.

¹⁶ KNAPP, Viktor. *Vědecká propedeutika pro právníky*. 1. vyd. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2003, s. 49.

¹⁷ ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách*. 1. vyd. Praha: SLON, 2005, s. 58.

na charakter odborné terminologie, využít i stylu německého, kladoucího důraz zejména na přesné vyjadřování (byť je tato preciznost využívání slovních obrátů mnohdy upozaděna výrazovou střídmostí a používáním složitých a těžkopádných souvětí), nebo naopak pro účely detailnějšího či komplikovanějšího ozřejnění dané problematiky využít někdy až poetického stylu francouzského, pro nějž jsou typická dlouhá explikativní souvětí.¹⁸

Předkládaná práce v sobě neskryvá, jak již bylo naznačeno, ambice v podobě předložení komplexního zpracování sféry odměňování ve školství, ale snaží se předložit ucelený odborný text, věnující se specifické výseči pracovního práva, kam odměňování pedagogických pracovníků veřejných škol dozajista spadá. Záměrem disertační práce proto není poskytnout vyčerpávající deskripci dané materie, ale poskytnout její ucelený pevný základ a následně se zaměřit na jednotlivé problematické otázky vyskytující se nejen v oblasti teoretické, ale i v praxi, doplněné o úvahové postupy s předložením možných řešení do budoucna.

V souladu s požadavky doktorského studia publikovat průběžně zjištěné výsledky jsou v disertační práci použity autorčiny publikované výstupy¹⁹ sepsané a uveřejněné v průběhu doktorského studia, a to bezprostředně převzaté, či pro účely předkládané práce přepracované.

1.3 Rámcové vymezení právní úpravy zpracovávaného tématu

Soubor platných právních předpisů, které se ať už více, či méně vztahují na odměňování pedagogických pracovníků, představuje vcelku ucelený komplex regulující danou oblast. Zpracovávaný odborný text věnující se odměňování se bez dalšího neobejde bez bližší charakteristiky možností zaměstnavatelů stran získávání finančních prostředků z různých zdrojů na odměny pedagogických pracovníků, a to obzvláště z veřejných rozpočtů, ale také například z vlastních zdrojů. Z tohoto pohledu v práci analyzujeme příslušná ustanovení zákona č. 561/2004 S., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „školský zákon“),

¹⁸ ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách*. 1. vyd. Praha: SLON, 2005, s. 56 - 58.

¹⁹ HORECKÝ, Jan; HALÍŘ, Jakub; SMEJKAL, Michal; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. *Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2016, 123 s. ISBN 978-80-210-8425-4 (vyjma pasáží zpracovaných JUDr. Horeckým); STRÁNSKÝ, Jaroslav; GREGOROVÁ, Zdeňka; GALVAS, Milan; HORECKÝ, Jan; HORNÁK, Lukáš; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly; ŠMÍD, Martin; KADLUBIEC, Vojtěch. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. Normování práce v souvislosti s institutem odměňování. In Tereza Kyselovská. *COFOLA 2014*. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 582-595, 14 s. ISBN 9787-80-210-7211-4; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. Výslovně vyloučené instituty občanského zákoníku se zaměřením na ustanovení § 144a zákoníku práce. In: GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2014: Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 41-48, 8 s. ISBN 978-80-210-7785-0.

zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon o majetku České republiky“), zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon o rozpočtových pravidlech“) nebo kupříkladu zákona č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů“). Ze školského zákona rovněž vyplývá, že právnické osoby vykonávající činnost školy (zapsané do školského rejstříku) zřízené zřizovatelem soukromoprávní povahy²⁰ mohou požádat o poskytnutí dotace ze státního rozpočtu, a to na základě pravidel zakotvených ve zvláštním právním předpise, konkrétně v zákoně č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o poskytování dotací soukromým školám“). Školský zákon dále, vedle financování škol ze státního rozpočtu, zakotvuje též výčet jednotlivých právních forem škol a blíže vymezuje právní postavení školské právnické osoby.

Na tomto místě je nutno zmínit i zákoník práce, jakožto stěžejní originární normativní právní akt pracovního práva, který se na pracovněprávní vztahy týkající se pedagogických pracovníků (které jsou svojí povahou vztahy soukromoprávními) použije subsidiárně. Právní vztahy pedagogických pracovníků upravuje především zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pedagogických pracovnících“), vyjma odměny za vykonanou práci. V tomto případě se využije zmíněná subsidiární působnost zákoníku práce, který blíže upravuje obecný rámec poskytování odměny pedagogickým pracovníkům za odvedenou práci. Zákoník práce bude využito například i v souvislosti s úpravou zákonných příplatků. V zákoně o pedagogických pracovnících je dále upravena i možnost, příp. povinnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků, stejně jako zařazování pedagogických pracovníků do kariérních stupňů, které se děje prostřednictvím tzv. kariérního systému. Blížší konkrétní požadavky jsou blíže zakotveny v prováděcím právním předpise, tj. vyhlášce č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků“).

²⁰ Vyjma zřizovatelů v podobě registrovaných církví nebo náboženských společností, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy, pro něž jsou bližší podmínky poskytování finančních prostředků ze státního rozpočtu upraveny v ustanovení § 162 odst. 1 a 2 školského zákona.

Není ovšem ničím neobvyklým, že oblast odměňování, včetně odměňování pedagogických pracovníků, je doplněna podzákonými právními předpisy. Dalším významným prováděcím právním předpisem k zákoníku práce deklarujícím nejnížší přípustnou výši odměny za vykonanou práci a nejnížší úrovně zaručené mzdy, je konkrétně nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnížších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády o minimální mzdě“).

Platový tarif je pedagogickému pracovníkovi stanoven podle příslušné stupnice platových tarifů, a to na základě pravidel zakotvených v nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (dále jen „nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě“)²¹, které zahrnuje vedle způsobu zařazování zaměstnanců do jednotlivých platových tříd, včetně kvalifikačních předpokladů vzdělání požadovaných pro výkon prací v nich, a platových stupňů, i zvláštní způsob určení platového tarifu nebo okolnosti poskytování příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí a zvláštního příplatku. Pedagogický pracovník je zařazen do platové třídy v souladu s nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „katalog prací“ nebo „nařízení vlády o katalogu prací“).

²¹ Uvedené nařízení nahradilo s účinností od 1. 1. 2018 původní nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

2 Širší souvislosti zkoumané problematiky

2.1 Pracovní právo

Pracovní právo, jakožto samostatné právní odvětví soukromého práva, které je postaveno na četnější regulaci soukromoprávních, resp. pracovněprávních vztahů kogentními právními normami, plní především roli ochranného zákonodárství. Prostřednictvím kogentních norem je vyjádřen veřejný zájem na ochraně slabší smluvní strany, za kterou je v pracovněprávních vztazích považován zaměstnanec.²² Postupný vývoj *pracovního práva* a zejména jeho chápání jako souboru právních pravidel upravujících společenské vztahy vznikající mezi subjekty v návaznosti na pracovní proces ale nebyl vždy zcela jednoduchý.

Dovolíme si ponechat s možnou výhradou zařazení pracovního práva s ohledem na metodu právní úpravy, tzn. v mezích podsystému práva soukromého - práva veřejného, jelikož záleží především na kritickém úhlu pohledu.²³ Neztotožňujeme se ale s úvahami pracovního práva stojícího vně uvedené členění, ale souhlasíme s názorem, že „*není právo soukromé, veřejné a pracovní, ale (na této úrovni) jen soukromé a veřejné*“²⁴

Vzhledem k obsáhlosti dané problematiky postupného vývoje pracovního práva bychom se chtěli omezit na vytyčení pouze několika mezníků podstatných pro postupný vývoj ochranného zákonodárství.

Následně vymezíme pojem závislé (nesamostatné) práce, s ohledem na legální definici zakotvenou v zákoníku práce a budeme se zabývat především *znakem*, resp. kritériem odměny za vykonanou práci a poté se zaměříme na funkce pracovního práva, které jsou obecně vnímány jako dlouhodobě vymezený směr působení určitého právního odvětví na jím regulované společenské vztahy.

2.1.1 Vznik pracovního práva jako ochranného zákonodárství

Dnes již historické události ovlivňovaly a postupně utvářely novou tvář řady právních oblastí, včetně sféry pracovní.²⁵ Pracovní právo zastává v současnosti v českém právním

²² STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, s. r. o., 2014, s. 11 a násl.

²³ K tomu např. STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 35 a násl.

²⁴ ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001, s. 67.

²⁵ Z tohoto pohledu je nasnadě zmínit především průmyslovou revoluci v období 18. - 19. století a s ní související rozvoj nejen průmyslu, ale i obchodu a dopravy, přechod od práce v manufakturách k továrním strojním velkovýrobám a s tím spojený nový způsob dělby práce.

Avšak regulaci vztahů, které vznikaly při výkonu práce lze nalézt již v římském právu (úprava námezdní smlouvy) a následně ve středověku, a to nejdříve v rámci hornického práva a později též ve smyslu cechovních řádů a čeledních řádů. Značně omezující byla v tomto směru existence nevolnictví, kdy poddání konali tzv. robotní povinnost (založenou robotními patenty) pro vrchnost. S koncem 18. století, kdy bylo nevolnictví zrušeno a následně byl vydán zákon o výkupu

řádu pozici samostatného právního odvětví, ostatně tak jako v případě většiny právních řádů spadajících do tzv. kontinentálního typu právní kultury²⁶, nicméně, v kontrastu k některým jiným právním disciplínám, lze hovořit o odvětví poměrně *mladém*. Postupné formování pracovněprávních norem, ještě jakožto systémové součásti práva občanského, sahá zhruba do 2. poloviny 19. století. Jedna ze stěžejních pohnutek, tedy snaha ochránit osoby pracující pro jiného formou námezdní práce²⁷, před někdy až drastickými pracovními podmínkami ohrožujícími nejen zdraví těchto osob, ale mnohdy i jejich samotné životy, počala formulovat samostatná pracovněprávní pravidla sousledně separovaná od občanskoprávních předpisů a směřovat *pracovní právo* (ještě ne v podobě, v jaké ho známe v současnosti) směrem tzv. ochranného zákonodárství.²⁸

Zákonodárce přistoupil v návaznosti na potřeby tržního mechanismu k právní úpravě námezdní smlouvy, toho času ještě spadající pod obligační část občanského práva. Obecný zákoník občanský (dále též „ABGB“) vyhlášený císařským patentem dne 1. června 1811, č. 946 Sb. z. s. (účinný od 1. ledna 1812)²⁹, který byl platný pro všechny země tvořící rakouské císařství, vyjma země koruny uherské³⁰, obsahoval až do roku 1916 část *O úplatných smlouvách o služební úkony*, kde byla námezdní smlouva upravena v ustanovení § 1151 ABGB následovně: „*Zaváže-li se někdo konati služby nebo zhotoviti dílo za jistou mzdu v penězích, vzniká námezdní smlouva.*“ V roce 1916 bylo původní znění ABGB změněno III. dílčí novelou a námezdní smlouva byla nahrazena služební smlouvou, přičemž nově znělo ustanovení § 1151 takto: „*Zaváže-li se někdo po jistou dobu konati*

z roboty, došlo k postupnému přesunu pracovních sil do měst. K tomu např. HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, s. 41 a násl.

²⁶ Kontinentální právní systém představuje spolu s právním systémem angloamerickým (anglosaským) a islámským stěžejní typy právní kultury, pod něž lze, na základě podobnosti atributů pro každý jednotlivý typ, jakožto například podle způsobu tvorby práva, interpretace práva a jeho následné aplikace, podřadit majoritní část právních řádů světa. Uvedená kategorizace není všeobjímající a z pohledu právní komparatistiky se tak můžeme setkat i s jiným členěním. K tomu blíže např. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 112 a násl.; HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Právní teorie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, s. 399 a násl.; KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, s. 91 a násl.

²⁷ Dříve používaná spojení „námezdní práce“ nebo „nesamostatná práce“ jsou v současné době známa pod jednotným označením „závislá práce“.

²⁸ Nicméně některé sféry, které pracovní právo upravuje i v současnosti, byly středem zájmu již mnohem dříve. K tomu blíže BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 4 - 12; 25 a násl.

²⁹ Zákon č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský. ABGB nebyl „všeobjímajícím kodexem“, který by se snažil pojmut veškerou právní problematiku, ale naopak vycházel z premisy kompletního práva, které „není nutno soudcovskými rozhodnutími doplňovat, ale toliko nalézat správné právo uvnitř práva metodami, které právo samo poskytuje.“ In: KÜHN, Zdeněk. *Aplikace práva ve složitých případech*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002, s. 251.

³⁰ ABGB vycházel z recepce římskoprávního základu využívaného na německém území. In: HAUSMANINGER, Herbert. *The Austrian Legal System*. 4. edition. Wien: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2011, s. 225. Dále vycházel ABGB z francouzského občanského zákoníku *Code Civil* a Práva městského království českého (známého pod názvem „Koldínův zákoník“) a platil pro všechny obyvatele státu bezvýjimečně, tedy bez ohledu na jejich společenské postavení. Důležitým mezníkem je pro pracovněprávní sféru skutečnost, že ABGB odmítal otroctví a nevolnictví. K tomu SCHELLEOVÁ, Ilona; SCHELLE, Karel. *Civilní kodexy 1811 – 1950 – 1964*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 1993, s. 20. Ke Koldínovu zákoníku se v tomto ohledu vztahují zejména publikace MALÝ, Karel a kol. *Práva městská Království českého: Edice s komentářem*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2013, 784 s. nebo SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Občanské zákoníky*. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, 1019 s.

*služby pro jiného, vzniká služební smlouva; převezme-li někdo zhotoviti dílo za plat, smlouva o dílo.*³¹ Jak smlouva služební, tak smlouva o dílo byly považovány za smlouvy pracovní, přičemž oba typy smluv byly považovány za konsensuální smlouvy úplatné. Za úplatu nebyly vždy považovány pouze peníze³² a podle ustanovení § 1152 ABGB platilo, že nebyli plat určen ve smlouvě (a ani nebyla ujednána bezplatnost), byl smluven plat přiměřený. Stěžejní difference uvedených smluvních typů tkví v tom, že „*při smlouvě služební jde o práci nesamostatnou (jde tedy o »slib práce«, t. j. slib dáti pracovní síly do dispozice zaměstnavatelovy, jde o »dělati«*“³³, zatímco v případě smlouvy o dílo šlo o práci samostatnou (slib výsledku).³⁴

Započala vznikat hnutí na hospodářské a sociální bázi³⁵, která se snažila vydobýt pro tyto osoby v uvedeném směru alespoň výchozí právní postavení s garancí vynutitelnosti jejich práv orgány veřejné moci. Organizace tohoto charakteru se snažily hájit zájmy pracovníků a zajistit jim lepší pracovní a mzdové (platové) podmínky³⁶. Vedle toho ztráta pracovní síly, ať už v podobě těžkých pracovních úrazů, které znemožňovaly další výkon dané práce, nebo dokonce smrti „zaměstnance“, představovala citelný zásah s negativními následky (jak sociálními, tak ekonomickými) nejen pro osoby blízké, ale i pro osoby, pro něž byla práce vykonávána („zaměstnavatele“), především z důvodu, že zapracování nové pracovní síly bylo zpravidla finančně nákladnější v kontrastu drobným ústupkům pracovní síle stávající.

Právními předpisy byly regulovány některé esenciální pracovní podmínky, jako například omezení délky pracovní doby, práce žen, skončení služebního poměru a výpovědní lhůty, povinnosti zaměstnavatele, když zaměstnanec onemocní, úprava pracovních přestávek nebo práce dětí.³⁷ Postupem času začaly být reflektovány,

³¹ Výše uvedené citace jsou převzaty z: ROUČEK, František a kol. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi*. Reprint původního vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, s. 181.

³² Kupříkladu poměr domovnícký, kde domovníkovi náležel vedle odměny rovněž služební byt. In: ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2013, s. 165.

³³ Tamtéž s. 191.

³⁴ Tamtéž s. 188 a násl.

³⁵ Z dnešního pohledu známé především jako odborové organizace.

³⁶ Počaly vznikat první „kolektivní smlouvy“ nazývané jako hromadné smlouvy pracovní, rámcové smlouvy pracovní, kolektivní smlouvy námezdní a pracovní apod. Definice hromadné smlouvy pracovní byla zakotvena ve vládním nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n., o závaznosti hromadných smluv pracovních v ustanovení § 1 jakožto „*úprava pracovních a mzdových (platových) podmínek mezi jedním nebo několika zaměstnavateli nebo jejich jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) a jednou nebo několika odborovými organizacemi (korporacemi) zaměstnanců, a to bez rozdílu, zda hromadná smlouva pracovní byla ujednána dohodou stran nebo smírem, nálezem nebo rozhodnutím orgánů povolaných podle platných předpisů k hromadné úpravě otázek mzdových (platových) mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.*“

³⁷ Např. ustanovení § 1156 a násl. ABGB ve znění III. dílí novely, zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní upravující též pracovní přestávky, práci přesčas, noční práci a práci mladistvých zaměstnanců a k tomu nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o 8hodinné době pracovní, zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí, zákon č. 29/1920 Sb., o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce nebo zákon č. 154/1934 Sb.,

resp. korigovány i další oblasti chránící zájmy zaměstnanců, jako třeba právní úprava placené dovolené nebo institutu minimální mzdy. Těmito kroky započalo postupné formování pracovního práva až do stávající podoby.³⁸

Dalším milníkem rozvolnění vzájemných vazeb práva občanského a pracovního bylo vydání zákona č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, který neobsahoval právní úpravu pracovní smlouvy a v tomto ohledu se vycházelo z příslušných (stále platných) ustanovení ABGB. Vliv komunistické ideologie založil premisu odlišnosti pracovního práva od práva občanského nejen na rozdílných zásadách těchto dvou právních odvětví, ale i na odlišnosti samotného předmětu, tedy okruhu společenských vztahů, na něž dopadají.³⁹ Završením procesu separace těchto dvou právních odvětví bylo vydání pracovněprávního kodexu - zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále jen „starý zákoník práce“).

Platná právní úprava tedy vychází ze samostatnosti pracovního práva jako takového, ale současně si dovolíme zmínit, že názory týkající se „úplné odlišnosti od práva občanského, potažmo soukromého, opírající se o komunistickou ideologii [lze] považovat za definitivně překonané“⁴⁰. I v současnosti je patrná neodmyslitelná provázanost práva pracovního a práva občanského⁴¹, vyjádřená skrze ustanovení § 4 zákoníku práce zakotvujícího subsidiární aplikovatelnost zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“),⁴² jakožto základního, obecného kodexu soukromého práva, na pracovněprávní vztahy, tedy nelze-li pro pracovněprávní vztahy použít zákoník práce (tzn., že zákoník práce právní úpravu daného institutu neobsahuje nebo zákoník práce sice určitou oblast upravuje svými normami, ale je třeba je propojit i s obecným občanskoprávním pravidlem⁴³), bude využito příčinných ustanovení občanského zákoníku. Avšak použití konkrétních ustanovení občanského zákoníku (na základě zmíněného principu subsidiarity) na pracovněprávní vztahy není, podle pojednávaného ustanovení zákoníku práce, ponecháno bez dalšího, nýbrž musí být vždy

o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích).

³⁸ Jedním z důvodů, proč došlo k vymezení pracovního práva, jakožto samostatného právního odvětví, byla právě snaha o ochranu zaměstnance. In: VOJÁČEK, Ladislav a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí (II. díl)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 802 - 804.

³⁹ KOVÁŘÍK, Jan; *Pracovní právo ČSSR*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966, s. 36.

⁴⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 38.

⁴¹ A současně je třeba vnímat vzájemnou provázanost (více či méně) v rámci jednotlivých právních odvětví, na která nelze pohlížet ve smyslu jakési izolovanosti, ale ve smyslu právního řádu jako celku.

⁴² Princip subsidiarity byl do zákoníku práce navrácen v návaznosti na známý náleží Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008. sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁴³ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, s. r. o., 2014, s. 18.

v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů, jejichž demonstrativní enumerativní vyjádření obsahuje ustanovení § 1a zákoníku práce.

2.1.2 Závislá práce

Základním jádrem pracovněprávní úpravy jsou vztahy vznikající při výkonu tzv. závislé (nesamostatné) práce, jakožto lidské⁴⁴ opakující se činnosti soustavné⁴⁵, mezi dvěma entitami (označovanými jako zaměstnanec a zaměstnavatel). Skrz pracovněprávní normy jsou vytyčovány meze a podmínky realizace právních vztahů, které vznikají při výkonu závislé (nesamostatné) práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tzn., kde jedinec vykonává práci pro někoho jiného, a též právních vztahů s výkonem závislé práce úzce souvisejících (např. vztahy odpovědnosti), souhrnně tyto právní vztahy nazýváme jako pracovněprávní vztahy individuální. Dále pracovněprávní normy upravují, ač již o poznání v menším rozsahu, právní vztahy kolektivní povahy a marginálně se dotýkají některých otázek právních vztahů předcházejících samotnému vzniku pracovněprávních vztahů. Obsahové zaměření předkládané závěrečné práce je vedeno v duchu individuálních pracovněprávních vztahů.

Jak vyplývá z výše uvedeného, není v hledáčku pracovněprávních norem jakákoli práce, ale toliko práce závislá⁴⁶, přičemž samotný výkon závislé práce lze podle ustanovení § 3 zákoníku práce uskutečňovat výlučně v individuálním základním pracovněprávním vztahu⁴⁷, tedy pracovním poměru nebo právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

⁴⁴ Stěží si lze v tomto smyslu představit právní regulaci jiné činnosti než lidské.

⁴⁵ Nejvyšší správní soud již dříve konstatoval, že i znak v zákoně výslovně neuvedený může být definičním prvkem závislé práce a že „jedním ze základních pojmových znaků práce je soustavnost“. K tomu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011-73 nebo dále např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35.

⁴⁶ Stranou pracovního práva je tedy ponechána právní úprava výdělečné činnosti osob samostatně výdělečně činných, jelikož vykonávají práci sami pro sebe (k tomu blíže GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 15.) nebo výkon domácích prací (sekání vlastní zahrady, umývání nádobí apod.). Vedle toho, ne úplně každá práce prováděná pro jiného může být vykonávána v základním pracovněprávním vztahu, typicky mezi manžely nebo partnery (k tomu blíže ustanovení § 318 zákoníku práce).

Naopak agenturní zaměstnávání, jak vyplývá z ustanovení § 307a zákoníku práce, pod legální definici závislé práce spadá.

⁴⁷ Ledaže by byla upravena zvláštními právními předpisy, jako např. zákonem č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů nebo zákonem č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů.

Zákonná definice závislé práce, obsažená v ustanovení § 2 zákoníku práce, zakotvující v prvním odstavci samotné definiční znaky charakterizující závislou práci, kdežto ve druhém odstavci podmínky výkonu závislé práce⁴⁸, zní následovně:

„ (1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

Dojde-li k naplnění definičních znaků závislé práce, musí být tato vykonávána podle zákoníku práce v některém ze základních pracovněprávních vztahů. Základním pracovněprávním vztahem pracovní poměr, který je založen pracovní smlouvou⁴⁹ nebo jmenováním a právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. V opačném případě může nastat několik situací.

Dochází-li k výkonu závislé práce fyzickou osobou mimo základní pracovněprávní vztah, čili mezi subjekty existuje jiný právní vztah, např. občanskoprávní nebo obchodněprávní (nazývány různě, např. jako dohoda o dodávce barmanských služeb, smlouva o dodávce předtiskových prací nebo dohoda o poskytování fotografických služeb), musíme zvažovat, zda tento právní vztah založený jinou smlouvou není jen „*simulovaný právní úkon, jímž měl být zastřen jiný (disimulovaný) právní úkon (pracovní smlouva)*. *V takovém případě totiž platí, že simulovaný právní úkon je pro nedostatek vážnosti vůle účastníků právního úkonu neplatný. Protože však disimulace sama o sobě není protiprávní, je třeba platnost zastřeného úkonu posoudit samostatně; má-li disimulovaný právní úkon všechny potřebné náležitosti, je třeba uznat jej za platný [platí zastřený (disimulovaný) právní úkon].“*⁵⁰ Takové právní jednání, kdy se jedním právním jednáním snaží účastníci zastřít jiné právní jednání, by se tedy posuzovalo podle skutečného obsahu⁵¹, tedy zda obsahuje esenciální náležitosti pracovní smlouvy, příp. některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V souladu s ustanovením § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb.,

⁴⁸ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce.

⁴⁹ Pracovní smlouva je uzavřena okamžikem přijetí nabídky. Náležitostmi smlouvy se zabývá např. i HONEYBALL, Simon; BOWERS, John. *Textbook on Labour Law*. 8. edition. United States: Oxford University Press, 2004, s. 38.

⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2687/2012.

⁵¹ Obdobně k problematice zastřeného výkonu závislé práce přistupuje i slovenská právní úprava. K tomu např. ŽULOVÁ, Jana; BARINKOVÁ, Milena; DOLOBÁČ, Marcel. *Pracovní právo v poznámkách s příklady*. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2015, s. 24 a násl.

o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) posuzují ve veřejnoprávní rovině orgány veřejné moci⁵², zda se jedná o výkon nelegální práce⁵³, který následně postihují. Takové právní jednání je posuzováno jako přestupek⁵⁴ dle zákona o zaměstnanosti.

Oproti tomu musíme rozlišovat tzv. faktický pracovní poměr, kdy sice začne fyzická osoba pro zaměstnavatele (s jeho vědomím a dle jeho pokynů) vykonávat závislou práci, i když mezi nimi není uzavřena platná pracovní smlouva, příp. některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, např. bude se ženou sjednán druh práce, který je ženám zakázaný nebo zaměstnanci chybí příslušné pracovní povolení. Z toho důvodu se nejedná o právní jednání způsobilé založit pracovní poměr, ale faktický pracovní poměr je toliko právním vztahem, jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy. Judikatura k tomu dále uvádí, že pokud nelze „*byť i na jedné straně dovodit ani existenci mlčky projevené, ale dané vůle uzavřít pracovní smlouvu (dohodu), nemůže na základě faktického dočasného přidělování práce ... vzniknout pracovní poměr jako vzájemně provázaný komplex práv a povinností, nýbrž jen dílčí (právem neaprobovaný) faktický vztah, který lze z tohoto důvodu ukončit jen bezformálně a jehož vypořádání se řídí pracovněprávními předpisy.*“⁵⁵ Z výše uvedeného vyplývá, že byť nedochází k rozvázání uvedeného pracovního poměru, jelikož po právní stránce neexistuje⁵⁶, a nelze tedy, jelikož se nejedná o pracovní poměr, využít ani ustanovení o skončení pracovního poměru nebo institut výpovědní doby, je i přesto zaměstnavatel povinen fyzické osobě za vykonanou práci příslušnou odměnu (resp. bezdůvodné obohacení) vydat.⁵⁷

V neposlední řadě, absentuje-li požadovaná forma právního jednání (zákoníku práce požaduje pro pracovní smlouvu i dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr formu písemnou), avšak konkludentní⁵⁸ či ústní ujednání mezi subjekty obsahuje esenciální náležitosti pracovní smlouvy, příp. dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní

⁵² V tomto směru leží povinnost prokázat zastřený pracovněprávní vztah na správním orgánu. K tomu např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 18. 12. 2003, sp. zn. 6 A 45/2001 - 31 nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. 3 Ads 65/2012 - 30.

⁵³ Pro účely zákona o zaměstnanosti se nelegální práci rozumí „*závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah*“. In: ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti.

⁵⁴ Viz ustanovení §139 odst. 1 písm. c) a d); ustanovení § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

⁵⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009.

⁵⁶ PICHT, Jan; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 47.

⁵⁷ K výše uvedeným závěrům byl využit rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2014/2000; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011.

⁵⁸ K tomu rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004: „*Právní úkony vyjádřené konkludentně (per facta concludentia) jsou interpretovatelné především podle toho, co konkrétní způsob jejich vyjádření obvykle znamená.*“

činnosti, pohlíží se na jejich vztah jako na základní pracovněprávní vztah ve smyslu ustanovení § 3 zákoníku práce se všemi z toho vyplývajícími důsledky.⁵⁹ V uvedeném případě se jedná o pracovněprávní vztah založený faktickou cestou, též nazývaný jako fakticky uzavřený pracovněprávní vztah. Takové právní jednání (není-li pracovní smlouva, dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnost uzavřena písemně) je ve veřejnoprávní rovině posuzováno z pohledu nedodržení právní formy jako přestupek⁶⁰ podle zákona o inspekci práce a nese s sebou riziko uložení pokuty ze strany orgánu veřejné moci. Ale pokud již bylo započato s plněním, nelze se v soukromoprávní rovině neplatnosti tohoto právního jednání dovolat (ustanovení § 20 zákoníku práce). Nedodržení požadované písemné formy právního jednání v tomto případě nezakládá jeho neplatnost⁶¹ ani vznik faktického pracovního poměru⁶², ale právě naopak i „[z]ákladní pracovněprávní vztah z něho vzniklý je proto taktéž nutno považovat za existující. Strany tohoto vztahu mají stejná práva a povinnosti jako strany základního pracovněprávního vztahu založeného bezvadným právním jednáním.“⁶³

Na závěr si dovolueme uvést, že pro posouzení, zda (příp. kdy) v konkrétním případě došlo k uzavření pracovní smlouvy, příp. některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr je podstatné „objektivní zjištění, zda a kdy nastaly takové skutečnosti, s nimiž právní norma vznik tohoto dvoustranného právního úkonu spojuje.“⁶⁴ Bez ohledu na subjektivní vnímání existence pracovněprávního vztahu jeho účastníky, „je pracovní smlouva [příp. některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr; pozn. autorky] uzavřena, jakmile se účastníci shodli na obsahu těchto podstatných (esenciálních) náležitostí“⁶⁵, jak jsou vymezeny v zákoníku práce (jakou činnost měla fyzická osoba na určitém místě a od určitého data vykonávat).

Samotná definiční norma závislé práce naznala postupem času několika změn. Původní znění⁶⁶ (účinné do 31. 12. 2011) řadilo mezi definiční znaky závislé práce i odměnu za práci

⁵⁹ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 11.

⁶⁰ Viz ustanovení §12 odst. 1 písm. b) a § 25 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“). Čistě z technického hlediska si dovolueme marginální poznámku, že zákon o inspekci práce nereflektuje novou terminologii, kdy zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, účinný od 1. 7. 2017, operuje pouze s pojmem „přestupek“ a již nikoli s pojmem „jiný správní delikt“.

⁶¹ I v souladu s ustanovením § 574 občanského zákoníku je třeba na právní jednání spíše hledět jako na platné než jako na neplatné.

⁶² BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017, s. 16.

⁶³ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30. 4. 2014, sp. zn. 7 Ads 52/2014-37.

⁶⁴ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.

⁶⁵ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002.

⁶⁶ Ustanovení § 2 odst. 4 zákoníku práce (ve znění účinném k 31. 12. 2011): „Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnanec, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnanec pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době

(mzdu, plat, odměnu z dohod). Novelizačním zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „zákon č. 365/2011 Sb.“), došlo ke změně koncepce definice závislé práce a k úpravě do podoby, jakou známe dnes. Důvodová zpráva k tomuto předpisu uvádí následující: „*V právní teorii i praxi bývá dosavadní legální definici závislé práce vytýkáno, že neorganicky směšuje znaky závislé práce s podmínkami, za kterých musí být vykonávána. Navrhuje se proto upravit legální definici závislé práce tak, že v odstavci 1 jsou vyjádřeny znaky závislé práce a v odstavci 2 podmínky jejího výkonu.*“⁶⁷

Nová legální definice závislé práce se v určitých případech nesetkala s příliš pozitivními ohlasy. Bělina k tom uvádí: „*Dle našeho názoru rozlišení znaků závislé práce a podmínek jejího výkonu, tak jak je provedla novela č. 365/2011 Sb. problematiku definice závislé práce spíše zatemňuje.*“⁶⁸ Jak vyplývá i z judikatury Nejvyššího správního soudu „*Z lapidárního vyjádření v důvodové zprávě není tak úplně zřejmé, na jakou „právní teorii i praxi“ se odvolává.*“⁶⁹ Štefko nadto uvádí, že: „*Pojem závislá práce by neměl být vymezen v podobě legální definice, byla-li již zvolena tato cesta, pak zjednodušováním definice hrozí, že se tato definice stane příliš širokou, definicí vše zahrnující.*“⁷⁰

Diskutabilní postavení má právě *znak-neznak* odměny za práci. Je otázkou, zda se jedná *pouze* o jednu z podmínek výkonu závislé práce (povinnost, již musí zaměstnavatel při výkonu práce splnit), jak tomu nasvědčuje systémové zařazení v zákoníku práce, či jde o další definiční znak závislé práce (nad rámec ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce). Odměna je jedním ze základních elementů sloužící k odlišení ekonomicky aktivních pracovníků od osob ekonomicky neaktivních.⁷¹ Již dříve konstatoval Soudní dvůr Evropské unie (dříve Evropský soudní dvůr), že odměna představuje jeden z esenciálních atributů, aby mohl být fyzické osobě přiznán status *pracovníka*⁷² ve smyslu čl. 48 Smlouvy o založení Evropského hospodářského společenství⁷³ (nyní čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské

nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.“

⁶⁷ Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce.

⁶⁸ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 33.

⁶⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35.

⁷⁰ ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2013, s. 86.

⁷¹ KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, s. 33.

⁷² Tento pojem primární právo Evropské unie nedefinuje, avšak je nutné ho vykládat ve smyslu evropského komunitárního práva, nezávisle na právu vnitrostátním. K tomu viz Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 3. 1964, věc C-75/36 (Unger), s. 184. Jak dále uvádí Gregorová a Píchová, Soudní dvůr má sklon vykládat daný pojem „*extenzivně a rozšiřovat zejména počet osob, které odvozují svá práva od pracovníka.*“ In: GREGOROVÁ, Zdeňka; PÍCHOVÁ, Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společenstvích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, s. 49.

⁷³ Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Rom, den 25. März 1957.

unie⁷⁴; pozn. autorky). Ustálená judikatura charakterizuje pracovní poměr jakožto činnosti, které vykonává osoba po určitou dobu pro jinou osobu a pod jejím vedením, za což obdrží odměnu.⁷⁵ Rovněž Doporučení Mezinárodní organizace práce (dále též „MOP“)⁷⁶ zdůrazňuje pravidelně vyplácenou odměnu, která představuje pracovníkův jediný nebo hlavní zdroj příjmů, jakožto jeden ze stěžejních ukazatelů pro identifikaci, zda se jedná o pracovní poměr či nikoli, bez ohledu na charakteristiku právního vztahu smluvními stranami. Nastíněnou otázkou se též několikrát zabýval Nejvyšší správní soud ČR, s jehož názorem, že „odměna je definičním znakem závislé práce, a to dokonce jedním ze stěžejních“⁷⁷ a že „závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu“⁷⁸ se ztotožňujeme.

Byť je v určitých případech využití judikatury týkající se jednotlivých znaků závislé práce po změně definice závislé práce (zákon č. 365/2011 Sb.) limitováno, lze i v současnosti využít argumentu, že: „*Mzda, plat nebo odměna za práci je jedním ze základních definičních znaků závislé práce ve smyslu § 2 odst. 4 zákoníku práce* [ve stavu do 31. 12. 2011; pozn. autorky]. *Mzda, plat a odměna z dohody je plněním, které je poskytováno jako protihodnota za vykonanou práci ... Z uvedeného tedy plyne, že pracovníprávní vztah bez úplaty nemůže vzniknout, tedy že závislá práce nemůže být vykonávána bez nároku na odměnu.*“⁷⁹ Za takto vykonanou práci vždy přísluší odměna, a to bez ohledu na skutečnost, zda byla dvoustranným právním jednáním sjednána, příp. jednostranně stanovena nebo určena. Pro vznik nároku na odměnu není ani podstatné, zda byla pracovní smlouva, příp. některá z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, uzavřena platně či nikoli. Relevantní je zde skutečnost, že byla práce vykonána (v patřičné kvalitě a rozsahu) a zaměstnavatel je tedy povinen poskytnout pracovníkovi příslušné peněžité plnění.

2.1.3 Funkce pracovního práva

Jelikož je pracovní právo postaveno na faktické nerovnosti⁸⁰ a odlišných zájmech subjektů pracovníprávních vztahů, klade si za cíl především chránit zaměstnance, jako stranu

⁷⁴ Treaty on the Functioning of the European Union, signed on 3 December 2007, consolidated version.

⁷⁵ K tomu rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986, věc C-66/85 (Lawrie-Blum), bod 17 a dále např. rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 21. 6. 1988, věc C-197/86 (Brown), bod 21; rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 2. 1992, věc C-3/90 (Bernini), bod 14.

⁷⁶ Recommendation concerning the Employment Relationship, No. 198, adopted on 15 June 2006, point 13.

⁷⁷ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35.

⁷⁸ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 23. 3. 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011 - 92.

⁷⁹ Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 23. 3. 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011 - 92.

⁸⁰ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, s. r. o., 2012, s. 17.

ekonomicky, sociálně slabší. Každá mince má ale dvě strany, které je možno vyjádřit již prostřednictvím funkcí pracovního práva.

Funkce konkrétního právního odvětví jsou všeobecně chápány jako jakýsi dlouhodobě vymezený trend působení daného právního odvětví na upravované společenské vztahy. Pracovní právo stojí na dvou zásadních funkcích, ochranné a organizační, které působí na společenské vztahy vznikající při výkonu závislé práce nebo v souvislosti s ní. Účelem ochranné funkce je především ochrana zaměstnance. Zákonodárce příslušnými intervencemi (zpravidla v podobě kogentních norem) reguluje zejména následující sféry⁸¹:

- vymezení takových předpokladů pracovních podmínek, aby mohl být zajištěn výkon závislé práce bez rizik, která ohrožují život a zdraví zaměstnanců,
- ochrana zaměstnance při skončení pracovního poměru,
- ochrana sociální sféry zaměstnance,
- ochrana minimální výše odměny za práci a ochrana splatné odměny za vykonanou práci.

I přes skutečnost, že ochranná funkce je více méně zaměřena na hájení zájmů zaměstnance, zahrnuje i situace chránící zaměstnavatele. Zákoník práce kupříkladu v ustanovení § 249 zavádí zaměstnanci povinnost předcházet škodám nebo chrání majetkové zájmy zaměstnavatele prostřednictvím ustanovení § 316 zákoníku práce.

Druhou neméně významnou funkcí pracovního práva je funkce organizační, která představuje do jisté míry nástroj, jehož prostřednictvím může zaměstnavatel přidělovat, organizovat a řídit práci svých zaměstnanců. Dalo by se tedy s dostatečnou mírou nadsázky říci, že primárním účelem organizační funkce je ochrana zaměstnavatele a jeho zájmů. Smyslem organizační funkce ale není stát v opozici proti funkci ochranné, jak by se na první pohled mohlo zdát. Nemohou být posuzovány úzkoprofilově pouze v mantinelech pracovního práva, ale je nutné zohlednit jejich multidisciplinární přesah. Obzvláště sféra organizace a řízení práce je totiž propojena i s dalšími neprávními vědními obory, jako technickou oblastí, ekonomii, psychologií, sociologií nebo fyziologií člověka.

Pracovní právo, resp. pracovněprávní normy, ale neregulují průběh samotného pracovního procesu, nýbrž toliko zajišťují jeho právní rámec a podmínky realizace, čímž mimo jiné předkládají zaměstnavateli paletu možných instrumentů k řízení společnosti a rovněž lze jejich prostřednictvím podněcovat zaměstnance k vyšším výkonům, včetně

⁸¹ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 30 - 32.

institutu odměny, s jejíž pomocí může zaměstnavatel své zaměstnance motivovat k hodnotnějším výstupům jejich pracovní činnosti.⁸² Významným projevem organizační funkce je v tomto ohledu stanovení hranic a zavedení instrumentů pro realizaci dispoziční pravomoci, neboli dispozičního oprávnění, zaměstnavatele⁸³, jež představuje určitou dávku „oprávnění vydávat závazné pokyny, jimiž se konkretizují podmínky výkonu práce“⁸⁴, které prosazuje právě pomocí nástrojů řízení pracovního procesu. Zaměstnavatel disponuje kupříkladu takovými eventualitami jako je rozvrhování pracovní doby zaměstnance, určování zaměstnanci čerpání doby dovolené, možnost normování práce zaměstnanců, možnost vydávat vnitřní předpisy a pracovní řád, jakožto zvláštní druh vnitřního předpisu, příp. hromadné akty řízení atd.

Z výše uvedeného lze shrnout, že zaměstnanec vykonává osobně práci pro někoho jiného (pro zaměstnavatele), který mu práci (ať už sám, nebo delegovaně prostřednictvím vedoucích zaměstnanců) nejen přiděluje a koordinuje ji, ale rovněž ji reguluje a kontroluje, za což zaměstnanci náleží adekvátní protiplnění v podobě odměny za takto odvedenou práci. Výkon závislé práce je tedy ve svém důsledku garantem hlavního zdroje příjmů člověka.

2.2 Odměna jakožto nástroj řízení

Jednu ze stěžních oblastí, kde se ve výrazné míře projevuje ochranná funkce pracovního práva, představují pracovní podmínky zaměstnanců, které jsou chápány jako komplexní systém faktorů působících na zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce.

Problematika pracovních podmínek je, ať už komplexně nebo v rámci jednotlivých aspektů, řešena dlouhodobě a na evropské úrovni se jí zabývají jak směrnice Evropské unie, tak úmluvy Mezinárodní organizace práce. V tomto směru lze vyzdvihnout především Evropskou sociální chartu Rady Evropy vymezující právě i právo na spravedlivé, bezpečné a zdravotně nezávadné pracovní podmínky, přičemž smluvní strany vzali za své zavedení takových opatření, aby mohla být tato práva účinně realizována.⁸⁵ Zlepšování pracovních podmínek je též jedním z cílů v rámci evropského komunitárního práva, který Smlouva o fungování Evropské unie vymezuje v čl. 151⁸⁶. Na národní úrovni zaručuje právo

⁸² Zaměstnanec lze motivovat i jinými způsoby, zejména prostřednictvím jejich ztotožnění s dlouhodobým záměrem společnosti, anebo naopak může jít zaměstnavatel cestou negativní „motivace“, např. uzavření dohody o odpovědnosti za ztrátu svěřených věcí nebo dohody o odpovědnosti za schodek na svěřených hodnotách.

⁸³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 32.

⁸⁴ GALVAS, Milan. Několik poznámek k tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 1995, roč. 3, č. 1, s. 79.

⁸⁵ European Social Charter, adopted on 18 October 1961, part 1, point 2 a 3. K tomu též NIELSEN, Ruth. *EU Labour Law*. 2. edition. Denmark: DJOF Publishing, 2013, s. 101.

⁸⁶ Treaty on the Functioning of the European Union, signed on 3 December 2007, consolidated version.

na uspokojivé pracovní podmínky Listina základních práv a svobod (v čl. 28) a obecný právní rámec poté zakotvuje především zákoník práce.

Současně je nutné percipovat vnímání konkrétního povolání extenzivněji a zohledňovat i další společenské faktory (zejména ekonomické, sociální, geografické a demografické), ať už v rámci lokálního nebo celospolečenského dosahu, ovlivňující jeho atraktivitu (lze hovořit o jakýchsi vnějších pracovních podmínkách).

Do oblasti týkající se pracovních podmínek zaměstnanců u konkrétního zaměstnavatele (vnitřní pracovní podmínky) zahrnujeme jak pracovní podmínky materiálně-technické, tak pracovní podmínky nehmotného charakteru. Materiálně-technické pracovní podmínky jsou bezprostředně svázané s pracovním procesem (tzn., přímo působí na organismus zaměstnance), a to především v podobě pracovního prostředí a podmínek bezpečnosti práce nebo psychofyziologických činitelů. Naproti tomu pracovní podmínky nemateriální povahy ovlivňují zaměstnance nepřímo prostřednictvím aspektů ekonomických (odměna za vykonanou práci a další finanční benefity), organizačních (organizace práce, rozvržení pracovní doby a dovolené) a sociálně-psychologických (vztahy na pracovišti, možnost dalšího vzdělávání).⁸⁷

Potřeba materiálního zabezpečení, ovlivňující značnou měrou život člověka, se v době jeho ekonomicky aktivní fáze projevuje snahou o získání finančních prostředků výkonem výdělečné činnosti. Pro účely této závěrečné práce je proto podstatný vstup jedince do pracovního procesu právě prostřednictvím pracovního poměru, potažmo základního pracovněprávního vztahu. Odměna za vykonanou práci (základní i doplňkové formy) je z toho důvodu chápána jako stěžejní nástroj řízení pracovního procesu, jehož prostřednictvím lze motivovat zaměstnance, a to jak pozitivně, tak negativně. V tomto ohledu je třeba zmínit i další sociální právo zakotvené v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, kterým je, vedle práva na uspokojivé pracovní podmínky, právo na spravedlivou odměnu za práci⁸⁸ (viz dále kapitola Základní principy odměny).

Zákonodárce se prostřednictvím pracovněprávních norem snaží chránit především zaměstnance, který zde, jak již bylo uvedeno, vystupuje jako strana sociálně a ekonomicky slabší a z toho důvodu je zřetelněji chráněn⁸⁹, což se ve sféře odměňování projevuje především ve snaze udržet určitou minimální výši poskytovaného protiplnění za odváděnou

⁸⁷ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 244 - 245.

⁸⁸ S právem na spravedlivou odměnu za práci koreluje zákaz nucené práce zakotvený v čl. 9 LZPS. In: ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2013, s. 170.

⁸⁹ Na druhou stranu nelze opomíjet ani finanční a majetkové zájmy zaměstnavatele.

práci, direktně chránit hodnotu práce již vykonané a eliminovat rizika úplné ztráty výdělku zaměstnance.

Vedle toho zabezpečují pracovněprávní normy právní rámec a podmínky pro uskutečňování pracovního procesu. Zaměstnavatel má v této souvislosti možnost zvolit si vhodný pracovní kolektiv (nemůže mu být bráněno ve vytváření takového pracovního kolektivu, který vyžadují jeho pracovní potřeby⁹⁰) a jeho práci organizovat, řídit a kontrolovat. Zaměstnanec by proto neměl být, dle našeho názoru, vnímán pouze jako *nástroj* k uskutečňování činností v rámci pracovního procesu a naplňování cílů dané společnosti, ale měl by být aktivně zapojován do tzv. vnitropodnikového dění. Zaměstnavatel má v tomto ohledu možnost prostřednictvím nejrůznějších nástrojů řízení pracovního procesu motivovat zaměstnance především se zřetelem na jejich rozdílné sociální hodnoty, zájmy a osobní potřeby.

Jelikož člověk tráví v práci, resp. prací pro někoho jiného (výkonem závislé práce), velkou část svého ekonomicky aktivního života, je nanejvýš vhodné, aby si i zaměstnavatelé uvědomovali důležitost budování vztahu se svými zaměstnanci. Vztah zaměstnavatele směrem k zaměstnancům by měl být postaven spíše na bázi rovnocenného partnerství než jednostranného direktivního nařizování,⁹¹ přičemž primárním iniciátorem by měl být v dané oblasti právě management.⁹²

Velký význam má v tomto ohledu především řízení lidských zdrojů, které klade velký důraz na koncepční a cílevědomý přístup k řízení pracujících lidí, kteří se podílí na dosahování cílů dané společnosti (potažmo zaměstnavatele).⁹³ V souvislosti s řízením lidských zdrojů je vhodné zmínit i tzv. leadership, což je pojem, pod kterým si mnoho lidí představuje toliko „vedení někoho jiného“. Naopak Bender vychází z premisy, s níž se plně ztotožňujeme, že *leader* (ve smyslu vedoucího zaměstnance, např. vrcholový manažer, ředitel) musí prvotně umět tzv. vést sám sebe, než může začít vést druhé a v tomto smyslu rozvádí teorii tzv. niterného leadershipu.⁹⁴ Vedoucí zaměstnanec by měl využívat svého potenciálu dovnitř i vně. Měl by rozvíjet své manažerské schopnosti a dovednosti a současně by měl jednat se zaměstnanci slušně, čestně, s respektem a úctou. Prostředkem k dosažení

⁹⁰ Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999. sp. zn. III. ÚS 547/98.

⁹¹ STÝBLO, Jiří. Motivovat znamená získávat důvěru. *Práce a mzda*. 2016, roč. 64, č. 10, s. 42.

⁹² MARTIN, David. *Personalistika od A do Z*. Z anglického originálu přeložil Jiří Bláha, Aleš Matejčičuk, Zdeňka Kaňáková. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, s. 48 a násl.

⁹³ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Z anglického originálu přeložil Josef Koubek. 8. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 27.

⁹⁴ BENDER, Peter Urs. *Niterný leadership*. Z anglického originálu přeložil Pavel Medek. 1. vyd. Praha: Management Press, 2008, s. 17.

stanovených cílů společnosti je tedy i správná a efektivní komunikace s podřízenými zaměstnanci⁹⁵

Jsme toho názoru, že adekvátně sestavená platforma vedení lidí v rámci pracovního procesu, která je připravena na míru dané společnosti (ať už daný proces nazveme - řízení lidských zdrojů, personální řízení, management, leadership či jinak), může pro zaměstnavatele mnohdy představovat velkou výzvu, přesto se v konečném důsledku může významnou měrou podílet na dosahování stanovených cílů podnikové strategie. V takovém případě lze hovořit o propojení tzv. funkce organizační struktury a vnitropodnikového dění.

Zaměstnavatel (pro naše účely především ředitel školy a stejně tak jeho vedoucí zaměstnanci) by měl být též znalý existence několika esenciálních podmínek, za nichž může společnost prosperovat. Vedle efektivního plánování pracovního procesu a eliminování zbytečně promrhávaného času (což pomáhá plně využít zaměstnancův fond pracovní doby) jde o spokojené a loajální zaměstnance. A aby byli zaměstnanci spokojeni, potřebují nejen vhodné pracovní prostředí a přinejmenším uspokojivé pracovní podmínky⁹⁶, ale také adekvátní finanční ohodnocení. Každý zaměstnanec potřebuje uspokojovat vedle sociálních potřeb také potřeby materiální, a to nejen svoje, ale i své rodiny, resp. všech osob na něm finančně závislých. Na druhou stranu je odměna za práci jednou ze součástí tzv. přímých nákladů zaměstnavatele a jelikož jde o jednu z nejnákladnějších položek, které zaměstnavatel vynakládá, měl by zvolit zlatou střední cestu při volbě její výše. Odměna za vykonanou práci by měla být vykonané práci odpovídající (tedy ani neúměrně vysoká, ale ani příliš nízká, jelikož obě tyto varianty mohou demotivovat zaměstnance od dalšího efektivního a kvalitního vykonávání práce). Je ale potřeba si uvědomit, že finanční ohodnocení nebude pozitivně motivovat každého jednoho zaměstnance vždy stejně, tzn. stejným způsobem a ve stejném rozsahu.⁹⁷

Oblast odměňování práce zaměstnanců představuje jeden z důležitých pilířů pracovního práva. Získání odměny za vykonanou práci (ať už primárně v peněžité formě, či formě naturální) představuje pro zaměstnance hlavní zdroj příjmů (zpravidla je stěžejním důvodem, proč zaměstnanec do pracovněprávního vztahu vstupuje) a pro zaměstnavatele

⁹⁵ MARTIN, David. *Personalistika od A do Z*. Z anglického originálu přeložil Jiří Bláha, Aleš Matejčičuk, Zdeňka Kaňáková. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, s. 90 a násl.

⁹⁶ Jelikož i špatné pracovní prostředí a poměry na pracovišti mohou zapříčinit nespokojenost a následný odchod zaměstnanců. In: HOCHMAN, Josef; JOUZA, Ladislav; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce a související předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2002, s. 366.

⁹⁷ ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Z anglického originálu přeložil Josef Koubek. 8. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, s. 169.

představuje, při uplatnění patričních metod, významný motivační nástroj při řízení celého pracovního procesu. Pro tyto účely je vhodné se zaměřit na mzdovou politiku společnosti, s níž je spjata i tvorba mzdových systémů.

2.2.1 Stručný historický exkurz

Odměňování za odvedenou práci není ryze výdobytkem moderní doby. Již v dobách starověkých civilizací vznikaly přirozené základy této oblasti. Systém *vykonáš práci a dostaneš za ni odměnu* (ať už naturální nebo finanční) tak v té či oné podobě přirozeně fungoval řadu století (starověk, feudalismus, socialismus, kapitalismus). Lidé pracující pro jiného byli za vykonanou práci odměňováni (leč ne vždy spravedlivě). Nicméně jak již bylo zmíněno, při práci docházelo k častým úrazům a úmrtím především v důsledku žalostně špatných pracovních podmínek, a tak se začalo pomalu rozvíjet *pracovní právo* v podobě ochranného zákonodárství.⁹⁸ Oblast odměňování si u nás ale musela na komplexní právní úpravu počkat až do konce 20. století. Významné změny, kterých se po roce 1989 dočkala řada právních oblastí a institutů, neplatily toliko pro oblast odměňování. Z období socialismu a tzv. centrálně plánované ekonomiky byl převzat celý balík kogentních mzdových předpisů rozesetých napříč mnoha pracovněprávními předpisy, jež byly doplněny závaznými mzdově regulačními pravidly, která se týkala především tvorby a vymezení objemu použitelných mzdových prostředků z celkových finančních zdrojů zaměstnavatelské organizace, a bez větších úprav vsazeny do nového tržně ekonomického systému. Potřeba komplexní právní úpravy odměňování a její přeměna ubírající se směrem liberalizace, zejména pro potřeby nově vznikajícího trhu práce a podnikatelské sféry, byla zjevná. Začala tak velká mzdová reforma, jejímž vyvrcholením bylo vydání dvou stěžejních zákonů, a to zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě⁹⁹ a zákona č. 143/1992 Sb., o platu¹⁰⁰, jehož normy byly svým charakterem převážně kogentní, a na který navazovala řada prováděcích právních předpisů ve formě nařízení vlády, která jej doplňovala pro příslušného zaměstnavatele. Zaměstnavatel musel postupovat buď podle jednoho, nebo druhého právního předpisu, tzn. nebylo možno je použít simultánně.¹⁰¹ Dvojí systém odměňování, jehož základní právní rámec byl zakotven v někdejší zákoníku práce¹⁰², byl, zjednodušeně řečeno, diverzifikován dle zdrojů, z nichž byly prostředky na odměňování za vykonanou práci pro

⁹⁸ K podrobnějšímu vývoji pracovního práva například KOCOUREK, Jiří; TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: ANAG, 2001, s. 119 a násl.

⁹⁹ Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v tehdejší znění.

¹⁰⁰ Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v tehdejší znění.

¹⁰¹ MUŠKA, František. *Pracovní doba a odměňování*. Praha: ASPI, a. s., 2005, s. 59.

¹⁰² Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

zaměstnance získávány. Zaměstnavatelé, získávající finanční prostředky na provoz své společnosti z vlastní podnikatelské činnosti, odměňovali zaměstnance prostřednictvím mzdy. Zaměstnavatelé, jejichž náklady na provoz byly určitou formou financovány z veřejných zdrojů (tzn. především ze státního rozpočtu nebo rozpočtů územních samosprávných celků), poskytovali zaměstnancům odměnu ve formě platu.¹⁰³

V době takto vznikajícího tržně ekonomického systému a s ohledem na mezinárodněprávní závazky byl patrný i další krok v podobě potřeby stanovit výši minimální odměny za práci (minimální mzda) a stanovit i další minimální tarify v podobě nejnižších zákonných úrovní odměny za práci, které jsou vymezené dle druhu vykonávané práce, zařazené do příslušných tarifních stupňů).

Nabytím účinnosti stávajícího zákoníku práce¹⁰⁴, který do sebe implikoval základní právní úpravu obou těchto institutů (mzdy i platu) a mimo (v podzákoných předpisech) ponechal pouze otázky speciální, došlo ke zrušení zákona o mzdě. Významnou změnu zaznamenala také platová oblast, kde byla do právní úpravy k 1. 1. 2012 začleněna možnost sjednat smluvní plat (platila pro zaměstnance zařazeného do třinácté a vyšší platové třídy. Tento institut byl ale k 31. 12. 2014 bez dalšího zrušen novelizačním zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě. Stávající právní úprava odměňování orientovaná na pedagogické pracovníky bude podrobněji rozebrána v následujících pasážích.

2.2.2 Stěžejní pojmy - mzda, plat a odměna z dohody

Byť není odměna za vykonanou práci (v širším slova smyslu) zákonodárcem považována přímo za definiční znak závislé práce, které zákoník práce stanovuje v ustanovení § 2 odst. 1, je se závislou prací přinejmenším úzce spojena, jelikož jde o povinnost, která zaměstnavateli vzniká na základě výkonu práce¹⁰⁵, protože vykoná-li zaměstnanec práci, vzniká zaměstnavateli povinnost ho za to odměnit (synallagmatický závazek). Úplatnost je tedy jednou z podmínek výkonu závislé práce.¹⁰⁶

Fundamentální materie platné právní úpravy odměňování situovaná v ustanoveních §§ 109 a násl. zákoníku práce rozlišuje mezi pojmy mzda, plat a odměna z dohody. Striktní kategorizace těchto esenciálních pojmů je namísto především pro jejich

¹⁰³ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 436 a násl. nebo BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, s. 278 a násl.

¹⁰⁴ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění tehdejších předpisů.

¹⁰⁵ BUKOVJAN, Petr. Jaké znaky má závislá práce. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014, roč. 64, č. 4, s. 11.

¹⁰⁶ K polemice, zda je odměna za vykonanou práci definičním znakem závislé práce viz kapitola Závislá práce.

rozdílnou povahu a režim poskytování. Zákonná diferenciacie jednotlivých skupin dle formy poskytované odměny za vykonanou práci je blíže specifikována přímo v ustanovení § 109 zákoníku práce.

Na mzdu je nahlíženo jako na peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty (tzv. naturální mzda), kterou poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci v pracovním poměru za vykonanou práci, vyjma případů, kdy je zaměstnanci v pracovním poměru poskytován plat (viz dále).

V tomto ohledu představuje peněžité plnění kompenzaci vyplácenou v zákonných peněžích¹⁰⁷, naopak plnění peněžité hodnoty neboli naturální mzda (viz ustanovení § 119 zákoníku práce) poskytování výrobků, výkonů, práce nebo služeb, vyjma explicitního zákazu poskytování určitých výrobků, jako lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek¹⁰⁸. S poskytováním naturální mzdy za vykonanou práci musí zaměstnavatel a zaměstnanec koincidovat a společně musí též dohodnout podmínky jejího poskytování, v rozsahu přiměřeném potřebám zaměstnance. Zaměstnavatel současně nesmí opomenout povinnost vyplácet vždy část mzdy v peněžích, a to minimálně ve výši odpovídající příslušné sazbě minimální mzdy nebo příslušné sazbě nejnižší úrovně zaručené mzdy, je-li zaměstnanec odměňován mzdou ze předpokladu, že tato nebyla sjednána v kolektivní smlouvě¹⁰⁹. Výše naturální mzdy musí být vyčíslena v peněžích, jelikož je jednou z komponent hrubé mzdy zaměstnance¹¹⁰ a její stanovení je tak důležité i pro účely daně z příjmu fyzické osoby nebo kupř. pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění.

V souvislosti s institutem mzdy používá praxe rozlišení na tzv. hrubou mzdu, což je zaměstnancova celá vydělaná suma zatím bez jakýchkoli povinných odvodů a tzv. čistou mzdu tedy to, co zaměstnanec od zaměstnavatele ve výsledku skutečně obdrží. Čistou mzdu vypočítáme tak, že od hrubé mzdy odečteme povinné srážky, které musí platit zaměstnanec (ale odvádí je za něj zaměstnavatel), jako sociální pojištění (6,5 % z hrubé mzdy), zdravotní pojištění (4,5 % z hrubé mzdy) a zálohu na daň z příjmu fyzických osob (15 % z tzv. superhrubé mzdy¹¹¹; od této částky se odečte sleva na dani v podobě slevy

¹⁰⁷ Viz § 16 odst. 1 zákona č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů.

¹⁰⁸ Uvedený zákaz je v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 95 ze dne 1. 7. 1949, čl. 4.

¹⁰⁹ Zaměstnancům odměňovaným platem plnění v podobě naturální odměny nenáleží.

¹¹⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 688.

¹¹¹ Tzv. superhrubá mzda představuje hrubou mzdu zaměstnance navýšenou o pojistné, které za zaměstnance platí navíc zaměstnavatel, tedy sociální pojištění ve výši 25 % z hrubé mzdy a zdravotní pojištění ve výši 9 % z hrubé mzdy.

na poplatníka v rozsahu 2 070 Kč/měsíc). Vedle toho existují výjimky a další uplatnitelné daňové slevy (např. sleva na vyživované dítě).¹¹²

Plat má ve své podstatě obdobné vymezení jako mzda, tzn., jde o plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za odvedenou práci, vyjma dvou odlišností. V případě platu není operováno se souslovím plnění peněžité hodnoty, takže za vykonanou práci, za kterou zaměstnanci náleží plat, nelze částečně (s ohledem na případnou nutnost vyplácet část odměny vždy v penězích) poskytnout naturální mzdu, a to ani v případě nesporného souhlasu obou smluvních stran s touto formou odměny. Druhou odlišností je výčet zaměstnavatelů, přímo uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce, kteří poskytují svým zaměstnancům plat:

- stát,
- územní samosprávný celek (obec, kraj),
- státní fond,
- příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů (např. zdravotnickým zařízením zdravotními pojišťovnami¹¹³),
- školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona nebo
- regionální rada regionu soudržnosti.

Právě k výše zmíněným příspěvkovým organizacím a školským právnickým osobám zřízeným podle školského zákona Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí, tedy na pedagogické pracovníky odměňované formou platu, naše závěrečná práce cílí.

A contrario lze dovodit, že pokud zaměstnanci v pracovním poměru není poskytován plat, jelikož jeho zaměstnavatel není stanoven ve výčtu ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, je takovému zaměstnanci poskytována mzda. V tomto ohledu bychom právě chtěli upozornit na jedno z nejrozšířenějších, byť ne zcela přesných, členění mzdy a platu dle charakteru zaměstnavatele, který zaměstnanci za vykonanou práci poskytuje příslušné plnění, příp. druhu pracovněprávního vztahu hovoříme-li o odměně z dohody. Používané

¹¹² Srov. zákon č. 589/1992 Sb., o pojištění na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 592/1992 Sb., o pojištění na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.

¹¹³ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 660.

klasifikace zaměstnavatelů podle zařazení v rámci podnikatelské (mzda) nebo nepodnikatelské (plat) sféry ale může být někdy zavádějící, ježto mzdou jsou odměňováni kupříkladu i zaměstnanci odborových organizací, nemocnic, politických stran, příspěvkových organizací, u nichž je příspěvek na provoz poskytnutý z rozpočtu zřizovatele nižší než výdaje na mzdy a odměny za pracovní pohotovost¹¹⁴, tzn., dané náklady nejsou z uvedeného příspěvku na provoz zabezpečovány v plném rozsahu. Stejně tak se peněžité plnění ve formě mzdy týká zaměstnanců, kteří jsou občany cizích států s místem výkonu práce v zahraničí (mimo území České republiky), pokud bylo zvoleno právo České republiky (například zaměstnanci zastupitelských úřadů České republiky v zahraničí).¹¹⁵ Mzdou jsou rovněž odměňováni zaměstnanci školy zřízené coby školská právnická osoba podle školského zákona jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou, tedy v situaci, kdy zřizovatelem není Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, kraj, svazek obcí nebo obec.

Odměna je, jak již bylo zmíněno, v širším slova smyslu chápána jako obecný výraz, který do sebe zahrnuje jak mzdu, plat, tak i odměnu z dohod. Vedle toho lze odměnu chápat *stricto sensu* jako jednu z nadtarifních platových nebo mzdových forem. A v neposlední řadě se termín odměna používá u zvláštních právních vztahů, na jejichž základě jsou odměňováni advokáti, notáři, znalci, tlumočníci, zprostředkovatelé, rozhodci, auditoři, exekutoři, členové volebních komisí atd.¹¹⁶, jejichž odměňování se řídí zvláštními právními předpisy.¹¹⁷ Na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (dále též „dohody“), tedy dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, je zaměstnanci poskytována odměna z dohody ve formě peněžitého plnění. Jak vyplývá z ustanovení § 138 zákoníku práce, uplatní se při sjednávání odměny z dohody smluvní princip.

Pro zjednodušení bude v dalším výkladu v rámci pojmu plat a mzda užíváno rovněž obecnějšího označení odměna i v případě zažitých výrazů, jako např. minimální mzda nebo zaručená mzda. Pouze v určitých případech budeme se zažitými výrazy operovat, např. nemzdová plnění nebo mzdové příplatky. K distinkci výrazů plat a mzda bude přistupováno s ohledem na nutnost objasňování konkrétních specifík těchto dvou institutů.

¹¹⁴ Upozorňujeme, že nedochází ke komparaci s celkovým objemem vynaložených mzdových prostředků, tzn. nereflektuje se např. odstupné nebo náhrady mzdy.

¹¹⁵ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 659.

¹¹⁶ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 484.

¹¹⁷ KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 27.

3 Odměňování pedagogických pracovníků obecně

Právo na vzdělání je ve školách realizováno prostřednictvím pedagogických pracovníků. Jednotnou právní úpravu poskytování vzdělání obsahuje školský zákon, jakožto veřejnoprávní předpis, který, nutno zdůraznit že bez ohledu na charakter zřizovatele, „*upravuje předškolní, základní, střední, vyšší odborné a některé jiné vzdělávání ve školách a školských zařízeních, stanoví podmínky, za nichž se vzdělávání a výchova ... uskutečňuje, vymezuje práva a povinnosti fyzických a právnických osob při vzdělávání a stanoví působnost orgánů vykonávajících státní správu a samosprávu ve školství*“¹¹⁸. Přičemž vzdělávací soustavu reprezentují školy, které uskutečňují vzdělávání podle vzdělávacích programů¹¹⁹ a školská zařízení.

Jednou ze základních podmínek, které musí být splněny pro umožnění výkonu činnosti školy (opět bez ohledu na právní povahu zřizovatele), je zápis do školského rejstříku¹²⁰, který je veřejným seznamem obsahujícím jak rejstřík škol a školských zařízení, tak rejstřík školských právnických osob. Ze strany orgánu veřejné moci dochází zápisem do školského rejstříku k potvrzení, že právnická osoba splňuje zákonem stanovené podmínky poskytovat výchovu a vzdělávání.¹²¹

Právo poskytovat vzdělávání vzniká právnické osobě, která má v úmyslu vykonávat činnost školy, okamžikem účinnosti zápisu školy do rejstříku škol a školských zařízení, a to v rozsahu daného zápisu.

Kategorizace jednotlivých druhů škol je následující:¹²²

- mateřská škola,
- základní škola,
- střední škola (gymnázium, střední odborná škola a střední odborné učiliště),
- konzervatoř,
- vyšší odborná škola,
- základní umělecká škola a
- jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky.

Rámcové odměňování zaměstnanců ve školství se primárně, tak jako u ostatních zaměstnanců, řídí zákoníkem práce, ledaže by bylo ve speciálních právních předpisech

¹¹⁸ Ustanovení § 1 školského zákona.

¹¹⁹ Systém vzdělávacích programů a jejich bližší specifikace je vymezena v ustanovení § 3 školského zákona.

¹²⁰ Školský rejstřík je blíže upraven v ustanovení § 141 a násl. školského zákona.

¹²¹ VALENTA, Jiří. *Právní rámec řízení škol a školských zařízení*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2010, s. 83.

¹²² Viz ustanovení § 7 odst. 3 školského zákona.

uvedeno jinak (subsidiární působnost zákoníku práce). Nadto soustava odměňování v oblasti školství vykazuje značnou diverzitu nejen z hlediska pracovního zařazení zaměstnanců v rámci organizace, v níž působí, v podobě distinkce pracovníků pedagogických a nepedagogických, ale i s ohledem na konkrétního zřizovatele právnické osoby (veřejného nebo soukromého). V neposlední řadě je nezbytné opakovaně uvést, že se nejedná o jakoukoli právnickou osobu, nýbrž právnickou osobu vykonávající činnost školy, tzn., že jejím předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, zejména poskytování vzdělávání podle vzdělávacích programů. Jedná se tedy o vzdělávací instituci, která poskytuje „vzdělávání, jehož obsah, kvalita a výstup jsou garantovány státem“¹²³ a nikoli o každou instituci poskytující určitý stupeň vzdělání, např. určité jazykové kurzy.

V souvislosti se zmíněným členěním na základě rozličných kritérií bychom chtěli předně uvést klasifikaci podle charakteru zřizovatele, jelikož sám školský zákon zakotvuje v ustanovení § 8 nejen konkrétní přípustné právní formy škol, ale rovněž druhy jednotlivých zřizovatelů, a to veřejnoprávní, nebo soukromoprávní povahy. Důsledné rozlišování právní povahy zřizovatele je podstatné jak ve smyslu typu školy, který může být založen a způsobu jejich financování, tak pro účely předkládané závěrečné práce též s ohledem na rozličný systémový charakter a možnost nastavení odměňovacích způsobů.

Veřejná škola vzniká rozhodnutím příslušného ministerstva jako ústřední orgánu státní správy, nebo v rámci územních samosprávných celků na základě rozhodnutí volených orgánů, tj. zastupitelstva kraje nebo zastupitelstva obce. Zřizovatelské funkce, vč. jmenování a odvolávání ředitele školy, určování jeho platu a odměn, vykonává vůči veřejné škole (dle konkrétního zřizovatele) příslušný ministr, rada kraje, příp. zastupitelstvo, není-li rada usnášeníschopná nebo hejtman, pokud není rada usnášeníschopná a zastupitelstvo mu výkon pravomoci rady svěří, nebo rada obce, příp. starosta, není-li rada volena.¹²⁴

Je-li zaměstnavatelem příspěvková organizace zřízená podle zvláštního právního předpisu, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou v plném rozsahu zabezpečovány z příspěvku na provoz, který je poskytován z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, jsou její zaměstnanci za vykonanou práci odměňováni platem. Zřizovatelem příspěvkové organizace, jakožto právnické osoby

¹²³ KOLEKTIV AUTORŮ. *Školské zákony 2012*. Praha: Golden Books, s. r. o., 2012, s. 37.

¹²⁴ K tomu se vztahuje organizační řád příslušných ministerstev upravující působnost jednotlivých stupňů řízení ministerstva vydávaný jakožto interní normativní akt k zákonu č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů (známý jako tzv. kompetenční zákon). U územních samosprávných celků se jedná o zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů.

vykonávající činnost školy, je především Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (zde hovoříme o tzv. státní příspěvkové organizaci zřízené podle zvláštního právního předpisu), kraj, svazek obcí nebo obec. Další ministerstva, jako Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo spravedlnosti a ostatní organizační složky státu mohou též zřizovat státní příspěvkové organizace podle zvláštního právního předpisu ale pouze v podobě škol mateřských.

Avizovaným zvláštním právním předpisem, podle něhož je zřizována škola mající právní formu příspěvkové organizace, příp. státní příspěvkové organizace, je v případě zřizovatele v podobě ministerstev zákon o majetku České republiky použitý společně s ustanovením § 169 školského zákona upravujícím další podmínky zřízení, rozdělení, splnutí, sloučení nebo zrušení škol, a v případě zřizovatele v podobě kraje, svazku obcí nebo obce zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

Plat rovněž pobírají zaměstnanci školy, která má právní postavení organizační složky státu nebo její součástí, jejímž zřizovatelem je jiný resort než Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, konkrétně Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo obrany, Ministerstvo vnitra a Ministerstvo spravedlnosti. Ze škol majících právní formu organizační složky státu nebo její součástí lze kupříkladu uvést Vyšší policejní školu a Střední policejní školu Ministerstva vnitra v Praze, Střední odbornou školu požární ochrany a Vyšší odbornou školu požární ochrany nebo Vojenskou střední školu a Vyšší odbornou školu Ministerstva obrany v Moravské Třebové.¹²⁵ Podle ustanovení § 8 odst. 4 školského zákona zřizuje školy při diplomatické misi nebo konzulárním úřadu České republiky jakožto součást zmíněných úřadů Ministerstvo zahraničních věcí.

Odměna ve formě platu je poskytována též zaměstnancům školy, která má právní formu školské právnické osoby¹²⁶, která je zřizována podle školského zákona¹²⁷, a to v případě, že je zřizovatel veřejnoprávní povahy, tedy Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, kraj, svazek obcí nebo obec.

V ostatních případech, tedy nejedná-li se o zaměstnavatele dle ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, je poskytována zaměstnancům (pedagogickým i nepedagogickým) ve sféře školství mzda. Hovoříme o školách zřízených tzv. neveřejným, soukromým zřizovatelem. Do uvedené kategorie spadají školy, které mají právní postavení školské právnické osoby zřízené podle školského zákona jinými právnickými osobami,

¹²⁵ Seznam těchto škol je dostupný na <http://rejskol.msmt.cz/>

¹²⁶ Viz Rejstřík školských právnických osob <http://rejspo.msmt.cz/>

¹²⁷ V souladu s § 124 a násl. školského zákona.

fyzickými osobami, registrovanými církvemi a náboženskými společnostmi, kterým bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy. Dále mohou uvedení zřizovatelé soukromoprávní povahy zakládat také jiné právnické osoby zřízené podle zvláštních právních předpisů¹²⁸, jejichž předmět činnosti spočívá v poskytování vzdělávání podle školského zákona, a to i za situace, kdy je převládajícím předmětem její činnosti podnikání podle zvláštních právních předpisů. Obě uvedené právní formy škol mohou být založeny i několika právnickými nebo fyzickými osobami společně.

K tomuto bychom chtěli uvést, že korelativní zákonná absence možnosti zřizovat školu jako příspěvkovou organizaci v privátním sektoru a zevrubnější zákonná úprava dalších právních forem škol, zejména co se povahy zřizovatele a způsobu financování škol týče, reflektuje, dle našeho názoru, mimo jiné snahu zákonodárce garantovat právo na bezplatné vzdělání co nejširšímu okruhu subjektů a v této souvislosti rovněž regulovat počet zřizovaných právnických osob vykonávajících činnost školy a v neposlední řadě více korigovat oblasti, v nichž dochází k notnému finančnímu zajištění ze strany státu.

Ve školství se též již na bazální úrovni uplatňuje, s ohledem na pracovní zařazení, rozlišování mezi pedagogickými pracovníky a zaměstnanci nepedagogickými (mzdový/á účetní, kuchař/ka, vrátný/á, uklízeč/ka atd.), jelikož obě zmíněné skupiny podléhají mimo jiné odlišnému režimu poskytování odměny za vykonanou práci. V obou případech je forma odměny za vykonanou práci odvislá podle výše zmíněné právní povahy zřizovatele. Zaměstnanci školy založené soukromoprávním zřizovatelem jsou za odvedenou práci odměňováni formou mzdy, jejíž pravidla poskytování nejsou toliko striktně omezována, jelikož náklady na provoz těchto škol nejsou primárně saturovány z veřejných rozpočtů. Zatímco v případě pedagogických pracovníků odměňovaných platem se využívají speciální stupnice platových tarifů obsahující pouze 11 platových tříd (4. – 14. platová třída) a 7 platových stupňů a tzv. nepedagogickým pracovníkům je poskytován plat podle univerzálního schématu pro zaměstnance uvedené v § 5 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě¹²⁹.

¹²⁸ Školský zákon odkazuje v otázce zvláštních právních předpisů kupříkladu na zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů a na zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, které jsou v souvislosti s rekodifikací soukromého práva od 1. 1. 2014 zrušeny.

V současnosti bude zohledněn občanský zákoník a zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů.

¹²⁹ Příloha č. 1 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Pedagogický pracovník je (bez ohledu na charakter zřizovatele) zaměstnancem školy¹³⁰, který zabezpečuje vzdělávání a výchovu¹³¹. Pedagogický pracovník vykonává předně přímou pedagogickou činnost, tedy „koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálněpedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu [školský zákon; pozn. autorky]“¹³² a musí splňovat pro výkon činnosti pedagogického pracovníka zákonné předpoklady.

Předpoklady nutné pro výkon činnosti pedagogického pracovníka jsou zakotveny v ustanovení § 3 a násl. zákona o pedagogických pracovnících, konkrétně jde o plnou způsobilost k právnímu jednání, bezúhonnost¹³³, zdravotní způsobilost, prokázanou znalost českého jazyka¹³⁴ a získání odborné kvalifikace¹³⁵, které je v uvedeném zákoně specifikováno zvláště pro jednotlivé kategorie pedagogických pracovníků, na konkrétním stupni a druhu školy¹³⁶. Přímou pedagogickou činnost vykonává podle ustanovení § 2 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících:

- učitel,
- vedoucí pedagogický pracovník,
- pedagog působící v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- speciální pedagog,
- asistent pedagoga,
- pedagog volného času,
- vychovatel,
- psycholog,
- trenér a

¹³⁰ Příp. zaměstnance státu nebo ředitele školy, ledaže je ke škole v pracovněprávním vztahu nebo je zaměstnancem státu.

¹³¹ Ustanovení § 7 odst. 7 školského zákona.

¹³² Ustanovení § 2 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících.

¹³³ Pedagogický pracovník, resp. jeho chování je pro žáky vzorem a je tedy nutné, aby i jeho mimopracovní aktivity odpovídaly obecně přijatelným mravním normám. In: BUKOVJAN, Petr. Bezúhonnost pedagogického pracovníka. *Práce a mzda*. 2015, roč. 63, č. 5, s. 44.

¹³⁴ Není-li v zákoně o pedagogických pracovnících uvedeno jinak, kupříkladu pokud bude zaměstnanec vyučovat cizí jazyk, úspěšně vykonal maturitní zkoušku z českého jazyka a literatury nebo bude působit ve škole s jiným vyučovacím jazykem.

¹³⁵ K tomu blíže ustanovení § 6 a násl. zákona o pedagogických pracovnících, v nichž jsou podmínky pro získání odborné kvalifikace rozčleněny s ohledem na kategorie pedagogických pracovníků, a to učitel mateřské školy, učitel prvního stupně základní školy, učitel druhého stupně základní školy, učitel přípravné třídy základní školy, učitel přípravného stupně základní školy speciální, učitel střední školy, učitel uměleckých odborných předmětů v základní umělecké škole, střední škole a konzervatoři, učitel vyšší odborné školy, učitel jazykové školy s právem státní jazykové zkoušky, učitel náboženství, učitel odborného výcviku v zařízení sociálních služeb, učitel v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, speciální pedagog, asistent pedagoga, pedagog volného času, vychovatel, psycholog, trenér, metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně.

¹³⁶ BOROVEC, David. Kvalifikace u pedagogických pracovníků a proces jejího získávání. *Řízení školy*. 2010, roč. 7, č. 10, s. 7.

- metodik prevence v pedagogicko-psychologické poradně.

Ve své pracovní době vykonává pedagogický pracovník nejen přímou pedagogickou činnost, ale také práce s touto činností související,¹³⁷ přičemž povinnost pedagogického pracovníka vyskytovat se na pracovišti zaměstnavatele se vztahuje na zaměstnavatelem rozvrženou dobu přímé pedagogické činnosti nebo jeho dohledu nad dětmi a žáky, na dobu, kdy zastupuje jiného pedagogického pracovníka, a mimo takto rozvrženou dobu i v další zaměstnavatelem určené době, k čemuž musí dojít v souladu se zákoníkem práce. Zaměstnavatel je samozřejmě oprávněn tímto způsobem rozvrhnout bez dalšího celou pracovní směnu pedagogického pracovníka, který je v takovém případě povinen vykonávat práci na pracovišti zaměstnavatele po celou pracovní dobu.¹³⁸

Ve zbylých případech, tj. nerozvrhne-li zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi celou pracovní směnu, si pedagogický pracovník rozvrhuje pracovní dobu sám, včetně určení místa jejího výkonu. Bude-li v takovém případě pedagogický pracovník vykonávat danou práci mimo pracoviště zaměstnavatele, potom se náklady vznikající mu výhradně v souvislosti s výkonem práce na tomto jiném místě nepovažují za náklady, které vznikly ve vazbě na daný výkon práce a je povinen si je financovat sám, ledaže by si sjednal se zaměstnavatelem jiné podmínky. Lze zmínit kupříkladu úhradu výdajů za průkazku do knihovny, výdaje za služby (např. elektrická energie, plyn, vodné a stočné) nebo výdaje v souvislosti s používáním internetu.

Máme za to, že materie odměňování je součástí pracovních podmínek, jakožto systému činitelů, které v souvislosti s přímou pedagogickou činností a pracemi s ní souvisejícími mohou působit na pedagogického pracovníka vcelku markantně. Právní rámec pracovních podmínek v souvislosti s pracovní dobou pedagogických pracovníků stanovuje především již citovaný zákon o pedagogických pracovnících a nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti“).

Významným ukazatelem je v této oblasti právě sociální postavení pedagogického pracovníka, do něhož se promítá jak společenská prestiž daného povolání, tzn. vnímání učitelské profese okolím (jeho lukrativita) a které současně ovlivňuje i řada dalších faktorů, jako například druh školy a její organizační struktura nebo též interpersonální vztahy,

¹³⁷ Ustanovení § 22a zákona o pedagogických pracovnících.

¹³⁸ VALENTA, Jiří. *Právní rámec řízení škol a školských zařízení*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2010, s. 115.

zejména klima učitelského sboru a klima třídy, příp. celkové klima školy. Avšak na pracovní podmínky pedagogického pracovníka je, dle našeho názoru, vhodné pohlížet i v širším kontextu podmínek ovlivňujících zájem o konkrétní pozici v konkrétní lokalitě. Je tedy nutné zohledňovat i počet a strukturu obyvatel, míru nezaměstnanosti, úroveň a dostupnost služeb a zdravotní péče, ale i klimatické podmínky (tzn. míru znečištění životního, a tedy i pracovního, prostředí) nebo způsob a délku dopravy do zaměstnání. Všechny uvedené faktory mohou více či méně ovlivňovat rozhodování člověka, zda bude mít zájem vykonávat určitou profesi, a za tímto účelem se na ni soustavně připravovat (studovat a získávat potřebnou praxi). Jednou z prvotních pohnutek je již zmíněná míra atraktivity konkrétních povolání, která je do značné míry ovlivněna i výší odměny, resp. nejen tarifním, ale i nadtarifním platovým složkám, a i s tímto vědomím je vhodné věnovat dané problematice patřičnou pozornost.

Zákon o pedagogických pracovnících se vztahuje na pedagogické pracovníky škol, které jsou zapsány do školského rejstříku, tedy nezohledňuje právní povahu zřizovatele. V této souvislosti i pedagogický pracovník soukromé školy zapsané do školského rejstříku musí splňovat zákonem stanovené předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka.

Odměňování pedagogických pracovníků v tomto případě nespadá pod ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, ale řídí se klasickými pravidly odměňování soukromé sféry. Oprávnění zaměstnavatele nakládat s finančními prostředky na činnosti školy není toliko omezeno, jako v případě škol zřízených zřizovatelem veřejnoprávní povahy, jelikož zde nedochází k plnému zajištění zdrojů z veřejných rozpočtových složek, ale spolufinancování formou dotací. Jelikož financování soukromých škol formou dotací poskytovaných ze státního rozpočtu představuje jednu z komponent tvořících ucelený komplex finančních prostředků poskytovaných z veřejných rozpočtových složek na provoz škol, vč. škol soukromých (právě prostřednictvím dotací poskytovaných ze státního rozpočtu), je daná problematika zpracována v samostatné subkapitole v rámci kapitoly Financování škol.

A tak jako Listina základních práv a svobod deklaruje každému právo na vzdělání, stejně tak opravňuje každého¹³⁹ s ohledem na čl. 33 odst. 3 zřizovat jiné školy než státní¹⁴⁰,

¹³⁹ Zřizovatelem soukromé školy (tzn. školské právnické osoby nebo právnické osoby vykonávající činnost školy) může být jiná právnická osoba nebo i fyzická osoba.

¹⁴⁰ Školský zákon pojem „státní školy“ nepoužívá, nicméně v tomto smyslu je třeba pod ním rozumět školy zřizované státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí.

jejichž předmětem činnosti bude poskytování vzdělávání, a to i úplatně, za předpokladu splnění zákonných podmínek¹⁴¹.

Zákonodárce do předmětné oblasti promítnul veřejný zájem na limitaci autonomie vůle, co se týče obsahu a způsobu vzdělávání poskytovaného neveřejnými školami, aby byla zachována určitá úroveň touto formou získaného vzdělání. Nejvyšší správní soud v tomto směru judikoval, že: „*Školský zákon je postaven na jednotné úpravě poskytování vzdělávání v zásadě bez ohledu na zřizovatele školy či školského zařízení. ... Jestliže chce určitý subjekt vzdělávání jako veřejnou službu poskytovat, musí tak učinit v souladu se školským zákonem a musí být zapsán příslušným orgánem do školského rejstříku.*“¹⁴² Citovaná pasáž judikátu koresponduje s konstrukcí zakotvenou v rámci základních zásad a cílů vzdělávání, podle níž je vzdělávání poskytované podle školského zákona výslovně označeno za tzv. veřejnou službu¹⁴³, což mimo jiné akcentuje i přítomnost veřejnoprávních prvků¹⁴⁴.

Mzdu v těchto případech poskytuje zaměstnavatel zaměstnancům ve školské sféře v takzvaných *ostatních případech*, tedy není-li zaměstnavatel determinován v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce. Konkrétně jde v oblasti školství o případy, kdy se nejedná o příspěvkovou organizaci zřízenou podle zvláštního právního předpisu¹⁴⁵, jejíž výdaje na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z prostředků na provoz vyčleněných z rozpočtu jejího veřejného zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, dále o školu, která má právní postavení organizační složky státu nebo její součástí¹⁴⁶, kde je zřizovatelem jiný resort¹⁴⁷ než Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a v neposlední řadě o školskou právnickou osobu založenou podle školského zákona zřizovatelem veřejnoprávního charakteru¹⁴⁸, jehož zaměstnanci, vč. pedagogických pracovníků, pobírají za vykonanou práci plat. Ve všech ostatních případech je pedagogickým pracovníkům škol poskytována za sjednanou práci odměna ve formě mzdy. Pedagogický pracovník soukromé školy je podle zákona o pedagogických

¹⁴¹ Pozici stěžejního právního předpisu zde zastává školský zákon.

¹⁴² Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2011, sp. zn. 1 As 53/2011.

¹⁴³ Ustanovení § 2 školského zákona.

¹⁴⁴ Konec konců i soukromá škola disponuje autoritativní mocí vůči subjektům vzdělávání, příp. jejich zákonným zástupcům.

¹⁴⁵ Zákon o majetku České republiky použitý společně s ustanovením § 169 školského zákona a zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

¹⁴⁶ Jedná se kupříkladu o již zmiňovanou Vyšší policejní školu a Střední policejní školu Ministerstva vnitra v Praze, Střední odbornou školu požární ochrany a Vyšší odbornou školu požární ochrany nebo Vojenskou střední školu a Vyšší odbornou školu Ministerstva obrany v Moravské Třebové (<http://rejskol.msmt.cz/>).

¹⁴⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo spravedlnosti, Ministerstvo vnitra nebo Ministerstvo obrany.

¹⁴⁸ V ustanovení § 109 odst. 3 písm. e) zákoníku práce je jakožto zřizovatel takovéto školské právnické osoby konkrétně uvedeno Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, kraj, obec nebo dobrovolný svazek obcí.

pracovních¹⁴⁹ zaměstnancem této právnické osoby vykonávající činnost školy nebo ředitelem školy, za předpokladu, že není k soukromé škole v pracovněprávním vztahu.

Z výše uvedeného, s ohledem na potenciální právní formy škol, lze dovodit, že odměnu ve formě mzdy vyplácí pedagogickým pracovníkům zaměstnavatel v pozici školské právnické osoby zřízené podle školského zákona jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou nebo v pozici školy, která má právní postavení jiné právnické osoby vykonávající činnost školy založené taktéž soukromým, neveřejným zřizovatelem (jinou právnickou nebo fyzickou osobou).

Mzdu vymezuje zákoník práce¹⁵⁰ jakožto peněžité plnění nebo plnění peněžité hodnoty¹⁵¹, která je určována s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost práce a podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, přičemž zaměstnavatel musí mít na zřeteli, že za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží všem zaměstnancům stejná mzda (zohlednění tzv. principu spravedlivé odměny za vykonanou práci; viz podkapitola Základní principy). V tomto směru je třeba upozornit, že uvedený princip se uplatní pouze v rámci jednoho a téhož zaměstnavatele.

Oblast zasahující odměňování pedagogických pracovníků, kteří pobírají za vykonanou práci mzdu, není toliko striktně limitována kogentními pravidly jako v případě zaměstnanců odměňovaných platem. Zákonodárce upřednostňuje v rámci zkoumaného institutu smluvní volnost účastníků pracovněprávních vztahů, byť stále okleštěnou za pomoci zákonných nástrojů v podobě minimální mzdy, nejnižších úrovní zaručené mzdy nebo zákonných příplatků a doplatků.

Koncepce platné právní úpravy odměňování mzdou¹⁵² vystavěná především na dispozitivnosti norem umožňuje smluvním stranám sjednat mzdu ve smlouvě, popřípadě poskytuje zaměstnavateli možnost mzdu jednostranně stanovit vnitřním předpisem (zpravidla tzv. vnitřní mzdový předpis) nebo určit mzdovým výměrem. Jiná než pracovní smlouva¹⁵³ uzavřená mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem může obsahovat samostatnou úpravu odměny za odvedenou práci (především určení její výše, příp. rámcovějšího způsobu odměňování a bližších podmínek výplaty). Mzda může být

¹⁴⁹ Zmíněný zákon se vztahuje obecně i na pedagogické pracovníky škol zapsaných do školského rejstříku.

¹⁵⁰ Ustanovení § 109 a násl. zákoníku práce.

¹⁵¹ Zaměstnavatel se zaměstnancem se mohou dohodnout na poskytování plnění peněžité hodnoty, tzv. naturální mzdy, v podobě výrobků (vyjma lihovin, tabákových výrobků a jiných návykových látek), výkonů, práce nebo služeb. Nicméně v penězích musí být zaměstnanci vyplacena mzda nejméně ve výši příslušné sazby minimální mzdy, příp. příslušné sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy.

¹⁵² Ustanovení § 113 a násl. zákoníku práce.

¹⁵³ Uvedená samostatná smlouva zahrnující sjednání mzdy může být nazývána kupříkladu dohoda o mzdě, smlouva o výši odměny nebo dohoda o dalších ujednáních souvisejících s pracovním poměrem.

ve smlouvě sjednána rovněž s přihlédnutím k případné práci přesčas, je-li zároveň dojednán rozsah práce přesčas. Mzda s přihlédnutím k případné práci přesčas ale může být u *řadových* pedagogických pracovníků sjednána nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za příslušný kalendářní rok, u vedoucích zaměstnanců může být takto sjednána v mezích celkového rozsahu práce přesčas. Nasnadě je úvaha, zda by do budoucna nebylo vhodnější, aby mohl zaměstnavatel s *řadovým* pedagogickým pracovníkem taktéž sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas v mezích celkového rozsahu práce přesčas¹⁵⁴, tj. nad rozsah 150 hodin, v souladu s ustanovením § 93 odst. 4 zákoníku práce.

Zaměstnavatel má povinnost sjednat, stanovit nebo určit mzdu ještě před samotným započítáním výkonu práce, za který má být mzda poskytnuta.¹⁵⁵ Jako jedno z vhodných řešení, aby mohl být současně dodržen princip spravedlivé odměny za vykonanou práci (za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty náleží všem pedagogickým pracovníkům u téhož zaměstnavatele stejná mzda), se jeví detailnější úprava podmínek odměňování pedagogických pracovníků ve vnitřních mzdových předpisech zaměstnavatele.

Neobsahuje-li smlouva (pracovní, kolektivní nebo jiná) nebo vnitřní mzdový předpis alespoň elementární informace týkající se způsobu odměňování, termínu a místa výplaty mzdy, má zaměstnavatel povinnost vydat zaměstnanci mzdový výměr (obsahující přinejmenším uvedené údaje) v písemné formě, a to nejpozději v den nástupu do práce. Dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru má zaměstnavatel povinnost tuto písemně oznámit zaměstnanci nejpozději v den nabytí účinnosti dané změny. Se změnou vnitřního předpisu je zaměstnavatel povinen, v souladu s ustanovením § 305 zákoníku práce, seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů. Oproti platovému výměru ale nemusí zaměstnavatel danou změnu odůvodňovat.

V souvislosti se zákazem zaměstnavateli ukládat peněžité pokuty za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu¹⁵⁶ je na tomto místě vhodné zmínit i skutečnost, že do tohoto pomyslného balíku nespádají tzv. *mzdové postihy*. Zaměstnavateli nelze upřít možnost snížit pedagogickému pracovníkovi mzdu, například pokud neplní, příp. řádně neplní (tzn. špatný, nekvalitní výkon práce) své pracovní povinnosti, které mu z pracovněprávního vztahu vyplývají a byly předem známy (dohodnuty v pracovní smlouvě, stanoveny vnitřním předpisem apod.). Pedagogickému pracovníkovi tak na tuto část mzdy vůbec nevznikl nárok, protože svoji práci nevykonával řádně.

¹⁵⁴ KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 8, s. 11.

¹⁵⁵ Ustanovení § 113 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁵⁶ Ustanovení § 346b odst. 1 zákoníku práce.

Zaměstnavatel hradící pedagogickým pracovníkům za vykonanou práci odměnu ve formě mzdy (která představuje na jeho straně značnou výdajovou položku) disponuje mnohem širším záběrem, oproti platové sféře závislé především na finančních prostředcích poskytovaných z veřejných rozpočtů, resp. ze státního rozpočtu, ohledně potenciálních způsobů vymezení poskytované mzdy, jako je její sjednání, stanovení nebo určení a rozmanitých eventualit celkové kompletace finální výše mzdy, včetně jejich jednotlivých nadstavbových složek, za předpokladu dodržení stanovených zákonných mezí.

V případě soukromých škol má tedy zaměstnavatel i přes jisté mantinely v podobě kogentních omezení (zákonné příplatky, institut minimální a zaručené mzdy nebo ochrana splatné mzdy apod.), větší vliv na celkovou výši poskytované odměny, než je umožněno ve veřejném školství. Soukromá škola získává finanční prostředky na svůj provoz (do dané kategorie spadají i mzdové náklady) z několika zdrojů, zejména od svého zřizovatele, prostřednictvím dotace ze státního rozpočtu, stanovením úplaty za vzdělávání nebo prostřednictvím peněžitých darů. Jelikož ale finanční prostředky, které jsou vyčleněny na pokrytí mzdových nákladů, nejsou neomezené, měl by ředitel školy adekvátně nastavit konkrétní podmínky stanovování výše mzdy a jejich nadstavbových složek a náležitě tak vyvažovat jednotlivé součásti odměny způsobem odpovídajícím potřebám zaměstnavatele, ale současně zkoordinovat uvedené podmínky pro potřeby dosažení optimální motivace pedagogických pracovníků a zajištění jejich vnitřního uspokojení z vykonávané práce, včetně pocitu spravedlivého finančního ohodnocení za odvedenou práci (pokud možno s maximálním naplněním jednotlivých funkcí odměny).

Další rozdíl v odměňování pedagogických pracovníků soukromých škol oproti veřejnému školství¹⁵⁷ je v souvislosti s kontem pracovní doby. Obecně může zaměstnavatel pedagogickým pracovníkům rozvrhovat pracovní dobu rovnoměrně nebo nerovnoměrně v souladu s běžnou úpravou obsaženou v zákoníku práce. Nadto může zaměstnavatel v případě pedagogických pracovníků soukromých škol využívat tzv. konto pracovní doby¹⁵⁸, které představuje specifický způsob rozvržení pracovní doby, jenž může být u zaměstnavatele zaveden pouze kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem (nepůsobí-li u zaměstnavatele odborová organizace). Zavede-li zaměstnavatel konto pracovní doby, má v souvislosti s ustanovením § 87 a ustanovením § 120 odst. 1 zákoníku práce povinnost vést zaměstnancův účet pracovní doby, na kterém vykazuje stanovenou týdenní pracovní dobu,

¹⁵⁷ Konto pracovní doby nesmí být uplatněno u zaměstnanců odměňovaných platem. Viz ustanovení § 86 odst. 2 zákoníku práce.

¹⁵⁸ Ustanovení § 86 zákoníku práce.

její rozvrh a odpracovanou pracovní dobu a účet mzdy, na kterém vykazuje jeho stálou mzdu (tj. mzdu ve stálé měsíční výši) a mzdu skutečně dosaženou. Zaměstnanci přísluší ve vyrovnávacím období¹⁵⁹ za jednotlivé kalendářní měsíce stálá mzda (sjednaná v kolektivní smlouvě nebo stanovená vnitřním předpisem), která nesmí být nižší než 80 % zaměstnancova průměrného výdělku. Vedle toho došlo, s účinností od 1. 1. 2012, ke zvýšení stálé mzdy, která nesmí být nižší než 85 % zaměstnancova průměrného výdělku, pokud se v kontu pracovní doby uplatní postup dle ustanovení § 86 odst. 4 zákoníku práce.¹⁶⁰ Stálou mzdu poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za pracovní dobu rozvrženou v příslušném kalendářním měsíci. I pokud zaměstnavatel pracovní dobu v příslušném kalendářním měsíci nerozvrhne, poskytne zaměstnanci stálou mzdu v plné výši. Stálá mzda ale zaměstnanci nepřisluší, pokud zaměstnavatel pracovní dobu v příslušném kalendářním měsíci rozvrhne, ale zaměstnanec nepracuje, např. z důvodu nemoci.

Z toho vyplývá, že zaměstnanci přísluší za vyrovnávací období mzda ve výši součtu vyplacených stálých mezd. Pokud je po uplynutí vyrovnávacího období nebo po skončení pracovního poměru souhrn práv na skutečně dosaženou mzdu vyšší než součet vyplacených stálých mezd, přísluší zaměstnanci doplatek ve výši tohoto rozdílu. V opačném případě, tj. souhrn práv na skutečně dosaženou mzdu je nižší než součet vyplacených stálých mezd, není zaměstnanec povinen vzniklý přeplatek zaměstnanci vrátit.

3.1 Funkce odměny

Vedle nakládání s finančními prostředky z veřejných zdrojů, s kterými musí zaměstnavatel disponovat s péčí řádného hospodáře, bere zákonodárce při vytváření právních norem v oblasti školství v potaz nejen základní principy soukromého práva a základní zásady a funkce pracovního práva (zejména jeho funkci ochrannou), ale stejně tak nesmí opomíjet ani základní funkce a ideje, na nichž je postavena oblast odměňování.

¹⁵⁹ Blíže viz § 86 odst. 3 a ustanovení § 87 odst. 3 zákoníku práce.

¹⁶⁰ VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, s. 277.

Funkce konkrétního právního institutu představují určitý cíl, respektive účel, k němuž směřuje. Pro každého z nás může mít každá jedna tato funkce jinou hodnotu, ale z objektivního hlediska žádná z nich nemůže stát izolovaně. Všechny funkce odměny za vykonanou práci se vzájemně prolínají, ovlivňují a vytvářejí ucelený obraz daného institutu. Mezi nejčastěji uváděné funkce, na nichž je oblast odměňování vystavěna, patří zejména funkce:¹⁶¹

- motivační (stimulační),
- alimentární (sociální),
- kompenzační,
- regulační.

Představa dosažení finančního plnění za vykonanou práci, jakožto stěžejní pohnutka vstupu do základního pracovněprávního vztahu, představuje pro zaměstnavatele jeden z nejeftivnějších nástrojů v podobě tzv. vnitropodnikové mzdové/platové politiky. Jak již bylo naznačeno výše, měli by být pedagogičtí pracovníci na interní dění osobně vázáni a vyplácení adekvátní odměny za vykonanou práci zastává v tomto ohledu pozici meritorního prostředku sloužícího ke koordinaci celého pracovního procesu, jelikož jeho prostřednictvím může zaměstnavatel pedagogické pracovníky plánovitě motivovat (stimulovat) k vyšším a kvalitnějším pracovním výkonům (motivační funkce odměny). Výše odměny by měla být optimální s ohledem na vykonávanou práci, tedy ani příliš nízká, a naopak ani příliš vysoká, aby nedocházelo k demotivaci pedagogických pracovníků ve smyslu poklesu efektivity, kvality jejich výkonu a snižování pracovního nasazení. Je ale nasnadě, s jakým rozsahem dispoziční pravomoci může zaměstnavatel operovat.

Pro případy, kdy pedagogický pracovník svoji práci vykoná, mu musí být poskytnutí odměny garantováno (alimentární funkce odměny). Zákonodárce pro tyto případy vytvořil síť právních instrumentů, jejichž prostřednictvím je zabezpečována kupříkladu ochrana minimální výše odměny (např. institut minimální a zaručené odměny), ochrana splatné odměny (výplata, splatnost, srážky z platu, příp. mzdy, započtení proti pohledávce apod.), ochrana platových, příp. mzdových nároku (nebo jejich částí) pedagogického pracovníka v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.

¹⁶¹ K tomu GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, s. 198 a násl.; HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, s. 17 a násl.; a dále obdobně např. BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 229; GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, s. 486 nebo GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, s. 155 a násl.

Kompenzační funkci zastává odměna pro vynahrazení nevýhod, které s sebou výkon práce může přinášet, jako je náročnost řídicí práce, práce ve ztížených podmínkách ovlivňující život a zdraví pedagogického pracovníka, nad rámecový časový dopad na osobní život pedagogického pracovníka (narušování doby pracovního volna) apod. Kompenzace těchto zásahů se odehrává především prostřednictvím zákonných příplatků.

V neposlední řadě stojí regulační funkce odměny, která působí nejen v rámci interních vztahů mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem v podobě možnosti řídit podnikovou ekonomiku pomocí regulace celkového množství vyplacených odměn, jakožto položky přímých nákladů, ale ovlivňuje i vztahy nacházející se vně tohoto modelu, jelikož celkový objem vyplacených odměn působí na vývoj cen a koupěschopnost obyvatelstva. Nadto proniká tato funkce do celospolečenského modelu tzv. *prestižních povolání*, na něž působí celkový stav na trhu práce, který je zpětně regulován výší nabízených, případně poskytovaných, odměn té které vykonávané činnosti.

Výše uvedené stěžejní funkce odměny za vykonanou práci promítnuté do prostředí konkrétního zaměstnavatele (a jeho vnitropodnikových záležitostí) tedy částečně formují pracovní proces, včetně jeho pracovních podmínek, jež determinují eficienci a kvalitu pracovního výkonu pedagogických pracovníků a v širším slova smyslu rovněž předurčují tzv. prestižnost daného povolání. V případě optimální implementace funkcí odměňování do praxe (ať již postupně, či simultánně) totiž dochází nejen k samotné motivaci pedagogických pracovníků, ale rovněž k uspokojení jejich pocitu nutnosti získat za odvedenou práci spravedlivou, eventuálně přiměřenou odměnu. Spravedlivá odměna je spíše objektivním ukazatelem, kdežto pocit přiměřenosti je svým charakterem spíše subjektivní. Vyvažování jednotlivých komponent pracovních podmínek představuje nesmírně obtížný úkol, jelikož v otázce docenění záleží vždy v největší míře na subjektivním pocitu každého pedagogického pracovníka.

3.2 Základní principy odměňování

Vedle základních funkcí, které reprezentují účel, k němuž institut odměňování směřuje, musí mít subjekty vystupující v pracovněprávních vztazích (a z toho zpravidla zaměstnavatel) na paměti též základní právní principy neboli vůdčí zásady¹⁶², které sféru odměňování za vykonanou práci ovládají. Mezi esenciální ideje odměňování patří zejména¹⁶³ zásada

¹⁶² Srov. GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, s. 34.

¹⁶³ Základními zásadami a celkově institutem odměňování se dlouhodobě věnuje JUDr. Hrabcová. Významnou publikací je v tomto směru např. HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 131 s. ISBN 80-210-2277-9.

dvojího systému odměňování, smluvní princip v odměňování, zásada spravedlivé odměny a zásada ochrany odměny za vykonanou práci.

3.2.1 Dvojí systém odměňování

Platná právní úprava tedy rozlišuje mezi dva režimy odměňování zaměstnance. Lze uvést, že zaměstnavatelé odměňující zaměstnance v režimu mzdy získávají prostředky na provoz, včetně odměn, z vlastní podnikatelské činnosti a zaměstnavatelé odměňující zaměstnance v režimu platu získávají prostředky z veřejných zdrojů.¹⁶⁴ Je zde tedy zcela evidentní potřeba zákonné regulace vynakládání finančních prostředků na odměňování pedagogických pracovníků, kteří jsou odměňováni formou platu. Zaměstnavatel, který odměňuje pedagogické pracovníky formou mzdy, tzn., že prostředky na provoz svého podniku musí získávat vlastní podnikatelskou činností, bude tyto prostředky rozdělovat mnohem uvážlivěji nejen z důvodu existenčního, ale také ve snaze dosahovat patřičného zisku.

Z toho důvodu je platná právní úprava režimu platu téměř plně kogentní, kdežto režim mzdy obsahuje kogentní ustanovení spíše ojediněle, například v podobě regulace zákonné výše minimální odměny, minimální výše zaručené odměny nebo zákonných příplatků.

3.2.2 Smluvní princip

Stávající zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), účinný od 1. ledna 2014, již nepřevzal ze zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění tehdejších předpisů (dále též „občanský zákoník 1964“) zásadu rovnosti stran, jakožto hlavního ukazatele soukromoprávních vztahů, ale ubírá se směrem principu svobody, který je vyjádřen zásadou autonomie vůle.¹⁶⁵ S ohledem na obecnou podpůrnou použitelnost občanského práva, tzn. subsidiární použití občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy, není myslitelné, vně adekvátní nutnosti, opomenout meritorní občanskoprávní ideje, včetně zmíněné zásady autonomie vůle, která je vnímána jako možnost utvářet a formovat soukromoprávní vztahy na základě vlastní svobodné vůle jejich účastníků (fyzických a právnických osob) a rovněž „*možnost jejich změny, zrušení a realizace; naposled uvedená kategorie přitom může spočívat jak v uskutečňování právních úkonů [právního jednání; pozn. autorky], tak ve faktickém chování.*“¹⁶⁶

Nicméně realizace principu autonomie vůle je ve sféře odměňování krajně modifikována, jelikož oběma systémy odměňování práce (režimem platu i režimem mzdy)

¹⁶⁴ GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 446.

¹⁶⁵ ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Nakladatelství Sagit, a. s., 2012, s. 43 a 49.

¹⁶⁶ HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 87.

je tolerován jiný rozsah smluvní volnosti mezi účastníky pracovněprávních vztahů. V případě zaměstnavatelů odměňujících v režimu platu je autonomie vůle zásluhou téměř plně kogentní koncepce omezena na minimum, jelikož zaměstnavatel určuje pedagogickému pracovníkovi plat podle příslušných právních předpisů a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, příp. vnitřního předpisu. S účinností od 1. ledna 2012 zaznamenal tento institut částečné uvolnění, jelikož umožňoval zaměstnavateli sjednat s pedagogickým pracovníkem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy smluvní plat. Institut smluvního platu měl ale jepičí život a k 01. 01. 2015 byl novelizačním zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě zrušen.

Naproti tomu u zaměstnavatelů, kteří odměňují pedagogické pracovníky formou mzdy, upřednostňuje zákonodárce autonomii vůle, když v ustanovení § 113 odst. 1 zákoníku práce zakotvuje možnost sjednání mzdy ve smlouvě (příp. stanovení vnitřním předpisem nebo určení mzdovým výměrem) a ponechává na smluvních stranách (příp. zaměstnavateli) vymezení její výše, složení a bližších podmínek jejího poskytování. Nicméně i přes značnou smluvní volnost, poskytuje právní úprava pedagogickému pracovníkovi ochranu v podobě řady kogentních ustanovení, jako např. již zmiňovaná zákonná výše minimální odměny, minimální výše zaručené odměny, minimální rozsah a výše zákonných příplatků nebo minimální výše odměny za pracovní pohotovost.

Z výše uvedeného vyplývá zákonodárcův primární zájem na ochraně pedagogického pracovníka, jakožto strany sociálně a ekonomicky slabší, avšak platná pracovněprávní úprava neopomíjí ani zaměstnavatele, zejména při ochraně jeho majetkových zájmů¹⁶⁷.

3.2.3 Spravedlivá odměna za vykonanou práci

Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci je jedním ze základních požadavků pracovněprávní úpravy odměňování¹⁶⁸. V širším pojetí je princip spravedlivé odměny vyjádřením zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace¹⁶⁹. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky je akcentováno jakožto jedno ze sociálních práv zaměstnance v čl. 28 Listiny základních práv a svobod, s odkazem

¹⁶⁷ Srov. ustanovení § 249 a § 316 zákoníku práce.

¹⁶⁸ Zakotvení tohoto principu můžeme nalézt již v mezinárodních dokumentech, jako např. Convention concerning the Protection of Wages, No. 95, adopted on 1 July 1949.

¹⁶⁹ Poskytování rozdílné výše odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se děje zejména z důvodu pohlaví. Zákazu diskriminace z důvodu pohlaví se v oblasti odměňování věnuje řada mezinárodních dokumentů. K tomu např.: BLANPAIN, Roger; HENDRICKX, Frank (eds.). *European Labour Law and Social Security Law. Codex*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2002, s. 228 a násl.; PAINTER, Richard; HOLMES Ann. *Cases and Materials on Employment Law*. 9. edition. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, s. 165 a násl. nebo NIELSEN, Ruth. *EU Labour Law*. 2. edition. Denmark: DJOF Publishing, 2013, s. 315 a násl.

na podrobnosti stanovené zákonem.¹⁷⁰ Na čl. 28 Listiny základních práv a svobod obsahově navazuje ustanovení § 1a zákoníku práce vymezující spravedlivé odměňování zaměstnance jakožto jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů a současně ji považuje za jednu z hodnot chránících veřejný pořádek. Koherence se zásadou rovného zacházení je promítnuta skrz kogentní ustanovení § 16 zákoníku práce, který stanovuje zaměstnavateli povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci i pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty¹⁷¹. Obecný právní rámec poskytování spravedlivé odměny blíže upravuje především ustanovení § 110 zákoníku práce korigující institut stejné práce nebo práce stejné hodnoty, kde všem zaměstnancům přísluší za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele stejná odměna. Jsou-li porovnávané práce rozdílné nebo mají různou hodnotu, přísluší zaměstnanci u téhož zaměstnavatele rozdílná odměna.¹⁷² Nelze tedy směřovat pojem rovné zacházení a pojem rovnostářství neboli egalitářství, což je ideologie uplatňující princip všeobecné rovnosti. Aby mohl zaměstnavatel realizovat princip spravedlivé odměny za vykonanou práci, má k dispozici dostatečně flexibilní právní nástroj v podobě tzv. mzdové diference. Současně ale musí dbát na to, aby se nedopustil diskriminačního jednání. Chtěli bychom v tomto ohledu ještě uvést, že zásada stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, dojde-li k naplnění níže uvedených kritérií, se vztahuje na všechny pracoviště konkrétního zaměstnavatele, což je v praxi mnohdy ignorováno a zaměstnanci jsou tak např. v různých krajích za stejnou práci odlišně finančně ohodnocováni.

Zařazením zásady spravedlivého odměňování zaměstnance mezi hodnoty, které chrání veřejný pořádek zákonodárce významně posílil její pozici, jelikož při současném použití ustanovení § 588 občanského zákoníku, soud k neplatnosti právního jednání, které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek přihlíží i bez návrhu¹⁷³ (tzn. hovoříme o neplatnosti absolutní).

Právní úprava odměňování vytyčuje hranice, v nichž vytváří podmínky pro poskytování spravedlivé odměny za vykonanou práci. Zaměstnavateli, který poskytuje

¹⁷⁰ Srov. KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, s. 814 a násl.

¹⁷¹ V pracovněprávních vztazích musí být zohledňován i zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, na který ustanovení § 16 zákoníku práce (rovné zacházení a zákaz diskriminace) odkazuje.

¹⁷² ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozšíř. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 304.

¹⁷³ JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 206.

pedagogickým pracovníkům odměnu ve formě platu, není v tomto ohledu, v souvislosti s téměř plně kogentním charakterem, ponecháno příliš prostoru pro určitá vychýlení, kdežto zaměstnavatelům odměňujícím pedagogické pracovníky mzdou přináší právní úprava značný rozsah autonomie vůle zásluhou minimálních intervencí ve smyslu kogentních ustanovení. Realizaci principu spravedlivé odměny tak zajišťuje podstatnou měrou především zaměstnavatel, zpravidla prostřednictvím provázaného systému vnitřních mzdových předpisů. Zakotvení podrobnějších pravidel odměňování práce do vnitřních mzdových předpisů má zejména praktický význam, který doprovází zaměstnavatelovu zákonnou povinnost sjednat, stanovit nebo určit mzdu před začátkem výkonu práce, za který má být poskytnuta. Zásluhou tohoto postupu může následně zaměstnavatel, v případě soudního sporu o otázce deklarovaného diskriminačního jednání a pochybností o rovném zacházení při odměňování zaměstnance, unést důkazní břemeno.¹⁷⁴

Za stejnou práci či práci stejné hodnoty se považuje v souladu s ustanovením § 110 zákoníku práce práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a pracovních výsledcích u téhož zaměstnavatele.

Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se souhrnně hodnotí dle následujících kritérií:

- úroveň vzdělání, praktické znalosti a dovednosti, které jsou nezbytné pro výkon konkrétní práce,
- složitost předmětu práce a pracovní činnosti,
- organizační a řídicí náročnost,
- míra odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost,
- fyzická, smyslová a duševní zátěž a působení negativních vlivů práce.

Pracovní podmínky jsou posuzovány podle:

- obtížnosti pracovního režimu, který vyplývá z rozvržení pracovní doby,
- škodlivosti nebo obtížnosti, jež jsou dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a
- rizikovosti pracovního prostředí.

Pracovní výkonnost je posuzována podle:

¹⁷⁴ Srov. ustanovení § 133a občanského soudního řádu (zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů), které stanoví, že „Pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci ... je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.“

- intenzity a kvality vykonávané práce,
- pracovních schopností zaměstnance a
- pracovní způsobilosti zaměstnance.

Dosahované výsledky práce jsou hodnoceny podle množství a kvality.

Výčet uvedených kritérií je taxativní a nelze se od něj odchýlit stanovením odlišných kritérií, příp. ani jejich sjednáním. V případě určitých kritérií, jako např. původ, sexuální orientace nebo členství v odborové organizaci, by se nadto hovořilo ještě o diskriminaci.¹⁷⁵

Zaměstnavatel by neměl při aplikaci principu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty zohledňovat pouze totožně nazvané druhy práce pedagogických pracovníků, což se v praxi sporadicky děje, ale musí reflektovat všechny výše uvedené faktory, v nichž se zrcadlí hodnota práce, vč. délky praxe, zkušeností, příp. i spolehlivost pedagogického pracovníka a které, pod prizmatem přínosu pro zaměstnavatele, naopak nuance ve výši odměny připouští.¹⁷⁶

Poskytování spravedlivé odměny za vykonanou práci závisí tedy na řadě faktorů, a to nejen objektivních (které lze hodnotit věcně, bez osobního zaujetí, např. dle počtu odpracovaných hodin), ale také subjektivního charakteru (např. osobní ohodnocení ponechané na uvážení nadřízených zaměstnanců). Je proto více než vhodné, aby měl zaměstnavatel princip spravedlivé odměny stále na paměti a předcházet tak (či alespoň zvýšil své šance) případným soudním sporům.

3.2.4 Ochrana odměny za vykonanou práci

Ochrana odměny za vykonanou práci lze rozdělit na dvě souběžně působící části, a to ochranu minimální výše odměny za práci a ochranu splatné odměny za vykonanou práci. Základní parametry ochrany odměny jsou zakotveny již v Úmluvě Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy č. 95¹⁷⁷ (ve Sbírce zákonů vyhlášena jako sdělení č. 411/1991 Sb.), která ale ponechává dostatečný manipulační prostor, aby mohla národní úprava blíže specifikovat jednotlivé podmínky.

Ochrana minimální výše odměny za vykonanou práci se plynule line skrz právní úpravu odměňování a je zabezpečována za pomoci institutu minimální a zaručené odměny,

¹⁷⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Soudy, s. r. o., 2012, s. 245.

¹⁷⁶ BUKOVJAN, Petr. (Ne)rovné zacházení v oblasti odměňování. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2015, roč. 18, č. 12, s. 31 a násl.

¹⁷⁷ Convention concerning the Protection of Wages, No. 95, adopted on 1 July 1949.

zákonných příplatků a doplatků a odměny za pracovní pohotovost, které budou zpracovány dále.

V okamžiku, kdy pedagogický pracovník vykoná pro zaměstnavatele práci, vzniká mu nárok na plat, příp. mzdu, tzn. zaměstnavatel má povinnost poskytnout za vykonanou práci patřičné protiplnění. Princip ochrany splatné odměny za vykonanou práci tedy tkví v ochraně platu již dosaženého. Z tohoto důvodu je právní úprava dané oblasti převážně kogentní. Platná právní úprava chrání splatnou odměnu nejen při její výplatě, ale také před neoprávněnými srážkami z ní. Vnitrostátní právní úprava obsahuje pro účely ochrany splatné odměny též zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Uvedený zákon zakotvuje právo zaměstnanců požádat o uspokojení splatných platových nároků, které mu nevyplatil zaměstnavatel, jenž je v platební neschopnosti, kteroukoli krajskou pobočku Úřadu práce nebo její kontaktní pracoviště. Zákon stanovuje konkrétní podmínky a rozsah práva na uspokojení těchto nároků vůči státu¹⁷⁸.

¹⁷⁸ BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 232.

4 Financování škol

Výchozími elementy usměrňujícími odměňování v oblasti školství jsou primárně zdroje, z nichž jsou finanční prostředky na provoz získávány. Všechny školy, bez ohledu na jejich právní formu, nakládají s určitým balíkem finančních prostředků (jedná se o vícezdrojové financování), které jsou jim poskytovány na jejich činnost, a to především z veřejných rozpočtů, tedy státního rozpočtu a rozpočtů územních samosprávných celků, příp. z prostředků poskytovaných soukromým zřizovatelem. Další finanční prostředky vyčleněné na chod škol mohou být získávány i z jiných zdrojů, např. z vlastních příjmů, peněžitých darů, dotací apod.

Klíčovým zdrojem financování činnosti škol zřizovaných jak veřejným, tak soukromým zřizovatelem jsou předně finanční prostředky majoritně saturované z veřejných rozpočtových složek, konkrétně ze státního rozpočtu, které jsou nezbytné nejen pro řádný chod každé takové instituce, ale rovněž k naplňování primárního účelu škol, tedy poskytovat vzdělávání a výchovu. S ohledem na skutečnost, že jsou finanční zdroje využívány k odměňování pedagogických pracovníků získávány především ze státního rozpočtu, musí být oprávnění nakládat s těmito prostředky striktněji korigováno právními předpisy.

4.1 Financování škol ze státního rozpočtu

Stěžejním zdrojem financování činnosti škol jsou finanční prostředky poskytované ze státního rozpočtu, zahrnující i prostředky ve formě dotací vyčleněných na činnost škol zřízených soukromým zřizovatelem. Platná právní úprava financování škol z prostředků státního rozpočtu je primárně upravena školským zákonem¹⁷⁹, a to včetně stanovení bližších podmínek využívání takto poskytnutých peněžitých plnění. Nicméně pro určení rozsahu poskytování finančních prostředků ze státního rozpočtu právnickým osobám, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání, není podstatná jejich právní forma, ale právní povaha jejich zřizovatele.

Za použití finančních prostředků ze státního rozpočtu (přidělených podle ustanovení § 160 až § 163 školského zákona) v souladu s účelem, na něž byly vyčleněny, odpovídá v případě právnické osoby, jejímž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání, která byla zřízena státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí, ředitel dané školy.

¹⁷⁹ Viz ustanovení § 160 a násl. školského zákona.

Právnícká osoba vykonávající činnost školy, která je zřízena veřejným zřizovatelem, disponuje finančními prostředky hrazenými ze státního rozpočtu (za podmínek stanovených školským zákonem) na následující dílčí náklady¹⁸⁰:

- platy a náhrady platů, nebo mzdy a náhrady mezd,
- odměny za práci vykonanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti)¹⁸¹,
- odměny za pracovní pohotovost,
- odstupné,
- výdaje na úhradu pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na úhradu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění,
- přiděly do fondu kulturních a sociálních potřeb,
- další náklady vyplývající ze základních pracovněprávních vztahů,
- náklady na další vzdělávání pedagogických pracovníků,
- výdaje související s účastí členů ve zkušební komisi pro závěrečné zkoušky (podle ustanovení § 184 odst. 1 a 2 školského zákona),
- výdaje na nezbytné zvýšení nákladů spojených s výukou dětí, žáků a studentů zdravotně postižených,
- náklady na učební pomůcky,
- výdaje na školní potřeby a na učebnice, pokud jsou podle školského zákona poskytovány bezplatně,
- výdaje na činnosti přímo související s rozvojem škol a kvalitou vzdělávání.

Nadto jsou školám zřizovaným ministerstvem poskytovány finanční prostředky na další nezbytné neinvestiční výdaje spojené s jejich provozem a na investiční výdaje zařazené do programu podle zvláštního právního předpisu, kterým je zákon o rozpočtových pravidlech.

Zaměstnává-li škola osobu na pozici asistenta pedagoga, mohou být podle ustanovení § 16 odst. 11 školského zákona finanční prostředky poskytované na provoz školy ze státního rozpočtu¹⁸² navýšeny, ale pouze za předpokladu, že dalo k využití asistenta

¹⁸⁰ Kompletní taxativní výčty (podle jednotlivých zřizovatelů) blíže v ustanovení § 160 školského zákona.

¹⁸¹ Jedná se o peněžité plnění poskytované zaměstnancům, kteří u zaměstnavatele vykonávají závislou práci na základě některé z uvedených dohod. V souladu s ustanovením § 77 zákoníku práce se právní úprava odměňování na právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepoužije, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak (výjimku představuje např. minimální odměna nebo institut srážek z příjmu).

¹⁸² V souladu s ustanovením § 161 až § 163 školského zákona.

pedagoga ad hoc souhlas ministerstvo v případě škol jím zřizovaných nebo krajský úřad v případě škol zřizovaných krajem, svazkem obcí nebo obcí.

Z výše uvedeného výčtu hrazených výdajů bezprostředně vyplývá, že finanční prostředky poskytované ze státního rozpočtu na odměny zaměstnanců (v širším slova smyslu) jsou spojeny s výkonem práce v základním pracovněprávním vztahu.

Školy zřízené ministerstvem nehospodaří pouze s finančními prostředky vyčleněnými na činnost školy ze státního rozpočtu, ale překročí-li skutečné náklady limit takto vyčleněných prostředků, mohou školy v souladu s ustanovením § 160 odst. 6 školského zákona nakládat rovněž s finančními prostředky z rozpočtu zřizovatele (tzn. jiných ministerstev) nebo prostředky z vlastních příjmů, z dotací, v podobě darů apod.

4.2 Financování škol zřizovaných územními samosprávnými celky

V taxativním výčtu jednotlivých druhů nákladů hrazených škole zřízené územním samosprávným celkem ze státního rozpočtu jsou zahrnuty mimo jiné i náklady na platy, náhrady platů, odměny za pracovní pohotovost nebo odměny za práci vykonávanou na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Získávání finančních prostředků na odměny pedagogických pracovníků právnické osoby vykonávající činnost školy je tedy primárně a téměř plně pokryto ze státních rozpočtových složek.

Vedle toho může škola získávat prostředky na svoji činnost i z dalších zdrojů, jako kupříkladu z rozpočtu zřizovatele (územního samosprávného celku), vlastní činností, z dotací nebo v podobě darů (volně použitelných, anebo účelově vázaných) od jiných fyzických nebo právnických osob. Významným zdrojem prostředků, s jejichž pomocí může škola realizovat své projektové záměry jsou dotační tituly, avšak vyhlášené dotační programy jsou vázány na realizaci určitých (alespoň rámcově vymezených) projektů (finanční pomoc na technické zabezpečení škol, zřízení sociálního zázemí, vybudování sportoviště atp.). V této souvislosti je nezbytné vedle splnění dalších podmínek rovněž dodržení postupu v souladu s podmínkami poskytovatele dotace a příslušnými právními předpisy, zpravidla hovoříme-li o veřejných zakázkách (nejčastěji malého rozsahu nebo zjednodušených podlimitních)¹⁸³.

Pokud škola obstarává povinnou součást vzdělávání u další fyzické nebo právnické osoby na základě uzavřené smlouvy (v souladu se školským zákonem a rámcovým vzdělávacím programem), může použít finanční prostředky, které má přidělené na svoji

¹⁸³ Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

činnost, na úhradu ceny za služby poskytované touto jinou fyzickou nebo právnickou osobou (v tomto ohledu i výdaje na odměny). Jedná se kupříkladu o zajišťování praktického vyučování, výuku plavání, výuku k získání řidičského či svářečského oprávnění.¹⁸⁴ Škola může tímto způsobem použít finanční prostředky jen do úhrnné roční výše, která je určena krajským úřadem v rozpisu jejího rozpočtu. Aby bylo možno finanční prostředky takto použít, musí tedy být rozpočtovány v ceně. Rozpis rozpočtu finančních prostředků poskytovaných ze státního rozpočtu na činnost školy sestavují dle ustanovení § 170 písm. b) již zmíněné krajské úřady, a to vždy v souladu se závaznými zásadami stanovenými směrnicí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. j. MSMT-24005/2016¹⁸⁵ s účinností od 1. 1. 2017, která nahradila směrnicí MŠMT č. j.: 28 768/2005-45 ze dne 12. 12. 2005.

Činnost škol je financována ze státního rozpočtu ve formě dotace¹⁸⁶, která je poskytována jednotlivým krajským úřadům na zvláštní účet kraje. Rozpis finančních prostředků realizuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy v souladu s republikovými normativy, které určuje prováděcím právním předpisem, a to jako výši nákladů vyčleněných ze státního rozpočtu na činnost školy, jež připadá na vzdělávání jednoho dítěte, žáka nebo studenta příslušné věkové kategorie a oblasti vzdělávání¹⁸⁷ v daném kalendářním roce. Rozpis musí zohledňovat skutečný počet dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami v každém kraji a na normovanou finanční náročnost podpůrných opatření, které jsou jim poskytovány.

Ministerstvo stanovuje vyhláškou č. 492/2005 Sb., o krajských normativních, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o krajských normativních“) jednotky výkonu pro jednotlivé krajské normativy, vymezuje ukazatele podstatné pro stanovování krajských normativů a vzájemný vztah těchto ukazatelů a jednotek výkonu, dále rozděluje krajské normativy, vymezuje ukazatele důležité pro výpočet minimální úrovně krajských normativů a stanovuje zásady pro zvýšení a zveřejnění krajských normativů. Jednotkou výkonu se pro naše účely obecně rozumí především¹⁸⁸ jedno dítě v mateřské škole nebo třídě s celodenním provozem, jedno dítě v mateřské škole nebo třídě s polodenním provozem, jeden žák v základní škole, jeden žák v oboru vzdělání ve střední škole v jednotlivé formě

¹⁸⁴ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 307.

¹⁸⁵ Směrnice Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. j. MSMT-24005/2016 ze dne 22. listopadu 2016, o závazných zásadách pro rozpisy a návrhy rozpisů finančních prostředků státního rozpočtu krajskými úřady a obecními úřady obcí s rozšířenou působností.

¹⁸⁶ Ustanovení § 161 školského zákona.

¹⁸⁷ Tzn. předškolní, základní, střední a vyšší odborné vzdělávání.

¹⁸⁸ Taxativní výčet jednotek výkonu pro jednotlivé krajské normativy je upraven v ustanovení § 1 vyhlášky o krajských normativních.

vzdělávání, jeden student v oboru vzdělání ve vyšší odborné škole v jednotlivé formě vzdělávání.

Príslušný krajský úřad vytváří konkrétní krajské normativy¹⁸⁹, a to jako souhrn finanční prostředky vyčleněných ze státního rozpočtu na činnost školy, vč. nákladů na odměny pedagogických pracovníků připadajících na jednotku výkonu (jedno dítě, žák, student, třída, studijní skupina, oddělení) v příslušném kalendářním roce. Součástí těchto normativů jsou rovněž příplatky na podpůrná opatření, které jsou stanoveny se zřetelem k normované finanční náročnosti těchto opatření poskytovaných dětem, žákům a studentům se speciálními vzdělávacími potřebami. Stanovování krajských normativů krajským úřadem se neděje nahodile, nýbrž jejich determinaci ovlivňují především následující indikátory:¹⁹⁰

- záměr vzdělávání v dlouhodobém horizontu a rozvoj vzdělávací soustavy v kraji,
- rámcové vzdělávací programy nebo akreditované vzdělávací programy pro vyšší odborné vzdělávání,
- rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické nebo přímé pedagogicko-psychologické činnosti,
- naplněnost tříd, studijních skupin a oddělení v jednotlivých školách¹⁹¹.

Je-li zdrojem financování škol státní rozpočtová složka, jsou přidělovány prostředky tzv. *na hlavu* nebo *na dítě*, to dle ustanovení § 160 odst. 5 školského zákona znamená, že finanční prostředky jsou poskytovány podle skutečného počtu dětí, žáků či studentů ve škole, v jednotlivých oborech a formách vzdělávání, uvedeného ve školních matrikách pro příslušný školní rok¹⁹², ale maximálně do výše povoleného počtu dětí, žáků nebo studentů ve škole, v jednotlivých oborech a formách vzdělávání, která je zakotvena ve školském rejstříku.

Krajský úřad v rámci přenesené působnosti rozepisuje a uděluje příslušné finanční prostředky ze státního rozpočtu vyčleněné na činnost školy zřizované krajem. Vedle toho krajský úřad v rámci své přenesené působnosti též rozepisuje a přímo poskytuje škole, která je zřízena svazkem obcí nebo obcí náležitě finanční prostředky vyčleněné na jejich činnost ze státního rozpočtu. Pro tyto účely zpracovává příslušný obecní úřad obce s rozšířenou

¹⁸⁹ V souladu s pravidly zakotvenými v ustanovení § 161 školského zákona a ve vyhlášce o krajských normativech.

¹⁹⁰ Ustanovení § 161 odst. 3 školského zákona.

¹⁹¹ Organizace vzdělávání ve školách je upravena v ustanovení § 23 školského zákona, který v odstavci 1 uvádí: „*Mateřská, základní a střední škola se organizačně člení na třídy, vyšší odborná škola na studijní skupiny, konzervatoř a základní umělecká škola na oddělení a jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky na kursy.*“

¹⁹² Do skutečného počtu dětí, žáků nebo studentů jsou započtení i cizinci, kterým je poskytováno vzdělávání dle školského zákona za stejných podmínek jako státním občanům České republiky.

působností pro krajský úřad návrh rozpisu rozpočtu výdajů krytých státním rozpočtem, který musí být v souladu s krajskými normativy a již zmíněnými závaznými zásadami zakotvenými ve směrnici MŠMT č. j. MSMT-24005/2016, z něhož následně krajský úřad vychází.

Rozpis a poskytování finančních prostředků státního rozpočtu přidělovaných uvedeným školám krajskými úřady¹⁹³ probíhá následně prostřednictvím krajských normativů a opět musí být uskutečňováno v souladu se závaznými zásadami zakotvenými ve směrnici MŠMT č. j. MSMT-24005/2016.

Přesáhnou-li skutečně vynaložené výdaje na činnost školy určený rozsah výdajů hrazených ze státního rozpočtu, může škola hradit dané výdaje i z dalších zdrojů, kterými disponuje, kupříkladu z finančních prostředků získaných vlastní činností nebo z rozpočtu územního samosprávného celku, z dotací, v podobě darů apod.¹⁹⁴

Školský zákon upravuje povinnost kraje, svazku obcí nebo obce zabezpečovat financování provozu jimi zřízené školy, vyjma výdajů, které jsou kryty finančními prostředky státních rozpočtových složek, příp. z jiných zdrojů.¹⁹⁵ Vedle toho je obci, příp. kraji umožněno přispívat škole, kterou zřídili na další neinvestiční výdaje, které jsou hrazené ze státního rozpočtu podle školského zákona, tedy kupříkladu v rámci složky odměn pedagogických pracovníků.

Z výše uvedeného vyplývá, že zřizovatel v podobě kraje, svazku obcí nebo obce by měl zajišťovat prostředky na úhradu rezidua skutečných nákladů, tedy výdajů nad rámec krytý finančními prostředky poskytovanými ze státního rozpočtu na činnost škol a z jiných zdrojů, nicméně praxe je poněkud odlišná a zřizovatelé se snaží náklady, i s ohledem na nutnost udržitelnosti vlastního rozpočtu, snižovat.

Finanční prostředky vyčleněné na činnost škol zřízených územními samosprávnými celky ze státního rozpočtu, tedy na úhradu nákladů uvedených v ustanovení § 160 odst. 1 písm. c) a písm. d) školského zákona, včetně výdajů na odměny pedagogických pracovníků, poskytuje krajský úřad škole přímo, tzn., že i v případě školy zřízené svazkem obcí nebo obcí nejdou dané prostředky přes zřizovatele a škola s nimi může bezprostředně nakládat. I z tohoto důvodu je ve školském zákoně vázáno udělování finančních zdrojů ze státního rozpočtu na nutnost dodržet stanovený postup a podmínky jejich využívání.

¹⁹³ Krajský úřad informuje o daných skutečnostech zastupitelstvo kraje a v případě právnické osoby vykonávající činnost školy, která je zřizována svazkem obcí nebo obcí rovněž příslušnému obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností.

¹⁹⁴ V souladu s ustanovením § 160 odst. 6 školského zákona.

¹⁹⁵ Ustanovení § 180 a ustanovení § 182 školského zákona.

Poskytované finanční zdroje představují nemalý zásah do státní rozpočtové sféry a je tedy nasnadě vcelku logická snaha o značnější regulaci přerozdělovaných prostředků (včetně případné limitace jeho výše) a bližší úpravu podmínek využívání přidělovaných prostředků, která ale mnohdy naráží na kontrární názory ředitelů ohledně adekvátnosti výše poskytovaných finančních prostředků na činnost školy, a tedy i odměny (v širším slova smyslu) pedagogických pracovníků a pedagogických pracovníků, kteří častokrát nepociťují uspokojení v otázce poskytování odpovídající výše odměny za vykonanou práci.

4.3 Financování škol zřizovaných jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou

Níže popsané financování škol platí výlučně pro soukromé školy (zapsané do školského rejstříku), nicméně pro doplnění uceleného obrazu možného financování skrze veřejnou rozpočtovou sféru ho zde okrajově nastíníme.

V současnosti, s ohledem na tržní hospodářské prostředí, mohou vedle škol zakládaných zřizovatelem veřejnoprávního charakteru existovat rovněž právnické osoby vykonávající činnost škol zapsané do školského rejstříku, které nejsou zřízeny státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí.

Získávání finančních prostředků na provoz právnické osoby, jejímž předmětem činnosti je poskytování výchovy a vzdělávání, která je zřízena jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou¹⁹⁶, tedy soukromým (neveřejným) zřizovatelem, může být zabezpečeno z vícero zdrojů, především tedy ze státního rozpočtu (tzv. dotace ze státního rozpočtu), ale též kupříkladu z prostředků poskytovaných jejím zřizovatelem, ze školného, z peněžitých darů nebo dotací. Jedná se o školy, které mají právní postavení školské právnické osoby zřízené podle školského zákona a o školy, které jsou zřízené jako právnické osoby podle zvláštních právních předpisů. V obou nastíněných případech je zaměstnancům, a tedy i pedagogickým pracovníkům, poskytována odměna ve formě mzdy.

Peněžité prostředky vyčleněné ze státního rozpočtu na chod školy zřízené soukromým zřizovatelem, včetně financování mzdových nákladů, jsou podle ustanovení § 160 odst. 4 školského zákona přidělovány v odlišném režimu než v případě zřizovatelů veřejnoprávní povahy, a to ve formě dotace v souladu s podmínkami uvedenými v ustanovení § 162 školského zákona a ve zvláštním právním předpise. Ministerstvo

¹⁹⁶ Máme na mysli právnické osoby vykonávající činnost školy zapsané do školského rejstříku, které nejsou zřízeny státem, krajem, svazkem obcí, obcí nebo registrovanou církví a náboženskou společností, které bylo přiznáno oprávnění k výkonu zvláštního práva zřizovat církevní školy.

školských, mládeže a tělovýchovy vyplácí dotaci na činnost škol krajskému úřadu na zvláštní účet kraje, který ji následně (v rámci své přenesené působnosti) přerozděluje jednotlivým školám ve výši stanovené procentním podílem z normativu¹⁹⁷ a za předpokladu splnění zákonem stanovených požadavků zakotvených právě ve zvláštním právním předpise, kterým je zákon o poskytování dotací soukromým školám¹⁹⁸.

Je-li škola interesována stran otázky získávání finančních prostředků na činnost školy ze státní rozpočtové složky, musí být realizováno několik následných kroků. V první řadě musí škola v předepsaném termínu¹⁹⁹ požádat krajský úřad o poskytnutí dotace²⁰⁰, protože nárok na její vyplacení vzniká až po jejím uzavření smlouvy mezi školou s krajským úřadem.²⁰¹ Smlouva o poskytnutí dotace obsahuje především počet dětí, žáků nebo studentů v příslušném školním roce, popis a rozsah činností, na něž je dotace poskytována a stanovení její výše procentním podílem.²⁰²

Právnícká osoba vykonávající činnost školy má v případě splnění zákonných podmínek na uzavření smlouvy o poskytnutí dotace nárok, ledaže by žádost nebyla krajskému úřadu doručena ve stanoveném termínu nebo škola čerpající dotaci v předchozím školním roce nepředloží za předchozí školní rok do 15. října.²⁰³

- vyúčtování dotace postupem stanoveným Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy,
- výroční zprávu o činnosti školy za daný školní rok²⁰⁴,

¹⁹⁷ Dotace je v tomto případě obecně určena procentním podílem z normativu jako ročního objemu neinvestičních nákladů, mzdových výdajů a zákonných odvodů, které připadají na jedno dítě, příp. žáka nebo studenta, s rozličnými podmínkami (dle druhu školy) stanovenými v ustanovení § 4 zákona o poskytování dotací soukromým školám. Předmětné normativy stanovuje Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, a to nejpozději do 31. ledna daného kalendářního roku.

¹⁹⁸ Jazykovým školám s právem státní jazykové zkoušky nelze poskytnout dotaci v režimu zákona o poskytování dotací soukromým školám (viz ustanovení § 1 odst. 1 téhož zákona).

¹⁹⁹ Jedná-li se o nový subjekt, tak do 30 dnů od doručení rozhodnutí o zápisu do školského rejstříku, v ostatních případech do 31. ledna příslušného kalendářního roku.

²⁰⁰ Náležitosti, které musí žádost o poskytnutí dotace ze státního rozpočtu obsahovat, jsou uvedeny v § 2 odst. 2 zákona o poskytování dotací soukromým školám:

„§ 2

(2) Žádost obsahuje

a) název, sídlo, identifikační číslo osoby a číslo účtu právnické osoby, popřípadě adresu a číslo účtu odloučeného pracoviště,

b) doklad o zařazení do sítě předškolních zařízení, škol a školských zařízení podle dosavadních právních předpisů nebo doklad o zápisu do školského rejstříku,

c) doklad o zápisu právnické osoby do obchodního nebo jiného zákonem určeného rejstříku, popřípadě návrh na zápis do takového rejstříku a doklad o zřízení právnické osoby,

d) předpokládaný celkový počet dětí, žáků nebo studentů ve školním roce, na který je dotace požadována, a počet dětí, žáků nebo studentů v jednotlivých třídách, odděleních nebo studijních skupinách, vzdělávajících se v jednotlivých oborech vzdělání, u školských zařízení předpokládaný počet lůžek, ubytovaných nebo stravovaných dětí, žáků nebo studentů v jednotlivých školských zařízeních.“

²⁰¹ Ustanovení § 3 zákona o poskytování dotací soukromým školám.

²⁰² Podle ustanovení § 4 zákona o poskytování dotací soukromým školám.

²⁰³ Ustanovení § 3 odst. 2 zákona o poskytování dotací soukromým školám.

²⁰⁴ Výroční zprávu o činnosti školy za školní rok zhotovuje podle ustanovení § 10 školského zákona ředitel základní, střední a vyšší odborné školy.

- rozbor hospodaření s dotací poskytnutou podle tohoto zákona, zpracovaný podle osnovy stanovené ministerstvem,
- informaci o projednání výroční zprávy o činnosti školy ve školské radě, pokud je zřízena.

Důvody, pro něž nebyla smlouva o poskytnutí dotace uzavřena, oznámí krajský úřad žadateli do 30 dnů od obdržení jeho žádosti.

Nadto má škola i další možnosti, jak navýšit svůj peněžní fond o další prostředky ze státního rozpočtu, kterými bude moci zabezpečovat svůj chod, jelikož za předpokladu splnění podmínek stanovených v § 5 zákona o poskytování dotací soukromým školám²⁰⁵ bude mezi krajským úřadem a školou uzavřena rovněž smlouva o poskytnutí zvýšení dotace ze státního rozpočtu.

Vedle toho může soukromá škola²⁰⁶, kterou jinak zřizuje svazek obcí nebo obce²⁰⁷, požádat tyto subjekty v souladu s ustanovením § 4 odst. 3 zákona o poskytování dotací soukromým školám o další dotaci na úhradu neinvestičních nákladů.

Krajský úřad má právo (dle vážnosti pochybení) od smlouvy o poskytnutí zvýšení dotace, nadto též od samotné smlouvy o poskytnutí dotace odstoupit, budou-li v průběhu školního roku, pro který je dotace vyplácena²⁰⁸, zjištěny Českou školní inspekcí, příp. jiným příslušným kontrolním orgánem²⁰⁹ závažné nedostatky v činnosti této školy, nedohodnou-li se jinak. Dále může krajský úřad odstoupit od smlouvy o zvýšení dotace za předpokladu, že soukromá škola, která má právní formu jiné právnické osoby²¹⁰, vyjma obecně prospěšné společnosti, nepředloží do 10. srpna následujícího kalendářního roku auditorem potvrzené dokumenty, že vydala celý svůj zisk na vzdělávání a školské služby, příp. i rehabilitaci, jelikož se ve smlouvě o poskytnutí zvýšení dotace zavázala, že veškerý zisk za daný

²⁰⁵ V daném ustanovení je v odst. 3 zvýšení dotace vázáno na skutečnost, zda je škole poskytována dotace ze státního rozpočtu, ze strany České školní inspekce nebylo v posledním protokolu o kontrole zjištěno závažné porušení právních předpisů a poslední výsledky hodnocení jsou přinejmenším průměrné, jedná se o školu, která má právní formu školské právnické osoby nebo obecně prospěšné společnosti nebo má jinou právní formu, za předpokladu, že veškerý zisk za daný kalendářní rok vydá na vzdělávání a školské služby, příp. i rehabilitaci (škola, která poskytuje vzdělávání pro děti, žáky a studenty s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, závažnými vadami řeči, závažnými vývojovými poruchami učení, závažnými vývojovými poruchami chování, souběžným postižením více vadami nebo autismem). Dále obsahuje citované ustanovení možnou procentní výměru navýšení dotace, blíže specifikuje podmínky pro uzavření smlouvy, včetně stanovení konkrétních termínů.

²⁰⁶ Tohoto označení je využíváno v kontrastu pojmu „veřejná škola“ nebo „státní škola“, jakožto vymezení školy založené zřizovatelem soukromoprávního charakteru.

²⁰⁷ Obec nebo svazek obcí primárně zajišťuje předškolní a základní vzdělávání, viz ustanovení § 178 a násl. školského zákona.

²⁰⁸ Dotace se v průběhu příslušného školního roku vyplácí zálohově, vždy na jednotlivá čtvrtletí roku kalendářního podle ustanovení § 6 odst. 1 zákona o poskytování dotací soukromým školám.

²⁰⁹ Tímto jiným orgánem oprávněným ke kontrole využití dotace je, podle ustanovení § 162 odst. 4 školského zákona, krajský úřad z titulu orgánu poskytujícího škole dotaci.

²¹⁰ Uvedený druh odstoupení se nevztahuje na školskou právnickou osobu.

kalendářní rok vynaloží právě na vzdělávání a školské služby, příp. škola, která realizuje vzdělávací programy pro děti, žáky a studenty s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, závažnými vadami řeči, závažnými vývojovými poruchami učení, závažnými vývojovými poruchami chování, souběžným postižením více vadami nebo autismem (dále též „dětí, žáci a studenti se speciálními vzdělávacími potřebami“) i na rehabilitaci.

Jak vyplývá z výše uvedeného, je dotace ze státního rozpočtu udělována, obdobně jako v případě veřejných škol, podle skutečného počtu dětí, žáků nebo studentů ve škole, v jednotlivých oborech vzdělání a formách vzdělávání, uvedeného ve školních matrikách pro příslušný školní rok, nejvýše do maximálního povoleného počtu dětí, žáků či studentů ve škole, v jednotlivých oborech vzdělání a formách vzdělávání, který je uveden ve školském rejstříku. Rovněž jsou započtení cizinci, kterým je poskytováno vzdělávání dle školského zákona za stejných podmínek jako státním občanům České republiky.²¹¹ Nicméně, škola musí bezprostředně oznámit a hodnověrně prokázat krajskému úřadu změnu počtu dětí, žáků nebo studentů, která nastala během školního roku, na který je dotace poskytována, aby mohla být výše dotace případně upravena v souladu s ustanovením § 6 zákona o poskytování dotací soukromým školám. Pouze soukromá škola a obor vzdělání zapsaný ve školském rejstříku²¹² může získat a čerpat dotaci ze státního rozpočtu pro děti, žáky nebo studenty, přesněji řečeno pro zabezpečení neinvestičních výdajů souvisejících s jejich výchovou a vzděláváním. Daná opatření jsou zavedena i kvůli snaze předcházet účelnému nabírání dětí, žáků či studentů (např. pod příslibem určitého protiplnění) do školy pouze za účelem umělého navyšování roční výše poskytované dotace a následný návrat těchto dětí, žáků či studentů zpět do veřejných škol.

Finanční prostředky vyčleněné ze státního rozpočtu na činnost soukromé školy mohou být použity zejména na neinvestiční výdaje, které souvisí s výchovou a vzděláváním a se službami a vzděláváním, které doplňují nebo podporují vzdělávání ve školách nebo s ním přímo souvisí²¹³, tzn. i na odměny pedagogických pracovníků.

Nadto je v zákoně o poskytování dotací soukromým školám v ustanovení § 1 odst. 3 uvedeno, že v případě základní umělecké školy je přidělované plnění určeno na zaopatření vzdělávání, které je vymezeno pro:

²¹¹ Výše poskytované dotace může být během školního roku regulována v souladu s ustanovením § 6 odst. 6 zákona o poskytování dotací soukromým školám.

²¹² Přehled konkrétních škol uvedených ve školském rejstříku, včetně jejich oborů vzdělání zapsaných v tomto veřejném seznamu lze nalézt zde: <http://rejskol.msmt.cz/>

²¹³ Ustanovení § 1 odst. 2 zákona o poskytování dotací soukromým školám.

- žáky před zahájením plnění povinné školní docházky,
- žáky plnící povinnou školní docházku,
- žáky vzdělávající se v denní formě vzdělávání ve střední škole či konzervatoři a
- studenty vzdělávající se v denní formě vzdělávání ve vyšší odborné škole.

Závěrečné vyúčtování přidělené dotace předkládá právnická osoba vykonávající činnost školy krajskému úřadu.²¹⁴ Za to, zda byla dotace ze státního rozpočtu, včetně navýšeného základu, použita v souladu s účelem, na nějž byla poskytnuta, odpovídá příslušný orgán dané školy. Za následnou kontrolu využití dotace ze státního rozpočtu zodpovídá²¹⁵ krajský úřad, který předmětnou dotaci poskytl.

Vedle výše zmíněných eventualit může škola zřízená neveřejným zřizovatelem získávat další finanční prostředky na svoji činnost od zřizovatele, z vlastních příjmů, školného (viz níže), darů atd.

Zákonná úprava nebrání právnické nebo fyzické osobě založit vedle školské právnické osoby též právnickou osobu podle zvláštních právních předpisů, i pokud stěžejním předmětem činnosti bude podnikání a až následně půjde o poskytování vzdělávání podle školského zákona.

Zakotvením bližšího popisu činností, na které je dotace ze státního rozpočtu poskytována, včetně stanovení jejich rozsahu, ve smlouvě o poskytnutí dotace, se škola zavazuje použít dané prostředky na konkrétní, sjednaný účel.

4.4 Úplata za vzdělávání

Finanční prostředky poskytované ze státního rozpočtu jsou meritorní položkou v otázce financování chodu školy, nicméně nejsou položkou jedinou. Školy mohou, byť ve skrovnější míře s ohledem na druh školy i typ zřizovatele, získávat finance z rozpočtů územních samosprávných celků nebo disponovat plněním poskytovaným soukromým zřizovatelem (v případě soukromých škol), ale také nabývat prostředky poskytované z jiných zdrojů (např. vlastní příjmy, peněžité dary, dotace). Jednou z možností, jak může škola získat další příjmy, které následně využije ke své činnosti, je stanovení úplaty za vzdělávání²¹⁶, tzv. školné.

²¹⁴ Vyúčtování se podle ustanovení § 6 odst. 7 zákona o poskytování dotací soukromým školám zpracovává dle skutečnosti za předmětný kalendářní rok.

²¹⁵ V souladu s ustanovením § 162 odst. 4 školského zákona.

²¹⁶ Ustanovení § 123 školského zákona.

Za úplatu může být umožněno vzdělávání, které neposkytuje stupeň vzdělání v případě školy zřizované státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí, ledaže jde o vzdělávání předškolní a dítě se v posledním ročníku mateřské školy vzdělává poprvé²¹⁷. Limitace doby poskytování bezúplatného předškolního vzdělávání se nevztahuje na děti se speciálními vzdělávacími potřebami. Chtěli bychom uvést, že za úplatu nelze též poskytovat vzdělávání v rámci přípravné třídy základní školy nebo přípravného stupně základní školy speciální, je-li zřizovatelem dané školy stát, kraj, svazek obcí nebo obec, jelikož v opačném případě by daná úprava neplnila svůj účel.²¹⁸ Povinností platit školné může být v případě veřejné školy podmiňováno též poskytování vyššího odborného vzdělávání²¹⁹.

Jelikož není otázka úplatnosti, resp. bezúplatnosti základního a středního vzdělávání ve veřejných školách v ustanovení § 123 školského zákona upravena a jelikož je nezbytné zohledňovat princip bezúplatnosti garantovaný v Listině základních práv a svobod, která v čl. 33 odst. 2 uvádí, že „občané mají právo na bezplatné vzdělání v základních a středních školách“ a vycházet rovněž z obecných zásad upravených v ustanovení § 2 školského zákona, v jejichž duchu je institut vzdělávání utvářen, lze konstatovat, že v základních a středních školách zřízených státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí je zaručeno bezplatné vzdělávání, a to jak pro občany České republiky, tak (v souladu se mezinárodními závazky) i pro osoby, které nejsou občany České republiky.

Určení výše úplaty v případě uvedených druhů veřejných škol (tj. právnické osoby, které uskutečňují vzdělávání, které neposkytuje stupeň vzdělání, vyjma posledního ročníku mateřské školy a vyšší odborné školy v rámci jednotlivých oborů vzdělání) přísluší jejich ředitelům, přičemž školský zákon zmocňuje ministerstvo k vydání prováděcích právních předpisů²²⁰, které stanoví nejvyšší možnou úplatu za předmětné vzdělávání (procentní výměrou či pevnou částkou), a to buď ve formě měsíčního plnění, nebo plnění hrazeného za školní rok, dále specifikují bližší podmínky hrazení školného a jeho splatnost, příp. i možnost jeho snížení, ba dokonce osvobození od povinnosti hradit školné. V záležitostech týkajících se snížení, příp. osvobození od povinnosti hradit školné rozhoduje

²¹⁷ Bezúplatné vzdělávání je dítěti umožněno nanejvýš jeden školní rok.

²¹⁸ RIGEL, Filip; BAHÝĽOVÁ, Lenka; KUDROVÁ, Veronika a kol. *Školský zákon. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 587.

²¹⁹ Nejvyšší možná výše školného je stanovena pro jednotlivé obory vzdělání vyšší odborné školy zřizované státem, krajem, svazkem obcí nebo obcí. K tomu blíže ustanovení § 14 vyhlášky č. 10/2005 Sb., o vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o vyšším odborném vzdělávání“).

²²⁰ Kterým jsou vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů (viz ustanovení § 6) a vyhláška o vyšším odborném vzdělávání (viz ustanovení § 14).

ředitel školy, a to zejména u dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami nebo se sociálním znevýhodněním²²¹.

Školné lze rovněž požadovat za vzdělávání, které neposkytuje stupeň vzdělání a za základní, střední nebo vyšší odborné vzdělávání ve školách, jejichž zřizovatelem není stát, kraj, svazek obcí nebo obec, ale jiná právnická osoba nebo fyzická osoba. Soukromé školy jsou v tomto ohledu, na základě čl. 33 odst. 3 Listiny základních práv a svobod²²², oprávněny poskytovat jednotlivé druhy vzdělávání úplatně, bez limitace v podobě maximální možné výše úplaty či bez nutnosti zohledňovat povinnost bezúplatného vzdělávání, která se stanovených případech vztahuje na školy veřejné. Výše úplaty není a ani nemůže být v tomto případě limitována ze strany státu a je tedy ryze na zvážení soukromé školy jakou výši školného a jaký poměr kvality a kvantity zvolí.

Úplata za vzdělávání tak může být, zejména v případě soukromých škol, další silnou položkou na straně příjmů, které mohou být využity k zabezpečení chodu školy, jelikož se podle školského zákona jedná o příjem právnické osoby, která vykonává činnost dané školy. Nejedná se o příjem zřizovatele a škola je oprávněna s financemi nakládat dle svých potřeb a uvážení.

²²¹ V souladu s ustanovením § 27 odst. 5 školského zákona se jedná o děti, žáky a studenty s nařízenou ústavní výchovou nebo uloženou ochrannou výchovou, děti, žáky a studenty s postavením azylanta, osoby požívající doplňkové ochrany nebo účastníky řízení o udělení mezinárodní ochrany na území České republiky, děti, žáky a studenty v hmotné nouzi a též v dalších případech hodných zvláštního zřetele.

²²² Listina základních práv a svobod vymezuje v čl. 33 odst. 3, že: „Zřizovat jiné školy než státní a vyučovat na nich lze jen za podmínek stanovených zákonem; na takových školách se může vzdělání poskytovat za úplatu.“ Stěžejním právním předpisem, který je v citovaném článku zmíněn, je školský zákon.

5 Pedagogičtí pracovníci odměňovaní platem

Jedno ze základních práv garantovaných Listinou základních práv a svobod, právo na vzdělání, je, jak již bylo uvedeno, právem každé fyzické osoby. Právo na vzdělání patří mezi stěžejní priority moderního demokratického státu a stát proto garantuje realizaci vzdělávací soustavy, včetně jejího finančního zabezpečení. Angažovanost státu ve věci bližší zákonné specifikace pravidel a předpokladů poskytování výchovy a vzdělávání školami prostřednictvím pedagogických pracovníků, včetně právní úpravy dalších navazujících oblastí, je tedy více než logická. Jednou z přísně regulovaných oblastí, s ohledem na majoritní saturaci prostředků na provoz škol založených veřejnoprávním zřizovatelem z veřejných rozpočtů, je i odměňování zaměstnanců těchto škol. Vzdělávání osob je tedy zabezpečováno primárně školami zřizovanými ministerstvy, krajem, svazkem obcí nebo obcí (zřizovatelé veřejnoprávního charakteru), přičemž výchovu a vzdělávání uskutečňují²²³ ve školách pedagogičtí pracovníci formou přímé pedagogické činnosti, tzn. výkonem určitých druhů determinovaných činností²²⁴, kterými přímo působí na vzdělávanou osobu. Smyslem pedagogické činnosti je „*působit na chování, přesvědčení a cítění žáků a předávat jim znalosti, dovednosti a návyky vytvořené kulturou předchozích generací.*“²²⁵

Pedagogický pracovník, jakožto osoba vykonávající předně přímou pedagogickou činnost za účelem zabezpečování vzdělávání a výchovy ve škole, je zaměstnancem veřejné školy, příp. zaměstnancem státu nebo ředitelem veřejné školy za předpokladu, že k ní není v pracovněprávním vztahu nebo není zaměstnancem státu.²²⁶ Pro výkon činnosti pedagogického pracovníka, příp. ředitele školy, musí tato osoba splňovat předpoklady vymezené zákonem o pedagogických pracovnících, jako je plná způsobilost k právnímu jednání, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, prokázaná znalost českého jazyka (není-li stanoveno jinak) a získání odborné kvalifikace vymezené zvláště pro dílčí kategorie pedagogických pracovníků. A zákon o pedagogických pracovnících taxativně vymezuje též okruh pracovních pozic vykonávajících přímou pedagogickou činnost, konkrétně učitelé, vedoucí pedagogičtí pracovníci, pedagogové působící v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, speciální pedagogové, asistenti pedagoga, pedagogové volného

²²³ Výchova a vzdělávání je uskutečňována na základě školského zákona.

²²⁴ Přímou pedagogickou činností se podle zákona o pedagogických pracovnících rozumí přímá vyučovací činnost, ale též přímá výchovná, přímá speciálně pedagogická a přímá pedagogicko-psychologická činnost.

²²⁵ PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška; MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Portál, 2009, s. 328.

²²⁶ Viz ustanovení § 7 odst. 7 školského zákona a navazujícího ustanovení § 2 zákona o pedagogických pracovnících, který blíže specifikuje též výkon činnosti pedagogických pracovníků škol, které jsou zapsané do školského rejstříku, tzn. škol veřejných i soukromých, vč. vymezení předpokladů pro výkon zmíněné činnosti a jejich bližších podmínek.

času, vychovatelé, psychologové, trenéři a metodici prevence v pedagogicko-psychologických poradnách.

Pedagogický pracovník vykonává přímou pedagogickou činnost a práce s touto činností související v pracovní době. Avšak na pracovišti zaměstnavatele je pedagogický pracovník povinen být pouze v následujících případech²²⁷:

- doba stanovená rozvrhem přímé pedagogické činnosti,
- doba stanovené rozvrhem dohledu nad dětmi a žáky,
- doba zastupování jiného pedagogického pracovníka a
- další případy stanovené zaměstnavatelem (v souladu se zákoníkem práce), např. konzultace, porady apod.

Jinou sjednanou práci vykonává pedagogický pracovník na místě a v pracovní době, které si sám určí. V případě činností, které bezprostředně souvisí s přímou pedagogickou činností se jedná především o přípravu na vyučovací hodiny, tzn. příprava na přímou vyučovací činnost, přípravu učebních pomůcek, opravu písemných prací, zpracovávání školní dokumentace apod. Příprava na přímou vyučovací činnost nemůže být, oproti přímé pedagogické činnosti, hodinově determinována, jelikož se jedná o činnost rozličnou co do druhu školy, škály studentů a jejich věku, vyučovaného předmětu nebo zkušeností učitele.²²⁸

Týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti určuje pedagogickému pracovníkovi ředitel dané školy²²⁹, a to buď na období školního vyučování v rámci příslušného školního roku, anebo na odpovídající pololetí školního vyučování²³⁰. V případě školy s celoročním provozem stanovuje ředitel rozvrh přímé pedagogické činnosti na období jednoho celého roku kalendářního.

Na pedagogické pracovníky škol zřizovaných ministerstvem, krajem, svazkem obcí nebo obcí se nadto vztahuje nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti, které stanovuje týdenní rozsah hodin přímé pedagogické činnosti²³¹ pro jednotlivé druhy škol a pracovní pozice (učitel, ředitel školy, zástupce ředitele školy atd.) s ohledem na vymezený počet tříd, studijních skupin a oddělení nebo dětí, žáků nebo studentů ve škole.

²²⁷ Ustanovení § 22a zákona o pedagogických pracovnících.

²²⁸ SPIRIT, Michal. *Zákoník práce s komentářem pro školy, předškolní a školská zařízení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, s. 89.

²²⁹ Ustanovení § 23 zákona o pedagogických pracovnících.

²³⁰ Školní rok, trvající v období od 01.09. do 31.08. následujícího kalendářního roku, se podle školského zákona rozděluje na období školního vyučování a období školních prázdnin, přičemž období školního vyučování se dále dělí na jednotlivá pololetí.

²³¹ Včetně zakotvených eventualit v podobě snížení uvedeného týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti některým druhům pracovních pozic.

Ředitel veřejné školy musí sestavovat avizovaný týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti právě v souladu se zmíněným prováděcím právním předpisem, může tedy „*uplatnit vlastní představu v závislosti na potřebách školy jen v těch případech, kdy je ve výše uvedeném vládním nařízení stanoven rozsah přímé pedagogické činnosti v rozpětí (např. u vychovatelů, asistentů pedagoga, učitelů odborného výcviku)*“²³², avšak v ostatních případech je rozsah hodin stanoven konkrétním počtem hodin. Je-li s pedagogickým pracovníkem sjednána kratší než stanovená týdenní pracovní doba, dojde k úměrnému snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti, což musí ředitel při stanovování rozvrhu přímé pedagogické činnosti zohledňovat.

Pokud je ve veřejné škole ustanoveno více zástupců ředitele, vč. statutárního zástupce, stanoví ředitel školy každému zástupci týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti podle jemu přiděleného počtu tříd. Přičemž přidělení počtu tříd jednotlivým zástupcům ředitele je plně v kompetenci ředitele školy²³³.

Nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti umožňuje pro potřeby řediteli školy rozvržení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti nerovnoměrně, a to s pětíměsíčním vyrovnávacím obdobím. Jedná se o flexibilní nástroj rozvrhování přímé pedagogické činnosti, kterou ředitel školy rozvrhuje na jednotliví týdny tak, aby nedošlo k překročení průměrného stanoveného týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti, nejdéle za období pěti měsíců po sobě následujících. V tomto případě se jedná o nerovnoměrné rozvržení přímé pedagogické činnosti, které může ředitel školy provést jednostranně i při rovnoměrném rozvržení pracovní doby.²³⁴ Je ponecháno na zaměstnavateli, jestli rozvrh týdenní pracovní doby a rozvržení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti vypracuje každý samostatně, anebo je zpracuje v rámci jednoho dokumentu.²³⁵

Výše uvedené je tedy potřeba důsledně odlišovat od povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu, a to zpravidla do pětidenního pracovního týdne.²³⁶ Týdenní rozvržení pracovní doby do směn zahrnuje vedle přímé pedagogické činnosti i práce s touto činností související a zaměstnavatel v tomto ohledu může pedagogickému

²³² VALENTA, Jiří. Rozvržení týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 1, s. 28.

²³³ Ustanovení § 4 odst. 2 nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti. K tomu též VALENTA, Jiří. Stanovení přímé pedagogické činnosti třem zástupcům ředitele. *Řízení školy – speciál pro střední školy*. 2017, roč. 14, č. 6, s. 16.

²³⁴ VALENTA, Jiří. *Zákoník práce ve školské praxi*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2012, s. 99.

²³⁵ PUŠKINOVÁ, Monika. Pracovní doba pedagogických pracovníků, její rozvržení a evidence. *Řízení školy*. 2016, roč. 13, č. 10, s. 25.

²³⁶ Ustanovení § 81 zákoníku práce.

pracovníkovi rozvrhovat pracovní dobu rovnoměrně (což je typičtější varianta), anebo nerovnoměrně, nicméně vždy v souladu se zákoníkem práce.

Za flexibilnější nástroj rozvrhování pracovní doby, který bere v potaz jak ekonomické cykly společnosti (zohledňuje závislost objemu produkce na požadavcích zákazníků), tak podmínky nerovnoměrného rozvrhování pracovní doby je považováno zákoníkem práce upravené konto pracovní doby.²³⁷ Avšak v případě veřejného školství se tento způsob rozvrhování pracovní doby nevyužije, jelikož zákoník práce jeho uplatnění u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 výslovně zakazuje.²³⁸ Není tedy ani možné, aby si uplatnění konta pracovní doby zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem ujednal např. ve smlouvě.²³⁹

Již v úvodu této kapitoly bychom chtěli zmínit i další varianty výkonu pedagogické činnosti, než pouze prostřednictvím pedagogických pracovníků v pracovním poměru, a to pedagogickou činnost vykonávanou v jiném právním režimu než pracovněprávním a v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

První z možností je fyzická osoba, která by vykonávala činnost obdobnou pedagogické činnosti na základě živnostenského oprávnění. Zákon o pedagogických pracovnících stanovuje, že pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou pedagogickou činnost a jako takový je zaměstnancem veřejné školy, tzv. vykonává práci v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Škola by mohla prostřednictvím těchto osob, v rámci doplňkové činnosti, realizovat zájmové kroužky pro veřejnost za úplatu, příp. zajišťovat dozor (nikoli výkon přímé pedagogické činnosti) v případě školních výletů, lyžařských nebo plaveckých výcviků atp. Domníváme se ale, že daná možnost by byla limitována především absencí finančních zdrojů na odměny těchto osob, jelikož oprávnění nakládat s finančními prostředky je, s ohledem na majoritní saturaci z veřejných rozpočtových složek (i soukromé školy získávají finanční prostředky na provoz ze státního rozpočtu ve formě dotací), značně regulováno. Finanční prostředky ze státního rozpočtu poskytované na krytí platových nákladů, jsou účelově vázány na pracovněprávní vztahy, tj. pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Pokud by tedy škola sjednala výkon pedagogické činnosti v jiném právním režimu než pracovněprávním, bylo by použití finančních

²³⁷ TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona. *Konto pracovního času*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, s. r. o., 2017, s. 12.

²³⁸ Ustanovení § 86 odst. 2 zákoníku práce.

²³⁹ VALENTA, Jiří. *Zákoník práce ve školské praxi*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2012, s. 102.

prostředků ze státního rozpočtu na krytí platových nákladů zapovězeno²⁴⁰ a zaměstnavatel by musel využít jiných zdrojů, např. z úplaty za zájmové kroužky nebo z darů od jiných osob (nebylo-li by jejich použití účelově vázáno na jiné činnosti školy, např. na doplňkové aktivity žáků/studentů, na nákup školního nebo sportovního vybavení). Nadto by dle našeho názoru došlo s největší pravděpodobností ve řadě případů ke kumulativnímu naplnění znaků závislé práce a s tím spojené nutnosti (pod hrozbou sankcí za výkon nelegální práce) vykonávat ji v základním pracovněprávním vztahu a s tím spojené povinnosti splňovat předpoklady pro výkon činnosti pedagogického pracovníka. Považujeme proto nastíněnou variantu, pro účely širšího využití, za značně nepraktickou.

Odlišná situace nastává v případě pedagogických pracovníků, kteří vykonávají závislou práci v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, který je považován za flexibilnější formu základního pracovněprávního vztahu (oproti pracovnímu poměru), jelikož se zde projevuje zejména větší míra smluvní volnosti.²⁴¹ Ani zákon o pedagogických pracovnících nediverzifikuje mezi pedagogickými pracovníky v pracovním poměru a pedagogickými pracovníky vykonávajícími práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁴² Finanční prostředky poskytované ze státního rozpočtu na činnost školy jsou dle školského zákona vyčleněné i na odměny za práci vykonávanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁴³ a ředitel je za tímto účelem může využívat.²⁴⁴

Zákoník práce nikterak nevynechává, k zajištění jakých úkolů může, resp. musí zaměstnavatel právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr využít. Dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti mají oproti pracovnímu poměru odlišný režim zejména v rozsahu vykonávané práce, ale také co se týká odměňování, jelikož, až na institut minimální odměny, se na takto založené právní vztahy nevztahuje právní úprava odměňování, vč. zákonných příplatků, obsažená v zákoníku práce

²⁴⁰ RIGEL, Filip; BAHÝLOVÁ, Lenka; KUDROVÁ, Veronika a kol. *Školský zákon. Komentář*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, s. 708.

²⁴¹ V souladu s ustanovením § 77 zákoníku práce nemá kupříkladu zaměstnavatel obecně povinnost rozvrhovat zaměstnancům, vykonávajícím práci na základě některé z dohod, pracovní dobu. Avšak smluvní strany si mohou uvedenou povinnost (rozvrhování pracovní doby zaměstnavatelem) sjednat v některé z těchto dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. In: KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, s. 298.

²⁴² I v takovém případě je tedy nezbytné bezvýjimečně splnění zákonných předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka dle ustanovení § 3 zákona o pedagogických pracovnících.

²⁴³ Ustanovení § 160 školského zákona.

²⁴⁴ Jedná se o položku tzv. ostatních plateb za provedenou práci (OPPP) nebo též nazývanou ostatní osobní náklady (OON), která je vedle položky prostředků na platy, součástí platových prostředků zaměstnavatele. Platové prostředky zaměstnavatele jsou platovými výdaji zaměstnavatele, z kterých jsou již odečteny příslušné odvody (pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění). In: VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 23-24.

pro výkon práce v pracovním poměru. Výše odměny z dohody se v souladu s ustanovením § 138 zákoníku práce sjednává v dohodě o provedení práce nebo dohodě o pracovní činnosti, a to spolu s podmínkami pro její poskytování, jako zejména splatnost a její výplata. Nelze tady uniformně upravit vnitřním předpisem, příp. kolektivní smlouvou hromadné sazby odměny z dohody a následně je v jednotlivých dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr neuvádět.²⁴⁵ Dle našeho názoru ale nic nebrání tomu, aby byla ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě upravena rámcová jednotná kritéria a postup při stanovování výše odměny z dohody.

Chtěli bychom zmínit, že zaměstnavatelé v rámci odměňování rovněž mnohdy nereflektují (ať už vědomě či nikoli) zásadu stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, která musí být zohledňována právě i v případě odměny z dohod. Uvedená zásada se uplatňuje, jak již bylo zmíněno, v rámci jednoho zaměstnavatele na všech jeho pracovištích. V praxi to znamená, že pokud pedagogičtí pracovníci vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty (resp. dojde-li k naplnění příslušných kritérií, jak jsou stanoveny v ustanovení § 110 zákoníku práce), přičemž jeden ji vykonává na základě pracovní smlouvy a druhý na základě některé z dohod, náleží jim stejné plnění. Na druhou stranu zákoník práce nezamezuje úpravě některých složek odměny, např. prémiových, přímo ve vnitřním předpise, příp. její poskytnutí bez předchozího výslovného sjednání v dohodě.²⁴⁶

V této souvislosti je nezbytné rovněž zohledňovat, že u téhož zaměstnavatele může pedagogický pracovník vykonávat práci v rámci více základních pracovních vztahů na základě libovolných kombinací, např. dva pracovní poměry, pracovní poměr a právní vztah založený některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, dva právní vztahy založené některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr²⁴⁷, avšak vždy se musí jednat o jiné druhy práce²⁴⁸ a zaměstnavatel nesmí opomíjet ani délku směn a dob odpočinku mezi nimi, aby nedocházelo k porušování pracovních předpisů a jeho následnému sankcionování ze strany orgánů veřejné moci. Z uvedeného důvodu může být zaměstnávání pedagogických pracovníků na základě některé z dohod značně nepraktické a využívá se spíše k zajištění doplňkových činností školy. Prostřednictvím těchto dohod uzavřených s pedagogickými pracovníky zabezpečují zaměstnavatelé personálně zpravidla

²⁴⁵ VALENTA, Jiří. *Zákoník práce ve školské praxi*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2012, s. 87.

²⁴⁶ CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. 3., rozšíř. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, s. 100.

²⁴⁷ V případě více dohod o provedení práce rozsah práce u téhož zaměstnavatele v témže kalendářním roce musí zaměstnavatel započítávat kumulativně, v případě dohody o pracovní činnosti nesmí v rámci rozhodného období (nejdéle 52 týdnů) rozsah vykonávané práce překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

²⁴⁸ Ustanovení § 34b odst. 2 zákoníku práce.

školní akce, jako např. sportovní dny, plavecké kurzy, škola v přírodě, návštěva muzea nebo další školní výlety,²⁴⁹ avšak často tím může docházet k porušování pracovněprávních předpisů právě v souvislosti se stejnými druhy práce v rámci více základních pracovněprávních vztahů u téhož zaměstnavatele.

Pro zaměstnavatele je proto vhodnější zajistit na školní akce adekvátní počet pedagogických pracovníků a ostatní činnosti personálně zabezpečit např. z řad rodičů, s nimiž škola uzavře některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nicméně i v tomto případě je problematická otázka finančních prostředků na odměny těchto osob (obdobně jako v případě osob vykonávajících činnost na základě živnostenského oprávnění).

Vrátíme-li se zpět k samotné odměně, kterou zaměstnavatel vyplácí pedagogickým pracovníkům v pracovním poměru, ať už za vykonanou práci nebo jako peněžité plnění, které není součástí platu, lze uvést, že odměna zastává pozici přímých nákladů a hovoříme proto o jedné z význačných výdajových položek v rámci činnosti veřejné školy. Jelikož finanční prostředky, s nimiž zaměstnavatel nakládá, jsou téměř plně saturované z veřejných rozpočtů (zejména státního rozpočtu), musí mít na paměti povinnost nakládat s přidělenými prostředky, vč. prostředků na platy, s péčí řádného hospodáře a využívat je ke stanoveným účelům. Právě s ohledem na zdroj finančních prostředků je v právní úpravě reflektována potřeba striktnější regulace dané oblasti, zejména skrz kogentní normy, a výrazně se zde projevuje zájem státu korigovat způsob a rozsah čerpání²⁵⁰ vynakládaných prostředků. S tím souvisí i zvýšená pozornost orgánů veřejné moci stran vynakládání finančních prostředků poskytovaných z veřejných rozpočtových složek. Z toho důvodu je vhodné upravit bližší podmínky poskytování platových složek (v mezích právních předpisů, které se týkají odměňování pedagogických pracovníků platem) ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě, jelikož tímto způsobem může zaměstnavatel prokazovat jejich hospodárné, účelné a efektivní vynakládání.²⁵¹

Je nezbytné si uvědomit, že v rukou zaměstnavatele by mohla patřičně zvolená korelace poskytovaných komponentů ohodnocení (tzn. jednotlivé složky platu a další peněžítá, ale i nepeněžítá plnění) a možnost určení jejich vhodné výše přímo zaměstnavatele představovat jeden z velmi silných motivačních nástrojů, jehož prostřednictvím by mohl zaměstnavatel vcelku markantně ovlivňovat výkonnost pedagogických pracovníků a působit

²⁴⁹ THUMSOVÁ, Martina. *Pracovní cesty ve školství v labyrintu paragrafů*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, s. 23.

²⁵⁰ BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 660.

²⁵¹ MIKÁČ, Jan; PUŠKINOVÁ, Monika. *Vnitřní předpisy, směrnice a řády ve školství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 47.

tak na celkové pracovní prostředí (tzv. vnitropodniková platová politika). Dále se proto budeme zabývat možností zaměstnavatele ovlivnit výši jednotlivých platových složek pedagogického pracovníka.

V následujícím textu budou detailněji rozebíráni pedagogičtí pracovníci, kterým je za práci poskytován plat, bez bližší specifikace právních forem škol.

Plat tedy představuje peněžité plnění²⁵², v jehož rámci musí zaměstnavatel též zohledňovat princip stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele. Uvedený princip ale není zaměřen na prosté shodné označení druhu práce v pracovních smlouvách pedagogických pracovníků, ale předkládá zaměstnavateli soubor faktorů, jenž musí brát v potaz. Stejná odměna přísluší pedagogickým pracovníkům u téhož zaměstnavatele, je-li jejich práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, je vykonávána ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a pracovních výsledcích. Komplex uvedených faktorů následně vyjadřuje hodnotu práce pedagogického pracovníka. Zaměstnavateli je tak umožněno ohodnotit pedagogického pracovníka nadtarifními složkami platu, s ohledem na jeho přínos dané škole, a v širším kontextu poskytuje ucelenější obraz o postavení profese pedagogického pracovníka na trhu práce v rámci dané lokality.

Realizace principu autonomie vůle je ve veřejném školství citelně modifikována, jelikož rozsah smluvní volnosti mezi účastníky pracovněprávních vztahů je značně limitován kogentními normami. Institut smluvního platu, který mohl být sjednán mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem zařazeným do třinácté a vyšší platové třídy, zanesl do režimu odměňování platem částečné rozvolnění. Jeho životnost však neměla dlouhého trvání (od 1. ledna 2012 do 1. ledna 2015)²⁵³.

Plat určuje jednostranně zaměstnavatel,²⁵⁴ potažmo ředitel veřejné školy, a to podle zákoníku práce a příslušných prováděcích předpisů²⁵⁵ a v jejich mezích podle kolektivní

²⁵² Za vykonanou práci nelze zaměstnancům odměňovaným platem poskytnout plnění peněžité hodnoty, jako je tomu u mzdy.

²⁵³ Zrušen novelizačním zákonem č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, v němž přechodné ustanovení stanovuje „Zaměstnanci, který byl ke dni předcházejícímu dni nabytí účinnosti tohoto zákona odměňován smluvním platem, se ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona stanoví platový tarif a osobní příplatek, popřípadě příplatek za vedení, zvláštní příplatek a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, tak, aby jejich úhrn odpovídal dosavadní výši sjednaného smluvního platu; pokud by však takto stanovená výše osobního příplatku, popřípadě příplatku za vedení, zvláštního příplatku a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, přesahovala jejich nejvyšší přípustnou výši podle zákona č. 262/2006 Sb., tyto složky platu se sníží na jejich nejvyšší přípustnou výši. Platový tarif musí odpovídat zařazení do platové třídy a do platového stupně v souladu se zákonem č. 262/2006 Sb.“.

²⁵⁴ Výjimku představuje ředitel školy, tj. vedoucí zaměstnanec, který je statutárním orgánem zaměstnavatele. K tomu blíže kapitola věnující se ředitelům škol.

²⁵⁵ Nařízení vlády o minimální mzdě, nařízení vlády o katalogu prací a nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

smlouvy, příp. vnitřního předpisu. Určit plat jiným způsobem v jiném složení a v jiné výši, než stanoví uvedené právní předpisy u pedagogického pracovníka nelze. Plat zaměstnance ve školství se skládá ze dvou komponent - nárokové a nenárokové. Nároková složka, která zastává stěžejní část platu, zahrnuje příslušný platový tarif a některé příplatky. Nenároková složka platu pojímá zejména osobní příplatek podle ustanovení § 131 zákoníku práce, odměnu podle ustanovení § 134 zákoníku práce a odměny podle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce. V jednotlivých nadtarifních složkách viz dále.

Patřičné vyvažování jednotlivých platových složek, resp. jeho nadstavbových částí, které může ředitel školy pedagogickému pracovníkovi (byť v omezenější míře) poskytovat, a které musí být v souladu nejen se zákonnou úpravou, ale musí reflektovat i balík finančních prostředků poskytovaný na krytí platových nákladů, s nimiž může ředitel školy disponovat, má stěžejní dopad též na kvalitu a samotné trvání pracovněprávního vztahu pedagogického pracovníka.

5.1 Platový výměr

Platový výměr je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele, kterým určuje, v souladu s platnými právními předpisy, plat pedagogického pracovníka a jeho pravidelné složky.²⁵⁶ Zaměstnavatel je povinen pedagogickému pracovníkovi vydat písemný platový výměr vždy (na rozdíl od mzdového výměru), a to nejpozději v den nástupu zaměstnance do práce. Řediteli školy vydává platový výměr orgán příslušný k určení jeho platu, tzn. zřizovatel.

Platový výměr musí obsahovat informace o platovém tarifu pedagogického pracovníka a jeho výši, včetně uvedení údajů o stanovené platové třídě a platového stupni a o ostatních pravidelně se měsíčně opakujících poskytovaných složkách platu. Pokud nejsou údaje o termínu a místě výplaty platu obsaženy ve smlouvě (pracovní, kolektivní či jiné) nebo vnitřním předpise, je zaměstnavatel povinen je též uvést v platovém výměru. Změna skutečností, které jsou uvedeny v platovém tarifu, musí být zaměstnanci písemně oznámena nejpozději v den nabytí účinnosti této změny, a to včetně povinnosti danou změnu řádně odůvodnit (opět rozdíl oproti mzdovému výměru). Pedagogickému pracovníkovi tak musí být zdůvodněna změna výše jeho platového tarifu, změna jednotlivých platových složek, vč. změny osobního příplatku. Ze zákona nevyplývá, že by absence důvodu zakládala neplatnost platového výměru, resp. jeho části, neodporovala-li by sama změna zákonu.²⁵⁷

²⁵⁶ SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu*. 2., dopl. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 158.

²⁵⁷ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 97.

Je-li platový výměr zaměstnavatelem chybně určen, je nezbytné hned na úvod konstatovat, např. pro případné soudní spory, že pedagogický pracovník svým podpisem nevyjadřuje souhlas s obsahem daného dokumentu, ale jedná se toliko o prosté dokladování převzetí tohoto dokumentu v určitý den, jelikož platový výměr je jednostranným právním jednáním zaměstnavatele.

Diference pracovníků ve školství je znatelná samozřejmě nejen v rámci druhu vykonávané práce, ale též ve finančním ohodnocení za odvedenou práci, i z toho důvodu, že každá skupina zaměstnanců spadá pod jiný platový tarif.

Pedagogickému pracovníkovi přísluší platový tarif²⁵⁸, který je stanoven pro danou platovou třídu a platový stupeň, není-li stanoveno jinak (např. zvláštní způsob určení platového tarifu v rámci rozpětí platových tarifů nebo specifické zařazení do platové třídy v případě ředitele školy; viz dále). Oprávnění zařadit pedagogického pracovníka do konkrétní platové třídy a platového stupně, za účelem zjištění příslušného platového tarifu, náleží zaměstnavateli, tedy řediteli školy.²⁵⁹ Bližší podmínky týkající se odměňování zaměstnanců v režimu platu následně stanovují prováděcí právní předpisy. Stupnice platových tarifů, způsob zařazování pedagogického pracovníka do platových tříd a platových stupňů, kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací zařazených do jednotlivých platových tříd a další jsou stanoveny v nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. A jelikož stanovení platového ohodnocení není banální záležitostí, má ředitel školy k dispozici též podrobný metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků z pera Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. j. MSMT-11705/2013-201,²⁶⁰ jenž může být rovněž parafrázován do podoby vnitřního platového předpisu nebo využit při přípravě kolektivní smlouvy. Je nezbytné upozornit, že pedagogickému pracovníkovi přísluší modifikovaný platový tarif stanovený podle stupnice tarifů²⁶¹.

Segmentace prací ve veřejných službách a správě do povolání (podle druhu) a jejich zařazení do platových tříd podle jejich složitosti, odpovědnosti a namáhavosti se obecně děje prostřednictvím katalogu prací. Do konkrétní platové třídy je pedagogický pracovník

²⁵⁸ Platový tarif (zaokrouhlen nahoru na celé desetikoruny) je obecně stanoven v 16 platových třídách a v každé z nich ve 12 platových stupních. V případě pedagogického pracovníka využíváme speciální stupnici platových tarifů, která obsahuje pouze 4. – 14. platovou třídu a 7 platových stupňů.

²⁵⁹ Skutečnost, že je ředitel veřejné školy oprávněn určovat platový tarif pedagogického pracovníka je vcelku logická, s ohledem na jeho odpovědnost, že budou finanční prostředky vynakládané ze státního rozpočtu používány v souladu s účelem jejich přidělení. K tomu ustanovení § 165 odst. 1 písm. b) školského zákona.

²⁶⁰ Metodický výklad k odměňování č. j. MSMT-11705/2013-201.

²⁶¹ Příloha č. 5 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

zařazen podle nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel po zaměstnanci požaduje, ale pouze v mezích druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, a současně splňuje-li pedagogický pracovník pro výkon v práci v dané platové třídě potřebné vzdělání. Významnou indicií pro správné zařazení pedagogického pracovníka do platové třídy je náplň práce,²⁶² která představuje „konkrétní výčet činností, které má zaměstnanec pro zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce vykonávat“²⁶³. Výjimku představuje vedoucí zaměstnanec (včetně ředitele školy), který je zařazen do platové třídy podle nejnáročnějších prací, které sám vykonává nebo jejichž výkon řídí (k tomu viz kapitola týkající se odměňování ředitele školy).

Není-li nejnáročnější práce, jejíž výkon zaměstnavatel po pedagogickém pracovníkovi požaduje v souladu s výše stanovenými pravidly, v katalogu prací obsažena, je pedagogický pracovník zařazen do platové třídy zahrnující příklady prací s ní porovnatelné, a to s ohledem na kritéria složitosti, odpovědnosti a namáhavosti.

Aby mohl být pedagogický pracovník zařazen do konkrétní platové třídy, musí být vedle nejnáročnější požadované práce zaměstnavatelem (se zohledněním limitace druhem práce sjednaným v pracovní smlouvě) reflektováno i tzv. potřebné vzdělání, tedy kvalifikační předpoklad vzdělání pro výkon práce zařazené do určité platové třídy. Avšak dosažení vyššího než potřebného vzdělání se nezohledňuje.²⁶⁴ Kategorizace je následující²⁶⁵:

1. platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
2. platová třída	základní vzdělání nebo základy vzdělání
3. platová třída	střední vzdělání
4. platová třída	střední vzdělání s výučním listem nebo střední vzdělání
5. platová třída	střední vzdělání s výučním listem
6. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou nebo střední vzdělání s výučním listem

²⁶² SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu. 2.*, dopl. a aktualit. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 159.

²⁶³ BUKOVJAN, Petr. Pár poznámek k „pracovní náplni“. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2016, roč. 19, č. 10, s. 2.

²⁶⁴ CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010*. 4., aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 92.

²⁶⁵ Ustanovení § 2 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

7. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
8. platová třída	střední vzdělání s maturitní zkouškou
9. platová třída	vyšší odborné vzdělání nebo střední vzdělání s maturitní zkouškou
10. platová třída	vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu nebo vyšší odborné vzdělání
11. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
12. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu
13. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
14. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
15. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu
16. platová třída	vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu

Tabulka 1 Kvalifikační předpoklady vzdělání pro výkon prací v jednotlivých platových třídách

Výše uvedené dosažené potřebné vzdělání ale nenahrazuje potřebné specifické předpoklady, které pro výkon práce stanovují zvláštní právní předpisy, v tomto případě zejm. získání odborné kvalifikace pro přímou pedagogickou činnost, kterou pedagogický pracovník vykonává (jeden z předpokladů pro výkon činnosti pedagogického pracovníka²⁶⁶).

Výjimečně může zaměstnavatel zařadit pedagogického pracovníka do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání (nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak²⁶⁷),

²⁶⁶ Ustanovení § 3 zákona o pedagogických pracovnících.

²⁶⁷ Kupříkladu zákon o pedagogických pracovnících.

je-li důvodem zvláštní povaha práce²⁶⁸ spočívající v činnosti trenéra nebo uměleckopedagogické činnosti, anebo stanoví-li jiný právní předpis pro výkon některých prací nižší než potřebné vzdělání nebo pro jejich výkon stanoví jiný kvalifikační předpoklad.

Výjimečně může zaměstnavatel zařadit pedagogického pracovníka do platové třídy, pro kterou nesplňuje potřebné vzdělání, pokud nemůže obsadit dané pracovní místo pedagogickým pracovníkem dosahujícím potřebné vzdělání, příp. pedagogickým pracovníkem uvedeným v předchozím odstavci (nestanoví-li opět zvláštní právní předpis jinak²⁶⁹), a to až na 4 roky nebo na dobu delší, pokud během tohoto výjimečného zařazení, příp. předchozí praxí pedagogický pracovník prokázal schopnost k výkonu požadované práce.

Do určitého platového stupně, v rámci odpovídající platové třídy, zařadí zaměstnavatel pedagogického pracovníka podle doby jeho započítatelné praxe. Pod započítatelnou praxi v tomto ohledu spadá vedle klasického dosažení doby praxe výkonem práce i doba péče o dítě a doby výkonu vojenské základní nebo náhradní služby nebo civilní služby. Pokud pedagogický pracovník získá další započítatelnou praxi, náleží mu platový tarif ve vyšším platovém stupni od prvního dne kalendářního měsíce, v němž potřebné započítatelné praxe stanovené pro daný platový stupeň dosáhl. Míra zápočtu praxe a případné odečty jsou blíže upraveny v ustanovení § 4 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Nicméně pro účely dodržení zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace je vhodné zevrubnější pravidla způsobu zápočtu předchozí praxe, příp. i způsobu jejího doložení, vymezit ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě.

Zaměstnavatel má také možnost (nikoli povinnost) určit platový tarif zaměstnance v rámci rozpětí platových tarifů²⁷⁰, které jsou stanoveny pro nejnižší a nejvyšší platový stupeň odpovídající platové třídy, jde o tzv. zvláštní způsob určení platového tarifu. Vymezení platového tarifu tímto způsobem může být uskutečněno pouze u zaměstnanců zařazených do 1. - 5. platové třídy²⁷¹, příp. u zaměstnance 6. třídy a vyšší, který vykonává kupříkladu uměleckopedagogické práce nebo činnost trenéra. V tomto případě se má za to, že délka praxe neovlivňuje, příp. jen marginálně, pracovní výkonnost a kvalitu práce zaměstnance a není tedy potřeba trvat na pravidle stanovujícím přímou závislost výše

²⁶⁸ V souladu s ustanovením § 123 odst. 2 zákoníku práce.

²⁶⁹ Kupříkladu zákon o pedagogických pracovnících.

²⁷⁰ Ustanovení § 6 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

²⁷¹ Např. úklidové práce nebo jednoduché administrativní práce.

platového tarifu a délky dosažené praxe.²⁷² Pro účely této závěrečné práce lze využít druhou z nabízených eventualit, a to pro pedagogického pracovníka vykonávajícího např. uměleckopedagogické práce nebo činnost trenéra. Pedagogickým pracovníkům musí být vydán nový platový výměr, který bude reflektovat nové skutečnosti a současně by měl obsahovat důvody využití zvláštního způsobu určení platového tarifu.²⁷³ Uvádíme, že u zaměstnanců zařazených do 6. platové třídy a vyšší musí zaměstnavatel sjednat v kolektivní smlouvě, příp. stanovit vnitřním předpisem okruh zaměstnanců, kterých se tento způsob určení platového tarifu týká a pravidla pro určení platového tarifu v mezích nejnižšího a nejvyššího platového stupně dané platové třídy.

Určení příslušného finančního ohodnocení, zejm. výše a složení platu, resp. jeho jednotlivých složek, pedagogickým pracovníkům veřejných škol přísluší řediteli školy, který k tomu využívá nejen relevantní právní předpisy, ale rovněž metodický výklad k odměňování pedagogických pracovníků MŠMT²⁷⁴. Zaměstnavatel určuje pedagogickému pracovníkovi ve veřejném školství plat podle relativně striktních pravidel odměňování, neumožňujících oproti soukromého školství přílišného vybočení.²⁷⁵ Jednotlivé složky platu pedagogického pracovníka musí být určeny dle pravidel a v souladu s právními předpisy týkajícími se odměňování pedagogických pracovníků platem. Zaměstnavatel může disponovat s výší a složením platu pouze v mezích stanovených právními předpisy týkajícími se odměňování pedagogických pracovníků platem. V takovém případě lze bližší podmínky, i z důvodu respektování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, stanovit v rámci interního předpisového uspořádání, příp. sjednat v kolektivní smlouvě.

V neposlední řadě je na tomto místě nutné zmínit tzv. kariérní systém, což je instrument sloužící k postupu v rámci tzv. kariérních stupňů během profesní kariéry pedagogického pracovníka a má sloužit jako motivační nástroj k účasti pedagogického pracovníka na dalším vzdělávání. V tomto ohledu se snaží propojovat specializované činnosti, další vzdělávání pedagogických pracovníků a jejich platové podmínky.²⁷⁶ Jedná se o soubor pravidel sloužící pro zařazení pedagogických pracovníků do konkrétních kariérních kvalifikačních stupňů, které stanovují platovou třídu, jenž by měla být v této souvislosti pedagogickému pracovníkovi poskytována. Kariérní stupně jsou se zřetelem na kategorie pedagogických

²⁷² CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010*. 4., aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 109.

²⁷³ BOROVEC, David. Odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství. *Řízení školy*. 2011, roč. 8, č. 6, s. 10; a dále PUŠKINOVÁ, Monika. Vnitřní platový předpis. *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 8, s. 24.

²⁷⁴ Jde o již zmiňovaný metodický výklad k odměňování č. j. MSMT-11705/2013-201.

²⁷⁵ VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 27.

²⁷⁶ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 511.

pracovníků členěny podle vykonávané specializované činnosti (dle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti), odborné kvalifikace a dalších kvalifikačních předpokladů.

Postup v rámci kariérních stupňů je v první řadě podmíněn výkonem řídicích činností nebo činností specializovaných, metodických, metodologických, nebo náročnějších především s ohledem na psychickou námahu a náročnost na přípravu. Dále záleží na tom, zda je naplněn požadavek odborné kvalifikace dle zákona o pedagogických pracovnících²⁷⁷. A v neposlední řadě, zda jsou splněny i další kvalifikační předpoklady, jako je požadovaná délka pedagogická praxe (tj. výkon přímé pedagogické činnosti) a příslušné studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů,²⁷⁸ jako studium pro vedoucí pedagogické pracovníky, studium pro výchovné poradce a studium k výkonu specializovaných činností, jehož cílem je získat od akreditované vzdělávací instituce osvědčení o způsobilosti k výkonu řídicí nebo metodické nebo metodologické nebo specializované činnosti.

S výkonem specializované činnosti, k jejímž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady, se rovněž pojí nárok pedagogického pracovníka na specializační příplatek, příp. i příplatek za vedení.

Nicméně je důležité poukázat na nedostatečnou provázanost kariérního systému a právních předpisů týkajících se odměňování pedagogických pracovníků platem. Pokud tedy kariérní systém požaduje pro zařazení pedagogického pracovníka do určitého kariérního stupně (a tím pádem i platové třídy) určitý počet let praxe, nemusí to být pro jeho zařazení do stanovené platové třídy směrodatné. Jak bylo uvedeno výše, zaměstnavatel zařadí pedagogického pracovníka, v souladu s ustanovením § 123 odst. 2 zákoníku práce a ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací (v souladu s katalogem prací). Zaměstnavatel tedy nemůže v tomto směru zohledňovat další požadavky kladené, v souvislosti s kariérním řádem, vyhláškou o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků. Uvedená skutečnost proto činí z kariérního řádu prakticky nefunkční nástroj.²⁷⁹ Vhodnějším řešením se jeví systém odměňování, resp. zvyšování platového tarifu, postavený na, svým charakterem dlouhodobější, pravidelné průpravě pedagoga a průběžné evaluaci jeho činnosti ze strany nestranného kvalifikovaného hodnotitele. Uvedená koncepce by ale musela mít

²⁷⁷ Ustanovení § 6 až § 21 zákona o pedagogických pracovnících.

²⁷⁸ Ustanovení § 7 až § 9 a přílohy vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

²⁷⁹ VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, s. 512.

jasně nastavené parametry, od uceleného systému evaluace, přípravy hodnotitelů, až po stanovení objektivních kritérií jednotlivých hodnocených oblastí.

5.2 Vnitřní platový předpis a kolektivní smlouva

Vnitřní předpis je písemný interní dokument vydávaný zaměstnavatelem (ředitelem z pozice statutárního orgánu školy²⁸⁰), který u něj stanovuje komplexní či dílčí úpravu práv zaměstnanců (tedy i pedagogických pracovníků) v pracovněprávních vztazích výhodněji, než stanoví zákoník práce, a to včetně práv platových. Pokud vnitřní předpis ukládá zaměstnanci povinnost nebo zkracuje jeho práva garantovaná mu zákoníkem práce, k dotčeným ustanovením se nepřihlíží. Pokud ale předpis toliko neupravuje práva zaměstnanců, ať už je nazván jakkoli (vnitřní předpis, řád, směrnice atp.), nejedná se o vnitřní předpis ve smyslu ustanovení § 305 zákoníku práce²⁸¹, jedná se kupříkladu o úpravu oblasti BOZP, účetní a technologické postupy nebo organizační členění školy. Stejně tak předpis, který pouze přebírá doslovné konstrukce a ustanovení platových právních předpisů, zejména zákoníku práce a nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, není vnitřním předpisem ve smyslu ustanovení § 305 zákoníku práce, jelikož žádná práva zaměstnanců výhodněji neupravuje.

Vnitřní předpis je tedy závazný jak pro všechny zaměstnance (i pedagogické pracovníky), tak i pro samotného zaměstnavatele. Vnitřním předpisem upravujícím platová práva zaměstnanců (dále jen „vnitřní platový předpis“) tak může zaměstnavatel plošně jednostranně upravovat bližší podmínky jejich odměňování v rámci presumovaných opakovaných situací.²⁸² Vnitřní předpis je vydáván zpravidla na dobu určitou, nejméně však na dobu jednoho roku. Zákoník práce nerozlišuje mezi vnitřním předpisem a vnitřním platovým předpisem, avšak vnitřní předpis, který se týká odměňování zaměstnanců, může být vydán i na dobu kratší než jeden rok.

Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, jsme toho názoru, že vydání a změna vnitřního předpisu, vč. vnitřního platového předpisu, je vázána na předchozí projednání s odborovou organizací, jejímž úkolem je chránit sociální zájmy zaměstnanců, a to s ohledem na povinnost zaměstnavatele projednat s odborovou organizací podle

²⁸⁰ MIKÁČ, Jan; PUŠKINOVÁ, Monika. *Vnitřní předpisy, směrnice a řády ve školství*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, s. 53.

²⁸¹ BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 166.

²⁸² PODHORSKÝ, Josef; SVOBODOVÁ, Jaroslava. *Praktický průvodce vnitřními směrnici pro organizační složky státu, územní samosprávné celky, příspěvkové organizace a ostatní nevydělečné organizace*. Olomouc: ANAG, 2002, s. 15.

ustanovení § 287 zákoníku práce základní otázky pracovních podmínek a jejich změny a rovněž systém odměňování a hodnocení zaměstnanců.

S vydáním, změnou nebo zrušením vnitřního platového předpisu, resp. s jeho zněním (v případě vydání a změny vnitřního předpisu), je zaměstnavatel, v souladu s ustanovením § 305 zákoníku práce, povinen seznámit zaměstnance nejpozději do 15 dnů. Nicméně pokud zaměstnanci vzniklo na základě vnitřního předpisu platové právo v pracovněprávních vztazích, potom nemá jeho zrušení na trvání a uspokojení tohoto práva vliv. I přesto, že vnitřní platový předpis může být ze strany zaměstnavatele změněn jednostranně, je tedy plat za vykonanou práci v daný časový okamžik pedagogickému pracovníkovi garantován, jelikož jeho změna nemůže být učiněna retroaktivně.

Pokud zakládá vnitřní platový předpis právo zaměstnance v pracovním poměru výhodněji než platový výměr, je tento v příslušné části neplatný. Stanovuje-li vnitřní platový předpis více stejných práv, z nichž je oprávněn zaměstnanec, přísluší zaměstnanci jen jedno právo, které si určí.²⁸³

Vedle vnitřního předpisu může upravovat práva pedagogických pracovníků v pracovněprávních vztazích (a práva a povinnosti smluvních stran) i kolektivní smlouva, jakožto výsledek kolektivního vyjednávání zaměstnavatele a odborové organizace.²⁸⁴ Pokud kolektivní smlouva ukládá pedagogickým pracovníkům povinnosti nebo zkracuje jejich práva stanovená zákoníkem práce, k dotčeným částem by soud, bez nutnosti námitek, nepřihlížel.²⁸⁵

Kolektivní smlouva musí být uzavřena v písemné formě a obsahovat podpisy smluvních stran na téže listině, jinak se k ní nepřihlíží. Kolektivní smlouvu není možné nahradit jinou smlouvou a smluvní strany jsou povinny seznámit s jejím obsahem zaměstnance do 15 dnů od jejího uzavření. Nadto je zaměstnavatel povinen zpřístupnit kolektivní smlouvu všem zaměstnancům.

Co se týká vzájemného vztahu vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy, není jejich existence nikterak vzájemně podmíněna. Mohou tedy koexistovat nezávisle na sobě, příp. vedle sebe.²⁸⁶

²⁸³ Ustanovení § 307 zákoníku práce.

²⁸⁴ Kolektivní smlouvu je oprávněna za zaměstnance uzavřít podle ustanovení § 22 zákoníku práce pouze odborová organizace. Právní úprava kolektivní smlouvy je obsažena zejména v ustanovení § 22 a násl. zákoníku práce.

²⁸⁵ HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 9.

²⁸⁶ VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 27 - 28.

V oblasti odměňování pedagogických pracovníků jsou některá pravidla stanovena obecně, což dává prostor extenzivnímu výkladu, a je proto vhodné je uzpůsobit podmínkám konkrétní školy, jako upřesnit postup ovlivňující výši odměny či stanovit bližší předpoklady pro její poskytování, úpravou ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě. Tímto způsobem může zaměstnavatel (ředitel školy) předcházet případným sporům a dodržovat zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace, a z ní vycházejícího principu spravedlivé odměny za vykonanou práci. Současně tímto způsobem může prokazovat hospodárné vynakládání poskytovaných finančních prostředků na platové výdaje.

Platová práva, jež mohou být ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě upravena pro pedagogického pracovníka oproti právní úpravě výhodněji, jsou v této práci zmiňována průběžně, a proto zde nastíníme pouze některá z nich.

Předně je vhodné uvést, že zaměstnavatel veřejné školy může stanovit vnitřním předpisem, příp. sjednat v kolektivní smlouvě bližší podmínky určování platových složek pedagogického pracovníka, přičemž je ale striktně limitován platnou právní úpravou odměňování pedagogických pracovníků platem a může se pohybovat pouze v rámci jimi vytyčených mezí. Pro tyto účely má k dispozici též metodický výklad MŠMT k odměňování pedagogických pracovníků, který může do uvedených dokumentů parafrázovat.

Pro účely zvláštního způsobu určení platového tarifu, tzn. využije-li zaměstnavatel možnost určit pedagogickému pracovníkovi platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů (tato možnost je stanovena pouze pro určité činnosti a platové třídy), je zaměstnavatel dokonce povinen upřesnit ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě okruh pedagogických pracovníků, kterých se určení platového tarifu touto metodou týká a zevrubnější podmínky pro určení platového tarifu v mezích nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy.

Pedagogickému pracovníkovi veřejné školy přísluší vedle platového tarifu, při splnění zákonem stanovených podmínek, i nadtarifní platové složky v podobě zákonných příplatků. Zaměstnavatel může v rozsahu vytyčeném platovými právními předpisy, které se týkají pedagogických pracovníků veřejných škol, stanovit ve vnitřním předpise, popř. sjednat v kolektivní smlouvě zevrubnější předpoklady poskytování jednotlivých příplatků. Využití tohoto postupu lze doporučit zejména v případě příplatků fakultativních, jako např. osobního příplatku nebo odměny podle ustanovení § 134 zákoníku práce.

Zcela samostatnou kategorií představují plnění, jež primárně nespočívají ve výkonu práce, ale ani s výkonem práce jako takovým, v pracovněprávním slova smyslu, nesouvisí.

Jedná se o plnění, která stojí mimo tyto oblasti, a proto bývají v literatuře někdy nazývány jako tzv. obdobná plnění na rozhraní právní úpravy²⁸⁷. Spadají sem kupříkladu benefity, věrnostní odměny, příspěvky na ošacení a závodní stravování, na dopravu, slevové jízdenky aj. Ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě může být upraveno poskytování těchto jednotlivých plnění. Nicméně ve veřejném školství je problematická právě alokace finančních prostředků na předmětná plnění.

Vnitřním předpisem, příp. kolektivní smlouvou může být rovněž upřesněn postup a bližší podmínky ovlivňující výši poskytovaného nemzdového plnění pedagogickým pracovníkům (např. z fondu kulturních a sociálních potřeb [dále též „FKSP“] nebo odměn podle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce; viz dále), a to vždy v souladu a v mezích příslušných právních předpisů (zakotvují-li obecný právní rámec poskytování určitých plnění/ stanovují-li alespoň rámcově podmínky poskytování určitých plnění), jako např. právo na příspěvek na penzijní připojištění, výše a pravidla poskytování příspěvku na rekreaci, kulturní nebo sportovní vyžití, odměna při životních nebo pracovních jubileích nebo po nabytí nároku na starobní důchod.

Vytváří-li veřejná škola fond kulturních a sociálních potřeb (určité právní formy škol mají dokonce povinnost jej vytvářet; viz dále), stanovuje zákoník práce, že o přidělu do FKSP a jeho čerpání zaměstnavatel spolurozhoduje s odborovou organizací (za předpokladu, že u zaměstnavatele odborová organizace působí). V kolektivní smlouvě je tedy vhodné sjednat rozsah, příp. i způsob spolurozhodování odborové organizace o přidělech do fondu kulturních a sociálních potřeb a jeho následném čerpání.

Dle našeho názoru rovněž nic nebrání tomu, aby byla ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě upravena bližší jednotná hodnotící kritéria a obecný postup při stanovování výše odměny z dohody co se týče pedagogických pracovníků vykonávajících práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V kolektivní smlouvě lze rovněž dohodnout, s ohledem na péči o zaměstnance, úpravu vzhledu pracovního prostředí (pracoviště pedagogického pracovníka) a jeho zlepšování²⁸⁸.

Zákoník práce rovněž uvádí minimální rozsah výhod poskytovaných pedagogickému pracovníkovi v souvislosti s dalším vzděláváním při zvyšování kvalifikace, především ve smyslu pracovního volna s/bez náhrady platu. Zaměstnavatel může tato práva ve vyšší míře nebo i další práva stanovit vnitřním předpisem, příp. dohodnout v kolektivní smlouvě,

²⁸⁷ Srov. GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 431.

²⁸⁸ KINDLOVÁ, Zdeňka. *433 otázek a odpovědí k zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Orac, s. r. o., 2003, s. 269.

kupříkladu v podobě delšího pracovního volna, úhrady jízdného, stravného nebo účastnického poplatku.

Naproti tomu ani vnitřní platový předpis, ani kolektivní smlouva nemůže upravovat práva, která jsou výsledkem dohody mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem,²⁸⁹ např. konkrétní výše jednotlivých odměn z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, automatické poskytování náhradního volna za práci přesčas, výplata platu na platební účet pedagogického pracovníka.

5.3 Minimální a zaručená odměna

Důležitou úlohu ve sféře odměňování zastává celoplošné vyčíslení nejnižší přípustné výše odměny za práci, kterou zaměstnanec (tzn. i pedagogický pracovník) vykonává v základním pracovněprávním vztahu a která ho má chránit před nepřiměřeně nízkým oceněním práce ze strany zaměstnavatele. Jedná se o institut tzv. minimální odměny²⁹⁰, která se ale se vztahuje jak na plat, mzdu, tak i na odměnu z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Plat nebo mzda na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu nebo platového, příp. mzdového výměru je zaručenou odměnou.

Pro zjednodušení bude v dalším výkladu v rámci pojmu plat a mzda užíváno rovněž obecnějšího označení odměna i v případěžitých výrazů, a proto budeme pro účely této závěrečné práce používat primárně slovního spojení minimální odměna a zaručená odměna.

Jelikož se institut minimální odměny pohybuje v intencích záruk udržení existenčního minima zaměstnance, má především sociální charakter. Do zaměstnancova dosaženého platu nebo mzdy se pro účely porovnání s minimální odměnou nepromítá:

- plat ani mzda za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a
- příplatek za práci v sobotu a neděli.

Pro tyto účely zákoník práce stanovuje zákonnou nepodkročitelnou hranici základní sazby minimální odměny, která je vyjádřena v měsíční i hodinové formě, přičemž je dále uvedeno, že jakékoli další sazby minimální odměny nesmí být nižší než 50 % sazby základní.

²⁸⁹ PUŠKINOVÁ, Monika. Vnitřní platový předpis. *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 8, s. 25.

²⁹⁰ Ustanovení § 111 zákoníku práce.

Aktuální výši základní sazby minimální odměny stanovuje na základě zákonného zmocnění, zpravidla v rámci jednoleté periodicity, s ohledem na vývoj mezd a spotřebitelských cen, vláda nařízením. Uvedeným nařízením, které mimo jiné upravuje i podmínky poskytování minimální odměny, je míněno nařízení vlády o minimální mzdě, kde v současnosti výše základní sazby minimální odměny pro stanovenou týdenní pracovní dobu, tj. v rozsahu 40 hodin týdně, činí 12 200 Kč za měsíc (pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou) a hodinová sazba je 73, 20 Kč (pro zaměstnance odměňované podle počtu odpracovaných hodin).

Pokud zaměstnanec v kalendářním měsíci neodpracoval příslušnou pracovní dobu v odpovídajícím rozsahu nebo má se zaměstnavatelem sjednanu kratší pracovní dobu, jeho měsíční sazba minimální odměny se úměrně snižuje v závislosti na skutečně odpracované době. Je-li využívána minimální hodinová odměna není uvedené redukce třeba, jelikož odměna je poskytována dle skutečně odpracovaných hodin. Kratší pracovní dobu si může se zaměstnavatelem sjednat jak pedagogický pracovník odměňovaný platem, tak mzdou. Sjednání kratší pracovní doby lze realizovat pouze v rámci individuální smlouvy - pracovní nebo jiná smlouva - mezi zaměstnavatelem a pedagogickým pracovníkem a současně musí plat nebo mzda v souladu s takto sjednanou pracovní dobou patřičně snížen, tzn. musí být zohledněn princip spravedlivé odměny.

Naopak, hovoříme-li o zkrácené stanovené týdenní pracovní době, hodinová sazba minimální odměny se s ohledem na zkrácení úměrně zvyšuje. Dochází tak k zajištění stejné výše minimální odměny při odlišné délce stanovené týdenní pracovní doby²⁹¹. Zákoník práce, příp. kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis (jdou-li pod zákonem stanovený rozsah zkrácené pracovní doby), v tomto případě snižuje délku stanovené týdenní pracovní doby bez snížení odměny, není proto nutné uvedenou konstrukci aplikovat na minimální měsíční odměnu. Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby se ale zaměstnanců odměňovaných platem netýká, jelikož ho zákoník práce neumožňuje.

Jak již bylo řečeno výše, je princip spravedlivé odměny za vykonanou práci v širším slova smyslu vyjádřením zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace. Oblast odměňování je v tomto ohledu postavena na principu poskytování stejné odměny za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty u téhož zaměstnavatele. V původním znění obsahovalo zmiňované nařízení vedle základní sazby minimální odměny také další (nižší) sazby, které

²⁹¹ JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, s. 80.

byly od sazby základní procentuálně odvozené podle míry vlivů, které omezovali pracovní uplatnění zaměstnance, příp. i délky pracovního poměru²⁹² (první pracovní poměr zaměstnance ve věku 18 až 21 let po dobu šesti měsíců ode dne vzniku pracovního poměru, mladiství zaměstnanci nebo poživatelé invalidního důchodu), avšak k 31. 12. 2012 bylo novelou²⁹³ toto odstupňování zrušeno. Nicméně novelizační nařízení vlády č. 210/2013 Sb.²⁹⁴ účinné od 01. 08. 2013 s sebou opět přineslo nižší sazbu minimální odměny pro poživatele invalidního důchodu. Avšak i tato odlišná sazba minimální odměny pro poživatele invalidního důchodu byla zrušena, a to k 31. 12. 2016²⁹⁵. Uvedená snížení byla pravděpodobně zavedena s předpokladem nižší pracovní výkonnosti s ohledem na dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav či nízký věk zaměstnanců. V současnosti jsou uvedené rozdíly setřeny a nařízení vlády operuje pouze se základní sazbou minimální odměny, což považujeme za vhodné řešení.

Jelikož navyšování minimální odměny může vést k nezaměstnanosti osob, u nichž odměna za vykonanou práci nebude dosahovat částky minimální odměny (v praxi jsou někdy tyto osoby nazývány jako „submarginální zaměstnanci“). Pokud by totiž nedosáhla odměna zaměstnance za vykonanou práci (plat, mzda i odměna z dohody) příslušné výše minimální odměny, je mu zaměstnavatel povinen poskytnout doplatek k odměně podle pravidel stanovených zákoníkem práce. Doplatek do výše minimální odměny se týká pouze „odpracované doby a doby, za kterou je zaměstnanci poskytována náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.“²⁹⁶ V uvedeném případě by zaměstnavatel vynakládal více finančních prostředků, než zaměstnancem vykonaná práce skutečně stojí. Nadto výše minimální odměny direktně ovlivňuje náklady zaměstnavatele vynakládané na odměny zaměstnanců a může zapříčinit v konečném důsledku spíše redukci pracovních míst ve snaze snížit tyto náklady. Z toho důvodu se domníváme, že do stanovované aktuální výše základní sazby minimální odměny musí být promítnuto vícero oblastí, a to zejména oblast ekonomická a oblast sociálního zabezpečení.

²⁹² KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, s. 21.

²⁹³ Nařízení vlády č. 246/2012 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Toto nařízení nabylo účinnosti 1. ledna 2013.

²⁹⁴ Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Toto nařízení nabylo účinnosti 1. srpna 2013.

²⁹⁵ Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. Toto nařízení nabylo účinnosti 1. ledna 2017.

²⁹⁶ ŠUBRT, Bořivoj. *Meritum Mzdy 2006*. Praha: ASPI, 2006, s. 39 a násl.

Plat, příp. mzda na který pedagogickému pracovníkovi vznikne právo, a to podle zákoníku práce, smlouvy (pracovní, jiné, kolektivní), vnitřního předpisu nebo platového, příp. mzdového výměru, na vymezené pracovní pozici v souvislosti s určitým stupněm řízení²⁹⁷ je zaručenou odměnou²⁹⁸. Právní úprava týkající se zaručené odměny se vztahuje jak na plat, tak na mzdu, avšak nikoli na odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.²⁹⁹

Podmínky pro poskytování zaručené odměny pro pedagogické pracovníky odměňované platem, příp. pedagogické pracovníky soukromých škol, kteří nemají mzdu sjednanou v kolektivní smlouvě, a nejnižší úroveň zaručené odměny jsou stanoveny v prováděcím předpise, kterým je nařízení vlády o minimální mzdě. Nejnižší úroveň zaručené odměny pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin nesmí být nižší než základní sazba minimální odměny. Další nejnižší úroveň zaručené odměny jsou odstupňované podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací. Celkem je 8 skupin prací (tj. 8 tarifních stupňů zaručené odměny), jejichž obecné charakteristiky a příklady konkrétních prací v těchto skupinách podle oborů jsou obsaženy v příloze k výše zmíněnému nařízení vlády. Pro pedagogické pracovníky odměňované platem obsahuje nařízení vlády zahrnutí prací zařazených do jednotlivých platových tříd³⁰⁰ do 8 skupin prací pro potřeby odstupňování nejnižších úrovní zaručené mzdy, a to následovně:

- 1. skupina prací zahrnuje práce v 1. a 2. platové třídě,
- 2. skupina prací zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě,
- 3. skupina prací zahrnuje práce v 5. a 6. platové třídě,
- 4. skupina prací zahrnuje práce v 7. a 8. platové třídě,
- 5. skupina prací zahrnuje práce v 9. a 10. platové třídě,
- 6. skupina prací zahrnuje práce v 11. a 12. platové třídě,
- 7. skupina prací zahrnuje práce ve 13. a 14. platové třídě a
- 8. skupina prací zahrnuje práce v 15. a 16. platové třídě.

Obdobně jako u minimální odměny je zaměstnavatel povinen poskytnout pedagogickému pracovníkovi doplatek k platu, nedosáhne-li výkonem práce jeho plat

²⁹⁷ NEŠČÁKOVÁ, Libuše; MARELOVÁ, Lucie. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony*. Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, s. 223.

²⁹⁸ Ustanovení § 112 zákoníku práce.

²⁹⁹ Srov. ustanovení § 77 odst. 2 písm. h) zákoníku práce.

³⁰⁰ Viz nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě.

příslušné nejnižší úrovně zaručené odměny, tj. ve skupině, v níž jsou zařazeny práce stejné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti jako práce, které pedagogický pracovník vykonává³⁰¹, a to ve výši rozdílu mezi platem dosaženým v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené odměny. Ani v tomto případě se do platu nezapočítává plat za práci přesčas a zákonné příplatky.³⁰²

5.4 Splatnost odměny a její výplata

Jedním ze základních principů ovládajících sféru odměňování je zásada ochrany odměny za vykonanou práci, která zahrnuje dvě stěžejní oblasti - ochranu minimální výše odměny za práci (minimální odměna, zaručená odměna, zákonné příplatky) a ochrana splatné odměny, tzn. ochrana odměny, na kterou zaměstnanci vzniklo právo. Princip spravedlivé odměny za vykonanou práci, jakožto vyjádření zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, stejně jako zásada ochrany splatné odměny, lze z pohledu pracovních podmínek hledat již v obecných mezinárodních dokumentech, jako např. Úmluvě MOP č. 95, o ochraně mzdy. Právní úprava zde obsahuje převážně kogentní normy, jakožto projev alimentární funkce odměny.

V praxi může docházet k zaměňování výrazů pravidelný termín výplaty a splatnost odměny.³⁰³ Plat jako takový je splatný až po odvedení práce, nejpozději v kalendářním měsíci, jenž následuje po měsíci, ve kterém právo na plat, příp. některou jeho složku, pedagogickému pracovníkovi vzniklo. V mezích kalendářního měsíce musí být sjednán, stanoven vnitřním předpisem, příp. určen v platovém výměru konkrétní pravidelný termín výplaty platu. Pokud by připadl termín výplaty na období dovolené pedagogického pracovníka, a nedohodne-li se zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem jinak (tj. na jiném výplatním dni), je zaměstnavatel povinen vyplatit pedagogickému pracovníkovi plat ještě před jeho nastoupením na dovolenou. Nedává-li technika výpočtu platu možnost vyplatit celý splatný plat, je zaměstnavatel povinen vyplatit pedagogickému pracovníkovi alespoň přiměřenou zálohu. Zbývající část platu je zaměstnavatel povinen pedagogickému pracovníkovi vyplatit po dovolené v nejbližším následujícím pravidelném termínu výplaty platu. Při skončení pracovního poměru nemusí čekat pedagogický pracovník na nejbližší pravidelný termín výplaty, protože zaměstnavatel má povinnost mu na jeho žádost vyplatit

³⁰¹ CHLÁDKOVÁ, Alena. Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a nařízení vlády od 1. 1. 2018. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 11, s. 15.

³⁰² Ustanovení § 112 odst. 3 zákoníku práce.

³⁰³ Platná právní úprava operuje s institutem splatné odměny a její výplaty v ustanovení § 141 zákoníku práce. Nedohodnou-li se zaměstnavatel a pedagogický pracovník jinak, platí ustanovení o splatnosti a výplatě odměny také pro odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu platu (mzdy).

plat v den skončení zaměstnání. Nedává-li technika výpočtu platu ani tuto možnost, je zaměstnavatel povinen vyplatit pedagogickému pracovníkovi plat v nejbližším pravidelném termínu výplaty, který následuje po skončení pracovního poměru.

Zaměstnavatel má povinnost vydat zaměstnanci při měsíčním vyúčtování platu písemný doklad, který obsahuje informace o jednotlivých složkách platu a o provedených srážkách, v praxi znám jako tzv. výplatní páska³⁰⁴. Doklady, na jejichž základě tyto výpočty provedl, musí zaměstnavatel doložit pouze na žádost pedagogického pracovníka.

Plat se vyplácí v pracovní době na pracovišti³⁰⁵ pedagogickému pracovníkovi do vlastních rukou, jelikož odměna za vykonanou práci představuje výlučně jeho osobní nárok. Výjimkou z tohoto pravidla je udělení písemného zmocnění (písemné plné moci), na jejímž základě může zaměstnavatel vyplatit plat pedagogického pracovníka i komukoli jinému. Toto pravidlo platí i pro manžela nebo partnera (dle zákona o registrovaném partnerství³⁰⁶). Jiná osoba nepotřebuje písemné zmocnění jedině, stanoví-li to zákoník práce nebo zvláštní právní předpis³⁰⁷. Zaměstnavatel může plat pedagogického pracovníka zaslat na jeho adresu, nemůže-li se tento k výplatě platu dostavit z vážných důvodů (překážka leží na straně zaměstnance), anebo pokud by byla výplata platu, z důvodu složitých provozních podmínek pro její výplatu, obtížná nebo neproveditelná (překážka leží na straně zaměstnavatele).³⁰⁸ Pokud se nemůže k výplatě platu dostavit pedagogický pracovník, zašle mu zaměstnavatel plat v pravidelném výplatním termínu platu, příp. nejbližší následující pracovní den, nedohodnou-li se jinak (jiný termín nebo i způsob výplaty). Avšak nemůže-li zaměstnavatel plat vyplatit z vážných provozních důvodů, musí pedagogickému pracovníkovi zaslat plat tak, aby ho měl nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu již k dispozici.

Zaměstnavatel se rovněž může s pedagogickým pracovníkem dohodnout na jiném způsobu výplaty platu, a to na zasilání částky určené pedagogickým pracovníkem na jeden platební (bankovní) účet, který rovněž určí pedagogický pracovník, tzv. bezhotovostní forma výplaty platu, ale až po provedení případných srážek z platu podle zákoníku práce nebo

³⁰⁴ ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozšíř. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 390.

³⁰⁵ Nedohodne-li se zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem jinak (na jiné době nebo jiném místě výplaty platu) nebo nestanoví-li zákoník práce jinak.

³⁰⁶ Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁷ Zákoník práce zde odkazuje na již zrušený právní předpis - zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

³⁰⁸ Ustanovení § 142 odst. 3 a 4 zákoníku práce

zvláštního právního předpisu, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty platu, ledaže by si písemně sjednali termín pozdější. Je-li plat poukazován bezhotovostně na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele, postačí, aby byl v den výplaty odepsán z účtu zaměstnavatele. Pokud se tak ale děje na základě jednostranného rozhodnutí zaměstnavatele (provozní podmínky), musí mít zaměstnanec plat na účtu k dispozici již v den výplaty.³⁰⁹

Náklady a nebezpečí nese, stejně jako v případě zaslání platu pedagogickému pracovníkovi, zaměstnavatel. Jelikož se jedná o dvoustranné právní jednání (dohodu mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem), může být jejich rozhodnutí změněno opět pouze dohodou mezi nimi.

Pokud ale pedagogický pracovník nechce dohodou se zaměstnavatelem ohledně poukazování platu na platební účet uzavřít nebo si za tímto účelem nechce zřídit platební účet, je zaměstnavatel povinen vyplácet tomuto pedagogickému pracovníkovi plat v pracovní době na pracovišti v hotovosti³¹⁰, byť by se jednalo o jednoho jediného pedagogického pracovníka v celé škole. Zaměstnavatel nemůže za tímto účelem uzavření avizované dohody podmiňovat pozitivními mechanismy, ani opatřeními sankčního charakteru a rovněž nemůže tuto skutečnost stanovit ve vnitřním předpise, příp. sjednat v kolektivní smlouvě.

V této souvislosti bychom chtěli též upozornit na mnohdy chybnou interpretaci, kdy zaměstnavatel podmiňuje možnost poukazovat plat na platební účet, jehož majitelem je výlučně pedagogický pracovník. Není tomu tak, jelikož platná právní úprava hovoří o jednom platebním účtu, který si zaměstnanec určí. Pedagogický pracovník tedy nemůže vyžadovat rozdělení poukazování platu na více platebních účtů, ale musí určit pouze jeden platební (bankovní) účet vedený u peněžitého ústavu, přičemž ale nemusí být jeho majitelem (může se např. jednat o platební účet manžela/manželky, partnera/partnerky).

Výjimku z tohoto pravidla představují srážky z platu (viz dále), které jsou poukazovány jiné fyzické nebo právnické osobě. Zaměstnavatel není oprávněn bez dalšího odmítnout poukazování části platu pedagogického pracovníka bezhotovostním způsobem na jiný platební účet, ale musí zohlednit, zda se nejedná o srážky z příjmu pedagogického pracovníka podle zákoníku práce, příp. zvláštního právního předpisu, a to nejen v případě příslušným orgánem (soud, správce daně atp.) nařízených srážek z platu formou výkonu

³⁰⁹ DVOŘÁKOVÁ, Vladislava a kol. *Meritum Mzdy 2016*. 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, s. 18.

³¹⁰ HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnavatelé a zaměstnanci. Praktické odpovědi na otázky z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2003, s. 26.

rozhodnutí (exekuce), ale kupříkladu i na základě dohody o srážkách z platu, např. na výživné (blíže viz kapitola Srážky z platu).

5.5 Průměrný výdělek

Institut průměrného výdělku³¹¹ je v základních pracovněprávních vztazích hojně využíván, především i z důvodu, že pracuje se skutečně dosaženými příjmy pedagogického pracovníka.³¹² Využití nachází v mnoha oblastech, jelikož přísluší buď namísto platu v podobě náhrady platu například u překážek v práci nebo dovolené, nebo představuje základ pro výpočet některých zákonných nároků, např. u odstupného, anebo limituje jiná poskytovaná plnění, např. u příplatků nebo odměny za pracovní pohotovost.³¹³ Pracovněprávní úprava průměrného výdělku se využije jak pro zaměstnance v pracovním poměru, tak pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Průměrným výdělkem se rozumí průměrný hrubý hodinový výdělek, není-li stanoveno zvláštními právními předpisy jinak.³¹⁴ Zaměstnavatel zjišťuje průměrný výdělek k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období konkrétně z hrubého platu pedagogického pracovníka zúčtovaného mu k výplatě a z odpracované doby, tzn. z doby, za kterou pedagogickému pracovníkovi přísluší plat, oboje za rozhodné období. Je-li zaúčtován plat za práci přesčas ve smyslu ustanovení § 114 odst. 2 nebo ustanovení § 127 odst. 2 zákoníku práce v jiném rozhodném období, než ve kterém byla práce vykonána, zahrnují se do odpracované doby i tyto hodiny práce přesčas, za kterou je plat poskytnut. Hrubým platem se rozumí peněžité plnění, která náleží pedagogickému pracovníkovi za práci a které je za plat zákoníkem práce výslovně označeno, tzn. nespadá sem např. náhrada platu, odstupné nebo náhrady cestovních výdajů.³¹⁵

Za rozhodné období se považuje předchozí kalendářní čtvrtletí. Zaměstnavatel tedy zjišťuje průměrný výdělek 1. ledna, 1. dubna, 1. července a 1. října. V případě pedagogických pracovníků odměňovaných platem se neuplatňuje institut konta pracovní doby³¹⁶ a nevyužije se proto konstrukce rozhodného období předchozích 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích před začátkem vyrovnávacího období.

³¹¹ Průměrný výdělek upravuje zákoník práce v části třinácté (společná ustanovení) v ustanoveních § 351 - 362. Při jeho zjišťování musí být postupováno výhradně v mezích těchto ustanovení.

³¹² GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, s. 473-474.

³¹³ KOCOUREK, Jirí; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 299.

³¹⁴ Pokud bychom chtěli zjistit průměrný hrubý, případně čistý, měsíční výdělek, využijeme pro přepočítání průměrného hodinového výdělku postup zakotvený v ustanovení § 356 odst. 2 a 3 zákoníku práce.

³¹⁵ KOCOUREK, Jirí; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 299.

³¹⁶ Ustanovení § 86 odst. 2 zákoníku práce.

Vznikne-li pracovněprávní vztah v průběhu předchozího kalendářního čtvrtletí, považuje se za rozhodné období doba od vzniku pracovněprávního vztahů do konce kalendářního čtvrtletí. Pokud ale pedagogický pracovník v uvedeném rozhodném období neodpracuje minimálně 21 dnů, využije se institut tzv. pravděpodobného výdělku. Pro tyto účely se za odpracovaný den považuje i svátek připadající na pracovní den (směnu) pedagogického pracovníka, který sice tento den nepracuje, ale na základě vnitřního platového předpisu nebo kolektivní smlouvy se mu plat nekrátí.³¹⁷

Zaměstnavatel zjišťuje pravděpodobný výdělek z hrubého platu pedagogického pracovníka, kterého dosáhl, případně které by zřejmě dosáhl, od počátku rozhodného období. Současně se při zjišťování pravděpodobného výdělku přihlíží k obvyklé výši jeho jednotlivých platových složek nebo k platu pedagogických pracovníků, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, aby nedocházelo k porušování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace a principu spravedlivé odměny.

Může tedy nastat situace, kdy pedagogický pracovník nedosáhne v rozhodném období žádného platu, například zaměstnankyně neodpracuje v rozhodném období ani jednu hodinu z důvodu rizikového těhotenství³¹⁸, a bude tedy nutné zohlednit pro výpočet hrubý plat, který by zaměstnankyně zřejmě dosáhla. V takovém případě judikatura uvádí, že: *„je třeba při zkoumání pravděpodobnosti podkladů pro výpočet v první řadě přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy [nebo platu; pozn. autorky], apod.“*³¹⁹ Zaměstnavatel tedy nemůže zjišťovat pravděpodobný výdělek pouze z tarifního platu, ale musí rovněž přihlížet i k dalším výše popsaným okolnostem.

Vhodným řešením, předcházejícím porušování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace, a v konečném důsledku i principu spravedlivé odměny, je zevrubnější specifikace podmínek, které ovlivňují zjištění pravděpodobného výdělku do vnitřního předpisu. Je nezbytné upozornit, že pokud směrnice zaměstnavatele upravuje např. pouze matematický postup výpočtu průměrného výdělku, tzn., nevyplývají z něj práva jednotlivým zaměstnancům, nejedná se o vnitřní předpis ve smyslu ustanovení § 305 zákoníku práce³²⁰,

³¹⁷ CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr; ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Meritum Mzdy 2017*. 14. vyd, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, s. 89.

³¹⁸ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2014, s. 89.

³¹⁹ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009.

³²⁰ BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 166.

pokud ale stanovuje bližší pravidla pro zjištění pravděpodobného výdělku pedagogického pracovníka, a tím ovlivňuje výpočet poskytovaných plnění, je předpis svým charakterem vnitřním předpisem podle ustanovení § 305 zákoníku práce.

Pokud má zaměstnanec nižší průměrný výdělek, než je stanovená minimální odměna (tj. minimální mzda), na kterou by zaměstnanci vzniklo právo v kalendářním měsíci, ve kterém vznikla potřeba uplatnit průměrný výdělek, bude průměrný výdělek zvýšen na úroveň odpovídající minimální odměně. Totéž platí i pro pravděpodobný výdělek. V této souvislosti bychom chtěli uvést, že pokud pracuje pedagogický pracovník u téhož zaměstnavatele ve více souběžných základních pracovněprávních vztazích, posuzuje se pro účely výpočtu průměrného výdělku hrubý plat (mzda, odměna z dohod) samostatně pro každý takový pracovněprávní vztah.

5.6 Odměňování ředitele

Ředitel veřejné školy je osobou odpovídající za její řádný chod, jak po personální stránce, tak v rámci organizačního zajištění poskytování vzdělávání. Ředitel školy nese plnou zodpovědnost za kvalitu výchovně-vzdělávacího procesu³²¹ a je tedy oprávněn rozhodovat ve všech záležitostech týkajících se poskytování vzdělávání (nestanoví-li školský zákon jinak), a odpovídá zejména za odbornou a pedagogickou úroveň poskytovaného vzdělávání a za to, že poskytované vzdělávání je v souladu se školským zákonem a příslušnými vzdělávacími programy. Je nezbytné uvést, že ředitel veřejné školy rovněž odpovídá za to, že finanční prostředky přidělené ze státního rozpočtu jsou používány v souladu s účelem jejich přidělení.³²²

Funkce ředitele školy, vykazuje jisté specifické znaky s ohledem na jeho „vícevýznamové postavení“. Jak jsme již uváděli v úvodu, ředitel veřejné školy zastává zejména pozici statutárního orgánu školy - právnické osoby³²³, zaměstnavatele, zaměstnance a orgánu státní správy.³²⁴

³²¹ KUBAS, Patrik. Ředitel školy: Manažer č pedagog. *Řízení školy*. 2011, roč. 8, č. 6, s. 14.

³²² Ustanovení § 164 a násl. školského zákona.

³²³ V čele právnické osoby vykonávající činnost školy stojí statutární orgán, který jedná jménem právnické osoby navenek. In: SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu*. 2., dopl. a aktualit. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 39 a 41.

³²⁴ PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 6.

Pracovní poměr ředitele školy je založen jmenováním³²⁵, a to na základě zřizovatelem vyhlášeného konkursního řízení³²⁶. Ředitele veřejné školy³²⁷ jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel v souladu s ustanovením § 166 školského zákona, které současně vymezuje situace, kdy zřizovatel může, příp. musí ředitele veřejné školy z vedoucího pracovního místa odvolat.³²⁸ Jmenováním je ředitel veřejné školy ustaven jako statutární orgán, který vykonává pravomoci zaměstnavatele³²⁹. Dochází-li ke jmenování stávajícího pedagogického pracovníka na pracovní místo ředitele školy, nedochází ke vzniku pracovního poměru, ale v této souvislosti hovoříme, v souladu s ustanovením § 40 zákoníku práce, o změně pracovního poměru. To znamená, že původní pracovní poměr pedagogického pracovníka (založený pracovní smlouvou) nekoexistuje vedle pracovního poměru ředitele školy a původní pracovní smlouva tedy nezůstává zachována a nelze se jí v této souvislosti dovolávat.³³⁰

Ředitelem veřejné školy může být pouze fyzická osoba, který splňuje požadavky pro výkon této činnosti stanovené předně zákonem o pedagogických pracovnících.³³¹ Aby mohl uchazeč vykonávat funkci ředitele školy, musí vedle obecných předpokladů stanovených pro výkon činnosti pedagogického pracovníka (plná způsobilost k právnímu jednání, bezúhonnost, zdravotní způsobilost, prokázaná znalost českého jazyka a získaná odborná kvalifikace) získat požadovanou praxi. Praxe, která je vyžadována v různé délce v závislosti na druhu školy,³³² tkví ve výkonu přímé pedagogické činnosti, anebo činnosti, pro níž jsou nezbytné stejné či obdobné znalosti, anebo řídicí činnosti, anebo činnosti ve výzkumu a vývoji.

³²⁵ Ustanovení § 33 odst. 3 a 4 zákoníku práce a ustanovení § 129 a násl. školského zákona.

³²⁶ Viz ustanovení § 166 školského zákona. Zevrubnější náležitosti ve věci vyhlášení konkursního řízení, sestavování a složení hodnotících komisí, jakož i pravidla pro jejich činnost jsou stanovena v prováděcí vyhlášce č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích.

³²⁷ Dle slovenské právní úpravy je ředitel veřejné školy, je-li v pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli uvedeném v ustanovení § 1 odst. 2 zákona č. 552/2003 Z. z., o výkone práce vo verejnom záujme, ve znění pozdějších předpisů, považován za zaměstnance vykonávajícího práci ve veřejném zájmu. K tomu blíže MÍČUDOVÁ, Tatiana. *Zákon o výkone práce vo verejnom záujme. Komentár. 2.*, aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2017, s. 13 a násl.

³²⁸ Za ředitele veřejné školy je zde tedy považován ředitel příspěvkové organizace, ředitel školské právnické osoby a vedoucí organizační složky státu nebo její součástí.

³²⁹ PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 7.

³³⁰ PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 7.

³³¹ Ustanovení § 166 odst. 1 školského zákona a zákon o pedagogických pracovnících.

³³² Ustanovení § 5 odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících požaduje praxi v následující délce:

„a) 3 roky pro ředitele mateřské školy,

b) 4 roky pro ředitele základní školy, základní umělecké školy a školských zařízení s výjimkou školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče,

c) 5 let pro ředitele střední školy, jazykové školy, konzervatoře, vyšší odborné školy a školských zařízení pro výkon ústavní výchovy, ochranné výchovy a středisek výchovné péče.“

Jelikož je ředitel školy ze své pozice statutárního orgánu zodpovědný za její řádný chod, a to v rozličných sférách její činnosti³³³, je nezbytné, aby měl vedle pedagogického vzdělání i znalosti především z oblasti práva, managementu a ekonomiky, jelikož za dané oblasti nese odpovědnost, jíž se nezabývá ani delegací na podřízené zaměstnance³³⁴. Z toho důvodu musí ředitel veřejné školy získat do 2 let ode dne započetí výkonu činnosti ředitele školy znalosti v oblasti řízení školství. Daný kvalifikační předpoklad splní v rámci institucionálního dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků absolvováním studia pro ředitele škol, jehož prostřednictvím získá znalosti a dovednosti nejen v oblasti řízení školy, ale i řízení lidských zdrojů.³³⁵ Nesplnění daného požadavku vede k odvolání z pracovního místa ředitele školy.³³⁶

Povinnost institucionálního dalšího vzdělávání se nevztahuje na ředitele veřejné školy, který absolvovat vysokoškolské vzdělání v akreditovaném studijním programu školský management, nebo vzdělání zaměřené na organizaci a řízení školství v rámci programu celoživotního vzdělávání, které uskutečňuje vysoká škola.

Jak již bylo uvedeno, funkci zřizovatele plní vůči veřejné škole příslušný výkonný orgán, a to vč. jmenování a odvolávání ředitele školy, určování jeho platu a odměn, konkrétně ministr, rada kraje, příp. zastupitelstvo, není-li rada usnášeníschopná nebo hejtman, pokud není rada usnášeníschopná a zastupitelstvo mu výkon pravomoci rady svěří, nebo rada obce, příp. starosta, není-li rada volena.³³⁷

Zřizovatel (zpravidla je tedy tato pravomoc vyhrazena příslušnému ministrovi, radě obce, radě kraje) jmenuje podle školského zákona fyzickou osobu na vedoucí pracovní místo ředitele školy na období 6 let.³³⁸

Z výše uvedeného vyplývá, že ředitel školy je současně v pozici zaměstnance i zaměstnavatele a z tohoto titulu faktický sám se sebou jako se zaměstnancem právně

³³³ Ředitel veřejné školy zodpovídá za použití finančních prostředků, které byly přiděleny ze státního rozpočtu podle ustanovení § 160 - 163 školského zákona, v souladu s účelem přidělení, určuje plat pedagogickým pracovníkům, rozvrhuje pracovní dobu a přímou pedagogickou činnost pedagogických pracovníků atd.

³³⁴ KONEČNÝ, Petr. Aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR k odvolání z funkce ředitele školy a školského zařízení v regionálním školství. Část 1. *Řízení školy*. 2017, roč. 14, č. 11, s. 9.

³³⁵ Ustanovení § 5 odst. 2 zákona o pedagogických pracovnících a ustanovení § 5 vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

³³⁶ Ustanovení § 166 odst. 4 písm. c) školského zákona.

³³⁷ Příslušný ministr, je-li k tomu oprávněn dle organizačního řádu daného ministerstva upravujícího působnost jednotlivých stupňů řízení; ustanovení § 59 odst. 1 písm. i) a ustanovení § 60 odst. 1 zákona o krajích; ustanovení § 102 odst. 2 písm. b) a ustanovení § 99 odst. 2 zákona o obcích.

³³⁸ Ustanovení § 166 školského zákona.

jedná³³⁹ (pozice zaměstnavatele a zaměstnance splývá v jedno). Ředitel školy uskutečňuje vůči sobě zejména následující úkony³⁴⁰:

- rozvržení pracovní doby a určení týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti,
- určení nástupu na dovolenou,
- vyslání na pracovní cestu,
- uzavření kvalifikační dohody,
- určení doby čerpání volna k samostudiu,
- uzavření pracovní smlouvy nebo některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (v souladu s dalším základním pracovněprávním vztahem musí být dodrženo pravidlo odlišného druhu vykonávané práce),
- uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru.

V rámci výše uvedeného je nezbytné, aby neodporovalo konkrétní právní jednání či právní pokyn ředitele veřejné školy vůči sobě samému zákonu či se zjevně nepříčilo dobrým mravům a nebylo případně vnímáno jako zneužití práva.³⁴¹

Stěžejním rozdílem, kdy není ředitel oprávněn jednat sám vůči sobě, představuje oblast odměňování.

Řediteli veřejné školy určuje plat (a to jak tarifních, tak nadtarifních složek) zřizovatel. Řediteli školy, který je v pozici vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem zaměstnavatele (škola jako příspěvková organizace) nebo který je vedoucím organizační složky státu (škola jako organizační složka státu nebo její součást) určuje v souladu s ustanovením § 122 odst. 2 zákoníku práce plat orgán, který ho na pracovní místo ustanovil, tzn. zřizovatel, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak. Plat řediteli školské právnické osoby stanovuje podle ustanovení § 129 školského zákona taktéž její zřizovatel. Rovněž platový výměr vydává řediteli školy orgán příslušný k určení jeho platu, tzn. zřizovatel.³⁴²

Ředitel školy určuje plat svému zástupci (obdobně jako ostatním pedagogickým pracovníkům). Nicméně není-li pracovní místo ředitele školy dočasně obsazeno nebo ředitel školy práci přechodně nevykonává, kupříkladu z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo rodičovské dovolené, určuje plat zástupci ředitele školy zřizovatel.³⁴³

³³⁹ ŠUBRT, Bořivoj. Ředitel školy jako zaměstnanec a zaměstnavatel. *Řízení školy*. 2016, roč. 13, č. 6, s. 18.

³⁴⁰ PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 7.

³⁴¹ Následky takového právního jednání by byly posuzovány v souladu s ustanovením § 588 občanského zákoníku.

³⁴² Ustanovení § 136 odst. 3 zákoníku práce.

³⁴³ Ustanovení § 122 odst. 2 zákoníku práce.

Absolvování studia pro vedoucí pedagogické pracovníky³⁴⁴, kde získá vedoucí pedagogický pracovník znalosti a dovednosti v oblasti řízení školy, především školského managementu, práva, ekonomiky, komunikace, informačních technologií atp. může ovlivňovat postup ředitele v rámci kariérního systému, tedy do příslušného kariérního stupně a popř. i vyšší platové třídy.³⁴⁵ Avšak i zde je nezbytné zopakovat, že ani zařazení ředitele veřejné školy do příslušné platové třídy nemůže být podmínováno splněním dalších požadavků stanovených vyhláškou o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, jelikož zřizovatel určí řediteli školy příslušnou platovou třídu v souladu s katalogem prací, a to podle sjednaného druhu práce a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací, příp. podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí.³⁴⁶

Je důležité uvést, že řediteli školy totiž obecně přísluší (jako v případě pedagogických pracovníků; viz výše) platový tarif, který je stanoven pro platovou třídu a platový stupeň, do nichž je zařazen, avšak ustanovení § 123 odst. 3 zákoníku práce stanovuje, že vedoucího zaměstnance (tzn. i ředitele školy) zařadí zaměstnavatel do platové třídy podle nejnáročnějších prací, které sám vykonává nebo jejichž výkon řídí. Pokud tedy ředitel školy řídí podřízeného pedagogického pracovníka zařazeného do vyšší platové třídy, než ve které je on sám, přísluší řediteli rovněž tato vyšší platová třída.

5.7 Další peněžitá a nepeněžitá plnění

Zaměstnavatel může, příp. musí zaměstnanci poskytovat v souvislosti s pracovním poměrem vedle platu i další odměny. Patřičně zvolená struktura těchto odměn může představovat efektivní stimul pro zaměstnance a zaměstnavateli tak poskytovat dostatečný potenciál k ovlivňování pracovního prostředí. V této souvislosti můžeme hovořit nejen o plněních, jež jsou součástí platu, tzn. přísluší pedagogickému pracovníkovi za výkon práce (tj. platového tarifu a příplatky), ale lze rovněž hovořit o peněžitých plněních, která nejsou založena samotným výkonem práce, jako je například odstupné, odměna za pracovní pohotovost, odměna při jubileích (životním, pracovním), příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo odměna po nabytí nároku na starobní důchod a v neposlední řadě plnění nepeněžitá, jako například možnost, příp. povinnost dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků.

³⁴⁴ Ustanovení § 29 zákona o pedagogických pracovnících a ustanovení § 7 a přílohy vyhlášky o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

³⁴⁵ VALENTA, Jiří. *Právní rámec řízení škol a školských zařízení*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2010, s. 111.

³⁴⁶ Daný postup je zakotven v ustanovení § 123 odst. 2 a 3 zákoníku práce a ustanovení § 3 odst. 1 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

5.7.1 Příplatky

Zákonné příplatky jsou institutem, v nichž se projevuje zejména kompenzační funkce odměny, které přináší platná právní úprava pedagogickému pracovníkovi jako kompenzací některých nevýhod, jako například doby, v níž je vykonávána nebo při výkonu práce ve ztíženém pracovním prostředí. Rozlišujeme odlišnou konstrukci zákonných příplatků (ať už obligatorních nebo fakultativních) pedagogických pracovníků odměňovaných platem a mzdou. Příplatky je nutno rozlišovat s ohledem na režim poskytované odměny za vykonanou práci, právě z důvodu, že jejich okruh a výše podléhají rozdílné právní úpravě.

Pedagogickému pracovníkovi v soukromoprávním prostředí, který je za vykonanou práci odměňován mzdou, přísluší při splnění stanovených předpokladů a podmínek vedle dosažené mzdy také zákonné příplatky dle klasických pravidel odměňování v režimu mzdy, tzn. jedná se o nárokovou složku mzdy³⁴⁷, jejichž výčet je uveden v ustanovení § 114 a násl. zákoníku práce, a to za práci přesčas, ve svátek, noční práci, práci v sobotu a v neděli a ve ztíženém pracovním prostředí. Zákonodárce předmětnou úpravou nebrání zaměstnavateli zvýšit spodní hranici zákonné sazby poskytovaných příplatků, případně i rozšířit jejich základnu o další příplatky, ať už nárokové, nebo nenárokové, sjednáním ve smlouvě (pracovní, příp. kolektivní) nebo stanovením vnitřním předpisem.

Naproti tomu, pedagogickému pracovníkovi jsou ve veřejném školství garantovány zákonné výše jednotlivých příplatků, jejichž rozsah, ani výše nemůže být redukována, a to ani na základě dohody mezi zaměstnavatelem a pedagogickým pracovníkem, přičemž, oproti soukromým školám, nedisponuje zaměstnavatel takovým manipulačním prostorem s ohledem na zdroj poskytovaných finančních prostředků na provoz školy.

Pro tyto účely je nutné taktéž rozlišovat charakter jednotlivých složek platu z hlediska kritéria nárokovosti, příp. nenárokovosti. Rozdílná povaha jednotlivých složek platu pedagogického pracovníka spočívá předně v podmínce jejich poskytování, zatímco nárokové (obligatorní) složky platu musí zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi poskytnout, splní-li zákonem stanovené předpoklady a podmínky, tedy vznikne platový nárok pedagogického pracovníka, který je zaměstnavatel povinen uspokojit³⁴⁸, nenárokové (fakultativní) složky platu zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi zpravidla poskytovat

³⁴⁷ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013.

³⁴⁸ BENEŠOVÁ, Eva. Nároková versus nenároková složka mzdy. *Daňová a hospodářská kartotéka*. 2015, roč. 23, č. 14-15, s. 48.

nemusí. V této souvislosti je totiž důležité upozornit na zaměstnavateli mnohdy opomíjenou skutečnost, že okamžikem rozhodnutí zaměstnavatele o přiznání fakultativní složky platu se tato stává složkou obligatorní, neboli nárokovou³⁴⁹ a zaměstnavatel je tedy povinen ji pedagogickému pracovníkovi poskytovat. I za předpokladu, že je poskytování nenárokové složky platu zakotveno ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě a zde je vázáno na splnění konkrétních podmínek, nestává se jejich splněním pro pedagogického pracovníka daná složka automaticky obligatorním nárokem, tzn. bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání, byť by pedagogický pracovník splňoval předpoklady a podmínky jejího poskytnutí (jsou-li stanoveny), má stále povahu nároku fakultativního.³⁵⁰

Pedagogickému pracovníkovi ve veřejném školství přísluší vedle platového tarifu i nadtarifní platové složky, což jsou ostatní platové složky stojící vedle základního platu pedagogického pracovníka, byť mohou mít nárokovou povahu.³⁵¹

Nárokové nadtarifní složky platu jsou především příplatek za vedení, vč. zastupování, zvláštní příplatek, příplatek za rozdělenou směnu, příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, specializační příplatek pedagogického pracovníka, příplatek za noční práci, příplatek za práci v sobotu a v neděli, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí, plat nebo náhradní volno za práci přesčas a plat nebo náhradní volno za práci ve svátek.³⁵² Nenárokovými složkami platu jsou zejména odměna dle ustanovení § 134 zákoníku práce, cílová odměna a osobní příplatek.³⁵³

Platná právní úprava nebrání zaměstnavateli v určitých případech poskytování jednotlivých příplatků blíže specifikovat. V souladu s dodržením principu spravedlivé odměny za vykonanou práci je vhodné určit bližší pravidla jejich poskytování ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě, a to zejména pro složky fakultativní nebo příplatky, které v mezích přípustného rozpětí poskytují míru uvážení zaměstnavatele ohledně jejich přidělování. Zaměstnavatel může upravit určování platových složek v mezích příslušných platových předpisů, zejména zákoníku práce a nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Příplatek za vedení náleží vedoucímu zaměstnanci³⁵⁴ podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce, případně pedagogickému pracovníkovi, který sice není vedoucím

³⁴⁹ PICHRT, Jan; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 275.

³⁵⁰ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004.

³⁵¹ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 45.

³⁵² Ustanovení § 124 a násl. zákoníku práce

³⁵³ Ustanovení § 131 a § 134a zákoníku práce.

³⁵⁴ K tomu blíže ustanovení § 11 zákoníku práce.

zaměstnancem, leč podle organizačního předpisu má oprávnění organizovat, řídit a kontrolovat práci jiných zaměstnanců a dávat jim za tímto účelem závazné pokyny.

Při splnění zákonem stanovených podmínek, přísluší rovněž zástupci vedoucího zaměstnance nebo pedagogickému pracovníkovi, který zastupuje vedoucího zaměstnance na vyšším stupni řízení. Výše příplatku za vedení v % z platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do níž je zařazen vedoucí zaměstnanec stanovuje zákoník práce. Rozpětí příplatku je odvislé na konkrétním stupni řízení.

Vedoucím zaměstnancem je pro účely poskytování příplatku za vedení zejména ředitele školy a jeho zástupci. Zřizovatel určuje výši příplatku za vedení řediteli školy, a to v souladu organizační strukturou školy.³⁵⁵ Ředitel školy určuje výši příplatku za vedení vedoucím zaměstnancům podle stupně řízení a náročnosti řídicí práce. Avšak jednotlivé stupně řízení a v této souvislosti i vytvoření organizační strukturu školy, nestanovuje zřizovatel, ale zaměstnavatel, potažmo tedy ředitel školy.³⁵⁶ Je ponecháno na řediteli školy, jakou zvolí organizační strukturu řízení, jak dané vedoucí funkce označí a jaké jim přidělí kompetence. Zařazení zaměstnanců, vč. pedagogických pracovníků do jednotlivých stupňů řízení, je důležité též pro účely stanovení příplatku za práci přesčas.

Za výkon práce v pracovních podmínkách spojených s mimořádnou neuropsychickou zátěží, rizikem ohrožení života a zdraví nebo obtížnými pracovními režimy náleží pedagogickému pracovníkovi zvláštní příplatek. Bližší podmínky stanoví vláda o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě³⁵⁷, na jehož základě určí zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi zvláštní příplatek v mezích stanovených pro příslušnou skupinu prací. V rámci rozdělení prací do skupin podle míry ztěžujících vlivu pracovních podmínek lze v oblasti školství uvést především I. skupinu (práce se zvýšenou mírou neuropsychické zátěže nebo jiným možným rizikem ohrožení zdraví nebo života), která zahrnuje přímou pedagogickou činnost spojenou s:

- výkonem práce třídního učitele, vedoucího oddělení na konzervatoři nebo základní umělecké škole nebo vedoucího studijní skupiny na vyšší odborné škole,
- dohledem nad žáky nebo studenty, u kterých hrozí zvýšené riziko úrazu z důvodu používání strojů, nástrojů nebo přístrojů v rámci praktického vyučování nebo praktické přípravy.

³⁵⁵ Ustanovení § 122 odst. 2 zákoníku práce a ustanovení § 129 školského zákona.

³⁵⁶ PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 4, s. 9.

³⁵⁷ Ustanovení § 8 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.

Výše zvláštního příplatku činí v této skupině 400 - 1 300 Kč měsíčně.

Příplatek za rozdělenou směnu náleží zaměstnanci, který pracuje ve směnách rozdělených na dvě nebo více částí (souvislé přerušování práce nebo jejich souhrn v délce nejméně 2 hodiny) ve výši 30 % průměrného hodinového výdělku za každou takto rozdělenou směnu. Zmíněný příplatek se ve veřejném školství uplatňuje především u nepedagogických pracovníků, např. školníka nebo uklízečky.

Příplatek ve výši dvojnásobku průměrného hodinového výdělku přísluší pedagogickému pracovníkovi za každou hodinu přímé pedagogické činnosti vykonanou nad rozsah hodin přímé pedagogické činnosti stanovený ředitelem školy podle zákona o pedagogických pracovnících a nařízení vlády o stanovení rozsahu přímé pedagogické činnosti. Byť právní předpisy tento termín neznají, v praxi se v této souvislosti používá slovního spojení tzv. nadúvazkové (přespočetné) hodiny, které mohou být využívány kupříkladu v případě neočekávaného suplování, tedy situace, kdy pedagogický pracovník dočasně zastupuje jiného pedagogického pracovníka (tímto způsobem se řeší výpadek pedagogického pracovníka např. z důvodu jeho dočasné pracovní neschopnosti). Blíže k pracovní době pedagogických pracovníků viz výše.

Pracovní dobu pedagogického pracovníka (kam spadá jak přímá pedagogická činnost, tak činnosti s ní související) zaměstnavatel rozvrhuje v souladu se zákoníkem práce předem³⁵⁸ a není tedy možné, aby až následně, podle skutečně odpracované doby, např. vzájemně započítával přímou pedagogickou činnost, kterou pedagogický pracovník nevykonal, byť vyplývala ze stanoveného týdenního rozvrhu přímé pedagogické činnosti, s hodinami přímé pedagogické činnosti nařízenými nad stanovený rozsah³⁵⁹. Pokud tedy ředitel školy ví, že třída pojede na školní soutěž, ale adekvátně tomu (s předstihem) neupraví rozvrh týdenní pracovní doby pedagogického pracovníka, konkrétně neupraví poměr jeho přímé pedagogické činnosti a prací s touto činností souvisejících, a naplánované vyučovací hodiny se neuskuteční z důvodu nepřítomnosti třídy ve škole, má pedagogický pracovník i přesto nárok na příplatek za každou skutečně vykonanou (nařízenou, ale i dohodnutou) hodinu přímé pedagogické činnosti, kterou vykoná nad stanovený rozsah hodin přímé pedagogické činnosti³⁶⁰, např. neočekávané suplování za kolegu, ale i dlouhodobé vyvažování nedostatečného počtu pedagogických pracovníků na škole. Pokud tedy

³⁵⁸ Ustanovení § 81 a násl. zákoníku práce. Rozvrh pracovní doby zahrnuje vedle přímé pedagogické činnosti i práce s touto činností související.

³⁵⁹ Ustanovení § 23 odst. 4 zákona o pedagogických pracovnících.

³⁶⁰ VALENTA, Jiří. *Právní rámec řízení škol a školských zařízení*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2010, s. 120.

nadúvazková hodina případně např. na svátek, který je obvyklým pracovním dnem pedagogického pracovníka a pedagogický pracovník tento den neodpracuje, plat se mu nekrátí, avšak příplatek za přímou pedagogickou činnost mu nepřísluší.

Ředitel školy tedy může pedagogickému pracovníkovi nad rámec jemu stanoveného rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti nařídít její konání, avšak v maximálním rozsahu 4 hodiny týdně a další nad rámec hodiny musí s pedagogickým pracovníkem dohodnout³⁶¹. Nelze je tedy stanovit vnitřním předpisem, příp. sjednat v kolektivní smlouvě. Není ale vyloučen ani souběh s dalšími příplatky³⁶², takže pokud by se výkon přímé pedagogické činnosti nad stanovený rozsah považoval současně za výkon práce přesčas (pokud by přesáhl rozvrh týdenní pracovní doby), příslušel by pedagogickému pracovníkovi i příplatek (plat nebo náhradní volno) za práci přesčas podle ustanovení § 127 zákoníku práce.

Příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah přísluší i vedoucím pedagogickým pracovníkům, avšak v jejich případě nemůže být zpravidla využita výše popsaná konstrukce přesčasových příplatků (viz níže).

Problematické je v tomto ohledu posuzování, která činnost je přímou pedagogickou činností, za níž náleží příplatek, a která už je činností s ní související, která je též součástí týdenního rozvrhu pracovní doby, ale daný příplatek za ni nepřísluší. Může se jednat kupříkladu o besedy, exkurze, lyžařské výcvikové kurzy, kurzy plavání apod., při nichž je nutno rozlišovat, zda pedagogický pracovník vykonává přímou pedagogickou činnost, či pouze dozor (dohled nad žáky / studenty).³⁶³ Zaměstnavatel může pro tyto účely upravit, alespoň rámcově, příklady nahlížení na pedagogickou a nepedagogickou činnost ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě.

Obdobná situace je v případě již zmiňovaného nerovnoměrného rozvržení stanoveného rozsahu přímé pedagogické činnosti, kdy zaměstnavatel pro potřeby výuky rozvrhuje tuto činnost v rámci jednotlivých týdnů nerovnoměrně, typicky se jedná o střední odborná učiliště, kde je realizován systém týden praxe - týden školy. Ředitel musí rozvrhovat přímou pedagogickou činnost na jednotlivé týdny tak, aby během pětiměsíčního vyrovnávacího období nepřekročil průměrný stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti.

³⁶¹ Ustanovení § 23 odst. 3 zákona o pedagogických pracovnících.

³⁶² VÍGHOVÁ, Vlasta. Přesčasové hodiny. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 4, s. 7.

³⁶³ PUŠKINOVÁ, Monika. Přespočetné (nadúvazkové) hodiny a jejich proplácení. *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 3, s. 9 - 10.

Následně nad takto nerovnoměrně stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti přísluší příplatek za přímou pedagogickou činnost vykonanou nad stanovený rozsah.

Pokud má pedagogický pracovník sjednanou kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, dochází k úměrnému snížení rozsahu přímé pedagogické činnosti, a i toto musí ředitel při stanovování rozvrhu pracovní doby zohledňovat. Avšak opět za hodiny nad stanovený týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti přísluší pedagogickému pracovníkovi příplatek za přímou pedagogickou činnost vykonanou nad stanovený rozsah.

Není možné, aby zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah proplácel v jiným než stanoveným způsobem (např. až do třetí takto odpracované hodiny), příp. v menší než zákonem stanovené výši nebo jej neproplácel vůbec s odkazem na dohodu mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem nebo absenci finančních prostředků na platové výdaje.

Pedagogickému pracovníkovi, který vykonává vedle přímé pedagogické činnosti i specializované činnosti, k jejichž výkonu jsou nezbytné další kvalifikační předpoklady³⁶⁴, přísluší specializační příplatek, v to v rozmezí 1 000 - 2 000 Kč měsíčně.

Příplatek za noční práci přísluší pedagogickému pracovníkovi za hodinu noční práce ve výši 20 % průměrného hodinového výdělku. Za noční práci se dle zákoníku práce považuje práce vykonávaná v noční době, tedy mezi 22. a 6. hodinou. Za hodinu práce v sobotu a v neděli přísluší pedagogickému pracovníkovi příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku. Poskytnutí příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí přísluší pedagogickému pracovníkovi za podmínek a v odpovídající výši podle prováděcích právních předpisů, a to ustanovení § 6 nařízení vlády o minimální mzdě a ustanovení § 7 nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Jeho výši určí zaměstnavatel v rozmezí 400 – 1 800 Kč měsíčně, a to v závislosti na míře rizika, intenzity a doby působení ztěžujících vlivů.

Za hodinu práce přesčas přísluší pedagogickému pracovníkovi část platového tarifu, příp. část zvláštního příplatku, osobního příplatku (je-li mu přiznán) a příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, které připadají na hodinu práce bez práce přesčas, a to v kalendářním měsíci, ve kterém pedagogický pracovník práci přesčas vykonává. Nedohodnou-li se účastníci na poskytnutí náhradního volna³⁶⁵ (místo platu za práci přesčas),

³⁶⁴ Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů.

³⁶⁵ Plat se za dobu čerpání náhradního volna nekrátí.

náleží pedagogickému pracovníkovi rovněž příplatek ve výši 25 % průměrného hodinového výdělku, příp. ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku, pokud jde o dny nepřetržitého odpočinku v týdnu. Pokud zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi náhradní volno, na kterém se spolu dohodli, neposkytne v době tří po sobě jdoucích kalendářních měsíců následujících po výkonu práce přesčas, příp. v jinak dohodnuté době, náleží mu výše uvedené části platu v příslušném rozsahu. Za práci přesčas je považována práce konaná pedagogickým pracovníkem na příkaz nebo se souhlasem zaměstnavatele nad zaměstnavatelem předem rozvrženou týdenní pracovní dobu a je konaná mimo rámec rozvrhu směn³⁶⁶. Nestačí tedy, pokud vykonaná práce pedagogického pracovníka přesáhne týdenní rozsah přímé pedagogické činnosti (ze kterou náleží příplatek za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah), ale musí přesáhnout rozvrh týdenní pracovní doby, kam spadají i činnosti s přímou pedagogickou činností související.

Upozornujeme na skutečnost, že pedagogickému pracovníkovi - vedoucímu zaměstnanci, kterému přísluší výše uvedený příplatek za vedení, je plat již stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin práce přesčas v kalendářním roce. Uvedené neplatí o práci přesčas konané v noci, v den pracovního klidu nebo v době pracovní pohotovosti. V takovém případě příplatek, příp. náhradní volno za práci přesčas (nebo za práci přesčas nad uvedený limit) pedagogickému pracovníkovi přísluší. Zmíněná konstrukce byla do zákoníku práce zavedena ve snaze „zamezit umělému vytváření práce přesčas vedoucími zaměstnanci, kteří si mnohdy v podstatě sami „rozvrhují“ pracovní dobu“³⁶⁷.

V rámci platu ředitele, je-li statutárním orgánem školy, nebo vedoucího organizační složky, je vždy přihlédnuto k veškeré práci přesčas. Náročnost jím vykonávané činnosti (obdobně jako u zástupců ředitele) je mu kompenzována formou příplatku za vedení. Pokud by tedy ředitel školy vykonával v sobotu práci přesčas, nepříslušel by mu za práci přesčas plat ani náhradní volno ve smyslu ustanovení § 127 zákoníku práce, avšak příplatek za práci v sobotu by mu příslušel. Může se ale stát, že ředitel školy není statutárním orgánem, tzn. škola je přidružena k jiné škole s právní subjektivitou. Na ředitele se poté hledí jako na vedoucího zaměstnance ve výše uvedeném slova smyslu, tzn. jeho plat je již stanoven s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 150 hodin v daném kalendářním roce, ledaže se jedná o práci přesčas vykonanou v noci, ve dny pracovního klidu nebo v době

³⁶⁶ Ustanovení § 78 odst. 1 písm. i) zákoníku práce.

³⁶⁷ BOROVEC, David. Odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství od 1. ledna 2012. *Řízení školy*. 2012, roč. 9, č. 2, s. 17.

pracovní pohotovosti. Rozsah zohledňované práce přesčas se tedy v tomto případě nepoužije a řediteli bude příslušet plat nebo náhradní volno za práci přesčas.³⁶⁸

Výše uvedené se ovšem nedotýká poskytování příplatku za přímou pedagogickou činnost nad stanovený rozsah, který, jsou-li splněny zákonné požadavky, přísluší i vedoucím pedagogickým pracovníkům.

Pedagogickému pracovníkovi se za práci ve svátek poskytuje náhradní volno. Zaměstnavatel a pedagogický pracovník se mohou dohodnout na poskytnutí příplatku ve výši průměrného hodinového výdělku za hodinu práce ve svátek. Nestane-li se tak, poskytne zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi náhradní volno, a to v rozsahu práce konané ve svátek nejpozději do konce třetího kalendářního měsíce následujícího po výkonu práce ve svátek, příp. v jinak dohodnuté době. Za dobu čerpání náhradního volna se plat pedagogickému pracovníkovi nekrátí. Plat se též nekrátí pedagogickému pracovníkovi, který nepracoval z důvodu, že svátek připadl na jeho obvyklý pracovní den. Pokud ale musí pedagogický pracovník vykonávat práci v sobotu nebo v neděli, a současně na tento den připadne i svátek, je nezbytné posuzovat nároky pedagogického pracovníka na dané příplatky samostatně. Pedagogickému pracovníkovi tak přísluší (v odpovídajícím zákonném rozsahu) jak příplatek za práci v sobotu nebo v neděli, tak náhradní volno (nedohodne-li se zaměstnavatel s pedagogickým pracovníkem na poskytnutí příplatku) za práci ve svátek.³⁶⁹

Za nenárokovou jednorázovou složku platu³⁷⁰ je považována odměna podle ustanovení § 134 zákoníku práce, kterou může zaměstnavatel poskytnout pedagogickému pracovníkovi za úspěšné splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu. Další nenárokovou složkou platu je cílová odměna, kterou může zaměstnavatel pedagogickému pracovníkovi poskytnout za splnění předem stanoveného mimořádně náročného úkolu za podmínek stanovených zákoníkem práce. Řediteli školy mohou být tyto odměny vyplaceny pouze se schválením zřizovatele.

Osobní příplatek je považován za nenárokovou (fakultativní) součást platu. Zaměstnavatel může poskytnout osobní příplatek pedagogickému pracovníkovi, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní pedagogičtí pracovníci, až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího

³⁶⁸ ŠUBRT, Bořivoj. Proplácení přesčasové práce u ředitele školy. *Řízení školy – příloha Speciál pro MŠ*. 2016, roč. 13, č. 5, s. 5.

³⁶⁹ CHLÁDKOVÁ, Alena. Příplatky. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 11, s. 20.

³⁷⁰ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 66.

platového stupně v platové třídě, do níž je pedagogický pracovník zařazen, příp. identickým schématem až do výše 100 %, je-li pedagogický pracovník vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do 10. - 16. platové třídy.

I když je osobní příplatek fakultativní složkou platu, následkem rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání pedagogickému pracovníkovi dochází k jeho transformaci na složku nárokovou (obligatorní). Osobní příplatek je tedy svým charakterem příplatkem specifickým, jelikož i před skutečnost, že zaměstnavatel není povinen jej pedagogickému pracovníkovi poskytnout, se stává okamžikem jeho přiznání v platovém výměru nárokovým finančním plněním. Uvedení osobního příplatku v platovém výměru pedagogického pracovníka tady fakticky vyjadřuje vznik právního nároku na tento příplatek.³⁷¹

Zaměstnavatel může tímto způsobem ocenit dlouhodobě kvalitně vykonávanou práci pedagogického pracovníka, jako např. i prezentace školy na veřejnosti, vytváření pozitivních vztahů nejen na pracovišti, ale i s rodiči apod. Osobní příplatek z uvedeného důvodu není přiznán jednorázově nebo na dobu určitou, ale poskytuje se na předem neohrazené časové období³⁷², resp. do doby, dokud se nezmění okolnosti, tj. předpoklady a podmínky (kvalita vykonávané práce), které vedly k jeho přiznání v dané výši.³⁷³ Pokud chce zaměstnavatel poskytovaný osobní příplatek pedagogickému pracovníkovi snížit či odejmout musí dané rozhodnutí v tomto směru odůvodnit. Nicméně v určitých případech by neměla být možnost snížení či odejmutí osobního příplatku pedagogickému pracovníkovi zcela zapovězena, např. při nedostatku platových prostředků.³⁷⁴

Z toho důvodu zaměstnavatelé spíše využívají institutu tzv. mimořádných odměn, příp. kombinace v podobě přiznání osobního příplatku v nižší výši a nárazového poskytování mimořádných odměn. Avšak v případě mimořádné odměny by měl být kladen důraz na její primární charakter, tj. *mimořádnost*, a nemělo by se tedy jednat o neodůvodněnou odměnu poskytovanou v pravidelném měsíčním intervalu.

V této souvislosti si též dovolueme zmínit situaci, kdy zaměstnavatelé (chybně) *trestají* porušování pracovněprávních povinností pedagogického pracovníka cestou požadování nebo dokonce ukládání peněžitých postihů. Zákoník práce ukládání peněžitých postihů za porušení povinností vyplývající pedagogickému pracovníkovi ze základního pracovněprávního vztahu, vyjma škody, za kterou pedagogický pracovník odpovídá, přímo

³⁷¹ VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, s. 27.

³⁷² Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 5447/2007.

³⁷³ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006.

³⁷⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 63.

zakazuje³⁷⁵. Uvedenou skutečnost, kdy pedagogický pracovník porušuje povinnosti vyplývající mu z pracovněprávního vztahu (pozdní příchody, nekvalitní výkon práce, porušování bezpečnostních předpisů apod.), může zaměstnavatel regulovat kupříkladu snížením, případně odejmutím již přiznaného osobního příplatku, který je poskytován za dlouhodobé dosahování velmi dobrých pracovních výsledků. Avšak za žádných okolností ho nemůže zaměstnavatel odejmout zpětně, tedy požadovat po zaměstnanci příplatek již vyplacený. Ukládání peněžitých postihů není tedy možné zakotvit ani do interního předpisu zaměstnavatele nebo do kolektivní smlouvy, např. ve formě sazebníku sankcí za pozdní příchody do práce nebo ze nedodržování pracovních povinností.

5.7.2 Nemzdová plnění

Vedle plnění za vykonanou závislou práci (platové/mzdové plnění) existuje řada dalších peněžitých plnění, která nejsou přímo založena samotným výkonem práce, nicméně s výkonem práce souvisí, a která souhrnně nazýváme jako tzv. nemzdová plnění (nepovažují se za plat ani mzdu). Jedná se například o institut náhrady platu, nárok pedagogického pracovníka na odměnu za pracovní pohotovost³⁷⁶, na odstupné (jednorázové peněžité plnění) nebo povinnost zaměstnavatele nahradit pedagogickému pracovníkovi výdaje, které mu vznikly v souvislosti s výkonem práce (náhrady cestovních výdajů)³⁷⁷.

V souvislosti s péčí o zaměstnance má zaměstnavatel možnost poskytnout pedagogickému pracovníkovi odměnu při jubileích (životním, pracovním), po nabytí nároku na starobní důchod, za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen život, zdraví nebo majetek atd. Demonstrativní výčet jednotlivých možností je upraven v ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce. Zaměstnavatel také může pedagogickým pracovníkům finančně přispívat na závodní stravování z fondu kulturních a sociálních potřeb nebo zabezpečovat stravování nebo pedagogické pracovníky odměňovat prostřednictvím fondu kulturních a sociálních potřeb.³⁷⁸

Pro účely disertační práce se zaměříme na nemzdová plnění, které mohou výrazně ovlivňovat pracovní prostředí pedagogických pracovníků, jako je poskytování odměn v souladu s péčí o zaměstnance nebo odměňování skrze fond kulturních a sociálních potřeb.

³⁷⁵ Ustanovení § 346b odst. 1 zákoníku práce.

³⁷⁶ Odměnu za pracovní pohotovost nelze chápat jako odměnu za vykonanou práci, ale jako odměnu za to, že zaměstnanec na práci čeká. Ve chvíli, kdy zaměstnanec začne práci vykonávat, náleží mu již mzda.

³⁷⁷ Ustanovení § 151 a násl. zákoníku práce.

³⁷⁸ Ustanovení § 236 odst. 2 a § 225 zákoníku práce.

Další odměny

Jak již bylo uvedeno, má zaměstnavatel možnost poskytnout zaměstnanci odměnu podle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce, a to zejména:

- při různých jubileích (životních nebo pracovních),
- při prvním skončení pracovního poměru po přiznání invalidního důchodu pro invaliditu 3. stupně,
- po nabytí nároku na starobní důchod,
- za poskytnutí pomoci při mimořádných událostech, při kterých může být ohrožen život, zdraví nebo majetek (např. při předcházení požárům nebo při živelních událostech) apod.

Nejedná se o zákonnou povinnost zaměstnavatele, ale pouze o demonstrativní výčet eventuality, které lze zaměstnanci poskytnout.³⁷⁹ Zaměstnavatel sám může stávající podmínky upřesnit nebo může tento souhrn rozšířit a poskytovat odměny i v jiných vymezených případech, nebo naopak nemusí zaměstnanci poskytovat nic z výše uvedeného.

Rozhodne-li se zaměstnavatel některé, příp. všechny či jiné odměny zaměstnanci při splnění stanovených podmínek poskytovat, doporučujeme bližší požadavky a rozsah jejich poskytování upravit ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě. Ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě mohou být blíže stanoveny podmínky, poskytování jednotlivých odměn, vč. stanovení její výše (kupříkladu v podobě konkrétní částky nebo v rámci určitého rozpětí).

V praxi se lze setkat se případy, kdy je poskytnutí odměny podmíněno souhlasem změnit dobu trvání pracovního poměru (z doby neurčité na dobu určitou) po nabytí nároku pedagogického pracovníka na starobní důchod³⁸⁰. Otázkou je, zda je takové ujednání legitimní. V současnosti platí pro pedagogické pracovníky v pracovním poměru, kteří současně pobírají starobní důchod, obecně stejná pravidla, jako pro ostatní zaměstnance v pracovním poměru. Uvedenou problematikou se rovněž zabývalo Kolegium expertů Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů, které takové ujednání neshledalo v rozporu s platnou právní úpravou.³⁸¹

³⁷⁹ LICHOVNÍKOVÁ, Dagmar. *Zákoník práce pro školy a školská zařízení. Změny v souvislosti s novým občanským zákoníkem s výkladem*. 2. aktualiz. vyd. Žďár nad Sázavou: Fakta s.r.o., 2014, s. 139.

³⁸⁰ Dříve byl pracovněprávní vztah limitován dobou určitou v rozsahu max. jednoho roku pro možný souběh starobního důchodu a výdělku ze závislé činnosti. K tomu viz ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění účinném k 31.12.2009.

³⁸¹ BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, s. 148.

Fond kulturních a sociálních potřeb a fond odměn

Za účelem koncentrace finančních prostředků, které mohou být využívány k rozličným (rámcově předem stanoveným) účelům mohou, a v některých případech dokonce musí, být zřizovány rozmanité fondy, které u zaměstnavatele plní kupříkladu funkci rezervní nebo mohou být využívány pro účely budoucích investice nebo uspokojení sociálních potřeb zaměstnanců. Tvorbu a čerpání z jednotlivých fondů stanovuje zejména právní úprava (fond kulturních a sociálních potřeb u veřejných škol), přičemž bližší podmínky mohou být stanoveny interním předpisem zaměstnavatele, příp. kolektivní smlouvou.

Príspevková organizace vykonávající činnost školy, která je zřizována ministerstvem a územními samosprávnými celky vždy vytváří následující peněžní fondy³⁸²:

- rezervní fond,
- fond reprodukce majetku nebo fond investic (s ohledem na právní povahu zřizovatele),
- fond kulturních a sociálních potřeb (dále též „fond“) a
- fond odměn.

Pro pedagogické pracovníky je atraktivní obzvláště fond kulturních a sociálních potřeb, z něho jim mohou být poskytovány, jak vyplývá již ze samotného názvu, finanční prostředky k úhradě kulturních a sociálních výdajů a dalších benefitů.

V podrobnostech je oběma zákony (zákon o rozpočtových pravidlech a zákon o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů) odkazováno na prováděcí vyhlášku č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb“), která upravuje výši tvorby fondu, další příjmy a hospodaření s tímto fondem v organizačních složkách státu, příspěvkových organizací zřízených ministerstvem a příspěvkových organizacích zřízených územními samosprávnými celky.

Rovněž školská právnická osoba zřízená ministerstvem, krajem, svazkem obcí nebo obcí vždy vytváří v rámci peněžních fondů vedle fondu rezervního a fondu investic též fond kulturních a sociálních potřeb podle ustanovení § 137 a ustanovení § 138 školského zákona. V podrobnostech odkazuje i školský zákon na zmíněnou vyhlášku o fondu kulturních a sociálních potřeb.

³⁸² Ustanovení § 56 a § 60 zákona o rozpočtových pravidlech, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 29 a § 33 zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

Fond kulturních a sociálních potřeb je dle ustanovení § 33 zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů „*tvořen základním přídělem na vrub nákladů příspěvkové organizace z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy a náhrady platů, popřípadě na mzdy a náhrady mzdy a odměny za pracovní pohotovost, na odměny a ostatní plnění za vykonávanou práci*“ a „*je naplňován zálohově z roční plánované výše v souladu s jeho schváleným rozpočtem. Vyúčtování skutečného základního přídělu se provede v rámci účetní závěrky.*“ Téměř identické vymezení fondu obsahuje i zákon o rozpočtových pravidlech a školský zákon.

Obecně lze shrnout, že se fond (ve sféře veřejného zřizovatele) zaměřuje na zabezpečení kulturních, sociálních a dalších potřeb zejména následujících skupin osob:

- zaměstnanci v pracovním poměru, vč. zaměstnanců na mateřské nebo rodičovské dovolené³⁸³,
- rodinní příslušníci zaměstnanců,
- důchodci, kteří byli při prvním odchodu do starobního důchodu nebo invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně v pracovním poměru k právnické osobě vykonávající činnost školy.

Jelikož je fond určen pro zaměstnance v pracovním poměru, vztahuje se i na zaměstnance, jejichž pracovní poměr byl založen jmenováním, tedy i na ředitele škol. Z fondu ale nemohou být poskytovány prostředky pro zaměstnance vykonávající práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Hospodaření s fondem je realizováno na základě školou sestaveného rozpočtu a stanoveného způsobu jeho čerpání (ve sféře veřejného zřizovatele). Působí-li u právnické osoby vykonávající činnost školy odborová organizace, spolurozhoduje o přídělech do fondu a jeho čerpání.³⁸⁴ Jelikož ale vyhláška o fondu kulturních a sociálních potřeb, ani zákoník práce, nestanovuje bližší podmínky, jako kupříkladu rozsah nebo způsob spolurozhodování odborové organizace, je vhodné doporučit jejich sjednání v kolektivní smlouvě.

Fond je tvořen základním přídělem a dalšími příjmy fondu. Základní příděl fondu činí 2 % z ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy, náhrady platů (příp. mzdy a náhrady mezd), odměny za pracovní pohotovost a v případě učilišť i odměny a ostatní plnění za práci, kterou žáci vykonávají v rámci odborného výcviku na jejich produktivních činnostech.

³⁸³ KRBEČKOVÁ, Marie; PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 12.

³⁸⁴ Ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky o fondu kulturních a sociálních potřeb odkazuje na zvláštní právní předpis, kterým je zákoník práce upravující danou otázku v ustanovení § 225.

Do ročního objemu nákladů zúčtovaných na platy spadají pro tyto účely veškeré platové složky v souladu s ustanovením § 122 a násl. zákoníku práce a nařízením vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě.³⁸⁵ Mezi další příjmy fondu jsou zahrnuty náhrady škod a pojistná plnění od pojišťoven, které se vztahují k majetku, jenž byl pořízen z fondu, a dary (peněžité i nepeněžité) poskytovanými do fondu fyzickými a právnickými osobami. V případě příspěvkové organizace (nikoli školské právnické osoby) jsou dalším příjmem fondu také výnosy z pronájmu rekreačních a sportovních zařízení, za předpokladu, že na jejich provoz přispívá.

Prostředky z fondu kulturních a sociálních potřeb mohou být využívány k následujícím účelům:

- provoz zařízení, která slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců,
- pořízení hmotného majetku, který složí kulturním a sociálním potřebám zaměstnanců,
- půjčky na bytové účely (na základě písemné smlouvy o půjčce),
- závodní stravování,
- dovolená a rekreace,
- kultura, vzdělávání, tělovýchova a sport,
- výměnné akce,
- sociální výpomoci a půjčky,
- penzijní připojištění³⁸⁶ a doplňkové penzijní spoření,
- pojistné na soukromé životní pojištění,
- příspěvek odborové organizaci a
- dary.

Veřejná škola je oprávněna přispívat na činnosti, které buď sama organizuje, spoluorganizuje nebo pořizuje od jiné organizační složky státu, anebo které pořídí od jiné právnické nebo fyzické osoby, např. cestovní kanceláře, masážního salonu. Příspěvkem mohou být pedagogickému pracovníkovi náklady uhrazeny v plné výši (není-li výše stanovena přímo vyhláškou o fondu kulturních a sociálních potřeb), jinak je mu poskytnuto některé z výše vypočtených plnění za cenu, která je o příspěvek z fondu snížena.

³⁸⁵ KRBEČKOVÁ, Marie; PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 8.

³⁸⁶ Systému penzijního připojištění se státním příspěvkem, který u nás byl zaveden v roce 1994, jakožto systém soukromého penzijního pojištění, který je podporován ze strany státu, předcházela snaha MPSV zavést systém tzv. zaměstnaneckých penzí, která ale byla odmítnuta. K tomu blíže VOSTATEK, Jaroslav, *Penzijní teorie a politika*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, s. 204.

Způsob poskytování plnění z fondu je realizován nepeněžitou formou (např. přímá úhrada zaměstnavatelem, stravenky, dárkové poukazy, předem nabitě karty na určitou službu a jiné balíčky), vyjma sociální výpomoci a půjček a darů. Avšak na poskytování plnění nemá pedagogický pracovník právní nárok, jedná se tedy o nenárokové odměny.

Oproti dřívější úpravě již půjčky nesnižují celkové množství prostředků fondu, a proto není splátka takové půjčky považována za další příjem fondu. Půjčka jde jako pohledávka za zaměstnancem a při jejím splácení se toliko snižuje její hodnota.³⁸⁷

Pokud by se fond kulturních a sociálních potřeb rozhodla vytvořit právnická osoba, která vykonává činnost školy zřízená jinou právnickou osobou nebo fyzickou osobou, tzn. soukromá škola, nejednalo by se o fond kulturních a sociálních potřeb ve výše uvedeném slova smyslu (resp. ve slova smyslu školského zákona, zákona o rozpočtových pravidlech a zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů), jelikož by nebyla vázána příslušnými ustanoveními, které se vztahují výlučně toliko na fond kulturních a sociálních potřeb vytvořený právnickou osobou vykonávající činnost školy, která je zřízena veřejným zřizovatelem. Nicméně zřizovatel soukromoprávní povahy může za tímto účelem zřídit fond na obdobném principu, v praxi hovoříme nejčastěji o tzv. sociálním fondu.

Příspěvková organizace vykonávající činnost školy, která je zřízena ministerstvem nebo územním samosprávným celkem tvoří v rámci peněžních fondů vedle fondu rezervního, fondu investic a fondu kulturních a sociálních potřeb také fond odměn³⁸⁸. Fond odměn je tvořen přidělem ze zlepšeného výsledku hospodaření školy. Z fondu odměn se přednostně hradí případné překročení stanoveného objemu prostředků na platy.

5.7.3 Další vzdělávání pedagogických pracovníků

I přesto, že pozici jednoho z nejučinnějších motivačních nástrojů řízení pracovního procesu, kterým zaměstnavatel disponuje, zastává odměna za odvedenou práci, nejedná se zdaleka o prostředek jediný. Zaměstnavatel má v souladu s platnou právní úpravou povinnost pečovat také o odborný rozvoj svých zaměstnanců, kam spadá i prohlubování a zvyšování kvalifikace. Ředitel školy pro tyto účely vytváří podmínky pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.³⁸⁹

³⁸⁷ KRBEČKOVÁ, Marie; PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 9.

³⁸⁸ K tomu ustanovení § 59 zákona o rozpočtových pravidlech a ustanovení § 32 zákona o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů.

³⁸⁹ Ustanovení § 164 odst. 1 písm. e) školského zákona.

Vedle finančního ohodnocení mají pedagogičtí pracovníci škol zřizovaných ministerstvem, krajem, svazkem obcí a obcí³⁹⁰ pro účely zvýšení své kvalifikace možnost účastnit se institucionálního dalšího vzdělávání, jež je pod taktovkou ministerstva, které uděluje akreditace vzdělávacím institucím (vysoké školy, zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků a jiná zařízení). V případě prohlubování kvalifikace (zákon o pedagogických pracovnících hovoří o tzv. obnovení, udržení a doplnění kvalifikace) jde dokonce o povinnost dalšího vzdělávání. A vedle institucionálního vzdělávání se další vzdělávání pedagogických pracovníků uskutečňuje též samostudiem. Jak vyplývá ze samotného zákona o pedagogických pracovnících, úprava týkající se dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků se nevztahuje na soukromoprávní sféru, což ale nebrání soukromým školám postupovat podle obecné právní úpravy obsažené v zákoníku práce.

Pedagogický pracovník veřejné školy má tedy možnost (jde-li o zvyšování kvalifikace), ba v některých případech dokonce povinnost (jde-li o prohlubování kvalifikace) dalšího vzdělávání. Pro prohlubování a zvyšování kvalifikace, vč. kvalifikační dohody³⁹¹ se v obecnostech použije subsidiárně část desátá zákoníku práce. Jednotlivé druhy dalšího vzdělávání, forma a podmínky studia v rámci dalšího vzdělávání, vč. předpokladů jeho ukončení, stanovuje prováděcí vyhláška ministerstva o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.³⁹² Mezi druhy institucionálního dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků je řazeno³⁹³:

- studium ke splnění kvalifikačních předpokladů - studium v oblasti pedagogických věd a v oblasti pedagogiky, studium k rozšíření odborné kvalifikace a doplňující studium k rozšíření odborné kvalifikace, doplňující didaktické studium příslušného cizího jazyka, studium pro asistenty pedagoga, pro ředitele škol a školských zařízení,

³⁹⁰ Další vzdělávání pedagogických pracovníků veřejných škol upravuje ustanovení § 24 a násl. zákona o pedagogických pracovnících a prováděcí vyhláška ministerstva o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

³⁹¹ Právní úprava kvalifikační dohody může být přiměřeně použita i při prohlubování kvalifikace pedagogického pracovníka za kumulativního splnění zákonných podmínek, a to že se nejedná o povinné prohlubování kvalifikace (tj. pedagogickému pracovníkovi nebylo uloženo povinně) a že předpokládané (resp. reálně očekávané) náklady dosahují částky alespoň 75 000 Kč. In: BOROVEC, David. Kvalifikační dohoda u pedagogických pracovníků. *Řízení školy*. 2011, roč. 8, č. 1, s. 10.

³⁹² Ministerstvo vnitra nebo Ministerstvo obrany stanoví tyto podmínky prováděcím právním předpisem pro pedagogické pracovníky škol, které zřizují. K tomu vyhláška č. 1/2006 Sb., kterou se stanoví druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol zřizovaných Ministerstvem vnitra, ve znění pozdějších předpisů.

³⁹³ Bližší podmínky týkající se splnění kvalifikačních předpokladů upravuje vyhláška o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků.

- studium ke splnění dalších kvalifikačních předpokladů - studium pro vedoucí pedagogické pracovníky, pro výchovné poradce a k výkonu specializovaných činností,
- studium k prohlubování odborné kvalifikace - průběžné vzdělávání.

Další vzdělávání se uskutečňuje na základě tzv. plánu dalšího vzdělávání, který zpracovává ředitel, jakožto povinný dokument veřejné školy³⁹⁴, s ohledem na rozpočet a potřeby školy a studijní zájmy konkrétního pedagogického pracovníka. Působí-li u zaměstnavatele odborová organizace, je potřebné předchozí projednání s ní, avšak, jak vyplývá ze zákoníku práce³⁹⁵, nesplnění této povinnosti nemá za následek neplatnost ředitelem stanoveného plánu. Je vhodné, aby bylo plánování dalšího odborného rozvoje pedagogických pracovníků součástí „*systematického vzdělávání zaměstnanců školy, které zahrnuje identifikaci potřeby vzdělávání, zpracování plánu vzdělávání, vlastní realizaci vzdělávání a vyhodnocení výsledků vzdělávání.*“³⁹⁶ Je vhodné, aby byla takto připravená strategie vzdělávání rovněž v souladu s personální strategií a cílila na sestavení organizačních předpokladů vzdělávání pedagogických pracovníků.³⁹⁷

Další vzdělávání pedagogických pracovníků, umožňující zejména prohlubování kvalifikace, se uskutečňuje samostudiem³⁹⁸, které je pro pracovněprávní účely považováno za překážku v práci na straně zaměstnance, na něž mu přísluší volno dle zákona o pedagogických pracovnících. Rozsah stanoveného volna k samostudiu činí 12 pracovních dnů ve školním roce.³⁹⁹ Dobu čerpání předmětného volna určuje ředitel jak pedagogickým pracovníkům, tak sám sobě. Pedagogickému pracovníkovi (a tedy i řediteli školy) přísluší za dobu stanoveného volna náhrada platu, která se rovná výši ušlého platu, na který by mu vznikl nárok, kdyby volno nečerpal.⁴⁰⁰ Ředitel není povinen poskytnout pedagogickému pracovníkovi stanovené volno, brání-li tomu vážné provozní důvody nebo jeho účast v rámci prohlubování nebo zvyšování kvalifikace. Pokud pedagogický pracovník nevyčerpá fond dní určených k samostudiu, nepřevádí se zbylé nevyčerpané volno ani jeho část do dalšího kalendářního roku, ale bez dalších nároků studijní volno zaniká. Byť tedy právní úprava

³⁹⁴ PUŠKINOVÁ, Monika. Plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. *Řízení školy*. 2014, roč. 11, č. 8, s. 12.

³⁹⁵ Ustanovení § 19 odst. 2 zákoníku práce.

³⁹⁶ SERBUSOVÁ, Pavla. Další vzdělávání pedagogických pracovníků. *Řízení školy*. 2013, roč. 10, č. 9, s. 15.

³⁹⁷ ŠIKÝŘ, Martin. Odborný rozvoj zaměstnanců. *Řízení školy*. 2014, roč. 11, č. 5, s. 29.

³⁹⁸ K tomu blíže ustanovení § 24 odst. 7 zákona o pedagogických pracovnících.

³⁹⁹ Rozsah stanoveného volna se úměrně sníží, jeli sjednána s pedagogickým pracovníkem kratší pracovní doba. Pokud trvá pracovní poměr pedagogického pracovníka pouze část školního roku, za každý měsíc jeho trvání přísluší jedna dvanáctina stanoveného volna.

⁴⁰⁰ VALENTA, Jiří. *Zákon o pedagogických pracovnících prakticky a přehledně*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 94.

umožňuje další profesní vzdělávání, mnohdy k její realizaci chybí pozitivní motivace ze strany samotných pedagogických pracovníků a v tomto ohledu by měl uplatňovat své řídicí schopnosti právě ředitel školy a přizpůsobovat plánování dalšího vzdělávání opravdu reálným potřebám svých pedagogických pracovníků.

Další vzdělávání formou samostudia a s ním souvisejícího studijního volna se nevztahuje na pedagogické pracovníky veřejných škol vykonávajících práci na základě některé z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. S těmito zaměstnanci je možné ujednat bližší podmínky jeho poskytování v dohodě o pracovní činnosti nebo dohodě o provedení práce.⁴⁰¹

Byť to právní předpisy výslovně neupravují, může se i v případě zvyšování kvalifikace pedagogický zaměstnanec dohodnout se zaměstnavatelem na spolupodílení úhrady vynaložených nákladů⁴⁰², obdobně jako v případě prohlubování kvalifikace dle ustanovení § 230 odst. 4 zákoníku práce.

5.8 Výslovně vyloučené instituty občanského zákoníku

Již delší dobu (a ještě stále) zastává rekodifikace soukromého práva pozici jednoho z velmi diskutovaných témat, jejíž stěžejní část byla realizována prostřednictvím zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, který nabyl účinnosti k 1. 1. 2014. Rekodifikace výrazně ovlivnila tehdejší právní řád a vedle řady jiných právních odvětví se dotkla i práva pracovního, které nemohlo, s ohledem na subsidiaritu občanského zákoníku, ponechat novou právní úpravu bez povšimnutí. Zákoník práce je reflektoval ke stejnému datu, prostřednictvím části šedesáté sedmé novelizačního zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva (dále též „doprovodná novela“).

I přes řadu dílčích úprav, nebyla oblast odměňování závislé práce zasažena příliš razantně. Zásadnější změnu přináší vedle pozměněné koncepce dohody o srážkách z platu také zařazení nového ustanovení § 144a do zákoníku práce.

Pro účely předkládané závěrečné práce se nemůžeme zaměřovat pouze na tarifní, příp. nadtarifní složky platu, ale je nezbytné soustředit pozornost i na další instituty ovlivňující konečnou výši tzv. čistého platu pedagogického pracovníka a rovněž na restrikce působící v oblasti odměňování pedagogického pracovníka, jejichž využití

⁴⁰¹ VALENTA, Jiří. *Zákon o pedagogických pracovnících prakticky a přehledně*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, s. 97.

⁴⁰² BOROVEC, David. Zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků. *Řízení školy*. 2010, roč. 7, č. 12, s. 11.

je v pracovněprávních vztazích zakázáno, a to i přes případný výslovný souhlas pedagogického pracovníka. V dalším textu tedy nastíníme v této souvislosti výslovně vyloučené instituty občanského zákoníku, následně přiblížíme již zmíněné ustanovení § 144a zákoníku práce a budeme se věnovat i srážkám z platu pedagogického pracovníka.

5.8.1 Výslovně vyloučené občanskoprávní instituty

Pedagogický pracovník vstupuje do pracovněprávního vztahu především za účelem získávání odměny za práci, kterou bude pro zaměstnavatele vykonávat. Pokud tedy hovoříme o tom, že pedagogickému pracovníkovi přísluší za vykonanou práci odměna, je nezbytné vymežit i její patřičnou ochranu například před neoprávněnými srážkami, zejména prostřednictvím detailnější úpravy institutu srážek z příjmu z pracovněprávního vztahu, nebo před samovolnou ingerencí třetích osob. Zákonodárce se v této souvislosti snaží eliminovat možnost uplatnění principu subsidiarity občanského zákoníku na pracovněprávní vztahy prostřednictvím výslovného vyloučení některých institutů občanského zákoníku⁴⁰³.

Výslovné vyloučení konkrétních občanskoprávních ustanovení zabraňuje případným nesrovnalostem, které by mohly vyvstat v souvislosti s podpůrným (subsidiárním) použitím občanského zákoníku⁴⁰⁴, který se dle § 4 zákoníku práce na pracovněprávní vztahy použije, nelze-li aplikovat zákoník práce, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Domníváme se ale, že většina potenciálních sporů by ztroskotala právě na nesouladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Na druhou stranu jejich výslovné vyloučení není na škodu, resp. ničemu nepřekáží, a zákonodárce tím dává jasně najevo svůj zájem na bezprostřední ochraně postavení zaměstnance prostřednictvím úpravy pracovněprávní.

V pracovněprávních vztazích je zaměstnavateli použití některých institutů vůči pedagogickému pracovníkovi (příp. i kdyby s tím pedagogický pracovník souhlasil) výslovně zakázáno; lze uvést například:⁴⁰⁵

- postoupení práva na plat, mzdu, odměnu z dohody nebo jejich náhradu,
- použití práva na plat, mzdu, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu (nicméně tento zákaz neplatí pro srážky z platu),

⁴⁰³ Např. ustanovení § 144a nebo ustanovení § 346d zákoníku práce.

⁴⁰⁴ Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008. sp. zn. Pl. ÚS 83/06.

⁴⁰⁵ Ustanovení § 144a, § 346b, § 346c, § 346d zákoníku práce.

- započtení proti pohledávce na plat, mzdu, odměnu z dohody a náhradu platu nebo mzdy (takovéto započtení lze provést pouze za podmínek, které jsou stanovené v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami z platu v občanském soudním řádu⁴⁰⁶ [dále též „občanský soudní řád“]),
- ukládání, příp. požadování peněžitých postihů, poruší-li pedagogický pracovník svou povinnost, která mu vyplývá ze základního pracovněprávního vztahu (tento zákaz neplatí v případě škody, za kterou nese pedagogický pracovník odpovědnost⁴⁰⁷),
- přenášení rizika z výkonu závislé práce na pedagogického pracovníka,
- požadování peněžité záruky v souvislosti s výkonem závislé práce,
- postihování nebo znevýhodňování pedagogického pracovníka, který se zákonným způsobem domáhá svých práv, jež mu plynou z pracovněprávního vztahu,
- zajistit dluh ze základního pracovněprávního vztahu, který má pedagogickému pracovníkovi vzniknout v budoucnu, zástavním právem,
- zřídit zástavní právo k věci, ke které vznikne pedagogickému pracovníkovi vlastnické právo v budoucnu,
- zavázat pedagogického pracovníka k plnění povinnosti společně a nerozdílně,
- sjednat s pedagogickým pracovníkem jinou smluvní pokutu, než jakou stanoví zákoník práce (zákoník práce umožňuje smluvním stranám ujednat smluvní pokutu jen v konkurenční doložce na základě ustanovení § 310 zákoníku práce).

Naproti tomu není pedagogickému pracovníkovi umožněno zprostit zaměstnavatele jeho povinnosti poskytnout mu plat, mzdu, příp. odměnu z dohody a jejich náhrady, odstupné, odměnu za pracovní pohotovost a náhradu výdajů, které mu přísluší v souvislosti s výkonem práce. Zaměstnavatel ani pedagogický pracovník nemohou k zajištění dluhu, který vznikl ze základního pracovněprávního vztahu, zadržet movitou věc druhé straně. Zaměstnavatel ani pedagogický pracovník nemohou postoupit pracovní smlouvu, některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu na někoho jiného. A ani jednoho nelze zavázat k uzavření smlouvy s třetí osobou, pokud by měla být jejím obsahem práva a povinnosti zaměstnavatele nebo

⁴⁰⁶ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁴⁰⁷ Nicméně pokud pedagogický pracovník způsobí škodu, za kterou zaměstnavateli odpovídá, pak důsledkem není, a ani nemůže být, povinnost zaplatit peněžitou pokutu, nýbrž povinnost nahradit majetkovou, příp. nemajetkovou újmu podle části jedenácté zákoníku práce.

pedagogického pracovníka. Třetí osoba také nesmí převzít dluh, který jeden vůči druhému má (zaměstnavatel vůči pedagogickému pracovníkovi nebo naopak).

S porušením výše popsanych zákazů je zpravidla spojen následek nicotnosti, to znamená, že pokud se strany od ustanovení, která vylučují použití občanskoprávních institutů, odchýlí, nebude se k tomu přihlížet.⁴⁰⁸

Do 31. 12. 2011 bylo vyloučení některých občanskoprávních ustanovení upraveno především v ustanoveních § 13 a § 14 zákoníku práce pod názvem „základní zásady pracovněprávních vztahů“. Zaměstnavatel měl kupříkladu též zapovězeno možnost ukládat pedagogickému pracovníkovi peněžité pokuty za porušení povinnosti, jenž mu vyplývá z pracovněprávního vztahu a ani je od něho nemohl požadovat. Zaměstnavatel také nemohl od zaměstnance v pracovněprávním vztahu požadovat ani sjednat zajištění závazku. Tento zákaz se nevztahoval na konkurenční doložku a srážky z příjmu z pracovněprávního vztahu. Většina zde zmíněných zákazů nebo základních principů poté byla zásluhou řady novelizací rozřazena do jiných ustanovení v mezích zákoníku práce a, jak vyplývá z výše uvedeného výčtu, platí i v současné době.

Od 1. 1. 2012 (až do 31. 12. 2013) bylo pro pracovněprávní vztahy použití určitých institutů občanského zákoníku, včetně aplikace občanskoprávní úpravy postoupení pohledávky, vyloučeno kogentním ustanovením § 4a zákoníku práce, který v odst. 1 stanovoval, že: „(1) Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky.“ K tomuto datu (tj. od 1. 1. 2012) byly do zákoníku práce vloženy také některé již zmíněné staro-nové zvláštní zákazy,⁴⁰⁹ zejména v podobě ustanovení § 346b a § 346c, která se zabývají možností, resp. „nemožností“ ukládat peněžité postihy, přenášet riziko zaměstnavatele na pedagogického pracovníka, požadovat peněžité záruky, postihovat nebo znevýhodňovat pedagogického pracovníka domáhajícího se svých práv a zprošťovat zaměstnavatele povinnosti poskytnout pedagogickému pracovníkovi odměnu za vykonanou práci. Obě zmíněná ustanovení zůstala až doposud v nepozměněné podobě.

⁴⁰⁸ Viz § 144a odst. 3 nebo § 346e zákoníku práce.

⁴⁰⁹ O staro-novou právní úpravu jde především z důvodu dřívější úpravy (tj. do 31. 12. 2011) těchto jednotlivých zákazů především v ustanovení § 13 a § 14 zákoníku práce.

5.8.2 Ustanovení § 144a zákoníku práce

Jak již bylo uvedeno, doprovodná novela (novelizční zákon č. 303/2013 Sb.⁴¹⁰) přeformulovala, pozměnila a rozdělila výčet výslovně vyloučených ustanovení občanského zákoníku z ustanovení § 4a do dvou ustanovení zákoníku práce, především do ustanovení § 144a a ustanovení § 346d zákoníku práce.

Nově začleněná zákazová právní norma v podobě ustanovení § 144a zákoníku práce⁴¹¹ se snaží chránit splatnou odměnu za vykonanou práci, tedy situaci, kdy pedagogický pracovník vykonal práci, za kterou mu od zaměstnavatele přísluší patřičná odměna. Povolení právně neregulované ingerence jiných právních institutů nebo třetích osob do tohoto zpravidla ryze „dvousubjektového“ právního vztahu (zaměstnavatel - pedagogický pracovník), byť i na základě předchozí dohody, představuje v této sféře nežádoucí jev. Platná právní úprava týkající se splatné odměny má především kogentní charakter a chrání nejen výplatu splatné odměny, ale také neoprávněně prováděné srážky z platu (viz dále). Zmíněné ustanovení § 144a zákoníku práce upravuje jednotlivé zákazy ve věci postoupení pohledávky a zajištění dluhu a blíže specifikuje podmínky pro započtení proti pohledávce.

V prvé řadě je tedy zakázáno postoupit právo na plat, mzdu, příp. odměnu z dohody nebo jejich náhradu na jinou osobu. Tento zákaz pramení ze samotného naturelu základních pracovněprávních vztahů, tedy že pedagogický pracovník má povinnost osobně vykonávat práci pro zaměstnavatele a zaměstnavatel má povinnost mu za vykonanou práci vyplácet odměnu. Pedagogickému pracovníkovi proto nemůže být odejmuto právo na plat postoupením třetí osobě, a to ani v případě, že by postoupení takové pohledávky inicioval sám pedagogický pracovník. Jiná situace by byla, pokud by například pedagogický pracovník udělil písemnou plnou moc manželce nebo kamarádovi, aby jeho plat vyzvedl.⁴¹²

Nutno podotknout, že zákaz postoupení pohledávky na třetí osobu je v zákoníku práce částečně duplikován. Poprvé je tedy upraven v rozebíraném ustanovení § 144a odst. 1 zákoníku práce zákaz postoupit právo na plat, mzdu, příp. odměnu z dohody nebo jejich náhradu. Zákaz postoupení pohledávky se tedy netýká jiných příjmů zaměstnance od zaměstnavatele. Taktéž úprava obsažená

⁴¹⁰ S účinností od 1. 1. 2014.

⁴¹¹ Ustanovení § 144a zákoníku práce „(1) Zakazuje se postoupit právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu.

(2) Zakazuje se použít právo na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich část anebo jejich náhradu k zajištění dluhu; to neplatí v případě dohody o srážkách ze mzdy.

(3) Odchýlí-li se smluvní strany od zákazů uvedených v odstavcích 1 a 2, nepřihlíží se k tomu.

(4) Započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu smí být provedeno jen za podmínek stanovených v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řádu.“

⁴¹² Tato varianta je přímo podložena ustanovením § 142 odst. 6 zákoníku práce.

v ustanovení § 346d odst. 4 zákoníku práce zakazuje postoupit na třetí osobu pohledávku ze základního pracovněprávního vztahu, kterou má zaměstnavatel vůči pedagogickému pracovníkovi a naopak. Toto šířeji vymezené postoupení pohledávky do sebe hravě zahrne rozsah ustanovení § 144a odst. 1 zákoníku práce, které blíže žádné konkrétní podmínky nespécifikuje, čímž se ustanovení § 144a odst. 1 stává více méně nadbytečným. Nadto zakazuje ustanovení § 346d odst. 4 ZP též postoupit na jinou osobu pracovní smlouvu nebo některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, což je dáno především osobním charakterem vykonávané práce.

Dále nelze právem na plat, mzdu, příp. odměnu z dohody nebo jejich částí anebo jejich náhradou zajistit dluh, s výjimkou dohody o srážkách z platu. Zákoník práce tak prostřednictvím ustanovení § 144a odst. 2 umožňuje zaměstnavateli a pedagogickému pracovníkovi sjednat dohodu o srážkách z platu, která je nyní blíže specifikována v občanském zákoníku v ustanovení § 2045 a násl., které mimo jiné vymezuje podmínky potřebné k uzavření takové dohody. Daná úprava například v tomto ohledu vylučuje i institut ručení, byl-li by ručitelem pedagogický pracovník, tzn. aby je zaměstnavatel vyplácel věřiteli ručitele-pedagogického pracovníka.⁴¹³

Pokud by se strany od výše popsaných zákazů odchýlily, šlo by o vadné právní jednání, ke kterému by se nepřihlíželo. Porušení těchto zákazů s sebou tedy přináší negativní právní následek v podobě zdánlivého právního jednání⁴¹⁴. Takové právní jednání je považováno za nicotné, právně bezpředmětné, to znamená, že se na něj hledí, jako by se v právní realitě nikdy nestalo (právně neexistuje).⁴¹⁵ Totéž platí pro postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu dle ustanovení § 346d odst. 4 zákoníku práce.

Poslední odstavec § 144a zákoníku práce stanovuje podmínky, za nichž může dojít k započtení proti pohledávce na plat, mzdu, příp. odměnu z dohody a náhradu platu nebo mzdy. Tato forma započtení je přípustná pouze za podmínek, které jsou stanovené v občanském soudním řádu v rámci úpravy výkonu rozhodnutí srážkami z platu⁴¹⁶.

Jelikož však již občanský zákoník nelimituje započtení vůči pohledávce na plat (mzdu, příp. odměnu z dohody a náhradu platu nebo mzdy) jeho aritmetickou polovinou⁴¹⁷,

⁴¹³ ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 41.

⁴¹⁴ Ustanovení § 144a odst. 3 zákoníku práce.

⁴¹⁵ STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Soudy, s. r. o., 2014, s. 29.

⁴¹⁶ Viz ustanovení § 276 a násl. občanského soudního řádu.

⁴¹⁷ Dříve bylo toto pravidlo obsaženo v ustanovení § 1988 odst. 2 občanského zákoníku. Zrušeno bylo novelizačním zákonem č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony, a to od 30.12.2016.

nevyužijeme v tomto ohledu princip subsidiarity občanského zákoníku a v něm dříve zakotvené omezení započtení proti pohledávce na plat (mzdu, příp. odměnu z dohody a náhradu platu nebo mzdy) maximálně do výše nepřesahující polovinu platu (mzdy, příp. odměny z dohody nebo náhrady platu nebo mzdy).

Uvedený zákaz se týká pouze pohledávky na plat, mzdu, odměnu z dohody a náhradu mzdy nebo platu. Pokud by bylo jednostranné započtení proti pohledávce na plat pedagogického pracovníka umožněno, byla by obcházena jeho alimentární funkce.⁴¹⁸ V ostatních případech, u tzv. jiných příjmů zaměstnance jako u odměny za pracovní pohotovost, odstupného, odměn podle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce a peněžitých plnění věrnostní nebo stabilizační povahy poskytnuté pedagogickému pracovníkovi v souvislosti se zaměstnáním se subsidiárně použije občanský zákoník, který stanovuje bližší podmínky pro zánik závazku formou započtení v ustanovení § 1982 až § 1991, a to jak započtení jednostranným prohlášením (námitkou), tak kompenzací na základě ujednání stran⁴¹⁹. Pro uplatnění daného postupu formou jednostranného započtení je v první řadě zapotřebí, aby si strany navzájem něco dlužily, konkrétně nějaké plnění stejného druhu. V oblasti odměňování hovoříme v této souvislosti o pohledávkách peněžitých, tzn. je nutné jejich vyčíslení v penězích. Například zaměstnavatel dluží pedagogickému pracovníkovi odměnu při životním jubileu, a současně musí pedagogický pracovník zaměstnavateli nahradit škodu, za kterou zodpovídá. V takovém případě pak může kterákoli ze stran prohlásit, že započítává svoji pohledávku proti pohledávce druhé strany.⁴²⁰ Jedná se o jednostranné započtení, to znamená, že není třeba souhlasu druhé strany (k započtení může dojít dokonce i proti její vůli⁴²¹). Možnost přistoupit k započtení nastává okamžikem vzniku práva požadovat uspokojení vlastní pohledávky a souběžně plnit svůj vlastní dluh.

Zjišťování způsobilosti pohledávek k započtení se děje na základě kritéria uplatnitelnosti před soudem. Nezpůsobilé k započtení jsou pohledávky neurčité nebo nejisté.⁴²² Neurčitou je pohledávka, která je sice jistá, ale není znám její rozsah, kupříkladu nelze zcela jednoznačně vyčíslit výši náhrady škody. Naproti tomu stojí pohledávka nejistá, která může vyvolávat značné pochybnosti, jelikož takováto pohledávka vznikne například

⁴¹⁸ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 277

⁴¹⁹ ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 509.

⁴²⁰ Šubrt k tomu uvádí: „Zaměstnavatel si může započíst jen pohledávku, která je splatná, a to poté, co zaměstnanci sdělí, že započtení provede.“ In: ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, s. 509.

⁴²¹ ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, s. 275.

⁴²² Institut započtení má odstraňovat vzájemné pohledávky stran, nikoli vyvolávat spory. In: ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit. a. s., 2012, s. 784.

za situace, kdy zaměstnavatel dluží pedagogickému pracovníkovi odměnu při životním jubileu a aby mu ji nemusel vyplatit, začne tvrdit, že mu pedagogický pracovník způsobil škodu, a že započítává svoji pohledávku proti pohledávce pedagogického pracovníka. Na tomto místě tedy vyvstává otázka, zda nejistou bude každá pohledávka, jež bude stranou zpochybněna nebo jinak znejistěna (viz nastíněný příklad).

Jsme ale toho názoru, že právě v případě povinnosti pedagogického pracovníka nahradit zaměstnavateli škodu, kterou mu způsobil, je nezbytné uznání odpovědnosti za škodu ze strany zaměstnance, aby se předešlo klasifikaci pohledávky jako nejisté. Pokud by zaměstnanec odpovědnost za škodu neuznal (např. jednostranným prohlášením nebo uzavřením dohody o náhradě škody), měl by zaměstnavatel, dle našeho názoru, uplatnit takovou pohledávku před soudem.

Započtením proti pohledávce druhé strany dojde ke zrušení obou pohledávek v takovém rozsahu, v jakém se vzájemně kryjí. Současně je zakázáno započtení proti pohledávce na náhradu újmy způsobené na zdraví (započtení by bylo možné pouze pokud by se jednalo o vzájemnou pohledávku na náhradu téhož druhu) a započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný.

Nicméně ani případný zákaz jednostranného započtení nebrání stranám, aby si započtení jakékoli pohledávky dohodli, ledaže bychom hovořili o ujednání o započtení proti pohledávce výživného pro nezletilého, který není plně svéprávný, k němuž by se dle občanského zákoníku nepřihlíželo. V případě ujednání stranami tak lze například započíst splatnou pohledávku proti pohledávce, která splatná zatím není.

5.8.3 Srážky z platu

Srážky z příjmu představují legální zkrácení platu pedagogického pracovníka o určitý finanční obnos před jeho samotnou výplatou, které jsou (i s případným nesouhlasem pedagogického pracovníka) prováděny zaměstnavatelem za účelem uspokojení pohledávek věřitelů.⁴²³ Jedná se o situaci, kdy lze v určitých případech (do zákonem limitované výše) i jednostranně zasahovat do nárokové složky platu pedagogického pracovníka a oslabovat tak především alimentární funkci odměny.

Vedle ochrany splatné odměny při její výplatě, jakožto jednoho ze základních principů uplatňujících se ve sféře odměňování, je nutné chránit plat pedagogického pracovníka před neoprávněnými, resp. samovolně prováděnými srážkami a z toho důvodu je platná právní

⁴²³ BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. 2. rozšíř. vyd. Praha: ANAG, 2014, s. 13.

úprava téměř kogentní a vcelku detailní. Za tzv. srážky z platu považujeme srážky z příjmů pedagogického pracovníka ze základního pracovněprávního vztahu⁴²⁴ (pod termín „platu“ budeme pro tyto účely zahrnovat jak plat, mzdu, odměny z dohod, náhradu platu nebo mzdy, tak i odměnu za pracovní pohotovost, plnění poskytnuté pedagogickému pracovníkovi v souvislosti se skončením zaměstnání, věrnostní nebo stabilizační peněžitá plnění a odměny podle ustanovení § 224 odst. 2 zákoníku práce). Institut srážek z platu je institutem zajišťovacím.

Srážky z platu lze provádět pouze:

- v případech určených zákoníkem práce nebo zvláštním právním předpisem (tzn. jednostranně; v takovém případě není třeba dohoda o srážkách z platu),
- k úhradě členských příspěvků pedagogického pracovníka, který je členem odborové organizace (je-li to sjednáno v kolektivní smlouvě nebo jiné písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací a daný pedagogický pracovník s tím souhlasí),
- na základě písemné dohody o srážkách z platu nebo k uspokojení závazků pedagogického pracovníka.

Srážky z platu lze tedy provádět na základě zákona, na základě dohod nebo na základě výkonu rozhodnutí či exekuce. Zaměstnavatel má v souvislosti s prováděním srážek z platu po určitou dobu evidenční povinnost, tzn., že musí zaznamenávat údaje jako jméno a příjmení, adresu fyzické osoby, název a sídlo právnické osoby a dokumenty, které se týkají prováděných srážek z platu. Zákoník práce odkazuje v této souvislosti za zákon o archivnictví, který danou problematiku neupravuje. Dle Šubrt⁴²⁵ je pro tyto účely vhodné uschovávat mzdové listy nebo účetní záznamy obsahující dané údaje, a to po dobu 30 kalendářních roků následujících po roce, kterého se týkají.⁴²⁶

Zákoník práce obsahuje taxativní výčet jednotlivých případů, ve kterých může, příp. musí zaměstnavatel srážku provést:

- daň z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (provádí se přednostně),
- pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (provádí se přednostně),

⁴²⁴ Viz ustanovení § 145 a násl. zákoníku práce.

⁴²⁵ ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 20.

⁴²⁶ Ustanovení § 35a odst. 4 písm. d) zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů.

- zálohu na plat, kterou je pedagogický pracovník povinen vrátit proto, že nebyly splněny podmínky pro přiznání tohoto platu,
- nevyúčtovanou zálohu na cestovní náhrady, příp. jiné nevyúčtované zálohy, poskytnuté pedagogickému pracovníkovi k plnění jeho pracovních úkolů,
- náhradu platu za dovolenou, na kterou pedagogický pracovník ztratil právo nebo mu toto právo ani nevzniklo a náhradu platu, mzdy nebo odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr při dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě, na niž pedagogickému pracovníkovi právo nevzniklo.

U prvních dvou bodů (záloha na daň z příjmů fyzických osob srážena z příjmů ze závislé činnosti, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění), tzv. srážené částky, se srážky z tzv. hrubého platu provedou přednostně. Po odečtení těchto srážených částek získáme tzv. čistý plat⁴²⁷. U ostatních bodů se řídí pořadí dnem, kdy bylo započato s prováděním srážek.

Zvláštním právním předpisem (občanským soudním řádem) se řídí výkon rozhodnutí (exekuce) srážkami z platu nařízený nebo vedený soudem (ustanovení § 276 až § 302 občanského soudního řádu), soudním exekutorem (ustanovení § 60 exekuce srážkami z platu exekučního řádu⁴²⁸), správcem daně (ustanovení § 187 až § 189 daňová exekuce srážkami z platu daňového řádu⁴²⁹), orgánem správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku (ustanovení § 103 a násl. správního řádu⁴³⁰). Bližší podmínky a pořadí jednotlivých pohledávek, vč. pohledávek přednostních⁴³¹, se řídí pravidly stanovenými v úpravě výkonu rozhodnutí srážkami z platu v občanském soudním řádu, tzn. bez ohledu na to, kterým z výše uvedených orgánů je výkon rozhodnutí nařízen nebo veden. Srážky se tedy provádějí z čistého platu (z platu odečteme tzv. srážené částky), a to pouze do výše výkonem rozhodnutí vymáhané pohledávky s příslušenstvím. Od čistého platu je ještě nezbytné odečíst tzv. nezabavitelnou částku⁴³², která nesmí být pedagogickému pracovníkovi z platu

⁴²⁷ Ustanovení § 277 občanského soudního řádu.

⁴²⁸ Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴²⁹ Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³⁰ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

⁴³¹ Zákonodárce primárně chrání některé sféry, např. pohledávky výživného, pohledávky náhrady újmy způsobené poškozenému ublížením na zdraví nebo úmyslnými trestnými činy, pohledávky náhrady přeplatků na dávkách nemocenského pojištění, důchodového pojištění nebo státní sociální podpory apod. (viz ustanovení § 279 odst. 2 občanského soudního řádu)

⁴³² Výpočet základní částky je stanoven zejména nařízením vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postizitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách) o kterém dále hovoříme jako o „nařízení o nezabavitelných částkách“.

sražena, jelikož jejím hlavním smyslem je zabezpečení základních životních potřeb povinného⁴³³, a proto mu musí být vždy poukázána.

Co se týče srážek z platu prováděných k úhradě členských příspěvků pedagogického pracovníka, jakožto člena odborové organizace, se pořadí řídí dnem, kdy pedagogický pracovník s prováděním srážek souhlasil. Zákoník práce v tomto ohledu nevyžaduje, aby byl souhlas pedagogického pracovníka udělen v písemné formě, nicméně ji, právě s ohledem na právní jistotu v souvislosti s pořadím prováděných srážek, doporučujeme. Souhlas pedagogického pracovníka udělený k provádění srážek z platu k úhradě členských příspěvků odborové organizaci do r. 2007 (zákoník práce č. 65/1965 Sb.) zůstává platný i nadále⁴³⁴ a není proto nutné jej po pedagogickém pracovníkovi opětovně vyžadovat.

Od 1. 1. 2014 došlo prostřednictvím již zmíněného novelizačního zákona č. 303/2013 Sb. k několika dalším změnám. Předně bylo zrušeno stávající ustanovení § 327 zákoníku práce, které podrobněji upravovalo písemnou dohodu o srážkách z platu mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem. Zrušení nastalo v důsledku nově zavedené právní úpravy dohody o srážkách z platu přímo v občanském zákoníku⁴³⁵. Dohoda o srážkách z platu může být uzavřena nejen mezi pedagogickým pracovníkem (jakožto dlužníkem) a zaměstnavatelem (jakožto věřitelem), ale také mezi pedagogickým pracovníkem (dlužník) a osobu od zaměstnavatele odlišnou (jiná, třetí osoba, která je v pozici věřitele). Mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem může být rovněž uzavřena dohoda k uspokojení závazků pedagogického pracovníka podle ustanovení § 1746 odst. 2 občanského zákoníku upravujícího inominační smlouvy.

Pokud nejde o srážky z platu k uspokojení práva zaměstnavatele, je nutné mít k uzavření dohody o srážkách z platu jeho souhlasu ve všech případech. Pedagogický pracovník tedy nemůže uzavřít dohodu o srážkách z platu s třetí osobou, aniž by měl předchozí souhlas zaměstnavatele (plátce mzdy), to znamená, že zaměstnavatel o těchto skutečnostech ví dopředu.

Dále je upraveno také placení vynaložených nákladů v souvislosti se srážkami z platu. Zatímco právní úprava před 1. 1. 2014 ponechávala placení nákladů výhradně na zaměstnavateli, stávající právní úprava omezuje placení nákladů spojených s placením srážek z platu zaměstnavatelem pouze do výše první dohody o srážkách z platu. Ostatní

⁴³³ BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. 2. rozšíř. vyd. Praha: ANAG, 2014, s. 81.

⁴³⁴ ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuce a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 24.

⁴³⁵ Ustanovení § 2045 až § 2047 občanského zákoníku.

náklady spojené s placením dalších dohod o srážkách z platu, které má zaměstnavatel současně plnit, jdou k tíži pedagogického pracovníka.

U srážek z platu prováděných ve prospěch zaměstnavatele se pořadí řídí dnem, kdy byla dohoda o nich uzavřena a u srážek z platu prováděných na základě dohody mezi pedagogickým pracovníkem a jinou osobou dnem, kdy byla tato dohoda zaměstnavateli předložena.

Zákoník práce v ustanovení § 147 odst. 3 výslovně uvádí případy, kdy zaměstnavatel ve svůj prospěch srážky z platu provádět nemůže, a to:

- za přijetí do zaměstnání,
- ke složení peněžitých záruk (kauce) nebo
- k úhradě smluvních pokut.

Spolu s ustanovením § 346b ZP, který upravuje zákaz jednotlivých peněžitých postihů podrobněji, jsou zmíněná ujednání o peněžitých plněních zakázána. Zákonná úprava zaměstnavateli zakazuje ukládat⁴³⁶ peněžité postihy pedagogickému pracovníkovi zaporušení povinností, která mu vyplývají ze základního pracovněprávního vztahu. V souvislosti s výkonem práce nesmí zaměstnavatel od pedagogického pracovníka vyžadovat ani peněžitou záruku. Požadovat peněžitou záruku (zálohu v podobě kauce), je zcela nepřipustné, i pokud by ji chtěl zaměstnavatel využívat kupříkladu pro náhradu škody, kterou by mu pedagogický pracovník mohl způsobit v budoucnu.⁴³⁷ Všechna výše zmíněná jednání zaměstnavatele by byla nejen v rozporu s dotyčnými ustanoveními, ale již se samotnou základní zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.

V této souvislosti bychom rádi zmínili, že provádět srážky z platu ve prospěch zaměstnavatele k náhradě škody, kterou pedagogický pracovník zaměstnavateli způsobil a za kterou odpovídá, je možné, ale pouze na základě dohody o srážkách z platu mezi nimi. V nastíněném případě se nejedná o peněžitý postih ve výše uvedeném slova smyslu, jelikož pedagogický pracovník nahrazuje škodu, která již vznikla a jde tedy o kompenzaci škody, kterou pedagogický pracovník zaměstnavateli způsobil.

Shrňme-li výše uvedené závěry, jsou jednotlivé srážky z platu prováděny v následujícím pořadí:

⁴³⁶ Zaměstnavatel nesmí peněžité postihy od zaměstnance ani požadovat.

⁴³⁷ ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozšíř. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, s. 403 a 678.

- daňové povinnosti a zákonné pojištění (tím dostaneme tzv. čistý plat, od které se odečte ještě tzv. nezabavitelná částka), následně
- srážky prováděné na základě nařízení výkonu rozhodnutí v pořadí, v jakém byly zaměstnavateli doručeny, a nakonec
- na základě více dohod o srážkách z platu mezi pedagogickým pracovníkem a zaměstnavatelem dle dne jejich uzavření a u ostatních dohod o srážkách z platu v pořadí, v jakém byly zaměstnavateli předloženy.

V neposlední řadě je z tohoto pohledu vhodné abychom upozornili na případné chybné prolínání srážek z platu a bezhotovostní výplaty platu, kdy zaměstnavatel nechce poukazovat plat pedagogického pracovníka na další platební účet, vyjma nařízeného výkonu rozhodnutí. Problematické je, že plat, resp. částka určená pedagogickým pracovníkem, je, na základě dohody zaměstnavatele a pedagogického pracovníka, poukazována na jeden platební (bankovní) účet určený tímto pedagogickým pracovníkem. Naproti tomu částky srážené z platu jsou poukazovány na platební účet jiné fyzické nebo právnické osoby. Zaměstnavatel ale nemůže (i když se tak v praxi děje) bez dalšího zkoumání odmítnout žádost pedagogického pracovníka týkající se vyplácení části platu bezhotovostním způsobem na další platební účet s prostým odkazem na ustanovení zákoníku práce stanovující, že zaměstnavatel je na základě dohody s pedagogickým pracovníkem povinen poukázat plat na jeden platební účet jím určený.

Zaměstnavatel se může s pedagogickým pracovníkem dohodnout na jiném způsobu výplaty platu, tedy i na bezhotovostní formě výplaty platu, ale až po provedení případných srážek z platu. Konstrukce poukazování platu na více platebních účtů se tak uplatní v případě srážek z příjmu v souladu se zákoníkem práce a dalšími právními předpisy, kam vedle srážek z platu prováděných výkonem rozhodnutí (exekuce) nařízeným nebo vedeným příslušným orgánem (soud, soudním exekutorem, správce daně aj.) spadá kupříkladu i na základě dohody o srážkách z platu, typicky již zmíněné spokojení pohledávky výživného.

Pokud tedy chce pedagogický pracovník poukazovat část platu bezhotovostním způsobem na jiný platební účet, musí zaměstnavatel zohledňovat, zda jde o srážky z platu ve výše uvedeném slova smyslu nebo bezhotovostní formu výplaty platu na další platební účet určený zaměstnancem.⁴³⁸

⁴³⁸ Dané stanovisko zaujímá i ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, s. 19.

Výše uvedené instituty, včetně ustanovení § 144a zákoníku práce, se (i přes roztržité systémové zařazení v zákoníku práce) svou koncepcí snaží v pracovněprávních vztazích redukovat využití ústřední zásady soukromého práva, kterou je individuální autonomie (autonomie vůle)⁴³⁹, a to především ve snaze chránit slabší smluvní stranu před nežádoucí svévolnou intervencí zaměstnavatele do práva pedagogického zaměstnance na plat a rovněž před ingerencí třetích osob do tohoto individuálního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a pedagogickým pracovníkem.

⁴³⁹ HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 86.

6 Závěr

Předkládaná disertační práce se zabývá otázkou, v jaké míře, a zda vůbec, poskytuje stávající právní úprava zaměstnavateli flexibilní právní nástroje pro odměňování pedagogických pracovníků veřejných škol.

Právo na vzdělání je ústavně zaručeným právem každého člověka a patří mezi základní priority moderního demokratického státu. Stát, jakožto garant práva na vzdělání, zabezpečuje právní rámec jeho poskytování, bez ohledu na charakter zřizovatele, ve snaze zajistit dostatečně kvalitní úroveň poskytované výchovy a vzdělávání ze strany právnických osob, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání. Z tohoto důvodu je stát primárním poskytovatelem zdrojů na realizaci práva na vzdělání, resp. zdrojů na činnost škol. Přičemž výchovu a vzdělávání poskytují ve školách (bez ohledu na právní povahu zřizovatele) pedagogičtí pracovníci předně formou přímé pedagogické činnosti, tzn. výkonem určitých vymezených činností, kterými přímo působí na vzdělávanou osobu.

V závěrečné práci se věnujeme pedagogickým pracovníkům odměňovaným za vykonanou práci ve formě platu, jelikož s ohledem na nutnost zabezpečit dostatečný počet vzdělávacích institucí, aby mohla být výchova a vzdělávání náležitě poskytovány (i v návaznosti na povinnou školní docházku a právo bezplatného vzdělávání) a s tím související majoritní státní zajištění finančních prostředků, jsou zřizovatelé právnických osob vykonávajících činnosti školy zpravidla veřejnoprávní povahy, předně jde o územní samosprávné celky.

Předkládaná práce se zabývá odměňováním pedagogických pracovníků, jelikož výdělek, resp. odměna za vykonanou práci představuje jeden ze stěžejních důvodů, proč člověk do pracovního procesu, zejména do některého ze základních pracovněprávních vztahů, vstupuje, vázán na jistý rozsah dispoziční pravomoci jiného subjektu - zaměstnavatele a setrvává v něm značnou část, ne-li celou dobu, svého produktivního věku. Plat pedagogického pracovníka tedy může být nejen primárním zdrojem příjmů hmotného zabezpečení jeho samého, ale i jeho rodiny, příp. osob na něm finančně závislých a je proto nezbytné zabývat se jak mechanismy směřujícími k jeho poskytování, tak ochranou platu již splatného. I z těchto důvodů je nutné věnovat dané oblasti patřičnou pozornost, jelikož v praxi může docházet k chybné interpretaci a následně i aplikaci právních norem týkajících se jednotlivých platových složek pedagogického pracovníka.

Vedle toho představuje odměna za vykonanou práci pro zaměstnavatele řídicího pracovní proces jeden ze stěžejních motivačních nástrojů (dokáže-li její poskytování vhodné

regulovat, popř. má-li vůbec možnost její výši markantněji ovlivňovat), jehož prostřednictvím může zpravidla podněcovat zaměstnance, vč. pedagogických pracovníků, k vyšším pracovním výkonům a tím v konečném důsledku i efektivněji a kvalitněji řídit celý chod školy.

Nicméně, jak vyplývá z předkládané práce, oprávnění zaměstnavatele, potažmo ředitele veřejné školy, disponovat s jednotlivými platovými složkami pedagogických pracovníků je limitováno prostřednictvím kogentních norem, a to právě s ohledem na majoritní saturaci prostředků na provoz školy, vč. prostředků na platové výdaje, z veřejných rozpočtových složek, na rozdíl od ředitele soukromé školy, byť částečně financované z veřejného rozpočtu (formou dotace), který může uplatňovat klasická pravidla odměňování mzdou a jemuž je v této oblasti ponechána širší dispoziční pravomoc. Jelikož v tomto ohledu veřejná škola nakládá s finančními prostředky hrazenými plně z veřejných zdrojů, projevuje se zde zájem státu na striktnější právní regulaci dané oblasti, zejména co se týče způsobu a rozsahu čerpání vynakládaných prostředků.

I z toho důvodu nemá ředitel veřejné školy při určování platu, popř. jeho jednotlivých složek, možnost použít odlišná pravidla, než jaká jsou stanovena v právních předpisech týkajících se odměňování pedagogických pracovníků platem (jedná se zejména o zákoník práce a nařízení vlády o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě). Ředitel by měl stanovit bližší podmínky a předpoklady poskytování platových složek a dalších výdajů, které nepřísluší za výkon práce (vše v mezích právních předpisů týkajících se odměňování pedagogických pracovníků platem) ve vnitřním předpise, příp. kolektivní smlouvě, a to s ohledem na následně snadnější prokazování účelnosti, hospodárnosti a efektivnosti vynakládání prostředků na platy a další výdaje. Jelikož je vynakládání finančních prostředků na provoz veřejných škol, v návaznosti na zdroj, z něhož jsou čerpány, přísněji kontrolováno, je vhodné, aby ředitel veřejné školy uvedenou možnost využil.

Jelikož nemají ředitelé veřejných škol takovou dispoziční pravomoc, oproti ředitelům škol soukromých, ohledně nakládání s přidělovanými prostředky na platové výdaje, nemohou upravovat odměňovací mechanismy pro specifické potřeby dané školy, aby mohli optimálně motivovat pedagogické pracovníky a zajistit jejich vnitřní uspokojení z vykonávané práce, včetně subjektivního pocitu odpovídajícího finančního ohodnocení za odvedenou práci. Na druhou stranu lze uvést, že recentní právní úprava poskytuje (s jistými výhradami) dostatečnou ochranu odměny již splatné.

Jak vyplývá z předkládané práce, disponuje ředitel veřejné školy, zcela minimální pravomocí ovlivňovat jednotlivé platové složky pedagogických pracovníků. Nejenže je tedy stávající právní úprava týkající se odměňování pedagogických pracovníků platem příliš rigidní, ale fakticky též operuje s tendencí zvyšování platového tarifu téměř výlučně v závislosti na počtu odpracovaných let pedagogického pracovníka.

Snaha snižovat výdajové položky školy může vést i k porušování pracovněprávních předpisů, zejména při rozvrhování pracovní doby a stanovování týdenního rozsahu přímé pedagogické činnosti pedagogických pracovníků a v té souvislosti s proplácením tzv. nadúvazkových hodin, při proplácení jednotlivých příplatků, z hlediska nenárokovosti, resp. nárokovosti osobního příplatku nebo při sestavování vnitřního platového předpisu.

Jelikož v životě jsou zpravidla peníze až na prvním místě, je odměňování stále neúčinnějším nástrojem v oblasti motivace (ať už pozitivní, nebo negativní). Avšak výše odměny by neměla reflektovat výlučně celospolečenský pohled na prestiž a lukrativnost daného povolání, ale především aspekt přiměřenosti a spravedlivosti finančního ohodnocení poskytovaného za odvedenou práci.

Domníváme se, že vhodným řešením se jeví koncept postavený na pravidelné průpravě pedagoga a průběžné evaluaci jeho činnosti. Nicméně je důležité, aby byl celý systém, tzn. jak samotné koncepce evaluace, příprava hodnotitelů, stanovení objektivních kritérií jednotlivých hodnocených oblastí, tak eliminování možností svévolného subjektivního posuzování ze strany hodnotitelů, detailně propracován v návaznosti na stávající právní úpravu.

Vedle toho se nedomníváme, že by flexibilnější právní úprava poskytování nadtarifních platových složek a dalších prostředků, které nepřísluší za samotný výkon práce, vedla k plošnému neúčelnému vynakládání prostředků v souvislosti s platy a dalšími výdaji či zapříčinila svévolné přidělování nenárokových platových složek pedagogickým pracovníkům založené pouze na subjektivním hodnocení ředitele školy (v závislosti na oblibě). A to především z důvodu, že zaměstnavatel musí s finančními prostředky nakládat s péčí řádného hospodáře a používat je ke stanoveným účelům. Daná obava není namístě i s ohledem na kontroly prováděné ze strany orgánu veřejné moci stran využívání poskytovaných prostředků na činnost škol.

Ředitelé veřejných škol by, dle našeho názoru, měli mít možnost vyvažovat stanovování alespoň některých nadtarifních platových složek s ohledem na potřebu

individuálního přístupu k pedagogickým pracovníkům (při dodržování principu spravedlivé odměny), způsobem odpovídajícím potřebám školy.

7 Seznam použitých zdrojů

Literatura

- ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Z anglického originálu přeložil Josef Koubek. 8. vyd. Praha: Grada Publishing a.s., 2002, 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
- BENDER, Peter Urs. *Niterný leadership*. Z anglického originálu přeložil Pavel Medek. 1. vyd. Praha: Management Press, 2008, 219 s. ISBN 978-80-7261-069-3.
- BENEŠOVÁ, Eva. Nároková versus nenároková složka mzdy. *Daňová a hospodářská kartotéka*. 2015, roč. 23, č. 14-15, s. 48-51. ISSN 1210-6739.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 4. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010, 576 s. ISBN 978-80-7400-186-4.
- BĚLINA, Miroslav a kol. *Pracovní právo*. 6. dopl. a přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 464 s. ISBN 978-80-7400-283-0.
- BĚLINA, Miroslav; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Zákoník práce. Komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 1613 s. ISBN 978-80-7400-290-8.
- BLANPAIN, Roger; HENDRICKX, Frank (eds.). *European Labour Law and Social Security Law. Codex*. The Netherlands: Kluwer Law International, 2002, 388 s. ISBN 90-411-1682-6.
- BREBURDA, Jan. *Exekuce srážkami ze mzdy*. 2. rozšíř. vyd. Praha: ANAG, 2014, 471 s. ISBN 978-80-7263-858-1.
- BOROVEC, David. Kvalifikace u pedagogických pracovníků a proces jejího získávání. *Řízení školy*. 2010, roč. 7, č. 10, s. 7-9. ISSN 1214-8679.
- BOROVEC, David. Zvyšování kvalifikace pedagogických pracovníků. *Řízení školy*. 2010, roč. 7, č. 12, s. 10-12. ISSN 1214-8679.
- BOROVEC, David. Kvalifikační dohoda u pedagogických pracovníků. *Řízení školy*. 2011, roč. 8, č. 1, s. 8-10. ISSN 1214-8679.
- BOROVEC, David. Odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství. *Řízení školy*. 2011, roč. 8, č. 6, s. 8-11. ISSN 1214-8679.

- BOROVEC, David. Odměňování pedagogických pracovníků ve veřejném školství od 1. ledna 2012. *Řízení školy*. 2012, roč. 9, č. 2, s. 16-20. ISSN 1214-8679.
- BUKOVJAN, Petr. Jaké znaky má závislá práce. *Bezpečnost a hygiena práce*. 2014, roč. 64, č. 4, s. 11-14. ISSN 0006-0453.
- BUKOVJAN, Petr. Bezúhonnost pedagogického pracovníka. *Práce a mzda*. 2015, roč. 63, č. 5, s. 43-44. ISSN 0032-6208.
- BUKOVJAN, Petr. (Ne)rovné zacházení v oblasti odměňování. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2015, roč. 18, č. 12, s. 31 a násl. ISSN 1211-9482.
- BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 215 s. ISBN 978-80-7478-825-3.
- BUKOVJAN, Petr. Pár poznámek k „pracovní náplni“. *Personální a sociálně právní kartotéka*. 2016, roč. 19, č. 10, s. 2-4. ISSN 1211-9482.
- BUKOVJAN, Petr (ed.). *Výkladová stanoviska AKV – Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů*. 2. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2017, 119 s. ISBN 978-80-7552-620-5.
- DVOŘÁKOVÁ, Vladislava a kol. *Meritum Mzdy 2016*. 13. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2015, 539 s. ISBN 978-80-7552-063-0.
- ELIÁŠ, Karel; ZUKLÍNOVÁ, Michaela. *Principy a východiska nového kodexu soukromého práva*. 1. vyd. Praha: Linde, 2001, 302 s. ISBN 80-7201-313-0.
- ELIÁŠ, Karel a kol. *Nový občanský zákoník s aktualizovanou důvodovou zprávou a rejstříkem*. 1. vyd. Ostrava: Sagit. a. s., 2012, 1119 s. ISBN 978-80-7208-922-2.
- ELIÁŠ, Karel a kol. *Zákoník práce a související ustanovení občanského zákoníku s podrobným komentářem k 1. 1. 2014*. 3. aktualiz. a rozšř. vyd. Olomouc: ANAG, 2014, 1063 s. ISBN 978-80-7263-857-4.
- GALVAS, Milan. Několik poznámek k tzv. dispoziční pravomoci zaměstnavatele. *Časopis pro právní vědu a praxi*. 1995, roč. 3, č. 1, s. 78 - 91. ISSN 1210-9126.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo České republiky*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1997, 429 s. ISBN 80-210-1587-X.

- GALVAS, Milan. *Pracovní právo. Vzory smluv a dokumentů*. 1. vyd. Praha: Computer Press, 2002, 248 s. ISBN 80-7226-817-1.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 752 s. ISBN 978-80-210-5852-1.
- GALVAS, Milan a kol. *Pracovní právo*. 2., dopl. a přeprac. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2015, 825 s. ISBN 978-80-210-8021-8.
- GALVAS, Milan; GREGOROVÁ, Zdeňka; HRABCOVÁ, Dana. *Základy pracovního práva*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, 303 s. ISBN 978-80-7380-243-1.
- GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 4. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2007, 343 s. ISBN 978-80-7380-023-9.
- GREGOROVÁ, Zdeňka; PÍCHOVÁ, Irena. *Základy pracovního práva a sociálního zabezpečení v Evropských společnostech*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2001, 167 s. ISBN 80-210-2729-0.
- HARVÁNEK, Jaromír a kol. *Právní teorie*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 439 s. ISBN 978-80-7380-458-9.
- HAUSMANINGER, Herbert. *The Austrian Legal System*. 4. edition. Wien: MANZ'sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung GmbH, 2011, 301 s. ISBN 978-3-214-00507-8.
- HOCHMAN, Josef; JOUZA, Ladislav; KOTTNAUER, Antonín. *Zákoník práce a související předpisy*. 3. aktualiz. a dopl. vydání. Praha: Linde Praha, a. s., 2002, 686 s. ISBN 80-7201-347-5.
- HONEYBALL, Simon; BOWERS, John. *Textbook on Labour Law*. 8. edition. United States: Oxford University Press, 2004, 469 s. ISBN 0-19-927063-5.
- HORECKÝ, Jan; HALÍŘ, Jakub; SMEJKAL, Michal; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. *Pracovní podmínky ve školství s akcentem na odměňování*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2016, 123 s. ISBN 978-80-210-8425-4.
- HRABCOVÁ, Dana. *Východiska a principy odměňování závislé práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2000, 131 s. ISBN 80-210-2277-9.
- HROMADA, Miroslav. *Pracovněprávní spory*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 192 s. ISBN 978-80-7400-581-7.

- HROUZKOVÁ, Věra. *Zaměstnavatelé a zaměstnanci. Praktické odpovědi na otázky z pracovního práva*. 1. vyd. Praha: LINDE nakladatelství s.r.o., 2003, 76 s. ISBN 80-86131-38-6.
- HURDÍK, Jan; LAVICKÝ, Petr. *Systém zásad soukromého práva*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2010, 197 s. ISBN 978-80-210-5063-1.
- HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo v bodech s příklady*. 4., aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2014. 148 s. ISBN 978-80-7478-440-8.
- HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2. upr. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2015, 575 s. ISBN 978-80-7380-540-1.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. *Platy. Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě od 1. 10. 2010*. 4., aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 446 s. ISBN 978-80-7357-566-3.
- CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr. *Personalistika*. 3., rozšíř. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2012, 503 s. ISBN 978-80-7357-726-1.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. Příplatky. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 11, s. 19-20. ISSN 0032-6208.
- CHLÁDKOVÁ, Alena; BUKOVJAN, Petr; ŠUBRT, Bořivoj a kol. *Meritum Mzdy 2017*. 14. vyd, Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 544 s. ISBN 978-80-7552-542-0.
- CHLÁDKOVÁ, Alena. Minimální a zaručená mzda dle zákoníku práce a nařízení vlády od 1. 1. 2018. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 11, s. 14-18. ISSN 0032-6208.
- JANEČEK, Pavel. *Úmluvy mezinárodních organizací a české pracovní právo*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017, 294 s. ISBN 978-80-7552-607-6.
- JANEČKOVÁ, Eva. *Nejčastější pochybení zaměstnavatelů při plnění povinností dle zákoníku práce*. Praha: Wolters Kluwer, 2014, 199 s. ISBN 978-80-7478-518-4.
- KAHLE, Bohuslav. Pracovní doba a odměňování. *Práce a mzda*. 2013, roč. 61, č. 8, s. 11-17. ISSN 0032-6208.
- KINDLOVÁ, Zdeňka. *433 otázek a odpovědí k zákoníku práce*. 1. vyd. Praha: Orac, s. r. o., 2003, 463 s. ISBN 80-86199-45-2.
- KLÍMA, Karel a kol. *Komentář k Ústavě a Listině*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2005, 1019 s. ISBN 80-86898-44-X.

- KNAPP, Viktor. *Teorie práva*. Praha: C. H. Beck, 1995, 247 s. ISBN 978-80-7179-028-0.
- KNAPP, Viktor. *Vědecká propedeutika pro právníky*. 1. vyd. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2003, 233 s. ISBN 80-86432-54-8.
- KOCOUREK, Jiří; TRYLČ, Ladislav. *Mzda, plat a jiné formy odměňování za práci v ČR*. Olomouc: ANAG, 2001, 615 s. ISBN 80-7263-039-3.
- KOCOUREK, Jiří. *Odměňování zaměstnanců ve veřejných službách a správě*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, 132 s. ISBN 978-80-7179-615-2.
- KOCOUREK, Jiří; DOBŘICHOVSKÝ, Tomáš. *Pracovní právo pro praxi*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, 313 s. ISBN 978-80-7400-616-6.
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Školské zákony 2012*. Praha: Golden Books, s. r. o., 2012, 783 s. ISBN 978-80-905075-2-4.
- KONEČNÝ, Petr. Aktuální judikatura Nejvyššího soudu ČR k odvolání z funkce ředitele školy a školského zařízení v regionálním školství. Část 1. *Řízení školy*. 2017, roč. 14, č. 11, s. 9-11. ISSN 1214-8679.
- KOTTNAUER, Antonín. *Pracovní právo v praxi. Základní pracovněprávní vztahy a rekodifikace*. Praha: Leges, 2014, 368 s. ISBN 978-80-7502-038-3.
- KOVAŘÍK, Jan; *Pracovní právo ČSSR*. 1. vyd. Praha: Svoboda, 1966, 360 s.
- KRBEČKOVÁ, Marie; PLESNÍKOVÁ, Jindřiška. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. 5. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, 183 s. ISBN 978-80-7554-017-1.
- KUBAS, Patrik. Ředitel školy: Manažer č pedagog. *Řízení školy*. 2011, roč. 8, č. 6, s. 14-15. ISSN 1214-8679
- KÜHN, Zdeněk. *Aplikace práva ve složitých případech*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2002, 419 s. ISBN 80-246-0483-3.
- KUNERTOVÁ, Tereza. *Pracovník v Evropské unii. Za prací, studiem a na dovolenou v Evropě „jen“ s právem EU*. 1. vyd. Praha: Leges, 2014, 160 s. ISBN 978-80-7502-032-1.

- LICHOVNÍKOVÁ, Dagmar. *Zákoník práce pro školy a školská zařízení. Změny v souvislosti s novým občanským zákoníkem s výkladem.* 2. aktualiz. vyd. Žďár nad Sázavou: Fakta s.r.o., 2014, 388 s. ISBN 978-80-903823-9-8.
- MALÝ, Karel a kol. *Práva městská Království českého: Edice s komentářem.* 1. vyd. Praha: Karolinum, 2013, 784 s. ISBN 978-80-2462-117-3.
- MARTIN, David. *Personalistika od A do Z.* Z anglického originálu přeložil Jiří Bláha, Aleš Matejčič, Zdeňka Kaňáková. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007, 419 s. ISBN 978-80-251-1496-4.
- MELZER, Filip. *Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace.* 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011, 296 s. ISBN 978-80-7400-382-0.
- MIČUDOVÁ, Tatiana. *Zákon o výkoně práce vo verejnom záujme. Komentár.* 2., aktualiz. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2017, 139 s. ISBN 978-80-8168-624-5.
- MIKÁČ, Jan; PUŠKINOVÁ, Monika. *Vnitřní předpisy, směrnice a řády ve školství.* 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2011, 239 s. ISBN 978-80-7357-635-6.
- MUŠKA, František. *Pracovní doba a odměňování.* Praha: ASPI, a. s., 2005, 130 s. ISBN 80-7357-098-X.
- NEŠČÁKOVÁ, Libuše; MARELOVÁ, Lucie. *Vnitřní závazné předpisy zaměstnavatele a jiné pracovněprávní úkony.* Praha: GRADA Publishing, a.s., 2013, 246 s. ISBN 978-80-247-4622-7.
- NIELSEN, Ruth. *EU Labour Law.* 2. edition. Denmark: DJOF Publishing, 2013, 553 s. ISBN 978-87-574-2566-6.
- PAINTER, Richard; HOLMES Ann. *Cases and Materials on Employment Law.* 9. edition. United Kingdom: Oxford University Press, 2012, 713 s. ISBN 978-0-19-963982-3.
- PICHRT, Jan; DRÁPAL, Ljubomír a kol. *Případové studie pracovněprávní.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015, 463 s. ISBN 978-80-7400-582-4.
- PODHORSKÝ, Josef; SVOBODOVÁ, Jaroslava. *Praktický průvodce vnitřními směrnici pro organizační složky státu, územní samosprávné celky, příspěvkové*

organizace a ostatní nevýdělečné organizace. Olomouc: ANAG, 2002, 191 s. ISBN 80-7263-132-2.

- PRŮCHA, Jan; WALTEROVÁ, Eliška; MAREŠ, Jiří. *Pedagogický slovník.* 6., aktualiz. a rozšíř. vyd. Praha: Portál, 2009, 395 s. ISBN 978-80-7367-647-6.
- PUŠKINOVÁ, Monika. Přespočetné (nadúvazkové) hodiny a jejich proplácení. *Řízení školy.* 2013, roč. 10, č. 3, s. 9-15. ISSN 1214-8679.
- PUŠKINOVÁ, Monika. Ředitel veřejné školy – kolik „rolí hraje“ a za jakých podmínek? *Řízení školy.* 2013, roč. 10, č. 4, s. 6-9. ISSN 1214-8679.
- PUŠKINOVÁ, Monika. Vnitřní platový předpis. *Řízení školy.* 2013, roč. 10, č. 8, s. 23-25. ISSN 1214-8679.
- PUŠKINOVÁ, Monika. Plán dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků. *Řízení školy.* 2014, roč. 11, č. 8, s. 12-15. ISSN 1214-8679.
- PUŠKINOVÁ, Monika. Pracovní doba pedagogických pracovníků, její rozvržení a evidence. *Řízení školy.* 2016, roč. 13, č. 10, s. 21-26. ISSN 1214-8679.
- RIGEL, Filip; BAHÝLOVÁ, Lenka; KUDROVÁ, Veronika a kol. *Školský zákon. Komentář.* 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2014, 820 s. ISBN 978-80-7400-550-3.
- ROUČEK, František a kol. *Komentář k Československému obecnému zákoníku občanskému a občanské právo platné na Slovensku a v Podkarpatské Rusi.* Reprint původního vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2013, 1011 s. ISBN 80-85963-61-2.
- SERBUSOVÁ, Pavla. Další vzdělávání pedagogických pracovníků. *Řízení školy.* 2013, roč. 10, č. 9, s. 15-16. ISSN 1214-8679.
- SCHELLE, Karel; TAUCHEN, Jaromír. *Občanské zákoníky.* 1. vyd. Ostrava: Key Publishing, 2012, 1019 s. ISBN 978-80-7418-146-7.
- SCHELLEOVÁ, Ilona; SCHELLE, Karel. *Civilní kodexy 1811 – 1950 – 1964.* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita Brno, 1993, 602 s. ISBN 80-210-0597-1.
- SPIRIT, Michal. *Zákoník práce s komentářem pro školy, předškolní a školská zařízení.* 1. vyd. Praha: Portál, 2001, 242 s. ISBN 80-7178-589-X.
- SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. Normování práce v souvislosti s institutem odměňování. In Tereza Kyselovská. COFOLA 2014. Brno: Masarykova univerzita, 2014, s. 582-595, 14 s. ISBN 9787-80-210-7211-4.

- SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly. Výslovně vyloučené instituty občanského zákoníku se zaměřením na ustanovení § 144a zákoníku práce. In: GREGOROVÁ, Zdeňka. *Pracovní právo 2014: Zkušenosti z aplikace nového občanského zákoníku*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Právnická fakulta, 2014, s. 41-48, 8 s. ISBN 978-80-210-7785-0
- STRÁNSKÝ, Jaroslav; GREGOROVÁ, Zdeňka; GALVAS, Milan; HORECKÝ, Jan; HORŇÁK, Lukáš; SPRINGINSFELDOVÁ, Nelly; ŠMÍD, Martin; KADLUBIEC, Vojtěch. *Důsledky subsidiarity nového občanského zákoníku v pracovněprávních vztazích*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 199 s. ISBN 978-80-210-7729-4.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav; SAMEK, Vít; HORECKÝ, Jan. *Nový občanský zákoník a pracovní právo*. Praha: Sondy, s. r. o., 2014, 125 s. ISBN 978-80-86846-52-1.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav. *Vývoj a postavení pracovního práva jako soukromoprávního odvětví*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014, 243 s. ISBN 978-80-210-7500-9.
- STRÁNSKÝ, Jaroslav a kol. *Zákoník práce s podrobným praktickým výkladem pro širokou veřejnost*. 1. vyd. Praha: Sondy, s. r. o., 2012, 584 s. ISBN 978-80-86846-45-3.
- STÝBLO, Jiří. Motivovat znamená získávat důvěru. *Práce a mzda*. 2016, roč. 64, č. 10, s. 41-45. ISSN 0032-6208.
- SYSLOVÁ, Zora. *Jak úspěšně řídit mateřskou školu*. 2., dopl. a aktualit. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2015, 341 s. ISBN 978-80-7478-859-8.
- ŠANDEROVÁ, Jadwiga. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách*. 1. vyd. Praha: SLON, 2005, 209 s. ISBN 80-86429-40-7.
- ŠIKÝŘ, Martin. Odborný rozvoj zaměstnanců. *Řízení školy*. 2014, roč. 11, č. 5, s. 28-30. ISSN 1214-8679.
- ŠTEFKO, Martin. *Pracovní právo v kontextu občanského práva*. Praha: Auditorium, 2012, 312 s., ISBN 978-80-87284-24-7.
- ŠTEFKO, Martin. *Vymezení závislé a nelegální práce*. 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova, 2013, 280 s. ISBN 978-80-87146-72-9.

- ŠUBRT, Bořivoj. *Meritum Mzdy 2006*. Praha: ASPI, 2006, 856 s. ISBN 80-7357-161-7.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Exekuční a ostatní srážky ze mzdy a z jiných příjmů*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013, 154 s. ISBN 978-80-7478-378-4.
- ŠUBRT, Bořivoj. *Obsluha mzdy a platu*. 2. aktualiz. vyd. Praha: ANAG, 2016, 583 s. ISBN 978-80-7554-008-9.
- ŠUBRT, Bořivoj. Proplácení přesčasové práce u ředitele školy. *Řízení školy – příloha Speciál pro MŠ*. 2016, roč. 13, č. 5, s. 5. ISSN 1214-8679.
- ŠUBRT, Bořivoj. Ředitel školy jako zaměstnanec a zaměstnavatel. *Řízení školy*. 2016, roč. 13, č. 6, s. 18. ISSN 1214-8679.
- THUMSOVÁ, Martina. *Pracovní cesty ve školství v labyrintu paragrafů*. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2014, 86 s. ISBN 978-80-7478-400-2.
- TOMAN, Jozef; ŠVEC, Marek; SCHUSZTEKOVÁ, Simona. *Konto pracovního času*. 1. vyd. Bratislava: Wolters Kluwer, s. r. o., 2017, 135 s. ISBN 978-80-8168-630-6.
- VALENTA, Jiří. *Právní rámec řízení škol a školských zařízení*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2010, 340 s. ISBN 978-80-87173-16-9.
- VALENTA, Jiří. *Zákon o pedagogických pracovnících prakticky a přehledně*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2010, 143 s. ISBN 978-80-7357-567-0.
- VALENTA, Jiří. *Zákoník práce ve školské praxi*. 1. vyd. Karviná: PARIS, 2012, 397 s. ISBN 978-80-87173-21-3.
- VALENTA, Jiří. *Školské zákony a prováděcí předpisy s komentářem*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2015, 999 s. ISBN 978-80-7263-974-8.
- VALENTA, Jiří. *Aplikace platových předpisů ve školství*. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2016, 431 s. ISBN 978-80-7554-007-2.
- VALENTA, Jiří. Rozvržení týdenní pracovní doby pedagogických pracovníků. *Práce a mzda*. 2017, roč. 65, č. 1, s. 27-33. ISSN 0032-6208.
- VALENTA, Jiří. Stanovení přímé pedagogické činnosti třem zástupcům ředitele. *Řízení školy – speciál pro střední školy*. 2017, roč. 14, č. 6, s. 16. ISSN 1214-8679.

- VEČEŘA, Miloš a kol. *Teorie práva v příkladech*. 3. aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer, a. s., 2016, 388 s. ISBN 978-80-7478-717-1.
- VÍGHOVÁ, Vlasta. Přesčasové hodiny. *Práce a mzda*. 2012, roč. 60, č. 4, s. 7. ISSN 0032-6208.
- VOJÁČEK, Ladislav a kol. *Vývoj soukromého práva na území českých zemí (II. díl)*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2012, 1026 s. ISBN 978-80-210-6007-4.
- VOSTATEK, Jaroslav, *Penzijní teorie a politika*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2016, 267 s. ISBN 978-80-7400-571-8.
- VYSOKAJOVÁ, Margerita. *Zákoník práce. Komentář*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012, 741 s. ISBN 978-80-7357-723-0.
- ŽULOVÁ, Jana; BARINKOVÁ, Milena; DOLOBÁČ, Marcel. *Pracovní právo v poznámkách s příklady*. Bratislava: Wolters Kluwer s. r. o., 2015, 338 s. ISBN 978-80-8163-280-3.

Elektronické zdroje

- Convention concerning the Protection of Wages, No. 95, adopted on 1 July 1949. *International Labour Organization* [online]. International Labour Organization, © 1995 – 2017 [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312240
- European Social Charter, adopted on 18 October 1961. *Council of Europe* [online]. Council of Europe, © 2017 [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168006b642>
- Metodický výklad k odměňování č. j. MSMT-11705/2013-201. *MŠMT* [online]. MŠMT [cit. 25. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/metodicky-vyklad-k-odmenovani-c-j-msmt-11705-2013-201>
- Recommendation concerning the Employment Relationship, No. 198, adopted on 15 June 2006. *International Labour Organization* [online]. International Labour Organization, © 1995 – 2017 [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

- Rejstřík škol a školských zařízení *MŠMT* [online]. MŠMT [cit. 25. 1. 2018]. Dostupné z: <http://rejskol.msmt.cz/>
- Rejstřík školských právnických osob *MŠMT* [online]. MŠMT [cit. 25. 1. 2018]. Dostupné z: <http://rejspo.msmt.cz/>
- Směrnice Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. j. MSMT-24005/2016 ze dne 22. listopadu 2016, o závazných zásadách pro rozpisy a návrhy rozpisů finančních prostředků státního rozpočtu krajskými úřady a obecními úřady obcí s rozšířenou působností. *MŠMT* [online]. MŠMT [cit. 25. 1. 2018]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/smernice-msmt-c-j-msmt-24005-2016>
- Treaty on the Functioning of the European Union, signed on 3 December 2007, consolidated version. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:12012E/TXT&from=EN>
- Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft, Rom, den 25. März 1957. In: *EUR-Lex* [právní informační systém]. Úřad pro publikace Evropské unie [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=CS>

Právní předpisy a soudní rozhodnutí

- Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění zákona č. 162/1998 Sb. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 11. 8. 2016].
- Zákon č. 946/1811 Sb. z. s., obecný zákoník občanský, vyhlášený císařským patentem dne 1. června 1811, v původním znění a ve znění III. dílčí novely. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 8. 2017].
- Zákon č. 91/1918 Sb., o 8hodinné době pracovní. *ASPI* [online]. ASPI [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1918/017-1918.pdf>
- Zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí. *ASPI* [online]. ASPI [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1919/087-1919.pdf>

- Zákon č. 29/1920, o úpravě pracovních a mzdových poměrů domácí práce. *ASPI* [online]. ASPI [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1920/005-1920.pdf>
- Zákon č. 67/1925, kterým se zavádí placená dovolená pro zaměstnance. *ASPI* [online]. ASPI [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1925/031-1925.pdf>
- Zákon č. 154/1934 Sb., o pracovním poměru soukromých úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení (zákon o soukromých zaměstnancích). *ASPI* [online]. ASPI [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1934/059-1934.pdf>
- Zákon č. 141/1950 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 8. 2017].
- Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 17. 8. 2017].
- Zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 8. 2017].
- Zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 17. 8. 2017].
- Zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 6. 2017].
- Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 6. 2017].
- Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v tehdejší znění. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 6. 2017].
- Zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v tehdejší znění. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 6. 2017].
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 6. 2017].

- Zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 17. 8. 2017].
- Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 11. 8. 2016].
- Zákon č. 6/1993 Sb., o České národní bance, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 17. 8. 2017].
- Zákona č. 155/1995, o důchodovém pojištění, ve znění účinném k 31.12.2009. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 11. 8. 2016].
- Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 11. 8. 2016].
- Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 6. 2017].
- Zákon č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školským zařízením, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 8. 2017].
- Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 15. 8. 2017].
- Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 17. 8. 2017].
- Zákon č. 129/2000 Sb., o krajích (krajské zřízení), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 17. 8. 2017].
- Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].

- Zákon č. 250/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech územních rozpočtů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Zákon č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Zákon č. 561/2004 S., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon č. 379/2005 Sb., o opatřeních k ochraně před škodami působenými tabákovými výrobky, alkoholem a jinými návykovými látkami a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 19. 1. 2018].

- Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Zákon č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 19. 1. 2018].
- Zákon č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 27. 12. 2017].
- Zákon č. 460/2016 Sb., kterým se mění zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a další související zákony. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 19. 1. 2018].
- Nařízení č. 11/1919 Sb., jímž se vydávají prováděcí předpisy k zákonu o 8hodinné době pracovní. *ASPI* [online]. *ASPI* [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1919/003-1919.pdf>
- Vládní nařízení č. 141/1937 Sb. z. a n., o závaznosti hromadných smluv pracovních. *ASPI* [online]. *ASPI* [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://ftp.aspi.cz/opispdf/1937/037-1937.pdf>
- Nařízení vlády č. 75/2005 Sb., o stanovení rozsahu přímé vyučovací, přímé výchovné, přímé speciálně pedagogické a přímé pedagogicko-psychologické

činnosti pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].

- Nařízení vlády č. 595/2006 Sb., o způsobu výpočtu základní částky, která nesmí být sražena povinnému z měsíční mzdy při výkonu rozhodnutí, a o stanovení částky, nad kterou je mzda postižitelná srážkami bez omezení (nařízení o nezabavitelných částkách). In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě, zařazena nejnáročnější práce, jejíž výkon je zaměstnavatelem požadován. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Nařízení vlády č. 246/2012 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Nařízení vlády č. 210/2013 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Nařízení vlády č. 336/2016 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 19. 1. 2018].

- Nařízení vlády č. 341/2017 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 1. 2018].
- Vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Vyhláška č. 10/2005 Sb., o vyšším odborném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Vyhláška č. 54/2005 Sb., o náležitostech konkursního řízení a konkursních komisích. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 6. 8. 2016].
- Vyhláška č. 317/2005 Sb., o dalším vzdělávání pedagogických pracovníků, akreditační komisi a kariérním systému pedagogických pracovníků, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Vyhláška č. 492/2005 Sb., o krajských normativech, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Vyhláška č. 1/2006 Sb., kterou se stanoví druhy a podmínky dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků a způsob jeho ukončení pro pedagogické pracovníky škol zřizovaných Ministerstvem vnitra, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Důvodová zpráva k zákonu č. 365/2011 Sb., změna zákoníku práce. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 4. 1. 2018].
- Zákon č. 552/2003 Z. z., o výkonu práce ve veřejném záujmu, ve znění pozdějších předpisů. In: *ASPI* [právní informační systém]. Wolters Kluwer ČR, a.s. [cit. 3. 3. 2017].
- Nález Ústavního soudu ČR ze dne 12. 3. 2008. sp. zn. Pl. ÚS 83/06. *Ústavní soud* [online]. Ústavní soud, © 2015 [cit. 21. 12. 2017]. Dostupné z: http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=Pl-83-06_1

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2014/2000. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/31D2B1D2795F5F3FC1257A4E006AB56B?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 7. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2287/2002. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BAB033800F1A8BFCC1257A4E0065F3B8?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 8. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 537/2004. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 11. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/92CA5F523C9166EFC1257A4E00657997?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1299/2004. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/5EFF6C1E3C0E7F04C1257A4E0067AB19?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 3488/2006. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/027ED84A4ECB421DC1257A4E00659EA2?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 5447/2007. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/A5155EB50F05FAA8C1257A4E006524E8?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/7ACED9685BD713DCC1257A4E00650DA6?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4690/2009. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z:

http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/32A7EC883A41BD E0C1257A4E00657401?openDocument&Highlight=0,null,

- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3191/2011. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/9A62F2054A9CF6A 8C1257A990026BCDE?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2687/2012. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/83D1F9F7A72A984FC12 57C01003A10D0?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 8. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3042/2013. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/4F7D52E73290899 CC1257D4E004A69B3?openDocument&Highlight=0,null,
- Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3167/2013. *Nejvyšší soud* [online]. Nejvyšší soud, © 2016 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/BFF5DF1A46385F9 EC1257D7100345D5E?openDocument&Highlight=0,
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 18. 12. 2003, sp. zn. 6 A 45/2001 - 31. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2001/0045_6A__0100031A_preve deno.pdf
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2011, sp. zn. 1 As 53/2011. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2011/0019_1As__1300001_preved eno.pdf
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 29. 9. 2011, sp. zn. 4 Ads 75/2011 - 73. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z:

http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2011/0070_6Ads_1200004_prevedeno.pdf

- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 23. 3. 2012, sp. zn. 4 Ads 175/2011 - 92. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2011/0175_4Ads_110_20120418120530_prevedeno.pdf
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 5. 12. 2012, sp. zn. 3 Ads 65/2012 - 30. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2012/0065_3Ads_12_20121211034021_prevedeno.pdf
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 13. 2. 2014, sp. zn. 6 Ads 46/2013-35. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2013/0046_6Ads_13_20140220123634_prevedeno.pdf
- Rozsudek Nejvyššího správního soudu ČR ze dne 30. 4. 2014, sp. zn. 7 Ads 52/2014-37. *Nejvyšší správní soud* [online]. Nejvyšší správní soud, © 2003 - 2017 [cit. 21. 8. 2017]. Dostupné z: http://www.nssoud.cz/files/SOUDNI_VYKON/2014/0052_7Ads_140_20140530105901_prevedeno.pdf
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 19. 3. 1964, věc C-75/36 (Unger v Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten). *EUR-Lex* [online]. EUR-Lex [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61963CJ0075&from=EN>.
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 3. 7. 1986, věc C-66/85 (Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg). *EUR-Lex* [online]. EUR-Lex [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61985CJ0066&rid=2>

- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 21. 6. 1988, věc C-197/86 (Brown v The Secretary of State for Scotland). *EUR-Lex* [online]. EUR-Lex [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:62afe569-a53b-4fc6-94f5-0bebc57f490.0002.06/DOC_1&format=PDF
- Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 26. 2. 1992, věc C-3/90 (Bernini v Minister van Onderwijs en Wetenschappen). *EUR-Lex* [online]. EUR-Lex [cit. 25. 12. 2017]. Dostupné z: http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8de18b31-14ea-4a68-a1c2-3934184b3271.0002.03/DOC_2&format=PDF
- Usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 8. 4. 1999. sp. zn. III. ÚS 547/98. *Ústavní soud* [online]. Ústavní soud, © 2015 [cit. 21. 12. 2017]. Dostupné z: <http://nalus.usoud.cz/Search/GetText.aspx?sz=3-547-98>