



Vznik a skončení pracovního poměru zástupce ředitele školy



Spolufinancováno
Evropskou unií



Střední článek
podpory



Vznik a skončení PP zástupce ŘŠ

© 2025 by [MŠMT](#) is licensed under [CC BY 4.0](#)



Metodický materiál se zaměřuje na problematiku vzniku a skončení pracovního poměru zástupce ředitele školy. Je určen především ředitelům škol, případně též personalistům, zřizovatelům škol nebo samotným zástupcům.

Materiál si klade za cíl vysvětlit, kdy je pracovní poměr zástupce ředitele školy zakládán jmenováním, a kdy je zakládán pracovní smlouvou. Popisuje specifika spojená se skončením výkonu práce a pracovního poměru zástupce ředitele. Představuje také příklady různých situací, které mohou v praxi škol nastat.

VZNIK PRACOVNÍHO POMĚRU

- § V případě vedoucího zaměstnance uvedeného v [§ 33 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce](#), ve znění pozdějších předpisů (dále jen “ZP”) se pracovní poměr zakládá jmenováním.
- I Jmenovaný zástupce ředitele je pouze takový zástupce, který je vedoucím organizačního útvaru příspěvkové organizace vytvořeného podle vnitřního organizačního předpisu, typicky organizačního řádu. Organizační struktura příspěvkové organizace musí být v tomto případě členěna na jednotlivé útvary vedené zaměstnancem školy, tj. zástupcem ředitele. Takový zástupce ředitele je vedoucím zaměstnancem ve smyslu [§ 11 ZP](#) a jeho pracovní poměr může být založen pouze jmenováním, nikoliv pracovní smlouvou.
- I Pracovní smlouvou se zakládá pracovní poměr zástupce ředitele, který nevede organizační útvar příspěvkové organizace. Takový zástupce neřídí podřízené zaměstnance, ale má rozšířenou pracovní náplň o zajištění agend, které bývají zpravidla svěřeny řediteli školy. Tento zástupce není vedoucím zaměstnancem ve smyslu [§ 11 ZP](#) a nenáleží mu příplatek za vedení podle [§ 124 odst. 1 ZP](#).
- I Pracovní poměr zástupce ředitele školy, jejíž činnost nevykonává příspěvková organizace, se zakládá výhradně pracovní smlouvou, nikoliv jmenováním. To platí i tehdy, bude-li zástupce vedoucím zaměstnancem podle [§ 11 ZP](#) a bude řídit samostatný organizační útvar.



Příklad č. 1	Zástupce ředitele školy, který je vedoucím organizačního útvaru příspěvkové organizace: Je vytvořen organizační útvar s označením Úsek 2. stupně ZŠ a v jeho čele stojí zástupce ředitele, který ho řídí. Pracovní poměr zástupce ředitele se v tomto případě zakládá výhradně jmenováním (pracovní poměr nelze založit pracovní smlouvou). Pokud má být tímto zástupcem ustanoven stávající zaměstnanec, je třeba přistoupit ke změně jeho pracovního poměru a do funkce zástupce ho jmenovat. Ke změně pracovního poměru nemůže dojít na základě dodatku ke stávající pracovní smlouvě.
Příklad č. 2	Zástupce ředitele školy v příspěvkové organizaci, který není vedoucím organizačního útvaru: Bude se jednat o zástupce ředitele, který nevede žádný organizační útvar příspěvkové organizace a neřídí podřízené zaměstnance (například zástupce ředitele školy pro oblast projektů a PR, zástupce ředitele pro koordinaci podpory nadání nebo zástupce pro koordinaci prevence). Pracovní poměr se nezakládá jmenováním, ale výhradně pracovní smlouvou. Pokud má být tímto zástupcem ustanoven stávající zaměstnanec, je možné uzavřít dodatek ke stávající pracovní smlouvě, kterým dojde ke změně jeho pracovního poměru (druhu práce).
Příklad č. 3	Zástupce ředitele školy, jejíž činnost nevykonává příspěvkové organizace: Bude se jednat o zástupce ředitele školy, který je zaměstnancem například školské právnické osoby nebo společnosti s ručením omezeným. Bez ohledu na to, zda je vedoucím zaměstnancem podle § 11 ZP a zda řídí samostatný organizační útvar, bude jeho pracovní poměr vznikat pracovní smlouvou. Pokud má být tímto zástupcem ustanoven stávající zaměstnanec, je možné uzavřít dodatek ke stávající pracovní smlouvě, kterým dojde ke změně jeho pracovního poměru (druhu práce).

Pokud zástupce ředitele vykonává práci na vedoucím místě uvedeném v § 73 odst. 3 ZP (v praxi se bude zpravidla jednat o místo přímo podřízené řediteli školy), lze sjednat, že může být z funkce odvolán. Tato možnost však platí pouze tehdy, pokud je zároveň dohodnuto, že se zástupce ředitele může své funkce vzdát.

JMENOVACÍ DEKRET

D Jedná-li se o zástupce ředitele, jehož je třeba do funkce jmenovat, doporučujeme tak učinit na základě písemného jmenovacího dekretu, který bude obsahovat:

- identifikaci zaměstnance a zaměstnavatele (jméno, příjmení, případně ID zaměstnance, trvalý pobyt; sídlo školy);
- označení vedoucího pracovního místa, na které je zaměstnanec jmenován (např. zástupce ředitele pro 1. stupeň ZŠ);
- místo výkonu práce (obvykle sídlo školy);
- od kterého dne bude zaměstnanec práci vykonávat (uvede se datum, od kterého bude zaměstnanec funkci zástupce ředitele vykonávat);
- doba, na kterou je zástupce ředitele jmenován (pokud je jmenování na dobu určitou, uvede se časový úsek, na který je zástupce jmenován – např. do 30. 6. 20XX; na dobu čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem XY apod.; v jiném případě platí, že jde o jmenování na dobu neurčitou).



- I Přestože je jmenování jednostranným právním úkonem, je třeba aby se jmenováním zaměstnanec souhlasil. Souhlas může vyjádřit výslovně ve jmenovacím dekretu. Výslovné vyjádření souhlasu ve jmenovacím dekretu není nutné – souhlas zaměstnance lze dovodit z jeho faktického jednání, tj. z toho, že začne práci v souladu se jmenovacím dekretem vykonávat.
- I V případě, že jmenovaný zástupce ředitele není stávajícím zaměstnancem školy, dojde jmenováním ke vzniku nového pracovního poměru. Pokud se však zástupcem ředitele má stát stávající zaměstnanec školy (typicky na základě pracovní smlouvy se sjednaným druhem práce učitel), dojde jmenováním ke změně pracovního poměru tohoto zaměstnance.

UKONČENÍ VÝKONU PRÁCE JMENOVANÉHO ZÁSTUPCE ŘEDITELE ŠKOLY

- § Výkon práce jmenovaného zástupce ředitele školy končí podle [§ 73](#) a [§ 73a ZP](#) buď odvoláním, nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa. Ředitel školy může jmenovaného zástupce odvolat nebo se zástupce může svého místa vzdát (obojí je třeba provést v písemné formě). Pokud je zástupce odvolán nebo se vedoucího místa vzdá, skončí mu výkon práce na pracovním místě zástupce dnem, kdy bude odvolání nebo vzdání se doručeno druhé straně (zaměstnavateli, tj. příspěvkové organizaci), nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.
- I Odvoláním nebo vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr zaměstnance nekončí. Ředitel školy je povinen bývalému zástupci nabídnout jiné pracovní místo odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (obvykle půjde o pozici učitele apod.). V případě, že takové pracovní místo není k dispozici nebo ho zaměstnanec odmítne, nastává situace, kdy se bývalý zástupce ocitá tzv. na překážkách (jde o překážky v práci na straně zaměstnavatele), není mu přidělována práce, nevykonává práci a náleží mu náhrada platu ve výši průměrného výdělku. Zároveň je dán výpovědní důvod podle [§ 52 písm. c\)](#) ZP (tzv. pro fiktivní nadbytečnost). Odstupné bývalému zástupci náleží jen v případě, kdy byl odvolán v souvislosti se zrušením místa zástupce, kdy v důsledku organizační změny pracovní místo zaniklo (například organizační úsek 2. stupně ZŠ je zrušen).
- I Pracovní poměr jmenovaného zástupce ředitele není nezbytně nutné ukončovat postupem uvedeným v [§ 73a ZP](#) (odvoláním nebo vzdáním se). Je možno také uplatnit obecné způsoby skončení pracovního poměru jako jsou výpověď (dle [§ 50 a násl. ZP](#)), dohoda o rozvázání pracovního poměru (dle [§ 49 ZP](#)) nebo okamžité zrušení pracovního poměru (dle [§ 55 ZP](#)) jako je tomu u jiných zaměstnanců.