



Odvolání ředitele školy – konkrétní situace a jejich řešení

Obsadit pracovní místo ředitele školy nemusí být pro zřizovatele uvedeného v § 166 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vždy jednoduchým úkolem. A co když následně není zřizovatel s vedením školy spokojen? V jakých situacích může a v jakých situacích naopak musí zřizovatel ředitele školy odvolat? Aplikace zákonných ustanovení upravujících problematiku odvolání ředitele školy mohou v praxi působit problémy a vyvolávat výkladové otázky. Následující text přináší přehled nejčastěji řešených situací.

Případy, kdy zřizovatel MUSÍ ředitele školy odvolat

1. Zřizovatel obdrží návrh na vyhlášení konkursu od ČŠI nebo školské rady před začátkem lhůty pro vyhlášení konkursu, která počíná od začátku šestého měsíce do konce čtvrtého měsíce před uplynutím šestiletého období

ČŠI ani školská rada nedisponují pravomocí odvolat ředitele školy. Mohou však před skončením šestiletého období, ale ještě před začátkem lhůty pro vyhlášení konkursu zřizovateli navrhnout vyhlášení konkursu. Pokud tato situace nastane, potom je zřizovatel povinen nejdříve od začátku šestého měsíce nejpozději do konce čtvrtého měsíce před uplynutím šestiletého období vyhlásit konkurs a stávajícího ředitele odvolat.

Pokud se na konci šestiletého období koná konkurs, zřizovatel stávajícího ředitele formálně neodvolává. Stávající ředitel je považován za odvolaného k poslednímu dni šestiletého období. Pokud se tento ředitel přihlásí do konkursu a funkci ředitele školy obhájí, právní fikce odvolání ředitele z vedoucího pracovního místa ředitele školy se neuplatní (tzn. nebude považován za odvolaného). V tomto případě začíná běžet další šestileté období dnem, který následuje po konci uplynulého šestiletého období.

[§ 166 odst. 3 školského zákona](#)

2. Ředitel školy pozbude některý z předpokladů pro výkon činností ředitele školy stanovených zákonem o pedagogických pracovnících

V praxi se tento důvod bude týkat situací, kdy dojde u ředitele ke ztrátě bezúhonnosti nebo k omezení svéprávnosti.

[§ 166 odst. 4 písm. a\) školského zákona](#)



3. Ředitel školy nesplní podmínku získání znalostí z oblasti řízení školství studiem pro ředitele škol podle zákona o pedagogických pracovnících

Uvedený odvolací důvod se uplatní v případech, kdy ředitel nezíská znalosti z oblasti řízení školství absolvováním studia pro ředitele škol v rámci dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků – tzv. funkční studium. Úspěšně absolvovat vzdělávání musí ředitel nejpozději do 3 let ode dne, kdy začal vykonávat činnost ředitele školy. Povinnost absolvovat studium pro ředitele školy se nevztahuje na ředitele, který znalosti v oblasti řízení školství získal vysokoškolským vzděláním v akreditovaném studijním programu zaměřeném na organizaci a řízení školství, nebo vzděláním v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou, zaměřeném na organizaci a řízení školství a akreditovaném pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

[§ 166 odst. 4 písm. c\) školského zákona](#)

4. Dojde k organizačním změnám, jejichž důsledkem je zánik vedoucího pracovního místa ředitele školy

Zřizovatel musí ředitele odvolat v případě, že dojde k zániku funkce ředitele příspěvkové organizace, školské právnické osoby či organizační složky státu. Prakticky tato situace nastane při zrušení, splynutí či sloučení právnických osob s činností školy (za předpokladu, že se dotčená právnická osoba nestane nástupnickou právnickou osobou).

[§ 166 odst. 4 písm. d\) školského zákona](#)

5. Konec šestiletého období ředitele školského poradenského zařízení

Zřizovatel je povinen konkurs vyhlásit na konci šestiletého období vždy, jedná-li se o ředitele školského poradenského zařízení (týká se také škol, jejichž součástí je speciálně pedagogické centrum). Ředitel se vyhlášením konkursu považuje za odvolaného k poslednímu dni šestiletého období. To však nebrání tomu, aby byl na základě konkursu opětovně do funkce jmenován.

[§ 166 odst. 3 školského zákona](#)



Případy, kdy zřizovatel MŮŽE ředitele školy odvolat

1. Konec šestiletého období

S končícím šestiletým obdobím může zřizovatel vyhlásit konkurs vždy, a to i bez konkrétního důvodu (konkurs může být vyhlášen od začátku šestého měsíce do konce čtvrtého měsíce před uplynutím období šest let výkonu práce na pracovním místě ředitele školy).

Pokud se na konci šestiletého období koná konkurs, zřizovatel stávajícího ředitele formálně neodvolává. Stávající ředitel je považován za odvolaného k poslednímu dni šestiletého období. Pokud se tento ředitel přihlásí do konkursu a funkci ředitele školy obhájí, právní fikce odvolání ředitele z vedoucího pracovního místa ředitele školy se neuplatní (tzn. nebude považován za odvolaného). V tomto případě začíná běžet další šestileté období dnem, který následuje po konci uplynulého šestiletého období.

[§ 166 odst. 3 školského zákona](#)

2. Závažné porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele, které bylo zjištěno zejména inspekční činností ČŠI nebo zřizovatelem; včetně nezajištění odpovídající odborné a pedagogické kvality vzdělávání a školských služeb

U uvedeného odvolacího důvodu je třeba zdůraznit, že se jedná pouze o závažné porušení či neplnění právních povinností, tedy povinností, které s výkonem funkce ředitele školy spojují právní předpisy – jak z oblasti školství, tak např. z oblasti pracovněprávní, finanční apod.

Důvodem pro odvolání může být jak závažné porušení právních povinností, tak i neplnění právních povinností. Ze strany ředitele tak může jít jak o aktivní jednání v rozporu s právními předpisy, tak o opomenutí právních povinností. Co se týče právních povinností z oblasti školství, je třeba přihlížet zejména na obecné kompetence a odpovědnost ředitele školy podle § 164 a 165 školského zákona.

Porušení nebo neplnění právních povinností musí být „závažné“, musí tedy dosáhnout určité intenzity, přičemž posouzení závažnosti je na uvážení zřizovatele. Vždy je také třeba počítat s možností, že odvolaný ředitel se může proti odvolání bránit soudní cestou a v takovém případě bude soud posuzovat mimo jiné právě onu „závažnost“ porušení.

Jakým způsobem se zřizovatel o porušení nebo neplnění právních povinností ze strany ředitele dozví, není významné. Může to být jak na základě kontrolní činnosti ČŠI či jiného kontrolního orgánu, tak na základě vlastní kontrolní činnosti.

Samotné odvolání nemusí obsahovat výčet porušených právních povinností, které vedly zřizovatele k odvolání ředitele, vždy je však třeba definovat důvod odvolání. Je třeba pamatovat také na to, že v případě soudního přezkumu bude muset zřizovatel odvolání řádně podložit, a to právě uvedením konkrétních porušených právních povinností.

[§ 166 odst. 5 písm. a\) školského zákona](#)

Zřizovatel má rovněž možnost odvolat ředitele z důvodu nezajištění odpovídající odborné a pedagogické kvality vzdělávání a školských služeb, zjištěné zejména inspekční činností ČŠI nebo zřizovatelem. Jedná se o explicitní odkaz na povinnost ředitele spočívající v odpovědnosti za odbornou a pedagogickou úroveň vzdělávání a školských služeb – rovněž však i zde platí, že se musí jednat o závažné porušení nebo neplnění právních povinností vyplývajících z činností, úkolů a pravomocí na vedoucím pracovním místě ředitele.



Odvolat ředitele z důvodu pochybení v této oblasti bylo sice možné již za stávající právní úpravy, nicméně nová právní úprava pravomoc zřizovatele v tomto ohledu posiluje. Zřizovateli se do rukou dostává právní nástroj, který mu odvolání na základě tohoto důvodu usnadní.

[§ 166 odst. 5 písm. a\) školského zákona](#)

3. Odvolání navrhne ČŠI v případě zjištění závažných nedostatků v činnosti školy

ČŠI nemá pravomoc ředitele školy odvolat. Má však pravomoc odvolání ředitele zřizovateli navrhnout, a to v případě, kdy zjistí závažné nedostatky v činnosti školy v rámci své inspekční činnosti. Je pak na zvážení zřizovatele, zda tomuto návrhu vyhoví a ředitele odvolá či nikoliv.

Školský zákon nestanoví výčet závažných nedostatků, pro něž je návrh na odvolání možno podat. V praxi se bude jednat o faktické nedostatky v řízení školy, nedostačující kvalita vzdělávání apod. To, zda jsou nedostatky dostatečně závažné však musí posoudit a v případném soudním sporu také obhájit zřizovatel. Zřizovatel tedy musí mít pro odvolání dostatečné podklady a důvody.

[§ 166 odst. 5 písm. a\) školského zákona](#)

4. Pravomocné rozhodnutí soudu o neplatnosti odvolání předchozího ředitele z funkce nebo pravomocného rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru s předchozím ředitelem

Zda zřizovatel tento odvolací důvod využije či nikoliv, je na jeho uvážení. Nicméně, pokud bude soudem rozhodnuto o neplatnosti odvolání předchozího ředitele a ten bude trvat na pokračování ve funkci, musí tento odvolací důvod zřizovatel využít vždy. Pokud zřizovatel následně nového ředitele odvolá, je povinen mu vyplácet odstupné ve výši nejméně čtyřnásobku jeho průměrného výdělku.

[§ 166 odst. 5 písm. b\) školského zákona](#)

5. Jmenování na místo ředitele školy jiné zřizovatelem zřizované školy téhož druhu podle § 166 odst. 10 písm. b) školského zákona

Tento odvolací důvod může zřizovatel využít v případě, kdy bude třeba v jiné zřizovatelem zřizované škole obsadit uvolněnou pozici ředitele. Pokud zřizovatel tento odvolací důvod nevyužije a rozhodne se ponechat ředitele i v jeho dosavadní funkci, bude ředitel řídit obě školy současně.

[§ 166 odst. 5 písm. c\) školského zákona](#)



Co když z konkursu nový ředitel nevzejde nebo škola nemá ředitele z jiného důvodu?

V případě, že z jakéhokoli důvodu škola nemá ředitele, má zřizovatel na výběr ze dvou možností dalšího postupu:

Jmenování tzv. dočasného ředitele podle § 166 odst. 10 písm. a) školského zákona

Zřizovatel může bez konkursního řízení jmenovat na dobu určitou tzv. dočasný ředitele. Tento bude funkci vykonávat až do doby, než z konkursu vzejde ředitel nový. Konkurs je třeba v tomto případě vyhlásit bez zbytečného odkladu.

Jmenování ředitele jiné zřizovatelem zřizované školy téhož druhu podle § 166 odst. 10 písm. b) školského zákona

Zřizovatel může bez konkursního řízení jmenovat na dobu neurčitou na volnou pozici ředitele školy ředitele jiné jím zřizované školy téhož druhu. V tomto případě bude třeba, aby s tímto postupem souhlasil jmenovaný ředitel a školská rada školy (s výjimkou mateřských škol, kde se školská rada nezřizuje), na které má být tento ředitel jmenován.

Pokud se zřizovatel pro tento postup rozhodne, může jmenovaného ředitele ponechat na obou ředitelských pozicích nebo ho může z dosavadního místa ředitele odvolat. Novým jmenováním tomuto řediteli nezačíná nové šestileté období, ale pokračuje aktuální šestileté období zahájené na škole, kde dosud funkci ředitele vykonával.

Odvolání a pracovní poměr ředitele školy

Odvolání

Samotné odvolání musí být učiněno písemně a musí být doručeno do vlastních rukou ředitele školy. Doručeno může být osobně, prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací, poštou či datovou schránkou. Platí, že prostřednictvím provozovatele poštovních služeb může zaměstnavatel doručit písemnost zaměstnanci pouze v případě, není-li možné doručení na pracovišti zaměstnavatele. Doručení datovou schránkou je možné pouze v případě, že ředitel má zřízenou osobní datovou schránku – tzn. že odvolání nemůže být doručeno do datové schránky školy.

Pokračování nebo skončení pracovního poměru

Odvoláním z vedoucího pracovního místa ředitele školy jeho pracovní poměr nekončí. Škola jakožto zaměstnavatel (nikoliv tedy zřizovatel) je povinna odvolanému řediteli nabídnout jiné pracovní zařazení (jinou práci) odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. V praxi se typicky bude jednat o místo pedagogického pracovníka, nejčastěji učitele.



Přijme-li odvolaný ředitel nabídku, uzavře zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodu o změně pracovního poměru. Tato dohoda-změna musí být písemná a odvolaný ředitel započne s výkonem práce na nové pracovní pozici.

Pokud však odpovídající práce na škole není nebo nabízenou práci odvolaný ředitel odmítne, bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele (školy) a současně bude dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce (pro tzv. nadbytečnost). Jelikož se v tomto případě bude jednat o tzv. fikci nadbytečnosti, není nutné prokazovat existenci organizační změny – to znamená, že výpověď může být odvolanému řediteli dána i přesto, že reálně není „nadbytečným“.

Po dobu trvání překážky v práci bude mít odvolaný ředitel nárok na náhradu platu ve výši průměrného výdělku. Jeho pracovní poměr skončí po uplynutí výpovědní doby (výpovědní doba činí dva měsíce a začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně, a končí dnem, který se s tímto dnem číslem shoduje). Případně může pracovní poměr odvolaného ředitele skončit na základě dohody mezi ním a školou zastoupenou ředitelem školy, a to dnem, na kterém se obě strany dohodnou.

Pokud odvolanému řediteli zbývá nevyčerpaná dovolená, je možno její čerpání určit na období od jeho odvolání do doby skončení pracovního poměru. Čerpání dovolené je třeba určit minimálně 14 dnů předem (pokud se škola s odvolaným ředitelem nedohodnou jinak).

[§ 73a odst. 2 zákoníku práce](#)

Pozn.: Pokud se v textu hovoří o škole, rozumí se tímto také školské zařízení.



[Odvolání ředitele školy](#)

© 2026 by MŠMT is licensed under [CC BY 4.0](#)