

# ŠKOLA V PRÁVU

ZPRAVODAJ PRO KLIENTY SMS-SLUŽBY S.R.O.

ČÍSLO 3/2024

WWW.SKOLAVPRAVU.CZ

WWW.SMSCR.CZ

WWW.SMS-SLUZBY.CZ

Jsme SMS-sluzby s. r. o. Obcím a školám pomáháme s ochranou osobních údajů, administrací veřejných zakázek a dotací a s vypořádáním autorských práv. Nabízíme také pomoc se strategickým plánováním i auditu webových stránek a pro klientské školy provozujeme bezplatnou právní poradnu. Více se dozvíte na [www.sms-sluzby.cz](http://www.sms-sluzby.cz).



## System regionálního školství potřebuje aktuálně především stabilitu a předvídatelnost

Přelom kalendářního roku a jeho první dva měsíce se ve školství nesly ve znamení financování, nedostatku prostředků pro pedagogické pracovníky a neschopnosti naplňovat cíle, které si ústřední orgány v této oblasti kladou. Opět se mluvilo o stávce, o školství, které zaspalo posledních 20 let, a o tom, že vyhlídky na probuzení jsou nejisté. Prezident Asociace ředitelů základních škol Luboš Zajíc v rozhovoru odpovídá na otázky, jaká je nálada mezi školami a jejich zaměstnanci, jak moc jsou zklamaní, či jak si poradit s nedostatkem financí v regionálním školství. Sám vede velkou základní školu, reprezentuje asociaci a za ni je přítomen u všech jednání, která se nějak škol dotýkají.

Rozhovor

**Daří se nám naplňovat Strategii vzdělávací politiky ČR do roku 2030+, která má být klíčovým dokumentem pro rozvoj vzdělávací soustavy této dekády?**

V našem školském systému proběhla již celá řada strategií. Spousta z nich zůstala pouze na papíře, některé se podařilo víceméně realizovat. Současná Strategie 2030+ má šanci být mezi těmi úspěšnějšími.

**Takže stoprocentní úspěch to podle vás nebude?**

Strategie bohužel naráží na celou řadu překážek. Od finančních problémů přes výměny vedení ministerstva až po různé výklady jejich jednotlivých částí. Částečně se daří jednotlivé body naplňovat, ale opravdu nejsem přesvědčen, že se podaří dosáhnout všech cílů.

**Co by lepší realizaci mohlo pomoci?**

Kromě strategií, které se mohou měnit v rámci různých společenských změn, chybí České republice globálnější koncepce vzdělávání, která by byla přijata napříč celou společností a nepodléhala krátkodobým vlivům.

**Jaká nálada teď panuje podle vás v segmentu regionálního školství? Máme za sebou diskuzi nad PHmax, minulý měsíc**



### Co dál najdete v tomto čísle

- **Neplní si zaměstnanec své pracovní povinnosti? Ne vždy jej za to můžete postihnout finanční sankcí**
- **Čtvrtý ročník Letní školy pro ředitele, ale i zřizovatele škol už má termín i program. Nenechte si to ujít!**

#### Ptáte se nás:

- **Máte ve škole kamery? Pak byste měli věnovat pozornost nové metodice, která se jich týká**

#### Právní poradna pro školy:

- **Propuštění pro nadbytečnost musí ředitel řádně odůvodnit, zaměstnanec má nárok na odstupné**
- **Zřizovatel může do uzamčené ředitelny vstoupit jen v době mimořádné události**
- **Může školka informovat školu o tom, jak pracovala s dítětem se vzdělávacími problémy?**

## **zase roztržku mezi odbornou i laickou veřejností o rozpočtu pro školy.**

V současné době podle mě můžeme pozorovat především určité rozčarování z toho, jakým způsobem je vnímána ze strany státu proklamovaná prioritou školství a vzdělání obecně v konkrétních jednáních a přístupech. Současně školství trápí i určitý pocit nejistoty z toho, co bude následovat dále...

## **Na začátku března (kdy rozhovor vznikal) se zdá, že se nebude opakovat stávka z podzimu roku 2023. Považujete vůbec stávku za funkční prostředek, jak si něco vymoci nebo jak donutit druhou stranu k jednání?**

Stávka je nástroj, který mají k dispozici odborové. Považuji ji za krajní způsob řešení. Pokud k ní dojde, znamená to, že selhaly všechny předchozí způsoby jednání a něco je špatně.

## **Jak z té „blbě nálady“, která teď ve školství panuje, ven? Je jediným řešením dolít peněz do systému?**

Podle mě to není jen o dolítí peněz do systému. Samozřejmě prostřednictvím dorovnání potřebných finančních prostředků na chybějící platy dojde k „uhašení konkrétního požáru“. Ale není to jediný problém. Celý systém potřebuje především určitou stabilitu a předvídatelnost, aby se navrátil klid a nemuseli jsme být neustále ve střehu z toho, kde se zase co objeví.

## **V posledních týdnech se začalo mluvit o střednědobém výhledu rozpočtu na rok 2025, který počítá pro školství s rozpočtem nižším o 15 miliard...**

Je dobře, že už nyní dokážeme predikovat, kolik peněz bude zapotřebí k tomu, aby mohlo školství i bez výraznějšího kolapsu fungovat i v příštím roce (a nejen v něm). Je tedy relativně dost času na řešení otázky, jak tyto prostředky zajistit.



**Luboš Zajíc** vystudoval Pedagogickou fakultu na univerzitě v Českých Budějovicích, ale také Českou zemědělskou univerzitu v Praze. Učit začal již v roce 1985 a od roku 2008 je ředitelem Základní školy Pečky. V roce 2021 byl zvolen do funkce prezidenta Asociace ředitelů základních škol ČR. Ve volném čase (kterého, jak sám říká, se mu vůbec nedostává) je především s rodinou a vnoučaty, ideálně v pohybu a v přírodě.

## **Neobáváte se, že se bude opakovat situace z posledního čtvrtletí?**

Situace, kdy se zjistilo, že není z čeho financovat potřebné profese, by se opakovat neměla. Právě proto, že už teď o té skutečnosti víme.

## **Zveřejněné ekonomické statistiky ukazují, že v posledních letech pouze v roce 2021 průměrný plat učitelů dosáhl (a dokonce o jedno procento překročil) 130 % průměrné mzdy v národním hospodářství. Je těch 130 % tak důležité číslo, nebo se z toho stal už jen argument, kterým lze vládu tlouct po hlavě?**

Je to údaj, který si vláda vytýčila ve svém prohlášení a následně se dostal do platné legislativy. Vzhledem k finanční situaci, která v současné době je, jde spíše o symbolické vyjádření

snahy podpořit učitele. Oproti původnímu záměru došlo k celé řadě úprav, které způsobují to, že v realu nebudou mít učitelé skutečných 130 % průměrné mzdy, jak je stále ještě často především v médiích prezentováno.

Zjednodušeně řečeno, v současném pojetí se jedná pouze o globální částku, která je rozpočtována školám v poměru k předchozímu roku. Bylo by krásné, kdyby se toto číslo stalo realitou. Rozhodně by to z dlouhodobého hlediska přispělo ke stabilizaci učitelé profese.

## **Všichni ale víme, že na státní rozpočet přišly horší časy, není na čase jednoduše od té hranice 130 % na nějaký čas upustit?**

Doufejme, že tyto horší časy nebudou trvat dlouho a opět se vrátíme k časům lepším, které umožní tento motivační nástroj naplno využít.

## **Jako řešení, jak celý systém zlevnit a stabilizovat, vidí vláda mimo jiné v přesunu nepedagogických zaměstnanců škol na zřizovatele. Je to podle vás dobrá myšlenka?**

Je to otázka, která se v poslední době objevuje na stole čím dál tím častěji. Nevím, zda je to úplně dobrý nápad, či nikoliv. Pokud by se toto realizovalo, jsou podle mě podstatné dvě věci. První z nich je to, že s takovou změnou musí souhlasit zřizovatelé. Nejlépe dobrovolně. K tomu stát uvažuje o změně RUD. Druhou podstatnou věcí by pak bylo přesné nastavení pravidel pro tento stav. Celá věc se netýká jenom finančních toků, ale i personalistiky, pracovních právních vztahů a řady dalších oblastí. Myslíme, že je to běh na delší trať.

## **Co říkáte na další návrh – spojování škol, především těch menších, pod jedno ředitelství?**

I v tomto případě by se tak mělo dít především na základě dobrovolnosti a dohody všech subjektů. Je ale jasné, že pokud tato změna nebu-

## Úvodník

### **Bud'me s jarem optimističtější!**

Člověk nechce být při psaní úvodníku kýčovitý, opakovat se, nebo dokonce kopírovat jiné kolegy a jejich úvodníky. Také se mně úplně nechce začínat negativními či trochu horšími zprávami, jako je nedostatek financí pro nepedagogické pracovníky, nepovedená inkluze či existence stále mnoha segregovaných škol. Anebo v podobném duchu připomínat, že vlastně před čtyřmi roky (ano milí čtenáři, jsou to již čtyři roky!) začala pandemie covid-19, nemoci, která vydělala celý svět. Nechci ale ani psát o svátcích jara, které jsou aktuálně před námi. Přestože Velikonoce otevírají tu hezčí, zelenější a teplejší část roku, která ovšem letos přišla o něco dřív, než je asi zdravo.

Mohla bych se zde rozepsat o svém postoji k tomu, zda je zamýšlený přesun financování nepedagogických zaměstnanců ze státu na zřizovatele dobrým krokem či nikoliv a proč nebo zda návrh institucionalizace školních psychologů a speciálních pedagogů je či není napsán dobře. Většina z toho je ale chmurnější povahy, než bych chtěla, a tak to zde nebudu blíže rozebírat a raději vám představím obsah nového čísla Škola v právu.



V rozhovoru vám představuji Luboše Zajíce, který je prezidentem Asociace ředitelů základních škol. Hovořili jsme spolu o aktuální situaci ve školství, naplněnosti Strategie 2030+ nebo o činnosti samotné asociace.

Seznámit se můžete také s informacemi k nové metodice ke kamerovému systému, kterou vydal v únoru Úřad pro ochranu osobních údajů. Tady by měli zbystřit všichni, kdo alespoň jednu kameru ve škole provozují.

Máte v kolektivu zaměstnance, který úplně nerespektuje pracovní právní předpisy? Možný návod na ten správný postih vysvětluje v dalším textu Eva Janečková.

A konečně – představujeme vám Letní školu (nejen) pro ředitele škol. Její čtvrtý ročník je co do programu ze všech ročníků zatím nejnabitější, tak si to nenechte ujít.

Inspirativní čtení, mnoho optimismu a krásné Velikonoce!

**Lenka Matějová,**  
šéfredaktorka

de spojena s celkovou reformou státní správy a samosprávy, bude vyjednávací pozice státu samozřejmě složitější. Nepředpokládá se, že se spojením pod jeden subjekt by automaticky některá zařízení zanikla. Pro některé školy by mohlo být dobrovolné se vzdání právní subjektivity dokonce vítané. Reakce na tyto změny jsou velmi citlivé a samozřejmě to může vyvolat řadu silných emocí. Ale toto řešení je podle mého názoru hodně vzdálený horizont.

### **Kdo by měl o spojování rozhodovat?**

Pokud se k tomu přistoupí, musí se na rozhodování podílet všichni účastníci procesu. Nejen ministerstvo školství jako nejvyšší orgán, do jehož kompetence tyto otázky spadají, ale především samotní zřizovatelé a školy, kterých by se to týkalo. U nás paradoxně po zrušení odvětvového řízení (zrušení školských úřadů) neexistuje nikdo, kdo by zodpovídal za kvalitu a organizaci vzdělávání v určitém regionu. Pokud tedy pomíne činnost školských odborů na ORP, které na regionální úrovni ale nemohou kapacitně tuto funkci zvládat.

### **Jste prezidentem Asociace ředitelů základních škol. Jak se vyvíjela a kdo stojí za její činností?**

Činnost Asociace ředitelů základních škol ČR vznikla oficiálně 7. července 1994. Od té doby se snaží pozitivně ovlivňovat vývoj českého školství. Sdružuje ve svých řadách nejaktivnější ředitele základních škol. V čele asociace je rada se svým prezidentem a viceprezidentkou. Ve všech krajích máme své regionální zástupce, kteří pracují se členskými školami. Na ně jsou pak navázány další „spřátelené“ školy.

Dosah naší činnosti je tak poměrně značný. Jsme profesní organizace, která se snaží řešit nejen problémy ředitelů, jak by mohl napovídat její název, ale obecně problematiku českého školství jako celku. K tomu se snažíme transparentně využívat všechny dostupné možnosti.



**Na poli organizací sdružujících školy nebo jejich zaměstnance už najdeme mnoho různých platform. Je dobře, že existuje několik asociací sdružujících učitele i nepedagogické zaměstnance škol? Neoslabuje to pak samo o sobě pozici škol ve vyjednávání?**

Jednotlivé platformy mají specifické zaměření na určité oblasti vzdělávání. V tomto smyslu je určitá různorodost spíše výhodou. Na druhou stranu je třeba při prosazování důležitých věcí nalézt společnou řeč a postupovat jednotně. To se pořád ještě učíme. Snažíme se spolupracovat se všemi, kteří mají skutečný zájem na zlepšení stavu českého školství.

**Vedle financí je velkým tématem také revize rámcových vzdělávacích programů. Věříte, že se celý tento projekt podaří dotáhnout do konce a že to opravdu přispěje k lepšímu českému školství?**

Především je v současné době nutné vysvětlit všem účastníkům, v čem je přínos této chystané změny a v čem to může přispět ke skutečnému zkvalitnění konkrétní výuky. Teprve tehdy, pokud se toto podaří, má revize šanci na to, aby se opravdu stala nástrojem, se kterým bu-

dou školy pracovat, a ne pouhým kusem dalšího papíru, dobrým pouze pro kontrolu.

**Všechno to, o čem jsme mluvili, jsou celkem složitá a náročná témata. Jak odpočíváte?**

Tato otázka je asi nejtěžší ze všech předcházejících. Vzhledem ke všem činnostem, které musím zvládat, už moc volného času není. Ale mým velkým koníčkem jsou především vnučata...

**Co byste si přál pro české školství do nejbližších několika let?**

Přeji si především určitou stabilitu a jistotu vývoje. Uvědomuji si, že současná doba je velmi turbulentní a čeká nás řada velkých systémových změn, pokud chceme, aby české školství představovalo i nadále záruku kvalitního vzdělání. Přeji tedy našemu školství především spoustu schopných a pro věc zapálených lidí, a to bez ohledu na pozici, kterou zastávají. Vstřícnou veřejnost, která bude vnímat školu jako partnera, a nikoliv jako soupeře. A děti, které si budou vědomy toho, že škola je jejich místem, kde se mohou kvalitně připravit pro budoucí život a kde se budou cítit dobře.

**Děkuji za rozhovor!**

**Lenka Matějová**

## **Neplní si zaměstnanec své pracovní povinnosti? Ne vždy jej za to můžete postihnout finanční sankcí**

Vztahy na pracovišti bývají často velmi složité. Jakákoliv negativní událost může v práci, ale i v osobní rovině ovlivnit nejen dotčené jednotlivce, ale také celý pracovní kolektiv. I jeden zaměstnanec může svým chováním narušit celkovou atmosféru na pracovišti. Ale nejen to, svým jednáním může porušovat právní předpisy upravující pracovní vztahy a řediteli školy pak nezbyde nic jiného než nastalou situaci řešit. Ne vždy je ale postup tak jednoznačný a jednoduchý. Zvolit správné opatření bývá často klíčem k řešení situace. A co zaměstnanci vnímají nejvážněji? Finanční ztrátu, ať už ve formě jakési pokuty, či snížení nebo odebrání osobního příplatku. I to má ale svá striktní pravidla a například institut pokuty v této souvislosti příslušné zákony vůbec neumožňují.

### **Pracovněprávní vztah je složitý proces**

Byť je vztah zaměstnance a zaměstnavatele zařazován do oblasti soukromého práva, kde se předpokládá rovnost obou smluvních stran, jsou jejich vzájemné vztahy složitější a je nutné je velmi opatrně vyvažovat.

Základ tohoto vztahu je upraven mimo jiné v § 38 odst. 1 zákoníku práce<sup>1)</sup>, podle kterého je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracov-

ních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo vnitřním předpisem. Zaměstnanec je na druhou stranu povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pra-

1) Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

covní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

## Nejcitelnější postih je obvykle ten finanční

Ne vždy však zaměstnanci plní pokyny a své povinnosti zcela ke spokojenosti zaměstnavatele. Nejčastějšími problémy bývají pozdní příchody, časté kuřácké pauzy, nerespektování pokynů nadřízeného či špatně odvedená práce. Zaměstnavatelé pak hledají způsob, jak tyto zaměstnance „potrestat“, svým způsobem „vychovat“ a varovat jej před opakováním. Snaží se proto, aby tento postih byl citelný. Vychází z předpokladu, že zaměstnanci nejvíce vnímají postih finanční.

## Pokuta není legální sankcí

Jako první se teoreticky nabízí sankce v podobě jakési pokuty. Takový postup však není v souladu s právními předpisy. Přestože by se uložení pokuty provinilému zaměstnanci za nedodržování povinností mohlo jevit jako správné výchovné opatření, zákon podobnou sankci ze strany zaměstnavatele neumožňuje.

## Udělení pokuty by bylo od začátku neplatné

Jasně to stanoví § 346b odst. 1 zákoníku práce, který říká, že zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinností vyplývajících mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá. Toto ustanovení tedy brání tomu, aby zaměstnavatel ukládal zaměstnanci pokuty či jiné peněžité postihy. Právní úkon, kterým by zaměstnavatel uložil zaměstnanci (či si se zaměstnancem smluvně sjednal) pokutu či jiný peněžité postih, by byl kvůli rozporu s tímto ustanovením neplatný.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že zaměstnavatel nesmí učinit to, že by na základě porušení povinností zaměstnance tomuto zaměstnanci nějakým způsobem zkrátil jeho základní plat, tedy tzv. nárokovou složku platu.

Systém pokut, který mají někteří zaměstnavatelé vypracovaný, je tedy v rozporu se zákonem.

## Platová sféra má nastaveny přísnější podmínky pro snížení či odebrání příplatku

V praxi obvyklejší je ovšem snížení nebo odebrání osobního příplatku. Ale ani to není úplně jednoduché.

Na rozdíl od mzdové sféry, kde není osobní ohodnocení nijak upraveno a zaměstnavatel s ním může při dodržení zásady nediskriminace nakládat dle svého uvážení, je osobní příplatek v platové sféře velmi přísně upraven.

Byť je tedy hýbání s osobním příplatkem ve školách vnímáno jako obvyklé a nikdo se nad tím výrazněji nepozastavuje, může se ředitel



školy dostat do problémů. Takový postup totiž bývá obvykle v rozporu s právními předpisy, a to zejména v případech, kdy je takové snížení provedeno na krátkou dobu, např. na dva měsíce, kdy obvykle zaměstnanec může vyčíst z odůvodnění snížení důvody nespokojenosti zaměstnavatele.

## Výše osobního příplatku se odvíjí od platového tarifu

Osobní příplatek upravuje § 131 zákoníku práce, podle něhož zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Zákoník práce tedy jasně stanoví podmínky, za kterých může být osobní příplatek přiznán. Osobní příplatek sice představuje tzv. nenárokovou složku platu, kterou je třeba odlišovat od nárokových složek platu; jestliže však zaměstnavatel vydá rozhodnutí o jejím přiznání a o její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat.<sup>2)</sup> Osobní příplatek jako nenároková složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou.

## Ke změně výše osobního příplatku vedou jen změny původních podmínek

Z výše uvedeného vyplývá, že zákoník práce přesně stanoví okolnosti, za kterých může být osobní příplatek přiznán. K jeho snížení nebo odebrání je nutné, aby došlo ke změnám podmínek, za nichž byl přiznán.

Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 a odst. 2 zákoníku práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí.

2) Rozsudek NSS ČR ze dne 26. 9. 2012, č. j. 8 Afs 1/2012 – 58.

3) Rozsudek NSS ČR ze dne 27. 2. 2013, č. j. 21 Cdo 832/2012.

## Osobní příplatek nelze měnit každý měsíc

Důležitá je podmínka stanovená zákoníkem práce, že tento příplatek lze poskytovat k ohodnocení dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce, takže osobní příplatek nelze měnit podle výkonu zaměstnance každý měsíc nebo za relativně krátkou dobu.

Přiznání osobního příplatku a jakákoli jeho změna předpokládá, že dojde ke zhodnocení výsledků práce zaměstnance zaměstnavatelem.

## Výsledky práce nejsou úzce provázány s pracovními povinnostmi

Pracovní výsledky zaměstnance nemusí souviset s tím, zda zaměstnanec při plnění svých pracovních úkolů dodržuje povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Zaměstnanec totiž může dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků i přes porušování těchto svých povinností, a naopak výsledky jeho práce mohou být neuspokojivé, přestože všechny povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci dodržuje.

Z uvedeného vyplývá, že ke snížení nebo odnětí osobního příplatku přiznaného zaměstnanci může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li k takovému zhoršení výsledků, které odůvodňuje další poskytování osobního příplatku v menším rozsahu nebo které vyžaduje jeho odnětí.<sup>3)</sup>

Snížení osobního příplatku tak není možné z důvodu neplnění povinností zaměstnancem. Zaměstnavatel tedy musí nalézt jiný způsob „potrestání“ zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá několik závěrů:

- Finanční postih zaměstnance v podobě ukládání pokut není podle zákoníku práce možný.
- Snížení nebo odebrání osobního ohodnocení je možné, ale pouze při dodržení podmínek stanovených § 131 zákoníku práce:
  - Snížení nebo odebrání osobního příplatku musí předcházet hodnocení zaměstnance.
  - Závěrem hodnocení musí být, že zaměstnanec dosahuje horších pracovních výsledků než v době přiznání osobního příplatku (nebo již zaměstnanec není uznávaným odborníkem).
  - Dojde ke snížení či odebrání osobního příplatku, a to až do doby dalšího hodnocení.



**Eva Janečková**

Autorka je spolupracovnicí SMS-služeb, s. r. o., právnička, historička a pověřenkyně pro ochranu osobních údajů

# Máte ve škole kamery? Pak byste měli věnovat pozornost nové metodice, která se jich týká

Máte ve škole tmavý kout, kde se často postrkují žáci? Nebo už se vám někdy stalo, že vandal přelezl plot zahrady mateřské školy a poničil zde herní prvky? Nebo právě těmito situacím chcete předejít? A jak to vyřešíte? Mnoho z vás odpoví, že jednou z cest (a možná tou nejlepší) je nainstalovat snímací zařízení, které pomůže daná místa ochránit nebo různým situacím předejít.

Ptáte se nás

S rychlým vývojem digitálních technologií se kamery a různá záznamová zařízení stávají čím dál finančně, ale i technicky dostupnějšími. Co jsme dříve vídali u budov zahraničních firem, lze dnes koupit v každém specializovanějším obchodě. Tak proč toho nevyužít? Ovšem pozor! S rozvojem technologií se žel zapomíná na povědomí o tom, kdy lze a kdy nelze kameru ve školách využít, a pokud ano, tak za jakých podmínek. Proto se tomuto tématu chceme šířeji věnovat.

Začneme horkou novinkou, kterou je metodika ke kamerám a kamerovým systémům, jíž Úřad pro ochranu osobních údajů (dále jen „Úřad“) vydal v polovině února. Ta představuje například vzor komplexního balančního systému i rozlišení jednotlivých snímaní podle jejich podrobnosti (detailnosti). Tím se může stát dobrým pomocníkem pro každého správce. I tak je nutné ji číst kritickým okem a nejlépe v blízkosti svého pověřence.

## ***Snímací zařízení jsou oblíbeným nástrojem správců***

Kamery a kamerové systémy jsou oblíbeným nástrojem pořizovaným za účelem bezpečnosti a ochrany majetku či prostředkem pro přenos atmosféry či počasí v konkrétním místě. Jsou velmi rozšířené nejen v soukromém sektoru, ale i v tom veřejném. Školy jimi zajišťují právě ochranu majetku, ať už na školních zahradách, nebo v areálech škol. Často jimi (velmi nesprávně) řeší také bezpečnost ve školách, chtějí díky nim předcházet šikaně či drobným krádežím, potyčkám v šatnách, nebo mít přehled o tom, kdo vstupuje do školy.

## ***Kvůli neexistenci pokut dochází k častému ohýbání pravidel***

V České republice neexistuje právní předpis, který by jednotně upravoval využití monitoringu a provoz kamerového systému. Vlastní právní úpravu má pouze obecní policie a Policie ČR. Z toho důvodu je jediným předpisem, který musí respektovat každý, kdo se chystá využít kamery k vytyčenému účelu a kvůli kterému jsou zpracovávány osobní údaje fyzických osob, respektovat pravidla GDPR.

Ovšem vlivem ustanovení v zákoně o zpracování osobních údajů, které promíjí pokuty správcům z veřejného sektoru, jsou tato pravidla často porušována nebo alespoň ohýbána. To se týká především důvodu snímání zvoleného prostoru, rozsahu či detailu záběru.

## ***Častou chybou je instalování kamer z preventivních důvodů***

Častým nešvarem je také instalování kamer preventivně, tedy jen pro případ „co kdyby náhodou“, nebo zvolení takové techniky, která je pro stanovený účel, kterého chce správce kamerou dosáhnout, úplně zbytečná. A nežádka se lze v praxi také setkat se situací, kdy jeden pověřenec proti kameře v určitém místě nic nenamítá, zatímco v jiné škole v podobné situaci zase jiný pověřenec kameru zcela odmítá. Na tomto

místě je ovšem vhodné doplnit, že si správci z doporučení pověřenců, například aby zvolili jiný prostředek k vyřešení situace, zase tak moc nedělají...

## ***Metodika není závazný dokument, správce se jí nemusí řídit***

Po vydání metodiky ke kamerám z pera Úřadu by tak mělo být jasněji mezi správci, ale i pověřenci. Nicméně dokument s celým názvem *Metodika k návrhu a provozování kamerových systémů z hlediska zpracování a ochrany osobních údajů* nemá sílu právního předpisu a jak je uvedeno v jejím úvodu, není pro nikoho závazná či povinná. Správce může najít jiný způsob, v tomto případě spíše postup, splnění povinností daných obecným nařízením, a to např. shromážděním dokladů o plnění jednotlivých požadavků GDPR přiřízení a provozování kamerového systému.

## ***Metodika klade důraz na práva subjektu údajů a ochranu přenosu a záznamu***

Úřad klade v metodice důraz na instalaci kamerového systému, jehož provoz má jasný cíl (účel) a co nejméně zasahuje do práv a svobod subjektu údajů. Text ve velké míře pracuje s technickými parametry kamerového systému nebo s precizním vydefinováním účelu zpracování a s kvalitní ochranou přenosu.

Správci může metodika také pomoci v určení, zda jeho kamerový systém opravdu zpracovává osobní údaje a musí se tedy řídit pravidly GDPR či nikoliv. Metodika vychází z normy ČSN „Dohledové systémy pro použití v bezpečnostních aplikacích“ a stanovuje, že pokud jakákoliv postava v záběru zabírá více než 25 % výšky obrazu, jedná se o zpracování osobních údajů. Důležité je ale také zvážit, jak moc lze obraz zazoomovat, jak je v takovém případě obraz kvalitní, a také jaké jsou další podmínky (světlo, intenzita pohybu v záběru apod.). Podle míry detailu obrazu se pak rozlišuje monitorování, zjištění, pozorování, rekognoskace, identifi-



kace, prozkoumání, přičemž u monitorování a zjištění je velká pravděpodobnost, že nedochází ke zpracování osobních údajů.

Velký důraz je také kladen na informační povinnost správce vůči subjektům údajů. A velmi nápomocný může být při uplatnění práv subjektu údajů, především v situaci, kdy se fyzická osoba domáhá záznamu z kamery, na kterém má být zachycena její podobizna.

## ***Správce nesmí podcenit informační povinnost***

Metodika přináší vzory informační povinnosti podle čl. 12–14 GDPR, záznamů o činnostech zpracování podle čl. 30 GDPR, ale také balančního testu.

Úřad klade velký důraz na dostatečné a správné informování subjektu údajů. Poskytuje nejen vzor informací o kamerovém systému, ale detailně popisuje i vzhled piktogramu, tj. informační tabulky, která má být umístěna na dostupném místě a viditelně (ve výšce očí) v prostoru, který je snímán.

Tedy v případě, že škola má kameru zaměřenou například na školní hřiště, nepostačí uvést informaci o snímání na vstupních dveřích do budovy školy, ale piktogram musí být umístěn buď u areálu hřiště, nebo na vstupní bráně na hřiště.

### **Balanční test je mnohem komplexnější, než s čím pracuje praxe**

Ve srovnání s předchozími a doposud rozšířenými vzory (ne vždy z pera Úřadu) je balanční test, který hodnotí oprávněnost správce zpracovávat osobní údaje v určitém prostoru prostřednictvím kamerového systému, mnohem



složitější a komplexnější. Úřad jednoznačně doporučuje, aby balanční test obsahoval jednotlivé varianty zpracování osobních údajů, tedy vyhodnotil, proč je kamera tím jediným a nejefektivnějším způsobem, jak dosáhnout stanoveného účelu. To sice není žádný nový postup, často ale nebyl respektován, a především ve veřejné správě dochází ke zjednodušování. A nežádá se lze setkat i s tím, že balanční test chybí úplně.

Z výše uvedeného vyplývá, že opravdu nelze doporučit instalaci byt jen jedné kamery bez konzultace s pověřencem. Proto se na něj neváhejte v těchto situacích s důvěrou obrátit.

**Lenka Matějová**

## **Propuštění pro nadbytečnost musí ředitel řádně odůvodnit, zaměstnanec má nárok na odstupné**

Škola zaměstnává uklízečku na částečný úvazek. Ta je ale velmi často nemocná a po návratu z nemocenské není její pracovní výkon efektivní a ani příliš uspokojivý. S ohledem na současné snížení finančních prostředků na nepedagogické zaměstnance ze strany státu se ředitel školy rozhodl propustit tuto zaměstnankyni pro nadbytečnost. Zaměstnankyně je zaměstnána na dobu neurčitou a je navíc prokázáno, že nedodrhuje léčebný režim. Jak má ředitel správně postupovat?

Právní poradna pro školy

### **Výpověď pro nadbytečnost lze zvolit v zákonem definovaných situacích**

Podmínky výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Podle něj může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52, přičemž důvod musí skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a dále důvod nesmí dodatečně měnit (§ 50 odst. 4 zákoníku práce).

Zaměstnanci lze dát výpověď pro nadbytečnost podle § 53 písm. c) zákoníku práce, stane-li se nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Předpokladem použití tohoto výpovědního důvodu je existence organizační změny, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou. O nadbytečnost zaměstnance jde tehdy, pokud jej zaměstnavatel nemá možnost dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě nebo v dohodnutém místě.

### **Výpověď nelze dát zaměstnanci v době dočasné pracovní neschopnosti**

Je také třeba dbát na ochranu poskytovanou ustanovením § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, který zakazuje dát výpověď zaměstnanci, který je uznán dočasně práce neschopným. Z ochrany jsou vyňaty případy dočasné pracovní neschopnosti, kterou si zaměstnanec úmyslně přivodil nebo vznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek.

Případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné. Ochranná doba nečiní překážku pro rozvázání pracovního poměru dvoustranným právním jednáním podle § 49 zákoníku práce.

### **Ochrana zaměstnance se prolamuje při závažném porušení povinností**

Tento zákaz prolamuje § 54 zákoníku práce. Výjimka ze zákazu výpovědi se uplatní pouze u výpovědního důvodu podle § 52 písm. a), b), g) a h) zákoníku práce, respektive u výpovědi pro nadbytečnost se ochranná lhůta uplatní vždy. V ochranné době tak neplatí zákaz výpovědi pro případy závažného či soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce] či jiné povinnosti zaměstnance spočívající v porušení režimu dle § 301a zákoníku práce.

### **Zaměstnance v pracovní neschopnosti lze kontrolovat**

Paragraf 301a zákoníku práce stanoví také zvláštní povinnost zaměstnance nad rámec základních povinností. Zaměstnancům je uloženo v době prvních 14 kalendářních dnů dodržovat režim dočasně neschopného pojištěnce, pouze pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“). Z pohledu zaměstnavatele může být tato povinnost kontrolována přímo (§ 192 odst. 6 zákoníku práce), zprostředkovaně nebo na základě dožádání územ-



ní správou sociálního zabezpečení. V případě, že zaměstnavatel vykoná kontrolu, při které zjistí porušení povinností zaměstnance, musí vždy vyhotovit o kontrole písemný záznam s uvedením skutečností, jež jsou důvodem tohoto porušení. Stejnopis záznamu o porušení je povinen doručit dotyčnému zaměstnanci, místně příslušné územní správě sociálního zabezpečení a ošetřujícímu lékaři. Důsledkem porušení této zvláštní povinnosti zvláště hrubým způsobem může být výpověď podle § 52 písm. h) zákoníku práce.

Režim dočasné práce neschopného pojištěnce zahrnuje povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat rozsah a dobu povolených vycházek (§ 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění). Provést kontrolu dodržování režimu dočasné práce neschopného pojištěnce je oprávněn buď zaměstnavatel sám (v prvních 14 kalendářních dnech), nebo může dát podnět k tomu, aby kontrolu provedlo místně příslušné územní správní sociálního zabezpečení jako orgán nemocenského pojištění (§ 65 odst. 2 písm. a) zákona o nemocenském pojištění). To-

muto podnětu je orgán nemocenského pojištění povinen vyhovět a kontrolu provést do 7 dnů od obdržení podnětu (§ 76 odst. 1 věta druhá zákona o nemocenském pojištění). Zaměstnavatel je oprávněn rovněž podat podnět ke kontrole důvodnosti trvání dočasné pracovní neschopnosti. Pokud se porušení režimu dočasné práce neschopného pojištěnce dopustí zaměstnanec v období, kdy je mu již poskytováno nemocenské, nejde o porušení na základě něhož může zaměstnavatel postavit platnou výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. h) zákoníku práce. Pojištěnci, který porušil režim dočasné práce neschopného nebo nesplnil součinnost při kontrole dočasné práce neschopného, může být nemocenské dočasně kráceno nebo odňato, a to na dobu nejdéle 100 kalendářních dnů (§ 125 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění).

### **Výpověď pro nadbytečnost je podmíněna odstupným**

Podmínky poskytnutí odstupného upravuje § 67 zákoníku práce. Právo na odstupné má zaměstnanec, s nímž zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr výpovědí danou z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d), nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou z těchto důvodů.

Při výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu nadbytečnosti zaměstnance je minimální výše odstupného určena počtem násobků průměrného výdělku zaměstnance v závislosti na době trvání končícího pracovního poměru, k níž se přičítá doba trvání předchozího pracovního poměru (resp. všech předchozích) u téhož zaměstnavatele, jestliže od jeho (jejich) skončení do vzniku (každého) následujícího pracovního poměru neuplynula doba 6 měsíců.

### **Odstupné je odvozeno od výše průměrného výdělku zaměstnance**

Odstupné se stanoví podle průměrného měsíčního výdělku zaměstnance zjištěného v hrubé výši (§ 67 odst. 3 zákoníku práce). Průměrný hrubý měsíční výdělek se zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po skončení pracovního poměru a stanoví se způsobem uvedeným v § 356 odst. 2 zákoníku práce.

Odstupné je zaměstnavatel povinen vyplácet zaměstnanci v termínu pro výplatu mzdy nebo platu, který nejlépe následuje po skončení pracovního poměru. V případě, že se na tom se zaměstnancem písemně dohodl, může mu odstupné vyplácet již v den skončení pracovního poměru nebo v jakémkoliv pozdějším termínu (§ 67 odst. 4 zákoníku práce).

## **Zřizovatel může do uzamčené ředitelny vstoupit jen v době mimořádné události**

**Má zřizovatel právo v době nepřítomnosti ředitelky vstoupit do prostor školy, a to včetně ředitelny, která je uzamčena především z důvodů uložení dokumentů obsahujících osobní údaje i zvláštního (citlivého) charakteru, jako jsou zdravotní informace o žácích?**

**Ve veřejném právu platí, že „co není dovoleno, je zakázáno“**

Zřizovatel školy má zpravidla právo vstoupit do prostor školy za účelem vykonání svých zřizovatelských pravomocí nebo plnění svých povinností.

Konkrétní právo zřizovatele vstoupit do prostor školy v době nepřítomnosti ředitelky žádný právní předpis neupravuje. Vzhledem

k tomu, že se pohybujeme ve veřejném právu, platí zde obecná zásada, že „co není dovoleno, je zakázáno“. Jinak řečeno – nikdo nesmí činit nic, co mu norma nepovoluje.

### **Krizová situace umožňuje přístup i do uzamčených prostor školy**

Vstup do prostor školy, a zejména do uzamčené ředitelny v době nepřítomnosti ředitele, by



případal v úvahu a byl ospravedlněn například při nějaké krizové situaci, pokud by tím mělo dojít k odvrácení přímo hrozícího nebezpečí.

Ovšem s ohledem na chráněné osobní dokumenty, které jsou uloženy v ředitelně, by zřizovatel mohl do uzamčené ředitelny vstoupit pouze v případě, že je to nezbytné pro vykonání jeho povinností, které mu ukládají právní předpisy.

## **Může školka informovat školu o tom, jak pracovala s dítětem se vzdělávacími problémy?**

**Dítě přechází z mateřské do základní školy. Protože mělo vzdělávací problémy, učitelky s ním v mateřské škole speciálně pracovaly, vzdělávaly se a pokrok se skutečně dostavil. Mateřská školka by teď ale základní škole chtěla poskytnout informace o tom, jak s dítětem pracovala, co fungovalo a co ne. Může to udělat?**



Postup sdílení informací mezi školami zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školní zákon) neupravuje. Uplatní se proto úprava v obecném nařízení o ochraně osobních údajů (GDPR). Právní základ pro zákonnost zpracování upravuje čl. 6 GDPR.

### **Souhlasit s tím musí zákonní zástupci. Stačí jeden...**

Mateřská školka proto může předat informace o dítěti pouze za předpokladu předchozího souhlasu zákonných zástupců, přičemž postačí souhlas jednoho z nich (§ 892 ve spojení s § 876 odst. 3 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník). Souhlas musí být svobodný, konkrétní, informovaný a jednoznačný (čl. 4 odst. 11 GDPR). Podmínky vyjádření souhlasu upravuje čl. 7 GDPR. Správce musí být schopen doložit, že subjekt údajů udělil souhlas se zpracováním osobních údajů. Pokud subjekt údajů poskytne písemný souhlas, který se vztahuje i na jiné skutečnosti, musí být žádost o vyjádření souhlasu předložena způsobem, který je od těchto jiných

skutečností jasně odlišitelný, je srozumitelný a snadno přístupný za použití jasných a jednoduchých jazykových prostředků. Pokud by nějaká část tohoto prohlášení porušila GDPR, není závazná. Souhlas lze kdykoliv odvolat.

**Na zpracování odpovědí Právní poradny pro školy se podílela AK Tycová & partneři**  
Odpovědi byly zpracovány v reakci na dotazy zaslané do právní poradny pro školy SMS-sluzby, s. r. o., kterou provozujeme pro naše klientské školy na adrese skolvpravu@sms-sluzby.cz bezplatně.

Těšíme se na vaše další dotazy! Ty nejzajímavější se objeví v příštím čísle našeho zpravodaje.

# Čtvrtý ročník Letní školy pro ředitele, ale i zřizovatele škol už má termín i program. Nenechte si to ujít!

Zejména pro ředitele škol a jejich zaměstnance, ale letos i pro samotné zřizovatele je určena online Letní škola, kterou tradičně na konci letních prázdnin organizují SMS-sluzby a která nabídne už počtvrté vzdělávání v aktuálních oblastech školství. Dozvíte se novinky ze školské legislativy, zabývat se budeme financováním regionálního školství, analýzou školy a plánem jejího rozvoje, revizemi RVP, školskou radou či spoluprací školy a rodičů. A protože program i termín už známe, запиšte si do kalendářů datum středa 21. srpna, kdy Letní škola (nejen) pro ředitele škol začíná.

Pozvánka

## Kdy a od kolika?

Čtvrtý ročník online Letní školy (nejen) pro ředitele škol se uskuteční ve středu 21. srpna, ve čtvrtek 22. srpna a v pondělí 26. srpna.

Novinkou je časově rozsáhlejší program, po všechny tyto dny se budeme setkávat od 9 do 16 hodin. Samozřejmě budou krátké pauzy mezi jednotlivými tématy a jedna velká hodinová přestávka na oběd.

## O čem a s kým?

Pestrá směs přednášek obsáhne organizaci školního roku, novinky ve školské legislativě, analýzu školy a plán jejího rozvoje, revizi RVP, školskou radu i spolupráci školy a rodičů, neopomeneme ani téma financování regionálního školství. Mezi lektory se objeví například bývalý ředitel školy, spoluzakladatel Ředitelské akademie a dnes lektor a pedagog Václav Trojan, vedoucí oddělení předarchivní péče Moravského zemského archivu v Brně Hana Brzobohatá, analytik vzdělávací politiky a výzkumník v PAQ Research Karel Gargulák, vedoucí oddělení kurikula MŠMT Jan Jiterský či dlouholetá náměstkyně pro řízení sekce ekonomické a legislativní MŠMT a zástupkyně ředitele Krajského úřadu pro Středočeský kraj Pavla Katzová.

## Přihlásit se na online Letní školu můžete ZDE

A jako u všech našich seminářů platí sleva pro členy SMS ČR ve výši 10 % a pro klienty SMS-sluzeb ve výši 25 %. V případě jakýchkoli dotazů nás neváhejte kontaktovat telefonicky na čísle 770 600 625 nebo prostřednictvím e-mailu na [vzdelavani@smseducation.cz](mailto:vzdelavani@smseducation.cz).

## První ročník přilákal přes šest desítek účastníků

Pokud nás sledujete pravidelně, jistě už dávno víte, že naše služby se neomezují pouze na službu pověření pro ochranu osobních údajů, administraci veřejných zakázek či audit webových stránek škol. Velkou část aktivit představuje i vzdělávání. Ať už se koná v rámci služby pověření (kdy se můžete každý měsíc účastnit cyklu *GDPR prakticky* a *Po škole*), nebo v samostatném projektu SMS ČR Vzdělávání.

Pilotního ročníku online Letní školy (nejen) pro ředitele škol se před čtyřmi lety účastnilo přes šest desítek ředitelů a ředitelů či jiných zástupců škol. A protože se podobný scénář opakoval potom ještě dvakrát, nevidí organizátoři důvod, proč by v této hezké tradici neměli pokračovat.

**Pavla Štěpánová**  
koordinátorka vzdělávání SMS-sluzeb, s. r. o.



## LETNÍ ŠKOLA (NEJEN) PRO ŘEDITELE 2024

ale i pro zřizovatele!

Zkušení lektori, pestrý výběr témat, praktické pojetí. To vše je naše online Letní škola (nejen) pro ředitele, kterou jsme si pro vás jako tradičně - již po čtvrté - přichystali na druhou polovinu srpna. Připojte se k nám!

ROZVRH	středa 21. srpna	čtvrtek 22. srpna	pondělí 26. srpna
09:00 - 10:30	NOVINKY VE ŠKOLSKÉ LEGISLATIVĚ Eva Janečková	ŠKOLA POHLEDEM ZŘIZOVATELE Petr Halada	IO6KA A ŠKOLY: ZÁKLADNÍ POVINNOSTI Adam Furek
10:30 - 12:00	VÍTE, CO BYSTE MĚLI MÍT VE ZŘIZOVACÍ LISTINĚ? Slávka Kopačková	AKTUÁLNĚ Z ARCHIVNÍ A SPISOVÉ SLUŽBY Hana Brzobohatá	ŠKOLA A PR: JAK BÝT VIDĚT A SLYŠET Eva Fruhwirtová
13:00 - 14:30	DOBROU ŠKOLU TVOŘÍ DOBRÍ A SPOKOJENÍ LIDÉ. CO PRO TO MŮŽE ŘEDITEL UDĚLAT? Václav Trojan	ANALÝZA ŠKOLY A PLÁN JEJÍHO ROZVOJE Irena Trojanová	ŠKOLSKÁ RADA A SPOLUPRÁCE ŠKOLY A RODIČŮ Petr Chaluš
14:30 - 16:00	ČESKÝ ŠKOLSKÝ SYSTÉM V KOMPATIVNÍM POHLEDU Karel Gargulák	REVIZE RÁMCOVÉHO VZDĚLÁVACÍHO PROGRAMU Jan Jiterský	FINANCOVÁNÍ REG. ŠKOLSTVÍ: VÝZVY ROKU 2024 A VÝHLED DO BUDOUCNA Pavla Katzová

JEN 1980.- Kč s DPH pro členy SMS ČR a jimi zřizované školy

Škola v právu (ŠVP). Ročník V, číslo 3. Vychází každého 28. dne v měsíci v Praze. Cena ročního předplatného činí 490 Kč bez DPH. Vydávající SMS-sluzby s. r. o. se sídlem v Rovínách 40, 140 00 Praha 4-Podolí, IČ: 067 84 771. Adresa redakce: Národní 41, 110 00 Praha 1-Staré Město. Webové stránky: <https://www.skolavpravu.cz>. Minimální rozsah 8 stran A4. Evidenční číslo: MK ČR E 24134. ISSN 2695-1371. Šéfredaktorka: Mgr. Ing. Lenka Matějová, Ph.D., [lenka.matejova@sms-sluzby.cz](mailto:lenka.matejova@sms-sluzby.cz). Jazyková redakce: Marie Macháčová. Předplatné: Magdalena Komárková, [magdalena.komarkova@sms-sluzby.cz](mailto:magdalena.komarkova@sms-sluzby.cz), tel.: +420 723 644 867. Grafické práce: [info@studiomatrix.cz](mailto:info@studiomatrix.cz). Redakční uzávěrka: 1. 4. 2024. Autorská práva vykonává vydavatel. Jakékoliv užití částí nebo celku, zejména rozmnožování a šíření jakýmkoli způsobem (mechanickým nebo elektronickým) i v jiném než českém jazyce bez písemného svolení vydavatele, je zakázáno. Redakci nevyžádané příspěvky se nevracejí. © 2024 SMS-sluzby s. r. o.