



**JAN MAREŠ**

vrchní ředitel sekce vzdělávání a mládeže  
Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

Praha, 24.02.2025  
Č. j.: MSMT-22/2025-50

Vážený pane 

reaguji na Vaši žádost podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, kterou jste zaslal Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen „MŠMT“) dne 10.02.2025, evidovanou pod č. j. MSMT-22/2025-49. Ve Vaší žádosti uvádíte následující – citujeme:

*„...chtěl bych se informovat na základě zákona č. 106/1999 Sb. ohledně právní stránky situace, která mi vznikla v zaměstnání. Pracuji jako učitel na střední škole. Rozvržení pracovní doby je 8 hodin denně pondělí až pátek. Samozřejmě, mám to rozdělené na přímou a nepřímou pedagogickou činnost (ne papírově, tam je to 8 hodin každý pracovní den). Podle rozvrhu, který mi dal zaměstnavatel, nemám v úterý přímou pedagogickou činnost (žádné vyučovací hodiny), o to víc vyučovacích hodin mám v jiné dny. Zaměstnavatel přišel s tím, že mám hodně dovolené (z minulého roku) a tak si od února každé úterý mám brát dovolenou na svoji NPČ (nepřímou pedagogickou činnost) pokud nebudu mít suplování. Jsem si vědom toho, že mi zaměstnavatel může nařídit dovolenou, ale v tu chvíli pracuji v dovolené, protože v době NPČ vykonávám činnosti spojené s přímou ped. činností, na které ve vyučovacích hodinách není prostor.“*

K Vaší žádosti Vám sděluji, že zde platí zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), který v rámci ustanovení § 218 specifikuje:

*„(1) Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.*

*(2) S přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance lze na základě jeho písemné žádosti část dovolené za kalendářní rok, na kterou vzniklo právo v příslušném kalendářním roce a která přesahuje 4 týdny a u pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol 6 týdnů, převést do následujícího kalendářního roku.*

*(3) Nemůže-li být dovolená vyčerpána podle odstavce 1 nebo byla-li její část převedena podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpána nejpozději do konce následujícího kalendářního roku, není-li v odstavci 5 stanoveno jinak.*

*(4) Není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.*

*(5) Nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.*

*(6) Čerpání dovolené může zaměstnavatel zaměstnanci s jeho souhlasem výjimečně určit v rozsahu kratším, než činí délka směny, nejméně však v délce její jedné poloviny, nejde-li o zbývající část nevyčerpané dovolené, která je kratší než polovina směny.“*

Platí zde, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel, jenž by však měl postupovat na základě rozvrhu čerpání dovolené, který vydá se souhlasem odborové organizace, případně rady zaměstnanců. Při určování dovolené zaměstnavatel přihlíží jak k provozním poměrům, tak k oprávněným zájmům zaměstnanců.

Zaměstnanec by ovšem měl být rovněž včas seznámen s tím, kdy bude čerpat dovolenou, aby se na její optimální využití mohl připravit. Platí, že dobu čerpání dovolené zaměstnavatel musí písemně oznámit zaměstnanci, a to nejméně 14 dnů předem (přičemž se zaměstnancem je možné se individuálně dohodnout na kratší době). Zaměstnavatel následně může i určit zaměstnanci dovolenou na základě jeho vlastní žádosti (žádanka, dovolenka), jedná se však vždy o určení dovolené zaměstnavatelem a její poskytnutí zcela závisí na zaměstnavateli. Iniciativa na straně zaměstnance je pouhou žádostí, o níž rozhoduje zaměstnavatel s přihlédnutím k provozním důvodům na straně jedné a zároveň k osobním důvodům zaměstnance na straně druhé. Obecně je tak chráněn zaměstnanec v rámci stanovení adekvátního čerpání dovolené, na základě dohody se zaměstnancem (respektive s jeho souhlasem) je možné čerpat dovolenou v kratších částech, stejně jako ji poskytnout dříve než za 14 dní po jejím určení.

Dále pak platí, že v zákoníku práce není žádná norma, která by bránila zaměstnavateli zrušit zaměstnanci dovolenou.

Čerpání dovolené by dále měl blíže určovat vnitřní předpis školy, ze kterého by mělo být patrné, jaký je princip pro poskytování dovolené. Ředitel školy určuje dobu čerpání dovolené pedagogických pracovníků zpravidla na dobu školních prázdnin, a to s ohledem na zabezpečení výchovy a vzdělávání dětí, žáků a mládeže.

V uvedeném se vychází z § 4 vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí:

#### *„§ 4*

##### *Čerpání dovolené*

*Dobu čerpání dovolené určuje ředitel školy nebo školského zařízení podle rozvrhu čerpání dovolené*

*a) pedagogickým pracovníkům zpravidla na dobu školních prázdnin,*

*b) učitelům mateřských škol s přihlédnutím ke konkrétním podmínkám na pracovišti tak, aby ji čerpali především v době přerušení nebo omezení provozu mateřské školy,*

*c) pedagogickým pracovníkům ve školských zařízeních s celoročním provozem v průběhu celého školního roku.“*

Nevylučuje se však, aby ředitel stanovil pedagogickým pracovníkům dovolenou i v jiné době.

Ovšem není rozhodné, zda je zaměstnanci dovolená naplánována na dobu jeho přímé pedagogické činnosti, případně prací spojených s přímou pedagogickou činností, neboť obojí spadá do základní pracovní doby a současně je pokryto platem zaměstnance.

Jistě je ale prakticky vhodné, aby zaměstnavatel plánoval dobu dovolené tak, aby zaměstnanci zůstala alespoň nějaká doba výkonu prací souvisejících s přímou pedagogickou činností („nepřímé pedagogické činnosti“) v rámci předmětného týdne v případě, že v daném týdnu má vykonávat také přímou pedagogickou činnost, byť tato věc není právně vymahatelná, neboť ji neupravují právní předpisy.

S pozdravem



Digitálně  
podepsal Mgr.  
Jan Mareš MBA  
Datum:  
2025.02.25  
06:43:09 +01'00'

Vážený pan

