

Návrat do práce po rodičovské dovolené

Návrat do pracovního života po letech strávených péčí o dítě s sebou přináší mnoho nejasností. Vracíte-li se do původního zaměstnání po ukončení mateřské či rodičovské dovolené, je povinností zaměstnavatele umožnit vám návrat na původní pracovní pozici nebo pozici s odpovídající náplní práce v závislosti na tom, zda ukončujete mateřskou či rodičovskou dovolenou. Pokud se nevracíte do původního zaměstnání, můžete se přihlásit na úřad práce nebo hledat nové zaměstnání samostatně.

Prodloužení rodičovské dovolené

Pokud ukončujete mateřskou dovolenou a nastupujete na rodičovskou dovolenou, jste povinni zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou požádat a stanovit její délku. Ze zákona na ni máte nárok maximálně do 3 let věku dítěte. Prodloužení rodičovské dovolené bohužel není ze zákona možné, lze však u zaměstnavatele zažádat o rok neplaceného volna.

Žádosti o rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen vyhovět, s žádostí o neplacené volno zaměstnavatel může, ale nemusí souhlasit. Stane-li se, že nesouhlasí, je rodič povinen do zaměstnání nastoupit ihned po ukončení rodičovské dovolené. Druhou možností je ukončit pracovní poměr. Pokud byste se přes zamítnutí žádosti do práce nedostavili, z pohledu zaměstnavatele se jedná o neomluvenou pracovní absenci, která může být důvodem pro ukončení pracovního poměru.

Nárok na rodičovský příspěvek

Výše rodičovského příspěvku je v roce 2024 stanovena zákonem na 350 000 korun na jedno narozené dítě, přičemž se jedná o celkovou sumu, kterou můžete čerpat nejdéle do 3 let věku dítěte. Rodičovský příspěvek není svázan s rodičovskou dovolenou, proto můžete nastoupit do zaměstnání a nadále pobírat rodičovský příspěvek. Podmínkou však je, že vaše dítě do 2 let nesmí strávit více než 92 hodin měsíčně v předškolním zařízení. Po dosažení 2 let toto omezení již neplatí.

Přihlášení na úřad práce a podpora v nezaměstnanosti

Pokud ještě nejste připraveni nastoupit do zaměstnání, ale zaměstnavatel nevyhoví žádosti o neplacené volno, můžete pracovní poměr ukončit, a to dohodou (v takovém případě se stačí domluvit na tom, který den pracovní den končí), nebo můžete podat výpověď.

Pokud po skončení pracovního poměru hledáte nové zaměstnání, můžete se evidovat u úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání.

Zde si můžete zažádat o podporu v nezaměstnanosti, kterou můžete pobírat až po dobu 5 měsíců (pokud vám je méně než 50 let). Na podporu v nezaměstnanosti máte nárok za předpokladu, že jste v rozhodném období získali zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností alespoň 12 měsíců důchodového pojištění. Pro účely výše uvedené podmínky se započítává i náhradní doba zaměstnání, za kterou se považuje i osobní péče o dítě ve věku do 4 let.

U uchazeče, u kterého je poslední činností „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do čtyř let věku, se stanoví podpora v nezaměstnanosti první 2 měsíce ve výši 0,15násobku, za další 2 měsíce 0,12násobku a za zbývající měsíc ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byla podána

žádost o tuto podporu. (V roce 2024 tedy 6 365 Kč v prvních 2 měsících vyplácení podpory v nezaměstnanosti, 5 092 Kč v dalších 2 měsících a 4 667 Kč v 5. měsíci vyplácení podpory v nezaměstnanosti.)

Pokud uchazeč před evidencí u úřadu práce vykonával práci v zaměstnání, výše podpory se bude odvíjet od průměrného čistého měsíčního výdělku v posledním zaměstnání nebo z posledního vyměřovacího základu a způsobu ukončení pracovního poměru.

Pokud byl pracovní poměr ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo dohodou z tzv. vážných důvodů (mezi něž se dle zákona o zaměstnanosti řadí i nezbytná péče o dítě ve věku do 4 let), výše podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrní doby 65 %, další 2 měsíce 50 % a poté 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku dosahovaného v posledním zaměstnání.

Jestliže však byl pracovní poměr ukončen výpovědí z vaší strany (tj. zaměstnancem) nebo dohodou, a to nikoli z vážných důvodů, přísluší vám podpora v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu ve výši 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku v posledním ukončeném zaměstnání. Pokud budete přihlášení na úřadu práce, bude vám rovněž hrazeno zdravotní pojištění.

Nárok na stejnou pracovní pozici

Pokud se vracíte do zaměstnání po mateřské dovolené nebo rodičovské dovolené, v rozsahu doby, po kterou jste oprávněni čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen umožnit vám návrat na stejnou pracovní pozici, na původním pracovišti. Pokud by nastala situace, která by toto znemožňovala, například zrušení pracovního místa či pracoviště, platí pro zaměstnavatele povinnost zařadit vás podle pracovní smlouvy.

Vracíte-li se do firmy po skončení rodičovské dovolené, zaměstnavatel nemá povinnost zařadit vás původní pracovní místo a pracoviště, má jen obecnou povinnost přidělit vám pracovní místo odpovídající sjednanému druhu práce v pracovní smlouvě.

Pracovní poměr s vámi může zaměstnavatel rozvázat pouze tehdy, nemá-li pro vás místo ze zákonných důvodů. V takovém případě ovšem máte nárok na odstupné, jehož výše se odvíjí od délky pracovního poměru. Jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok, máte nárok na jednonásobek průměrného výdělku.

Pokud pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky, náleží vám dvojnásobek průměrného výdělku. Jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky, bude vám vyplacen trojnásobek průměrného výdělku.

Pokud vám zaměstnavatel schválil žádost o rok neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené, nevztahuje se na vás již zvláštní ochrana před výpovědí ze strany zaměstnavatele poskytovaná zákoníkem práce a zaměstnavatel vám může dát výpověď, ovšem vždy jen ze zákonem stanovených důvodů.

Nástup na zkrácený úvazek a práce z domova

Jednou z možností, jak si usnadnit návrat do práce po skončení rodičovské dovolené, lépe skloubit pracovní proces s péčí o dítě a pomoci mu snáze se adaptovat na prostředí bez rodiče, je nastoupit do firmy na zkrácený úvazek. Budete-li při návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené požadovat zkrácený pracovní úvazek, je zaměstnavatel povinen vám vyhovět za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody.

Od října 2023 dle zákoníku práce mohou rodiče z důvodu péče o dítě mladší 9 let žádat o umožnění práce z domova. Pokud zaměstnavatel této žádosti vyhoví, pak přistoupí k uzavření písemné dohody se zaměstnankyní či zaměstnancem o práci na dálku. Jestliže zaměstnavatel této žádosti nevyhoví, je povinen toto rozhodnutí písemně odůvodnit.

Vždy je vhodné udržovat otevřenou komunikaci se zaměstnavatelem ohledně plánu návratu do práce a případných potřebných úprav pracovního režimu, aby pro vás byl návrat do pracovního procesu co nejsnazší. Nebojte se zaměstnavateli sdělit své požadavky a zároveň ho ujistěte, že díky nim svoji práci odvedete lépe.

Hledání nového zaměstnání

Pro mnoho rodičů může být obtížné sloučit své původní zaměstnání s péčí o dítě nebo se jednoduše dohodnout se zaměstnavatelem na podmínkách, které by vyhovovaly oběma stranám, proto se raději rozhodnou poohlédnout se po jiném zaměstnání. Důvodem hledání nové pracovní příležitosti po skončení rodičovské dovolené ale také může být jednoduše volba změnit své povolání. Ať už je důvod jakýkoli, ucházení se o novou práci bude vyžadovat aktualizaci vašeho [životopisu](#), do kterého můžete bez obav uvést, že jste byli na rodičovské dovolené. Dejte si však záležet, aby váš životopis působil profesionálně a vašeho potenciálního zaměstnavatele zaujal a přesvědčil o vašich kvalitách. Připojit můžete také motivační dopis.

Při hledání nové práce je důležité být proaktivní a využít co možná nejvíce zdrojů, včetně portálů s nabídkami práce, sociálních sítí i lidí ve vašem okolí. Také je důležité si ujasnit, co od nového zaměstnání očekáváte, a co naopak můžete novému zaměstnavateli nabídnout. Další možností je vydat se na volnou nohu a založit si živnost. Pokud se rozhodnete podnikat v době péče o dítě do 4 let věku, bude vaše samostatná výdělečná činnost považována za vedlejší.

Aktualizováno: 2.5.2024

Další články:

- [Festival jako prestižní teambuilding](#)
- [Spojení Generali České a Právní ochrany D.A.S. přináší první výhodu: navýšení pojistného limitu na 5 milionů](#)
- [Kultura jako prestižní benefit: Proč by právní firmy měly sázet na „inteligentní zážitky“? Rozhovor s JUDr. Martinou Jankovskou](#)
- [Wolters Kluwer uvádí na český trh AI právní pracovní prostor Libra s integrovaným obsahem ASPI](#)
- [Jak ušetřit na energiích, aniž byste porušili zákon](#)
- [SLUTO DAŇOVÁ & ÚČETNÍ firma roku 2025: Kdo se letos zařadil mezi špičky oboru?](#)
- [Novela stavebního zákona, transparentní odměňování a AI v právní praxi: zveme na odborné konference Wolters Kluwer](#)
- [Zásady a principy soukromého práva jako základ moderní právní praxe. Proč má studium LLM smysl nejen pro právníky](#)
- [Kmenové listy v s.r.o. – právní rámec, převod a praktické dopady](#)
- [Executive LLM: Prestižní milník pro právní profesionály. Business Institut otevírá jarní cyklus již 1. března](#)
- [ČEZ jako první v České republice spustil 1000. dobíjecí stojan pro elektromobily](#)