

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Návrat do práce z mateřské a rodičovské dovolené

Institut mateřské a rodičovské dovolené je realizací práva vyjádřeného v čl. 32 Listiny základních práv a svobod, podle kterého je rodičovství a rodina pod ochranou zákona a je zaručena zvláštní ochrana dětí a mladistvých.

Institut mateřské a rodičovské dovolené je realizací práva vyjádřeného v čl. 32 Listiny základních práv a svobod, podle kterého je rodičovství a rodina pod ochranou zákona a je zaručena zvláštní ochrana dětí a mladistvých.

Mateřská a rodičovská dovolená je upravena v § 157 a násl. zákona 65/1965 Sb., zákoník práce. Mateřská dovolená je pracovním volnem, které se obligatorně poskytuje zaměstnankyni po dobu 28 týdnů, popřípadě po dobu 37 týdnů, porodila-li zaměstnankyně dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou. Zaměstnankyně je po dobu mateřské dovolené hmotně zabezpečena dávkami sociálního zabezpečení, a to konkrétně peněžitou pomocí v mateřství.

Rodičovská dovolená je pracovním volnem, které se poskytuje zaměstnankyni nebo zaměstnanci na jejich žádost a v rozsahu, o jaký požádají, maximálně však do tří let věku dítěte. V případě zaměstnankyně se rodičovská dovolená poskytuje po skončení mateřské dovolené, v případě zaměstnance lze rodičovskou dovolenou poskytnout již od narození dítěte. Rodičovskou dovolenou není nutno čerpat vcelku. Je přípustné ji čerpat po částech a dokonce i opakovaně. Hmotné zabezpečení je také zajišťováno dávkou sociálního zabezpečení, kterou je rodičovský příspěvek.

Podle zákoníku práce jsou zaměstnankyně a zaměstnanec oprávněni čerpat mateřskou a rodičovskou dovolenou současně. Z hlediska hmotného zabezpečení je však vyloučen souběh peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku

Zaměstnankyně se po uplynutí mateřské dovolené může vrátit do zaměstnání. Pokud se k tomuto kroku rozhodne, pak je zaměstnavatel povinen v souladu s ustanovením § 147 zákoníku práce ji zařadit na její původní místo a pracoviště. Jestliže to není možné, protože tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě. Stejně ustanovení platí i pro zaměstnance, který se vrací do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Jestliže se zaměstnankyně nebo zaměstnanec vrací později než po mateřské dovolené či v případě zaměstnance po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, jsou jejich nároky oslabeny. Zaměstnavatel již nemá povinnost je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Musí je však zařadit na práci, která odpovídá jejich pracovní smlouvě.

Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)