

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:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci – 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)