

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

Návraty zaměstnanců z rodičovské dovolené, záskoky a související otázky trvání pracovního poměru

Zaměstnavatelé, jejichž zaměstnanci se vrací z rodičovské dovolené, mohou leckdy řešit složité personální situace, zvláště když dostatečně nepromyslí otázky související s trváním pracovního poměru „záskoku“ za takového zaměstnance. V krajním případě může nastat situace, kdy bude zaměstnavatel muset dál zaměstnávat oba zaměstnance, byť bude potřebovat reálně jen jednoho. Jak se v praxi takovým chybám vyhnout?

Dle současné právní úpravy má zaměstnavatel povinnost „držet zaměstnankyni židli“, tj. po návratu ji zařadit na původní práci a pracoviště, jen po dobu trvání její mateřské dovolené. U zaměstnanců má tuto povinnost zaměstnavatel po dobu trvání otcovské nebo rodičovské dovolené, a to v rozsahu, v jakém by trvala u zaměstnankyně mateřská dovolená. To se má ale brzy změnit. Flexibilní novela zákoníku práce[1], která bude účinná možná už od 1. 6. 2025, počítá mimo jiné i s posílením postavení zaměstnanců vracějících se z rodičovské. Nově by měli mít garantován návrat na původní práci a pracoviště všichni zaměstnanci vracějící se z rodičovské dovolené, a to až do dvou let dítěte. Pro úplnost dodejme, že přechodná ustanovení novely neuvádí nic k zaměstnancům, kteří na rodičovskou odejdou před nabytím účinnosti novely a dosud se z ní nevrátili. S ohledem na zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance se kloníme k tomu, že se nové pravidlo uplatní i u těchto zaměstnanců.

Zaměstnavatelé běžně nabírají za zaměstnance na rodičovské tzv. záskoky. Často však nedomyslí, jak správně pracovní poměr takového zaměstnance nastavit. Místo toho, aby strany vhodně sjednaly dobu trvání pracovního poměru zaskakujícího zaměstnance na dobu, kdy zastupovaný zaměstnanec čerpá otcovskou, mateřskou, rodičovskou dovolenou a případně navazující dovolenou, maximálně však na dobu tří let, přistupují zaměstnavatelé někdy po návratu zaměstnance z rodičovské k překotným jednostranným ukončováním pracovních poměrů, typicky s odůvodněním, že návratem zaměstnance z rodičovské nastal „nadstav“ a je nutné provést organizační změnu. Takové výpovědi ale velmi snadno hrozí neplatnost, bude-li se jí za dodržení podmínek stanovených v zákoníku práce propouštěný zaměstnanec domáhat u soudu. Podle Nejvyššího soudu totiž není odůvodněná nadbytečnost zaměstnance, který se vrací z mateřské nebo rodičovské, tím, že jeho místo je obsazeno.[2] Stejně tak nemůže být zaměstnanec nadbytečný jen z důvodu, že se do práce vrací jiný zaměstnanec z rodičovské dovolené.[3]

Uvedená rozhodnutí Nejvyššího soudu kladou na zaměstnavatele nepřímou požadavek, aby byl se zaměstnanci – záskoky, kteří mají být zaměstnáni skutečně jen po dobu trvání mateřské, otcovské nebo rodičovské jiného zaměstnance, sjednáván pracovní poměr na dobu určitou. Zaměstnavatel má v tomto ohledu možnost sjednat se záskokem pracovní poměr na určitou – zpravidla kratší – dobu (bez bližšího vymezení) a po návratu druhého zaměstnance z příslušné překážky smlouvu jednoduše neprodloužit. Tento způsob ale má své nevýhody. Po nějaký čas může dojít jednak k „překrytí“ obou zaměstnanců. Až do nabytí účinnosti flexinovely je rovněž nutné pamatovat na tzv. pravidlo „třikrát a dost“, tj. že pracovní poměr u zaměstnavatele sjednaný na dobu určitou může být (až na zákonem stanovené výjimky) prodloužen jen dvakrát.[4] Mohlo (a do účinnosti novely stále může) dojít

k situaci, kdy se zaměstnanec z rodičovské nevracel v původně oznámeném termínu (například z důvodu, že se mu narodilo další dítě), avšak se záskokem již nebylo možné pracovní poměr na dobu určitou znovu prodloužit a sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou mohlo následně vést po návratu zaměstnance z rodičovské k nadstavu, který ve světle výše uvedené judikatury nešlo snadno adresovat organizační změnou a následnou výpovědí pro nadbytečnost.

Uvedené problémy má částečně vyřešit právě zmíněná flexibilní novela zákoníku práce, podle které by měly mít záskoky z tohoto zákonného omezení opakování pracovních poměrů na dobu určitou výjimku. Pracovní poměr na dobu určitou se zaměstnancem, který je záskokem za dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu mateřské, otcovské a rodičovské dovolené,^[5] tak bude po účinnosti novely možné opakovat i více než třikrát. Celková doba trvání takových pracovních poměrů ale nesmí mezi stejným zaměstnancem a zaměstnavatelem přesáhnout 9 let ode dne vzniku prvního pracovního poměru.

I flexinovela přitom dál počítá s pravidlem, že jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k tomuto předchozímu pracovnímu poměru mezi týmiž smluvními stranami se pro účely jeho opakování a maximální celkové doby nepřihlíží. V praxi mohla vyvstat (i ve vztahů k záskokům) otázka, od kdy počítat tuto tříletou dobu za situace, kdy dojde mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem k dohodě o změně doby trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou a později tento pracovní poměr již jako pracovní poměr na dobu neurčitou skončí. Na otázku, zda v takovém případě vztáhnout počátek běhu této doby ke dni, v němž došlo ke změně pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou, nebo se tříletá doba počítá až od skončení pracovního poměru na dobu neurčitou (tj. bez ohledu na to, že byla změněna doba jeho trvání), zatím judikatura neposkytla odpověď. Dle názoru odborníků z Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů však takovou změnou pracovní smlouvy „*odpadá důvod pro omezení vyplývající z ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce, a takovou změnu je proto nutno považovat pro výše uvedený účel za „skončení“ pracovního poměru.*“^[6] Jinými slovy, v takovém případě se tříletá doba, po jejímž uplynutí se k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou již nepřihlíží, počítá ode dne účinnosti dohody o změně doby trvání pracovního poměru z doby určité na dobu neurčitou. Pro úplnost dodejme, že AKV ve svém dřívějším stanovisku řešila i opačný případ, kdy smluvní strany sjednají nejprve pracovní poměr na dobu neurčitou, aby pak dobu jeho trvání časově omezily. Takovou situaci je dle Kolegia AKV nutné posoudit tak, jako by mezi smluvními stranami vznikl nový pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, tedy pod pojem „vznik pracovního poměru“ nutně spadá pro tyto účely též změna pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou. Dosavadní doba trvání pracovního poměru na dobu neurčitou nemá dle AKV pro účely těchto zákonných omezení žádný význam.^[7]

Uvedené zákonné limity je přitom třeba důsledně hlídat. Poruší-li zaměstnavatel podmínky stanovené pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou, může zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby jej dál zaměstnal, čímž dojde k zákonné fikci, že jde o pracovní poměr na dobu neurčitou.^[8]

Přes možnosti opakování pracovních poměrů, které bude zákoník práce po účinnosti flexinovely nabízet, je tu ještě druhý a v mnoha ohledech vhodnější způsob sjednání trvání pracovního poměru záskoků. Pracovní poměr může být sjednán na dobu určitou vymezenou právě trváním mateřské, otcovské, rodičovské dovolené nebo dovolené, která bude na tyto bezprostředně navazovat, konkrétního (jiného) zaměstnance. Při formulaci takového ustanovení pracovní smlouvy je ale vhodné vzít v potaz všechny související aspekty, zejména maximální tříletou dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a dále možnost, že pracovní poměr zaměstnance na rodičovské může v průběhu jejího trvání skončit.

Mgr. Martin Jirsa,
advokátní koncipient

LEGALITÉ

LAWYERS

[LEGALITÉ advokátní kancelář s.r.o.](#)

Václavská 12
120 00 Praha 2

Tel.: +420 222 200 700
e-mail: office@legalite.cz

[1] Novela zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, sněmovní tisk č. 775, který je ke dni sepsání tohoto článku (druhá polovina března 2025) před projednáním v Senátu Parlamentu ČR

[2] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017

[3] Srov. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008

[4] Srov. § 39 odst. 2 zákoníku práce

[5] A rovněž dovolené podle § 217 odst. 5 zákoníku práce, tj. dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou zaměstnankyně nebo rodičovskou nebo otcovskou dovolenou zaměstnance v rozsahu, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou, a to na žádost takových zaměstnanců

[6] Viz výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. XXXIV

[7] Viz výkladové stanovisko Asociace pro rozvoj kolektivního vyjednávání a pracovních vztahů č. XVI./3

[8] Srov. § 39 odst. 5 zákoníku práce

Další články:

- [Co jsou zaměstnanecké opce a jak funguje jejich zdanění v roce 2026](#)
- [Rovné odměňování a transparentnost mezd: nové povinnosti zaměstnavatelů](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 32.: Konkurenční doložka](#)
- [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](#)