

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

Nenastoupení po skončení rodičovské dovolené do práce jako důvod rozvázání pracovního poměru?

V životě nastávají situace, typicky po skončení rodičovské dovolené, kdy zaměstnanec či zaměstnankyně z osobních důvodů nemohou nastoupit do zaměstnání, a proto požádají zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Zaměstnavatel však ne vždy zaměstnanci vyhoví, ale Zákoník práce zaměstnavateli takovou povinnost nestanovuje.

Zákoník práce v případě, že zaměstnanec nenastoupí do práce, nekoná práci podle pracovní smlouvy v předem stanovené směně, připouští možnost sankce za neomluvenou absenci, a to formou udělení napomenutí (výtky) zaměstnanci, rozvázáním pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele nebo pokud je to důvodné, lze se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit. Ne vždy je však rozvázání pracovního poměru v souladu se zákonem.

Rodičovskou dovolenou jsou zaměstnanec či zaměstnankyně oprávněni čerpat nejdéle do tří let věku dítěte. Délku rodičovské dovolené si zaměstnanec stanoví sám.

Na první pohled se může zdát, že v případě neomluvené absence zaměstnance je na straně zaměstnavatele vždy jednoznačné řešení směřující k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který do práce nenastoupil. Problémem je ale situace, kdy zaměstnanec má k neomluvené absenci určitý důvod, přičemž v takovém případě s ním zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr nemůže, a to ani výpovědí ani okamžitým zrušením pracovního poměru. Na uvedenou situaci reagoval Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud České republiky vydal dne 10. 10. 2018 pod sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 přelomové rozhodnutí, kdy toto rozhodnutí se týkalo zaměstnankyně, která byla v pracovním poměru u zaměstnavatele. Zaměstnankyně čerpala v souvislosti s péčí o své dítě další mateřskou dovolenou (ust. § 157 a násl. zákona č. [65/1965](#) Sb., od nabytí účinnosti zákona č. [169/2005](#) Sb., institut označen jako rodičovská dovolená). Zaměstnankyně před skončením čerpání další mateřské dovolené dne 18. 1. 2000 (dnes rodičovské dovolené) zaměstnavateli oznámila, že nemůže nastoupit do zaměstnání, neboť nemá kam své dítě umístit, a tudíž jí toto znemožňuje výkon práce. Zaměstnavatel zaměstnankyni pracovní volno neposkytl a následně dopisem ze dne 27. 3. 2000 rozvázal pracovní poměr výpovědí, a to podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákona č. [65/1965](#) Sb. (nyní podle ustanovení § 52 písm. g) zákona č. [262/2006](#) Sb.). Jako důvod výpovědi uvedl to, že se zaměstnankyně nedostavila k výkonu práce po skončení další mateřské dovolené (dnes rodičovské dovolené), přičemž svoji nepřítomnost na pracovišti nikterak neomluvila, čímž se dopustila závažného porušení tzv. „pracovní kázně“.

Nejvyšší soud České republiky vyslovil následující názor. „Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem

nadřízeného vedoucího zaměstnance. **Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností zaměstnancem zaviněno, a to alespoň z nedbalosti, a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.** Se soudy lze v projednávané věci souhlasit v tom, že zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost další mateřskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. **O porušení pracovní kázně, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti.**“[\[1\]](#)

Pokud tedy zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené nenastoupí do zaměstnání z důvodu, že nemá možnost své dítě umístit do předškolního zařízení, a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jiným způsobem, zejména prostřednictvím jiné osoby, a řádně vyrozuměla svého zaměstnavatele, je zcela nepochybné, že nemohla po skončení rodičovské dovolené do práce nastoupit z důležitých důvodů, a že tedy má nárok na poskytnutí pracovního volna. Není možno rozvázat pracovní poměr výpovědí ani okamžitým zrušením pracovního poměru pro tzv. porušení pracovní kázně, neboť zcela absentuje zavinění zaměstnance jako elementární předpoklad pro naplnění výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce či důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Toto její jednání tedy nemůže být považováno za zaviněné porušení tzv. pracovní kázně a nemůže zakládat důvod k rozvázání pracovního poměru.



JUDr. Irena Valíčková, MBA,
advokát



Mgr. Lucie Vitulová,
advokátní koncipientka



Valíček & Valíčková
advokátní kancelář, s.r.o.

Nám. Svobody 87/18
602 00 Brno

Tel.: 603 822 267
Tel.: 607 270 689

[1] Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 10. 10. 2018 sp. zn. 21 Cdo 4411/2007.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné z „opatrnosti“ zaměstnavatele ve světle judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Výroční zpráva ÚOOÚ za rok 2025: nové regulatorní priority v oblasti ochrany osobních údajů](#)
- [Vadné nařízení vlády č. 493/2025 Sb. a dopady fixace limitů drobných oprav na pronajímatele](#)
- [Nařízení PPWR: cesta do pekla dlážděná dobrými úmysly](#)
- [AML - od zákona č. 253/2008 Sb. k AMLR: co konkrétně musí česká povinná osoba změnit do roku 2027](#)
- [Podmíněné propuštění ve světle zásady ústnosti a přímosti](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 37.: Povinná forma jednání ve smlouvách](#)
- [Poučení z krizového vývoje v kauze bitcoiny](#)
- [EUDAMED: Jednotná databáze mění pravidla hry na trhu zdravotnických prostředků](#)
- [Nový zákon o veřejných dražbách, aukce a obálkové metody](#)
- [Pohled přes hranice - natáčení pornografických klipů jako důvod výpovědi z nájmu bytu](#)