

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

# Poskytnutí neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené

Je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci neplacené volno po skončení rodičovské dovolené z důvodu péče o dítě do čtyř let jeho věku? Jaké okolnosti by měl vzít zaměstnavatel v potaz, zvažovali, zda vyhoví žádosti zaměstnance o poskytnutí neplaceného volna po skončení rodičovské dovolené?



## Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

Rodičovská dovolená je zákonem č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce (dále jen „**zákoník práce**“) považována za jednu z důležitých osobních překážek v práci, pro kterou je zaměstnavatel podle § 196 zákoníku práce povinen zaměstnanci poskytnout na základě jeho žádosti pracovní volno, a to bez nároku na náhradu mzdy. Rodičovská dovolená se poskytuje matce po skončení mateřské dovolené nebo otci po narození dítěte. Délka rodičovské dovolené je zákoníkem práce omezena do tří let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou je možné čerpat i po částech, přičemž se stále musí respektovat, že rodičovskou dovolenou lze čerpat pouze do tří let věku dítěte.[1]

Hmotné zabezpečení je v době rodičovské dovolené poskytováno ze systému státní sociální podpory a řídí se zákonem č. [117/1995](#) Sb., o státní sociální podpoře (dále jen „**zákon o státní sociální podpoře**“). Podle § 30 odst. 1 zákona o státní sociální podpoře[2] náleží rodiči rodičovský příspěvek nejdéle do čtyř let věku dítěte. Celkem je rodiči za dobu čerpání rodičovského příspěvku vyplacena částka v maximální výši 220.000,- Kč, přičemž nezáleží na délce jejího čerpání.

## Neplacené volno po skončení rodičovské dovolené

Vzhledem k tomu, že rodičovský příspěvek na dítě lze čerpat o rok déle, než je možné čerpat rodičovskou dovolenou, může se zaměstnavatel setkat s tím, že zaměstnanec po dosažení tří let věku dítěte požádá o prodloužení rodičovské dovolené do čtyř let věku dítěte. S ohledem na zákonem stanovenou maximální délku rodičovské dovolené se ve skutečnosti jedná o žádost o poskytnutí neplaceného volna.

Žádosti zaměstnance o poskytnutí neplaceného volna do čtyř let věku dítěte zaměstnavatel však nemusí vyhovět a může zaměstnance vyzvat, aby po skončení rodičovské dovolené buď nastoupil do práce, nebo ukončil pracovní poměr. V případě, že zaměstnanec do práce po skončení rodičovské dovolené nenastoupí a bude mít u zaměstnavatele neomluvenou absenci, vystavuje se riziku jednostranného ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, a to z důvodu porušení pracovních povinností. V případě takové výpovědi by měl být však zaměstnavatel obezřetný a měl by vzít v potaz důvod, pro který zaměstnanec nenastoupil do práce. Podle judikatury Nejvyššího soudu [3] platí, že „*Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené[4] do práce jenom*

*proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.“*

V případě, že zaměstnavatel žádosti o poskytnutí neplaceného volna vyhoví, není povinen zaměstnanci po návratu z neplaceného volna garantovat pracovní místo a zaměstnanec zároveň po dobu čerpání neplaceného volna není chráněn před jednostranným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele tak, jako když čerpá rodičovskou dovolenou.

Z pohledu zaměstnavatele je třeba zdůraznit, že pokud zaměstnavatel v době rozhodování o poskytnutí či neposkytnutí neplaceného volna zaměstnanci do čtyř let věku dítěte ví, že po skončení volna nebude mít pro zaměstnance pracovní místo, a to například z důvodu nadbytečnosti, a plánuje z tohoto důvodu se zaměstnancem po skončení neplaceného volna ukončit pracovní poměr, bude zaměstnanci náležet zákonné odstupné podle § 67 zákoníku práce. V případě, že zaměstnavatel ví, že po dobu trvání neplaceného volna nechce, nebo nemůže nadále zaměstnanci držet pracovní místo, je z hlediska budoucích nákladů na případné odstupné vhodnější žádost o neplacené volno odmítnout.

## **Závěr**

Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout maximálně do doby tří let věku dítěte, o které je zaměstnancem pečováno. Maximální délka rodičovské dovolené se neshoduje s maximální délkou doby, po kterou je možné čerpat rodičovský příspěvek. Žádá-li zaměstnanec o poskytnutí neplaceného volna z důvodu péče o dítě po skončení rodičovské dovolené, zaměstnavatel žádosti vyhovět může, ale nemusí. Při posuzování žádosti o poskytnutí neplaceného volna by měl zaměstnavatel vždy náležitě zvážit všechny okolnosti za kterých je zaměstnancem o poskytnutí neplaceného volna žádáno, a to nejen na straně zaměstnance, ale také na své straně.



**Mgr. Renata Pirklová,**  
advokátní koncipient

[ARROWS advokátní kancelář, s.r.o.](#)

V Jámě 699/1  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 601 124 834  
e-mail: [pirklova@arws.cz](mailto:pirklova@arws.cz)

[1]Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, s. 877-879.

[2]§ 30 odst. 1 zákona č. [117/1995](#) Sb., o státní sociální podpoře: „Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč, není-li dále stanoveno jinak. V případě, že nejmladším dítětem v rodině jsou 2 či více dětí narozených současně (dále jen „vícerčata“), má tento rodič nárok na 1,5 násobek částky 220 000 Kč.“

[3]Rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 ze dne 10. 10. 2008.

[4]Pojem další mateřská dovolená byl užíván zákonem č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce ve znění platném do

31. 12. 2000 a rozumí se jím rodičovská dovolená ve smyslu nyní platného zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odpovědnost člena voleného orgánu dle § 159 OZ a vymezení škody způsobené právnické osobě](#)
- [Vnosy do společného jmění manželů a jejich valorizace v aktuální judikatuře Nejvyššího soudu a Ústavního soudu](#)
- [Právo na přístup ke kamerovým záznamům: střet GDPR, informačního zákona a praxe veřejných institucí](#)
- [Postoupení pohledávky na výživné jako novinka právní úpravy účinné od 1. 1. 2026](#)
- [Jak zahájit provoz mezinárodní letecké linky do České republiky \(EU\): právní požadavky pro aerolinky ze třetích zemí](#)
- [Mimořádné vydržení a vývoj judikatury Nejvyššího soudu](#)
- [Preventivně-sankční funkce náhrady nemajetkové újmy za porušení osobnostních práv pohledem Ústavního soudu](#)
- [Odštěpný závod zahraniční společnosti optikou NIS2: Jak správně určit velikost podniku?](#)
- [Zápis ochranné známky bez komplikací. Klíčem k úspěchu je kvalitní předběžná rešerše](#)
- [Zneužití práva na přístup podle GDPR](#)
- [Byznys a paragrafy, díl 31. - létající pořizovatel ve světle nového stavebního zákona](#)