



Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené?

Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku

Návrat zaměstnance z rodičovské dovolené představuje z pracovněprávního hlediska situaci, která v praxi často vyvolává řadu nejasností a sporů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Otázky týkající se povinnosti zaměstnavatele zařadit zaměstnance na původní pracovní místo, možnosti změny pracovního zařazení či úpravy pracovní doby patří k nejčastějším problémům, se kterými se při návratu z rodičovské dovolené setkáváme. Cílem tohoto článku je shrnout klíčové aspekty návratu z rodičovské dovolené, přiblížit aktuální právní úpravu a upozornit na situace, na které je vhodné se před návratem do zaměstnání připravit.

Rodičovská dovolená

Na rodičovskou dovolenou zpravidla nastupují zaměstnanci po skončení mateřské či otcovské dovolené. Dále na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit též zaměstnanci, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů, jakož i v dalších případech stanovených v ustanovení § 197 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce (dále jen „**ZP**“).

Rozsah rodičovské dovolené si určuje sám zaměstnanec ve své žádosti, kterou je povinen podat zaměstnavateli nejméně 30 dnů před jejím plánovaným nástupem. Rodičovská dovolená může trvat nejdéle do tří let věku dítěte.

Návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené

Pro posouzení toho, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené zařadit na jeho původní pracovní místo a pracoviště, tedy tzv. „na stejnou židli“ ve smyslu § 47 ZP, je rozhodující věk dítěte.

Na základě tzv. flexinovely zákoníku práce nově platí, že zaměstnavatel je povinen zaměstnance zařadit na původní pracovní místo a pracoviště také v případě, kdy se zaměstnanec vrací z rodičovské dovolené přede dnem, kdy dítě dosáhne věku dvou let.

Nastoupí-li zaměstnanec zpět do zaměstnání před dovršením druhého roku věku dítěte, je zaměstnavatel povinen zařadit jej na původní pracovní místo a pracoviště, na kterém zaměstnanec vykonával práci před nástupem na mateřskou, otcovskou, případně rodičovskou dovolenou.

Pouze v případě, že původní práce zaměstnance odpadla nebo došlo ke zrušení jeho pracoviště, je zaměstnavatel oprávněn, resp. povinen, zařadit zaměstnance na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě, tedy přidělit zaměstnanci jakoukoli práci v rámci sjednaného druhu práce a místa výkonu práce.

Uvedené se však neuplatní v situaci, kdy je původní práce zaměstnance po dobu jeho rodičovské dovolené vykonávána jiným zaměstnancem. V takovém případě je zaměstnavatel povinen původní pracovní místo zaměstnanci po návratu přidělit. Pokud by tak neučinil, je

zaměstnanec oprávněn jiné pracovní zařazení odmítnout a domáhat se přidělení na původní pracovní místo.

Nastoupí-li zaměstnanec do zaměstnání v den druhých narozenin dítěte nebo později, zaměstnavatel již není povinen jej zařadit na původní pracovní místo a pracoviště. V souladu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) ZP je však zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci odpovídající pracovní smlouvě, což samozřejmě nevyklučuje možnost zařazení na původní pracovní místo.

Zaměstnanec tak může být zařazen i na jiné pracoviště nebo pracovní pozici, pokud odpovídá sjednanému druhu práce a místu výkonu práce. V takovém případě se zaměstnanec nemůže úspěšně domáhat změny tohoto zařazení.

Zaměstnanec je povinen práci podle nového pracovního zařazení vykonávat. Odmítnutí výkonu práce bez dohody se zaměstnavatelem o změně pracovních podmínek by představovalo porušení pracovních povinností, které může vést až k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru.

Alternativním řešením dané situace může být uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se sjednáním odstupného podle § 67 ZP.

Kratší pracovní doba za účelem péče o dítě

Zaměstnanec vracející se z rodičovské dovolené má právo písemně požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby podle § 241 ZP, a to tehdy, pokud pečuje o dítě mladší 15 let.

Kratší pracovní dobou se rozumí pracovní doba sjednaná pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby, tedy v jednosměnném provozu pod 40 hodin týdně. Zaměstnanec může požadovat jak snížení počtu pracovních hodin, tak i jejich vhodné rozvržení, například pouze na určité dny v týdnu nebo s různým časovým uspořádáním v průběhu dne.

Zaměstnavatel má poté podle ust. § 80 ZP povinnost žádosti o kratší pracovní dobu nebo vhodné rozvržení pracovní doby vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Nevyhoví-li zaměstnavatel žádosti, je povinen to písemně odůvodnit. V případě nedostatečného nebo neurčitě odůvodnění se zaměstnanec může domáhat změny pracovní doby soudní cestou. V takovém případě lze očekávat, že bude zaměstnanec v soudním řízení úspěšný, pokud nebude zaměstnavatel disponovat dostatečnými důkazy o vážných provozních důvodech, pro které nebylo možné zaměstnanci změnu pracovní doby umožnit.

Vážné provozní důvody jsou judikaturou vykládány jako důvody kvalifikované (tedy nikoli běžné). Jedná se zejména o situace, kdy by požadovaná úprava pracovní doby znemožnila, vážně narušila nebo ohrozila řádný provoz zaměstnavatele, přičemž nelze spravedlivě požadovat, aby takový stav zaměstnavatel strpěl. O vážné provozní důvody se naopak nejedná v případě, kdy by bylo možné případné narušení provozu překonat prostřednictvím organizačních opatření či zapojením dalších zaměstnanců bez nepřiměřených nákladů.

Neopodstatněné odmítnutí žádosti může být rovněž posouzeno jako diskriminační, zejména pokud bylo obdobným žádostem jiných zaměstnanců vyhověno. Současně může vést ke vzniku škody na straně zaměstnance, například ve formě ušlého zisku nebo nákladů na zajištění náhradní péče o dítě, kterou bude zaměstnavatel následně povinen uhradit. Požádá-li zaměstnanec, jemuž bylo vyhověno v žádosti zkrácení pracovní doby, následně o obnovení či částečné obnovení původního rozsahu pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné důvody. I v tomto případě je zaměstnavatel povinen

případně nevyhovění řádně písemně odůvodnit. V takovém případě platí obdobně jako uvedeno výše, tedy že pokud důvody, pro které nebude žádosti zaměstnance vyhověno, budou nedostatečné nebo neurčité, je zaměstnanec oprávněn domáhat se změny jeho upravené pracovní doby u soudu.

Závěr

Návrat zaměstnance z rodičovské dovolené je třeba posuzovat vždy individuálně, zejména s ohledem na věk dítěte a konkrétní podmínky pracovního poměru. Zatímco návrat před dovršením dvou let věku dítěte zakládá povinnost zaměstnavatele zařadit zaměstnance na původní pracovní místo a pracoviště, po tomto okamžiku se ochrana zaměstnance omezuje na přidělování práce v souladu s pracovní smlouvou.

Zaměstnanci pečující o dítě mladší 15 let mají zároveň právo žádat o úpravu pracovní doby, přičemž zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné a řádně odůvodněné provozní důvody. Neopodstatněné odmítnutí žádosti může mít pro zaměstnavatele významné právní důsledky.

Vzhledem k častým aplikačním nejasnostem a významným dopadům těchto situací na další trvání pracovního poměru lze doporučit, aby jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé věnovali návratu z rodičovské dovolené zvýšenou pozornost a případné sporné otázky řešili včas a odborně. Správně zvolený postup může předejít pracovníprávním sporům a přispět k udržitelnému a vyváženému nastavení pracovního vztahu.



JUDr. PhDr. Karolina Spozdilová, Ph.D.,
advokát a partner



Ing. Mgr. Natálie Brabcová

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

Národní 416/37
110 00 Praha 1

e-mail: info@kgslegal.cz