

NÁVRAT DO PRÁCE

po skončení rodičovské dovolené z pohledu zaměstnance

Základní právní úprava: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce („ZP“), Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zdroj: www.zakonyprolidi.cz – úplná znění zákonů v aktuálním znění

ZÁKLADNÍ POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELE VŮČI ZAMĚSTNANCI PO SKONČENÍ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

- Nastoupí-li zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit jej do práce podle pracovní smlouvy.
- Zaměstnavatel je oprávněn/povinen přidělovat zaměstnanci práci dle druhu práce sjednanou v pracovní smlouvě a v místě, který je v pracovní smlouvě sjednán jako místo výkonu práce.
- Zaměstnanec nemusí přistoupit na jakoukoliv změnu navrhanou zaměstnavatelem. Změna obsahu pracovního poměru je projev svobodné vůle zaměstnance a zaměstnavatele.

Situace, které mohou nastat a možnosti jejich řešení:

ZAMĚSTNAVATEL MÁ PRÁCI A ZAMĚSTNANEC MŮŽE NASTOUPIT

Zaměstnanec nastupuje do práce a pokračuje v práci jako před nástupem na rodičovskou dovolenou.

ZAMĚSTNAVATEL MÁ PRÁCI A ZAMĚSTNANEC MŮŽE NASTOUPIT, ALE POTŘEBUJE KOMBINOVAT RODINU A PRÁCI - právní nástroje řešení situace

- KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBA

Požádá-li rodič pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241 odst. 2 ZP).

Kratší pracovní doba je pracovní doba zpravidla kratší než 40 hodin týdně; pracovní doba rozvržena buď na všechny pracovní dny, nebo jen na některé pracovní dny; zaměstnanci přísluší mzda, která odpovídá sjednané kratší pracovní době; zaměstnavatel nesmí nařídit práci přesčas (lze se na ní dohodnout); délka dovolené náleží jako u ostatních zaměstnanců (u ½ úvazku: 80 hodin).

- Žádost je adresována zaměstnavateli a musí obsahovat datum, místo a podpis žadatele:

„Z důvodu péče o dítě ve věku 10 let žádám tímto o kratší pracovní dobu na 25 hodin týdně s tím, že by každý den pracovní doba končila namísto v 16.30 v 13.00 hodin. O kratší pracovní dobu žádám do 31. 12. 2024.“

- JINÁ ÚPRAVA PRACOVNÍ DOBY

Požádá-li rodič pečující o dítě mladší než 15 let o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody (§ 241 odst. 2 ZP).

Jiná vhodná úprava pracovní doby znamená individuální odchylné rozvržení pracovní doby od obecného rozvržení pracovní doby u zaměstnavatele; přiměřené posunutí začátku nebo konce pracovní doby (např. z důvodu otevírací doby předškolních zařízení); ujednání, na jehož základě bude zaměstnanec pracovat různý počet hodin v jednotlivých dnech (např. z důvodu doprovodu dítěte na kroužek).

„Z důvodu péče o dítě ve věku 10 let žádám tímto o úpravu pracovní doby, tak aby její počátek začínal v 7,00 namísto 6,00 a končil v 15,00 namísto 14,00. Důvodem je otevírací doba předškolního zařízení.“

- SDÍLENÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Zaměstnavatel může se dvěma nebo více zaměstnanci s kratší pracovní dobou a se stejným druhem práce uzavřít dohody, podle nichž si zaměstnanci budou na sdíleném pracovním místě sami rozvrhovat pracovní dobu do směn po vzájemné dohodě. Písemné dohody musí obsahovat bližší podmínky pro rozvržení pracovní doby. Ukončení sdílení je dohodou nebo s 15denní výpovědní dobou i bez důvodu. Souhrn délek týdenní pracovní doby zaměstnanců na jednom sdíleném pracovním místě nesmí překročit délku stanovené týdenní pracovní doby.

- PRUŽNÁ PRACOVNÍ DOBA

Pracovní dobu tvoří kombinace základních a volitelných úseků pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel. Zaměstnanec je povinen odpracovat základní pracovní dobu podle předem stanoveného rozvrhu pracovní doby. V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec volí začátek a konec pracovní doby (§ 85 ZP).

- PRÁCE Z DOMOVA

- je práce mimo pracoviště zaměstnavatele;
- často se neuplatňují pravidla o rozvržení stanovené týdenní pracovní doby;
- pracovní dobu si zaměstnanci zpravidla rozvrhují sami;
- při důležitých osobních překážkách v práci (např. návštěva lékaře) nenáleží od zaměstnavatele náhrada mzdy (pokud si zaměstnanec rozvrhuje pracovní dobu sám);
- žádosti/návrhu práce z domova zaměstnavatel není povinen vyhovět (§ 317 ZP).

ZAMĚSTNAVATEL NEMÁ PRÁCI A RODIČ MŮŽE NASTOUPIT

Řešení: **písemná dohoda o změně obsahu pracovního poměru** (jiný druh práce, jiné místo výkonu práce) / **písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru** (z organizačních důvodů s odstupným, organizační důvody musí být uvedeny v dohodě) / **výpověď z pracovního poměru** (ze strany zaměstnavatele – organizační důvody)

Nemá-li zaměstnavatel možnost přidělit rodiči práci odpovídající pracovní smlouvě, jedná se o jiné překážky na straně zaměstnavatele. Zaměstnavatel je pak povinen poskytnout rodiči (až do skončení pracovního poměru) náhradu mzdy nebo platu ve výši 100 % průměrného výdělku.

Odstupné náleží ve výši nejméně

- 1) jednonásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok;
- 2) dvojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky;
- 3) trojnásobku průměrného výdělku zaměstnance, jestliže pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.

Do doby trvání pracovního poměru se započítává i doba rodičovské dovolené.

ZAMĚSTNAVATEL MÁ PRÁCI A RODIČ NEMŮŽE NASTOUPIT

- dochází ke skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance – písemnou výpovědí či písemnou dohodou.

NEPLACENÉ VOLNO po dovršení 3 let věku dítěte

Nárok na poskytnutí pracovního volna po dovršení 3 let věku dítěte nevzniká. Chce-li rodič zůstat s dítětem doma i po dovršení 3 let věku dítěte, má možnost požádat zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného pracovního volna. Zaměstnavatel vyhovět žádosti může, ale také nemusí. Jestliže žádosti nevyhoví, je rodič povinen nastoupit do práce. Rodič čerpající pracovní volno mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte není v ochranné době, a tudíž není chráněn před případnou výpovědí.

POMOC ÚŘADU PRÁCE

- 1) podpora v nezaměstnanosti
- 2) zprostředkování zaměstnání
- 3) rekvalifikační kurzy
- 4) kompenzace v případě nevyplacení odstupného zaměstnavatelem
- 5) příspěvek při zřízení nového pracovního místa pro OSVČ
- 6) překlenovací příspěvek pro OSVČ
- 7) nadstandardní služby (např. semináře na téma tvorba životopisu, příprava na výběrová řízení, komunikační dovednosti aj.) – jen některé úřady práce

Podmínky podpory v nezaměstnanosti

- získala v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností (popř. započítáním náhradní doby zaměstnání-tj. např. péče o dítě do čtyř let) alespoň 12 měsíců důchodového pojištění
 - požádala úřad práce o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti
- Rozhodné období 2 roky před registrací na úřadě práce.

Výše podpory v nezaměstnanosti

Rok 2021 – kalkulačka: <https://www.kurzy.cz/kalkulacka/podpora-v-nezamestnanosti/> (dle potvrzení od zaměstnavatele, maximální podpora v nezaměstnanosti v roce 2021 činí 20 533 Kč)

Minimální výše podpory

-první dva měsíce 5311 Kč měsíčně, další dva měsíce 4249 Kč měsíčně, a zbývající měsíc 3895 Kč měsíčně (u zaměstnance, u kterého je poslední činností „náhradní doba“, tj. např. péče o dítě do čtyř let věku, týká se především rodiče, který nastupuje na úřad práce bez předchozího zaměstnání).