



# Jsem rodič. Znám svá práva!

## Nejčastěji kladené otázky a odpovědi z právní poradny 2025

### RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK

**Jak se stanoví výše rodičovského příspěvku? Mění se v roce 2025? Jak je to s docházkou dětí do zařízení? Mám nárok jako OSVČ?**

Základní zásady:

- Maximální výše rodičovského příspěvku v roce 2025 je 350 000 Kč.
- Měsíční výši si volíte podle vlastního vyměřovacího základu (nebo vyměřovacího základu druhého rodiče).
- Rodičovský příspěvek není automaticky valorizován.
- OSVČ mají na příspěvek stejný nárok jako zaměstnanci.

Pobírání rodičovského příspěvku lze kombinovat s výdělečnou činností, pokud je zajištěna celodenní péče o dítě.



Docházka dítěte do zařízení nahrazujících osobní celodenní péči:

- U dětí do 2 let je limit pobytu v jeslích / DS / školce max. 92 hodin měsíčně.
- U dětí nad 2 roky se docházka již nesleduje.

### NÁVRAT DO PRÁCE

**Má zaměstnavatel povinnost mě vzít zpět na stejné místo? Co když se změnila organizační struktura? Jak je to se zkráceným úvazkem?**

- Po mateřské dovolené musí zaměstnavatel vrátit zaměstnankyni na původní práci a pracoviště.
- Po rodičovské dovolené do dvou let věku dítěte zařadí zaměstnavatel zaměstnankyni na původní práci a pracoviště.
- Po rodičovské dovolené musí zaměstnavatel přidělit práci podle pracovní smlouvy – tedy stejný druh práce, rozsah úvazku a místo, ale ne nutně shodné konkrétní místo.

**Zkrácený úvazek:**

U rodiče dítěte mladšího 15 let je zaměstnavatel povinen žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody (musí je písemně odůvodnit). Obecné prohlášení typu „je hodně práce“ k tomu bez dalšího nestačí.

**Změna náplně práce:**

Je možná pouze dohodou obou stran. Zaměstnavatel nemůže jednostranně rozšířit či změnit náplň práce, která je popsána v pracovní smlouvě, pakliže se taková změna ještě „vleze“ pod sjednaný druh práce.

### NÁROK NA MATEŘSKOU

**Vznikne mi nárok na peněžitou pomoc v mateřství, když jsem OSVČ / studentka / mám smlouvu na dobu určitou / vracím se po rodičovské jen krátce do práce?**

Nárok na PPM není dán typem pracovního poměru, ale účastí na nemocenském pojištění. Aby dávka vznikla, musíte být v posledních 2 letech před nástupem na mateřskou pojištěna alespoň 270 dní (u OSVČ minimálně 180 dní nemocenského pojištění za poslední rok).



### HOME OFFICE

**Mám nárok na home office, když pečuji o malé dítě? Co když mi zaměstnavatel nevyhoví?**

Nová úprava § 241a ZP stanoví, že rodič dítěte mladšího 9 let může požádat o HO, ale nevzniká na něj právní nárok. Zaměstnavatel musí žádost posoudit, rozhodnout a při zamítnutí písemně odůvodnit. Na rozdíl od žádosti o zkrácený úvazek zde není podmínka vážných provozních důvodů. Odmítnutí však nesmí být diskriminační.

## DOVOLENÁ, OČR, PŘESČASY, PRACOVNÍ CESTY

Může zaměstnavatel odmítnout dovolenou podle plánu? Může mi vyčítat OČR? Jak je to s přesčas a poradami mimo směnu?

Časté problémy, které se v roce 2025 opakovaly:

- Plány dovolených nejsou závazné – od 1. 8. 2024 už ZP neukládá povinnost řídit se plánem dovolených schváleným odbory. Zaměstnavatel určuje dovolenou s ohledem na provoz a „oprávněné zájmy zaměstnance“.
- Náklady na zrušenou dovolenou nejsou zaměstnavatel povinen hradit, pokud dovolenou formálně neurčil, např. podpisem dovolenky.
- Porady mimo standardní směnu jsou prací přesčas, s odpovídající náhradou.
- Pokud je porada mimo smluvně sjednané místo výkonu práce, může jít o pracovní cestu.

### Ošetřování dítěte (OČR):

- Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost rodiče pečujícího o dítě mladší 10 let.
- Vyčítky, sankce či odmítnutí OČR jsou v rozporu se zákoníkem práce.



## ŠIKANA, OBTĚŽOVÁNÍ A DISKRIMINACE JAK SE BRÁNIT?!

Jak postupovat při obtěžování kolegou? Může zaměstnavatel chtít vědět, zda plánují dítě? Je rozdílné zacházení diskriminací?

Jaké jsou nejčastější problémy?

- nevhodného chování kolegů,
- neřešené šikany ze strany vedení,
- dotazování na těhotenství či plány rodičů,
- rozdílného zacházení podle pohlaví (např. u služebních předpisů).

Platí:

- Zaměstnavatel má povinnost chránit zaměstnance před obtěžováním a předcházet rizikům v oblasti psychosociálního bezpečí zaměstnanců.
- Dotazy na těhotenství či rodinné plány jsou zakázané podle § 316 odst. 4 ZP.
- Různé zacházení na základě pohlaví může být diskriminací, pokud není objektivně odůvodněné a přiměřené.
- Pokud zaměstnavatel nereaguje, je možné obrátit se na inspekci práce, případně řešit věc občanskoprávně, či skrze zapojení odborového zástupce.



[www.materskarodicovska.cz](http://www.materskarodicovska.cz)

Na dotazy odpovídala právnička Anna Řídká, LL.B., LL.M.

Bezplatná právní poradna byla provozována a infografika vytvořena v rámci projektu "Znát svá práva: Cesta k důstojnému rodičovství", který je v roce 2025 realizován za finanční podpory Úřadu vlády České republiky. Výstupy projektu nereprezentují názor Úřadu vlády České republiky a Úřad vlády České republiky neodpovídá za použití informací, jež jsou obsahem těchto výstupů.

**GENDER  
STUDIES**