



Posouzení námitky diskriminace ve věci ukončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené

Obrátila se na mě paní A.¹ (stěžovatelka) s námitkou diskriminace ze strany jejího (nyní již bývalého) zaměstnavatele, společnosti B., s. r. o.² Diskriminaci stěžovatelka spatřovala ve způsobu, jakým s ní zaměstnavatel jednal v období jejího návratu z rodičovské dovolené.

Zákon mi svěřil působnost mimo jiné v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací.³ Vzhledem k tomu, že v případě vyvstalo podezření na diskriminaci z důvodu mateřství, posuzoval jsem námitky stěžovatelky z pohledu možného porušení antidiskriminačního zákona.

A. Shrnutí závěrů

A.1 Jednání o podmínkách návratu z rodičovské dovolené

Postup zaměstnavatele, kdy zaměstnanci nejsou včas a jasně informováni o rozsahu a podobě svých pracovních povinností a nemůžou proto těmito povinnostmi přizpůsobit svůj soukromý život, je zdánlivě neutrální praxí, která ve svém důsledku znevýhodňuje zaměstnance – rodiče. Tito zaměstnanci se nemohou ihned přizpůsobit neočekávatelným změnám v zaměstnání, neboť musejí vedle plnění pracovních povinností zajistit péči o své děti. Taková praxe může představovat nepřímou diskriminaci.

Dospěl jsem k závěru, že způsob, jakým zaměstnavatel se stěžovatelkou komunikoval o podmínkách jejího návratu z rodičovské dovolené, představuje nepřímou diskriminaci z důvodu rodičovství.

A.2 Nastavení pracovní doby

Rozvržení pracovní doby je výhradní právo a odpovědnost zaměstnavatele. Konkrétní nastavení pracovní doby však může znevýhodňovat rodiče malých dětí, pokud v důsledku tohoto nastavení je pro ně nemožné sladit výkon práce se zajištěním péče o jejich děti (např. rodiče nemohou stihnout vyzvednout dítě z mateřské školy). Zaměstnavatel se tak může dopustit nepřímé diskriminace.

Dospěl jsem k závěru, že se zaměstnavatel dopustil nepřímé diskriminace, když stěžovatelce neumožnil úpravu její pracovní doby tak, aby vedle výkonu práce stihla zajistit péči o své syny.

1 Bytem Xxx.

2 Sídlem Yyy.

3 Ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) a § 21d zákona o veřejném ochránci práv a o ochránci práv dětí.



B. Skutková zjištění

B.1 Skutečnosti tvrzené stěžovatelkou

Stěžovatelka nastoupila k zaměstnavateli na pozici korektorky v červnu 2017. V roce 2020 se stěžovatelce narodil syn, proto čerpala mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. Během rodičovské dovolené vykonávala pro zaměstnavatele práci z domova. V roce 2022 porodila stěžovatelka druhého syna, proto na rodičovskou dovolenou navázala další mateřskou a následně rodičovskou dovolenou.

Druhá rodičovská dovolená stěžovatelce skončila dne 7. 3. 2025. V lednu téhož roku se stěžovatelka obrátila na zaměstnavatele se žádostí o domluvu podmínek jejího návratu do práce. Informace od zaměstnavatele potřebovala k nastavení docházky do školky pro její syny. Zaměstnavatel však nereagoval ani na její opakované urgencye.

Zaměstnavatel stěžovatelku kontaktoval dne 5. 3. s tím, že objem práce je nyní proměnlivý a navrhl stěžovatelce osobní schůzku na pátek 7. 3. Dle stěžovatelky na této schůzce její přímý nadřízený, mediální ředitel C. (ředitel), uvedl, že u zaměstnavatele v době její nepřítomnosti došlo k reorganizaci a zaměstnavatel nyní zajišťuje většinu práce korektorů externě. Zaměstnavatel tak pro stěžovatelku nemá práci odpovídající plnému úvazku,⁴ přičemž zkrácené úvazky⁵ se neposkytují. Ředitel měl stěžovatelce nabídnout dvě možnosti – ukončení pracovního poměru dohodou bez nároku na odstupné s možností externí spolupráce, nebo ukončení pracovního poměru dohodou s odstupným ve výši tří měsíčních platů bez možnosti další spolupráce. Obě možnosti stěžovatelka odmítla a požádala o kompromis. Stěžovatelka by netrvala na všech nárocích, které jí zákon přiznává v případě ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost, a se zaměstnavatelem by nadále spolupracovala jako OSVČ. Ředitel slíbil, že tento návrh promyslí a pozval stěžovatelku na další schůzku v pondělí 10. 3., tedy v den, kdy již měla stěžovatelka nastoupit zpět do zaměstnání.

Na této schůzce měl ředitel stěžovatelce předložit návrh dohody o ukončení pracovního poměru, dle kterého by obdržela tři průměrné měsíční výdělky jako odstupné a mzdu za zkrácenou výpovědní lhůtu. Stěžovatelka souhlasila a na místě dohodu podepsala. Ředitel uvedl, že za zaměstnavatele musí dohodu podepsat ještě jednatel společnosti D. (jednatel) a poté si ji stěžovatelka může vyzvednout.

Stěžovatelka považovala podpis jednatele za pouhou formalitu a předpokládala, že její pracovní poměr skončí. S ohledem na tuto skutečnost zkrátila docházku svých synů do mateřské školy. I když se opakovaně dotazovala na možnost vyzvednutí podepsané dohody, zaměstnavatel ji opět kontaktoval až 24. 3. s tím, že dohodu je třeba upravit a stěžovatelka se má další den dostavit na schůzku s ředitelem.

4 Ve smyslu ustanovení § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

5 Ve smyslu ustanovení § 80 zákoníku práce.



Na schůzce dne 25. 3. ředitel stěžovatelku informoval, že jednatel s dohodou nesouhlasí a odmítl ji podepsat. Ukončit pracovní poměr dohodou by bylo možné, ovšem bez uvedení, že důvodem byla stěžovatelčina nadbytečnost, a bez odstupného. Pokud by stěžovatelka na tuto dohodu nepřistoupila, předal ji ředitel „vzkaz od jednatele“ – stěžovatelka by musela každý den v 9 hodin hlásit jednatele svůj příchod a v 17 hodin by mu musela sdělit, kolik ten den odvedla práce. Na základě dalšího rozhovoru ředitel připustil další možné úpravy stěžovatelčina pracovního poměru, a to změnu začátku a konce pracovní doby a možnost vykonávat práci z domova. Jako další možnost uvedl ředitel zkrácení úvazku stěžovatelky na 20 hodin týdně, neboť při zachování stávajícího plného úvazku by neměl pro stěžovatelku dostatek práce. Stěžovatelka uvedla, že si musí věc promyslet a požádala o možnost vzít si návrh dohody s sebou domů. To ředitel odmítl, stěžovatelce rovněž odmítl vydat návrh původní dohody. Průběh schůzky si stěžovatelka nahrála na mobilní telefon.

Následující den zaslal ředitel stěžovatelce e-mail, ve kterém ji sdělil, že bude pracovat na poloviční úvazek. Stěžovatelka ve své odpovědi odmítla tuto změnu a připomněla, že dne 10. 3. 2025 podepsala dohodu o ukončení pracovního poměru, kterou přijala na základě návrhu zaměstnavatele. Dodala, že dohodu považuje za platnou, a zároveň upozornila, že se v případě potřeby obrátí na příslušné orgány.

Ředitel ve své odpovědi ze dne 31. 3. odmítnul stěžovatelčino tvrzení, že ukončení pracovního poměru dohodou inicioval zaměstnavatel. Ředitel naopak tvrdil, že měl zájem na setrvání stěžovatelky v zaměstnání, jelikož ostatní korektorky mohou s ohledem na důchodový věk brzy končit. Dle ředitele skončení pracovního poměru dohodou navrhla sama stěžovatelka a on se jí snažil vyjít vstříc. Poté, co jednatel dohodu odmítnul, se ředitel snažil najít řešení, jak by stěžovatelka mohla skloubit práci s péčí o své syny. Stěžovatelka však „přes původní výslovný souhlas“ tento návrh odmítla. Ředitel stěžovatelku vyzval, ať se následující den dostaví do zaměstnání v pracovní době dle pracovní smlouvy (8:30 – 16:30).

Výzvě k nástupu do práce stěžovatelka nevyhověla, jelikož z kapacitních důvodů nemohla znovu navýšit docházku synů do mateřské školy. Dne 9. 6. dal zaměstnavatel stěžovatelce výpověď z důvodu neomluvených absencí.⁶

B.2 Skutečnosti tvrzené zaměstnavatelem

Při posuzování námitky diskriminace dodržují zásadu slyšení druhé strany. Požádal jsem zaměstnavatele o vyjádření. Jednatel mi ve své odpovědi především přeposlal vyjádření, které poskytl Oblastnímu inspektorátu práce pro hlavní město Prahu. V tomto vyjádření jednatel rozporoval některá stěžovatelčina tvrzení.

Podle jednatele sama stěžovatelka přišla na první schůzku (dne 7. 3.) s tím, že návrat do zaměstnání by byl pro ni komplikovaný. Proto by chtěla ukončit pracovní poměr

⁶ Výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce.



dohodou s odstupným. Ředitel ji měl v reakci na tento požadavek sdělit, že místa korektorů jsou dostatečně personálně pokrytá, proto se jí pokusí vyjít vstříc.

Na další schůzce pak měl ředitel stěžovatelku výslovně poučit, že dohodu o ukončení pracovního poměru musí schválit a podepsat jednatel. Jednatel pak odmítnul návrh dohody, dle kterého byla důvodem ukončení stěžovatelčina pracovního poměru její nadbytečnost. Dle jednatele totiž v době stěžovatelčiny mateřské a rodičovské dovolené nedošlo u zaměstnavatele k žádné organizační změně a původní stěžovatelčina pozice zůstala zachována. Stěžovatelka se tak mohla vrátit na svou pozici nebo dát sama výpověď, případně s ní mohla být uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru bez nároku na odstupné.

Jednatel dále uvedl, že hlášení příchodů a odchodů zaměstnanců je pravidlem, které platí v případě nových zaměstnanců a zaměstnanců, kteří se do zaměstnání vrací po dlouhé nepřítomnosti. Pokud zaměstnanec dodržuje pracovní dobu, je tato povinnost ukončena zpravidla po 14 dnech.

Jednatel ve vyjádření připustil, že došlo k dílčím pochybením ze strany ředitele. Dle jednatele ředitel nezačal se stěžovatelkou řešit podmínky jejího návratu v dostatečném předstihu před koncem rodičovské dovolené. Dále ředitel neměl dne 7. 3. stěžovatelce potvrdit jí navrhovanou možnost ukončit pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, když vycházel pouze z vlastního předpokladu, že korektorů je u zaměstnavatele dost a takovou dohodu lze uzavřít. Ředitel také měl umožnit, aby si stěžovatelka odnesla domů návrh dohody o ukončení pracovního poměru, když jej o to sama požádala.

B.3 Nahrávka

Je patrné, že informace uvedené stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem se v některých podrobnostech liší. Tyto detaily jsou přitom pro posouzení situace podstatné. Využil jsem proto nahrávku, kterou stěžovatelka pořídila ze schůzky dne 25. 3., s tím, že obsah nahrávky by mohl některé nesrovnalosti vyjasnit.

Z audionahrávky vyplývá:

- Ředitel projevil určitou lítost nad skutečností, že vydavatel nepodepsal návrh dohody o ukončení pracovního poměru ze dne 10. 3. Dohoda byla dle jeho vyjádření „podle všech pravidel“, a to, že došlo ke změně dohody, označil za nefér.

To příliš neodpovídá verzi zaměstnavatele, že stěžovatelka byla jasně informována, že jí ředitel na této schůzce předložil pouze návrh dohody, který musí schválit jednatel. Z vyjádření, že dohoda byla „dle všech pravidel“, lze usuzovat, že ředitel nerozporoval nadbytečnost stěžovatelky.

- Stěžovatelka uvedla, že před tím, než jí byla nabídnuta dohoda o ukončení pracovního poměru, byla připravena k návratu na plný úvazek. Toto vyjádření



ředitel nijak nerozporoval. Ředitel naopak uvedl, že pro stěžovatelku nemá dost práce, aby se mohla vrátit na plný úvazek.

To neodpovídá verzi zaměstnavatele, že to byla sama stěžovatelka, kdo inicioval ukončení pracovního poměru, že u zaměstnavatele nedošlo k žádné organizační změně, a že původní stěžovatelčina pozice zůstala zachována.

- I když ředitel uvedl, že pro stěžovatelku nemá dost práce, vyloučil možnost, že by stěžovatelka dostala výpověď pro nadbytečnost, nebo že by s ní byla uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti.
Na stěžovatelčinu poznámku „Takže mě tu musíte držet“ odpověděl, že ano.
- Z vyjádření ředitele vyplývá, že povinnost hlásit svůj příchod vydavateli není zcela standardní („Bud' přijmete dohodu, nebo mám pro Vás vzkaz od vydavatele, budete se hlásit každý den...“, „Nevím, jestli Vám za to stojí se hlásit každý den panu vydavateli“, „Čistě mezi námi ta představa, že se tu budete každý den hlásit, je mi značně nekomfortní.“).
- Stěžovatelka na schůzce nijak neprojevila souhlas se zkrácením svého úvazku. Stěžovatelka tuto možnost sice nevyloučila, ale jasně řekla, že „v tuhle chvíli nic neslibuje“. Tvzení ředitele z e-mailu ze dne 31. 3., že stěžovatelka dala se zkrácením úvazku „výslovný souhlas“, se tak zdá nepravdivé.
- Stěžovatelka ředitele informovala o tom, že zkrátila docházku do školky pro její syny a že nemůže „třeba zítra nastoupit na full-time, leda můžu mít s sebou děti“.

C. Právní hodnocení

V souvislosti s delší nepřítomností na pracovišti a nároky plynoucími z péče o malé dítě se rodiče, především matky, po skončení rodičovské dovolené často setkávají při návratu do zaměstnání s různými překážkami. Nedávný výzkum⁷ trhu práce např. ukázal, že čtvrtina matek v ČR se do 12 měsíců od návratu na trh práce z rodičovské dovolené stane nezaměstnanými. To je výrazně více, než je celková nezaměstnanost v populaci. Rovněž můj výzkum⁸ na toto téma ukázal, že pouze zhruba třetina žen se vrací ke svému původnímu zaměstnavateli, a to velmi často z důvodu nemožnosti sladit původní práci s péčí o dítě. Z výzkumu také vyplynulo, že zhruba každá sedmá respondentka (14 %) se po návratu z rodičovské dovolené setkala s nátlakem ze strany zaměstnavatele na uzavření dohody o ukončení pracovního poměru a každá osmá výpověď skutečně dostala, nebo ji zaměstnavatel dotlačil k ukončení pracovního

7 Ministerstvo práce a sociálních věcí [MPSV]. *Analýza návratů matek na trh práce*. Online, výzkum. Aktualizace 29. 7. 2025. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/analiza-navratu-matek-na-trh-prace> [cit. 2026-02-12].

8 Výzkumná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 22. 5. 2023, sp. zn. 30/2023/DIS, dostupná z eso.ochrance.cz.



poměru dohodou (13 %). Při své činnosti jsem se také zabýval případy diskriminace při návratu matek do zaměstnání.

Právě diskriminaci z důvodu mateřství ve svém podání namítala stěžovatelka. Její případ přitom není typickým případem diskriminace po návratu z rodičovské dovolené. Z poskytnutých podkladů nevyplývá, že by zaměstnavatel nechtěl stěžovatelku dále zaměstnávat z důvodů souvisejících s jejím mateřstvím (např. z důvodu delší pauzy, kdy stěžovatelka nepůsobila v oboru, nebo z důvodu nižší časové flexibility zaměstnankyně) nebo že by nadbytečnost⁹ stěžovatelky souvisela s čerpáním mateřské a rodičovské dovolené (např. že zaměstnavatel na místo stěžovatelky přijal „na záskok“ jiného zaměstnance, kterého by si následně rozhodl ponechat a stěžovatelku propustit). Zaměstnavatel také projevil ochotu vyjít vstříc sladovacím potřebám stěžovatelky (zmínka o možnosti upravit nastavení pracovní doby, uzavřít dohodu o výkonu práce z domova či návrh na zkrácení úvazku stěžovatelky).

Na druhou stranu komunikace zaměstnavatele se stěžovatelkou nebyla včasná ani transparentní. V důsledku těchto nedostatků v komunikaci se stěžovatelka nemohla připravit na návrat do zaměstnání, především nastavit docházku do školky pro své syny. Když jí pak zaměstnavatel ze dne na den uprostřed probíhajícího jednání o podmínkách návratu vyzval k nástupu do zaměstnání, nemohla stěžovatelka tomuto požadavku vyhovět, neboť neměla zajištěnou potřebnou péči. To vedlo v konečném důsledku ke skončení pracovního poměru stěžovatelky.

Rozhodl jsem se proto prověřit, zda nedošlo k diskriminaci stěžovatelky.

C.1.1 Relevantní právní úprava

Zákaz diskriminace upravuje v českém právním řádu především antidiskriminační zákon. Podle něj se o přímou diskriminaci jedná v případech, kdy je s člověkem na základě některého ze zakázaných důvodů (mimo jiné pohlaví) zacházeno rozdílně, než se zachází, nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci v některé z vymezených oblastí.¹⁰ Jednou z těchto oblastí je také oblast pracovních poměrů.¹¹ Diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství.¹²

Vedle přímé diskriminace zakazuje antidiskriminační zákon také diskriminaci nepřímou. Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání, kdy na základě **zdánlivě neutrálního pravidla je osoba znevýhodněna** oproti ostatním z **diskriminačního důvodu**. Nepřímou

9 Přičemž samotná nadbytečnost je v daném případě sporná.

10 Ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

11 Ustanovení § 1 odst. 1 písm. a) a c) antidiskriminačního zákona.

12 Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.



diskriminací **není, pokud** toto pravidlo je objektivně odůvodněno **legitimním cílem** a **prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné**.¹³

Diskriminací může být i jednání zaměstnavatele, které je na první pohled v souladu se zákonem, nicméně znevýhodňuje skupinu zaměstnanců, kteří jsou nositeli některého diskriminačního znaku (například mateřství), pakliže není objektivně ospravedlnitelné.

Dle zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost přidělovat zaměstnanci, kterému skončí rodičovská dovolená, práci odpovídající pracovní smlouvě. V praxi může nastat situace, kdy tato práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná. Pokud je důvodem neexistence odpovídající práce rozhodnutí zaměstnavatele o přijetí organizační změny,¹⁴ stává se zaměstnanec nadbytečným a zaměstnavatel je oprávněn dát tomuto zaměstnanci výpověď.¹⁵ Pracovní poměr zaměstnance končí po obdržení výpovědi, kterou v důsledku ochranné lhůty¹⁶ nemůže obdržet dříve než po skončení rodičovské dovolené, a uplynutí výpovědní doby. Po skončení pracovního poměru náleží zaměstnanci odstupné, jehož výše se odvíjí od délky trvání pracovního poměru.¹⁷ Zaměstnavatel může s nadbytečným zaměstnancem rovněž uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru. I v tomto případě náleží zaměstnanci odstupné.

Dle zákoníku práce mají zaměstnavatelé v určitém rozsahu povinnost vyjít vstříc potřebám zaměstnanců, kteří pečují o malé děti. Například rodiče dětí do 15 let mohou zaměstnavatele písemně požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby (typicky pružnou pracovní dobu). Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět za předpokladu, že tomu nebrání vážné provozní důvody.¹⁸

Právní předpisy až na výjimky¹⁹ neupravují, jakým způsobem má probíhat komunikace mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Není tak ani přesně stanoveno, jakým způsobem má zaměstnavatel komunikovat se zaměstnanci vracejícími se z rodičovské dovolené – nakolik dopředu jim má oznamovat změny stěžejní pro jejich pracovní

13 Ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona.

14 Rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

15 Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Obecně je na vůli zaměstnavatele, které zaměstnance vybere jako nadbytečné v důsledku organizačních změn. Nesmí ale pro jejich výběr použít kritérium zakázané antidiskriminačním zákonem – např. mateřství zaměstnankyně.

16 Ustanovení § 53 zákoníku práce.

17 V případě, kdy pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky, náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného výdělku.

18 Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce.

19 Viz zejména § 37 a 278-280 zákoníku práce.



poměr a jak má se zaměstnancem domlouvat případné změny související s jejich potřebou zajistit péči o dítě.

Pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel. Určuje také začátek a konec směn.²⁰

C.2 Hodnocení stěžovatelčina případu

Jak jsem již uvedl výše, zjištěné skutečnosti nenasvědčují tomu, že by se zaměstnavatel snažil zbavit stěžovatelky z toho důvodu, že se stala matkou. V daném případě tak na první pohled nevystává podezření na přímou diskriminaci. Zabýval jsem se proto tím, zda se zaměstnavatel nedopustil diskriminace nepřímé.

Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrální praxe dojde ke znevýhodnění zákonem chráněné skupiny – zde zaměstnanců – rodičů. Tuto praxi přitom nelze rozumně ospravedlnit. To znamená, že při podezření na nepřímou diskriminaci je vždy nutné zkoumat, zda namítaná praxe není odůvodnitelná legitimním cílem, případně zda zvolené prostředky vedou k dosažení tohoto cíle a zda jsou nezbytné.

Z doložených skutečností mám za to, že v průběhu mateřské a rodičovské dovolené stěžovatelky došlo u zaměstnavatele ke změnám, v jejichž důsledku ubylo práce pro korektory. Zaměstnavatel tak neměl pro stěžovatelku dostatek práce a po návratu do práce jí mohl dát výpověď pro nadbytečnost, nebo se s ní pokusit dohodnout na zkrácení pracovní doby či skončení pracovního poměru dohodou.

I když se stěžovatelka snažila domluvit podmínky svého návratu s předstihem, zaměstnavatel na její žádosti nereagoval. Poté, co skončila rodičovská dovolená stěžovatelky, v ní zaměstnavatel v průběhu dvou krátce na sebe navazujících schůzek vyvolal legitimní očekávání, že její pracovní poměr skončí dohodou. Stěžovatelka této skutečnosti přizpůsobila svůj soukromý život.

Po dalším prodlení pak zaměstnavatel na třetí schůzce oznámil, že z původní dohody sešlo. Stěžovatelce pak v podstatě nabídl tři možnosti:

- (1) Skončení pracovního poměru dohodou za podmínek nevýhodných pro stěžovatelku (bez nároku na odstupné ve výši, kterou jí garantuje zákon).
- (2) Zkrácení pracovní doby (což by pro stěžovatelku znamenalo snížení mzdy).
- (3) Návrat do práce dle původní pracovní smlouvy (zde sice ředitel připustil do budoucna možné úpravy tak, aby stěžovatelka mohla práci skloubit s péčí o své syny, zároveň však naznačil, že zaměstnavatel tuto variantu nepreferuje a návrat by po stěžovatelku nemusel být příjemný).

20 Ustanovení § 81 odst. 1 zákoníku práce.



Co se týče úpravy pracovní doby, stěžovatelka dala jasně najevo, že původní úprava je pro ni nevhodná z důvodu péče. Ředitel sice připustil úpravu začátku a konce pracovní doby a další úpravy, více však tuto možnost se stěžovatelkou neprobíral, neboť nebyly uzavřeny otázky, zda pracovní poměr stěžovatelky neskončí dohodou nebo zda nedojde ke zkrácení pracovní doby stěžovatelky.

Výsledkem třetí schůzky byla nabídka zaměstnavatele na zkrácení stanovené týdenní pracovní doby stěžovatelky na 20 hodin. Poté, co stěžovatelka tuto nabídku odmítla, což bylo jejím právem, ji zaměstnavatel vyzval k okamžitému návratu do práce za podmínek, o kterých prokazatelně věděl, že jsou pro stěžovatelku z důvodu péče o děti nesplnitelné. Stěžovatelka do práce nenastoupila a její pracovní poměr skončil z důvodu její absencí.

Z uvedeného shrnutí je patrné, že případ se skládá z více na sebe navazujících skutků. Postup zaměstnavatele jsem proto pro účely hodnocení rozdělil na dvě části – na způsob, jakým jednal se stěžovatelkou o podmínkách jejího návratu z rodičovské dovolené, a na způsob, jakým měl zaměstnavatel upravit pracovní dobu.

C.2.1 Jednání o podmínkách návratu z rodičovské dovolené

Komunikace mezi stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem nebyla zdaleka ideální. Komunikace nebyla včasná, zaměstnavatel dlouho nereagoval na stěžovatelčinu žádost o domluvu podmínek jejího návratu z rodičovské dovolené. Komunikace nebyla ani transparentní, když zaměstnavatel vyvolal ve stěžovatelce očekávání, že její pracovní poměr bude ukončen za určitých podmínek, z čehož následně sešlo. I když stěžovatelka jasně stanovila, že v případě pokračování pracovního poměru bude z důvodu péče potřebovat upravit pracovní dobu, zaměstnavatel tento požadavek ignoroval, když stěžovatelku vyzval k nástupu do práce při zachování původní pracovní doby.

Zdánlivě neutrální praxe

Způsob komunikace, kdy zaměstnavatel

- dopředu neprojednává a neinformuje zaměstnance o zásadních změnách souvisejících s jejich pracovním poměrem,
- mění svá stanoviska a
- nereaguje na požadavky vyřčené zaměstnancem,

je na první pohled neutrální, tedy přímo neznevýhodňuje skupinu zaměstnanců vymezenou antidiskriminačním důvodem. Takováto komunikace zcela určitě nevyhovuje všem zaměstnancům. **Domnívám se však, že tato praxe je pouze zdánlivě neutrální, neboť ve svém důsledku hůře dopadá na zaměstnance – rodiče, tedy skupinu chráněnou antidiskriminačním zákonem.**



Vedle povinností vůči zaměstnavateli musejí zaměstnanci – rodiče plnit povinnosti vůči svým dětem, především jim zajistit řádnou péči.²¹ V prvních letech života o dítě obvykle pečuje osobně jeden z rodičů, který za tímto účelem čerpá mateřskou/rodičovskou dovolenou. Po návratu do zaměstnání, tedy obvykle nejpozději po třetích narozeninách dítěte, však rodiče musejí v pracovní době dítě svěřit²² někomu jinému. **Zajistit či případně upravit potřebnou péči přitom ve většině případů nelze ze dne na den.**

V tomto ohledu je většina rodičů malých dětí méně flexibilní, neboť se hůře přizpůsobují neočekávatelným změnám v zaměstnání. I pro nepečujícího zaměstnance je takováto změna jistě nepříjemná, pokud si v jejím důsledku musí přeorganizovat soukromý život. Pro rodiče je však situace náročnější, protože nemohou ani přechodně nechat malé dítě bez dozoru. Proto je pro zaměstnance – rodiče stěžejní, aby o důležitých parametrech jejich pracovního poměru a jejich případných změnách byli informováni transparentně a s dostatečným předstihem. Pokud se tak neděje a zaměstnavatel ani nereaguje na pokus zaměstnance nastalou situaci řešit, mohou se rodiče dostat do neřešitelné situace, kdy pro ně nebude možné sladit výkon práce se zajištěním péče o děti.

V konkrétním případě si stěžovatelka v důsledku nedostatků v komunikaci zaměstnavatele neměla možnost nastavit péči o své syny tak, aby mohla dle výzvy zaměstnavatele nastoupit do práce. K znevýhodnění stěžovatelky bezpochyby došlo, neboť skutečnost, že neměla prostor k zajištění péče o své syny, vedla v konečném důsledku k neomluveným absencím a skončení pracovního poměru stěžovatelky.

I když způsob, jakým zaměstnavatel komunikoval se stěžovatelkou, negativně dopadá na zaměstnance – rodiče, nemusí se jednat o diskriminaci. Je třeba dále zkoumat, zda je namítaná praxe objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Legitimní cíl

Jednání zaměstnavatele by bylo možné považovat za legitimní tehdy, pokud by z objektivních důvodů nemohl jednat jinak – např. by zaměstnavatel nemohl zaměstnance informovat dopředu, neboť i na jeho straně došlo k neočekávaným změnám, nebo by se pokoušel se zaměstnancem domluvit, ale zaměstnanec by nebyl otevřený konstruktivnímu dialogu.

Ve stěžovatelčině případě se domnívám, že zaměstnavatel neměl ke způsobu, kterým se stěžovatelkou komunikoval, ospravedlnitelný důvod. Sám zaměstnavatel připustil v této oblasti svá pochybení, především že měl se stěžovatelkou dříve řešit podmínky jejího návratu. Z vyjádření zaměstnavatele a z nahrávky rovněž vyplývá určitý nesoulad v postojích jednatele společnosti a nadřízeného stěžovatelky, který se rovněž přispěl

21 Ustanovení § 855 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

22 Ve smyslu ustanovení § 881 občanského zákoníku.



k nejednoznačné a netransparentní komunikaci zaměstnavatele. Za nekorektní také považuji postup, kdy zaměstnavatel v e-mailové komunikaci skoro dotčeným způsobem tvrdil, že stěžovatelka souhlasila se zkrácením pracovní doby, ta však dle nahrávky pouze uvedla, že si tuto možnost rozmyslí.

Leitmotivem jednání zaměstnavatele je pak snaha o to, aby stěžovatelce nemusel vyplatit zákonné odstupné. I když je snaha o ekonomický přístup zásadně legitimní, i tento postup musí mít své hranice. Zcela v pořádku tak bylo, když zaměstnavatel nabídl stěžovatelce zkrácení týdenní pracovní doby, čímž by se vyřešila nadbytečnost stěžovatelky a zároveň by se zaměstnavatel vyhnul vyplácení odstupného. Za legitimní však již nelze považovat, pokud zaměstnavatel ve snaze zkrátit zaměstnance na jeho právech zneužije svého nadřízeného postavení či osobní situace zaměstnance (v konkrétním případě především postup ve smyslu „pokud nepřistoupíš na mnou navrhované řešení, návrat do zaměstnání ti znepříjemníme“).

Dospěl jsem k závěru, že jednání zaměstnavatele nebylo odůvodněno legitimním cílem. **Způsob, kterým se stěžovatelkou komunikoval o podmínkách jejího návratu, proto představuje nepřímou diskriminaci.**

Na tomto místě bych chtěl zdůraznit, že komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem je převážně založena na mezilidské komunikaci. Je proto přirozené, že bude docházet k dílčím nedorozuměním. Ne každé pochybení v komunikaci vůči zaměstnanci – rodiči bude představovat nepřímou diskriminaci. Ne vždy v důsledku nedostatku v komunikaci dojde ke znevýhodnění zaměstnance a i v případě, že ke znevýhodnění dojde nebo může dojít, může se zaměstnavatel pokusit nastalou situaci řešit. To se však ve stěžovatelčině případě nestalo.

C.2.2 Nastavení pracovní doby

Poté, co stěžovatelka odmítla možnost zkrácení stanovené týdenní pracovní doby, ji zaměstnavatel vyzval k nástupu do práce v pracovní době dle pracovní smlouvy (8:30 – 16:30).

Zdánlivě neutrální praxe

Rozvržení pracovní doby je výhradní právo a odpovědnost zaměstnavatele. Zaměstnavatel tak v mezích vyplývajících především ze zákoníku práce může určit začátek a konec směn tak, jak to vyhovuje jeho potřebám.

Jak je však uvedeno výše, zaměstnanci – rodiče musejí v pracovní době zajistit péči o své děti. V českém prostředí děti nejčastěji navštěvují veřejné mateřské školy.²³

23 V mateřských školách se vzdělává 94 % pětiletých, 91 % čtyřletých, 82 % tříletých a 32 % dvouletých dětí. Viz Česká školní inspekce. Kvalita vzdělávání v České republice – školní rok 2024/2025. Online. Výroční zpráva. 22. 12. 2025. Dostupné z <https://www.csicr.cz/cz/Dokumenty/Vyrocnizpravy/Kvalita-vzdelavani-v-Ceske-republice-%E2%80%93-skolni-rok> [cit. 2026-02-12].



Zaměstnanec – rodič tak musí skloubit svoji práci se zajištěním docházky do MŠ. To může být v praxi obtížné, neboť otevírací dobu MŠ určují jejich ředitelé, zatímco pracovní dobu zaměstnavatelé. MŠ například obvykle zavírají mezi čtvrtou a pátou hodinou. Pro zaměstnance s pevně stanovenou pracovní dobou končící v tyto hodiny tak může být nemožné vyzvednout dítě včas.

Konkrétní nastavení pracovní doby může znevýhodňovat rodiče malých dětí, pokud v důsledku tohoto nastavení je pro ně nemožné sladit výkon práce se zajištěním péče.²⁴ Vždy je však třeba každý případ posoudit individuálně – nelze říci, že určité nastavení pracovní doby bude mít vždy diskriminační dopad.²⁵

V případě stěžovatelky byl problematický pevně stanovený konec pracovní doby. Dle jejího vyjádření pro ni bylo nemožné stihnout vyzvednout syny z mateřské školy.

I když dané nastavení pracovní doby negativně dopadá na zaměstnance – rodiče, nemusí se jednat o diskriminaci. I v tomto případě je třeba dále zkoumat, zda je namítaná praxe objektivně odůvodněna legitimním cílem a prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Legitimní cíl

Zaměstnavatelé zpravidla nastavují pracovní dobu tak, jak to vyhovuje jejich potřebám. Zajištění (např. výrobních) potřeb zaměstnavatele bude vždy představovat legitimní cíl.

O legitimní cíl by se naopak nejednalo, pokud by zaměstnavatel úmyslně nastavil pracovní dobu tak, aby to nevyhovovalo pečujícím osobám (např. s úmyslem zbavit se nepohodlného zaměstnance).

Zaměstnavatel se domluvil se stěžovatelkou na pracovní době v pracovní smlouvě, když u něj stěžovatelka začínala pracovat. Jelikož došlo k nastavení pracovní doby po vzájemné dohodě ve chvíli, kdy stěžovatelka ještě neměla děti, lze rozumně předpokládat, že v daném okamžiku bylo nastavení pracovní doby odůvodněno legitimním cílem.

24 Nejsem si vědom toho, že by se české soudy zabývaly nastavením pracovní doby z pohledu nepřímé diskriminace. K závěru, že se o nepřímou diskriminaci skutečně může jednat, došly soudy ve Spojeném království, přičemž v dané době vycházely při rozhodování z antidiskriminační legislativy, jejíž podobu určily evropské směrnice. Viz např. rozhodnutí Britského pracovního tribunálu (Employment Tribunal) ve věci Mrs A Thompson v Scancrown Ltd t/a Manors ze dne 4. května 2021, sp. zn. 2205199/2019, dostupné na [gov.uk](https://www.gov.uk).

25 Jako příklad lze uvést zaměstnavatele s pevně stanovenou pracovní dobou se směnami končícími ve večerních hodinách. Pokud takový zaměstnavatel aktuálně nezaměstnává žádné rodiče, o jejich diskriminaci nemůže být řeč. Ale i v případě, že zaměstnavatel takové zaměstnance má, ke znevýhodnění nemusí vždy dojít – i rodiči malých dětí může takové nastavení vyhovovat, pokud mu např. s hlídáním a péčí pomáhají jeho rodiče nebo má aktuálně partnera/partnerku na mateřské nebo rodičovské dovolené. Důležité může být také to, zda zaměstnavatel zaměstnancům – rodičům umožňuje čerpat jiná sladovací opatření.



Je však otázkou, zda lze postup zaměstnavatele nadále považovat za legitimní poté, co zaměstnavatel vyzval stěžovatelku k nástupu do práce ve sjednané pracovní době, i když věděl, že stěžovatelce toto nastavení z důvodu péče o děti nevyhovuje. Zároveň sám připustil, že jiná úprava pracovní doby by pro něj nebyla příliš zatěžující.

I s ohledem na předchozí jednání mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem vzniká podezření, zda zaměstnavatel nepostupoval účelově s cílem zbavit se nadbytečné zaměstnankyně – tedy že trval na stávajícím nastavení pracovní doby, neboť věděl, že stěžovatelka tomuto požadavku nemůže vyhovět. Pokud by tomu tak skutečně bylo, postup zaměstnavatele by již nebyl odůvodněn legitimním cílem a jednalo by se o nepřímou diskriminaci.

Na základě shromážděných informací však nemohu učinit jednoznačný závěr, zda bylo jednání zaměstnavatele skutečně účelové.²⁶ I když v této souvislosti vyvstává silné podezření, nelze zároveň vyloučit, že zaměstnavatel při výzvě k nástupu do práce pouze opomněl, že mu stěžovatelka dříve ústně sdělila, že ji dosavadní rozvržení pracovní doby nevyhovuje. Pokud by tomu tak bylo a postup zaměstnavatele byl motivován zajištěním jeho potřeb, legitimní cíl by byl dán.

Vzhledem k tomu, že zůstává nejednoznačné, zda byl postup zaměstnavatele odůvodněn legitimním cílem, zabýval jsem se dále otázkou přiměřenosti a nezbytnosti. Při řešení těchto otázek budu vycházet z předpokladu, že zaměstnavatel nastavil pracovní dobu za účelem zajištění svých potřeb.

Přiměřenost a nezbytnost

K posouzení přiměřenosti je podle judikatury Soudního dvora Evropské unie a odborné literatury²⁷ potřeba zodpovědět otázku, zda je zvolené opatření vhodné k dosažení sledovaného cíle.

V případě hodnocení nastavení pracovní doby nebude tato otázka zpravidla sporná, neboť standardní nastavení pracovní doby bude obvykle směřovat k zajištění legitimního cíle, tedy k zajištění potřeb zaměstnavatele. Domnívám se, že tak tomu bylo i v případě stěžovatelčina zaměstnavatele.

K posouzení nezbytnosti je potřeba zkoumat, zda neexistují jiná, stejně vhodná a méně omezující opatření, kterými by bylo možné také dosáhnout sledovaného cíle.

V souladu se zákoníkem práce může zaměstnavatel nastavit pracovní dobu mnoha různými způsoby. Zákoník práce zároveň počítá s tím, že pečující osoby budou často potřebovat individuální úpravu pracovní doby. Proto je zaměstnavatel za určitých

26 Pokud by se skutečně potvrdila účelovost jednání zaměstnavatele, bylo by nutné se dále zabývat otázkou, zda jednání zaměstnavatele nenaplnuje definici přímé diskriminace.

27 KVASNICOVÁ, Jana a kol. Antidiskriminační zákon: komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-879-6.



podmínek povinen těmto potřebám vyjít vstříc. A právě z ustanovení § 241, které tuto povinnost upravuje, je dle mého názoru nutné vycházet při hodnocení nezbytnosti.

Podle tohoto ustanovení zaměstnavatel musí vyhovět žádosti o úpravu pracovní doby zaměstnanců – rodičů, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.²⁸ **To znamená, že posuzované nastavení pracovní doby (tj. nastavené zaměstnavatelem) nebude nezbytné tehdy, existuje-li jiné nastavení, při kterém by zaměstnanec vedle výkonu práce stihl dostát svým rodičovským povinnostem, a zároveň přijetí takového nastavení nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele.**²⁹

Při posouzení nezbytnosti je rovněž třeba brát v úvahu, že přijaté opatření má být pro zaměstnance méně omezující než původní nastavení pracovní doby. Z tohoto pohledu může být problematické, pokud zaměstnavatel jako jedinou možnou úpravu prosazuje zkrácení pracovní doby. Zkrácení pracovní doby se totiž pojí se snížením mzdy.

Zaměstnanec – rodič tak sice po přijetí úpravy může vedle práce zajistit péči o dítě, znevýhodněn je však v mzdové oblasti. Existuje-li jiné řešení než zkrácení pracovní doby (např. pružná pracovní doba, posunutí začátku a konce směny) a zaměstnanec toto řešení preferuje, zaměstnavatel by měl přijmout toto méně omezující řešení.

Stěžovatelka zaměstnavatele informovala o tom, že jí nastavení pracovní doby nevyhovuje z důvodu péče o děti. Zaměstnavatel sám připustil, že pro stěžovatelku nemá dostatek práce a že je v jeho možnostech stěžovatelčinu pracovní dobu upravit. I vzhledem k povaze práce stěžovatelky tak lze předpokládat, že úpravě pracovní doby nebránily vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele. Když však stěžovatelka odmítla návrh na zkrácení pracovní doby, zaměstnavatel dále nehledal jinou možnou úpravu pracovní doby a trval na nástupu v původně sjednané pracovní době.

Způsob, jakým zaměstnavatel nastavil pracovní dobu, tak nesplňuje kritérium nezbytnosti a představuje nepřímou diskriminaci z důvodu rodičovství.

Pro úplnost doplním, že pro posouzení námitky diskriminace není dle mého názoru relevantní, že stěžovatelka nepodala žádost o úpravu pracovní doby písemně (postup dle ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce). Tuto skutečnost nelze klást stěžovatelce k tíži za situace, kdy stěžovatelka chtěla podmínky svého návratu řešit se zaměstnavatelem s předstihem, ale nebylo jí to umožněno. V danou chvíli pak stěžovatelka se zaměstnavatelem řešila to, zda bude její pracovní poměr pokračovat,

28 K definici vážných provozních důvodů viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, a rozsudek téhož soudu ze dne 9. 7. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013, dostupné na nsoud.cz.

29 S určitou mírou zjednodušení lze tedy říci, že nastavení pracovní doby nebude možné považovat za nezbytné tehdy, vznikne-li zaměstnavateli povinnost vyhovět žádosti zaměstnance – rodiče dle § 241 zákoníku práce. Bez dalšího ale neplatí, že poruší-li zaměstnavatel svoji povinnost stanovenou tímto ustanovením (bez vážných provozních důvodů nevyhoví žádosti zaměstnance – rodiče), dopustí se automaticky nepřímé diskriminace. Vždy je třeba provést celý test diskriminace, tedy i zkoumat, zda stávající nastavení pracovní doby negativně dopadá na zaměstnance – rodiče.



nastavení pracovní doby tedy z logiky věci nebylo aktuálním tématem. Stěžovatelčina pracovní doba byla navíc stanovena v pracovní smlouvě, k její změně by proto nestačilo pouhé schválení žádosti ze strany zaměstnavatele, ale bylo by třeba vypracovat návrh na změnu pracovní smlouvy. O tom, že by bylo o změnu pracovní smlouvy nutné zaměstnavatele požádat písemně, stěžovatelku neinformoval ani její nadřízený, když s ní probíral možnost úpravy pracovní doby.

D. Informace o dalším postupu

Dospěl jsem k názoru, že zaměstnavatel se vůči stěžovatelce dopustil diskriminace z důvodu pohlaví. Při svém posouzení jsem vycházel z podkladů předložených stěžovatelkou a zaměstnavatelem. Existenci diskriminace může s konečnou platností prokázat (nebo vyvrátit) pouze nezávislý soud.

Posouzení zasílám zaměstnavateli a stěžovatelce. Pokud se některá ze stran bude chtít k mým závěrům vyjádřit, nechť tak učiní do 30 dnů od doručení.

Brno 18. března 2026

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)