



Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu

Doporučení 2022

Obsah

Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu	1
Obsah	2
Poslání ochránce	4
Úvodní slovo	6
Stručná doporučení pro rodiče na pracovním trhu	8
Přehled pojmů: diskriminace	10
Přehled ostatních pojmů	12
Přehled použitých předpisů	14
1. Nástup do práce	16
1.1 Výběr z uchazečů podle pohlaví	16
1.2 Pracovní inzerce a veřejná prohlášení	18
1.3 Pracovní pohovor	19
1.4 Nabízení dohod a smluv na dobu určitou z důvodu potenciálního mateřství	21
1.5 Potvrzení o absenci těhotenství	22
2. Podmínky v zaměstnání	24
2.1 Nižší mzda než mužští kolegové	24
2.2 Doložka mlčenlivosti	26
2.3 Výpočet mzdy po návratu z rodičovské dovolené	27
2.4 Karierní postup	27

3. Těhotenství	30
3.1 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době v těhotenství	32
3.2 Ukončení pracovního poměru kvůli možnému těhotenství	33
3.3 Odvolání z vedoucí funkce před odchodem na mateřskou dovolenou	33
3.4 Neprodloužení pracovní smlouvy	34
4. V průběhu mateřské a rodičovské dovolené	36
4.1 Práce na mateřské či rodičovské dovolené	37
4.2 Čerpání benefitů na rodičovské dovolené	38
5. Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené	40
5.1 Návrat z mateřské a rodičovské	40
5.2 Nátlak na ukončení pracovního poměru dohodou	41
5.3 Propuštění pro nadbytečnost	42
5.4 Výpočet odstupného při ukončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené ...	44
6. Sledování pracovního a rodinného života	46
6.1 Úprava pracovní doby	47
6.2 Práce z domu	48
6.3 Pracovní cesty	49
7. Péče o nemocné dítě či dítě s postižením	50
7.1 Umožnění péče o nemocné dítě	50
7.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pečujícím o dítě s postižením...	51
8. Ukončení zaměstnání	54
8.1 Ve zkušební době	54
8.2 Uplynutím doby	55
8.3 Výpovědí	55
8.4 Dohodou	55
9. Jak se bránit?	56
9.1 Možnosti obrany podle jednotlivých orgánů	56
9.2 Možnosti obrany podle jednotlivých situací	60

Poslání ochránce

Již od roku 2001 ochránce chrání osoby před nezákonným či jinak nesprávným jednáním nebo nečinností správních úřadů a dalších institucí. Tehdy má právo nahlížet do úředních či soudních spisů, žádat úřady o vysvětlení a může bez ohlášení provádět místní šetření. Shledá-li pochybení úřadu a nepodaří se mu dosáhnout nápravy, může informovat nadřízený úřad či veřejnost.

Od roku 2006 ochránce plní úkoly národního preventivního mechanismu podle Opčního protokolu k Úmluvě proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. Systematicky navštěvuje zařízení, v nichž se nacházejí osoby omezené na svobodu, a to jak z moci úřední, tak v důsledku závislosti na poskytované péči. Cílem návštěv je posílit ochranu před špatným zacházením. Svá zjištění a doporučení ochránce zobecňuje v souhrnných zprávách z návštěv a na jejich základě formuluje standardy zacházení. Návrhy na zlepšení zjištěného stavu a odstranění případného špatného zacházení ochránce směřuje jak k samotným zařízením a jejich zřizovatelům, tak k ústředním orgánům státní správy.

V roce 2009 byl ochránce pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací (equality body). Přispívá tedy k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor. Za tím účelem poskytuje pomoc obětem diskriminace, provádí výzkum, zveřejňuje zprávy a vydává doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací a zajišťuje výměnu dostupných informací s příslušnými evropskými subjekty.

Od roku 2011 ochránce rovněž sleduje zajištění cizinců a výkon správního vyhoštění.

Počínaje lednem 2018 zastává ochránce také funkci monitorovacího orgánu pro naplňování práv zakotvených Úmluvou o právech osob se zdravotním postižením a pomáhá také cizincům-občanům Evropské unie, kteří žijí nebo pracují v České republice. Poskytuje jim informace o jejich právech a pomoc při podezření na diskriminaci z důvodu státní příslušnosti.

Ke zvláštním oprávněním ochránce patří právo podávat Ústavnímu soudu návrhy na zrušení podzákoných právních předpisů, právo vedlejšího účastenství před Ústavním soudem v řízení o zrušení zákona či jeho části, právo podat správní žalobu k ochraně veřejného zájmu či návrh na zahájení kárného řízení s předsedou či místopředsedou soudu. Ochránce také může příslušnému úřadu doporučit vydání, změnu či zrušení právního nebo vnitřního předpisu. Doporučení ke změně zákona podává vládě.

Ochránce je nezávislý a nestranný, z výkonu své funkce je odpovědný Poslanecké sněmovně, která ho zvolila. Má jednoho voleného zástupce, kterého může pověřit výkonem části své působnosti. Se svými poznatky ochránce průběžně seznamuje veřejnost prostřednictvím médií, internetu, sociálních sítí, odborných seminářů, kulatých stolů a konferencí. Nejdůležitější zjištění a doporučení shrnuje zpráva o činnosti veřejného ochránce práv předkládaná každoročně Poslanecké sněmovně.

Úvodní slovo

Od roku 2009 je ochránce pověřen rolí národního orgánu pro rovné zacházení a ochranu před diskriminací. Mou úlohou je přispívat k prosazování práva na rovné zacházení se všemi osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víru nebo světový názor.

Poskytuji metodickou pomoc také lidem, kteří se stali obětí diskriminace z důvodu rodičovství na pracovním trhu. Každoročně se na mě obrací lidé, kteří se cítí být diskriminováni z důvodu pohlaví,¹ pod něž antidiskriminační právo rodičovství podřazuje. Mnohým z nich přitom k řešení situace postačuje, pokud se v nastalé situaci zvládnou lépe zorientovat či načerpat argumenty pro jednání se zaměstnavatelem. Právě takovým lidem směřuji toto doporučení: praktickou příručku práva na rovné zacházení pro rodiče na pracovním trhu. Doufám, že bude tento text sloužit všem rodičům, kteří sladují pracovní život s tím soukromým, aby se seznámili s problematikou rovného zacházení tak, jak se projevuje v práci ochránce a v podnětech, se kterými se na mě stěžovatelé obracejí.

Doporučení se chronologicky věnuje otázkám zaměstnávání od nástupu až po skončení pracovního poměru. V poslední části shrnuje možnosti obrany jak podle jednotlivých orgánů, tak nejčastějších situací. Každá z částí je doplněna ilustračními příklady, které pomáhají lépe pochopit základní principy a právní pravidla, a také případy z praxe ochránce shromážděnými v průběhu posledních dvanácti let. Věřím, že spolu se stručnými doporučeními pro rodiče na pracovním trhu bude celá příručka sloužit zaměstnancům napříč odvětvími, aby byli schopni lépe reagovat na události v zaměstnání a zorientovali se ve svých právech, stejně jako v jejich limitech.

Věřím, že dostatek informací na obou stranách může snáze vést ke smírnému řešení konfliktů v pracovněprávních vztazích. Pro tyto případy, stejně jako pro případy, kdy smíru dosáhnout nelze, jsem připraven i nadále poskytovat metodickou pomoc nejen obětem diskriminace, ale také těm, kdo se diskriminaci chtějí vyhnout.

Doporučením navazuji na řadu výstupů mých i mých předchůdců. V roce 2018 vydala má předchůdkyně Doporučení pro sladění rodinného a osobního života s výkonem státní služby, které mělo podpořit využívání flexibilních forem práce a dalších benefitů na ministerstvech. Doporučení přímo navazovalo na výzkum zaměřený na problematiku sladění osobního a rodinného života se státní službou. Části doporučení přitom mohou sloužit jako inspirace i pro ostatní služební úřady a pomoci ke zlepšení situace státních zaměstnanců a zaměstnankyň v oblasti sladování osobního a rodinného života se státní službou.

Veřejnost může využít série letáků dostupných na webu ochránce. Přehled sladovacích opatření v pracovním poměru nabízí leták Práce nebo rodina? Chtějme obojí.³ Základní přehled v tématu rovného zacházení rodičů poskytne leták Diskriminace z důvodu pohlaví,⁴ dostupný také ve verzi pro osoby se zrakovým postižením⁵. Vznikly také letáky objasňující praktické otázky související se zaměstnáním či rodičovstvím: například leták k dlouhodobému ošetřovnému,⁶ rodičovskému příspěvku⁷ či možnostem řešení pracovněprávních sporů⁸. Věřím, že toto doporučení zodpoví další množství dotazů, se kterými se mnozí rodiče na pracovním trhu setkávají.

Přeji podnětné čtení.

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv

1. V roce 2020 se na ochránce s námitkou diskriminace z důvodu pohlaví (pod něž rodičovství spadá) v oblasti zaměstnání obrátilo 13 stěžovatelek a 3 stěžovatelé. V roce 2019 obdržel ochránce v této oblasti podnět od 21 stěžovatelek a 10 stěžovatelů, v roce 2018 se jednalo o 16 stěžovatelek a 4 stěžovatele.

2. Doporučení vydávám v souvislosti s projektem Posílení aktivit veřejného ochránce práv v ochraně lidských práv (směrem k ustavení Národní lidskoprávní instituce v ČR), číslo projektu LP-PDP3-001. Projekt je součástí Programu lidská práva financovaného z Norských fondů 2014-2021 prostřednictvím Ministerstva financí.

3. Práce nebo rodina? Chtějme obojí. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Sladovani-v-pracovnim-pomeru.pdf.

4. Diskriminace z důvodu pohlaví. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-pohlavi.pdf.

5. Diskriminace z důvodu pohlaví. Verze pro osoby se zrakovým postižením. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/diskriminace-z-duvodu-pohlavi/diskriminace_z_duvodu_pohlavi_-_verze_pro_osoby_se_zrakovym_postizenim.docx.

6. Dlouhodobé ošetřovné. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Dlouhodobé-osetrovne.pdf.

7. Rodičovský příspěvek. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/rodicovsky-prispevek/rodicovsky-prispevek.pdf.

8. Pracovněprávní vztahy a inspekce práce. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/pracovnepravni-vztahy.pdf.

Stručná doporučení pro rodiče na pracovním trhu

1) Seznamte se se svými právy

Zákoník práce zaměstnance v mnohých situacích chrání – např. před výpovědí v době, kdy je zaměstnanec/zaměstnankyně nemocný/á nebo čerpá mateřskou dovolenou. Příručka Vám pomůže zorientovat se v základní právní úpravě.

2) Nenechte se odradit

Ať už se jedná o nepříjemné zkušenosti, nevhodně formulované inzeráty anebo strach požádat si o zkrácený úvazek. Mnozí zaměstnavatelé rádi vyjdou rodičům vstříc, nenechte se proto odradit obavami nebo zlou zkušeností.

3) Buďte proaktivní

Máte speciální požadavky v práci anebo si nejste jisti, co má zaměstnavatel v plánu? Nebojte se zeptat, jak si stojíte, či požádat o to, co by Vám v práci pomohlo. Možná budete překvapeni pozitivní reakcí zaměstnavatele.

4) Zůstaňte v kontaktu se zaměstnavatelem

V průběhu mateřské a rodičovské dovolené (ale i dalších dlouhodobých nepřítomností v práci) je vždy dobré zůstat se zaměstnavatelem v kontaktu. Včas dejte najevo, že po návratu budete chtít v práci pokračovat. Pozvání na pracovní večírek Vám zase může pomoci zůstat v kontaktu s kolegy a lépe navázat vztahy, až se vrátíte.

5) Pozor na ukončení pracovního poměru dohodou

Vždy si vezměte pár dnů na rozmyšlenou a zjištění svých možností. Nenechte se dotlačit k něčemu, čím si nejste jistý/á. Proti podepsané dohodě se dá už jen těžko bránit. Naopak jednostrannou výpověď můžete převzít bez obav.

6) Mějte přehled o platbách za zdravotní pojištění

Změny mezi zaměstnavatelem a státem při přechodech mezi prací a mateřskou/rodičovskou dovolenou musíte nahlásit pojišťovně. V opačném případě Vám mohou vzniknout nedoplatky. Pozor i na to, z jakého titulu za Vás pojištění platí stát – pokud např. dočerpáte rodičovský příspěvek, ale pokračujete v péči o malé dítě doma, pokračuje v platbách stát, změnu je ale třeba nahlásit.

7) Neotálejte s přihlášením na úřad práce

Včasné přihlášení na úřad práce po skončení pracovního poměru může znamenat výrazný rozdíl ve výši příspěvku v nezaměstnanosti. Přihlaste se ještě před skončením posledního zaměstnání anebo do tří dnů po skončení.

8) Poradte se

V jakékoliv podezřelé situaci se nebojte obrátit na právní poradnu nebo advokáta. Při včasné řešení situace se šance na úspěch zvyšuje.

9) Řešte problémy nejdříve se zaměstnavatelem

Smírné řešení může pomoci ke zdravým vztahům, soudní spory mají obvykle opačný efekt.

10) Nebojte se bránit

Když smírné řešení selže, nebojte se za sebe postavit a využít i právní kroky.

11) Dejte pozor na lhůty

Rozhodnete-li se žalovat zaměstnavatele kvůli tomu, že s Vámi neoprávněně ukončil pracovní poměr, musíte podat žalobu do dvou měsíců od ukončení pracovního poměru.

12) Shromážděte podklady

Konflikty v zaměstnání a zvláště situace zahrnující diskriminaci bývají často náročné prokázat. Jakmile vytušíte potíže, je rozumné začít shromažďovat jakékoliv podklady, které Vaše tvrzení podpoří.

13) Nevíte si rady? Obráťte se na ochránce

Úkolem ochránce je poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace. Pomůže Vám zorientovat se ve Vaší situaci a nasměruje Vás na nejvhodnější řešení. Je to jednoduché: podnět můžete podat i e-mailem na podatelna@ochrance.cz.

Přehled pojmů: diskriminace

Antidiskriminační žaloba je žaloba, kterou se žalobce domáhá nároků podle antidiskriminačního zákona. Může se domáhat upuštění od diskriminace, odstranění následků diskriminačního zásahu, přiměřeného zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Diskriminace (dále také jako „nerovné zacházení“) je rozdílné zacházení s lidmi ve srovnatelné situaci, a to:

- » v některé ze zákonem vymezených oblastí a
- » na základě některého ze zákonem stanovených důvodů.

Diskriminace se posuzuje primárně podle antidiskriminačního zákona. V pracovněprávních vztazích na ni dopadá také zákoník práce, který na antidiskriminační zákon v mnohém odkazuje, některá ustanovení ale rozšiřuje. Diskriminace nemusí být záměrná. Důležitý je výsledek, ne úmysl.

Diskriminační důvod je takový důvod, na základě něhož je zakázáno člověka znevýhodnit. Podle antidiskriminačního zákona mezi tyto důvody patří: rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor, a v některých případech také státní příslušnost. Některé právní předpisy (například zákoník práce) mohou obsahovat i další důvody (například politické přesvědčení či členství v odborech).

Nepřímá diskriminace je jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení či praxe dojde k znevýhodnění zákonem chráněné skupiny (skupiny vymezené diskriminačním důvodem, např. lidí s postižením). Toto ustanovení či praxi přitom nelze rozumně ospravedlnit. Při podezření na nepřímou diskriminaci je vždy nutné zkoumat, zda namítaná praxe není odůvodnitelná legitimním cílem, případně zda prostředky k dosažení tohoto cíle jsou přiměřené a nezbytné.

Příklad: Zaměstnavatel umožní jazykovou výuku pouze zaměstnancům pracujícím na plný úvazek. To může být na první pohled opatřením, které nesouvisí s žádným diskriminačním důvodem. Pokud ale u zaměstnavatele pracují na částečný úvazek převážně rodiče sladějí práci s péčí o děti, může být takové pravidlo nepřímou diskriminací z důvodu rodičovství.

Speciálním druhem nepřímé diskriminace je nepřijetí tzv. přiměřeného opatření vůči člověku s postižením. Jedná se o specifické situace, kdy lze po zaměstnavateli požadovat přijetí takových opatření či úprav, které člověku s postižením umožní výkon práce.

Lze si představit např. vybudování rampy na schodišti, pořízení speciální ergonomické židle nebo úpravu pracovní doby. O diskriminaci se nejedná v případech, kdy by takové opatření bylo pro zaměstnavatele nepřiměřené, tedy např. kdyby představovalo příliš velké finanční zatížení.

Obtěžování je nežádoucí chování, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti člověka a vytvoření nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Pokud souvisí s některým z diskriminačních důvodů, může se jednat o formu diskriminace.

Příklad: Vedoucí zaměstnanec zadává podřízené zaměstnankyni náročné úkoly s nespílitelnými termíny, protože ji chce donutit k výpovědi – nechce totiž ve svém týmu zaměstnance s malými dětmi.

Odvozená diskriminace může vzniknout tehdy, když je nositelem diskriminačního znaku někdo s blízkým vztahem ke člověku, se kterým je nepříznivě jednáno.

Příkladem může být rodič dítěte s postižením, kterého zaměstnavatel penalizuje za nepřítomnosti způsobené péčí o tohoto potomka, i když stejné jednání u ostatních zaměstnanců-rodičů toleruje.

Pohlaví je jedním z diskriminačních důvodů vyjmenovaných v antidiskriminačním zákoně. Diskriminace se může týkat jak žen, tak mužů. Zákon říká, že za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, rodičovství (mateřství nebo otcovství) a z důvodu pohlavní identifikace. Mezi projevy mateřství lze zahrnout nejen samotnou skutečnost, že žena porodila dítě, ale především z toho vyplývající důsledky, mimo jiné povinnost péče o dítě.

Pronásledování je nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění následující poté, co se oběť diskriminace rozhodla proti tomuto jednání bránit – např. formou stížnosti nadřízenému nebo žalobou k soudu.

V pracovních vztazích se může projevovat formou šikany či ukončení pracovního poměru.

Přímá diskriminace je základním typem diskriminace. Je to jednání nebo opomenutí, kdy se s někým zachází odlišně, než by se zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci, a to z některého ze zákonem vymezených diskriminačních důvodů. O diskriminaci se v oblasti práce a zaměstnání nejedná, pokud je k rozdílnému zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce a požadavky na zaměstnance jsou této povaze přiměřené.

Příkladem přímé diskriminace může být zaměstnavatel, který na pozici asistentky bude hledat pouze ženy.

Sexuální obtěžování vychází z definice obtěžování, je ale specifické svou sexuální povahou.

Příkladem mohou být jakékoliv nevyžádané doteky, ale i narážky se sexuálním podtextem, které jsou druhé straně nepříjemné a v pracovním prostředí nevhodné.

Přehled ostatních pojmů

Doložka mlčenlivosti je ustanovení v pracovní smlouvě, které zaměstnanci zakazuje, aby někomu nesdělil výši své mzdy. Podle ochránce ale nemá právní důsledky a zaměstnavatelé by ji vůbec neměli používat.

Gender pay gap ukazuje průměrný rozdíl mezi výdělků žen a mužů. Hodnota 15,9 % z roku 2020 pro Českou republiku znamená, že u nás ženy v tomto roce vydělaly za hodinu práce v průměru o víc než šestinu méně než muži.

Inspektorát práce (Státní úřad inspekce práce) je orgán státní správy, který má za úkol kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatelů, zejména zákoníku práce. V případě, že zjistí porušení těchto povinností, může ukládat pokuty a vyžadovat nápravu zjištěných nedostatků.

Mateřská dovolená je volno, které musí poskytnout zaměstnavatel zaměstnankyni po porodu. Trvá po dobu 28 týdnů u jednoho dítěte, 37 týdnů u dvou nebo více dětí. Z toho šest až osm týdnů náleží zaměstnankyni již před porodem.

Mzda je odměna za práci v pracovním poměru poskytovaná zaměstnavatelem v soukromém sektoru. Kromě základu mzdy jsou její součástí také příplatky a často také motivační složky (například mimořádné odměny).

Ochranná doba je období, během kterého až na výjimky nesmí zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď. Jedná se především o dobu, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, zaměstnankyně je těhotná, čerpá mateřskou dovolenou nebo zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou.

Odměnou se obecně v tomto doporučení rozumí jak plat (odměna za práci státních zaměstnanců nebo zaměstnanců územních samosprávných celků), tak mzda (odměna za práci v soukromém sektoru) i odměny z dohod mimo pracovní poměr. Kromě základu se do ní započítávají také všechny příplatky, osobní ohodnocení, mimořádné odměny a také benefity poskytované zaměstnavatelem (stravenky, příspěvek na kulturu apod.).

Doporučení pracuje zejména s pojmem mzdy, povinnost rovného odměňování se ale týká všech druhů odměn.

Peněžitá pomoc v mateřství je dávka nemocenského pojištění související s péčí o novorozené dítě, typicky vyplácená v průběhu mateřské dovolené. Pro její získání je třeba splnit podmínky předchozího zaměstnání či dobrovolných plateb nemocenského pojištění. Kromě prvních šesti týdnů po porodu ji může pobírat otec, pokud o dítě pečuje on.

Plat je odměna za práci u zaměstnavatelů, kteří jsou veřejnou institucí. Doporučení se zaměřuje na mzdu, většina závěrů bude použitelná také pro plat.

Rodičovská dovolená je volno, které náleží kterémukoliv z rodičů. V případě matky navazuje na mateřskou dovolenou, otec dítěte o ni může požádat kdykoliv do 3 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou lze čerpat i poté, co je vyčerpána celková částka rodičovského příspěvku.

Rodičovský příspěvek je dávka rodiče, který pečuje o dítě do 4 let, typicky vyplácená v průběhu rodičovské dovolené. Jeho celková výše je fixní, pro rok 2021 činí 300 000 Kč.

Švarcsystém označuje systém vztahů, kdy lidé vykonávající pro zaměstnavatele práci jsou formálně osobami samostatně výdělečně činnými, ačkoliv fakticky jejich výkon práce naplňuje znaky vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Přestože takový vztah může být finančně výhodnější pro „zaměstnavatele“ a někdy i pro „zaměstnance“, jedná se o obcházení zákona.

Zkušební doba je předem smluvně dohodnuté období, během kterého je pro zaměstnavatele i pro zaměstnance jednoduché pracovní poměr zrušit. Obvykle se sjednává ode dne nástupu a nesmí překročit 3 měsíce, případně 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Nemůže být dodatečně prodloužena, ale v případě překážek v práci se přerušuje (např. při pracovní neschopnosti či čerpání rodičovské dovolené).

Přehled použitých předpisů

Antidiskriminační zákon (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů) zakazuje diskriminaci v oblastech v něm vymezených (např. práce a zaměstnání, přístup ke zboží a službám). Upravuje základní definice diskriminace a souvisejících pojmů.

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) stanoví vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Obsahuje výslovný zákaz diskriminace a širší výčet důvodů než antidiskriminační zákon. V mnohých pojmech na antidiskriminační zákon odkazuje, především pokud jde o formy diskriminace.

Zákon o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů) se věnuje státní politice zaměstnanosti a ochraně před nezaměstnaností. Stanoví, že stát, Úřad práce České republiky i zaměstnavatelé mají zajišťovat rovné zacházení se všemi lidmi uplatňujícími právo na zaměstnání. I zde je výčet chráněných důvodů širší než v antidiskriminačním zákoně a podobně jako zákoník práce odkazuje zákon o zaměstnanosti na formy diskriminace podle antidiskriminačního zákona.

Antidiskriminační zákon vychází z řady **směrnic Evropské unie**⁹. Na dodržování unijního práva v členských státech dohlíží Soudní dvůr Evropské unie, který díky jednotlivým kauzám upřesňuje státům, jakým způsobem unijní právo vykládat. Rozhodnutí Soudního dvora Evropské unie jsou tak cenným zdrojem i pro vnitrostátní uplatňování práva na rovné zacházení, a pracuje s nimi proto i toto doporučení.

9. Směrnice Rady 2000/43/ES, ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ.
Směrnice Rady 2000/78/ES, ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání.
Směrnice Rady 79/7/EHS, ze dne 19. prosince 1978, o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení.
Směrnice Rady 86/378/EHS, ze dne 24. července 1986, o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků.
Směrnice Rady 2004/113/ES, ze dne 13. prosince 2004, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2010/41/EU, ze dne 7. července 2010, o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a o zrušení směrnice Rady 86/613/EHS.
Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2014/54/EU, ze dne 16. dubna 2014, o opatřeních usnadňujících výkon práv udělených pracovníkům v souvislosti s jejich volným pohybem.

Kapitola 1: Nástup do práce

Hledání práce patří mezi významné životní milníky – ať už jde o první zaměstnání po škole nebo o změnu v dosavadním pracovním životě. Do sladování vlastních představ s nabídkou trhu i představami zaměstnavatelů ale mohou občas vstoupit nečekané komplikace. Může si zaměstnavatel vybírat zaměstnance podle pohlaví či zjišťovat, zda v blízké době plánujete zakládat rodinu?

1. Nástup do práce

1.1 Výběr z uchazečů podle pohlaví

Antidiskriminační zákon zakotvuje povinnost rovného zacházení ve věcech přístupu k zaměstnání a zakazuje diskriminaci, tedy takové jednání, kdy se s někým zachází méně příznivě. Mezi důvody, pro které je zakázáno osobu diskriminovat, patří pohlaví.¹⁰ Zaměstnavatel by měl z uchazečů o práci vždy vybírat podle jejich schopností, praxe a dalších osobnostních předpokladů, které budou pro výkon povolání důležité. Nesmí při tom vycházet ze zažitých stereotypů, například že k péči o děti či úklidu se hodí spíše ženy, zatímco manažerské pozice vyžadují spíše muže. Pouze v úzce vymezených případech může zaměstnavatel udělat výjimku (viz níže).

Kdy může být požadavek na konkrétní pohlaví uchazečů v pořádku?

Výjimečně je možné, aby požadavek zaměstnavatele na konkrétní pohlaví uchazečů byl v souladu s právem. Může se jednat o situace, kdy:

» je k tomu věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce.¹¹

Příkladem může být požadavek na osobu konkrétního pohlaví pro divadelní roli. Výjimku mohou ospravedlnit také náboženské důvody, např. v případě duchovních. Soudní dvůr Evropské unie otázku toho, co mezi tyto věcné důvody spadá, posuzoval od osmdesátých let minulého století již mnohokrát, nejčastěji v kontextu

zaměstnávání žen v ozbrojených složkách.¹² Z jeho rozhodování můžeme vyvodit hlavní zásady, kterými je třeba se při hledání výjimek ze zákazu diskriminace řídit. Podle soudu musí být výjimky uplatňovány co nejužší, musí být přiměřené a posuzovány s přihlédnutím ke společenskému vývoji.¹³ Mnohá z rozhodnutí soudu za poslední čtyři desetiletí v konkrétních situacích tak ztratila obecnou použitelnost.

» je účelem ochrana žen z důvodu těhotenství a mateřství.¹⁴

Tato výjimka se promítla přímo do zákoníku práce, podle kterého je zakázáno zaměstnávat ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství.¹⁵ Týká se to zaměstnankyň, které jsou těhotné, kojí a také matek do konce devátého měsíce po porodu. Výčet těchto prací stanoví Ministerstvo zdravotnictví formou vyhlášky.¹⁶ Chránit ženy z důvodu jejich potenciálního, nikoliv skutečného mateřství by mohlo opět znamenat diskriminaci z důvodu pohlaví.

Může zaměstnavatel ospravedlnit požadavek na mužské uchazeče fyzickou náročností práce?

Je pravda, že průměrně bývají síla, výška a další fyzické vlastnosti u mužů vyšší. Pro některá povolání jsou taková fyzická kritéria stěžejní. Je-li však pro vykonávanou práci potřebná síla, fyzická výdrž apod., měl by zaměstnavatel namísto pohlaví posuzovat splnění těchto konkrétních kritérií. Stejně jako neplatí, že každý muž je vysoký a silný, může se o zaměstnání zajímat žena, která tato kritéria splňuje bez obtíží. Podstatný požadavek je v takové situaci nikoliv pohlaví, ale individuální schopnosti kandidátů, které jsou pro výkon dané pozice potřebné.¹⁷ Vyloučit jednu skupinu uchazečů z důvodu předpokládaných, stereotypních vlastností celé skupiny může být diskriminační.

Co když se zaměstnavatel musí rozhodnout mezi dvěma stejně dobrými kandidáty – mužem a ženou?

V případech, kdy by se zaměstnavatel musel rozhodnout mezi dvěma stejně kvalitními kandidáty rozdílného pohlaví, může udělat výjimku a naopak své rozhodnutí na pohlaví založit. V takové situaci může přijmout uchazeče toho pohlaví, které je v kolektivu zastoupeno méně. Za diskriminaci se totiž nepovažuje takový postup, který vyrovnává nevýhody plynoucí z chráněné vlastnosti člověka¹⁸ – v tomto případě nerovné zastoupení mezi pohlavími. Ze dvou stejně vhodných uchazečů tak může zaměstnavatel např. do převážně ženského kolektivu pedagogů na základní škole přijmout spíše muže, zatímco na IT oddělení s převážně mužskými zaměstnanci může upřednostnit ženu.

Typicky se v souvislosti s diskriminací v zaměstnání hovoří o ženách. Znamená to, že by jim měl dát zaměstnavatel vždy přednost, aby jejich případnému znevýhodnění předcházelo?

Ne. Zaměstnavatel by měl vždy posuzovat kandidáty podle jejich skutečných schopností a kvalifikace, a to bez ohledu na to, jakého jsou pohlaví, či zda mají děti nebo o nějaké pečují. Pokud se při pohovoru ukáže být nejhodnějším z kandidátů muž, pak je namíste přijmout jeho. Nepřijmout muže jen kvůli pohlaví by bylo stejně diskriminační jako nepřijmout kvůli němu ženu.

12. Např. rozsudek ESD ze dne 15. 5. 1986, Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary, 222/84, Recueil, s. 1651., který se týkal přístupu žen k práci u policie ve Velké Británii. Ta v dotčené době požadovala po policistech, aby byli z důvodu nepokojů v Severním Irsku ozbrojeni, zároveň však znemožňovala ženám-policistkám nosit zbraně. Další z rozsudků, rozsudek ze dne 26. 10. 1999, Sirdar v. The Army Board, Secretary of State for Defence, C-273/97, Recueil, s. I-7403., se zabýval přístupem žen k zaměstnání v Královské námořní pěchotě. Stěžovatelka se ucházela o pozici kuchařky, Británie však argumentovala tím, že všichni členové námořní pěchoty musí být v jakémkoliv momentu schopni boje, tuto podmínku ale podle ní ženy nesplňovaly.
13. BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KÜHN, Zdeněk. § 6 [Přípustné formy rozdílného zacházení]. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 285.
14. Ustanovení § 6 odst. 4 antidiskriminačního zákona.
15. Ustanovení § 238 odst. 1 zákoníku práce.
16. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích, ve znění pozdějších předpisů.
17. Tomuto závěru přisvědčuje také odborná literatura. Komentář k antidiskriminačnímu zákonu k požadavkům na sílu a další kritéria uvádí, že „pokud lze tuto vyžadovanou vlastnost od chráněné charakteristiky oddělit, měl by zaměstnavatel požadovat ji... [P]ožaduje-li zaměstnavatel u svých zaměstnanců určitou fyzickou sílu, zdatnost či obratnost, nemůže navzdory faktu, že v průměrné populaci odpovídají požadavkům spíše muži, použít pohlaví jako „zkratku“ a vyžadovat pouze muže. Takové jednání by bylo zakázanou přímou diskriminací žen. Správný postup je za požadavek označit fyzickou sílu, zdatnost či obratnost a u každého kandidáta či kandidátky pak konkrétně zkoumat jejich osobní schopnosti. „Určující“ požadavek je zde totiž nikoli pohlaví, ale právě individuální schopnosti kandidátů či kandidátek, co se týká fyzické zdatnosti.“ BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KÜHN, Zdeněk. § 6 [Přípustné formy rozdílného zacházení]. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. Komentář. 1. Vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2010, s. 225.
18. Ustanovení § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

10. Mezi další zakázané důvody patří například věk, etnicita či zdravotní postižení. Všechny diskriminační důvody viz Přehled pojmů: diskriminace.

11. Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

1.2 Pracovní inzerce a veřejná prohlášení

Už samotnou inzercí se může zaměstnavatel dopustit diskriminace, přestože ještě s potenciální obětí diskriminace není v pracovněprávním vztahu. Ochránce se pracovní inzercí věnoval ve výzkumu z roku 2011,¹⁹ kdy zjistil, že 17 % inzerátů je diskriminačních, často právě z důvodu pohlaví. Nerovné zacházení spočívalo nejčastěji v tom, že zaměstnavatel hledá zaměstnance pouze konkrétního pohlaví, aniž by takový požadavek úzce souvisel s obsazovanou pozicí. Diskriminaci z důvodu pohlaví obsahovalo 7 % ze zkoumaných inzerátů. V roce 2019 provedly inspektořaty práce kontrolu porušování povinností při přijímání do zaměstnání u 264 zaměstnavatelů. Zjistily u nich celkem 269 porušení, z toho 195 porušení spočívajících v uveřejnění diskriminační nabídky zaměstnání.²⁰

Příklady formulací v pracovních inzerátech, které mohou být diskriminační:

- » „Hledáme muže na pozici...“
- » „Pozice je vhodná pouze pro ženy (případně ženy na mateřské dovolené).“
- » „Pozice je vhodná pouze pro muže z důvodu vyšší fyzické náročnosti.“

Je inzerát psaný v mužském rodě diskriminační?

Není. Tzv. generické maskulinum je tvar mužského rodu, který čeština tradičně používá pro souhrnné označení žen i mužů. Ze závěrů ochránce vyplývá, že jeho použití samo o sobě diskriminační není. Dobrou praxí zaměstnavatelů je však používání mužského i ženského tvaru zároveň v jakémkoliv podobě (např. „hledáme zaměstnance/zaměstnankyně“ nebo „hledáme asistenta nebo asistentku“).

Je inzerát psaný v ženském rodě diskriminační?

Obecně ne, za určitých okolností ale diskriminační být může. Oproti generickému maskulinu není totiž generické femininum (tvar ženského rodu zahrnující jak ženy, tak muže) v češtině běžně používaným. Přesto však jazykový zvyk i takovéto situace zná, např. označení pracovní pozice „zdravotní sestra“, které je zažité, a mnohdy se tak označují všechny osoby vykonávající tuto profesi bez ohledu na pohlaví. Pokud by však měl zaměstnavatel skutečně v úmyslu na danou pozici hledat pouze ženy, aniž by bylo zřejmé, že je k tomu dán legitimní důvod spočívající v povaze vykonávané práce, o diskriminaci by se jednat mohlo. Důležité bude vždy to, co zněním inzerátu zaměstnavatel zamýšlel a také, zda ve skutečnosti postupoval při přijímacím řízení v souladu s tímto inzerátem.

Je možné se bránit proti diskriminačnímu inzerátu, i když o pozici reálný zájem nemám?

Inspektořaty práce mohou prověřit diskriminačně formulované inzeráty na základě pouhého podnětu, či dokonce z vlastní iniciativy. Pro pomoc ze strany ochránce i soudů je ale efektivnější, pokud se proti diskriminaci při přijímání do zaměstnání brání přímo člověk, který se stal její obětí – o pozici měl skutečně zájem. V takovém případě je vhodné nenechat se zněním inzerátu odradit a na pozici se přihlásit. Může se stát, že zaměstnavatel formuloval inzerát nevhodně, aniž by zamýšlel uchazeče jednoho pohlaví skutečně upřednostnit, a ve skutečnosti bude postupovat v souladu s principem rovného zacházení.

Proč jsou diskriminační inzeráty škodlivé?

Stereotypní požadavky na určité pohlaví uchazečů lze z pohledu zaměstnavatele často pochopit, vycházejí ze zažitých vzorců a vztahů ve společnosti. Z pracovního trhu však vylučují některou skupinu lidí, kteří by nabízené

pozice mohli bez obtíží zastávat. Už samotné znění inzerátu přitom může od nabízené pozice odradit, pokud je patrné, že míří výhradně na opačné pohlaví. Negativní následky pak nesou nejen tito uchazeči a jejich rodinné rozpočty, ale také zaměstnavatelé, kteří se tak připravují o podstatnou část potenciálních pracovníků.

Tip: Nenechte se zněním inzerátu odradit. Pokud o danou pozici stojíte, zkuste štěstí ve výběrovém řízení. Na znění nevhodně formulovaného inzerátu můžete upozornit inspektorát práce, ten má ale omezené možnosti: může zaměstnavateli udělit pokutu, nemůže jej ale donutit k tomu, aby Vás na danou pozici přijal.

Z praxe ochránce: Ochránce se v roce 2012 zabýval případem, kdy byl obětí diskriminace při přijímání do zaměstnání muž. Stěžovatel se snažil získat práci jako prodávač v pěti různých prodejnách konfekce a obuvi. Ve všech mu bylo sděleno, že na pozici asistentek prodeje jsou v dané společnosti přijímány pouze ženy. Ochránce konstatoval, že systematické odmítání uchazečů o zaměstnání mužského pohlaví v případech, kdy k tomu není věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, představuje přímou diskriminaci založenou na pohlaví.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. července 2012, sp. zn. 264/2011/DIS/JKV

1.3 Pracovní pohovor

Zákoník práce říká, že při výběru uchazečů a uchazeček o práci posuzuje zaměstnavatel jednotlivé kandidáty a kandidátky z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností.²¹ Stanoví také, že zaměstnavatel smí vyžadovat od kandidátů nebo dalších osob (například bývalého zaměstnavatele při žádosti o referenci) jen takové informace, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.²² Také zákon o zaměstnanosti výslovně uvádí, že zaměstnavatel nesmí vyžadovat informace o etnicitě, náboženském přesvědčení nebo například sexuální orientaci uchazeče a další informace, které nesouvisejí s plněním zákonných povinností zaměstnavatele.²³ Stát, Úřad práce České republiky i samotní zaměstnavatelé mají podle něj povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi (i potenciálními) zaměstnanci.²⁴

Zakázané otázky při pohovoru

V rámci pracovního pohovoru zaměstnavatel zpravidla nesmí uchazečům o zaměstnání pokládat dotazy týkající se rodičovství a péče o děti. V případech, kdy je nabízená pozice spojená např. s nepravidelnou pracovní dobou a služebními cestami (což může být ve větší míře problematické pro zaměstnance-rodíče), může zaměstnavatel na tento aspekt upozornit a zeptat se, zda jsou uchazeči schopni se těmto požadavkům přizpůsobit. Zaměstnavatel by se však neměl dotazovat na podrobnosti z osobního života uchazečů.

Nepřípustné jsou například otázky na to:

- » kdy (a zda vůbec) plánuje mít uchazeč děti,
- » zda uchazečka čeká dítě či zda používá antikoncepci,
- » jak má uchazeč vyřešenou péči o děti.

Můžou podobné otázky založit diskriminaci?

Otázky týkající se rodičovství, které nesouvisejí s potenciálním zaměstnáním, lze v některých případech kvalifikovat jako obtěžování, které je jednou z forem zakázané diskriminace.²⁵

21. Ustanovení § 30 odst. 1 zákoníku práce.

22. Ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce.

23. Ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

24. Podle ustanovení § 4 zákona o zaměstnanosti nelze právo na zaměstnání odepřít z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

19. Výzkum veřejného ochránce práv – projevy diskriminace v pracovní inzercí ze dne 15. června 2011, sp. zn. 110/2010/DIS/MČ, dostupný z www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Doporuceni/Doporuceni-Inzerce.pdf.

20. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí provedených inspekci za rok 2019, dostupná z www.suip.cz/files/suip-ff57ab22e75boe506741d3b6dace9e9c/suip_rocni-souhrna-zprava-o-vedledech-kontrolnich-akci-za-rok-2019.pdf. Mezi další zakázané důvody patří například věk, etnicita či zdravotní postižení. Všechny diskriminační důvody viz Přehled pojmů: diskriminace.

Obtěžováním rozumí zákon nežádoucí chování, které souvisí s některým z diskriminačních důvodů (zde pohlaví či rodičovství) a jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrahujícího, nepřátelského, ponižujícího nebo urážlivého prostředí. Ne každou nepříjemnou otázku je ale možné považovat za obtěžování.

Při jeho posuzování je třeba zkoumat:

- » **Subjektivní i objektivní stránku obtěžujícího jednání.** Zatímco subjektivní stránka se odvíjí od prožívání situace samotnou obětí, objektivní stránka vyžaduje hodnocení situace pohledem jiné osoby v obdobném postavení jako oběť. Aby se mohlo jednat o obtěžování, musí sledované chování být obtěžující jak subjektivně, tak objektivně.²⁶
- » **Intenzitu takového jednání.** Obtěžující chování mnohdy spočívá ve více skutcích, které po určitou dobu utváří nepříznivé prostředí ve svém souhrnu. Obzvláště závadné chování však může být kvůli své intenzitě kvalifikováno jako obtěžování i při jednotlivém projevu (u verbálního obtěžování i při jednotlivém výroku), ačkoli jde spíše o výjimečné, excesivní případy. Dalším faktorem, ke kterému je třeba při posuzování intenzity chování přihlídnout, je vztah mezi obtěžovaným a osobou, která se měla obtěžování dopustit (např. chování osoby v postavení moci může mít větší dopad do psychiky oběti).²⁷

Je možné na otázky týkající se rodičovství odmítnout odpovědět?

Ano. Pokud na takové otázky odmítne uchazeč odpovědět, nesmí mu to být při pohovoru k tíži. Pokud kvůli tomu zaměstnavatel ukončí pohovor, může se jednat o přímou diskriminaci z důvodu pohlaví. O přímou diskriminaci by se mohlo jednat také v případě, že se kvůli odpovědím na tyto otázky zaměstnavatel rozhodne uchazeče do zaměstnání nepřijmout.

Tip: Pokud je Vám nepříjemné pustit se se zaměstnavatelem do sporu, je v pořádku rozhodnout se na otázky odpovědět. Ne vždy také musí být dotaz na děti veden špatným úmyslem rodiče znevýhodnit: zaměstnavatel Vás může chtít například nalákat na benefit dětské skupiny či otevřenou politiku možností sladování rodinného a pracovního života. V takovém případě mohou být jinak „zakázané“ dotazy v pořádku.

Ilustrační příklad: Anna se na výběrovém řízení potkala se spolužákem z univerzity. Ten byl ve výběrovém řízení, na rozdíl od Anny, úspěšný. V rozhovoru při náhodném setkání Anně řekl, že první den v práci slyšel, že je zaměstnavatel rád, že „mu za chvíli neodejde na mateřskou“. Anna pojala podezření, že ji zaměstnavatel nepřijal proto, že je mladá žena a mohla by otěhotnět.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Pokud se informace o rodičovství či péči o děti stanou podkladem pro rozhodnutí o nepřijetí do zaměstnání, jedná se o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

Podle čeho lze poznat, že při pohovoru potenciální zaměstnavatel diskriminoval?

Často je velmi obtížné zjistit, zda došlo nepřijetím k diskriminaci. O to těžší je pak případnou diskriminaci prokázat. Vodítka ale mohou být odpovědi na následující otázky:

- » Sdělil zaměstnavatel výslovně, že si nepřeje zaměstnat ženu/muže anebo že se snaží snížit fluktuaci zaměstnanců z důvodu rodičovské dovolené?
- » Ukončil zaměstnavatel pohovor poté, co uchazeč odmítl odpovědět na otázky týkající se rodičovství?

- » Přijal zaměstnavatel uchazeče-muže, přestože byla pro pozici lépe kvalifikovaná uchazečka-žena a pohovor s ní se povedl?

Kladná odpověď na tyto otázky může naznačovat diskriminaci ze strany zaměstnavatele. Každou situaci je však potřeba zhodnotit individuálně. Může se stát, že důvodem neúspěchu byly legitimní důvody, nikoliv diskriminace. Jak v dané situaci postupovat naleznete v kapitole 9. Jak se bránit?

1.4 Nabízení dohod a smluv na dobu určitou z důvodu potenciálního mateřství

V určitých případech může diskriminaci představovat nejen to, zda zaměstnavatel upřednostňuje osoby jednoho pohlaví, případně zda u něj zastávají muži a ženy stejně významné pozice, roli může hrát také to, jaké smlouvy zaměstnavatel svým zaměstnancům poskytuje – například zda u něj ženy pracují převážně na smlouvy na dobu určitou, zatímco muži na smlouvy na dobu neurčitou, či zda u něj zaměstnanci jednoho pohlaví pracují zpravidla na tzv. švarcsystém.

Postavení zaměstnanců se může podle jednotlivých typů smluv výrazně lišit. Zaměstnavatel se může domluvit se zaměstnancem na takové smlouvě, jakou uznají obě strany za vhodnou. Zaměstnavatel se při tom ovšem musí řídit zákazem diskriminace.

Pro zaměstnance může mít smluvní zakotvení práce podstatné dopady. Pokud například kvůli výkonu práce na dobu určitou či jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ) ze své práce neodvádí sami zaměstnanci ani zaměstnavatel odvodů na nemocenské pojištění, přichází o možnost čerpat tzv. mateřskou (peněžitou pomoc v mateřství). Pro její čerpání je potřeba účast na nemocenském pojištění aspoň po dobu 270 kalendářních dnů v předcházejících dvou letech. Liší se také to, zda bude mít zaměstnavatel ve chvíli, kdy se zaměstnanci budou chtít po skončení rodičovské dovolené vrátit do zaměstnání, povinnost návrat umožnit. Zatímco u smlouvy na dobu určitou má zaměstnavatel takovou povinnost jen do uplynutí stanovené doby, u smlouvy na dobu neurčitou povinnost trvá. U dohod či v případě OSVČ nemusí návrat umožnit vůbec.

Ilustrační příklad: Bára pracuje pro svého zaměstnavatele již několikátým rokem. Nastoupila na smlouvu na dobu určitou na 2 roky. Po této době doufala ve smlouvu na dobu neurčitou. V blízké budoucnosti chce založit rodinu, po skončení rodičovské dovolené by se ale ráda vrátila na svou pozici a v zaměstnání pokračovala. Zaměstnavatel jí ale nabídl prodloužení smlouvy na další dva roky. Kolega, který nastoupil do práce ve stejné době jako Bára, přitom dostal smlouvu na dobu neurčitou.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Je na zaměstnavateli, jakou smlouvu nabídne svým zaměstnancům. Je také naprosto v pořádku, pokud některým z nich nabídne smlouvu na dobu neurčitou, aby si konkrétní zaměstnanec udržel kvůli jejich pracovní výkonnosti, hodnocení či šikovnosti, zatímco jiným pouze smlouvu na dobu určitou. Nesmí při tom ale mezi zaměstnanci rozlišovat podle diskriminačních kritérií pohlaví nebo třeba rodičovství.

Kdy je smlouva na dobu určitou (nebo dohodu o provedení práce či dohodu o pracovní činnosti) diskriminační?

Pokud by se ukázalo, že zaměstnavatel zaměstnává na pracovní smlouvy na dobu určitou (či dohody) častěji ženy, protože u nich očekává, že odejdou na rodičovskou dovolenou, mohlo by se jednat o diskriminaci na základě pohlaví. Dobrým vodítkem při posuzování toho, zda k diskriminaci u zaměstnavatele dochází, je to, zda mezi zaměstnanci takto rozlišuje systematicky a nikoliv na základě konkrétních předpokladů jednotlivých zaměstnanců.

Z praxe ochránce: Ochránce se zabýval případem, kdy se na něj obrátila žena se stížností na diskriminaci z důvodu pohlaví. Stěžovatelka uvedla, že má dceru, které bude pět let. V rámci pohovorů při přijímání do zaměstnání se opakovaně setkala s tím, že jí byly kladeny otázky, zda bude mít v budoucnu děti, zda má děti, jak jsou staré, kdo se o její děti stará, zda byla na mateřské dovolené, jak dlouho, proč tyto skutečnosti neuvedla v životopisu, a byla vyzývána, aby popsala své pracovní zapojení krátce po narození dítěte. Ochránce konstatoval, že takové jednání může být diskriminační a zaměstnavatel by podobné otázky neměl pokládat.

25. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. února 2013, sp. zn. 146/2012/DIS/JKV, dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1700>.

26. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 4. 12. 2017, sp. zn. 1494/2017/VOP; dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5844>; či zpráva veřejného ochránce práv ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 1047/2017/VOP; dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5952>.

27. Zpráva ochránce ze dne 7. května 2019, sp. zn. 3639/2018/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/6998>.

1.5 Potvrzení o absenci těhotenství

Ilustrační příklad: Petra pracuje jako učitelka na základní škole. Nedávno se přestěhovala a změnila školu, na které učí. Podepsala pracovní smlouvu a ještě před nástupem byla vyslána na vstupní lékařskou prohlídku. Kromě potvrzení od lékaře po ní ředitel požaduje i potvrzení od gynekologa o tom, že není těhotná.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Pokud zaměstnavatel před vznikem pracovního poměru vyžaduje od uchazeček o zaměstnání potvrzení o tom, že nejsou těhotné, dopouští se nedovoleného shromažďování citlivých údajů. V případě, že se rozhodne nepřijmout uchazečku pro to, že takové potvrzení nedodala, dopustí se přímé diskriminace založené na pohlaví. Ochránce takový případ řešil v roce 2013.²⁸

28. Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS/JKV, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>. O tom, že těhotenství nemůže být důvodem pro nepřijetí do zaměstnání, rozhodl již Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 8. 11. 1990, E.J.P. Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassen (VJV-Centrum) Plus, C-177/88. Jednalo se přitom o uchazečku o práci, která zaměstnavateli při pohovoru sama sdělila, že je těhotná.

Kapitola 2: Podmínky v zaměstnání

Velké nerovnosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi panují už v tom, jakým způsobem jsou za práci ohodnoceni a jaká je jejich šance na kariéerní postup. Rozdíly nastavené v pracovním vztahu od jeho počátku se přitom s přibývajícím povinnostmi péče spíše stupňují. Jak poznat, jestli je zaměstnanec či zaměstnankyně správně ohodnocen/a, a kdy může pohlaví nebo status rodiče ovlivnit perspektivu zaměstnance v očích zaměstnavatele?

2. Podmínky v zaměstnání

2.1 Nižší mzda než mužští kolegové

Často skloňovaným pojmem v oblasti rovnosti mezd je tzv. gender pay gap (GPG). GPG ukazuje průměrný rozdíl mezi výdělkem žen a mužů. Hodnota 18,9 % pro Českou republiku znamená, že u nás ženy v roce 2019 vydělaly za hodinu práce v průměru téměř o pětinu méně než muži, což byl pátý nejvyšší rozdíl v Evropě.²⁹ V roce 2020 klesl GPG na 15,9 %. Tento meziroční rozdíl mohl být však ovlivněn mimořádnými odměnami především ve zdravotnictví v souvislosti s epidemií COVID-19, a nemusí se tak jednat o dlouhodobý trend.³⁰

Faktorů, které tento rozdíl ovlivňují, je mnoho, a liší se také to, jak lehce je lze ovlivnit. Vedle diskriminace a uplatňování genderových stereotypů hraje roli také rozdělení trhu práce. Ženy pracují častěji v povoláních s nižší úrovní mezd (například pečovatelská, školní a předškolní vzdělávání, úklid) a méně často zastávají vedoucí pozice. Velký vliv na výběr povolání i možnosti kariéerního postupu má také nerovné rozdělení péče o děti.

Kromě obecného GPG můžeme sledovat také tzv. očištěný gender pay gap. Očištěný GPG ignoruje systémové nerovnosti a znázorňuje, jaký je rozdíl mezi mzdou ženy a muže vykonávající stejnou práci u stejného zaměstnavatele.³¹ Tento čistý rozdíl činí v Česku zhruba 10 %.³²

Nerovnosti v odměňování mohou vzniknout už při pohovoru, pokud je jeho součástí vyjednávání o výši budoucí mzdy. Určují jej také interní systémy odměňování u konkrétního zaměstnavatele. Ty mohou být nastaveny diskriminačně, a to často na základě zdánlivě neutrálních kritérií. Z pohledu zákazu diskriminace jsou například podezřelé systémy odměňování, ve kterých jsou zaměstnanci znevýhodněni na základě krátkodobých absencí. Ty se mohou častěji týkat rodičů pečujících o malé děti, převážně žen, anebo využívání zkrácených úvazků, pokud je u zaměstnavatele využívají převážně rodiče z důvodu nutnosti sladění rodinného a pracovního života. Stejný efekt může mít to, pokud zaměstnavatel žádný systém odměňování nastavený nemá, a rozhoduje o odměně každého zaměstnance jednotlivě. Zaměstnavatel může například postupovat podle svého dojmu, že zaměstnanci-rodiče tráví více času pečováním o děti a méně prací, aniž by zohlednil skutečné výsledky jejich práce. Dobrým způsobem, jak nerovnostem v odměňování předcházet, je proto nastavení transparentního systému odměňování, který stanoví objektivní kritéria výpočtu mezd všech zaměstnanců, a to včetně všech příplatků a odměn.

Za stejnou práci či práci stejné hodnoty náleží zaměstnancům ze zákona stejná odměna.³³ Odměnou v tomto kontextu se rozumí jak plat (odměna za práci státních zaměstnanců či zaměstnanců územních samosprávných celků), tak mzda (odměna za práci v soukromém sektoru) i odměny z dohod mimo pracovní poměr. Kromě základu se do ní započítávají také všechny příplatky, osobní ohodnocení, mimořádné odměny. Zákaz diskriminace je nutné dodržovat také při poskytování nejruznějších benefitů (stravenky, příspěvek na kulturu apod.). Toto doporučení pracuje zejména s pojmem mzdy, zákaz diskriminace se ale týká všech druhů odměn.

Stejnou práci či práci srovnatelné hodnoty je práce:

- » stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti,
- » vykonávaná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách,
- » při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce.³⁴

Co když si zaměstnanec sám vyjedná nízkou mzdu?

Přestože je vyjednávání o výši mzdy v současné době běžnou součástí přijímacího řízení, je zaměstnavatel povinen odměňovat zaměstnance podle jejich skutečně odvedené práce, nikoliv podle toho, kolik jsou schopni si se zaměstnavatelem vyjednat.³⁵ Pokud by zaměstnavatel nabídl uchazečce nižší plat než uchazeči (či naopak) v návaznosti na jejich pohlaví, přestože je jejich kvalifikace a praxe obdobná, mohl by se dopustit diskriminace.³⁶ Výjimkou jsou případy, kdy by v takovém rozdílném zacházení byl věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, a uplatněné požadavky by byly této povaze přiměřené.³⁷

29. Eurostat. Gender pay gap statistics. Data from February 2021. Dostupné z https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics.

30. Český statistický úřad. Pokud si zaměstnanci udrželi práci, jejich mzdy rostly. Dostupné z www.czso.cz/csu/czso/pokud-si-zamestnanci-udrzeli-praci-jejich-mzdy-rostly?fbclid=IwARopHcOLZ6nRvWkTV5hrs6AkOsypFQWgJasmYoZPolu6HngDPT6_BIDyq.

31. Platovou nerovností mezi muži a ženami ve stejném povolání u stejného zaměstnavatele se zabýval Soudní dvůr Evropské unie v prvním případě, který se týkal diskriminace na základě pohlaví, už v 70. letech. Soudní dvůr Evropské unie v něm označil princip rovné odměny za jednu ze základních zásad Evropské unie (rozsudek Soudního dvora ze dne 8. 4. 1976, Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, C 43/75).

32. Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR: Studie k projektu „Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů“ Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupná z www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/34c5639c.pdf.

33. Ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce.

34. Ustanovení § 110 odst. 2 zákoníku práce.

35. Statisticky jsou muži schopni vyjednat si vyšší odměnu než ženy. Viz Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílu v odměňování žen a mužů: kvalitativní výzkum. Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z <https://www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/501c18172.pdf>.

36. Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

37. Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

Tip: O jakou mzdu si říci při pohovoru? Praktickým nástrojem pro zorientování se ve výši mezd na konkrétní pozici je mzdová kalkulačka. Kromě průměrné mzdy prozradí také rozdíl v odměňování mezi muži a ženami na pozici ve Vašem regionu.³⁸

Ilustrační příklad: Jana pracuje jako pokladní. Od kolegy Pavla, který pracuje na stejné pozici, se dozvěděla, že je jeho měsíční mzda o dva tisíce vyšší než její. Jana je přesvědčena, že práci vykonávají stejně dobře, navíc pracuje v obchodě déle než kolega. S rozdílem byla Jana nespokojená, proto se obrátila na zaměstnavatele s dotazem, proč tomu tak je. Zaměstnavatel Janě písemně odpověděl, že výše jejich mzdy byla sjednána v rámci pracovního pohovoru, kdy byli tázáni, jakou odměnu za vykonanou práci očekávají. Pavel uvedl vyšší částku, proto se mu se zaměstnavatelem podařilo dojednat výhodnější mzdové podmínky.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Už zákoník práce stanoví, že za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u stejného zaměstnavatele stejná mzda.³⁹ Při posuzování toho, zda se jedná o práci stejné hodnoty, by zaměstnavatel měl zohlednit složitost a namáhavost práce při srovnatelné výkonnosti a výsledcích práce. Pokud dva zaměstnanci, kteří tato kritéria splňují, pobírají jinou mzdu, porušuje zaměstnavatel povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci.⁴⁰ Pokud je důvodem rozlišování to, že je jeden ze zaměstnanců odlišného pohlaví, jedná zaměstnavatel navíc v rozporu s antidiskriminačním zákonem.

2.2 Doložka mlčenlivosti

Ilustrační příklad – pokračování: Poté, co se Jana dotázala na svoji mzdu, šel Pavel ke svému vedoucímu „na kobereček“. Vedoucí mu připomněl, že součástí jeho pracovní smlouvy je také ustanovení, ve kterém se zavázal nikomu nesdělovat výši své mzdy. Při nedodržení této povinnosti stanovuje pracovní smlouva smluvní pokutu ve výši 50 000 Kč, kterou nyní zaměstnavatel po Pavlovi vyžaduje.

Nešvarem pracovních smluv bývají doložky o mlčenlivosti, které zaměstnancům zakazují, aby vymezenému okruhu osob nebo komukoliv sdělil/a výši své mzdy.⁴¹ Ochránce⁴² stejně jako Ministerstvo práce a sociálních věcí⁴³ se shodují v tom, že taková doložka nemá právní důsledky.

Zaměstnavatelé se při jejich užívání odkazují na povinnost zaměstnanců nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.⁴⁴ Znamená to, že nesmí prozradit obchodní tajemství či svého zaměstnavatele jiným způsobem poškodit. Ochránce ale výslovně uvádí, že za oprávněný nelze považovat zájem zaměstnavatele na zachování mlčenlivosti o výši mzdy, pokud je tato povinnost stanovena absolutně (zaměstnanci nesmí její výši sdělit nikomu), nebo je tato povinnost stanovena vůči ostatním zaměstnancům zaměstnavatele.⁴⁵ Zákoník práce navíc výslovně zakazuje smluvní pokuty, které nejsou zákoníkem explicitně povoleny.⁴⁶ K soudu se však případ týkající se porušení doložky mlčenlivosti o mzdě zatím nedostal.

Právě doložky mlčenlivosti přitom přispívají k netransparentnímu odměňování.⁴⁷ Zaměstnanci často netuší, jaké jsou odměny jejich kolegů a kolegyň, a nemohou se proto proti platové nerovnosti bránit.⁴⁸

38. Mzdová a platová kalkulačka. Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z www.rovnaodmena.cz/rovne-odmenovani/kalkulacka.

39. Ustanovení § 110 zákoníku práce.

40. Ustanovení § 16 zákoníku práce.

41. Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů: kvalitativní výzkum. Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/501c18172.pdf.

42. Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 27. 7. 2020, sp. zn. 2/2020/DIS, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8426>.

43. O výši svého platu můžete říct komukoliv. Dostupné z www.rovnaodmena.cz/novinky/36-o-vysi-sveho-platu-muzete-rici-komukoliv.

44. Ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce.

45. Doporučení veřejného ochránce práv ze dne 27. 7. 2020, sp. zn. 2/2020/DIS, dostupné z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/8426>.

46. Ustanovení § 346d odst. 7 zákoníku práce.

47. Analýza příčin a procesů vedoucích k rozdílům v odměňování žen a mužů: kvalitativní výzkum. Projekt 22 % K ROVNOSTI Ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z www.rovnaodmena.cz/www/img/uploads/501c18172.pdf.

48. V rámci projektu „22 % K ROVNOSTI“ Ministerstva práce a sociálních věcí vznikl portál www.rovnaodmena.cz, který nabízí množství podrobností k tématu rovného odměňování, včetně informací o tom, co je tzv. gender pay gap a jak vzniká, a kvalitativních výzkumů v této oblasti.

2.3 Výpočet mzdy po návratu z rodičovské dovolené

Ilustrační příklad: Petra pracovala jako technička v malé společnosti. Před pěti lety nastoupila na rodičovskou dovolenou postupně se dvěma dětmi. Nedávno se vrátila zpět do zaměstnání. Překvapilo ji, že dostala stejnou mzdu, jakou pobírala pět let zpátky, přestože její kolegyně si mezi tím o několik tisíc polepšily, včetně kolegů, kteří nastoupili nedávno bez předchozí praxe. Navíc jí bylo odebráno osobní ohodnocení, protože po tak dlouhé pracovní pauze nebude podle zaměstnavatele dosahovat takových výsledků jako před nástupem na rodičovské volno.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Aby nedošlo k znevýhodnění zaměstnanců, kteří pečovali o děti, měl by podle ochránce zaměstnavatel vývoj mezd zohlednit.⁴⁹ Tito zaměstnanci totiž mají v souladu s evropským právem⁵⁰ právo na zlepšení pracovních (včetně platových) podmínek.

Pro výpočet mzdy by tak měla být rozhodující aktuální mzda zaměstnanců vykonávajících obdobnou práci té, kterou bude zaměstnanec po návratu vykonávat.

Vyplývá to i ze zákoníku práce, který říká, že „za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“.⁵¹

Pokud ale v mezidobí vinou ekonomické situace mzdy u zaměstnavatele naopak klesly, je namístě snížit obdobně mzdu také zaměstnancům, kteří se vrací po volnu spojeném s péčí o děti.

Problematictější je situace tam, kde zaměstnavatel přiznává osobní ohodnocení podle počtu odpracovaných let, aniž by do nich započítával roky strávené na mateřské či rodičovské dovolené. Ochránce ani soudy se zatím nezabývali nepoměrem mezi dvěma zaměstnanci, mezi kterými by v důsledku toho vznikl rozdíl v odměňování.

2.4 Karierní postup

Nejen při přijímání do práce, ale i v průběhu pracovního poměru má zaměstnavatel povinnost rozlišovat mezi zaměstnanci podle takových kritérií, která nejsou diskriminační.

Ilustrační příklad: Adéla pracuje již pět let pro stejného zaměstnavatele. Z každoročního hodnocení vyplývá, že jsou s ní nadřazení spokojeni, svou práci vykonává s nadstandardní péčí, průběžně si také zvyšuje kvalifikaci. Byla proto překvapena, když na pozici nadřazeného povýšili jejího kolegu, který je v práci teprve pár měsíců. O tom, že se pozice uvolnila, se navíc dozvěděla až zpětně po kolegově povýšení. Když se šla na situaci zeptat svého zaměstnavatele, dozvěděla se, že pro něj byly stěžejními kritérii spolehlivost a časová flexibilita, a o Adéle jakožto matce dvou malých dětí proto ani neuvažoval.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Zaměstnavatel se i v případě karierního postupu musí rozhodovat podle nediskriminačních kritérií. Měl by se vždy rozhodovat podle osobnostních vlastností a předpokladů jednotlivých kandidátů a kandidátek, nikoliv podle pohlaví či podle toho, zda je zaměstnanec rodičem.⁵²

49. Zpráva ochránce ze dne 19. srpna 2013, sp. zn. 75/2012/DIS/JKV, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1600>.

50. Článek 15 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ze dne 5. července 2006, o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání.

51. Ustanovení § 110 zákoníku práce.

52. V České republice dospěl k tomuto závěru soud v mediálně známé diskriminační kauze. V roce 2006 pražské téplárny nepřijaly svou zaměstnankyni na vedoucí pozici pro to, že byla žena. V roce 2019 dospěl soud k závěru, že šlo skutečně o diskriminaci a přiznal ženě omluvu. S dalšími požadavky ale žalující zatím neuspěla. Viz iRozhlas. Omluva za diskriminaci. Pražská teplárenská nejmenovala ženu do ředitelské funkce kvůli pohlaví. Dostupné z www.irozhlas.cz/zpravy-domov/omluva-diskriminace-kvuli-pohlavi-prazska-plynarenska-marie-causevicova_1903070921_dbr.

Zatímco u žen-matek se obvykle předpokládá, že budou v práci omezeny péčí o děti, v případě mužů zaměstnavatelé k rodičovství tolik nepřihlížejí. Není přitom vyloučeno, že rodinné povinnosti mohou v konkrétních případech zaměstnance-otce ovlivňovat stejnou měrou jako zaměstnankyně-matky. Přestože může být například časová flexibilita opodstatněným požadavkem pro výkon konkrétní pozice, zaměstnavatel by neměl automaticky předpokládat, že budou ženy méně flexibilní než muži.

Kapitola 3: Těhotenství

Očekávání potomka může s uspořádáním pracovního života pořádně zamávat. Zaměstnanec i zaměstnankyně čekají rozhodnutí o rozvržení péče, či o tom, za jak dlouho a jak intenzivně se budou chtít ke svému zaměstnání vrátit. Kdy zaměstnavateli těhotenství oznámit? A co když pracovní náplň těhotná zaměstnankyně vykonávat nemůže, anebo se těhotenství neslučuje s představami zaměstnavatele o ideální zaměstnankyni?

3. Těhotenství

Jaké jsou povinnosti zaměstnavatele vůči těhotné zaměstnankyni?

Těhotenství zaměstnankyně je jedním z chráněných důvodů, u kterých zákoník práce výslovně zakazuje rozdílné zacházení.⁵³ Existují ale výjimky. Těhotným ženám je zakázáno vykonávat práce, které by jejich těhotenství (a později mateřství) mohly ohrozit. Výčet těchto prací stanoví vyhláška.⁵⁴ Může se jednat také o práci, pro kterou není zaměstnankyně způsobilá podle lékařského posudku. V případě, že takovou práci zaměstnankyně dosud vykonává, měla by zaměstnavatele požádat o převedení na jinou práci. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět.⁵⁵

Těhotným zaměstnankyním (stejně jako rodičům, kteří pečují o dítě do jednoho roku) zaměstnavatel také nesmí nařídít práci přesčas.⁵⁶ Na pracovní cestu lze těhotnou ženu (nebo rodiče pečujícího o dítě do 8 let) poslat jen se souhlasem.⁵⁷

Kdy vzniká povinnost oznámit zaměstnavateli těhotenství?

Zákon zaměstnankyni výslovně nepřikazuje těhotenství zaměstnavateli oznámit. Na druhou stranu má zaměstnankyně povinnost vykonávat práci v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele⁵⁸ a má také povinnost nahlásit překážky v práci⁵⁹. Lze si představit situace, kdy by záměrné neoznámení těhotenství mohlo zaměstnavatele poškodit, například pokud by těhotná zaměstnankyně zastávala takovou pozici, kterou by nebylo možné při jejím náhlém odchodu na mateřskou dovolenou vhodně zastoupit.

Zákoník práce také zakazuje zaměstnávat těhotné ženy pracemi, které ohrožují jejich mateřství.⁶⁰ V případě výkonu takovéto práce je vhodné těhotenství zaměstnavateli oznámit co nejdříve, v opačném případě nelze dávat zaměstnavateli nepřijetí potřebných opatření za vinu.

Oznámit je třeba nástup na mateřskou dovolenou nejpozději předtím, než na ni zaměstnankyně nastoupí (obvykle 6 až 8 týdnů před porodem). V případě předčasného porodu pak hned, jak to bude možné.⁶¹

Tip: Včasným oznámením těhotenství můžete pomoci zaměstnavateli najít na Vaši pozici vhodnou náhradu, a přispět tak k dobrým vztahům na pracovišti. Pokud ale máte podezření, že by se oznámení těhotenství pojilo s rizikem diskriminace, je na Vašem uvážení, kdy se rozhodnete zaměstnavatele o těhotenství informovat.

Kdy je těhotná zaměstnankyně chráněna před výpovědí?

Doba těhotenství je tzv. ochrannou dobou, v průběhu které zaměstnavatel nesmí dát až na výjimky těhotné zaměstnankyni výpověď.⁶²

Ochranná doba trvá:

- » v těhotenství,
- » v průběhu čerpání mateřské dovolené,
- » v průběhu čerpání rodičovské dovolené (platí pro oba rodiče),
- » v průběhu čerpání ošetřovného (OČR) a dlouhodobého ošetřovného.

Jestliže dostala zaměstnankyně výpověď v době, kdy o těhotenství zaměstnavatel ještě nevěděl, je třeba se neplatnosti výpovědi dovolat – sdělit zaměstnavateli, že je zaměstnankyně těhotná, a výpověď proto považuje za neplatnou.⁶³ Ochranná doba svědčí také tehdy, pokud zaměstnankyně otěhotní v průběhu výpovědní doby. V takovém případě se výpovědní doba přeruší a doběhne až poté, co ochranná doba skončí.⁶⁴

Tip: Ochranná doba se nevztahuje na skončení pracovního poměru uplynutím sjednané doby, typicky u smlouvy na dobu určitou. V takovém případě skončí smlouva k předem sjednanému datu.

58. Ustanovení § 1a písm. d) zákoníku práce.

59. Ustanovení § 206 odst. 1) zákoníku práce.

60. Ustanovení § 238 odst. 1 zákoníku práce.

61. Ustanovení § 195 odst. 2 zákoníku práce. Potřeba nástup na mateřskou dovolenou nahlásit vyplývá z toho, aby bylo fakticky možné mateřskou dovolenou čerpat.

62. Ustanovení § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. Tato ochrana ale není absolutní – nevztahuje se například na situaci, kdy dojde ke zrušení zaměstnavatele.

63. V rozsudku C-103/16 ze dne 22. února 2018, Jessica Porras Guisado proti Bankia SA, se Soudní dvůr Evropské unie vypořádal s argumentem zaměstnavatele, že o těhotenství zaměstnankyně v době propuštění nevěděl. SDEU uvádí, že je nesporné, že zaměstnankyně již těhotná byla a zároveň uvedla, že v době propuštění informovala své nadřízené o svém těhotenství. Soud toto vzal za nevyvrácené zaměstnavatelem a na zaměstnankyni ochranu vztáhnul. Z tohoto lze dovodit, že Soudní dvůr Evropské unie nepovažuje za nutné, aby zaměstnankyně informovala zaměstnavatele o svém těhotenství před propuštěním, ale v době propuštění.

64. Ledaže by zaměstnankyně zaměstnavateli výslovně sdělila, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 1975/2018, či PTÁČEK, Lubomír. § 53 [Zákaz zaměstnavatelovy výpovědi v ochranné době]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 332.

53. Ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce.

54. Seznam těchto prací je uveden ve vyhlášce č. 180/2015 Sb. Může se jednat například o práce rizikové podle zákona o ochraně veřejného zdraví (ustanovení § 39 odst. 1 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění pozdějších předpisů), práce vyžadující používání izolačních dýchacích přístrojů, práce spojené s rizikem nárazů či vysokými vibracemi nebo práce s vysokým rizikem úrazu.

55. Ustanovení § 41 zákoníku práce. Podle Soudního dvora EU se však takové převedení může pojit s částečným snížením odměny, především příplatků poskytovaných za skutečný výkon práce: například za lékařskou pohotovost v rozsudku C-194/08 ze dne 1. července 2010, Susanne Gassmayr proti Bundesminister für Wissenschaft und Forschung, či za práci ve vzduchu v rozsudku ze dne 1. července 2010, Sanna Maria Parviainen proti Finnair Oyj, C471/08. Příplatky za odpracované roky či vedoucí pozici však musí být zachovány.

56. Ustanovení § 241 odst. 3 zákoníku práce.

57. Ustanovení § 240 zákoníku práce.

3.1 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době v těhotenství

Ukončení pracovního poměru ve zkušební době patří z pohledu ochrany těhotné zaměstnankyně mezi komplikované situace. Zákoník práce totiž poskytuje výslovnou ochranu těhotným ženám pouze proti výpovědi. V případě ukončení pracovního poměru ve zkušební době se ale o výpověď formálně nejedná.⁶⁵ Obecně platí, že rozvázat pracovní poměr ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec, z jakéhokoliv důvodu, či dokonce bez uvedení důvodu.⁶⁶

Výjimku tvoří případy, kdy by takové rozvázání bylo motivováno diskriminačními důvody. Nejvyšší soud už v roce 2009 rozhodl, že i na takto zjednodušené rozvázání pracovního poměru se vztahuje zákaz diskriminace.⁶⁷ Pouze z důvodu těhotenství tak ženu nesmí zaměstnavatel propustit ani ve zkušební době.⁶⁸ Obrana proti takovému ukončení však může být poměrně složitá, protože zaměstnavatel nemusí uvádět důvod rozvázání.

Ilustrační příklad: Denisa začala před měsícem pracovat ve skladu, chvíli na to neplánovaně otěhotněla. Ví, že jako těhotná nemůže nosit těžké zboží, rozhodla se proto ve zkušební době svoje těhotenství oznámit zaměstnavateli spolu s žádostí o přeřazení na jinou pozici. Zaměstnavatel reagoval tím, že pro Denisu jinou práci nemá, a prohlásil, že mu nezbývá nic jiného, než pracovní poměr ukončit. Protože Denise běžela tříměsíční zkušební doba, zrušil jej ze dne na den a bez písemného odůvodnění.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Obecně platí, že ve sjednané zkušební době může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec pracovní poměr ukončit, a to s okamžitou platností a bez udání důvodu.⁶⁹ Ochránce ale už v minulosti konstatoval, že i v tomto případě je zaměstnavatel vázán zákazem diskriminace.⁷⁰ Může tedy ukončit pracovní poměr proto, že s prací zaměstnance není spokojen, nesmí ale rozhodovat na základě diskriminačních kritérií. Pokud by se rozhodl, že nechce zaměstnávat například těhotnou ženu, ač by k tomu nebyl věcný důvod, porušil by tím povinnost rovného zacházení.

Podle čeho můžu dovodit, že se mnou zaměstnavatel ukončil pracovní poměr kvůli těhotenství?

V případech diskriminace z důvodu těhotenství hraje často roli časová následnost. Jestliže ukončení pracovního poměru (ať už ve zkušební době či mimo ni) následovalo těsně po oznámení těhotenství

Z praxe ochránce: Ochránce se zabýval případem, kdy se na něj obrátila žena se stížností na diskriminaci z důvodu těhotenství. Stěžovatelka u zaměstnavatele již v minulosti pracovala a nikdy nedostala žádnou výtku. Když se k zaměstnavateli vrátila na jinou pozici, sjednali si se zaměstnavatelem tříměsíční zkušební dobu, v průběhu které stěžovatelka otěhotněla. Po neúspěšné žádosti o přeřazení na jiný druh práce stěžovatelka přestala pracovat z důvodu překážek na straně zaměstnavatele, který s ní vzápětí ukončil pracovní poměr ve zkušební době bez uvedení důvodu. Ochránce případ stěžovatelky vyhodnotil jako přímou diskriminaci z důvodu pohlaví, resp. těhotenství. Zároveň vznesl otázku, zda český zákoník práce, který umožňuje propuštění těhotné zaměstnankyně ve zkušební době, není v rozporu se směrnicí Evropské unie. Případem se nedávno zabýval Nejvyšší soud, který dospěl k závěru, že skutečným důvodem ukončení pracovního poměru bylo těhotenství zaměstnankyně, čímž se zaměstnavatel dopustil diskriminace. Věc proto vrátil k rozhodnutí soudu prvního stupně, který tento závěr potvrdil. Souladem s evropským právem se Nejvyšší soud nezabýval.

Podnět ochránci ze dne 9. 5. 2018, sp. zn. 3126/2018/VOP/JS, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2021, sp. zn. 21 Cdo 2410/2020-138

zaměstnavateli, je možné, že je mezi těmito událostmi souvislost. Další indicií může být to, co zaměstnankyni zaměstnavatel přímo sdělil – například že kdyby věděl, že je zaměstnankyně těhotná, vůbec by ji nepřijal.

Tip: Ukončení zaměstnání v těhotenství může mít vliv na to, zda budete mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM). Ta je totiž navázaná na účast na nemocenském pojištění. Nárok na dávku máte ale i tehdy, pokud nastoupíte na PPM po skončení nemocenského pojištění v ochranné lhůtě, která činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění. Pokud pojištění trvalo kratší dobu, činí ochranná lhůta jen tolik kalendářních dnů, kolik dnů pojištění trvalo.

3.2 Ukončení pracovního poměru kvůli možnému těhotenství

Ilustrační příklad: Jana pracuje jako účetní v dynamicky se rozvíjející společnosti. Poté, co se dozvěděla, že nemůže otěhotnět, domluvila si gynekologickou operaci a pro následnou rekonvalescenci i lázeňský pobyt na dobu několika týdnů. O všem informovala svého zaměstnavatele, aby mohl na potřebnou dobu zajistit náhradu. Zaměstnavatel to nejdříve akceptoval, za několik dnů si ale Janu zavolal a oznámil jí, že s ní již do budoucna nepočítá. Vyjádřil obavu, že po léčbě Jana stejně otěhotní, nastoupí na pracovní neschopnost z důvodu rizikového těhotenství a on by pak stejně musel hledat někoho nového. Po tomto rozhovoru jí předal písemnou výpověď. Později tvrdil, že musel pracovní místo Jany zrušit pro nadbytečnost, vzápětí ale přijal novou účetní se stejnou náplní práce, jako měla Jana.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. V podobném případě ochránce konstatoval, že oběti diskriminace na základě těhotenství může být i zaměstnankyně, která není těhotná, ale podstupuje léčbu zdravotních komplikací, která směřuje ke zvýšení pravděpodobnosti otěhotnění v budoucnu.⁷¹ Důležité není to, zda byla zaměstnankyně v momentě ukončení pracovního poměru skutečně těhotná, ale zda její (možné) těhotenství bylo důvodem pro rozhodnutí o ukončení pracovního poměru.⁷²

Platí to samé i v případě, kdyby si zaměstnavatel jen myslel, že je zaměstnankyně těhotná?

Ano. Pokud si zaměstnavatel myslel, že je zaměstnankyně těhotná, a dal jí proto výpověď, je nepodstatné, zda těhotná ve skutečnosti byla, nebo nebyla. V takových případech může jít o diskriminaci na základě domnělého diskriminačního důvodu.⁷³

3.3 Odvolání z vedoucí funkce před odchodem na mateřskou dovolenou

Může se zaměstnavatel dopustit odvoláním z vedoucí funkce diskriminace?

Může. Podle ochránce představuje odvolání vedoucí zaměstnankyně z pozice z důvodu mateřství či těhotenství přímou diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona. Vedoucího zaměstnance je sice možné odvolat kdykoliv a z jakéhokoliv důvodu, i v takové situaci je ale zaměstnavatel povinen nediskriminovat. Nemůže tedy zaměstnance odvolat například jen proto, aby těhotné zaměstnankyni nemusel držet pracovní místo po dobu mateřské dovolené.

65. Ustanovení § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce. 66. Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

66. Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

67. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2195/2008.

68. Ke stejnému závěru dospěl také Soudní dvůr Evropské unie, když se v jednom z rozsudků zabýval výkladem příslušné směrnice. Soudní dvůr ji vykládá nejen ve smyslu zákazu dání výpovědi, jako jednoho z možných způsobů propuštění ze zaměstnání, ale rozšiřuje tento zákaz na jakékoliv propuštění zaměstnankyně (Směrnice Rady 92/85/EHS, ze dne 19. 10. 1992, o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyní a zaměstnankyní krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyní). Jednalo se o Rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 22. 2. 2018 ve věci C-103/16 Porras Guisado.

69. Ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce.

70. Podnět ochránci ze dne 9. 5. 2018, sp. zn. 3126/2018/VOP/JS.

71. Zpráva ochránce ze dne 11. ledna 2013, sp. zn. 35/2012/DIS/JKV, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1704>.

72. Podobnou situaci posuzoval Soudní dvůr Evropské unie v rozsudku ze dne 26. února 2008 ve věci C-506/06 Sabine Mayr proti Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG. Žalující žena byla v době výpovědi v průběhu procesu umělého oplodnění. Soudní dvůr řekl, že před samotným otěhotněním ještě nemohla zaměstnankyně požívat stejné ochrany, jako kdyby těhotná byla. Pokud by však byla propuštěna kvůli tomu, že podstupovala umělé oplodnění, mohlo by se jednat o diskriminaci z důvodu pohlaví.

73. Ustanovení § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona.

3.4 Neprodloužení pracovní smlouvy

Může se zaměstnavatel dopustit diskriminace tím, že zaměstnanci neprodlouží smlouvu na dobu určitou?

Může. Na prodloužení pracovní smlouvy, stejně jako na přijetí do zaměstnání není právní nárok. I zde však musí zaměstnavatel dodržovat zásadu rovného zacházení, a nesmí tedy zaměstnance či uchazeče o zaměstnání znevýhodňovat na základě některého ze zakázaných důvodů. V případě, že by zaměstnavatel neprodloužil pracovní smlouvu z důvodu těhotenství zaměstnankyně, mohlo by se jednat o diskriminaci z důvodu pohlaví.

Z praxe ochránce: Ochránce prověřoval případ ženy, která pracovala na úřadu ve vedoucí funkci. Týden před odchodem na mateřskou dovolenou byla z funkce odvolána, aniž by toto rozhodnutí zaměstnavatel jakkoliv odůvodnil. Na její původní místo bylo poté vypsáno výběrové řízení. Stěžovatelka namítala, že se kvůli postupu zaměstnavatele nebude moci po mateřské dovolené vrátit na stejnou pozici tak, jak jí to zákon umožňuje. Ochránce dospěl k závěru, že zaměstnavatel skutečně pochybil a odvoláním stěžovatelky z vedoucí funkce se dopustil přímé diskriminace z důvodu pohlaví. Stěžovatelka se následně obrátila také na soud. Ten uznal, že bylo odvolání neplatné, a uložil zaměstnavateli povinnost písemné omluvy.

Zpráva veřejného ochránce
práv ze dne 25. srpna 2014, sp.
zn. 1594/2014/VOP/ZO, dostupná
z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2018>,
a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze
dne 15. 3. 2019, č. j. 23 C 146/2014-264

Kapitola 4: V průběhu mateřské a rodičovské dovolené

Čas mateřské a rodičovské dovolené bývá přelomovým obdobím rodiny. Namísto tradičních forem „mateřské“, kdy matka zůstává s potomkem tři roky v domácnosti, v případě více dětí i opakovaně, volí rodiny čím dál častěji pružnější uspořádání, která lépe reflektují jejich reálné potřeby. Jaký je z hlediska práv zaměstnanců rozdíl mezi mateřskou a rodičovskou dovolenou? A jak si poradit se situacemi, kdy se nedaří se zaměstnavatelem najít shodu?

4. V průběhu mateřské a rodičovské dovolené

Po narození dítěte náleží rodičům volno určené pro péči o potomka. V případě matky nejdříve mateřská, posléze i rodičovská dovolená, v případě otce nejdříve čtrnáctidenní volno po porodu partnerky – otcovská dovolená – a následně volno rodičovské. Přestože hovorově nezřídka zaznívá spojení „tříletá mateřská“, je správné rozlišení těchto pojmů stěžejní.

Mateřská dovolená náleží pouze matce. Trvá po dobu 28 týdnů u jednoho dítěte, 37 týdnů u dvojčat nebo více narozených dětí. Nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a skončit dříve než 6 týdnů po porodu.⁷⁴ Jedná se o volno poskytované zaměstnavatelem, které není závislé na čerpání peněžité pomoci v mateřství (dále také „PPM“). Nárok na volno tedy zůstává i matce, která nemá nárok na PPM, anebo její čerpání již ukončila.

S mateřskou dovolenou souvisí tzv. „mateřská“ - tedy **peněžité pomoc v mateřství**. Tu může po skončení šestinedělí čerpat namísto ženy také pečující otec. Pro její získání je třeba splnit podmínku účasti na nemocenském pojištění po dobu 270 dnů v předchozích dvou letech před započítáním čerpání PPM. Účast na pojištění vzniká zaměstnancům při příjmu 3500 Kč přímo ze zákona. V případě osob pracujících na dohodu o provedení práce je hranice 10 000 Kč. Osoby samostatně výdělečně činné jsou nemocenského pojištění účastny dobrovolně, proto se k němu musí přihlásit a alespoň po požadovanou dobu platit pojistné. Výše peněžité pomoci v mateřství se odvíjí od předchozích výdělků.⁷⁵

Co dělat, pokud žena nesplní podmínky pro přiznání peněžité pomoci v mateřství?

V případě, že žena nesplnila podmínky pro nárok na PPM, může od šestého týdne před očekávaným termínem porodu pobírat nemocenské. Potřebuje k tomu potvrzení o tom, že nespĺňuje nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Potvrzení vydává Okresní správa sociálního zabezpečení. Následně lékař rozhodne o dočasné pracovní neschopnosti. Po šesti týdnech ode dne porodu lékař tuto dočasnou pracovní neschopnost ukončí.⁷⁶

Naopak **dávka otcovské poporodní péče** („otcovská“) je dávka nemocenského pojištění, která patří otci. Pobírat ji může po dobu 14 dnů⁷⁷ otec zapsaný v rodném listě dítěte, pokud si k tomuto dni sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele platí nemocenské pojištění⁷⁷ a začne dávku pobírat v průběhu šestinedělí matky dítěte. U zaměstnavatele si na tuto dobu musí otec požádat o rodičovskou dovolenou.⁷⁸

Rodičovská dovolená náleží kterémukoliv z rodičů či oběma z nich. V případě matky navazuje na mateřskou dovolenou, otec dítěte o ni může požádat do 3 let věku dítěte.⁷⁹ Délku rodičovské dovolené si lze zvolit a v jejím průběhu ji měnit. Hovorově bývá často zaměňována s mateřskou dovolenou, která ale náleží pouze matce v krátké době před porodem a po něm.

Doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, se nemusí plně krýt s obdobím, po které je pobírán **rodičovský příspěvek**. Jeho celková výše je fixní – od ledna 2020 je to 300 000 Kč, u dvou a více dětí narozených současně je to 450 000 Kč. Neodvívá se od výdělků rodiče, ty ale mají vliv na maximální výši měsíčního příspěvku.⁸⁰ Výše měsíčního příspěvku bude záležet také na rychlosti čerpání – příspěvek lze čerpat v nižších měsíčních částkách déle anebo ve vyšších měsíčních částkách rychleji. Rodičovský příspěvek lze zároveň pobírat jen na nejmladší dítě. Rodiče, kteří před narozením druhého potomka nestihnou vyčerpat příspěvek na první dítě, proto mohou o nárok na zbývající část příspěvku přijít.

Tip: Na rodičovskou dovolenou má nárok jak matka, tak otec dítěte. Pokud chtějí, mohou být na rodičovské dovolené oba rodiče zároveň. Rodičovský příspěvek ale může pobírat vždy jen jeden z nich.

4.1 Práce na mateřské či rodičovské dovolené

Práce při pobírání peněžité pomoci v mateřství

Pobírání peněžité pomoci v mateřství nebrání tomu, aby zaměstnankyně vedle péče o dítě také částečně pracovala. Možná je jak dohoda o pracovní činnosti (DPČ), tak dohoda o provedení práce (DPP). Práci lze vykonávat i pro původního zaměstnavatele, musí se ale jednat o odlišnou práci, než jakou pro něj vykonávala zaměstnankyně podle původní pracovní smlouvy⁸¹ – například místo práce účetní může pomáhat zaměstnavateli s administrativními pracemi.

Práce při pobírání rodičovského příspěvku

Při pobírání rodičovského příspěvku už může rodič pracovat téměř bez omezení jak na dohodu, tak ve standardním pracovním poměru. Podmínkou je, že bude splněna podmínka osobní celodenní a řádné péče o dítě. Tu lze zajistit jiným dospělým (např. rodinným příslušníkem nebo jiným pečovatelem). Dítě do dvou let může také docházet do jeslí či dětské skupiny, maximálně však na 4 hodiny denně. Pobírat rodičovský příspěvek lze souběžně s prací na novou, i na původní pracovní smlouvu.⁸²

76. Podrobně situaci popisuje např. příručka organizace Aperio dostupná z <https://aperio.cz/nemocneska-penezita-pomoc-v-manzelstvi-rodicovsky-prispevek/>.

77. Účast na pojištění vzniká zaměstnancům při dosažení určitého příjmu přímo ze zákona. Osoby samostatně výdělečně činné jsou nemocenského pojištění účastny dobrovolně, proto se k němu musí přihlásit a alespoň po požadovanou dobu platit pojistné, stejně jako je tomu v případě peněžité pomoci v mateřství.

78. Ustanovení § 38a zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění.

79. Ustanovení § 197 odst. 3 zákoníku práce.

80. Pro stanovení výše rodičovského příspěvku je rozhodující výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství.

81. Ustanovení § 16 písm. a) zákona o nemocenském pojištění.

82. Podrobně situaci popisuje např. příručka organizace Aperio, dostupná z <https://aperio.cz/vydelecnna-cinnost-behem-materske-rodicovske-dovolene/>.

74. Ustanovení § 195 zákoníku práce.

75. Výpočet PPM viz Česká správa sociálního zabezpečení. Podrobné informace k peněžité pomoci v mateřství. Dostupné z www.cssz.cz/podrobne-informace-o-penezite-pomoci-v-materstvi.

Má zaměstnavatel povinnost umožnit zaměstnankyni či zaměstnanci práci při mateřské či rodičovské dovolené, pokud o to požádá?

Nemá. Pracovat sice podle zákona lze, pokud ale ze strany zaměstnavatele chybí vůle dohodu uzavřít, nelze jej k tomu nutit. Obecně je ale udržování spolupráce během rodičovské dovolené výhodné a užitečné pro obě strany. Rodičům pomáhá udržet kontakt s pracovním prostředím, zaměstnavateli umožňuje udržet vztah se zkušeným zaměstnancem a předejít fluktuaci v pracovním kolektivu. Dobrou praxí zaměstnavatelů mohou být také pozvání na zaměstnanecké večírky a podobné události, v rámci nichž mohou zaměstnanci na rodičovské dovolené udržovat kontakt s kolegy.

4.2 Čerpání benefitů na rodičovské dovolené

Problematickým se opakovaně ukázalo poskytování zaměstnaneckých benefitů zaměstnancům na rodičovské dovolené. Při odměňování zaměstnanců totiž musí zaměstnavatel dodržet zákaz diskriminace. Za odměňování se považuje i poskytování zaměstnaneckých benefitů, které zaměstnavatel svým zaměstnancům přiznává dobrovolně nad rámec povinností uložených zákoníkem práce.⁸³

Pokud jde o benefity navázané na výkon práce, obecně lze říci, že zaměstnavatel má možnost z jejich čerpání vynechat rodiče na mateřské či rodičovské dovolené. Pokud se tak rozhodne, musí však postupovat vůči všem zaměstnancům ve srovnatelném postavení totožně. Těmi mohou být např. dlouhodobě nemocní zaměstnanci, zaměstnanci čerpající neplacené volno, zaměstnanci pečující o člena rodiny v režimu dlouhodobého ošetřovného a podobně. Srovnatelnost těchto zaměstnanců je třeba hodnotit případ od případu i s ohledem na povahu benefitu.

Za diskriminační by bylo možné považovat vyloučení z čerpání benefitů v případě, kdy by mohlo mít negativní dopad na další působení zaměstnanců po návratu z mateřské či rodičovské dovolené (např. benefit v podobě vzdělávání). I tato otázka je však poměrně komplikovaná a je třeba ji posuzovat v každém jednotlivém případě zvlášť.⁸⁴

Ilustrační případ: Hana pracuje v IT firmě, která si zakládá na šíři benefitů pro zaměstnance. Jedním z nich je i vánoční bonus jako odměna za práci předchozí rok. Po odchodu na mateřskou dovolenou zjistila, že tento bonus neobdržela, i když většinu roku pro zaměstnavatele práci vykonávala.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Pokud je bonus definován jako odměna za práci provedenou pro zaměstnavatele v předchozím roce, měli by mít na její poměrnou část nárok také zaměstnanci, kteří pro zaměstnavatele pracovali alespoň část z tohoto roku. Pokud by zaměstnavatel z okruhu příjemců takového bonusu systematicky vyřazoval zaměstnance, kteří začali v průběhu roku čerpat mateřskou či rodičovskou dovolenou, mohl by se dopouštět diskriminace na základě rodičovství.⁸⁵

Tip: Je pro vás složité vyznat se v tom, zda Váš zaměstnavatel omezuje poskytování benefitů oprávněně, anebo jsou jím nastavená pravidla problematická? Obratě se na ochránce s žádostí o radu.

83. Ustanovení § 5 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Ochránce touto optikou posuzoval v minulosti také příspěvek z fondu kulturních a sociálních potřeb (FKSP), viz zpráva ochránce ze dne 20. ledna 2011, sp. zn. 117/2010/DIS/JKV, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2186>.

84. Zpráva ochránce ze dne 27. ledna 2020, sp. zn. 5973/2019/VOP/HB, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/7784>.

85. Rozsudek Soudního dvora ze dne 21. 10. 1999, Susanne Lewen, C-333/97, Recueil, s. I-07243.

Kapitola 5: Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené

Návrat do pracovního procesu po mateřské či rodičovské dovolené nebývá snadný, tím spíše, pokud volno související s péčí o potomka trvalo několik let. Rodiče navíc mohou volit takové strategie při plánování rodiny, že se rodičovská volna kumulují v jedno dlouhé období mimo pracovní trh, v drtivé většině u žen. Jakou roli hraje rozdíl mezi návratem z mateřské a rodičovské dovolené? A co když o mě zaměstnavatel už nestojí

5. Návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené

5.1 Návrat z mateřské a rodičovské

Obecně panuje přesvědčení, že zaměstnavatel musí zaměstnancům a zaměstnankyním, kteří se vrací z mateřské nebo rodičovské dovolené, umožnit návrat do práce. Konkrétní povinnosti zaměstnavatele ale závisí na typu pracovní smlouvy, stejně tak na tom, zda se zaměstnanci vrací hned po mateřské či po rodičovské dovolené.

Návrat z mateřské dovolené

Ženám, které se do zaměstnání vrátí ihned po mateřské dovolené, musí zaměstnavatel „držet židli“. Musí tedy umožnit návrat na stejnou pozici, na které byla zaměstnankyně zařazena před odchodem na mateřskou dovolenou.⁸⁶ Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí ji zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě.⁸⁷

Návrat z rodičovské dovolené

V případě návratu po rodičovské dovolené trvajícím maximálně 3 roky sice zaměstnanci nemají zákonný nárok na návrat na své původní místo, ale mají právo na přidělení druhu a náplně práce uvedené v pracovní smlouvě.

Co když zaměstnanec zůstane s dítětem doma až do čtvrtých narozenin?

V případě, kdy chce nebo potřebuje zaměstnanec zůstat s dítětem doma déle než do třetích narozenin, je možné se se zaměstnavatelem dohodnout na poskytnutí náhradního volna bez náhrady mzdy. Zaměstnavatel ovšem nemá povinnost na takovou domluvu přistoupit.⁸⁸ V průběhu čerpání volna se na zaměstnance již nevztahuje ochrana, která přísluší rodičům na rodičovské dovolené.

Tip: V průběhu pobírání rodičovského příspěvku za Vás zdravotní pojištění platí stát. Pokud dočerpáte rodičovský příspěvek, ale zůstáváte na rodičovské dovolené, je třeba tuto skutečnost nahlásit pojišťovně. Zdravotní pojištění bude za Vás platit stát i nadále, pouze z jiného titulu – stát je plátcem pojistného také za osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do 7 let.

Platí pravidla pro návrat do zaměstnání stejně u smlouvy na dobu určitou i neurčitou?

To záleží na konkrétní smlouvě. Pokud má zaměstnanec uzavřenu smlouvu na dobu určitou, skončí tato smlouva k původně smluvenému datu. V případě, že k tomu dojde ještě před návratem z mateřské či rodičovské dovolené, nemá již zaměstnavatel povinnost zaručit návrat do práce. To samé platí také o práci na dohodu. Zaměstnanci se smlouvou na dobu neurčitou se tak nacházejí ve výhodnější pozici.

Jak postupovat při změně práce? Je třeba v životopisu uvádět, že uchazeč/uchazečka posledních pár let strávil/strávila v domácnosti?

Není. Stejně jako nemá zaměstnavatel právo ptát se na to, zda plánuje uchazečka v blízké době otěhotnět, či zda už uchazeči nějaké děti mají, není třeba ani uvádět, že byli na mateřské či rodičovské dovolené. V případě obav, že to bude zřejmé z životopisu, lze namísto konkrétních dat výkonu předchozí práce uvést například jen délku trvání jednotlivých zaměstnání. Je také v pořádku odpovědět na výslovný dotaz tak, že uchazeč preferuje na danou otázku neodpovídat.⁸⁹

Tip: Pokud z jakéhokoliv důvodu v práci po návratu z rodičovské dovolené končíte a Vašemu dítěti ještě nebyly 4 roky, přihlaste se na úřad práce nejpozději do 3 dnů od skončení pracovního poměru. Dosáhnete díky tomu na vyšší podporu v nezaměstnanosti.⁹⁰

Z praxe ochránce: Ochránce řešil stížnost policistky, která byla po návratu z rodičovské dovolené zařazena na jiné než původní služební místo. Zatímco původně pracovala jako dopravní policistka, měla v tomto oboru letité zkušenosti a chtěla se v něm zdokonalovat, po návratu byla zařazena jako pořádková policistka. Příčinou měly být podle policie kapacitní důvody, kvůli kterým nebylo možné stěžovatelku zařadit na původní oddělení. Jelikož se policistka vracela z rodičovské, nikoliv mateřské dovolené, a její nové místo bylo stejné služební hodnosti i odpovídající tarifní třídy, splnil zaměstnavatel svoji zákonnou povinnost. V daném případě se nepodařilo prokázat, že by motivací pro nové zařazení byla diskriminace stěžovatelky jako matky.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 1. září 2017, sp. zn. 752/2016/VOP/KS

5.2 Nátlak na ukončení pracovního poměru dohodou

Při návratech z rodičovské dovolené se stává, že zaměstnavatel o zaměstnance již nadále nestojí, a snaží se jej/ji proto donutit k ukončení pracovního poměru dohodou. K té by měl ale zaměstnavatel přistupovat jen v případě, že se se zaměstnancem na ukončení pracovního vztahu skutečně dohodnou.

Prakticky se však jedná o komplikovanou situaci. Zaměstnavatel dává najevo, že už o zaměstnance nestojí, a pokud se nedohodnou, přistupuje třeba k nátlaku, který může pracovní vztah nevratně narušit. Ze zkušeností

88. Pokud by však zaměstnanec kvůli nedostatku místa ve školce neměl jinou možnost než s dítětem zůstat doma, neměl by to být podle Nejvyššího soudu důvod pro rozvázání pracovního poměru. Viz rozsudek Nejvyššího soudu, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007 ze dne 10. 10. 2008.

89. Za odmítnutí odpovědi na dotazy směřující na rodinu Vás zaměstnavatel nemůže potrestat. Podrobnosti v kapitole 1: Nástup do práce, která se věnuje mj. pracovním inzerátům a pohovorům.

90. Více informací viz tisková zpráva ochránce ze dne 2. ledna 2019, dostupná z www.ochrance.cz/aktualne/problem-s-podporou-v-nezamestnanosti-kdyz-skoncite-v-zamestnani-po-navratu-z-rodicovske-1/.

86. Ustanovení § 47 zákoníku práce.

87. Ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

ochránce plyne, že pokud jsou zaměstnanci dobře vybaveni právními argumenty, umožňuje to často alespoň lepší vyjednávací pozici pro konkrétní podmínky odchodu.

Tip: Chce po Vás zaměstnavatel podepsat dohodu o ukončení pracovního poměru? Na místě nic nepodepisujte. Dokument si vždy vezměte domů, v klidu si jej přečtete a nebojte se poradit s právníkem.

5.3 Propuštění pro nadbytečnost

Dalším řešením zaměstnavatelů bývá také výpověď pro nadbytečnost. Zákoník práce říká, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď v případě, že se tento zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.⁹¹

Tento výpovědní důvod je založen na splnění následujících předpokladů:

- » přijetí rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce,
- » nadbytečnost zaměstnance,
- » příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.⁹²

Předstíraná nadbytečnost

Někdy se zaměstnavatel pokouší propustit zaměstnance z důvodu nadbytečnosti i přesto, že ve skutečnosti nadbyteční nejsou. A tedy nejsou splněny výše uvedené zákonné podmínky pro ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu nadbytečnosti. Jde o jeden ze způsobů, jak je možné zbavit se „nepohodlných“ zaměstnanců např. po návratu z mateřské či rodičovské dovolené.⁹³

Proti takovému postupu je možné se bránit. Pro zaměstnance však může být složité rozpoznat, že se jedná o „předstíranou nadbytečnost“, proti které má obrana smysl. Navíc je nutné včas namítnout neplatnost výpovědi u soudu. V opačném případě, tedy pokud by zaměstnanci včas nepodal žalobu na neplatnost výpovědi, dojde k ukončení pracovního poměru i přes skutečnost, že zákonné podmínky pro podání výpovědi nebyly splněny.

Tip: Žalobu na neplatnost výpovědi je třeba napadnout do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, proto neotálejte. Budete-li se proti neplatnému rozvázání pracovního poměru bránit, neprodleně písemně oznamte zaměstnavateli, že trváte na tom, aby Vás dále zaměstnával. V případě úspěchu můžete u soudu uplatnit nárok na náhradu mzdy.

Z praxe ochránce: Ochránce se zabýval případem ženy, která pracovala jako učitelka na základní škole na smlouvu na dobu neurčitou. Při návratu z rodičovské dovolené jí zaměstnavatel nechtěl nabídnout plný úvazek, dával jí najevo, že svou práci nebude kvůli péči o dítě schopna plně vykonávat a vyhrožoval jí výpovědí. Přestože v konkrétním případě nebyla diskriminace zjištěna, ochránce dospěl k závěru, že pokud zaměstnavatel vyvíjí nátlak na zaměstnance vracející se z mateřské či rodičovské dovolené, aby sami pracovní poměr ukončili, jedná se přinejmenším o obtěžování. V závislosti na intenzitě tohoto nátlaku by se mohlo jednat i o přímou diskriminaci založenou na pohlaví.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu nadbytečnosti v případě, kdy se pro zaměstnavatele stává „nadbytečným“ v důsledku toho, že zaměstnavatel v době nepřítomnosti zaměstnance přijal na jeho pracovní místo někoho jiného jako zástup. Platí to i tehdy, pokud zaměstnavatel nemá pro oba zaměstnance dostatek práce, která by odpovídala jejich pracovní smlouvě. Zaměstnavatel v tomto případě nemůže dát ani jednomu ze zaměstnanců výpověď pro nadbytečnost, neboť „nadbytečnost“ zaměstnance nenastala v důsledku přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.⁹⁴ V případě „zástupů“ za zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené musí zaměstnavatel dopředu myslet na to, aby taková situace nenastala. Vhodné je nabídnout smlouvu na dobu určitou, která bude trvat jen po potřebnou dobu.

O tom, že zaměstnavatel použil argument nadbytečnosti pouze naoko, může svědčit také skutečnost, že zaměstnavatel přijme na místo propuštěného zaměstnance někoho jiného, a to před rozhodnutím o ukončení spolupráce anebo vzápětí po něm, aniž by se změnila okolnosti.⁹⁵

Namítnout neplatnost výpovědi pro nadbytečnost je možné i v případě, kdy zaměstnavatel mohl situaci, kdy měl v důsledku organizační změny nadbytečné zaměstnance, vyřešit jinak než tím, že jednoho z těchto zaměstnanců propustí pro nadbytečnost. Zaměstnavatel by tak např. neměl prodloužit pracovní poměr zaměstnance zastávajícího stejnou pozici jako zaměstnanec, kterého chce propustit pro nadbytečnost.⁹⁶

Tip: Předal Vám zaměstnavatel po návratu z mateřské nebo rodičovské dovolené výpověď z důvodu nadbytečnosti a Vy si nejste jistí, zda se Vás zaměstnavatel pouze snaží zbavit? Obráťte se s žádostí o radu na odborovou organizaci, advokáta nebo veřejného ochránce práv. S řešením ale neotálejte. V případě soudní obrany je potřeba podat žalobu do dvou měsíců od skončení pracovního poměru.

Organizační změna vedoucí ke skutečné nadbytečnosti

V případě, kdy zaměstnavatel musí skutečně provést reorganizaci, může se stát, že na rušené pracovní pozici vykonává práci více zaměstnanců, a zaměstnavatel si proto musí vybrat, které zaměstnance propustí. V takovém případě nesmí k výběru zaměstnanců, se kterými pro nadbytečnost ukončí pracovní poměr, zvolit diskriminační kritéria. Nemůže se tedy rozhodnout, že propustí pro nadbytečnost například matky s malými dětmi či rodiče, kteří se mají vracet z rodičovské dovolené, aniž by k tomu byl důvod spočívající v jejich pracovním výkonu. I v takovém případě, byt by jinak byly splněny všechny zákonné podmínky pro ukončení pracovního poměru pro nadbytečnost, je možné u soudu namítnout neplatnost ukončení pracovního poměru, a to pro porušení zákazu diskriminace.⁹⁷

Z praxe ochránce: Ochránce opakovaně zdůrazňuje, že v rámci propouštění z důvodu nadbytečnosti v návaznosti na organizační změny musí zaměstnavatel respektovat zákaz diskriminace. V případě, že zaměstnavatel za podezřelých okolností zruší pouze pracovní místo zaměstnankyně, která čerpá mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, nebo se z mateřské či rodičovské dovolené vrací, působí to jako, že k organizační změně došlo pouze účelově.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS/JKV, dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>, či zpráva veřejného ochránce práv ze dne 1. března 2017, sp. zn. 1206/2015/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/56>

91. Ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

92. BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. 2. vyd. V Praze: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 9788074002908, s. 320.

93. Zpráva veřejného ochránce práv o šetření ze dne 25. ledna 2013, sp. zn. 167/2012/DIS/JKV; dostupná z <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1460>, či zpráva ochránce ze dne 1. března 2017, sp. zn. 1206/2015/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5764>.

94. Nejedná se o organizační změnu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť tato změna nepředstavuje prostředek snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce (tedy „rušení pracovních míst“ za účelem např. zefektivnění výroby) nebo změny v jejich kvalifikačním složení, ale řešení situace, kterou zaměstnavatel způsobil chybou při přijímání zastupujícího zaměstnance. Tento závěr přijal Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 12. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2095/2004.

95. V případě sp. zn. 1206/2015/VOP/VB například považoval ochránce za podezřelé to, že zaměstnavatel vypsál výběrové řízení na původně zrušené místo po 4 týdnech. Zpráva ochránce ze dne 1. března 2017, sp. zn. 1206/2015/VOP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/5764>.

96. K tomu více viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003.

97. Nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08.

Co když zaměstnavatel tvrdí nadbytečnost, ale trvá na ukončení pracovního poměru dohodou?

Při rozvázání pracovního poměru dohodou není třeba uvádět důvody ukončení. Pokud ale zaměstnavatel tvrdí, že je tímto důvodem nadbytečnost, je dobré trvat na tom, aby tuto skutečnost do dohody uvedl. V takovém případě totiž zaměstnancům náleží odstupné⁹⁸ a také vyšší podpora v nezaměstnanosti.⁹⁹

Tip: Zaměstnavatelé se někdy snaží dotlačit své zaměstnance k podpisu dohody o ukončení pracovního poměru s tím, že jsou pro ně nadbyteční, tedy pokud dohodu nepodepíší, tak jim dají výpověď. Rozporovat platnost ukončení pracovního poměru dohodou však může být velmi složité. Zaměstnavatel Vám také může zamlčet, že v případě výpovědi by Vám vznikl nárok na odstupné. Zpětně se domáhat odstupného je pak komplikované. Proto vždy pečlivě zvažte, zda dohodu podepíšete, obzvláště pokud Vám zaměstnavatel při podpisu dohody nenabídne „nic navíc“ (např. vyšší odstupné, než Vám náleží ze zákona).

5.4 Výpočet odstupného při ukončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené

Během rodičovské dovolené se může stát, že zaměstnavatel projde takovou organizační změnou, která nebude objektivně umožňovat, aby se zaměstnanci do zaměstnání vrátili. V takovém případě je namístě výpověď pro nadbytečnost spolu s odstupným. Výše odstupného se odvíjí od předchozí mzdy zaměstnanců a délky pracovního poměru. Podobně jako v případě výpočtu mzdy po návratu z rodičovské dovolené,¹⁰⁰ také v těchto případech je třeba počítat se současnou mzdovou situací u zaměstnavatele.¹⁰¹

Z praxe ochránce: Na ochránce se obrátila žena, která byla zaměstnaná od roku 2002, v roce 2004 odešla na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou. Se třemi dětmi byla v domácnosti až do roku 2012. Během této doby došlo u zaměstnavatele k organizačním změnám, a po návratu proto stěžovatelku již nemohl objektivně zaměstnat. Bylo třeba vypočítat odstupné, které zaměstnavatel spočetl podle posledních výdělků stěžovatelky v roce 2004. Mezi tím se ale výdělky ve společnosti zvýšily o 20 %.¹ Stěžovatelka využila rad od ochránce k vyjednávání se zaměstnavatelem, v rámci něhož se jí povedlo dohodnout na zvýšení odstupného o 15 %.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 19. srpna 2013, sp. zn. 75/2012/DIS

98. Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce.

99. Ustanovení § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

100. Podrobně viz kapitola Sladování pracovního a rodinného života.

101. Zpráva ochránce ze dne 19. 8. 2013, sp. zn. 75/2012/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1600>.

Kapitola 6: Sladování pracovního a rodinného života

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené, ale také potřeba pečovat o nemocného rodiče či prarodiče. Důvodů pro potřebu lépe sladit pracovní a rodinný život může být nepočítaně, ať už se týká zaměstnance či zaměstnankyně. Jaké jsou možnosti při snaze skloubit všechny své životní role? V čem musí zaměstnavatel vyjít vstříc, a kdy je to na jeho uvážení?

6. Sladování pracovního a rodinného života

Zákoník práce zaměstnavatelům přikazuje v mnoha situacích brát zvláštní ohledy na zaměstnance vykonávající péči o děti i další členy rodiny, a přispívat tak ke sladování pracovního a rodinného života svých zaměstnanců.

Jaké jsou konkrétní povinnosti zaměstnavatele?

- » U těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň-matek do devíti měsíců po porodu či kojících zaměstnankyň musí zaměstnavatel zaměstnankyni dočasně převést na práci, která nebude ohrožovat její těhotenství či mateřství.¹⁰²
- » Pokud tyto ženy pracují v noci, musí je zaměstnavatel na jejich žádost převést na denní práci.¹⁰³
- » Kojícím ženám musí poskytovat přestávky na kojení.¹⁰⁴

A především:

- » Při zařazování do směn má přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.¹⁰⁵

- » Zaměstnancům pečujícím o děti či člena rodiny má zaměstnavatel umožnit úpravu pracovní doby, pokud je to v provozu zaměstnavatele možné.

Umožnit sladování práce s péčí o děti tam, kde je to fakticky možné, může být přínosem jak pro zaměstnance, tak pro samotného zaměstnavatele. Sladovacích opatření mohou využívat také rodiče s malými dětmi, kterým taková opatření mohou umožnit zapojení do pracovního procesu již v průběhu rodičovské dovolené. Pomoci v tom může stejně dobře částečný úvazek jako práce z domu – záleží jen na konkrétním zaměstnanci nebo zaměstnankyni a zaměstnavateli a jejich vzájemných potřebách.

Tip: Stručný přehled sladovacích opatření a obrany v případě, že je zaměstnavatel nechce umožnit, lze nalézt v letáku ochránce „Práce nebo rodina? Chtějme obojí“.¹⁰⁶

6.1 Úprava pracovní doby

Zákoník práce výslovně stanoví, že pokud zaměstnanci pečující o dítě mladší než 15 let¹⁰⁷ požádají o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Jako úpravu pracovní doby si lze představit typicky tyto možnosti:

- » kratší pracovní dobu, tedy poskytnutí zkráceného úvazku,
- » úpravu pracovní doby tak, aby zaměstnanci mohli vykonávat práci sice ve stejném rozsahu, ale v takové době, která bude umožňovat lepší sladění péče (například dřívější odchod z práce kvůli vyzvednutí dítěte z mateřské školy),
- » tzv. stlačený pracovní týden, v rámci kterého si zaměstnanec rozvrhne práci do delších směn v méně dnech.

Pokud by zaměstnavatel využití zkrácených úvazků nebo dalších úprav obvykle umožňoval, nikoliv však u zaměstnanců, kteří o ně žádají z důvodu sladění péče o děti, mohl by se dopustit diskriminace z důvodu rodičovství.¹⁰⁸

Tip: Je rozhodnutí zaměstnavatele nedostatečně zdůvodněné? Podejte zaměstnavateli písemnou stížnost. Zaměstnavatel ji s Vámi musí projednat¹⁰⁹ a dát Vám odůvodněnou odpověď. Pokud to neudělá, může mu inspektorát práce udělit pokutu.

Co jsou vážné provozní důvody, které by takové úpravě bránily?

Podle Nejvyššího soudu jsou to pouze případy, kdy by vyhověním žádosti zaměstnance byl znemožněn, narušen nebo vážně ohrožen řádný provoz (plnění úkolů nebo činnosti) zaměstnavatele.¹¹⁰ Pokud dokáže zaměstnanec práci vykonávat stejně dobře i při úpravě pracovních povinností, anebo omezení vzniklá z této úpravy může zaměstnavatel lehce vyřešit jinak, neměl by mít důvod požadavek odmítnout.

102. Pokud převedením dojde k tomu, že zaměstnanec pobírá nižší mzdu, má nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek.

103. I v tomto případě má zaměstnanec či zaměstnankyně nárok na tzv. vyrovnávací příspěvek.

104. Ustanovení § 242 zákoníku práce.

105. Ustanovení § 241 odst. 1 zákoníku práce.

106. Práce nebo rodina? Chtějme obojí. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Sladovani-v-pracovnim-pomeru.pdf.

107. To samé platí pro těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci. Může se tak jednat nejen o péči o dítě, ale také o další členy rodiny.

108. Ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

109. Ustanovení § 276 odst. 9 zákoníku práce.

110. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003.

Na potřebnost sladování pracovního a rodinného života ochránce upozorňuje opakovaně.¹¹¹ Zaměstnavatel má podle něj aktivní povinnost předcházet nerovnému zacházení se zaměstnanci. Mezi takové povinnosti patří i úprava pracovní doby podle potřeb odůvodněných péčí o dítě. Zdůraznil, že zaměstnanci-rodiče jsou oproti ostatním zaměstnancům znevýhodněni tím, že kvůli péči o dítě a z toho vyplývajících omezení, jako například provozní doby mateřské školy, se nemohou přizpůsobit potřebám zaměstnavatele tak snadno, jako zaměstnanci, kteří nepečují o jinou osobu.¹¹²

6.2 Práce z domu

Přestože pro mnohé zaměstnance může být částečná práce z domu (tzv. home office nebo homeworking) nejvhodnějším řešením sladování práce a rodiny, zaměstnavatel nemá povinnost ji zaměstnancům umožnit. Zaměstnavatele lze o umožnění práce z domu požádat, je ale na něm, zda se na ní bude ochoten se zaměstnanci dohodnout.¹¹³

Ilustrační příklad: Dana pracuje na pozici vedoucí oddělení, aktuálně je na mateřské dovolené. Po návratu by chtěla přechodně pracovat v pondělky a pátky z domu, aby mohla vhodně sladit péči o malé dítě s pracovním životem. Domnívá se, že práci z jiného místa nic nebrání, protože jako vedoucí odboru není vázaná na každodenní fyzickou přítomnost v kanceláři. Běžně komunikuje s podřízenými telefonicky nebo e-mailem. Zaměstnavatel s tím ale nesouhlasí. Tvrdí, že je důležité, aby byla Dana k zastížení na pracovišti, aby mohla pružně reagovat, podepisovat smlouvy a jednat osobně s kolegy, což je podle zaměstnavatele rychlejší a vhodnější.

Je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět?

Není. Zákoník práce sice prikazuje zaměstnavateli umožnit zaměstnancům úpravu pracovní doby, stejnou povinnost ale ve vztahu k homeworkingu zákon nezná. To samozřejmě nebrání tomu, aby práci z domu umožnil zaměstnavatel dobrovolně.

Ilustrační příklad: Podřízená Dany vznesla vůči zaměstnavateli totožný požadavek. Na rozdíl od Dany se jí zaměstnavatel rozhodl vyhovět.

Z praxe ochránce: Na ochránce se obrátila žena se stížností na diskriminaci v zaměstnání. Zaměstnavatel totiž odmítl upravit její pracovní dobu tak, aby mohla doprovázet své dítě do mateřské školy. Stěžovatelka pracovala jako administrativní pracovnice, mezi její povinnosti patřila především fakturace objednávek. Jako jedinou možnost pro návrat z rodičovské dovolené jí zaměstnavatel nabídl práci na směnný provoz. Tvrdil, že v případě úpravy pracovní doby by nebyly pokryty jeho potřeby, a musel by proto přijmout nového zaměstnance. Vážnými provozními důvody měla být potřebná doba fakturace, která probíhá od pondělí do pátku v době mezi čtvrt na šest ráno a sedmou hodinou večerní. Této době je uzpůsobeno rozvržení směn, které mají zajistit pokrytí nejexponovanější doby, tzn. od čtvrt na šest ráno do půl desáté dopoledne, a následně od čtyř hodin odpoledne do sedmi hodin večer. V této době je pro pokrytí objemu obchodu třeba alespoň dvou zaměstnanců oddělení fakturace. Pokud by toto rozvržení stěžovatelka nepřijala, navrhoval zaměstnavatel dohodu o rozvázání pracovního poměru. V daném případě ochránce nezjistil diskriminaci práv s odkazem na provozní důvody zaměstnavatele. Toho nelze nutit, aby kvůli úpravě pracovní doby jedné zaměstnankyně musel přijmout dalšího zaměstnance.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS/VP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>

Může se jednat o diskriminaci?

Může se jednat o porušení povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci, tak jak ji zná zákoník práce.¹¹⁴ Je ale třeba vzít v úvahu, zda se situace Dany nelišila od situace její podřízené. Je možné, že povinnosti této zaměstnankyně nebyly vázány na výkon z konkrétního místa, a pro zaměstnavatele tak bylo akceptovatelné, aby pracovala z domu. Pokud by byly obě zaměstnankyně v rozdílné pozici a důležitost jejich přítomnosti na pracovišti se lišila, mohlo by být rozhodnutí zaměstnavatele v pořádku. Zakázáno je totiž svévolné rozlišování mezi zaměstnanci, nikoliv to, které má objektivní opodstatnění.

6.3 Pracovní cesty

Pracovní cestou rozumí zákon situace, kdy zaměstnavatel na krátkou dobu vyšle zaměstnance k práci mimo sjednané místo výkonu práce.¹¹⁵ Těhotné zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku 8 let smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Stejně pravidlo platí také pro samoživitele dětí do 15 let a zaměstnance, kteří pečují o jinou závislou osobu.¹¹⁶

Z praxe ochránce: Ochránce radil také státní zaměstnankyni, která se se zaměstnavatelem snažila dohodnout na zkrácené pracovní době v rozsahu 6 hodin denně. Po dlouhém vyjednávání a poradě s ochráncem se jí povedlo dosáhnout zkrácení na 6,5 hodiny denně. Popisovala při tom zkušenost, podle které není její zaměstnavatel obecně otevřený jakýmkoliv benefitům umožňujícím lepší sladění péče a pracovního života, jako například posunutí začátku pracovní doby kvůli doprovodu dětí do školky.

Podnět ochránci ze dne 22. 7. 2017, sp. zn. 6049/2017/VOP/HB

Z praxe ochránce: Na ochránce se obrátila žena s dotazem, jak řešit situaci v zaměstnání. Zaměstnavatel ji chtěl vyslat na několikadenní školení. Stěžovatelka ale pečovala o desetileté dítě a neměla možnost hlídání, zaměstnavatel na služební cestě přesto trval. Ochránce stěžovatelce poskytl právní argumentaci. Zaměstnavatel poté uznal, že by ji měl na služební cestu vyslat pouze s jejím souhlasem, a přestal na zaměstnankyni tlačit.

Podnět ochránci ze dne 10. 1. 2020, sp. zn. 209/2020/VOP/JKV

111. Tématu sladování pracovního a rodinného života se ochránce obsírně věnoval v rámci projektu Služba Sítá na míru. Přestože výstupy projektu (dostupné z www.ochrance.cz/kancelar-vop/projekty-spoluprace-sluzba-sita-na-miru/) byly zaměřené nikoliv na zaměstnance soukromých zaměstnavatelů, ale na zaměstnance ve služebních poměrech, jsou mnohé závěry platné univerzálně. Platí to například o informačním letáku Práce nebo rodina? Chtějme obojí. Dostupný z www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/Letaky/Sladovani.PDF. Zaměstnavatelé se zase mohou inspirovat Příběhy o sladování pracovního a soukromého života v Kanceláři ombudsmana. Dostupné zde www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/projekt_ESF/2018_0157_Ochrance_Letaka4_Pribehy_sladovani_04_web.pdf.

112. Zpráva ochránce ze dne 17. června 2015, sp. zn. 211/2012/DIS, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2906>.

113. Ustanovení § 317 zákoníku práce.

114. Ustanovení § 110 zákoníku práce.

115. Ustanovení § 42 zákoníku práce.

116. Ustanovení § 240 zákoníku práce.

Kapitola 7: Péče o nemocné dítě či dítě s postižením

Ještě dlouho po skončení mateřské i rodičovské dovolené se rodič může dostat do situace, kdy musí řešit sladování práce s péčí o dítě. Jaká specifika může mít péče o dítě, které je nemocné? A v čem všem Vám má zaměstnavatel vyjít vstříc, pokud se staráte o dítě s postižením?

7. Péče o nemocné dítě či dítě s postižením

7.1 Umožnění péče o nemocné dítě

Zákoník práce zná několik různých prostředků, jak skloubit povinnosti zaměstnance s potřebou péče o dítě, ať už v případě nárazových nemocí či dlouhodobé nemoci dítěte. Zákoník práce počítá s tím, že se zaměstnanci-rodice musí o nemocné děti někdy postarat. Proto zaměstnavatel musí po dobu ošetřování dítěte omluvit absenci zaměstnanců. Musí umožnit doprovod k lékaři a zákoník práce myslí také na případné hospitalizace. Pro zaměstnavatele sice může absence zaměstnanců znamenat určitou zátěž, to však neznamená, že může zaměstnance za absenci související s péčí o dítě penalizovat.

Zaměstnavatel je povinen poskytnout volno – omluvit nepřítomnost zaměstnanců po dobu ošetřování potomka.¹¹⁷

Zaměstnancům náleží od státu ošetřovné jakožto dávka nemocenského pojištění, a to po dobu maximálně 9 dnů. V případě samozivitelů je doba prodloužena na 16 kalendářních dnů.¹¹⁸ Rodiče (či jiní ošetřující) se za tu dobu mohou jednou vystřídat. Výše příspěvku činí 60 % redukováného denního vyměřovacího základu.¹¹⁹ Hovorově se volno s pobíráním ošetřovného říká, že je zaměstnanec „na OČR“ – ošetřování člena rodiny.

Co dělat, je-li dítě nemocné déle než devět dnů?

Volno pro ošetřování potomka není navázáno na čerpání ošetřovného, bez nároku na ošetřovné tak lze volno čerpat déle. Nárok na další pobírání dávky nezakládá ani to, kdyby při zařazování do směn má přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. dítě onemocnělo podruhé. Nárok na další devítidenní (případně šestnáctidenní) dávku vzniká jedině v případě, že by mezi těmito dvěma ošetřováními uběhl alespoň jeden den.

Jaký je rozdíl mezi ošetřovným a dlouhodobým ošetřovným?

Dlouhodobé ošetřovné je samostatná dávka nemocenského pojištění určená pro zaměstnance, kteří pečují o blízké s vážnou nemocí nebo po těžkém úrazu. Jeho výše se počítá stejně jako u „běžného“ ošetřovného, pobírat jej lze ale po dobu 90 dnů. Další nárok vzniká až po uplynutí 12 měsíců. Člověku, o kterého se pečuje, musí lékař vydat potvrzení o potřebě dlouhodobé péče. Nárok na ni vzniká v případě hospitalizace trvající alespoň 4 dny, a pokud bude ošetřování potřeba alespoň po dobu 30 dnů.¹²⁰

Ilustrační příklad: Iva pracuje jako prodavačka v supermarketu, zároveň pečuje o čtyřletého syna. Ten má sníženou imunitu a ze školky si často přinese virózu. Iva žije sama, a často si tak musí v práci vyřídit volno, aby o nemocného syna mohla pečovat. Pokud to jde, snaží se nadřícené hlásit absence s předstihem nebo si vyměnit směnu s některým z kolegů. Přesto občas v práci nečekaně chybí, což se její nadřícené nelíbí. Sděliila proto lvě, že by si měla péči o syna zařídít jinak, v opačném případě s ní bude muset spolupráci ukončit.

Může se jednat o diskriminaci?

Může. Zaměstnavatel je povinen vyjít rodiči vstříc, pokud potřebuje volno za účelem ošetřování dítěte do věku 10 let. U starších dětí tato povinnost vzniká, pokud jejich zdravotní stav ošetřování nezbytně vyžaduje. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl ukončit pracovní poměr proto, že zaměstnanec tohoto práva využívá, mohlo by se jednat o přímou diskriminaci z důvodu rodičovství. To samé platí v případě, že by se vůči zaměstnanci dopouštěl zaměstnavatel ze stejného důvodu jiného nepříznivého jednání (např. šikany).

7.2 Povinnosti zaměstnavatele vůči zaměstnancům pečujícím o dítě s postižením

Zákoník práce stanoví, že pokud zaměstnanec, který převážně sám pečuje o osobu závislou na pomoci, požádá o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.¹²¹

Z praxe ochránce: Na ochránce se obrátil muž, který ve svém podání namítal nepříznivé jednání ze strany vedoucího motivované tím, že stěžovatel čerpal služební volno kvůli péči o nezletilé dítě. Vedoucí proto měl užívat vůči stěžovateli různých forem nátlaku, jako časté kontroly stěžovatele při výkonu služby, nadměrné zařazování do nočních služeb, vylučování ze společenských událostí a podobně. V daném případě ochránce nebyl schopen nad veškerou pochybnost uzavřít, že se stěžovatelem bylo zacházeno méně příznivě než s jeho kolegy-nerodiči. Kdyby ano, dopustil by se zaměstnavatel přímé diskriminace z důvodu rodičovství.

Zpráva veřejného ochránce práv ze dne 16. prosince 2014, sp. zn. 231/2012/DIS/VP, dostupná z <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/1994>

117. Ustanovení § 191 zákoníku práce. Stejná možnost zaměstnanci náleží také při ošetřování jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou osobou (ustanovení § 39 zákona o nemocenském pojištění).

118. Podrobnosti k čerpání ošetřovného lze ověřit na stránkách České správy sociálního zabezpečení, dostupné z www.cssz.cz/osetrovne.

119. Ministerstvo práce a sociálních věcí nabízí kalkulačku sloužící k výpočtu jednotlivých druhů dávek. Dostupné z www.mpsv.cz/web/cz/kalkulacka-pro-vypocet-davek-v-roce-2021.

120. Podrobnosti k čerpání dlouhodobého ošetřovného lze ověřit na stránkách České správy sociálního zabezpečení, dostupné z www.cssz.cz/web/cz/dlouhodobé-osetrovne.

121. Ustanovení § 241 odst. 2 zákoníku práce.

Jako úpravu pracovní doby si lze představit typicky tyto možnosti:

- » kratší pracovní dobu, tedy poskytnutí zkráceného úvazku,
- » úpravu pracovní doby tak, aby zaměstnanci mohli vykonávat práci sice ve stejném rozsahu, ale v takové době, která bude umožňovat lepší sladění péče (například dřívější odchod z práce kvůli vyzvednutí dítěte z mateřské školy),
- » tzv. stlačený pracovní týden, v rámci kterého si zaměstnanec rozvrhne práci do delších směn v méně dnech.

Pokud by zaměstnavatel využití zkrácených úvazků nebo dalších úprav obvykle umožňoval, nikoliv však u zaměstnanců, kteří o ně žádají z důvodu sladění péče o děti, mohl by se dopustit diskriminace z důvodu rodičovství.¹²²

Tyto zaměstnance může zaměstnavatel vysílat na služební cesty pouze s jejich souhlasem.¹²³

Může se jednat o diskriminaci, pokud zaměstnavatel rozváže pracovní poměr kvůli péči o dítě s postižením?

Může. Pokud by důvodem výpovědi ve skutečnosti nebyla např. nadbytečnost, ale nespokojenost zaměstnavatele s tím, že zaměstnanec vyžaduje přijetí takových opatření, které by umožnily pečovat o dítě s postižením, mohlo by se jednat o přímou diskriminaci na základě pohlaví.

122. Ustanovení § 5 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

123. Ustanovení § 240 zákoníku práce.

Kapitola 8: Ukončení zaměstnání

8. Ukončení zaměstnání

Nejrůznějšími variantám ukončení zaměstnání se věnuje doporučení průběžně. Níže proto naleznete odkazy na jednotlivé kapitoly rozříděné podle tematických celků: ukončení ve zkušební době, uplynutím doby, na kterou byla smlouva uzavřena, dále ukončení výpovědí a ukončení dohodou.

8.1 Ve zkušební době

Zkušební doba je předem smluvně dohodnuté období, během kterého je pro zaměstnavatele i pro zaměstnance jednoduché pracovní poměr zrušit. Obvykle se sjednává ode dne nástupu a nesmí překročit 3 měsíce, případně 6 měsíců u vedoucích zaměstnanců. Nemůže být dodatečně prodloužena, ale v případě překážek v práci se přerušuje (např. při pracovní neschopnosti či čerpání rodičovské dovolené).

Obecně platí, že ve sjednané zkušební době mohou jak zaměstnavatel, tak zaměstnanci pracovní poměr ukončit, a to s okamžitou platností a bez udání důvodu. Ochránce ale už v minulosti konstatoval, že i v tomto případě je zaměstnavatel vázán zákazem diskriminace. Může tedy ukončit pracovní poměr proto, že s prací zaměstnanec není spokojen, nesmí ale rozhodovat na základě diskriminačních kritérií. Pokud by se rozhodl, že nechce zaměstnávat například těhotnou ženu, porušil by tím povinnost rovného zacházení.

K diskriminačnímu skončení pracovního poměru ve zkušební době může například dojít, když zaměstnavatel zjistí, že je zaměstnankyně těhotná. O diskriminaci by se mohlo jednat i tehdy, pokud by zaměstnavatel takto zrušil pracovní poměr poté, co by zjistil, že zaměstnanec pečuje o malé dítě (např. v průběhu zkušební doby bude čerpat OČR).

Další podrobnosti v kapitole 3.1 Ukončení pracovního poměru ve zkušební době v těhotenství.

8.2 Uplynutím doby

Nejjednodušším důvodem pro skončení pracovního poměru je uplynutí doby – pracovní vztah zaniká ke dni, kterým končí smlouva na dobu určitou či dohoda. Specifická může být situace řetězení pracovních smluv a také otázka toho, za jakých okolností si může zaměstnavatel rozmyslet dříve přislíbené prodloužení pracovní smlouvy.

Tip: Pracovní poměr na dobu určitou se nepřerušuje po dobu čerpání mateřské ani rodičovské dovolené. Pokud máte zájem na pozici po skončení smlouvy pokračovat, je vhodné včas kontaktovat zaměstnavatele a pokusit se s ním dohodnout.

Další podrobnosti v kapitole 3.4 Neprodloužení pracovní smlouvy.

Vše, co platí o neprodloužení pracovní smlouvy z důvodu těhotenství, platí i o neprodloužení smlouvy z důvodu, že se zaměstnanec stará o dítě (např. čerpá OČR).

8.3 Výpověď

Výpověď může pracovní poměr ukončit jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel. Zatímco však zaměstnanec může podat výpověď z jakéhokoliv důvodu, zaměstnavatel tak může učinit pouze z důvodů, které zákoník práce výslovně uvádí.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pokud:

- » se ruší zaměstnavatel nebo jeho část,
- » se přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část,
- » zaměstnanec se stal nadbytečným,
- » zaměstnanec nesmí nadále vykonávat svou práci ze zdravotních důvodů,
- » zaměstnanec nespĺňuje předpoklady pro výkon této práce stanovené zákonem,
- » zaměstnanec závažně poruší své povinnosti.¹²⁴

Ani z těchto důvodů (s výjimkou rušení či přemístění zaměstnavatele) nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v průběhu ochranné doby. Blíže k tomu v úvodu kapitoly Těhotenství. V takovém případě se může zaměstnavatel pokusit zaměstnance přesvědčit k podepsání dohody, k tomu více viz kapitola Nátlak na ukončení pracovního poměru dohodou.

Další podrobnosti v kapitolách 3.2 Ukončení pracovního poměru kvůli možnému těhotenství, 3.3 Odvolání z vedoucí funkce před odchodem na mateřskou dovolenou, 5.4 Výpočet odstupného při ukončení pracovního poměru po návratu z rodičovské dovolené a 5.3 Propuštění pro nadbytečnost.

8.4 Dohodou

Zaměstnanec se zaměstnavatelem mohou pracovní vztah ukončit také vzájemnou dohodou.¹²⁵ K takovému rozvázání by mělo docházet výlučně po shodě obou stran. Někdy však dohody mohou sloužit zaměstnavatelům k obcházení jejich povinností v případech, kdy se ve skutečnosti jedná o jednostranné ukončení.

Podrobnosti viz kapitola 5.2 Nátlak na ukončení pracovního poměru dohodou.

¹²⁴. Ustanovení § 52 zákoníku práce.

¹²⁵. Ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Kapitola 9: Jak se bránit?

9. Jak se bránit?

9.1 Možnosti obrany podle jednotlivých orgánů

Zorientovat se ve svých právech je dobrý začátek, záhy ale přichází otázka, jak s danou situací naložit. Možnosti obrany se přitom mohou různit nejen případ od případu, ale hlavně podle toho, jakého výsledku chcete dosáhnout. Rád/a byste v práci setrval/a a pokusil/a se neshody urovnat? Anebo jsou vztahy nenávratně poškozeny, ale nechcete, aby se situace u zaměstnavatele opakovala u někoho dalšího v budoucnu? Budete radši, když dosáhnete omluvy anebo odškodnění? A jde Vám o řešení konkrétního sporu, anebo chcete přispět hlavně k systémovému řešení do budoucna?

9.1.1 Vyjednávání se zaměstnavatelem

Zkušenost ochránce dokazuje, že už neformální vyjednávání se zaměstnavatelem může přinést nečekané výsledky. Nastudujte si právní úpravu a příručky či články z důvěryhodných zdrojů a jděte si s nadřízenými promluvit. Možná zjistíte, že si nevhodnost svého chování zaměstnavatel ani neuvědomoval, nebo bude ochoten najít společně kompromis. I kdyby nešlo dosáhnout pro Vás ideálního výsledku, možná je reálné alespoň zlepšit svoji pozici. Zákoník práce výslovně stanoví, že zaměstnanci mají právo na projednání svých stížností zaměstnavatelem.¹²⁶

Čeho mohou dosáhnout? Vyjednáváním se zaměstnavatelem můžete zlepšit svoji pozici, v ideálním případě konflikt zcela zažehnat. Smírné řešení je přitom nejméně náročné jak po časové, tak finanční stránce. Na rozdíl od soudního sporu navíc nemusí zcela vyloučit dobré vztahy do budoucna.

Tip: Máte podezření na diskriminaci a nevíte, jak zaměstnavateli vhodně argumentovat? Můžete se obrátit na ochránce s žádostí o radu.

9.1.2 Odborová organizace

Odborové organizace slouží k ochraně práv zaměstnanců a mají právo projednávat s ním kromě hromadných stížností také individuální stížnosti zaměstnanců. Pokud u zaměstnavatele odbory fungují, je vhodné se s žádostí o řešení sporu obrátit na ně. Díky svému postavení může být odborová organizace cenným prostředníkem pro smírné řešení či hledání kompromisu.

Čeho mohou dosáhnout? V odborech získáte prostředníka při vyjednávání. Těžít můžete ze zkušeností i z dlouhodobých vztahů odborů se zaměstnavatelem. Stejně jako v případě individuálního vyjednávání zůstává naděje na smírné řešení a dobré vztahy.

Tip: Pokud u zaměstnavatele funguje odborová organizace, je vhodné o řešení konfliktu se zaměstnavatelem požádat právě odbory.

9.1.3 Mediace

Při snaze urovnat spor mimosoudně můžete využít pomoci mediátora – nestranného prostředníka, který bude při domluvě se zaměstnavatelem průvodcem. Celý proces mediace je založen na dobrovolnosti obou stran a měl by vést k takovému výsledku, který bude akceptovatelný pro obě strany. V porovnání se soudy může být tato cesta rychlejší, levnější a má potenciál vztahy spíše uklidnit než dále eskalovat.

Čeho mohou dosáhnout? Mediace může pomoci se se zaměstnavatelem dohodnout ke spokojenosti obou stran. Může být také rychlejší a levnější než soudy. Limitací může být to, že je celý proces založen na ochotě obou stran se do mediace zapojit.

Tip: Jak mediace obvykle probíhá a jak vybrat vhodného mediátora poradí leták [Mediace](#).¹²⁷

9.1.4 Inspekce práce

Na dodržování pracovněprávních předpisů dohlíží 8 oblastních inspektorátů práce (dále také „OIP“). Zabývají se mohou nejen diskriminací, ale také dodržováním povinností v oblasti odměňování, bezpečnosti práce atd. Pokud si myslíte, že zaměstnavatel postupuje v rozporu se zákoníkem práce, můžete se obrátit na OIP. Inspektorát se může rozhodnout, jestli se na základě Vašeho podnětu vydá k zaměstnavateli na kontrolu. O jeho rozhodnutí, stejně jako o výsledku případné kontroly, by Vás měl informovat. V podnětu můžete výslovně uvést, že v souladu § 42 správního řádu¹²⁸ žádáte do 30 dnů o informaci, jak s podnětem naložil.

Pokud nebudete s provedením kontroly spokojen/a, stěžujte si vedoucímu inspektorovi oblastního inspektorátu práce. Ten může závěry OIP přehodnotit. Následně můžete kontaktovat Státní úřad inspekce práce jako nadřízený orgán. Pokud ani to nepovede k nápravě, můžete se obrátit na ochránce, aby postup inspekce prošetřil.

Čeho mohou dosáhnout? Inspektorát práce může zaměstnavateli udělit pokutu a vyzvat ho k nápravě. Nepomůže Vám ale s osobními požadavky vůči zaměstnavateli (nemůže Vám například přiznat nevyplacenou mzdu nebo dosáhnout zrušení výpovědi, to může jedině soud).

Tip: Jak postupovat, pokud se rozhodnete obrátit na inspekci? Nahlédněte do letáku [Pracovněprávní vztahy a inspekce práce](#).¹²⁹

127. Mediace. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/mediace/mediace.pdf.

128. Ustanovení § 42 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů.

129. Pracovněprávní vztahy a inspekce práce. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/pracovnepravni-vztahy/pracovnepravni-vztahy.pdf.

126. Ustanovení § 276 zákoníku práce.

9. 1. 5 Ombudsman

Veřejný ochránce práv působí k ochraně osob před nezákonným jednáním úřadů či jejich nečinností. Poskytuje také metodickou pomoc obětem diskriminace. Prakticky to znamená, že Vám nejdříve vysvětlí, zda by se o diskriminaci mohlo jednat, a poté Vás navede na co nejefektivnější řešení situace.

Pokud je podezření na diskriminaci dostatečně silné, může požádat zaměstnavatele o vyjádření. Zaměstnavatelé ale zpravidla nemají povinnost s ochráncem spolupracovat ani na jeho dotazy odpovídat. Pokud by se aktivita ochránce nejevila jako efektivní, může Vám ochránce navrhnout jiný, vhodnější postup. Přehledný postup ochránce naleznete v letáku [Rovné zacházení](#).¹³⁰

Závěry ochránce můžete použít k dalšímu vyjednávání se zaměstnavatelem nebo jako podklad pro řízení před soudem.

Ochránce má také možnost prošetřit postup inspekčních orgánů. V takovém případě je potřeba se nejdříve obrátit na Oblastní inspektorát práce a podklady od něj ochránci zaslat jako přílohu podnětu.

Čeho mohu dosáhnout? Ochránce Vám může poradit nejvhodnější způsob obrany v konkrétní situaci. Pokud to dává smysl, může oslovit zaměstnavatele s dotazy a námitku diskriminace sám posoudit. Zaměstnavateli pak může doporučit, jak situaci napravit. Nemůže jej ale donutit, aby doporučení splnil. Závěry ochránce můžete použít pro další jednání se zaměstnavatelem nebo v případném soudním řízení.

Tip: Pro základní zorientování se ve Vaší situaci mohou pomoci informační letáky ochránce. Podívejte se například do letáku [Rovné zacházení](#)¹³¹ nebo [Diskriminace z důvodu pohlaví](#).¹³² Obecný přehled toho, čím se ochránce může zabývat, naleznete v letáku [Ombudsman](#). Zajímá Vás, jestli už ochránce řešil podobný případ tomu Vašemu? Podívejte se do [evidence jeho stanovisek](#).¹³³

9. 1. 6 Soudy

Soudy hrají při posuzování diskriminace nezastupitelnou roli: jedině prostřednictvím antidiskriminační žaloby k soudu můžete získat pravomocné rozhodnutí o tom, že k diskriminaci skutečně došlo.

Antidiskriminační žalobou se můžete domáhat:

- » upuštění od diskriminace,
- » odstranění následků diskriminace,
- » omluvy,
- » náhrady nemajetkové újmy v penězích.¹³⁴

Podle konkrétní situace lze požadovat vše z uvedeného anebo jen kombinaci některých nároků. Podat můžete i jiné typy žalob, typicky žalobu na ochranu osobnosti nebo žalobu na neplatnost výpovědi. Nezanedbatelným může být také přínos pro další lidi v podobné situaci do budoucna.

Žalobu lze podat i bez právního zástupce, vždy je ale vhodnější obrátit se na zkušeného advokáta. Možnosti právní pomoci naleznete v letáku [Právní pomoc](#).¹³⁵

Vedle výhod v případě úspěšné soudní obrany je ale třeba zmínit také její nevýhody. Soudní spory mohou trvat několik let a zahrnovat finanční riziko – v případě úspěchu náklady na advokáta (pokud soud nepřizná úhradu těchto Vašich nákladů protistraně), v případě neúspěchu soudní výlohy protistrany. Proti rozhodnutí soudu se nelze bránit u ochránce – více viz leták [Soudy](#).¹³⁶

Čeho mohu dosáhnout? Prostřednictvím antidiskriminační žaloby se můžete domoci především skončení diskriminace, omluvy či finančního odškodnění, jinými žalobami pak např. určení neplatnosti výpovědi.

Tip: Chcete se obrátit na soud? Pamatujte na to, že musíte dodržet potřebné lhůty, v některých případech jen z měsíce. S rozhodnutím proto neváhejte a co nejdříve se obraťte na ochránce či přímo na advokáta.

Co když si nemohu dovolit advokáta?

V některých případech může ochránce zkusit zprostředkovat právní zastoupení tzv. pro bono, tedy bezplatně. Tuto možnost má ochránce díky spolupráci s organizací Pro bono aliance. Cílem spolupráce je pomáhat obětem diskriminace, které by si pro nemajetnost či jiné znevýhodnění nemohly samy právní služby zajistit. Od roku 2012 předal ochránce k bezplatnému právnímu zastoupení celkem 19 případů.

Jsou antidiskriminační žaloby časté?

V roce 2020 vydal ochránce výzkum, ve kterém zanalyzoval rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech mezi lety 2015–2019.¹³⁷ Z 90 žalob soudy posuzovaly diskriminaci v oblasti práce a zaměstnání celkem v 59 případech, z toho v 15 případech z důvodu pohlaví.

Přesun důkazního břemene v diskriminačních sporech

Prokázat diskriminaci bývá ze strany její oběti obtížné. Ve sporech o diskriminaci se proto před soudem uplatní zvláštní pravidlo pro dokazování, tzv. přesun důkazního břemene.¹³⁸ To zajišťuje, aby oběť diskriminace, která je v obtížné důkazní situaci, měla s protistranou srovnatelné postavení.

Díky přesunu důkazního břemene postačí, pokud žalující prokáže, že byl/a znevýhodněn/a, a to za podezřelých okolností. Žalovaná strana (zde zaměstnavatel) následně musí předložit důkazy, které by domněnku diskriminace vyvrátily.¹³⁹

Tato zásada se liší od obecného postupu v dokazování před soudem, kdy je každý z účastníků povinen sám prokázat pravdivost svých tvrzení. Oběti diskriminace ale často nemají přístup k informacím, kterými by bylo možné prokázat nejen, co se stalo, ale také proč se to stalo – jaká byla motivace zaměstnavatele pro dané jednání. V případě, že o diskriminaci nešlo, žalovaná strana by měla snáze prokázat skutečné (nediskriminační) důvody pro svůj postup.

130. Rovné zacházení. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Rovne-zachazeni.pdf.

131. Rovné zacházení. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Rovne-zachazeni.pdf.

132. Diskriminace z důvodu pohlaví. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Diskriminace-z-duvodu-pohlavi.pdf.

133. Evidence stanovisek ombudsmana. Dostupná z <https://eso.ochrance.cz/>.

134. Ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. Sankcemi za porušení zákazu diskriminace se zabýval i Soudní dvůr Evropské unie. V případě, že stát sankcionuje porušení diskriminace povinností kompenzovat způsobenou újmu, musí přiznaná kompenzace zajistit skutečnou a efektivní soudní ochranu, mít skutečný odrazující účinek a musí být přiměřená způsobené újmě (rozsudek Soudního dvora EU ze dne 22. 4. 1997, C-180/95, Draehmpaehl). To samé nedávno konstatoval také český Ústavní soud, když řekl, že je stát povinen v případech diskriminace v přístupu k zaměstnání poskytnout oběti diskriminace prostředky právní ochrany, které budou ve svém celku účinné, přiměřené a odrazující. Usnesení Ústavního soudu ze dne 19. 2. 2021, sp. zn. II. ÚS 1148/20.

135. Právní pomoc. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/pravni-pomoc/pravni-pomoc.pdf.

136. Soudy. Dostupné www.ochrance.cz/letaky/soudy/soudy.pdf.

137. Výzkum veřejného ochránce práv 2020: Rozhodování českých soudů o diskriminačních sporech 2015–2019. Dostupné z www.ochrance.cz/fileadmin/user_upload/DISKRIMINACE/Vyzkum/2020-vyzkum_judikatura-DIS.pdf.

138. Ustanovení § 133a občanského soudního řádu.

139. Ústavní soud k tomu upřesňuje, že situace, kdy zaměstnavatel zachází rozdílně se dvěma zaměstnanci (příčemž jeden z nich je příslušníkem zranitelné skupiny), nemusí být vždy diskriminací. Oběť diskriminace musí soudu předložit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy. Ústavní soud hovoří o doktríně „rozumné pravděpodobnosti“, s níž běžně pracují britské soudy. Viz nálezy Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15.

9.2 Možnosti obrany podle jednotlivých situací

Ať už se jedná o jakoukoliv situaci, můžete se obrátit na ochránce s žádostí o radu. Ochránce má zákonem daný úkol poskytovat obětem diskriminace tzv. metodickou pomoc – kromě samotného posuzování diskriminace tak může být nápomocen v zorientování se v celé situaci.

Poradit se můžete také s nevládními organizacemi a poradnami, které se pracovním právem zabývají.

9.2.1 Nepřijetí do zaměstnání

Neuspěl/a jste v přijímacím řízení a domníváte se, že to bylo způsobeno diskriminačními kritérii zaměstnavatele. Co si počít?

- » Shromážděte indicie, které toto podezření mohou potvrdit.
- » Zaměstnavatele můžete zkusit oslovit s žádostí o vysvětlení, proč jste u výběrového řízení neuspěl/a.¹⁴⁰
- » Obratě se na inspekci práce s žádostí o kontrolu zaměstnavatele. Možnosti inspektorátu naleznete v první části této kapitoly. Pozor: inspektorát práce může zaměstnavateli udělit pokutu a vyzvat ho k nápravě. Nepomůže Vám ale s individuálními nároky vůči zaměstnavateli, především nedonutí zaměstnavatele, aby Vás do zaměstnání přijal.
- » Zvážit můžete také žalobu k soudu. V takovém případě je vhodné poradit se s advokátem. Podrobnosti naleznete v první části této kapitoly.

9.2.2 Odměňování

Dozvěděli jste se, že mají kolegové vyšší mzdu, aniž by k tomu byl objektivní důvod. Jak se bránit?

- » Pokud to jde, zjistěte výši mzdy ostatních kolegů. Srovnání většího počtu mezd může odhalit vzorce – např. že zaměstnavatel systematicky hůře ohodnocuje matky s malými dětmi, ale třeba také to, že jsou rozdíly rozprostřeny mezi zaměstnanci rovnoměrně.
- » Obrátit se můžete i na odborovou organizaci, které zaměstnavatel musí sdělit i takové informace, které jinak považuje za důvěrné.¹⁴¹
- » Obratě se na inspekci práce s žádostí o kontrolu zaměstnavatele. Možnosti inspektorátu naleznete v první části této kapitoly.
- » Zvážit můžete také žalobu k soudu. V takovém případě je vhodné poradit se s advokátem. Podrobnosti naleznete v první části této kapitoly.

9.2.3 Sladování

Kvůli péči o dítě nebo člena rodiny si potřebujete se zaměstnavatelem dohodnout úpravu pracovní doby nebo třeba možnost práce z domu, zaměstnavatel Vám to ale nechce umožnit. Co teď?

- » Prostudujte leták [Sladování v pracovním poměru](#)¹⁴², případně [Sladování ve státní službě](#).¹⁴³
- » Zorientujte se, v jakých případech má zaměstnavatel povinnost požadavku vyhovět a kdy je to na jeho uvážení. Přehled sladovacích opatření obsahuje kapitola Sladování pracovního a rodinného života.
- » Zjistěte, zda některému z Vašich kolegů zaměstnavatel vyhověl, ač jste se nacházeli v podobné situaci. Pokud by se v obou případech jednalo o rodiče, mohl by se zaměstnavatel dopouštět obecného nerovného zacházení se zaměstnanci. Pokud by naopak systematicky neumožňoval sladování z důvodu péče o děti, i když by zaměstnancům, kteří nejsou rodiči, vycházel vstříc, mohlo by se jednat o diskriminaci z důvodu rodičovství.
- » Obratě se na inspekci práce s žádostí o kontrolu zaměstnavatele. Možnosti inspektorátu naleznete v první části této kapitoly.
- » Obrátit se můžete také na ochránce nebo na soud.

9.2.4 Šikana vs. diskriminace

Nadřízený v práci se vůči Vám chová nepřátelsky, ačkoliv k tomu nemá objektivní důvod. Jak takové jednání definovat a jak se mu bránit?

Šikanu lze definovat jako jakékoliv jednání jiného člověka, které vytváří nepřátelské prostředí. Ne vždy se musí jednat o diskriminační jednání. Pokud jedná nadřízený nepříznivě s podřízenými zaměstnanci, mluvíme o tzv. bossingu. Opačnou dynamiku (šikana vedoucího zaměstnance podřízenými) nazýváme staffingem. Jako mobbing označujeme šikanu v kolektivu mezi stejně postavenými zaměstnanci. Tyto druhy šikany můžou, ale nemusí být současně diskriminací. Záležet bude na tom, zda je nepříznivé zacházení motivováno některým z diskriminačních důvodů anebo osobní nevráživostí.

- » Prostudujte leták [Šikana v práci](#)¹⁴⁴ a [Jak pomoci oběti šikany v práci](#).¹⁴⁵
- » Konflikt zkuste nejdříve řešit přímo se zaměstnavatelem.
- » Pokud neuspějete, obraťte se na inspekci práce s žádostí o kontrolu zaměstnavatele. Pokud se domníváte, že je důvodem nevráživosti Vaše chráněná charakteristika, zdůrazněte toto podezření v podnětu. Inspektorát může řešit jak rovné zacházení se zaměstnanci obecně (tedy i bez diskriminačního prvku), tak v situacích, kdy je šikana současně diskriminací. Možnosti inspektorátu naleznete v první části této kapitoly.
- » V případě nesouhlasu s vyřízením ze strany inspektorátu se můžete obrátit na ochránce. Ten může prošetřit možná pochybení inspektorátu práce. Samotnou šikanu však ochránce řešit nemůže.

9.2.5 Ukončení zaměstnání

Zaměstnavatel Vás hodlá propustit nebo už propustil. Jak se včas bránit a na koho se v takové situaci obrátit?

- » Prostudujte leták [Skončení pracovního poměru](#).¹⁴⁶

140. Soudní dvůr Evropské unie ovšem konstatoval, že právní úprava neumožňuje, aby uchazeč, který splňuje předpoklady uvedené v inzerátu nabízejícím zaměstnání a jehož kandidatura byla odmítnuta, získal informace, zda zaměstnavatel na základě výběrového řízení na dané pracovní místo přijal jiného uchazeče. Zaměstnavatel nemá povinnost tyto informace zaměstnanci sdělit. Pokud zaměstnavatel odepře uchazeči veškeré informace o výběrovém řízení (nebo na jeho žádosti nereaguje), měl by tuto skutečnost vzít v úvahu soud v rámci prokazování skutečností, které umožňují vycházet z domněnky, že došlo k diskriminaci (rozsudek Soudního dvora ze dne 19. 4. 2012, Galina Meister proti Speech Design Carrier Systems GmbH, C-415/10).

141. Ustanovení § 276 zákoníku práce.

142. Sladování v pracovním poměru. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Sladovani-v-pracovnim-pomeru.pdf.

143. Sladování ve státní službě. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/sladovani-ve-statni-sluzbe/sladovani-ve-statni-sluzbe.pdf.

144. Šikana v práci. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/sikana-na-pracovisti/sikana-na-pracovisti.pdf.

145. Jak pomoci oběti šikany v práci. Dostupné z www.ochrance.cz/uploads-import/Letaky/Sikana-na-pracovisti_rady.pdf.

146. Skončení pracovního poměru. Dostupné z www.ochrance.cz/letaky/skonceni-pracovniho-pomeru/skonceni-pracovniho-pomeru.pdf.

- » Nepodepisujte na místě rozvázání pracovního poměru dohodou, zvláště pokud jste k vzájemné dohodě se zaměstnavatelem ve skutečnosti nedospěli. Vezměte si dokumenty k prostudování a případně k poradě s právníkem.
- » Nebojte se obrátit na poradnu nebo advokáta, a to co nejdříve.
- » Zeptejte se zaměstnavatele na důvody. Pokud uzavíráte dohodu, trvejte na uvedení důvodu ukončení poměru – může to mít vliv na výši podpory v nezaměstnanosti.
- » Postupujte rychle. Situaci sice může posoudit ochránce nebo inspekce, ztrátě zaměstnání ale může zabránit kromě samotného zaměstnavatele jedině soud.
- » Pozor na lhůty: žalobu na určení neplatnosti výpovědi lze podat jen do dvou měsíců od ukončení pracovního poměru.
- » Nezanedbejte ani přihlášení na úřad práce, pokud nemáte další zaměstnání. Přihlásit se do evidence uchazečů o zaměstnání je třeba do tří dnů od skončení pracovního poměru. Pozdější přihlášení může vést k nižší podpoře v nezaměstnanosti.



Norway
grants



ombudsman
veřejný ochránce práv