

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Pracovněprávní aspekty péče o dítě**

**Bc. Lenka Drgoňová**

© 2018 ČZU v Praze

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Lenka Scheubová

Podnikání a administrativa

Název práce

**Pracovněprávní aspekty péče o dítě**

Název anglicky

**Labor aspects of child care**

---

### Cíle práce

Hlavním cílem práce je zjistit, jaké jsou nejčastější překážky návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené.

Dílčím cílem bude zpracovat související právní úpravu, a to z pohledu žen pečujících o dítě. Dílčím cílem je získat odpovědi na další dílčí výzkumné otázky související se zaměstnáváním žen pečujících o dítě. Dále je dílčím cílem vyhodnotit výsledky výzkumu a potvrdit, popřípadě vyvrátit předem stanovené hypotézy.

### Metodika

Diplomová práce se skládá ze dvou hlavních částí, a to části teoretické a části praktické

Obsahem a zejména metodou použitou v teoretické části je deskripce a interpretace právní úpravy vybraných pojmů z oblasti zaměstnávání těhotných žen a pojmů souvisejících s mateřskou a rodičovskou dovolenou, a to za pomoci studia a následné analýzy odborné literatury, právních předpisů a judikatury. Součástí teoretické části je také výklad současné situace týkající se postavení žen na pracovním trhu a s ním související diskriminace.

Další částí je část praktická, kde je použita zejména metoda kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaných rozhovorů s vybraným okruhem respondentů. K získání potřebných dat jsou také využita statistická data.

Práce je zakončena kritickou interpretací výsledků a doporučením na zlepšení současné situace na pracovním trhu.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

Mateřská dovolená, Peněžitá pomoc v mateřství, Rodičovská dovolená, Rodičovský příspěvek, Práce z domova, Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené, Úprava pracovní doby, Péče o dítě

---

## Doporučené zdroje informací

- BARTÁKOVÁ H.: Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice, 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita 2009. ISBN: 978-802-1050-129.
- BIČÁKOVÁ A., Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce, 1. vydání, Praha: nakl. Národohospodářský ústav Akademie věd České republiky 2015. ISBN: 978-80-7344-354-2.
- BURDOVÁ, E., SCHMIED Z., ŽENÍŠKOVÁ M.: Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená, 1. vydání, Praha: ASPI 2008. ISBN: 978-807-3573-713.
- ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: Peněžitá pomoc v mateřství, Rodičovský příspěvek, 1. vydání, Praha: nakl. Úřad práce 2014. ISBN: 978-80-87039-37-3.
- FIALOVÁ E., SPOUSTOVÁ I., HAVELKOVÁ B.: Diskriminace a právo, 1. vydání, Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.
- JANEČKOVÁ E.: Pracovní právo a mateřství, 1. vydání, Praha: nakl. Wolters Kluwer Česká republika 2013. ISBN: 978-80-7478-337-1.
- JUDR. SEEMANOVA J. A KOL.: Nebojujte se zákony – příručka pro rodiče, 1. vydání, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4.
- KUCHAŘOVÁ V., ETTLEROVÁ S., NEŠPOROVÁ O., SVOBODOVÁ K.: Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů, uplatnění nároku na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi, 1. vydání, Praha: VÚPSV 2006. ISBN: 80-87007-18-2.
- SCHMIED Z., TRYLČ L.: Zákoník práce 2016, 12. aktualizované vydání, Olomouc: nakl. Anag 2015. ISBN: 978-80-7263-987-8.
- ŽENÍŠKOVÁ M., PŘIB J.: Zákon o nemocenském pojištění 2016 s komentářem a příklady, 9. aktualizované vydání, Olomouc: nakl. Anag 2016. ISBN: 978-80-7263-993-9.
- 

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 ZS – PEF (únor 2018)

## Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

## Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 8. 11. 2016

**JUDr. Jana Borská, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 9. 11. 2016

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 26. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Pracovně právní aspekty péče o dítě" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29. března 2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Ing. Renatě Korcové za její rady, připomínky k této práci a neméně za trpělivost a pochopení, kterého bylo potřeba při psaní mé diplomové práce. Dále děkuji všem zúčastněným respondentům, kteří se svými odpověďmi podíleli na výstupech výzkumů a samozřejmě také mé rodině a manželovi, který mi byl velkou oporou.

# Pracovněprávní aspekty péče o dítě

## Souhrn

Diplomová práce s názvem Pracovněprávní aspekty péče o dítě je rozdělena na dvě hlavní části. První část – teoretická – je věnována deskripci a dále interpretaci právní úpravy vybraných pojmů z oblasti zaměstnávání těhotných žen a pojmů souvisejících s mateřskou a rodičovskou dovolenou. V neposlední řadě je k tomuto tématu využito také příslušné judikatury, která dopomáhá objasnit nejasné situace či výklady určitých pojmů. Teoretická část také poukazuje na současnou situaci týkající se postavení žen na pracovním trhu, zejména pak žen, které se vrací po mateřské a rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu.

V rámci druhé – praktické – části, je proveden kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření, který si klade za cíl odhalit skutečný pohled na danou problematiku jak ze strany zaměstnanců, tedy pracujících žen pečujících o dítě, tak ze strany zaměstnavatelů, kteří tyto ženy (ne)zaměstnávají. Toto dotazníkové šetření je doplněno o metodu kvalitativního výzkumu, který je realizován prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru s personálními agenturami, jejichž pohled na tuto problematiku je považován za přínosný.

Diplomová práce je zakončena kritickou interpretací výsledků a doporučením na zlepšení současné situace na pracovním trhu.

**Klíčová slova:** Mateřská dovolená, Peněžitá pomoc v mateřství, Ochranná lhůta, Rodičovská dovolená, Rodičovský příspěvek, Porodné, Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené, Intenzivní mateřství, Úprava pracovní doby, Ošetřovné

# Labor aspects of child care

## Summary

This diploma thesis named as Work and legal aspects of child care is composed of two parts. The first – theoretical part – is addicted to description and interpretation of legislation of characteristic terms such as employing of pregnant women or terms regarding maternity and parental leave. The relevant jurisprudence was used for this theme which helps to clarify unclear situations and interpretation of specific terms. The theoretical part points out the current situation regarding the position of women on the labour market, especially regarding women coming back to working process from maternity or parental leave.

The second practical part deals with quantitative research which was made by form of questionnaire research. The goal of this research is to reveal the real point of view of employees – working women caring of a child – and employers – employing these women – on this issue. The qualitative research is added to the questionnaire research. It is carried out by partly structured interviews with labour agencies because their point of view on this issue is considered to be beneficial.

The diploma thesis concerns critical interpretation of results and recommendation on improvement of current situation on the labour market.

**Keywords:** Maternity leave, Financial help in maternity, Protection period, Parental leave, Maternity grant, Compensatory contribution in pregnancy and maternity, Comeback to work after parental leave, Intensive maternity, Adjustment of working time, Medical treatment.

# Obsah

<b>1 Úvod.....</b>	<b>10</b>
<b>2 Cíl práce a metodika .....</b>	<b>12</b>
2.1 Cíl práce .....	12
2.2 Metodika .....	13
<b>3 Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1 Právní úprava pracovně právních vztahů těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě .....	15
3.1.1 Právní úprava EU .....	15
3.1.2 České právní předpisy.....	16
3.2 Pracovní podmínky těhotných žen a matek .....	17
3.2.1 Převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení.....	17
3.2.2 Další zvláštní pracovní podmínky těhotných žen .....	19
3.2.3 Rozvázání pracovního poměru .....	20
3.3 Překážky na straně zaměstnance .....	23
3.3.1 Mateřská dovolená .....	23
3.3.2 Rodičovská dovolená.....	23
3.3.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte .....	24
3.4 Dávky nemocenského pojištění.....	25
3.4.1 Peněžité pomoci v mateřství .....	25
3.4.1.1 Nárok na PPM vybraných skupin osob .....	26
3.4.1.2 Výše peněžité pomoci v mateřství.....	28
3.4.2 Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství .....	28
3.5 Dávky státní sociální podpory.....	28
3.5.1 Porodné .....	29
3.5.2 Rodičovský příspěvek.....	30
3.6 Souběh výkonu práce a mateřské/rodičovské dovolené.....	32
3.6.1 Zaměstnání u současného zaměstnavatele .....	33
3.6.2 Formy zkráceného úvazku .....	34
3.6.2.1 Dohoda o provedení práce.....	34
3.6.2.2 Dohoda o pracovní činnosti.....	35
3.6.3 OSVČ.....	36
3.7 Zaměstnatelnost žen po mateřské/rodičovské dovolené .....	38
3.7.1 Diskriminace žen na trhu práce .....	39
3.7.2 Nezaměstnanost žen s malými dětmi.....	40
3.8 Návrat žen po mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání.....	42



3.8.1	Poloviční pracovní úvazek.....	44
3.8.2	Práce z domova.....	47
3.8.3	Ošetřovné.....	47
3.9	Zvyšování kvalifikace v průběhu rodičovské dovolené.....	49
3.10	Otcovská dovolená.....	50
3.11	Zpracování statistických dat.....	51
<b>4</b>	<b>Praktická část .....</b>	<b>56</b>
4.1	Dotazníkové šetření.....	56
4.1.1	Výsledky průzkumu z pohledu zaměstnanců.....	57
4.1.2	Výsledky průzkumu z pohledu zaměstnavatelů.....	65
4.2	Polostrukturovaný rozhovor s personálními agenturami .....	71
4.2.1	Personální agentura č. 1 .....	71
4.2.2	Personální agentura č. 2 .....	73
<b>5</b>	<b>Diskuze a doporučení.....</b>	<b>75</b>
<b>6</b>	<b>Závěr.....</b>	<b>77</b>
<b>7</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>80</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>85</b>

# 1 Úvod

Návrat žen do zaměstnání po mateřské, resp. rodičovské dovolené, vyvolává u většiny žen velké obavy. Tyto obavy plynou ze současné situace na trhu práce, která klade vysoké nároky na zaměstnance a potřebu neustálého prohlubování znalostí v oboru v souvislosti například s technologickým pokrokem. Pokud tedy žena zůstane cca 3 až 5 let doma s dětmi, je přirozené, že za tuto dobu může v jejím pracovním oboru dojít k hodně změnám, jejichž neznalost pak ženu staví do horšího postavení z pohledu zaměstnavatele. Není tedy pochyb, že v dnešní době je nezbytné udržovat tzv. „krok s dobou“ a i během mateřské/rodičovské dovolené neustále prohlubovat své znalosti, nabírat nové zkušenosti nebo zvyšovat svou kvalifikaci, aby měla žena při opětovném návratu na pracovní trh zaměstnavateli co nabídnout. Obavy z návratu do zaměstnání nejsou jediné, se kterými se žena pečující o dítě setkává. Také již těhotné ženy by měly znát svá práva a nebát se je uplatnit u svého zaměstnavatele, stejně tak jako dávky, které jim v souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím náleží.

Diplomová práce je rozdělena na dvě části, a to na část teoretickou a část praktickou. Teoretická část je věnována rozboru právní úpravy dané problematiky. Konkrétně tedy řeší, jaké jsou pracovní podmínky těhotných žen a matek, jaká jsou jejich práva a oznamovací povinnosti, v čem spočívá mateřská a rodičovská dovolená a jaké dávky v souvislosti s touto dovolenou souvisí, stejně tak podmínky pro nárok na onu dávku a její výše. Druhá polovina teoretické části se zaměřuje na návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce, popřípadě ještě během rodičovské dovolené, tedy souběh výkonu práce a rodičovské dovolené. V této části jsou také uvedena statistická data, která zobrazují procentuální stav nezaměstnanosti žen po skončení mateřské/rodičovské dovolené. Dále jsou zpracována statistická data týkající se podílu nezaměstnaných těhotných žen a žen do 9 měsíců od porodu a osob pečujících o dítě do 15 let na celkové nezaměstnanosti v posledních letech.

Praktická část blíže rozebírá problémy, se kterými se ženy často setkávají při návratu na pracovní trh po skončení mateřské a rodičovské dovolené. Tato část je věnována kvalitativnímu výzkumu formou dotazníkovému šetření, jehož respondenti byly ženy na mateřské/rodičovské dovolené nebo ženy, které se právě vracejí nebo se v nedávné době vracely zpět do zaměstnání. Poslední část uvádí výsledek z kvalitativního přístupu k

výzkumu, který spočíval v polostrukturovaném rozhovoru s personálními agenturami, jakožto vhodnými respondenty pro účely této diplomové práce.

Při výběru vhodného tématu diplomové práce bylo jedním z kritérií volba takové diplomové práce, která určitým způsobem souvisí s autorem závěrečné práce, je mu blízká a na jejíž psaní má osobní zájem, tedy zpracování a výsledky diplomové práce budou pro autora samotného určitým přínosem. Přestože autorka této práce nestuduje na magisterském studiu obor práva, jako tomu bylo v případě studia bakalářského, výběr tématu pracovněprávní aspekty péče o dítě bylo zhodnoceno jako vhodné téma, protože kromě zájmu o pracovní právo jako takové, sama autorka práce je v současné době na rodičovské dovolené a bude v nejbližší době čelit bariérám, které souvisí s návratem na trh práce.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Hlavním cílem práce je zjistit, jaké jsou nejčastější překážky návratu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené. Přestože se zdá být zřejmé, o jaké konkrétní překážky se jedná, diplomová práce si klade za cíl odhalit další bariéry návratu na pracovní trh, které nejsou tak očividné.

Dílčí cíle diplomové práce pak spočívají ve zpracování právní úpravy, vysvětlení řady pojmů v souvislosti problematikou pracovního procesu a péčí o dítě. Mimo hlavní cíl práce se diplomová práce zaměřuje také na získání odpovědí na dílčí výzkumné otázky související se zaměstnáváním žen pečujících o dítě. Pro tento účel byly předem stanoveny dílčí výzkumné otázky. Tato část praktické části si klade za cíl poukázat na současné problémy této problematiky a pomocí metod kvantitativního a kvalitativního výzkumu získat reálný pohled na věc od respondentů, kterých se toto téma aktuálně týká. V rámci této části je za cíl zjistit odpovědi na to otázky typu:

- Mají ženy zájem o práci na zkrácený úvazek při mateřské/rodičovské dovolené?
- Zvyšují si ženy během mateřské/rodičovské dovolené svoji kvalifikaci?
- Co je jejich hlavním kritériem při hledání zaměstnání?
- Mají zaměstnavatelé obavy přijmout ženu pečující o dítě a příp. proč?

Na závěr jsou vyhodnoceny výsledky výzkumu a potvrzeny, popřípadě vyvráceny předem stanovené dílčí výzkumné otázky. Dále si práce klade za cíl v závěru práce objektivně zhodnotit problematiku pracovně právních aspektů péče o dítě jako celek navrhnout možná řešení problematických situací, ke kterým na českém trhu práce dochází, a to na základě jednak studia právních úprav vybraných pojmů, tak především na základě praktické části, která je považována za stěžejní výstup této práce.

## 2.2 Metodika

Diplomová práce se skládá ze dvou hlavních částí, a to z části teoretické a z části praktické. Metoda použitá v teoretické části je deskripce a dále analýza právní úpravy vybraných pojmů z oblasti zaměstnávání těhotných žen a pojmů souvisejících s mateřskou a rodičovskou dovolenou, a to za pomoci studia odborné literatury, právních předpisů a judikatury. Vedle analýzy právní úpravy vybraných pojmů je součástí teoretické části také výklad současné situace týkající se postavení žen na pracovním trhu a s ním související diskriminace z pohledu vybraných autorů pro tuto diplomovou práci. Dále jsou zpracována statistická data zaměřující se na nezaměstnanost týkající se těhotných žen, kojících a matek do 9 měsíců po porodu a následně osob pečujících o dítě do 15 let věku. Analýza, zpracování statistických dat a jejich následné grafické zobrazení mapující trend nezaměstnanosti v této struktuře je na závěr doplněno o kritickou interpretaci výsledků.

Další část je část praktická. Na úvod této části, která je věnována pohledu na situaci na trhu práce jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů, je použita zejména metoda kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření. Jako hlavní zdroj primárních dat je zvolena forma dotazníku, která je považována za nejrozšířenější a nejpropracovanější techniku získávání dat. V publikaci Metodologie vědecko-výzkumné činnosti se říká: „*Doporučovaných způsobem, jak zajistit validitu otázek dotazníku, je provést předvýzkum. I zdánlivě nepatrné chyby a nepřesnosti v předvýzkumu se znásobí v definitivním průzkumu a je potom pozdě je odstraňovat. Předvýzkum nám ukáže, zda informace existuje a je dosažitelná, slouží také jako test nástrojů.*“<sup>1</sup> Na základě tohoto poznatku je proto proveden určitý předvýzkum dané problematiky, na základě které jsou předem stanovené výzkumné otázky, které se mají pomocí dotazníkového šetření potvrdit či vyvrátit.

Další použitou a neméně důležitou metodou je kvalitativní výzkum, který je realizován formou polostrukturovaných rozhovorů (nebo také polostandardizovaných rozhovorů) s vybraným okruhem respondentů, konkrétně pak s pracovníky dvou personálních agentur. Rozhovor se uskuteční s Branch manažerkou velice uznávané a úspěšné personální agentury v České republice a dále pak s team leaderkou také úspěšné,

---

<sup>1</sup> OLECKÁ I., IVANOVÁ K., *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*, Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s. 2010. ISBN: 978-80-87240-33-5.

ale již menší personální agentury. Ani jedna z agentur si nepřeje být pro účely této diplomové práce jmenována. Základní charakteristiky, ze kterých tento rozhovor vychází, jsou převzaté z internetových stránek Centrum pro studium vysokého školství, v.v.i a jsou následující:

- 1) Jedná se o tzv. expertní rozhovor – tj. rozhovor (podle Hendla) s návodem nebo problémově zaměřený rozhovor s expertem, který se ve zkoumaném tématu „vzná“, je na něj odborník. Není tedy podstatná jeho osobnost, ale jeho postoje odborníka, který zastupuje oborové nebo tematické vědění.
- 2) Informace jsou získávány na předem dané téma – to znamená, že je předem vytvořená struktura celého rozhovoru. Nejedná se o otázku za otázkou, ale spíše o okruhy, které tazatele zajímají, a k nim podle průběhu rozhovoru může tazatel získávat další informace, které vyplynou z dané situace.
- 3) Flexibilita – rozhovor umožní situační reakci tazatele na případné nové skutečnosti a jejich objasnění, které se objeví mimo předem danou strukturu rozhovoru.<sup>2</sup>

Předem definované okruhy otázek mají typ otevřených otázek. Otevřené otázky jsou vybrány proto, aby uzavřené nebo polozavřené otázky respondenta zbytečně nenaváděly do určitých typů odpovědí a spíše je vedly k obsáhlejší odpovědi, která podrobněji objasní pohled na danou problematiku.

Práce je zakončena shrnutím současné situace týkající se pracovních právních aspektů péče o dítě v České republice a dále také kritickou interpretací výsledků kvantitativního i kvalitativního výzkumu a doporučením na zlepšení současné situace na pracovním trhu.

---

<sup>2</sup> CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v.v.i., *Kvalitativní výzkum a polostandardizovaný rozhovor* [online], [cit. 2018 – 02 - 01]. Dostupné na: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.csvs.cz/projekty/2009\\_spav/spav/prubeh/2008/Priloha\\_6b-Kvalitativni\\_vyzkum\\_a\\_polostandardizovany\\_rozhovor.ppt](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.csvs.cz/projekty/2009_spav/spav/prubeh/2008/Priloha_6b-Kvalitativni_vyzkum_a_polostandardizovany_rozhovor.ppt)

## **3 Teoretická východiska**

### **3.1 Právní úprava pracovně právních vztahů těhotných zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě**

Pro pracovně právní vztahy obecně je velmi zásadním pramenem práva neodmyslitelně zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce). V souvislosti s těhotenstvím a péčí o dítě existuje ovšem řada dalších předpisů, které např. stanovují podmínky nároku na určité dávky. Vedle právních předpisů, které se zaměřují konkrétně na danou problematiku, jsou v České republice účinná nařízení EU a do právního řádu implementované směrnice EU, a dále také dokument týkající se lidských práv, který upravuje obecná práva, na které má právo každý bez ohledu na pohlaví, rasu, barvu pleti atp., neboli Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky (dále jen „Listina základních práv a svobod“).

#### **3.1.1 Právní úprava EU**

Nejdůležitější sekundární akt EU, který se touto problematikou zabývá, je Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň. Jak již z názvu vyplývá, tato směrnice zakotvuje řadu práv pro těhotné zaměstnankyně a pracujících žen na mateřské/rodičovské dovolené. Směrnice má za úkol zabezpečit, aby byla v každém členském státě zajištěna určitá míra ochrany těchto zaměstnankyň. Za důležité je považováno zmínit článek 8 – článek 10, ve kterých jsou uvedeny minimální standardy, které by měl stát zajistit, v oblasti týkající se mateřské dovolené, pracovního volna pro prenatální vyšetření a zákaz výpovědi<sup>3</sup>, které se bude věnovat podkapitola níže.

---

<sup>3</sup>Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

### 3.1.2 České právní předpisy

Základní ochranu mohou nejen těhotné ženy, ale všichni občané, nalézt v Listině základních práv a svobod, která říká, že každý lidský život je hoděn ochrany již před narozením.<sup>4</sup> S čímž úzce souvisí článek 29, podle kterého mají ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.<sup>5</sup> Ve vztahu k tématu práce je velmi důležité zmínit část článku 32, kde je řečeno, že: *„Rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovně právních vztazích a odpovídající pracovní podmínky. Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.“*<sup>6</sup>

Jedním z hlavních pramenů práva v oblasti zaměstnávání těhotných žen a následného návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené, je v České republice zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Hlava IV. zákoníku práce ustanovující zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, konkrétně pak § 238 - § 242, který se zabývá mimo jiné pracovními podmínkami zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o dítě. Právní úprava zde stanovuje, jaké práce jsou těhotné ženě zakázané a jaká práva ženě za zákona vyplývají, aby tak neohrozila své těhotenství a mateřství. Zmiňuje také mateřskou a rodičovskou dovolenou jako překážku v práci na straně zaměstnance. Zákoník práce myslí také na určité zvýhodnění pozice těhotné ženy trhu práce, která patří právě kvůli svému těhotenství do skupiny méně žádoucích zaměstnanců, z důvodů jistých komplikací, kterým musí zaměstnavatel čelit. Výše zmíněné zvýhodnění představuje především tzv. ochrannou dobu, ve které nemůže zaměstnavatel s těhotnou ženou a zaměstnancem pečujícím o dítě do 3 let věku rozvázat pracovní poměr, podle § 53 zákoníku práce.

Významnou roli hraje také zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník“), ve kterém je pracovněprávním vztahům věnováno ustanovení § 2401, odkazem na zvláštní zákon. Občanský zákoník se použije pouze v případě, kdy v zákoníku práce není daná problematika výslovně upravena nebo v případě, že zákoník

---

<sup>4</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky - článek 6

<sup>5</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky - článek 29

<sup>6</sup> Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky - článek 32



práce nevyklučuje užití občanského zákoníku. Občanský zákoník upravuje mimo jiné ochranu osobnosti, neplatnost právního jednání a pravidla pro promlčení.<sup>7</sup>

Finančním zabezpečením matek na mateřské dovolené, popř. zabezpečením před nástupem na mateřskou dovolenou ve formě čerpání tzv. nemocenské, se zabývá zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Nejdůležitější částí tohoto zákona je pro ženu nastupující na mateřskou dovolenou § 32 - § 38, který stanovuje podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen „PPM“), její výši a délku podpůrné doby. Zákon také uvádí vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, který se vyplácí zaměstnankyni, která byla z důvodu těhotenství převedena na jinou práci, ze které jí plyne nižší výdělek.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, se zabývá řadou sociálních dávek, mezi které patří mimo jiné také další důležitá dávka vedle PPM, související s rodičovskou dovolenou, a to rodičovský příspěvek, na který má na rozdíl od peněžitě pomoci v mateřství nárok každý rodič pečující o dítě do 4 let věku. Nemusí tedy splňovat podmínky, které jsou nutné pro přiznání PPM. Dále tento zákon stanovuje podmínky nároku na porodné a jeho výši.

## **3.2 Pracovní podmínky těhotných žen a matek**

Právní úprava bere ohled na těhotné ženy a pracující matky, protože na rozdíl od ostatních zaměstnanců mají určitá omezení, kvůli kterým jim náleží právo přizpůsobit pracovní náplň jejich aktuálnímu stavu a poskytnout takové podmínky, aby bylo možné sloučit pracovní život s životem rodinným.

### **3.2.1 Převedení na jinou práci, pracovní cesty a přeložení**

Těhotné ženy neboli ženy v jiném stavu, vykonávající před otěhotněním fyzicky náročnou práci, by neměly v takové činnosti pokračovat, aby neohrozily svůj zdravotní stav a stejně tak bezpečný vývoj nenarozeného dítěte. Přestože těhotenství není žádná nemoc a žena nemusí ve většině případů výrazněji měnit svůj životní styl, již samotný

---

<sup>7</sup> ANNOJMK, *NOZ a zákoník práce* [online], [cit. 2016 – 12 - 10]. Dostupné na: <http://www.annojmk.cz/noz-a-zakonik-prace>

pojem „jiný stav“ napovídá, že má žena jistá omezení, která je třeba respektovat. Zákoník práce proto stanovuje určité podmínky těhotných žen v § 238 - § 240, jako záruku jisté míry ochrany pro ženy, které se v důsledku těhotenství dostávají do jedné z nejproblematictější kategorie zaměstnanců. Tato právní úprava bere v úvahu především fyzické změny těhotné ženy. Únava a v pozdějším stádiu určitá fyzická neobratnost, související právě s již zmíněným změněným stavem, může při výkonu některých činností ohrozit zdraví těhotné ženy. Pochopitelně se jinak přistupuje k ženě, která pracuje celý den v kanceláři u počítače a jinak k ženě pracující ve směnném provozu např.: ve skladu nebo při pásové výrobě. Právě v takovém případě je třeba ženu převést na jinou práci dle zákoníku práce § 239 odst. 1, který říká: *„Koná-li těhotná žena práci, která je těhotným ženám zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci. Požádá-li těhotná žena pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.“*<sup>8</sup> Pokud zaměstnavatel nemá k dispozici žádnou vhodnou pozici, na kterou by mohl těhotnou ženu převést, nemá oprávnění ženu propustit ani ji nutit, aby se nechala od lékaře vystavit neschopenku. Zaměstnankyně má v takové situaci nárok na 100% náhradu mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele.<sup>9</sup>

§ 240 zákoníku práce stanovuje podmínku vyslání těhotných žen a žen pečujících o dítě do 8 let věku na služební cestu, a to pouze se souhlasem zaměstnankyně. Pokud se jedná o osamělou matku, zaměstnavatel potřebuje v takovém případě souhlas zaměstnankyně až do doby, kdy dítě, o které sama pečuje, nedosáhne věku 15 let. Toto ustanovení platí i pro zaměstnance, který převážně sám pečuje o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost).<sup>10</sup>

---

<sup>8</sup> Zákoník práce, § 239 odst. 1

<sup>9</sup> SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4, kap. 2 str. 15.

<sup>10</sup> Zákoník práce § 240.

### 3.2.2 Další zvláštní pracovní podmínky těhotných žen

Ze zákona náleží těhotným ženám řada dalších práv, které jsou jejich zaměstnavatelé povinni respektovat. § 241 odst. 3 zákoníku práce zakazuje zaměstnávat těhotné zaměstnankyně práci přesčas. Dále také doplňuje, že nelze nařídít práci přesčas zaměstnancům, kteří pečují o dítě mladší než 1 rok.<sup>11</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že zákon neukládá těhotné ženě povinnost, kdy oznámit zaměstnavateli, že je těhotná, může nastat situace, kdy zaměstnavatel těhotné ženě nařídí práci přesčas. V takovém případě zaměstnavatel neporušuje zákon, protože dokud žena nenahlásí v zaměstnání své těhotenství, nemůže uplatňovat uzákoněná opatření, která mají chránit těhotenství zaměstnankyně, jako je například právě zákaz práce přesčas nebo nárok na kratší pracovní dobu či jinou úpravu pracovní doby. Pokud zaměstnankyně požádá o takovou úpravu pracovní doby, zaměstnavatel je povinen, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, této žádosti vyhovět.<sup>12</sup> Právní úprava rovněž ukládá oznamovací povinnost zaměstnavatele vůči zaměstnankyni, informovat ji o veškerých rizikových faktorech vyskytujících se na pracovišti, které by mohli mít negativní dopad na plod v těle matky.<sup>13</sup>

Zákon také myslí na pracující ženy na mateřské příp. rodičovské dovolené a dává právo požadovat náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za přestávky na kojení. § 242 odst. 2 zákoníku práce stanovuje podmínky nároku přestávky na kojení, jejich počet a délku. „Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce 1 roku jeho věku 2 půlhodinové přestávky a v dalších 3 měsících 1 půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu týdenní pracovní dobu, přísluší jí pouze 1 půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce 1 roku jeho věku.“<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> Zákoník práce § 241 odst. 3.

<sup>12</sup> SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4, kap. 2 str. 17.

<sup>13</sup> SCHMIED Z., TRYLČ L.: *Zákoník práce 2016*, Olomouc: nakl. Anag 2015. ISBN: 978-80-7263- 987-8, §103.

<sup>14</sup> Zákoník práce § 242 odst. 2

### 3.2.3 Rozvázání pracovního poměru

Pro zaměstnavatele může představovat těhotná zaměstnankyně problém, kvůli kterému musí čelit řadě změn, které mohou znamenat značné komplikace. Kromě změny ve formě přeložení zaměstnankyně na jinou práci, která se musí řešit pouze při fyzicky či jinak nevhodných činnostech, také například náhradu za zaměstnankyni, která bude odcházet na mateřskou dovolenou a s tím spojené zaškolení nového zaměstnance, který ovšem bude na dané pozici pouze dočasně, už musí řešit každý zaměstnavatel. V takovém případě by se mohlo zdát výhodnější těhotnou zaměstnankyni propustit a najmout nového pracovníka. Proto je v zákoníku práce zajištěná ochrana těhotných žen před rozvázáním pracovního poměru během těhotenství. Podle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce je zaměstnavateli uložen zákaz rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní a se zaměstnankyní trvale pečující o dítě mladší 3 roky (zaměstnankyně na mateřské/rodičovské dovolené).<sup>15</sup> Doba, kdy zaměstnavatel nemůže s takovou ženou rozvázat pracovní poměr, se nazývá tzv. ochranná doba. Tato ochranná doba ovšem nemá vliv na ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnance a rovněž se nevztahuje na případy, kdy je uzavřena smlouva na dobu určitou. Tzn., že pokud je žena v ochranné době z důvodu těhotenství, ale pracovní smlouvu má se zaměstnavatelem uzavřenou na dobu určitou, která vyprší během těhotenství, příp. mateřské/rodičovské dovolené, pracovní poměr zanikne uplynutím sjednané doby uvedené ve smlouvě. V odst. 2 § 53 zákoníku práce je též upravena situace, kdy je zaměstnanci dána výpověď před počátkem ochranné doby, přičemž výpovědní doba by měla uplynout v průběhu ochranné doby. V takovém případě se již zmíněná ochranná doba nezapočítává do doby výpovědní a pracovní poměr skončí až po uplynutí výpovědní lhůty, která začne opět plynout po skončení ochranné doby.<sup>16</sup>

Podání výpovědi v ochranné době zakládá neplatnost takovéto výpovědi. V takovém případě není rozhodující, jestli o těhotenství své zaměstnankyně věděl nebo ne. Pokud dá

---

<sup>15</sup> SCHMIED Z., TRYLČ L.: *Zákoník práce 2016*, Olomouc: nakl. Anag 2015. ISBN: 978-80-7263- 987-8, §53 odst. 1 písm. d).

<sup>16</sup> Zákoník práce § 53 odst. 2.

zaměstnavatel ženě výpověď a ona mu zpětně doloží, že je v jiném stavu, automaticky se stává výpověď neplatnou.<sup>17</sup>

Zákon ovšem myslí i na zaměstnavatele. Ochranná doba sice chrání zaměstnankyni před výpovědí ze strany zaměstnavatele, ale to neznamená, že si nemůže být za určitých podmínek propuštěna. Pro organizační změny, uvedené v § 52 zákoníku práce písm. a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část a písm. b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, může zaměstnavatel propustit těhotnou zaměstnankyni i v ochranné době. Ovšem přemísťuje – li se zaměstnavatel v rámci města, které je uvedené jako místo výkonu práce v pracovní smlouvě, výpověď těhotné zaměstnankyni dát nesmí. Zaměstnavatel může také se zaměstnankyní rozvázat pracovní poměr z důvodů, které by jinak vedly k okamžitému zrušení pracovního poměru. Jedná se o § 55 odst. 1 zákoníku práce, který stanovuje případy, podle kterého je možné se zaměstnancem okamžitě rozvázat pracovní poměr tehdy,

- *„byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,*
- *porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.“<sup>18</sup>*

Přestože těhotná žena může být propuštěna z výše uvedených důvodů, zároveň je chráněna zákonem před okamžitým zrušením pracovního poměru dle § 55 odst. 2 zákoníku práce, kde je uvedeno, že: *„Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.“<sup>19</sup>* Jsou-li tedy naplněny důvody, pro které lze jinak okamžitě zrušit se zaměstnancem pracovní poměr, je zaměstnavatel

---

<sup>17</sup> MZDOVÁ PRAXE, *Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně* [online]. [cit. 2016 – 09 - 25]. Dostupné na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/>

<sup>18</sup> Zákoník práce, § 55 odst. 1

<sup>19</sup> Zákoník práce, §55 odst. 2.

oprávněn rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní výpovědí, a to ve lhůtě do 2 měsíců od té doby, co se o důvodu k výpovědi dozvěděl, nejpozději však do 1 roku od dne, kdy důvod k výpovědi vznikl dle § 58 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud je těhotná žena ve zkušební době, ochranná doba se na ní v této situaci nevztahuje. Ochranná doba slouží ke vzájemnému poznání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, kdy je možné kdykoliv bez udání důvodu ukončit pracovní smlouvu jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Pokud se zaměstnavatel během zkušební doby dozví, že je žena těhotná, neznamená to, že ji může propustit z důvodu těhotenství, a to na základě rozhodnutí Nejvyššího soudu, který stanovuje, že důvody zrušení pracovního poměru ve zkušební době nesmějí být diskriminační. Ovšem vzhledem ke zkušební době, může se ženou rozvázat pracovní poměr pro jiný důvod či bez udání důvodu.<sup>20</sup> V praxi to tedy znamená, že přestože by i ve zkušební době byla výpověď z důvodu těhotenství diskriminační, tak vzhledem k možnosti neudat důvod je více než pravděpodobné, že k v takovém případě běžně k diskriminaci dochází.

Na základě výše zmíněného zákazu rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní se může zdát, že lze v některých případech těhotenství zneužít jako ochranu před výpovědí. To ovšem zamítá rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014. V tomto případě těhotná zaměstnankyně, která měla být propuštěna pro nadbytečnost, odmítla dohodu o skončení pracovního poměru a také odmítla převedení na jinou pracovní pozici na nezbytně nutnou dobu. Zaměstnavatel ji proto chtěl dát výpověď, ale zaměstnankyně se bránila tím, že je těhotná. Zaměstnavatel proto namítal, že žena zneužila své těhotenství proti němu v rozporu s dobrými mravy a kvůli tomu mu způsobila neřešitelnou situaci. Nejvyšší soud dal ale za pravdu zaměstnankyni s odůvodněním, že žena využívá svá práva, přestože tím druhá strana, tedy zaměstnavatel, utrpí újmu. Aby se jednalo o zneužití proti zaměstnavateli, musela by žena pouze na oko využít svá práva a úmyslně tak způsobit újmu zaměstnavateli.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> MZDOVÁ PRAXE, *Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně* [online]. [cit. 2016 – 09 - 27]. Dostupné na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/>

<sup>21</sup> PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA – Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY, *Zneužití těhotenství pro účely zákazu výpovědi* [online], [cit. 2016 – 12 – 09]. Dostupné na: <http://humangarden.com/perch/resources/Blog/clanekjudikatura03042016.pdf>

### 3.3 Překážky na straně zaměstnance

#### 3.3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená (dále také „MD“), stejně jako rodičovská dovolená, je dle zákoníku práce klasifikována jako překážka v práci na straně zaměstnance. Na mateřskou dovolenou mohou nastoupit zaměstnané ženy ke konci těhotenství (popřípadě ženy, jejichž zaměstnání skončilo během těhotenství, např. uplynutím smlouvy na dobu určitou, avšak nastupují na mateřskou dovolenou dříve, než uplyne 180 denní ochranná lhůta po skončení zaměstnání) a v čerpání pokračují následně i po porodu, aby mohly pečovat o dítě. Dle § 195 zákoníku práce má žena, která porodila jedno dítě, nárok na mateřskou dovolenou po dobu 28 týdnů, v případě narození 2 a více dětí, má nárok čerpat mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů.<sup>22</sup> Bývá zvykem, že žena nastupuje na MD 6 týdnů před očekávaným termínem porodu, nejdříve však 8 týdnů před tímto termínem. Pokud umožňuje zdravotní stav těhotné zaměstnankyně a povaha její práce, může se rozhodnout být pracovně aktivní i nadále, tedy nenastoupit na mateřskou dovolenou výše zmíněných 6 – 8 týdnů před porodem a pracovat až do porodu. V takovém případě ovšem ztrácí nárok na mateřskou dovolenou v celém rozsahu, tedy 28 (37) týdnů a bude jí poskytnuta dovolená ode dne porodu po dobu 22 (31) týdnů.<sup>23</sup> Jiná situace nastává, pokud žena nestihne vyčerpat celých 6 týdnů před porodem, protože porod nastal dříve, kterou uvádí odst. 3 § 195 zákoníku práce: „*Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než 6 týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, přísluší mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v odstavci 1*“<sup>24</sup>, čili 28 týdnů (37 týdnů).

#### 3.3.2 Rodičovská dovolená

Jak již bylo zmíněno, i rodičovská dovolená (dále také „RD“) je definována jako překážka na straně zaměstnance. Může ji čerpat jak matka, tak i otec aniž by se vzájemně omezovali, tzn., že např. během mateřské dovolené matky může otec čerpat rodičovskou

---

<sup>22</sup> SCHMIED Z., TRYLČ L.: *Zákoník práce 2016*, Olomouc: nakl. Anag 2015. ISBN: 978-80-7263- 987-8, §195.

<sup>23</sup> SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4, kap. 6 str. 37.

<sup>24</sup> Zákoník práce, §195 odst. 3.

dovolenou, pochopitelně ale bez nároku na rodičovský příspěvek. Zákoník práce ji věnuje § 196, který říká, že na rodičovskou dovolenou má nárok matka po skončení mateřské dovolené, tak i otec od narození dítěte, a to v rozsahu, jaký si zvolí, maximálně však do 3 let věku dítěte.<sup>25</sup> Jedná se o nárokové pracovní volno, přičemž zaměstnavatel nesmí tento nárok na rodičovskou dovolenou zamítnout. Žádost o rodičovskou dovolenou bývá v praxi podáván písemně a v případě, že žadatel/ka neuvede, jak dlouho chce dovolenou čerpat, má se za to, platí, že rodič bude čerpat nejdelší možnou variantu, tedy do 3 let věku dítěte. Zákon v České republice umožňuje celkem 4 možné způsoby čerpání rodičovské dovolené, a to:

- jako celek do 3 let věku dítěte
- jako celek kratší než 3 roky
- rok a potom postupně prodlužovat podle potřeby
- kombinovaně (např. rok RD, poté rok v zaměstnání a následně opět na RD).<sup>26</sup>

Možnost zvolit si délku čerpání rodičovské dovolené může být pro zaměstnance jistě výhodné, je ovšem důležité zmínit, že pokud se zaměstnankyně vrátí do zaměstnání před třetím rokem věku dítěte, tedy nevyčerpá rodičovskou dovolenou jako celek, není zákonem chráněna proti výpovědi ze strany zaměstnavatele, jako tomu bylo v době, kdy zůstala s dítětem doma.

### **3.3.3 Mateřská a rodičovská dovolená při převzetí dítěte**

Na mateřskou a rodičovskou dovolenou mají také zaměstnanci, kteří si osvojí dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo jehož matka zemřela, ovšem s určitými rozdíly. Při převzetí dítěte do péče nemá žena nárok na celých 26 týdnů mateřské dovolené, ale pouze na 22 týdnů, resp. 31 týdnů v případě převzetí dvou a více dětí, a to nejdéle do věku 1 roku dítěte. Maximální délka čerpání rodičovské dovolené je také do 3 let věku dítěte. Pokud nastane situace, že je dítě převzato až po dovršení 3 let, má

---

<sup>25</sup> Zákoník práce § 196.

<sup>26</sup> SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4, kap. 2 str. 17.



zaměstnanec právo na rodičovskou dovolenou po dobu 22 týdnů, a to i v případě, pokud doba 22 týdnů uplyne až po dosažení 3 let věku, nejdéle však do 7 let věku dítěte.<sup>27</sup>

### **3.4 Dávky nemocenského pojištění**

V souvislosti s těhotenstvím a mateřstvím poskytuje stát určité dávky, které jsou součástí systému nemocenského pojištění. Konkrétně se jedná o peněžitou pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

#### **3.4.1 Peněžitá pomoc v mateřství**

Dávka peněžitě pomoci v mateřství (dále také PPM) je dávkou, na kterou vzniká nárok při nástupu na mateřskou dovolenou a je vyplácena správou sociálního zabezpečení dále po dobu prvních 6 měsíců od narození dítěte. Ovšem výše zmíněný nárok na výplatu PPM nevzniká automaticky každé těhotné ženě. Aby byla dávka žadatelce o PPM přiznána, musí splnit dvě základní podmínky. Za prvé, žena by musela být alespoň 270 kalendářních dnů za poslední dva roky účastna na nemocenském pojištění před nástupem na mateřskou dovolenou, přičemž tato doba nemusí být pouze u jednoho zaměstnavatele – dny, po které byla žena účastníkem nemocenského pojištění u různých zaměstnavatelů lze sečíst. Pouhé splnění podmínky oněch 270 dnů ale nestačí. Žadatelka musí být účastna nemocenského pojištění právě v den nástupu na mateřskou dovolenou, což je druhá nezbytná podmínka pro splnění nároku na dávku PPM. Může se zdát, že je tato druhá podmínka v praxi hůře splnitelná. V dnešní době je totiž velmi časté, že zaměstnavatel dává svým zaměstnancům smlouvu pouze na dobu určitou a nepochybně jedním z důvodů může být i právě situace, kdy žena otěhotní. Jak již bylo zmíněno výše, přestože je žena těhotná, po uplynutí doby určité zaměstnavatel nemusí ženě smlouvu prodloužit a neporušuje přitom zákon o zákazu výpovědi těhotným ženám. Pro takové případy je zde institut ochranné lhůty, z něhož vyplývá, že nárok na výplatu dávky PPM vznikne i ženě, které skončil pracovní poměr v průběhu těhotenství (tedy není v den nástupu na mateřskou dovolenou účastna nemocenského pojištění), pokud nastoupí na mateřskou dovolenou

---

<sup>27</sup>Zákoník práce § 197.

v ochranné lhůtě, která činí 180 kalendářních dnů ode dne zániku pojištění, neboli ode dne skončení pracovního poměru. Ochranná lhůta by byla kratší než 180 kalendářních dnů v případě, že pojištění trvalo kratší dobu (v takovém případě se počet dnů trvání pojištění rovná délce ochranné lhůty).<sup>28</sup>

#### 3.4.1.1 Nárok na PPM vybraných skupin osob

Vzhledem k tomu, že zaměstnanci, kteří mají se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, jsou automaticky účastni nemocenského pojištění, lehce se v těchto podmínkách mohou orientovat. Trochu komplikovanější situace může nastat u určitých skupin žen, jako jsou studentky, pracovnice na dohody konaných mimo pracovní poměr, podnikatelky OSVČ nebo nezaměstnané ženy v evidenci Úřadu práce.

- Doba studia jako soustavná příprava na budoucí povolání

Pokud studentka střední či vysoké školy otěhotní v průběhu svého studia, nemá nárok na dávku nemocenského pojištění – PPM, protože studium samo o sobě nezakládá účast na nemocenském pojištění a ženě tak náleží pouze rodičovský příspěvek. Ovšem do doby účasti na nemocenském pojištění je započítáno již úspěšně ukončené studium. Pokud tedy studentka úspěšně dokončí studium a následně nastoupí do zaměstnání, které jí založí účast na nemocenském pojištění, vzniká jí tím i nárok na dávku PPM, přestože v zaměstnání nesplňuje onu podmínku 270 kalendářních dnů účasti na pojištění, protože tuto dobu splňuje díky úspěšně zakončenému studiu.

- Dohody konaných mimo pracovní poměr

Odlišná situace nastane i v případě, že žena nepracuje na pracovní smlouvu, ale pouze na dohodu konanou mimo pracovní poměr. Mezi tyto dohody se řadí dohoda o provedení práce (dále jen „DPP“) a dohoda o pracovní činnosti (dále jen „DPČ“).

DPP zakládá účast na nemocenském pojištění pouze v měsících, ve kterých je dosaženo rozhodného příjmu v částce vyšší než 10 000 Kč.<sup>29</sup> U sjednané DPČ je pro účast

---

<sup>28</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Peněžita pomoc v mateřství* [online], [cit. 2016 – 11 - 13]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

<sup>29</sup> Zákon o nemocenském pojištění § 7a

na nemocenském pojištění také rozhodný sjednaný příjem, který činí 2 500 Kč. V případě, že není příjem sjednan, je zaměstnanec účasten pojištění pouze v ty měsíce, kdy jeho příjem přesáhne 2 500 Kč.<sup>30</sup>

Z výše uvedeného vyplývá, že pokud jsou splněny určité podmínky, konkrétně pak dosažení rozhodného příjmu po dobu alespoň 270 kalendářních dnů za poslední dva roky, plyne ženě nárok na PPM i z dohod konaných mimo pracovní poměr.

- Osoby samostatně výdělečně činné

Na rozdíl od zaměstnanců, kterým automaticky ze zákona vzniká účast na nemocenském pojištění, osoby samostatně výdělečně činné (dále jen „OSVČ“) se mohou rozhodnout, zda chtějí dobrovolně platit nemocenské pojištění či nikoliv. Podnikatelky tedy mají nárok na PPM, pokud jsou účastny na nemocenském pojištění minimálně 180 dní během jednoho roku před nástupem na mateřskou dovolenou. Podmínka účasti na pojištění alespoň 270 kalendářních dnů za poslední dva roky platí stejně jak pro zaměstnankyně tak pro OSVČ, vč. ochranné lhůty.

- Nezaměstnané ženy v evidenci na Úřadu práce

Uchazečkám, které jsou registrované v evidenci na Úřadu práce, peněžitá pomoc v mateřství nenáleží, protože tato evidence nezakládá účast na nemocenském pojištění. Nezaměstnané těhotné ženy/matky mají tedy nárok pouze na rodičovský příspěvek, pokud nejsou ve výše zmíněné 180 denní ochranné lhůtě, díky které by bylo možné uznat nárok na výplatu dávky PPM.

- Ženy na rodičovské dovolené

Pokud je žena na rodičovské dovolené, pečuje o dítě do 4 let věku dítěte a její pracovní smlouva doposud nezankla, má v případě dalšího dítěte nárok na PPM. Vypočítává se v tomto případě nový denní vyměřovací základ (dále jen „DVZ“) pro

---

<sup>30</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Nejčastější dotazy nemocenské pojištění* [online], [cit. 2016 – 11 – 25]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/templates/nejcastejsi-dotazy.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID=%7b297E2F70-A9FC-4549-95A0-74E5AF560B02%7d&NRORIGINALURL=%2fcz%2fo-cssz%2finformace%2fnejcastejsi-dotazy%2fnejcastejsi-dotazy-nemocenske-pojisteni%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#1>

výpočet dávky, porovná se s DVZ předchozím a pro výpočet nové dávky PPM se použije ten vyšší.

#### 3.4.1.2 Výše peněžité pomoci v mateřství

Výše PPM se odvíjí od výše započitatelných příjmů před porodem. Dávka konkrétně činí 70% redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. DVZ je získán poměrem mezi započitatelným příjmem rozhodného období a počtem započitatelných kalendářních dnů připadajících na toto období.<sup>31</sup>

#### 3.4.2 Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství

Jak již bylo v předchozí kapitole zmíněno, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále „VPTM“) náleží ženám, které byly z důvodu těhotenství nebo kojení převedeny na jinou práci a v souvislosti s tím jim poklesl příjem, aby vyrovnal rozdíl mezi původním a novým započitatelným příjmem. Na vyrovnávací příspěvek mají nárok pouze ženy v hlavním pracovně právním poměru, nikoliv ženy, které pracují na dohody konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), dále OSVČ a zahraniční zaměstnanci. VPTM se vyplácí nejdéle do začátku 6. týdne před očekávaným porodem a po porodu do konce 9. měsíce. V případě, že žena kojí a byla z tohoto důvodu převedena na jinou práci, je jí VPTM vyplácena po celou dobu kojení. Výše dávky je rovna rozdílu mezi DVZ pro účely zákona o nemocenském pojištění zjištěným ke dni převedení a průměrem jejich započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den po převedení.<sup>32</sup>

### 3.5 Dávky státní sociální podpory

Vedle vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a peněžité pomoci v mateřství jsou v souvislosti s daným tématem vypláceny též další dvě dávky, které je důležité zmínit, a to porodné a rodičovský příspěvek. Jedná se o dávky, které ovšem nepodléhají nemocenskému pojištění, jako tomu bylo u VPTM a PPM. Řadí se do skupiny dávek tzv. státní sociální podpory.

---

<sup>31</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Peněžítá pomoc v mateřství* [online], [cit. 2016 – 11 – 25]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

<sup>32</sup> ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Peněžítá pomoc v mateřství, Rodičovský příspěvek*, Praha: nakl. Úřad práce 2014. ISBN: 978-80-87039-37-3., str. 3 a 9

### 3.5.1 Porodné

V souvislosti s porodem může být ženě přiznána dávka, označovaná termínem porodné, o kterou je možné zažádat na krajské pobočce úřadu práce, kde má žadatel trvalé bydliště. Porodné, podobně jako PPM, je závislé na výši příjmu. Ovšem v tomto případě příjem neovlivňuje výši této dávky, ale stanovuje zákonný nárok. Účelem této sociální dávky je jednorázová finanční pomoc rodinám s nízkými příjmy. Aby rodině byl přiznán nárok na porodné, musí být jejich příjem za kalendářní čtvrtletí, které předchází kalendářnímu čtvrtletí, ve kterém se dítě narodilo, nižší než 2,7 násobek životního minima rodiny. Do rozhodného příjmu se přitom nezapočítává přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Porodné lze rodině vyplatit pouze dvakrát v souvislosti s narozením dítěte/děti nebo při převzetí dítěte/děti do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Pro porodné je stanovena fixní částka, a to 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě.<sup>33</sup> V případě dvojčat a vícčetat má pak rodina nárok na 23 000 Kč. V praxi bývá častá situace, kdy rodina u prvního dítěte nespĺňuje podmínky potřebné pro nárok na porodné, ale při narození druhého dítěte již ano. Potom je důležité uvést, že rodina nemá nárok na částku 13 000 Kč, přestože se jedná o první nárok na porodné. Výše částky je tedy opravdu vázána na počet dětí, tzn., že v tomto případě bude rodině plynout nárok na 10 000 Kč.

**Tabulka č. 1 Životní minimum rodiny a hranice rozhodného příjmu  
v souvislosti s přiznáním porodného pro rok 2018**

Úplná rodina (oba rodiče)	Životní minimum rodiny	Hranice rozhodného příjmu v Kč měsíčně pro nárok na porodné (2,7násobek životního minima rodiny)
při narození/převzetí prvního dítěte	7 710	20 817
při narození/převzetí druhého dítěte (první dítě je mladší 6 let)	9 450	25 515

Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

<sup>33</sup>INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, *Porodné* [online], [cit. 2016 – 11- 25]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

Výše uvedená tabulka ukazuje, že úplné rodině vzniká nárok na porodné v případě, že její čisté měsíční příjmy nepřesahují 20 817 Kč při narození prvního dítěte a 25 515 Kč při narození dítěte druhého.

Pokud se nejedná o úplnou rodinu, ale o matku – samoživitelku, hranice rozhodného příjmu pro nárok na porodné je nižší. I zde platí pravidlo 2,7 násobku životního minima, ale v této kategorii je životní minimum menší (4 880 Kč/měsíc, resp. 6 620 Kč/měsíc). Takové matce pak náleží porodné v okamžiku, kdy její čisté měsíční příjmy nepřevyšují 13 176 Kč při narození prvního dítěte a 17 874 Kč při narození druhého dítěte.<sup>34</sup>

### 3.5.2 Rodičovský příspěvek

Na rodičovský příspěvek, na rozdíl od peněžité pomoci v mateřství nebo porodného, má nárok každá žena pečující o dítě do 4 let věku, bez výjimky a bez nutnosti splnění zákonem stanovených podmínek ohledně rozhodného příjmu. Rodičovský příspěvek vyplácí Úřad práce, a to buď po uplynutí 6 měsíců od porodu, během kterých je vyplácena PPM nebo ode dne narození dítěte v případě, že žena neměla nárok PPM.

Jak již bylo výše naznačeno, přestože není třeba splnit podmínky týkající se příjmu, zákon č. 117/1995Sb., o státní sociální podpoře v § 30 odst. 1 stanovuje základní podmínku nároku na rodičovský příspěvek a jeho výši: „Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplácena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč, není-li stanoveno jinak.“<sup>35</sup> Z uvedené citace vyplývá také skutečnost, že celková výše rodičovského příspěvku je stanovena fixní částkou 220 000 Kč, kterou má žena právo vyčerpat během výše zmíněných 4 let. Žena má možnost zvolit si výši měsíčního příspěvku, pokud lze alespoň jednomu z rodičů ke dni narození dítěte stanovit 70% 30násobku DVZ vyšší než 7 600 Kč. Zároveň je třeba neopomenout, že měsíční výše rodičovského příspěvku nesmí překročit oněch 70% 30násobku DVZ. Až do konce roku 2017 však maximální možná měsíční výše rodičovského příspěvku činila 11 500 Kč, tudíž

---

<sup>34</sup> FINANCE.CZ, *Nárok na porodné v roce 2018* [online], [cit. 2018 – 03- 11]. Dostupné na: [//www.finance.cz/504372-porodne/](http://www.finance.cz/504372-porodne/)

<sup>35</sup> Zákon o státní sociální podpoře § 30 odst. 1

celou částku bylo možné vyčerpat nejdříve za 19 měsíců. V případech, kdy nešlo ke dni narození dítěte stanovit výše zmíněnou výši denního vyměřovacího základu, byl vyplácen rodičovský příspěvek v celkové výši 7 600 Kč měsíčně do konce 9. měsíce věku dítěte. Dále pak od 10. měsíce do 4 let věku dítěte náleží rodičovský příspěvek ve výši 3 800 Kč měsíčně<sup>36</sup>.

Od roku 2018 ovšem vstoupila v platnost nová pravidla, což umožnilo čerpání rodičovského příspěvku značně zrychlit. Zásadní změnou od let předchozích je fakt, že pokud lze alespoň jednomu z rodičů v rodině stanovit k datu narození nejmladšího dítěte v rodině 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu v částce převyšující 7 600 Kč, může rodič volit měsíční výši čerpání rodičovského příspěvku až do této výše, nikoli do maximální výše 11 500 Kč měsíčně.

Namísto 19 měsíců je možné vyčerpat celkový balíček 220 000 Kč rodičovského příspěvku již během 6 měsíců, což vede ke zvýšení měsíční výše příspěvku (max. 34 470 Kč), ovšem za stálé podmínky, že rodičovský příspěvek nesmí měsíčně přesáhnout 70% 30násobku DVZ<sup>37</sup>. Ne každý si tak může vybrat celou sumu 220 000 Kč během nejkratší možné doby, tedy již zmíněných 6 měsíců.

Pokud však ani jednomu z rodičů nelze stanovit výši denního vyměřovacího základu, nebo pokud 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší než 7 600 Kč, volí rodič výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, v případě dvou a více současně narozených dětí do částky 11 400 Kč měsíčně<sup>38</sup>.

Novela zákona o státní sociální podpoře přináší v roce 2018 několik dalších změn. Do lepší situace se dostaly rodiny s dvojčaty a víceročaty, kterým se zvedá celkový nárok na rodičovský příspěvek o 1,5 násobek. Celkem tedy mají nově nárok na 330 tisíc korun. Další změnu pocítily ženy, které nemají nárok na peněžitou pomoc v mateřství, protože

---

<sup>36</sup>MPSV.CZ, *Formuláře* [online], [cit. 2018 – 03- 11]. Dostupné na:<http://formulare.mpsv.cz/okdavky/cs/form/edit.jsp?FN=RodP140102101&CMD=EditForm&SSID=Eov8gwtJjgVAcxnKqBcqzjXktiIDHkTr>

<sup>37</sup>PENÍZE.CZ, *Rodičovský příspěvek od roku 2018* [online], [cit. 2018 – 03- 11] <https://www.penize.cz/rodicovsky-prispevek/326065-rodicovsky-prispevek-od-roku-2018-mesicne-dostanete-vic>

<sup>38</sup>MPSV.CZ, *Státní sociální podpora* [online], [cit. 2018 – 03- 11]. Dostupné na: <https://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>

nyňi mohou do jisté míry ovlivnit délku pobírání rodičovského příspěvku, kdy mohou pobírat maximálně 7600 Kč měsíčně.<sup>39</sup>

### 3.6 Souběh výkonu práce a mateřské/rodičovské dovolené

Finanční obnos z peněžité pomoci v mateřství a z následného rodičovského příspěvku není pro mnohé rodiny zdaleka dostačující. Není proto neobvyklé, že jsou ženy nuceny hledat si v průběhu mateřské resp. rodičovské dovolené možnosti přivýdělku, které bývají nejčastěji formou dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Výše výdělku není zákonem limitovaná, takže se není třeba obávat, že by došlo ke ztrátě nároku na peněžitou pomoc v mateřství, resp. rodičovský příspěvek. Vylepšení rodinného rozpočtu ale není jediný přínos, který práce během MD/RD přináší. Pokud chce žena rychleji uspět na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené, měla by se snažit o zapojení se do pracovního procesu ještě před jejím skončením, protože se tím může stát atraktivnějším uchazečem o zaměstnání u potenciálního zaměstnavatele.

Při rozhodování ohledně vhodné práce je třeba mít na paměti, že existují jistá omezení, která platí pro zaměstnání, ze které se mateřská dovolená čerpá. Zaměstnavatelé by také měli brát na vědomí fakt, že nelze zaměstnat ženu, která je v období šestinedělí.<sup>40</sup> V případě práce pro původního zaměstnavatele, nesmí žena pracovat na stejnou pracovní smlouvu, ze které jí plyne PPM, pokud nechce přijít o nárok na tuto dávku, protože peněžité pomoci v mateřství představuje kompenzaci za mzdu, o kterou žena přijde z důvodu těhotenství a následné péče o dítě.

V souvislosti se souběhem zaměstnání a mateřskou resp. rodičovskou dovolenou je spojován od 20. století v západní Evropě a Americe pojem *Intenzivní mateřství*, který klade velké nároky na matky, jakožto osoby, které mají primární zodpovědnost za dítě bez ohledu na tom, jestli je žena zaměstnaná, v domácnosti nebo samoživitelka. Sociologický ústav AV ČR provedl výzkum, jehož cílem bylo zjistit, jak se projevuje intenzivní mateřství v České republice a jaké ekonomické dopady má tento model na ženy, které

---

<sup>39</sup>PENÍZE.CZ, *Rodičovský příspěvek od roku 2018: Měsíčně dostanete víc* [online], [cit. 2018 – 02- 17]. Dostupné na: <https://www.penize.cz/rodivovsky-prispevek/326065-rodivovsky-prispevek-od-roku-2018-mesicne-dostanete-vic>

<sup>40</sup> GENDER STUDIES, *Mateřská* [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://materskarodivovska.cz/cz/matrska-zamestnanec>



model intenzivního mateřství uplatňují. Z výzkumu vyplynulo, že na rozdíl od malých měst a vesnic, ženy z velkoměst mají k intenzivnímu mateřství blízký vztah. Ženy na venkově často nemají potřebu během mateřské dovolené zastávat ještě jiné role, nežli roli matky a hospodyně. Je to dáno především pomalejším životním stylem, oproti velkoměstům, kde stále lidé „někam spěchají“. Každopádně pro tu menšinu, která na maloměstech a venkově praktikuje tzv. intenzivní rodičovství, představuje tento model menší finanční zátěž. Přestože je praktikování tohoto modelu finančně nákladné a respondentky z velkoměst a vyšším vzděláním si ho mohou snáze dovolit, tak na rozdíl od žen z maloměst a venkova nemají často takovou možnost hlídání v rodinném či blízkém kruhu známých, takže aby mohly na mateřské/rodičovské dovolené také souběžně docházet do zaměstnání, musí často zajistit pro dítě jesle nebo jinou formu placeného hlídání, které představuje velký finanční náklad.<sup>41</sup> Z výše uvedeného nevyplývá, že by ženy z malých měst a venkova neměly vůbec zájem během prvních třech let dítěte o jinou aktivitu, pouze to poukazuje na fakt, že ženy z větších měst mají větší tendenci stávat se tzv. „supermankami“, které se snaží obstat na více frontách, což je jistě obdivuhodné, otázkou ovšem zůstává, jestli je to natolik výhodné. Ne každý dokáže zvládnout vše a často se tedy může stát, že když se člověk snaží vše zvládnout, nakonec neobstojí ani v jednom.

### **3.6.1 Zaměstnání u současného zaměstnavatele**

Pokud se žena rozhodne, že nechce zpřetrhat kontakty a vazby se svým zaměstnavatelem a má tu možnost, zákon ji nebrání vykonávat práci pro tohoto zaměstnavatele. Jak již bylo naznačeno výše, má to ovšem svá omezení. Dohoda o provedení práce, případně dohoda o pracovní činnosti nesmí být sjednána na stejný druh práce, jako tomu je na původní pracovní smlouvě. V případě, že by se zaměstnankyně se zaměstnavatelem dohodla na práci na základě původní pracovní smlouvy, jednalo by se o jinou situaci. Žena by tímto přerušila čerpání rodičovské dovolené a oficiálně by se vrátila do práce, kvůli čemuž by už nebyla chráněna zákonem před výpovědí.

Níže je uvedena tabulka, která udává představu o tom, kolik % zaměstnavatelů spolupracuje se svými zaměstnankyněmi na rodičovské dovolené v závislosti na počtu

---

<sup>41</sup> PAVLICOVÁ M., *Náklady intenzivního mateřství v ČR*, Praha: Sociologický ústav AV ČR 2016, str. 5, 8, 11

zaměstnanců. Z údajů je patrné, že čím více zaměstnanců podnik má, tím více poskytuje zaměstnankyním na RD možnost přivýdělku. Přesto se ale na základě těchto údajů dá říci, že tato spolupráce nebývá v praxi příliš častá.

**Tabulka č. 2 Podíly společností, u nichž jejich zaměstnanci v době rodičovské dovolené pracují (v %)**

	podniky podle počtu zaměstnanců					celkem
	do 25	26-99	100-249	250-499	500+	
ano	4,6	11,4	20,3	35,0	42,1	21,4
ne	95,4	88,6	79,7	65,0	57,9	78,6
celkem	100	100	100	100	100	100

Zdroj: KUCHAROVÁ V. A KOL., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, str. 78

### 3.6.2 Formy zkráceného úvazku

Ať už se jedná o dohodu o provedení práce nebo o dohodu o pracovní činnosti, používá se právní úprava pro výkon práce v pracovním poměru až na určité oblasti, které jsou upraveny odlišně, uvedené v § 77 odst. 2 zákoníku práce.

#### 3.6.2.1 Dohoda o provedení práce

Dohoda o provedení práce (max. 300 hod za kalendářní rok u jednoho zaměstnavatele) je výhodná, pokud měsíční výdělek nepřekročí částku 10 000 Kč, protože v takovém případě se z této odměny neplatí sociální ani zdravotní pojištění a hrubá mzda se rovná základu daně. Hranice 10 000 Kč se vztahuje na jednoho zaměstnavatele, není tedy překážkou pracovat s těmito příjmy u více zaměstnavatelů. Vzhledem ke skutečnosti, že ženy na mateřské resp. rodičovské dovolené patří do skupiny tzv. státních pojištěnců podle zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění § 7 odst. 1 písm. c) a d), kde je uvedeno, že státními pojištěnci jsou příjemci rodičovského příspěvku, ženy na mateřské, osoby na rodičovské dovolené a osoby pobírající peněžitou pomoc v mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění,<sup>42</sup> (což znamená, že za tyto osoby platí zdravotní pojištění stát), nemusí řešit otázku, kdy a v jaké výši si toto pojištění samy zaplatit. Pro

<sup>42</sup> Zákon. č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění § 7 odst. 1 písm. c) a d

přehlednost souvislostí mezi zdaněním a podepsaným prohlášením k dani je níže uvedena tabulka.<sup>43</sup>

**Tabulka č. 3 Zdanění v závislosti na podepsaném prohlášení k dani**

Hrubá mzda	10 000	10 000	10 001	10 001
Podepsáno prohlášení k dani	NE	ANO	NE	ANO
Zdravotní a sociální pojištění (odvod zaměstnance)	0	0	1 102	1 102
Druh daně	Srážková	Zálohová	Zálohová	Zálohová
Daň	1 500	1 500	2 025	2 025
Sleva na dani	0	2 070	0	2 070
Daň po slevě	1 500	0	2 025	0

Autor: Veronika Tomanová, Finance.cz

### 3.6.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

Dohodu o pracovní činnosti je možné uzavřít pouze tehdy, pokud sjednaný rozsah práce nepřekročí v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tzn. 20 hod týdně. Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se odvádí v případech, kdy měsíční příjem překročí hranici 2 499 Kč, stejně tak jako záloha na daň z příjmu. Dalším podstatným rozdílem oproti DPP je účast na nemocenském pojištění. U dohody o pracovní činnosti vzniká účast na nemocenském pojištění v těch měsících, ve kterých je dosaženo započitatelného příjmu min. 2 500 Kč, za současné splnění podmínky, že trvá déle než 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích, tedy nejedná se o nahodilé jednorázové zaměstnání. Pokud by tedy žena uzavřela dohodu o pracovní činnosti, byla by v měsících, kdy přesáhne příjmu 2 500 Kč považována za zaměstnanec a zaměstnavatel by byl povinen za ní odvést zdravotní pojištění, pokud by dohoda zakládala účast na nemocenském pojištění.

<sup>43</sup> FINANCE.CZ, *Zdanění přivýdělnku z dohod o provedení práce* [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/405249-zdaneni-privydelku-z-dohod-o-provedeni-prace/>

Z výše uvedeného vyplývá, že DPČ má pro ženu na mateřské/rodičovské dovolené velký význam v případě, že u dalšího těhotenství, které by mělo přímo navazovat na skončení této rodičovské dovolené, nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství a byla by proto nucena rovnou nastoupit na rodičovskou dovolenou. Jedná se například o situaci, kdy že při předchozím těhotenství měla nárok na PPM v rámci ochranné lhůty. Vzhledem ke skutečnosti, že DPČ při splnění podmínek zakládá účast na nemocenském pojištění, tedy i základní požadavek na nárok přiznání dávky peněžité pomoci v mateřství, má žena v případě dalšího těhotenství šanci nastoupit na mateřskou dovolenou.<sup>44</sup>

### 3.6.3 OSVČ

Žena může během mateřské i rodičovské dovolené libovolně podnikat, aniž by při tom přišla o státní příspěvky. Podnikání, které žena provozovat během mateřské/rodičovské dovolené, se považuje za tzv. vedlejší činnost, z čehož vyplývá, že první rok není třeba odvádět zálohy na zdravotní a sociální pojištění.

Pokud žena nastupuje na mateřskou dovolenou ze zaměstnání, tudíž jí náleží peněžitá pomoc z tohoto zaměstnání a může bez problémů začít podnikat. Na rodičovské dovolené se pobírá rodičovský příspěvek nezávisle na předchozím zaměstnání, proto zde žádná omezení nejsou, kromě podmínky, že musí být zajištěna celodenní péče o dítě (stejně je tomu tak i při jiných formách přivýdělku během rodičovské dovolené), přičemž je třeba mít na paměti, že dítě mladší než 2 roky může pobývat v předškolním zařízení maximálně 46 hod měsíčně. Pokud by byla tato hranice maximálního počtu hodin porušena, došlo by ke ztrátě nároku na státní příspěvek.<sup>45</sup>

- Zdravotní pojištění

OSVČ má povinnost platit zálohy na pojistné zdravotního pojištění, což bylo pro rok 2017 1 906 Kč měsíčně. V roce 2018 se tato záloha zvyšuje o 118 Kč, tedy na 2 024 Kč měsíčně. Pro osoby, za které platí pojištění stát, tedy i pro příjemce rodičovského

---

<sup>44</sup> IPODNIKATEL.CZ, *Dohody o práci mimo pracovní poměr*, [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer.html>

<sup>45</sup> BUSINESS-WEB.CZ, *Podmínky podnikání na mateřské a rodičovské dovolené*, [online], [cit. 2016 – 12 – 11]. Dostupné na: <https://www.business-web.cz/podminky-podnikani-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>

příspěvku a ženy na mateřské dovolené, platí, že v 1. roce podnikání nemusí platit zálohy na pojistné.<sup>46</sup>

- Sociální pojištění

Zálohy na sociální pojištění je nutné zaplatit do 20. dne následujícího měsíce, v minimální výši 2 189 Kč (v roce 2017 tato záloha činila 2 061 Kč). Pro ženy na mateřské opět platí, že nemusí platit zálohy, pokud měly celý měsíc nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Naopak osoby na rodičovské dovolené zálohy odvádět musí.<sup>47</sup>

**Tabulka č. 4 Přehled plateb záloh na zdravotní a sociální pojištění**

	Pobírání PPM	Pobírání RP	Celodenní péče o dítě do 7 let nebo dvě do 15 let
Povinnost platit zálohy ZP v 1. Roce	NE	NE	ANO
Povinnost platit zálohy ZP v 2. A dalších letech	ANO	ANO	ANO
Povinnost platit zálohy SP	NE	ANO pokud dosáhla rozhodné částky	ANO
Výkon vedlejší činnosti pro SP	ANO	ANO	NE
Neplatí minimální VZ pro ZP	ANO	ANO	ANO

Zdroj: <http://www.ucetnictvibezstarosti.eu/podnikani-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>

<sup>46</sup> FINANCE.CZ, *Zálohy pro OSVČ v roce 2018*, [online], [cit. 2016 – 11 -30]. Dostupné na: <https://www.finance.cz/500211-zalohy-osvc-2018/>

<sup>47</sup> BKP FINANCE s.r.o., *Podnikání na mateřské a rodičovské dovolené*, [online], [cit. 2016 – 12 – 11]. Dostupné na: <http://www.ucetnictvibezstarosti.eu/podnikani-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>

### 3.7 Zaměstnatelnost žen po mateřské/rodičovské dovolené

Nezaměstnanost je běžným jevem v lidské společnosti. V současné době je velice obtížné uspět na trhu práce. Lidé jsou velice soutěživí a zaměstnavatelé kladou stále větší požadavky na své zaměstnance, a to jak po stránce jazykových schopností, tak po stránce zkušeností. Ani vysoká škola dnes již není zárukou úspěšné kariéry a vedoucích manažerských pozic, protože na vysoké školy je každoročně přijato tisíce studentů a tyto školy stejně tak opouští tisíce absolventů, z nichž se velké procento eviduje na Úřadu práce. Konkurence je tedy opravdu veliká, a aby měl člověk šanci uspět, musí zaměstnavateli nabídnout tzv. „něco navíc“. Může se jednat o schopnost plyně se domluvit více než dvěma jazyky, ale také bohaté pracovní zkušenosti, které získal ideálně během studia v oboru, což není pro studenty vždy úplně jednoduchý úkol. Je tedy zřejmé, že mateřská/rodičovská dovolená staví ženy do velmi obtížné pozice při návratu na trh práce.

Ženy vnímají rodičovství, na rozdíl od mužů, jako zásah do své pracovní kariéry. Je pochopitelné, že význam zaměstnání je dán tím, v jaké fázi rodinného cyklu se dotýčný právě nachází, přičemž největší hodnotu má zaměstnání pro jedince před založením rodiny a pak až v době, kdy se z dětí stanou adolescenti. Publikace „Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus“<sup>48</sup> také vyhraňuje matky samoživitelky jako zvláštní kategorii, pro kterou sice představuje zaměstnání hlavně zdroj finančních prostředků, ovšem nejsou ochotné pro udržení zaměstnání dělat velké ústupky na úkor rodiny.

Konkurence je na trhu práce veliká jak pro muže, tak pro ženy, ovšem je zřejmé, že muži jsou ve velké výhodě oproti ženám, a to kvůli mateřství. Muž se po absolvování školy může věnovat plně své kariéře a nebrání mu v tom plánování mateřství. Žena namísto toho musí ve svých plánech zohlednit fakt, že v budoucnosti bude chtít založit rodinu, což jí vyřadí na několik let z pracovního života. A této skutečnosti jsou si samozřejmě vědomi i zaměstnavatelé, a přestože je nezákonné dotazovat se na mateřství

---

<sup>48</sup> HÖHNE S., KUČHAŘOVÁ V, SVOBODOVÁ K., ŠTASTNÁ A., ŽÁČKOVÁ L., *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2010. ISBN: 978-80-7416-059-2, str. 102

při pracovních pohovorech, stává se, že se žena právě s touto otázkou setká. Na tuto otázku ovšem neexistuje jednoznačně správná odpověď, která by zaměstnavatele uspokojila (snad jedině v případě, že žena rodičovství skutečně neplánuje). Pokud se totiž jedná o čerstvou absolventku, dá se předpokládat, že po čase bude chtít odejít na mateřskou dovolenou, čímž se pro zaměstnavatele stává méně atraktivním kandidátem. Stejně tak ale žena, která se již vrací na trh práce po mateřské, resp. rodičovské dovolené nepůsobí na zaměstnavatele jako vhodný kandidát, přestože je odchod na další mateřskou dovolenou mnohem méně pravděpodobné. Péče o především malé děti vyžaduje stále hodně času, i když už navštěvují předškolní nebo školní zařízení. Děti jsou často nemocné a žena si je tak nucena brát v zaměstnání častěji volno, oproti bezdětným pracovníkům. Sladění rodinného a pracovního života tak s sebou přináší značná úskalí, která mají často dopad i pro zaměstnavatele, což ženě znesnadňuje získat vhodnou pracovní pozici a v tom případě už lze hovořit o diskriminačním přístupu.

### 3.7.1 Diskriminace žen na trhu práce

Negativní diskriminace je v dnešní době běžná situace, kdy je k určité skupině přístupováno jinak, hůř, než s ostatními, na základě nějaké odlišnosti. S negativní diskriminací na základě pohlaví se ženy setkávají nejčastěji právě na trhu práce, kde se čelí nerovným podmínkám ve srovnání s muži. Těhotenství a mateřství je také považováno za diskriminaci z důvodu pohlaví, které ženám podstatně znesnadňuje postavení na trhu práce.<sup>49</sup> Mezi muži a ženami na trhu práce panují obecně velké rozdíly. Podle studie „Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině“<sup>50</sup> jsou tyto rozdíly spojovány především v souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím. Ženy – matky dosahují nižších příjmů nežli muži – otcové a jsou také méně zapojené na trhu práce, přičemž největší rozdíl je pozorován v době, kdy jsou děti malé. Matky se na trhu práce realizují podstatně méně, než otcové, ať už z pohledu nižší míry participace nebo nižšího počtu odpracovaných hodin, přestože z mnoha sociologických studií vyplývá, že ženy – matky mají velký zájem pracovat a být tak součástí pracovního trhu. Níže je pro názornost rozdílu

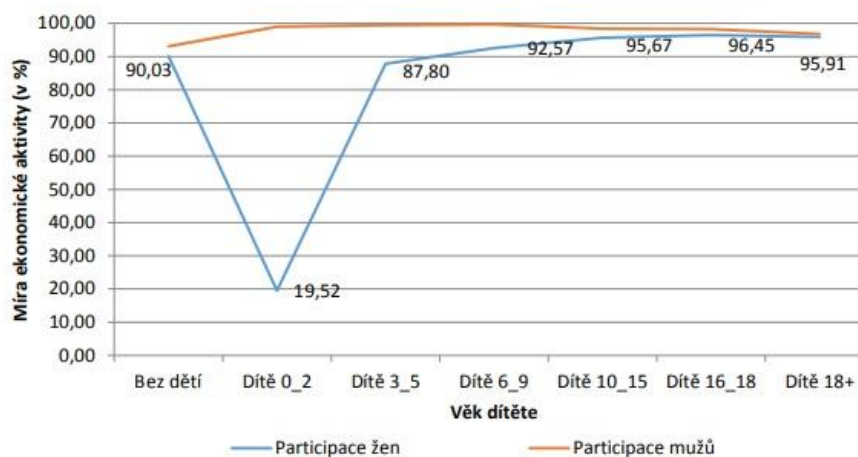
---

<sup>49</sup> FIALOVÁ E., SPOUSTOVÁ I., HAVELKOVÁ B.: *Diskriminace a právo*, Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9, str. 6

<sup>50</sup> PYTLIKOVÁ M., *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR 2015. ISBN: 978-80-7344-357-3, str. 20

uveden graf č. 1 zachycující míru ekonomické aktivity mužů a žen ve věku 25 – 49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině za rok 2012.

**Graf č. 1 Míra ekonomické aktivity mužů a žen ve věku 25 – 49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině za rok 2012**



Zdroj: PYTLIKOVÁ M., *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR 2015. ISBN: 978-80-7344-357-3, str. 16

Účelem projektu Národohospodářského ústavu AVČR – (Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství, bylo prokázat či vyvrátit možnou diskriminaci uchazeček o zaměstnání, a to při samotném výběru kandidátů k pracovnímu pohovoru. Přestože v ČR existují rozdíly v ochotě zaměstnávat ženy a muže, průzkum neodhalil přímou diskriminaci žen ze strany zaměstnavatelů při výběru kandidátů. Z průzkumu dokonce vyplynulo, že možnosti ženy při vstupu na pracovní trh jsou stejné dokonce někdy i lepší než pro muže, a to v případě ucházení se o kvalifikovanější pracovní pozice.<sup>51</sup>

### 3.7.2 Nezaměstnanost žen s malými dětmi

Ženy a osoby pečující o děti mladší 15 let věku patří mezi problémové skupiny na trhu práce. Jak již bylo naznačeno, sladění rodinného a pracovního života je nelehký úkol.

<sup>51</sup> BARTOŠ V., *(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR 2015, str. 6



Skutečnost, že velké procento žen končí po skončení rodičovské dovolené v evidenci uchazečů o zaměstnání, potvrzuje následující tabulka, která uvádí průměr za roky 2011 – 2014.

**Tabulka č. 5 Přejchody z rodičovské dovolené do nezaměstnanosti**

Věk nejmladšího dítěte	Podíl žen, které přejdou z rodičovské dovolené přímo do nezaměstnanosti		
	celkem	bez maturitního vzdělání	s maturitou nebo vyšší vzdělání
2	29.3 %	48.2 %	23.6 %
3	59.3 %	57.6 %	61.9 %
4	65.5 %	59.3 %	71.2 %
5	49.2 %	49.6 %	48.3 %
6	49.7 %	64.0 %	22.2 %

Zdroj: BIČÁKOVÁ A., *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*, Praha: nakl. Národohospodářský ústav Akademie věd České republiky 2015, str. 14

Tabulka zobrazuje, jak velký podíl žen se po návratu z rodičovské dovolené stává nezaměstnanými. Z hodnot v tabulce je patrné, že největší procento nezaměstnaných žen bezprostředně po ukončení rodičovské dovolené tvoří matky s 3 – 4letými dětmi, patrně z toho důvodu, že jejich pracovní místo již není chráněno zákonem a tudíž se nemají kam vrátit. Přestože se jedná o nezaměstnanost dočasnou, protože procento nezaměstnaných žen se zvyšujícím se věkem dítěte, klesá, stále je téměř 50% nezaměstnaných žen v době, kdy jejich děti přechází z mateřské školky do školy. Je logické, že tak dlouhá pracovní pauza ženy ještě více znevýhodňuje na trhu práce, mnohdy také ztrácí sebedůvěru v souvislosti s návratem do zaměstnání.

Jak již bylo řečeno, ženy se nesetkávají s nezaměstnaností pouze bezprostředně po skončení rodičovské dovolené, ale stává se, že žena přijde o práci určitý čas poté, co se vrátí na svou původní pozici např. z důvodu častých absencí nebo menší produktivity. Tento případ zachycuje tabulka č. 6, která porovnává procenta nezaměstnaných žen ihned po skončení rodičovské dovolené a žen, které se staly nezaměstnanými až po určité době v zaměstnání.

**Tabulka č. 6 Ekonomický status nezaměstnaných žen před začátkem nezaměstnanosti**

Věk nejmladšího dítěte	Podíl nezaměstnaných žen, které byly před nezaměstnaností:	
	na rodičovské či mateřské dovolené	v zaměstnání
2	95.4 %	4.6 %
3	84.4 %	15.6 %
4	75.7 %	24.3 %
5	58.6 %	41.4 %
6	43.7 %	53.4 %
7	33.0 %	61.1 %

Zdroj: BIČÁKOVÁ A., *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*, Praha: nakl. Národohospodářský ústav Akademie věd České republiky 2015, str. 16

Z výše uvedených údajů je patrné, že nezaměstnanost žen, které se s ní setkávají ihned po skončení rodičovské dovolené s rostoucím věkem dítěte, klesá, což může být způsobeno např. delším hledáním vhodného pracovního místa se současným zvyšováním své kvalifikace/rekvalifikace. Oproti tomu procento žen, které se navrátily ihned po rodičovské dovolené do zaměstnání, s rostoucím věkem dítěte prudce roste.<sup>52</sup>

### 3.8 Návrat žen po mateřské/rodičovské dovolené do zaměstnání

Návrat žen zpět na trh práce je v dnešní době mnohem komplikovanější, než byl v dřívějších dobách. Po roce 1989 začaly ubývat jesle, které se měly starat o děti v předškolkovém věku a byly finančně přijatelnou formou institucionální péče o nejmladší děti. Tento fakt, spolu s nízkou nabídkou flexibilních forem zaměstnání ze strany zaměstnavatelů, vytváří značnou komplikaci k úspěšnému sladění rodinného a pracovního života ženy.<sup>53</sup>

<sup>52</sup> BIČÁKOVÁ A., *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*, Praha: nakl. Národohospodářský ústav Akademie věd České republiky 2015. ISBN: 978-80-7344-354-2, str. 15 - 16

<sup>53</sup> PYTLIKOVÁ M., *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR 2015. ISBN: 978-80 -7344- 357-3, str. 20

Matky se na trh práce vrací většinou po skončení rodičovské dovolené a mohou se nacházet z jedné ze dvou následujících situací. Pokud byla žena před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnána na dobu neurčitou, je její zaměstnavatel povinen přidělovat této zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel však není povinen jí zařadit na její původní pracoviště, jako by tomu bylo v případě, kdy by se žena vracela ihned po skončení mateřské dovolené. Tzn., že pokud žena pracuje před porodem jako recepční, v případě návratu z mateřské dovolené má právo být zařazena přesně na svojí původní pozici na stejném pracovišti, kdežto při návratu z rodičovské dovolené je dostačující, aby byla zaměstnankyně zařazena na práci stejného druhu třeba i na jiném pracovišti. Zde je nutné poznamenat, že zaměstnavatel má povinnost držet ženě místo pouze do 3 let věku dítěte, přestože rodičovská dovolená může trvat až do 4 let věku dítěte. Pokud by zaměstnavatel nemohl ženu zařadit na pozici odpovídající pracovní smlouvě a ani by se nedohodl se zaměstnankyní o změně pracovní smlouvy, je povinen ženě vyplatit náhradu mzdy z důvodu překážky v práci na straně zaměstnavatele.<sup>54</sup> Druhá z výše avizovaných situací nastává v případě, že žena před nástupem na mateřskou dovolenou nepracuje nebo její pracovní smlouva na dobu určitou uplynula. Pokud si tedy žena nenajde nové zaměstnání, odchází na Úřad práce. V praxi se ale bohužel často stává, že i žena, která je po rodičovské dovolené zařazena zpět na své pracovní místo, po určité době odchází. Zaměstnavatel na ní pohlíží jako na osobu, která několik let zaostávala doma, vyšla z pracovního tempa a nasazení a ztratila např. přehled o nových trendech a technologiích potřebných k výkonu její práce. Matky se mohou také setkat s náznaky ze strany zaměstnavatele, že nejsou ve firmě žádané a protože málokdo by chtěl pracovat ve společnosti, kde o něj není zájem, raději se dobrovolně svého nároku na pracovní pozici vzdá. Zaměstnavatel také může obejít povinnost držet zaměstnankyni pozici tím, že její místo zruší.

Má ovšem zaměstnavatel právo dát ženě výpověď z pracovního poměru v případě, že ačkoliv žena chce nastoupit zpět do zaměstnání, ale nemůže takto učinit z důvodu nezajištění řádné péče o své dítě? Odpověď na tuto otázku dává rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky ve věci sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. Zaměstnankyně dostala výpověď z pracovního poměru pro hrubé porušení kázně tím, že nenastoupila po skončení

---

<sup>54</sup> GENDER STUDIES, *Návrat do zaměstnání*, [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://materskarodikovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

rodičovské dovolené do práce a svoji přítomnost neomluvila. Zaměstnankyně se však domáhala neplatnosti výpovědi, protože před skončení rodičovské dovolené zaměstnavateli oznamovala skutečnost, že její dítě nevzali do mateřské školky a nebude tedy moci nastoupit do zaměstnání, protože nemá jak zajistit péči o svoji tříletou dceru. V rozhodnutí Nejvyššího soudu je uvedeno: „*Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení rodičovské dovolené do práce jen proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.*“<sup>55</sup> Došlo se tedy k závěru, že nenastoupení do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené je sice hrubé porušení kázně, ale pokud k tomu nedojde úmyslně, tj. vedou závažné důvody a je o této skutečnosti řádně informován zaměstnavatel, má zaměstnankyně nárok na další pracovní volna.

Existují výzkumy (např.: Kuchařová et. al. 2006), které sledují faktory ovlivňující délku přerušení pracovního života z důvodu nástupu na mateřskou dovolenou. Z výzkumu vyplynulo, že na tom má jistý podíl vzdělání matky, konkrétně pak čím je vyšší, tím má žena tendenci zůstat doma s dítětem kratší dobu nebo nemá zájem zůstat déle doma po vypršení 3 let věku dítěte. Výše vzdělání může mít vliv i na návrat k původnímu zaměstnavateli. Uvádí se, že vysokoškolsky vzdělané ženy mají častěji možnost vrátit se k zaměstnavateli, u kterého pracovaly před nástupem na mateřskou dovolenou. Je nutné dodat, že vliv vzdělání na chování žen v této oblasti není stoprocentně prokazatelný, jedná se pouze v praxi o nejčastější jev.<sup>56</sup>

### **3.8.1 Poloviční pracovní úvazek**

Sladit pracovní povinnosti s péčí o dítě nebývá vždy lehký úkol. To, v jaké míře je to možné, je dost individuální. Záleží především na charakteru práce, do které žena po

---

<sup>55</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo4411/2007>

<sup>56</sup> BARTÁKOVÁ H.: *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, Brno: Masarykova univerzita 2009. ISBN: 978-802-1050-129, str. 152 - 153

rodičovské dovolené nastoupí, stejně tak případně od typu práce jejího partnera či skutečnosti, zda má k dispozici rodiče, kteří jsou již například v důchodu. Pokud žena není schopna docházet do zaměstnání na 40hod týdně, má právo zažádat u zaměstnavatele o kratší pracovní dobu. Žádost musí mít písemnou formu, obsahovat datum, místo, podpis žadatele a konkrétní stanovení nové pracovní doby. Může se ovšem stát, že zaměstnavateli brání ve vyhovění žádosti vážné provozní důvody, za což se považuje zásah do provozu, který by mohl negativně ovlivnit chod činností a provoz podniku. Takové posouzení, zda se jedná o vážné provozní důvody, je však velice individuální. Žadatel má tedy možnost se v případě negativního vyjádření obrátit na soud nebo podat stížnost na oblastní inspektorát práce, pokud je toho názoru, že zaměstnavateli tímto zkrácením pracovní doby nijak neuškodí. Na zkrácení pracovní doby má mimo jiné nárok také těhotná žena a rodiče, kteří pečují o dítě mladší 15 let.

Nemusí se vždy jednat o zkrácení pracovní doby, ale i o pouhou změnu rozvržení doby, po kterou bude zaměstnanec přítomen v zaměstnání. Zaměstnanec může podat žádost o změnu začátku i konce pracovní doby, například z důvodu doprovodu dítěte do školky.<sup>57</sup> Poptávka po pružné pracovní době je preferovaná především právě ze strany žen, aby tak mohly lépe sladit pracovní a rodinné povinnosti. V praxi bývá paradoxně častěji v tomto ohledu mužům než ženám. Je ovšem nutno poznamenat, že umožnění pracovní flexibility není tolik ovlivněno preferencemi zaměstnanců jako rodičů, jako spíše externími podmínkami.<sup>58</sup>

Jak již bylo řečeno, v případě, že zaměstnavateli brání vážné provozní důvody, má právo ženě nevyhovět v žádosti ohledně úpravy pracovní doby. Klasifikovat, co znamenají tyto vážné provozní důvody, není jednoduché, protože zákoník práce tuto problematiku přímo neupravuje. Co se považuje za vážné provozní důvody je řešeno například v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky sp. zn. 21 Cdo 612/2006 a také sp. zn. 21 Cdo 1561/2003, kde žena – zdravotní sestra, se domáhala neplatnosti výpovědi z pracovního poměru pro hrubé porušení pracovní kázně, protože nemohla nastoupit po

---

<sup>57</sup> JUDR. SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4, str. 71 - 72

<sup>58</sup> HÖHNE S., KUCHAROVÁ V, SVOBODOVÁ K., ŠTASTNÁ A., ŽÁČKOVÁ L., *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2010. ISBN: 978-80-7416-059-2, str. 102

skončení rodičovské dovolené zpět do zaměstnání z důvodu nezajištění péče o děti v ranních hodinách a v případě celodenních služeb. Přestože žena zaměstnavatele požádala o úpravu pracovní doby spočívající v zařazování na noční a víkendové směny, nebylo jí vyhověno z vážně provozních důvodů, za které zaměstnavatel považuje fakt, že výše zmíněné směny jsou lépe placené a že by tuto úpravu pak mohly požadovat i ostatní zaměstnankyně. Dále namítá, že toto zvýhodnění jedné zaměstnankyně by bylo v rozporu s čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. V rozsudku je ovšem zmíněno, že za vážné provozní důvody nelze považovat utvoření precedentu, kterého by poté chtěli využívat i ostatní zaměstnankyně pečujících o malé děti, protože ony na to mají ze zákona nárok. Při posuzování vážných provozních důvodů je rozhodující, jak významný zásah do provozu by udělala úprava pracovní doby. Za vážné provozní důvody tedy nelze považovat obavu z reakce ostatních zaměstnanců na úpravu pracovní doby jiné zaměstnankyně.<sup>59</sup>

Pojem vážné provozní důvody je také rozebrán v rozsudku české republiky 21 Cdo 1821/2013, kde se uvádí: „*Při posuzování, zda jsou na straně zaměstnavatele dány vážné provozní důvody, je rozhodný stav provozu zaměstnavatele, jaký tu je v době, v níž dochází k posuzování opodstatněnosti žádosti (zrušení povolení) o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby. Z tohoto stavu je třeba při posuzování vážnosti provozních důvodů vycházet jak při zkoumání povahy provozu a dalších skutečností o organizačně technických poměrech zaměstnavatele, tak i při posuzování množství (počtu) zaměstnanců působících u zaměstnavatele, možnosti jejich vzájemného zastupování a možnosti (úrovně) jejich odměňování za vykonanou práci. Je – obecně vzato – nepochybné, že zaměstnavatel může vyhovět žádosti o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby tím snadněji, čím více má zaměstnanců, čím lépe se jeho zaměstnanci mohou vzájemně zastupovat a čím více má peněžních prostředků použitelných pro jejich odměňování, a že vážné provozní důvody nemohou nikdy bránit ve vyhovění žádosti podané zaměstnancem, jehož práce zaměstnavatel pro plnění svých úkolů nebo činnosti nepotřebuje vůbec.*“<sup>60</sup> Je samozřejmě pochopitelné, že ne každý zaměstnavatel má stejné pracovní podmínky vzhledem k povaze provozu, financím

---

<sup>59</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003. Dostupné na: <http://judikatury.cz/document/czjoawbx>

<sup>60</sup> Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>

atd., přesto by se měl v každém případě snažit danou situaci vyřešit ku prospěchu všech zúčastněných stran. Z odstavce citovaného výše vyznívá, že vyhovět žádosti může být pro jednoho zaměstnavatele jednodušší než pro druhého, to ale neznamená, že zaměstnavatel nemá povinnost i za cenu menších či větších komplikací nalézt řešení, kterým by mohl žádosti vyhovět, což je jistě možné i ve směnných provozech.

### **3.8.2 Práce z domova**

S možností práce na dálku (někdy též nazývána *homeworking*, *home office*, *teleworking*) se mohou zaměstnanci na pracovním trhu setkávat stále častěji. Jedná se o velký trend tohoto století. Práce z domova je považována za hlavní formu práce na dálku. Tato forma spolupráce se zaměstnavatelem je pro matky na rodičovské dovolené, příp. i po skončení dovolené, vhodný způsob, jak sladit pracovní život s životem rodinným, protože nemusí dodržovat pevnou pracovní dobu, ale v rámci možností si rozplánovat pracovní úkoly dle svých časových možností s ohledem na zaměstnavatelem určené závěrky. To ovšem neznamená, že nemůže pracovník také docházet do firmy zaměstnavatele. Rodiče, pečující o malé děti jistě velmi ocení, když jim zaměstnavatel umožní práci na *home office*, díky čemuž přestože musí být doma s nemocným dítětem, může být zaměstnavateli užitečná a vykonat určitou část práce z domova. Mít k dispozici počítač a připojení k internetu bývá základním předpokladem k výkonu práce z domova. Zaměstnanci tuto možnost často vítají, na rozdíl od zaměstnavatelů, kteří se k práci z domova stále staví trochu skepticky. Důvodem bývá fakt, že s takovými zaměstnanci je obtížnější komunikace a těžko se aplikují kontrolní mechanismy, jako kdyby byl pracovník v kanceláři.<sup>61</sup>

### **3.8.3 Ošetřovné**

Děti bývají často nemocné, což pro jejich rodiče znamená překážku ve vykonávání jejich zaměstnání. Po dobu, po kterou zaměstnanec nemůže docházet do zaměstnání z důvodu péče o nemocné dítě, náleží zaměstnanci tzv. ošetřovné, podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen „zákon o nemocenském pojištění“). Ošetřovné je tedy dávkou nemocenského pojištění a je v zákoně zakotveno v § 39 - § 41.

---

<sup>61</sup> JANEČKOVÁ E.: *Pracovní právo a mateřství*, Praha: nakl. Wolters Kluwer Česká republika 2013. ISBN: 978-80-7478-337-1, str. 75

Situace, kdy má zaměstnanec nárok na tuto dávku, jsou uvedeny v § 39 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění, který říká:

*„Nárok na ošetrovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu*

*a) ošetřování*

- 1. dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz, nebo*
- 2. jiného člena domácnosti, jehož zdravotní stav z důvodu nemoci nebo úrazu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou, nebo členky v domácnosti, která porodila, jestliže její stav v době bezprostředně po porodu vyžaduje nezbytně ošetřování jinou fyzickou osobou.*

*b) Péče o dítě mladší 10 let, protože*

- 1. školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události,*
- 2. dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy, nebo*
- 3. fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat.“<sup>62</sup>*

Zvláštní pozornost je třeba věnovat situaci, kdy žena pobírá PPM nebo jeden z rodičů rodičovský příspěvek. V takovém případě nemůže zaměstnanec uplatnit nárok na ošetrovné, protože se jedná o dítě, na které je pobírána PPM nebo rodičovský příspěvek. Výjimka nastává pouze tehdy, pokud tato osoba, pobírající PPM nebo rodičovský příspěvek, utrpěla úraz, onemocněla či byla hospitalizována a nemůže se tak o dítě řádně starat.

Podpůrčí doba je zákonem dána nejdéle 9 kalendářních dnů, resp. 16 kalendářních dnů, jedná-li se o osamělého rodiče, který trvale pečuje o dítě mladšího 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku.

---

<sup>62</sup> ŽENÍŠKOVÁ M.,PŘIB. J.: *Zákon o nemocenském pojištění 2016 s komentářem a příklady*, Olomouc: nakl. Anag 2016. ISBN: 978-80-7263-993-9



Výše ošetřovného odpovídá 60% denního vyměřovacího základu za kalendářní den, dle § 41 zákona o nemocenském pojištění.<sup>63</sup> Níže je uveden orientační přehled výše ošetřovného pro rok 2016.

**Tabulka č. 7 Orientační výše ošetřovného v roce 2016**

Průměrná výše měsíčního příjmu (za předchozích 12 měsíců)	Denní výše ošetřovného
83 000	892 (max.)
80 000	879
75 000	850
70 000	821
65 000	791
60 000	761
55 000	732
50 000	702
45 000	672
40 000	636
35 000	577
30 000	518
25 000	444
20 000	350
15 000	267
10 000	231

Zdroj: SEEMANOVA J. A KOL.: Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče, Praha: nakl. Aperia 2016., str. 23

### 3.9 Zvyšování kvalifikace v průběhu rodičovské dovolené

Zůstat několik let doma a pečovat o dítě v prvních letech jeho života je věc nepochybně krásná a těžko něčím nahraditelná. Toto období si ovšem vybírá také svou „daň“. Žena se tím dostává do úplně jiného světa, do světa opačného, než ve kterém doposud žila. Její povinnosti mají úplně jiný charakter a po delší době to bývá na ženě znát. Dokonce některé studie uvádí, že ženám na mateřské/rodičovské dovolené dočasně klesá IQ, protože se mentálně přizpůsobují dítěti, jsou dost izolované a po celý den si místo dospělé komunikaci v práci hrají s dítětem a přebalují pleny. Najdou se ovšem i názory, že naopak u žen dochází k mobilizaci mozku, aby byly schopné se s mateřstvím lépe vyrovnat, což má za následek zvýšení IQ. Přestože se názory na toto téma liší, faktem zůstává, že izolovanost od pracovního života se na ženě jistým způsobem projeví. Je tedy velmi důležité využít této „dovolené“ např. ke zvyšování kvalifikace, díky které mají po

<sup>63</sup> zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, § 41

skončení mateřské/rodičovské dovolené větší šanci získat lepší postavení na trhu práce a rychleji se tak dostat zpět do pracovního života.

Možností, jak využít tuto dovolenou k prohlubování svých znalostí nebo alespoň k částečnému udržení pracovního rytmu, je opravdu hodně. Ženy na mateřské resp. rodičovské dovolené mohou využít řadu rekvalifikačních kurzů, jejichž prostřednictvím si mohou osvojit nové znalosti a dovednosti v jiném oboru nebo si obnovit znalosti potřebné pro svůj obor, ve kterém dochází k častým novelám a inovacím, jako je například oblast účetnictví nebo práva. Díky tomu mají stále přehled o svém oboru, ve kterém pracovaly před nástupem na mateřskou dovolenou a mají tak větší šance k opětovnému uplatnění na trhu práce. Rodičovská dovolená se dá také využít k absolvování jazykových kurzů, protože jak již bylo zmíněno dříve, znalost 2 a více jazyků je v dnešní době velkou výhodou, v některých případech dokonce nutností. Další způsob, jak ženy tráví čas kromě péče o dítě, je studium na vysoké škole. Získání vysokoškolského titulu během rodičovské dovolené je svým způsobem výhodné, alespoň co se časového hlediska týče. Žena se při studiu věnuje také mateřským povinnostem a poté se může již plně věnovat kariéře, aniž by musela řešit, jak zkombinovat pracovní život s nástupem na mateřskou dovolenou. Na druhé straně, pokud se uchází o práci žena, která doposud pouze studovala a byla na mateřské dovolené, aniž by měla jakoukoliv předchozí praxi, bude pro ni mnohem těžší se prosadit, než pro ženu, která je sice čerstvou bezdětnou absolventkou, ale během studia získala i praxi v oboru. Výhodou se tedy studium na vysoké škole stává v případě, že žena již byla před nástupem na mateřskou dovolenou v pracovním poměru a studiem se snaží navýšit svoji kvalifikaci. V dnešní době není neobvyklé, že ženy na rodičovské dovolené uzavírají dohody konaných mimo pracovní poměr jako formu přivýdělku k rodičovskému příspěvku. Kromě navýšení rodinného rozpočtu, je částečný úvazek ideální příležitostí, jak zůstat v pracovním rytmu a neztratit kontakt tzv. s okolním světem. A není pochyb o tom, že žena, která může ve svém životopise uvést souběh mateřské/rodičovské dovolené s výkonem práce, bude pro potenciálního zaměstnavatele mnohem atraktivnější, nežli žena, která trávila po celou dobu trvání dovolené doma.

### **3.10 Otcovská dovolená**

Ne vždy je výhodné, aby na mateřskou dovolenou nastoupila žena, ať už z důvodu výše rozhodného příjmu nebo faktu, že žena nespĺňuje podmínky potřebné pro přiznání

dávky PPM. Proto § 32 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění ve svém výčtu pojištěnců, jež mají nárok na dávku peněžité pomoci v mateřství, mimo jiné uvádí, že PPM může pobírat i otec dítěte, pokud se o něj matka nemůže starat z důvodu vážné nemoci nebo v případě, že spolu otec a matka dítěte uzavřeli písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat otec. V takovém případě platí pro otce stejné podmínky pro přiznání dávky PPM jako pro matku, tedy účast na nemocenském pojištění alespoň 270 kalendářních dnů v posledních dvou letech a účast na nemocenském pojištění v době nástupu na PPM. V písemné dohodě o předání dítěte do péče otce, musí být uvedeno datum porodu, od kdy bude o dítě v péči otce a úředně ověřený podpis matky. Podpůrní doba u otce činí maximálně 22 týdnů, dle § 33 písm. c, zákona o nemocenském pojištění. Přestože i otec dítěte může pobírat peněžitou pomoc v mateřství na základě vzájemné dohody, tato dohoda nesmí být uzavřena dříve, než matce skončí tzv. šestinedělí. Po tuto dobu je žena povinna být na mateřské dovolené a pečovat o dítě. Rodičovskou dovolenou má muž právo čerpat do věku 3 let dítěte. Pracovní podmínky otců vyplývajících v souvislosti s péčí o dítě, jsou stejné, jako pro matku. I otec je tedy po tuto dobu chráněn před výpovědí z pracovního poměru.<sup>64</sup> Rodiče se mohou v průběhu pobírání rodičovského příspěvku střídát, přičemž mohou podat žádost o tuto změnu, stejně tak jako o změnu ohledně výše pobírání rodičovského příspěvku (pokud to v jejich případě zákon umožňuje) jednou za 3 měsíce. Nikdy se nemůže stát, aby rodičovský příspěvek pobírali oba rodiče, vždy může dávku pobírat jen jeden z nich.<sup>65</sup>

### 3.11 Zpracování statistických dat

V evropském srovnání je Česká republika v čele žebříčku mezi zeměmi s největším negativním vlivem mateřství na míru zaměstnanosti žen, kdy zaměstnaných matek pečujících o děti pod 15 let je pouhých 57%.<sup>66</sup> Zaměstnanost českých matek tedy dosahuje jedné z nejnižších hodnot v EU dle OECD Family Database 2015). Studie Ekonomické náklady mateřství uvádí údaje z Eurostatu 2014: „*Specifickému modelu zaměstnanosti žen*

---

<sup>64</sup>SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4, str. 33

<sup>65</sup>PODNIKATEL.CZ, *Když na mateřskou či rodičovskou nastupuje otec*, [online], [cit. 2016 – 12 – 06]. Dostupné na: <http://www.podnikatel.cz/clanky/kdyz-na-materskou-ci-rodicovskou-dovolenou-nastupuje-otec/>

<sup>66</sup>HAŠKOVÁ H., KŘÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., *Ekonomické náklady mateřství*, Praha: Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2015, str. 1

v ČR, který se vyznačuje dlouhým obdobím ekonomické neaktivity matek a nevracením se matek do zaměstnání mezi porody jednotlivých dětí, pravděpodobně přispívá i kultura vysokého počtu hodin v zaměstnání a časového rozvrhu práce, který zaměstnanec nemá možnost ovlivňovat. Vysoký počet odpracovaných hodin týdně nacházíme nejen mezi zaměstnanými muži (42,1 hodin týdně v ČR oproti 40,3 hodinám týdně v EU27), ale i ženami (38,5 hodin týdně v ČR oproti 33,5 hodinám týdně v EU27).<sup>67</sup> Ze studie dále vyplývá, že ženy, které namísto kombinace pracovního a soukromého života tyto životní dráhy od sebe oddělují, mají větší procento zaměstnanosti. Nezapomíná ovšem doplnit, že dlouhé přerušování pracovního života může zároveň negativně ovlivnit kariéru ženy a její příjmy.

Níže je uvedená tabulka se statistickými údaji o průměrném počtu nezaměstnaných v jednotlivých letech. Pro srovnání je uváděn průměrný celkový počet nezaměstnaných, žen těhotných a kojících do 9. měsíce po porodu (dále jen těhotné a kojící ženy) a osob pečujících o dítě do 15 let. Zajímavým trendem je, v roce 2009 a 2010 kdy následkem ekonomické krize průměrná celková nezaměstnanost prudce stoupla (v roce 2009 o více jak 100%), nezaměstnanost těhotných a kojících žen stoupla v relativním měřítku pouze nepatrně (v roce 2009 o necelé 4%). Rok 2011 zaznamenal opačný trend, avšak od roku 2012 kdy průměrná celková nezaměstnanost začala opět stoupat, průměrná nezaměstnanost těhotných a kojících žen prudce klesla a to o 33%. Za rok 2013 se jedná o meziroční nárůst celkové nezaměstnanosti o necelých 12%, přičemž nezaměstnané těhotné a kojící ženy zaznamenaly stejný počet procentních bodů v poklesu nezaměstnaných. Tento vývoj lze ale nejspíš přičítat počtu narozených dětí, který od roku 2010 do roku 2013 prudce klesl – viz graf č 3. Od roku 2014 se situace vyvíjí zcela opačně. Zatímco průměrná celková nezaměstnanost až do roku 2017 stále klesá, nezaměstnaných těhotných a kojících žen stále přibývá. V roce 2017 již činil meziroční pokles průměrné celkové nezaměstnanosti přes 22%. Naopak u druhé srovnávané kategorie byl zaznamenán nárůst průměrné nezaměstnanosti o 8,7%.

Dalo by se říci, že u osob pečujících o dítě do 15 let se situace vyvíjela v trendu obdobně, avšak v jiných relativních hodnotách. V roce 2009 průměrná nezaměstnanost u těchto osob stoupla o více jak 30%, v roce 2010 o něco přes 19%. Naopak v roce 2012

---

<sup>67</sup> HAŠKOVÁ H., KRÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., *Ekonomické náklady mateřství*, Praha: Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2015, str. 1

nebyl meziroční pokles průměrné nezaměstnanosti osob pečující o dítě do 15 let tak vysoký jako u těhotných a kojících žen. Pokles činil 26%. Rok 2013 přinesl změnu, protože zatímco celková průměrná nezaměstnanost prudce stoupla, průměrná nezaměstnanost osob pečující o dítě do 15 let stoupla pouze mírně a průměrná nezaměstnanost těhotných a kojících žen naposledy zaznamenávala mírnější pokles. I v roce 2014 a 2015 se zvýšil počet průměrně nezaměstnaných u třetí sledované kategorie, ale zatímco u těhotných a kojících žen byl nárůst v roce 2014 o 55% vyšší, u osob pečující o dítě do 15 let činil nárůst pouze 21,5%. V roce 2015 byl rozdíl srovnatelný. Dalším zajímavým faktem je, že v roce 2016 a 2017 průměrná nezaměstnanost u osob pečujících o dítě do 15 let opět klesala, na rozdíl od průměrné nezaměstnanosti těhotných a kojících žen.

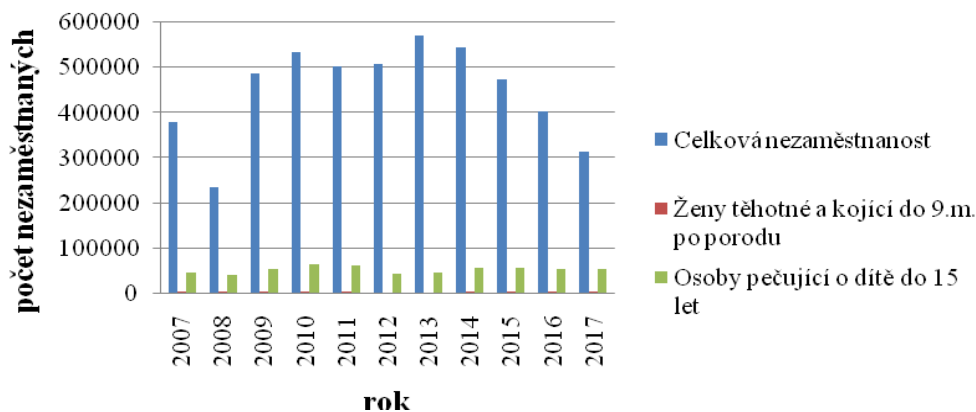
**Tabulka č. 8 Průměrný počet nezaměstnaných  
v letech 2007-2017**

<b>Rok</b>	<b>Celková nezaměstnanost</b>	<b>Ženy těhotné a kojící do 9. měsíců po porodu</b>	<b>Osoby pečující o dítě do 15 let</b>
2007	380 281	5 696	48 025
2008	235 246	4 451	41 217
2009	488 103	4 626	53 918
2010	533 839	4 841	64 421
2011	502 526	4 203	62 165
2012	509 566	2 807	45 776
2013	570 533	2 480	46 348
2014	545 513	3 846	56 369
2015	475 175	4 153	56 863
2016	402 968	4 220	53 976
2017	313 414	4 587	54 475

Zdroj: vlastní zpracování

Absolutní rozdíly v počtu průměrně nezaměstnaných osob u jednotlivých kategorií lze porovnat i níže uvedeném grafu č. 2

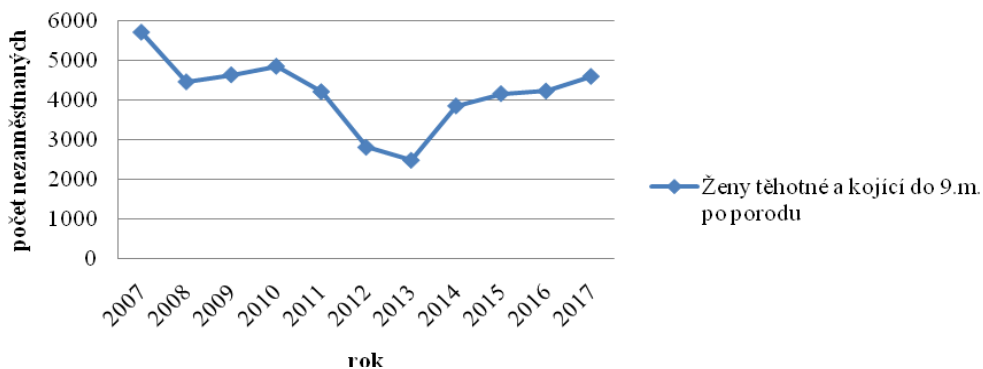
**Graf č. 2 Poměr průměrného počtu nezaměstnaných osob v letech 2007-2017**



Zdroj: vlastní zpracování

Výše popsané vývojové trendy lze vidět i na grafech č. 3 a č. 5

**Graf č. 3 Vývoj průměrného počtu nezaměstnaných žen těhotných a kojících do 9.m. po porodu v letech 2007-2017**



Zdroj: vlastní zpracování

Při pohledu na graf č. 3 a č. 4 si lze všimnout zajímavého faktu. Zatímco vývoj průměrného počtu nezaměstnaných těhotných a kojících žen v roce 2008 prudce klesl a do roku 2010 zaznamenával nárůst, vývoj počtu živě narozených dětí naopak vykazuje

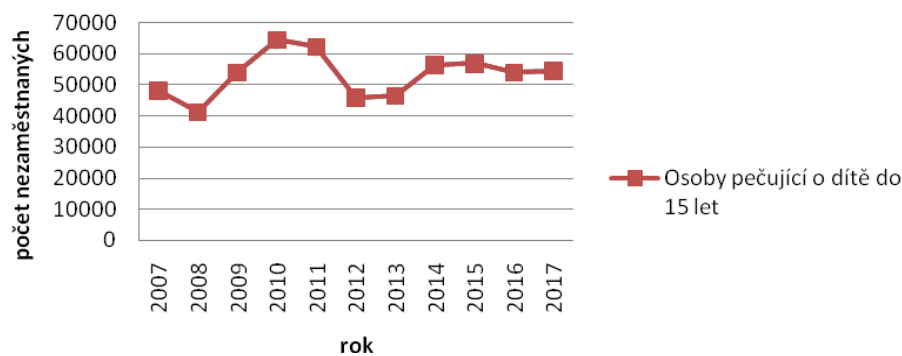
naprosto opačný trend. Od tohoto roku však průměrný počet nezaměstnaných těhotných a kojících žen ukazuje velice obdobný vývoj jako počet živě narozených dětí.<sup>68</sup>

**Graf č. 4 Počet živě narozených dětí v letech 2007-2015**



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf č. 5 Vývoj průměrného počtu nezaměstnaných osob pečujících o dítě do 15 let v letech 2007-2017**



Zdroj: vlastní zpracování

<sup>68</sup> CZSO.CZ, *Porodnost a plodnost 2011 – 2015* [online], [cit. 2018 – 01 – 30]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853427/13011816a02.pdf/6617361d-0dde-4369-8e9b-deb0ae91afd5?version=1.0>

## Praktická část

Praktická část této diplomové práce má za cíl potvrdit nebo vyvrátit předem stanovené výzkumné otázky týkající se problematiky zaměstnatelnosti žen po mateřské/rodičovské dovolené. Dalším dílčím a velmi podstatným cílem, bude interpretovat nejen názor a zkušenosti z pohledu zaměstnanců, ale také snaha získat pohled zaměstnavatelů, který může být v této problematice klíčový z hlediska hledání možného řešení ne příliš jednoduchého návratu na trh práce.

### 3.12 Dotazníkové šetření

Před zahájením dotazníkového šetření a tvorby obsahu strukturovaného rozhovoru byly stanoveny výzkumné otázky, jejichž potvrzení, případně vyvrácení je výsledkem tohoto šetření. Při stanovení výzkumných otázek byly zohledněny informace z teoretické části této práce a také subjektivní i obecně známé a nejčastější názory na danou problematiku.

Výzkumná otázka VO 1: *Na rodičovské dovolené zůstávají častěji ženy než muži.*

Výzkumná otázka VO 2: *Ženy na mateřské/rodičovské dovolené nemají velký zájem o práci na zkrácený úvazek (jako formu udržování, příp. zvyšování kvalifikace), pokud je k tomu netlačí vážná finanční situace.*

Výzkumná otázka VO 3: *Ženy považují za výhodnější setrvat na mateřské/rodičovské dovolené nepřerušovaně, namísto vrácení se do práce a poté znovu nastoupit na mateřskou dovolenou s dalším dítětem.*

Výzkumná otázka VO 4: *Při hledání zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, je pro ženy nejdůležitějším kritériem délka a pružnost pracovní doby.*

Výzkumná otázka VO 5: *Zaměstnavatelé mají obavy zaměstnávat ženy po MD/RD, přičemž jejich nejčastější obavou, a tedy překážkou při návratu do práce, je strach z absencí zaměstnankyně z důvodu péče o nemocné dítě.*



Výzkumná otázka VO 6: *Práce na zkrácený úvazek, rekvalifikační a jazykové kurzy během rodičovské dovolené podstatně zvyšuje šance, že se žena po mateřské/rodičovské dovolené rychle uplatní na trhu práce.*

Výzkumná otázka VO 7: *Zaměstnavatelé pohlíží na ženy po rodičovské dovolené jako na málo výkonné zaměstnance, protože několik let nepracovaly, a tím pádem nemají zaměstnavateli co nabídnout.*

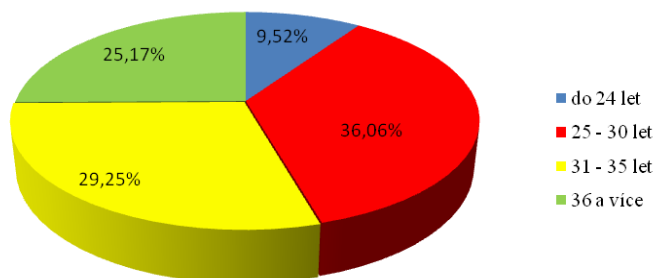
Pro vyhodnocení správnosti výzkumných otázek a zodpovězení na řadu dílčích otázek byl sestaveny dva dotazníky, přičemž jeden obsahoval otázky pro ženy vracející se na trh práce po MD/RD a druhý byl vytvořen pro zaměstnavatele. Dále byl proveden strukturovaný rozhovor se 2 personálními agenturami, které si nepřejí být jmenovány, díky kterému byly blíže zodpovězeny otázky z pohledu zaměstnavatele. Dotazníkové otázky i okruhy otázek připravených pro rozhovor s personálními agenturami je součástí přílohy této práce.

### **3.12.1 Výsledky průzkumu z pohledu zaměstnanců**

Dotazník určený pro zaměstnankyně vyplnilo celkem 201 respondentů. Dotazníkové šetření probíhalo v období od 1. února do 31. března 2017. Základní kritérium při výběru respondentů byla osobní zkušenost s mateřskou/rodičovskou dovolenou a návratem zpět do zaměstnání. Dotazník byl tedy určen pro zaměstnankyně, které pečují o jedno či více dětí mladší 15 let. Dotazník byl distribuován prostřednictvím portálu určeného pro vyplňování dotazníků a pomocí sociálních sítí, protože tak bylo docíleno dostatečně velkého oslovení vhodných respondentů, díky zájmovým skupinám, které se na sociální sítí vytváří a lidé jsou zde aktivní. Základní charakteristiky o respondentech zachycují grafy č. 6 a č. 7 níže. Jak ukazuje graf č. 6, zastoupeny byly v podstatě všechny věkové skupiny, přičemž největší zastoupení respondentů bylo ve věku mezi 25 – 30 roky a dále ve věku nad 30 let. Naopak nejmenší zastoupení měly ženy do 24 let. Dále bylo zjištěno, že se průzkumu zúčastnilo 58% žen s jedním dítětem, 30% žen, které mají dvě děti a zbylých 12% respondentů tvořily ženy se třemi a více dětmi. Z úvodních informací, které byly požadovány před vyplněním dotazníku, a které zachycuje graf č. 7, také vyplývá, že

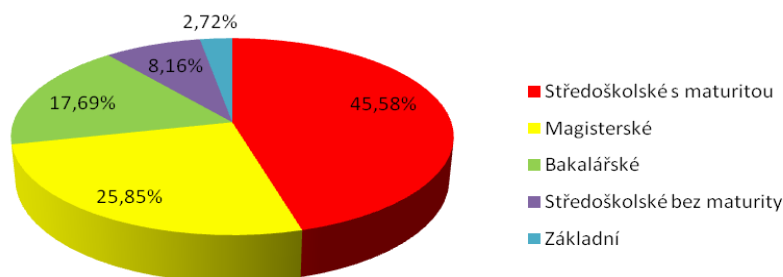
největší zastoupení mezi respondenty mají ženy vysokoškolsky vzdělané a ženy s ukončeným středním vzděláním s maturitou. Tyto dvě skupiny tvoří téměř 90% všech respondentů. Ženy se základním nebo středoškolským vzděláním bez maturity pak zaujímají zbylých 10%.

**Graf č. 6 Věková struktura respondentů**



Zdroj: vlastní zpracování

**Graf č. 7 Struktura respondentů podle vzdělání**

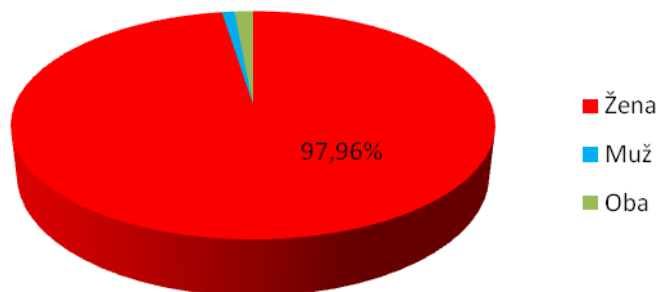


Zdroj: vlastní zpracování

**Výzkumná otázka VO 1: Na rodičovské dovolené zůstávají častěji ženy než muži.**

Na základě výsledků z dotazníkového šetření jasně vyplynulo, že na rodičovské dovolené zůstávají častěji ženy než muži. Znázornění v grafu č. 8 jednoznačně ukazuje převahu žen, které zůstávají s dětmi doma, a to celých 97,96%. Pouze tři z respondentů uvádí, že se oba rodiče na rodičovské dovolené vystřídali a dva respondenti odpověděli, že na rodičovské dovolené zůstal muž. VO 1 tedy byla potvrzena.

**Graf č. 8 Ženy vs. muži na RD**



Zdroj: vlastní zpracování

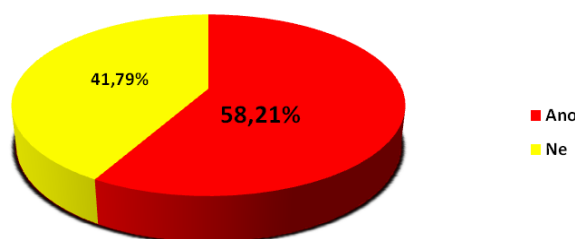
**Výzkumná otázka VO 2: *Ženy na mateřské/rodičovské dovolené nemají velký zájem o práci na zkrácený úvazek (jako formu udržování, příp. zvyšování kvalifikace), pokud je k tomu netlačí vážná finanční situace.***

V dřívějších dobách si chodily ženy přivydělávat pouze zřídka kdy, přestože na rozdíl od současnosti, měly díky dřívějším odchodům do důchodu, větší šanci zajistit hlídání dětí u babiček. Muž byl odjakživa považován za živitele rodiny a nikoho by nenapadlo, že by se na této roli podílela nebo dokonce tuto roli přímo přebrala žena. V dnešní době ovšem není nic neobvyklého, že žena na mateřské/rodičovské dovolené současně dochází do zaměstnání alespoň na zkrácený úvazek nebo jednu z forem dohod (DPP/DPČ). Otázkou zůstává, proč tomu tak je. Má to za následek stále narůstající emancipace žen, v rámci které se chtějí vyrovnat mužům především na trhu práce, špatná rodinná finanční situace nebo si ženy prostě jen chtějí odpočinout od mateřských starostí?

V souvislosti s touto otázkou bylo dotázáno 100 náhodně vybraných respondentů z různých sfér, s dětmi i bezdětných, aby zodpověděli otázku: „*Co podle vás vede ženy na mateřské/rodičovské dovolené k přivýdělku, případně k dřívějšímu plnému návratu do zaměstnání?*“ Cílem bylo zjistit obecně panující názor na tuto problematiku, co si lidé myslí, nikoliv jejich přímá osobní zkušenost. Není asi nikterak překvapující, že se většina dotázaných se shodla na jednoduché a stručné odpovědi, a to peníze. Téměř 90% všech respondentů je toho názoru, že hlavním důvodem, proč se ženy tak brzy vrací do práce, je snížený rodinný rozpočet v důsledku mateřské/rodičovské dovolené. Z tohoto výsledku

vznikla právě výzkumná otázka VO 2: „Ženy na mateřské/rodičovské dovolené nemají velký zájem o práci na zkrácený úvazek (jako formu udržování, příp. zvyšování kvalifikace), pokud je k tomu netlačí vážná finanční situace.“ Aby mohla být potvrzena nebo vyvrácena, bylo potřeba se v tomto případě omezit na užší okruh respondentů, konkrétně pak na ženy, které během mateřské/rodičovské dovolené pracují, případně pracovaly. K tomuto účelu posloužila jedna otázka formou dotazníkového šetření, která měla odhalit, jestli nedostatek peněz je skutečně jediný důvod, proč ženy během MD/RD pracují. Na otázku, ve znění: „V případě, že by vás netížila finanční situace, máte/měla jste zájem najít si během rodičovské dovolené práci (DPP, DPČ, HPP), z důvodů udržování příp. zvyšování kvalifikace?“, odpovědělo celkem 201 respondentů a výsledky jsou poměrně zajímavé.

**Graf č. 9 Zájem o pracovní úvazek v případě příznivé finanční situace**



Zdroj: vlastní zpracování

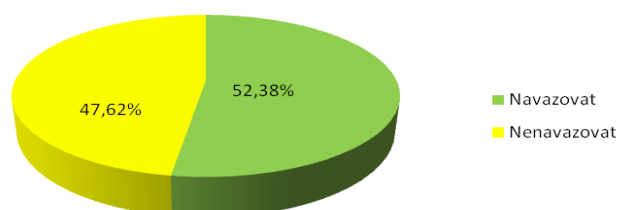
Výše je možné vidět grafické znázornění odpovědí na tuto otázku. Graf č. 9 ukazuje, že necelých 60 % dotázaných žen pracovaly/pracují nezávisle na jejich rodinném rozpočtu. Naopak cca 40% respondentek přiznává, že pokud by nemusely, jinými slovy, pokud by chod jejich rodiny vystačil s příjmy ze sociální dávky a příjmů partnera, do práce by se nevracely ani na částečný úvazek dříve, než dítě dosáhne věku 3 let. Odpovědi na tuto problematiku tedy nepotvrzují výzkumnou otázku, která byla učiněna na základě výsledků oslovení náhodných respondentů. Na druhé straně, je třeba si všimnout relativně malého poměru 60:40. Tento výsledek není zcela jednoznačný, jako tomu bylo u stanovení výzkumné otázky. V případě, že by bylo zahrnuto více respondentů, je možné, že by se tento poměr rozdíl poměru ještě zmenšil. Přestože se tedy více žen rozhodne pracovat a zároveň pečovat o dítě mladšího 3let zcela dobrovolně, je zde stále hodně těch, které kdyby

opravdu nemusely, raději by se naplno věnovaly mateřským povinnostem a pracovní život odložily na pozdější dobu. Což je v dnešní uspěchané době, kdy jsou kladeny vysoké nároky na účastníky pracovního trhu obecně, stejně tak i na roli ženy jako dokonalé hospodyně, ženy matky i pracovnice, pozitivní výsledek. Přesto je třeba konstatovat, že VO 2 byla v tomto případě vyvrácena.

**Výzkumná otázka VO 3: *Ženy považují za výhodnější setrvat na mateřské/rodičovské dovolené nepřerušovaně, namísto vrácení se do práce a poté znovu nastoupit na mateřskou dovolenou s dalším dítětem.***

Pokud chce mít žena jedno dítě, její situace je v tomto případě jednoduchá. Po nástupu dítěte do školky se vrátí do zaměstnání a nemusí řešit určitá rozhodnutí spojená s plánováním více dětí. V případě, že žena neplánuje pouze jedno dítě, stojí před poměrně důležitým rozhodnutím, a to jestli přímo navazovat jednu mateřskou na druhou nebo se raději vrátit do zaměstnání a s druhým dítětem počkat alespoň až po dalším odpracovaném roce. Vzhledem k osobním poznatkům z okolí autorky a obecně panujícímu názoru, že je lepší menší věkový rozdíl mezi sourozenci, protože velký rozdíl způsobuje, že děti vyrůstají vedle sebe spíše jako jedináčci, než jako sourozenci, byla stanovena třetí výzkumná otázka, a to, že ženy by raději navazovaly v péči o děti do věku 3 let, aby měly děti relativně blízko sebe a poté se mohly vrátit zpět do zaměstnání, tentokrát již nepřerušovaně z důvodu těhotenství. Výsledky této části průzkumu byly asi ještě více překvapující, než u výzkumné otázky č. 2.

**Graf č. 10 Názor žen na navazování v mateřské/rodičovské dovolné**



Zdroj: vlastní zpracování

Jak ukazuje graf č. 10, názory žen nejsou jednotné a oba tábory mají hodně podobnou četnost zastoupení. Přestože se podle tohoto průzkumu ukázalo, že více žen

preferuje navazování v „dovolené“, čímž byla předem stanovená VO 3 potvrzena, vzhledem k těsnosti výsledku bylo považováno za příhodné, věnovat se rozboru těchto odpovědí.

Součástí průzkumu byla také snaha získat odůvodnění odpovědí na vybrané otázky, jako je tomu právě v tomto případě. Ženy, které volí jako lepší variantu plynule navazovat, se shodují na tom, že je pro ně přijatelnější splnit mateřské povinnosti najednou. Není lehké odejít na mateřskou dovolenou a poté se zase vrátit do pracovního procesu, proto takovou změnu nechtějí tyto ženy absolvovat dvakrát. V neposlední řadě, jak již bylo zmíněno, upřednostňují menší věkový rozdíl mezi dětmi. Z odpovědí respondentek vyšlo najevo, že řada z nich považuje za výhodné navazovat z důvodu pohledu zaměstnavatele. Více jak polovina z dotázaných se domnívá, že na ně bude zaměstnavatel pohlížet jako na lepší kandidátky při pracovním pohovoru než na ženy, které se vrací z rodičovské dovolené s úmyslem později opět nastoupit na mateřskou dovolenou, čímž by způsobily zaměstnavateli určité komplikace.

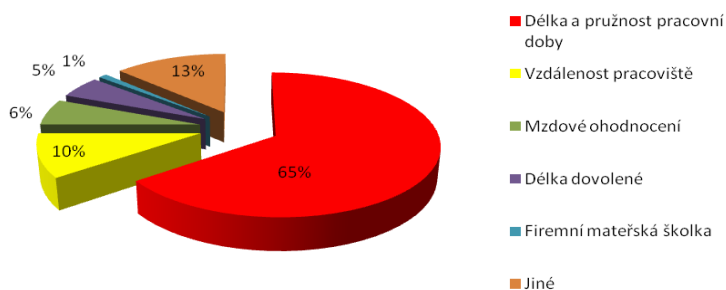
Naopak ženy, které se rozhodly pro druhou variantu, a to mezi dětmi se vrátit do zaměstnání, uvedly jako nejčastější důvod strach z dlouhého a nepřetržitého setrvání doma a odtržení od pracovního života. Jsou toho názoru, že čím déle zůstanou doma, tím hůře se jim bude vracet zpět do zaměstnání. Nejedna respondentka také uvedla, že k nástupu do zaměstnání je dohnala právě výše rozebíraná tíživá finanční situace, kvůli které neměla na výběr a s dalším dítětem proto musela počkat. V této souvislosti stojí určitě za zmínku jeden konkrétní výrok ženy (pro tuto práci označená jako paní Věra), která se na tuto problematiku dívá jiným úhlem pohledu než právě ženy, které se odkazují na nedostatek financí. Odpověď na otázku, proč by si vybrala plynulý přechod je následující: *„Původně to vypadalo, že jakmile vezmou dítě do školky, budu muset rychle nastoupit do zaměstnání, protože finančně se to už nedalo zvládat. Rodičovský příspěvek jsem měla nastavený pouze na 2 roky, takže snížení rodinných příjmů byla poté o to znatelnější. Měla jsem ovšem štěstí a našla jsem si během rodičovské dovolené práci z domova, díky které jsem v podstatě nahradila příjem z rodičovského příspěvku. V tu chvíli mi došlo, že vrátit se do práce, když chci mít druhé dítě, je absolutní nesmysl, protože příjem z příjvýdělků z domova a z rodičovského příspěvku mi plně nahradí příjem z práce na HPP.“* Je nepochybné, že paní Věra měla štěstí, že narazila na vhodnou práci, kterou dokáže skloubit s péčí o dítě, což v dnešní době není tak jednoduché. Každopádně tento způsob řešení se zdá být opravdu

nejpříjatelnějším řešením pro ženy, které by neměly dostatek finančních prostředků kvůli rodičovské dovolené, ale touží po více dětech.

**Výzkumná otázka VO 4: Při hledání zaměstnání po skončení rodičovské dovolené, je pro ženy nejdůležitějším kritériem délka a pružnost pracovní doby.**

Dříve či později se většina žen po rodičovské dovolené vrací na trh práce a snaží se najít takovou práci, která pro ně bude zvládnutelná s ohledem na fakt, že pečují o dítě, příp. děti mladší 15let. V takovém případě je potřeba zohlednit řadu kritérií při výběru zaměstnání, jako např. směnnost provozu, délka pracovní doby, vzdálenost pracoviště od domova, resp. školky/školy apod. Dílčím cílem průzkumu tedy bylo zjistit, jaké kritérium je u nově hledané práce pro ženy nejdůležitější a potvrdit tím výzkumnou otázku, že tím nejdůležitějším kritériem je právě délka a pružnost pracovní doby. Graf č. 11 zobrazuje výsledky tohoto šetření.

**Graf č. 11 Rozhodující kritérium při výběru zaměstnání**



Zdroj: vlastní zpracování

Grafické zobrazení jasně potvrzuje stanovenou výzkumnou otázku, takže pro ženy po rodičovské dovolené, resp. ženy pečující o dítě/děti mladší 15 let, je nejdůležitějším kritériem při hledání zaměstnání délka a pružnost pracovní doby. Není neobvyklé, že se v řadě firem pracuje až do 18hod, což může působit problémy například s vyzvednutím dítěte ze školky, která ve většině případů vyžaduje vyzvednutí dítěte nejpozději v 17hod. Je tedy naprosto pochopitelné, že pokud má žena možnost pružné pracovní doby, což znamená, že může do práce dorazit ráno dříve, aby mohla odpoledne také dřív odejít, je pro

ni takové zaměstnání vhodnější, což dokazuje i rozepsaná odpověď jedné z respondentek: *„Bývalý zaměstnavatel mi neumožnil přizpůsobení pracovní doby s provozním řádem školky, kterou dcera navštěvuje. Bohužel nikdo z mé rodiny nemohl vyzvedávat dceru dříve, takže jsem byla nucena změnit zaměstnání. Nyní mám klouzavou pracovní dobu, takže mohu přizpůsobit přítomnost na pracovišti s rodinnými povinnostmi, což je bezvadné.“*

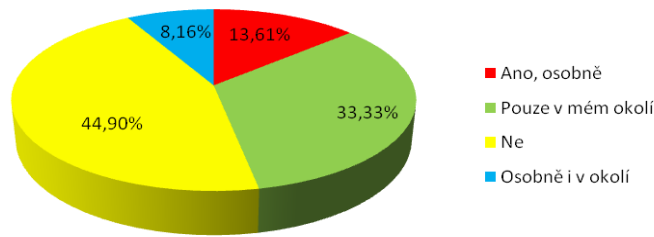
Kromě předem nastavených možných odpovědí bylo respondentkám umožněno naspat jiné pro ně důležité kritérium, které nebylo v seznamu nabízených. Díky tomu bylo odhaleno zajímavé kritérium, které ženy považují za důležité, a to zaměstnanecký benefit – možnost tzv. home officu. Jedna z respondentek napsala: *„Zaměstnavatelé se bojí jak čert kříže zaměstnat ženu, která má doma malé děti, protože budou často nemocné a tím pádem zaměstnankyně na ošetřovačce. Proto považuju možnost home officu za fajn možnost, jak skloubit nemocné dítě a práci.“* Možnost práce z domova je nepochybně vhodný nástroj, jak udělat kompromis mezi zaměstnavatelem, který potřebuje, aby zaměstnankyně pracovala a mezi matkou – zaměstnankyní, která má doma nemocné dítě. Bohužel ne každá povaha pracovní pozice umožňuje tzv. home office.

Výzkumná otázka VO 4 tedy byla potvrzena a zároveň bylo odhaleno další nezanedbatelné kritérium, které řada žen považuje za důležité a s tím související změnu v tendenci myšlení – snaha ženy přizpůsobit se nynějšímu chodu společnosti, kdy fakt, že má doma nemocné dítě, zaměstnavatel nemusí tolerovat, přestože na OČR má zákonné právo.

V souvislosti s touto netolerancí ze strany zaměstnavatele a jejich obavami zaměstnat ženy pečující o děti, protože by mohly být častěji doma nebo v zaměstnání, byla respondentkám položena další otázka: *„Setkali jste se někdy osobně nebo ve vašem okolí s diskriminací v zaměstnání z důvodu péče o dítě?“* Grafické znázornění níže ukazuje poměrně pozitivní jev, a to, že téměř 45% ze všech dotázaných, se s diskriminací na pracovišti, případně při pracovním pohovoru, nesetkaly. Přesto je bohužel velké zastoupení žen, které se s takovou diskriminací setkaly minimálně ve svém okolí.



**Graf č. 12 Zkušenost s diskriminací**



Zdroj: vlastní zpracování

Na závěr dotazníkového šetření zaměřeného na pohled problematiky z pohledu zaměstnance, byla respondentům položena otevřená otázka, jak by podle jejich názoru mohl stát (a jestli vůbec může) zmírnit překážky návratu do zaměstnání MD/RD. Okolo 50% dotázaných je toho názoru, že stát nemůže nikterak zmírnit tyto překážky. Více jak čtvrtina druhé poloviny se shodla na tom, že by stát mohl poskytovat daňové zvýhodnění zaměstnavatelům, kteří například poskytují zkrácené pracovní doby nebo úvazky pro ženy pečující o děti, zaměstnají ženu bezprostředně po skončení MD/RD nebo stanovit zaměstnávání určitého počtu zaměstnanců, kteří pečují o dítě, jako je tomu například u lidí s postižením. Ostatní respondentky uváděly opatření, jako např.: podpora firem, aby zakládaly firemní školky, založení tzv. „babyfriendly“ podniků nebo založení státních jeslí pro děti mladší 3let.

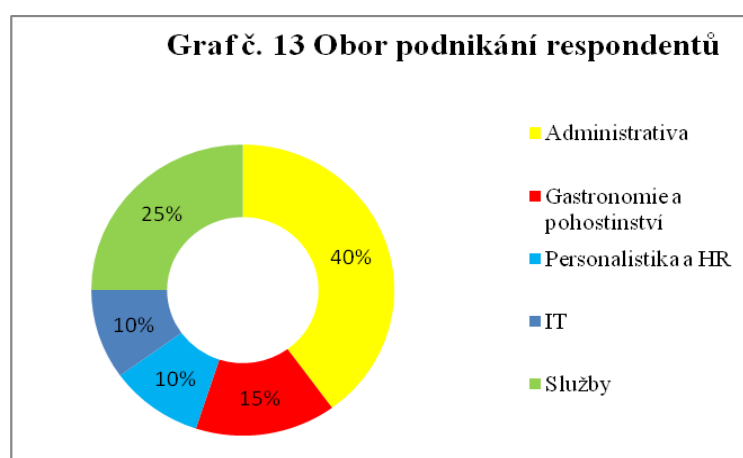
### **3.12.2 Výsledky průzkumu z pohledu zaměstnavatelů**

Dotazníky určené k získání pohledu na danou problematiku z druhé strany, tedy ze strany zaměstnavatelů, bylo mnohem náročnější distribuovat. O vyplnění tedy byly požádány osoby blízké, které jsou sami zaměstnavateli nebo měli možnost předložit dotazník k vyplnění příhodné osobě a dále byla odeslána řada emailových zpráv náhodně vybraným zaměstnavatelům s žádostí o vyplnění dotazníků, který slouží výhradně pro účely diplomové práce. V souvislosti s těmito žádostmi přišla řada odpovědí, kdy někteří se omlouvali, že bohužel nemohou nebo nechtějí takové informace poskytnout, ale také poděkování, že byli oni vybráni k vyplnění. Na základě relativně malé návratnosti dotazníků bylo zhodnoceno, že někteří zaměstnavatelé nechtějí vyplnit dotazník ani pod

příslibem anonymity v této práci, protože odesláním vyplněného dotazníku zpět na emailovou adresu autorky by byla anonymita jistým způsobem narušena. Proto byl dále prostřednictvím emailové adresy rozeslán dotazník pomocí hypertextového odkazu, který respondenty přeměroval na portál sloužící pro vyplnění dotazníků, díky čemuž bylo vyplnění zcela anonymní i pro autorku práce a návratnost dotazníku se tak o něco zvýšila. Touto formou probíhalo dotazníkové šetření mnohem déle, než tomu bylo u dotazníků určeného pro zaměstnance, a to právě kvůli obtížnější distribuci a menší ochotě respondentů dotazník vyplnit. Dotazníkové šetření probíhalo v období od 4. září 2017 až do 15. března 2018. Celkem bylo tedy vyplněno 104 dotazníků, na jejichž základě je v této podkapitole přiblížen pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání žen po skončení mateřské/rodičovské dovolené a potvrzeny či vyvráceny další, předem stanovené, výzkumné otázky. Při výběru vhodných respondentů bylo vyžadováno splnění pouze jednoho kritéria, a to, aby respondent zaměstnával 1 a více zaměstnanců.

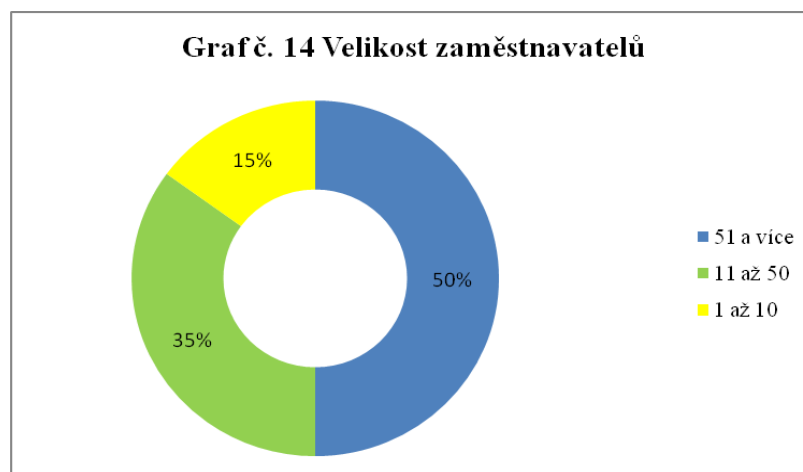
Žádný z respondentů si nepřeje, aby jeho jméno/název bylo v diplomové práci uveřejněno, výsledky průzkumu tedy budou analyzovány a hodnoceny na základě anonymních dotazníků. Přesto je možné přiblížit alespoň jistou strukturu zaměstnavatelů, pro představu, jací zaměstnavatelé byli ochotni zodpovědět otázky, které jsou součástí přílohy.

Jak již bylo řečeno výše, průzkumu se účastnilo 104 zaměstnavatelů, a to z různých oborů jako Administrativa, Gastronomie a pohostinství, Personalistika a HR, IT a Služby. Procentuální zastoupení jednotlivých oborů znázorňuje graf č. 13.



Zdroj: vlastní zpracování

Průzkum byl sestaven tak, aby také zmapoval strukturu zaměstnavatelů podle jejich velikosti resp. počtu zaměstnanců. V grafu č. 14 lze vidět, že polovina respondentů byly společnosti, které zaměstnávají více jak 51 zaměstnanců. Dále pak zaměstnavatelé s 11 – 50 zaměstnanci a s nejmenším podílem 15% podniky, které zaměstnávají méně maximálně 10 zaměstnanců.



Zdroj: vlastní zpracování

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že největší ochotu účastnit se průzkumu pro tuto diplomovou práci měly spíše velké společnosti, nežli tzv. drobní podnikatelé.

Dále byli zaměstnavatelé dotázáni na složení jejich zaměstnanců. Konkrétně pro tuto práci bylo žádoucí zjistit, jestli daný zaměstnavatel v současné době zaměstnává ženy, kterým v nedávné době skončila mateřská/rodičovská dovolená a cca 70% respondentů má aktuální zkušenosti se zaměstnáváním žen po MD/RD.

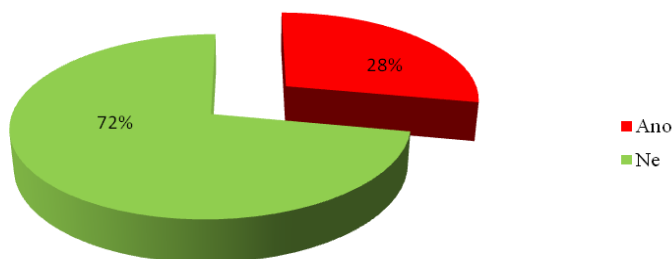
Nyní budou potvrzeny, resp. vyvráceny příslušné výzkumné otázky, týkající se pohledu zaměstnavatele na danou problematiku.

***Výzkumná otázka VO 5: Zaměstnavatelé mají obavy zaměstnávat ženy po MD/RD, přičemž jejich nejčastější obavou, a tedy překážkou při návratu do práce, je strach z absencí zaměstnankyně z důvodu péče o nemocné dítě.***

Předtím, než byla zjišťována hlavní překážka při návratu žen na trh práce, byli respondenti dotázáni, zda se vůbec obávají zaměstnávat ženy v takové životní situaci. Za předpokladu, že byli všichni dotázáni zaměstnavatelé zcela upřímní, zobrazuje graf č. 15

celkem překvapivý výsledek, a to, že celých 72% necítí obavy ze zaměstnávání žen po MD/RD. Při stanovování této výzkumné otázky se předpokládal spíše opačný výsledek, tedy že větší procento zaměstnavatelů se bojí přijmout takové pracovnice. Důvodem odlišného výsledku od očekávaného může být současný zvyšující se trend, kdy jsou muži častěji zapojováni do péče o dítě. Na rozdíl od dřívějších dob, dnes není neobvyklé vidět muže, kteří své dítě krmí, přebalují, nosí v nosítku, doprovází na kroužky, starají se o dítě v případě, že žena během mateřské/rodičovské dovolené dochází do zaměstnání atp. Díky tomu je hodně mužů obeznámeno s tím, co péče o malé dítě obnáší a řada z nich si uvědomuje, že se nejedná o skutečnou dovolenou, ale o náročnou činnost. Tento trend tedy může být důvodem, že se velká většina zaměstnavatelů dnes již neobává zaměstnat ženy po MD/RD, protože u nich vzrostla informovanost o problematice mateřství a rodičovství.

**Graf č. 15 Mají zaměstnavatelé obavy zaměstnat ženy po MD/RD?**



Zdroj: vlastní zpracování

Dále byla pozornost věnována červeně označené části rozloženého výsečového grafu, konkrétně pak zjištění, co je důvodem jejich obav. V tomto případě už výsledek tak překvapující nebyl. Valná většina respondentů, kterých se tato podotázka týkala, uvedla jako důvod právě strach z častých absencí pracovnice kvůli často nemocným dětem, což někteří obhajovali špatnou zastupitelností u nich na pracovišti nebo prací na směny. Jeden zaměstnavatel také napsal: „Ženy na mateřské dovolené většinou zcela ztratí kontakt s kolegy či klienty. Během mateřské dovolené také mohou proběhnout určité změny, co se práce týče a o který ženy nevědí do doby, než znovu nastoupí do práce a pak se musí spoustu věcí učit najednou, což je s malým dítětem složité.“ Toto byla jediná odpověď, která se odlišovala od ostatních.

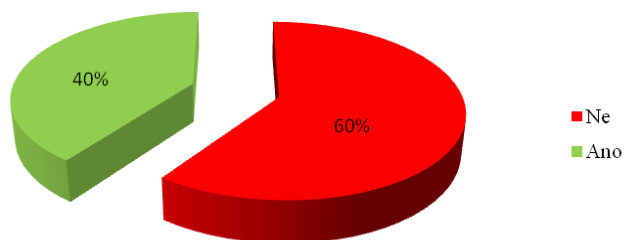
Na základě výše zmíněných skutečností lze konstatovat, že první část výzkumné otázky se nepotvrdila, což je považováno za pozitivní výsledek, naopak druhá část výzkumné otázky, která byla zaměřena na překážky návratu žen na trh práce, se jednoznačně potvrdila.

**Výzkumná otázka VO 6: *Práce na zkrácený úvazek, rekvalifikační a jazykové kurzy během rodičovské dovolené podstatně zvyšuje šance, že se žena po mateřské/rodičovské dovolené rychle uplatní na trhu práce.***

Jak je známo, ženy se v dnešní době na mateřské/rodičovské dovolené nevěnují pouze péči o dítě a domácnost, ale značná část během této doby pracuje na zkrácený úvazek (ať už dobrovolně nebo z nutnosti přilepšit rodinnému rozpočtu), studuje, absolvuje rekvalifikační kurz nebo si zlepšuje jazykové dovednosti. Každá taková žena jistě doufá, že budoucí zaměstnavatel u pracovního pohovoru k této skutečnosti přihlédne a nasbírá tak nějaké „plusové body“, čímž zvýší šanci uspět.

VO 6 byla opět zaměřena na červeně označenou část grafu č. 15., neboli na zaměstnavatele, kteří se obávají zaměstnávat ženy s malými dětmi. Této skupině respondentů byla položena otázka: „Změnil by se váš názor, kdyby žena během mateřské/rodičovské dovolené zvyšovala svoji kvalifikaci, např. studiem na VŠ, částečným pracovním úvazkem, jazykovým kurzem, rekvalifikačním kurzem apod.?“

**Graf č. 16 Zvyšování kvalifikace při MD/RD - názor zaměstnavatele**



Zdroj: vlastní zpracování

Z odpovědí respondentů je patrné, že pro nadpoloviční většinu nehraje jakákoliv forma zvyšování kvalifikace nebo částečný úvazek během mateřské a rodičovské dovolené

velkou roli. Dle jejich výpovědi, fakt, že se žena při péči o dítě snaží udržet kontakt s tzv. vnějším světem, neřeší problém týkající se častých absencí na pracovišti z důvodu OČR, což opět potvrzuje předchozí výzkumnou otázku týkající se nejčastější překážky při návratu žen na trh práce. Naopak 40% zaměstnavatelů by ke snaze ženy zvyšovat si kvalifikaci nebo pracovat během MD/RD přihlédlo při pracovním pohovoru jako k pozitivu. Nicméně na základě výše uvedených informací je nutné konstatovat, že VO 6 nebyla potvrzena. Na základě výše vyhodnocených výsledků bylo dospěno k závěru, že určité procento zaměstnavatelů má předem daný předsudek o nevykonnosti těchto zaměstnankyň a neexistuje nic, co by jejich názor změnilo. Předpokládá se, že se v tomto případě jedná spíše o starší generaci zaměstnavatelů, kterých se netýká výše zmiňovaný trend.

***Výzkumná otázka VO 7: Zaměstnavatelé pohlíží na ženy po rodičovské dovolené jako na málo výkonné zaměstnance, protože několik let nepracovaly, a tím pádem nemají zaměstnavateli co nabídnout.***

Mezi lidmi, kteří s tímto nemají zkušenosti, panuje názor, že žena pečující doma o dítě do 3 let věku celé ty roky nic nedělala. Ovšem to, že není žena fakticky v pracovním poměru a nedochází do zaměstnání, neznamená, že doma jen odpočívá a baví se. Jedná se samozřejmě o zcela jiný druh práce, ale nepochybně se o práci jedná. Žena se na mateřské/rodičovské dovolené ocitne ve zcela jiném světě, na který si musí zvyknout a osvojit si řadu nových návyků a dovedností. V souvislosti s tématem této diplomové práce zůstává otázkou, zda některé z těchto nových dovedností příp. jiný styl myšlení je možné využít také v zaměstnání. Jedná se jistě o individuální záležitost, cílem ale bylo zjistit obecný názor zaměstnavatelů.

Z vyplněných odpovědí vyplynulo, že cca 74% dotázaných zaměstnavatelů je toho názoru, že má taková žena společnosti co nabídnout. Samozřejmě bylo také položeno podotázku, aby bylo rozvedeno dále, např. o jaký druh dovedností se podle nich může jednat. K nejčastějším odpovědím patřily dobré organizační schopnosti a time management, dále schopnost rychlého rozhodování, předvídání a vyjednávání, více nadhledu a zodpovědnosti, trpělivosti a také schopnost najít řešení v komplikovaných situacích. Respondenti uvedli řadu schopností a dovedností, které si podle jejich názoru je

žena schopna osvojit při péči o malé dítě a považují to za použitelné a přínosné i v pracovním životě. VO 7 tedy potvrzena nebyla.

### **3.13 Polostrukturovaný rozhovor s personálními agenturami**

Polostrukturovaný rozhovor patří ke kvalitativním metodám a řadí se k velmi významné metodě sběru dat. Za vhodné kandidáty pro rozhovor týkající se zaměstnatelnosti žen po skončení MD/RD byly považovány, a proto také vybrány, personální agentury, protože právě ony jsou v současné době významným účastníkem pracovního trhu. Klienti personálních agentur jsou společnosti, které hledají do svého podniku nové zaměstnance. A právě tyto jejich klienti jsou zaměstnavatelé, jejichž názory a přístupy k zaměstnancům jsou klíčové pro tuto diplomovou práci. Cílem oslovení personálních agentur bylo získat informace o přístupu zaměstnavatelů k ženám vracející se na trh práce právě z pohledu personální agentury, která je se zaměstnavateli v denním kontaktu a spolu dohadují podmínky, které má splňovat pro ně vhodný kandidát. Stejně tak jako jsou v kontaktu se svými klienty, jako potenciálními zaměstnavateli, tak komunikují také s potenciálními zaměstnanci, které zvou na osobní pohovory a vybírají pro ně vhodné pracovní pozice. Personální agentura je instituce, která je takovým prostředníkem mezi zaměstnavateli a zaměstnanci, proto byla vybrána jako vhodný kandidát k rozhovoru.

S žádostí o rozhovor pro účely této diplomové práce bylo osloveno několik agentur. Tohoto rozhovoru se nakonec zúčastnily 2 personální agentury, které se vyjádřily k předem připraveným okruhům otázek. Níže je uvedené shrnutí rozhovoru s každou personální agenturou zvlášť. Agentury práce si nepřejí být v souvislosti s poměrnou citlivostí údajů jmenovány, proto jsou označeny jako personální agentura č. 1 a personální agentura č. 2.

#### **3.13.1 Personální agentura č. 1**

V personální agentuře č. 1 (dále také PA1) byl rozhovor uskutečněn s branch manažerkou. Při odpovědi na otázku ohledně nejčastějších překážek při návratu žen na trh práce uvedla dle jejích slov dva důležité aspekty. Za prvé hovořila o délce mateřské/rodičovské dovolené, která pochopitelně následně souvisí s problémovostí návratu do pracovního života. Čím déle je žena doma, tím komplikovanější návrat je. S uchazečkami o zaměstnání, které by si během mateřské/rodičovské dovolené zvyšovaly nějakým způsobem svojí kvalifikaci, se v praxi setkávají zřídka kdy, a to i přes to, že je to

pro zaměstnavatele známka toho, že je žena nějakým způsobem motivovaná chodit do zaměstnání a dokáže si zorganizovat čas. Manažerka v souvislosti s touto situací také uvedla: „*Přestože žena po návratu z RD/MD na tom není kvalifikačně tak dobře, jako před odchodem na mateřskou dovolenou, tak se tento fakt velmi často neodrazí na finančních požadavcích.*“ Na základě jejich zkušeností zhodnotila, že většina žen se domnívá, že přestože x let byly doma s dítětem, aniž by se během této doby tzv. udržovaly v obraze ve svém oboru, mohou bez problémů požadovat stejný plat, jakého dosahovaly před odchodem, ne-li dokonce i vyššího. Z jejich slov jednoznačně vyplynulo, že ženy by měly být v tomto případě uznalejší a pochopit, že nemohou očekávat, že na ně zaměstnavatelé budou pohlížet stejně jako na zaměstnance, kteří po dobu jejich mateřské a rodičovské dovolené aktivně pracovali v zaměstnání. Druhým aspektem, o kterém hovořila, je ona již dříve zmiňovaná časová flexibilita. Zaměstnankyně – matky, požadují zkrácené úvazky, dřívější odchody ze zaměstnání, možnosti home office apod. a ne všechny společnosti jsou schopné na tyto požadavky pružně reagovat. Každopádně s vyloženou diskriminací žen po návratu z rodičovské dovolené se PA1 nesetkává.

Dále bylo diskutováno téma státních opatření na odstranění bariér návratu do zaměstnání. Manažerka PA1 považuje za nutné efektivně spojit několik cest a opatření v jeden koncepční plán. Jako dílčí možnosti uvedla např.: podporu zkrácených úvazků, sdílení jedné pracovní pozice, podporu firemních školek apod. Pokud by se tyto jednotlivé dílčí kroky spojily v komplexní přístup, lze dle jejího názoru snížit nezaměstnanost po návratu z rodičovské dovolené.

K nejčastějším chybám ze strany žen ucházející se o zaměstnání bývá to, že si nedokážou udělat alespoň přibližnou představu o tom, o jaké typy pozic mají zájem, rozmyslet si, jaké kompetence jsou k jednotlivým pozicím potřeba a v této souvislosti objektivně zhodnotit, v jaké míře mohou tyto kompetence ony samy nabídnout. Ženy vracející se na trh práce by se také měli informovat o tom, jak se změnila situace na trhu práce od té doby, co byla žena v pracovním procesu, což pomůže definovat to, co žena může nabídnout, jaké mzdové očekávání je relevantní a případně z jakých očekávání může případně slevit, pokud by bylo potřeba.

Personální agentura č. 1 zaměstnává ženy, pečující o malé děti dokonce i ženy, které jsou stále na mateřské nebo rodičovské dovolené. Tyto zaměstnankyně pracují často na zkrácený úvazek a mají častější možnost práce formou home office. Na některých pozicích je umožněna práce kompletně z domova. Když byla na závěr manažerka



dotázána, aby zhodnotila práci těchto pracovníků, zda jsou jejich výkony srovnatelné s ostatními zaměstnanci, odpověděla: „*Za začátku je třeba investovat čas a energii do nastavení takového fungování, nicméně obvykle je návratnost v podobě menší fluktuace na těchto pozicích. Pracovní výsledky jsou také na dobré úrovni.*“

### **3.13.2 Personální agentura č. 2**

V personální agentuře č. 2 (dále také PA2) se rozhovoru účastnila team leaderka, která mimo jiné kvůli nedostatku času nebyla natolik sdílná, jako branch manažerka personální agentury č. 1. Přesto bylo možno z jejích stručnějších odpovědí provést shrnutí základních faktů, které byly ve většině případů podobné jako u předchozího rozhovoru v PA1, a to především v otázce ohledně nejčastějších chyb, kterých se ženy dopouštějí při návratu na trh práce (především vysoká očekávání) a v možnostech zmírnění bariér při návratu do pracovního procesu (podpora flexibilních úvazků, zkrácených úvazků, home office, sdílené pracovní pozice)

Team leaderka hned na začátku rozhovoru uváděla obavu zaměstnavatelů z častých absencí z důvodu OČR. Dle jejích slov mezi některými zaměstnavateli, především pak těmi staromódnějšími, panuje strach z určité nesoustředěnosti takových zaměstnankyň. Osobně se s diskriminací žen jako uchazeček o zaměstnání, kterým právě skončila mateřská/rodičovská dovolená, již několikrát u jejich klientů setkala. Jedna nejmenovaná firma si výslovně nepřála přijmout ženy mezi 25 – 40 lety kvůli dětem. Dále také k této problematice sdělila: „*Celkově bych řekla, že to ale není pro většinu firem až takový problém. Spíše jde o to, že když se vyžadují zkušenosti, tak se hledá někdo, kdo ty zkušenosti používal v poslední době. Uvedu příklad, když je 5 kandidátů na pozici programátora a jeden programoval naposledy 3 roky zpátky, tak budou mít ti s aktivní zkušeností přednost.*“

Na zvyšování kvalifikace během mateřské/rodičovské dovolené měla shodný názor jako manažerka v PA1. Při pracovních pohovorech je to k ženám jistě ku prospěchu, že mají, přestože byly pár let doma s dítětem, co nabídnout. Ovšem zároveň také dodala, že pokud má zaměstnavatel předsudek, že takové ženy není pro firmu výhodné zaměstnat, tak pro ně není podstatné, zda si žena nějakým způsobem kvalifikaci během MD/RD udržovala nebo zvyšovala. Automaticky na ní budou pohlížet jako na méně výkonnou pracovní sílu.

Personální agentura č. 2 v současné době zaměstnává pár žen pečujících o malé děti, jedná se však o dlouhodobé zaměstnankyně, které se po skončení rodičovské dovolené vrátily zpět na své původní pozice. Těmto ženám nabízí flexibilnější pracovní dobu, ovšem nesmí to být na úkor celkově odpracovaných hodin, aby je to zase nezvýhodňovalo oproti ostatním zaměstnancům.

## 4 Diskuze a doporučení

V souvislosti s mateřstvím a rodičovstvím vznikají zúčastněným osobám nároky na určité dávky plynoucí z nemocenského pojištění nebo dávky státní sociální podpory. Peněžítá pomoc v mateřství a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, patřící mezi dávky nemocenského pojištění, nenáleží všem ženám automaticky, ale pouze za splnění určitých podmínek. Na základě podrobněji rozepsaných dávkách výše bylo dospěno k závěru, že tento systém je spravedlivý a není tedy doporučováno žádných změn.

Naproti tomu ne všechny dávky státní sociální podpory jsou vázány na splnění předem stanovených podmínek, jako je tomu u rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek náleží bez výjimek všem, kteří soustavně pečují o dítě do 4 let věku, a to v celkové fixní výši 220 000 Kč, resp. 330 000 Kč v případě dvojčat a vícčet. Novela z roku 2018 umožňuje určité skupině osob za splnění konkrétních podmínek využít zrychleného čerpání této dávky, což může být pro řadu rodičů výhodné. Je pochopitelné, že určitým skupinám osob s omezenými nebo nižšími příjmy není dovoleno vyčerpat rodičovský příspěvek příliš brzy, protože by se mohlo stát, že rodina tak bude chtít krátkodobě zvýšit své příjmy, ale po vyčerpání celkové sumy by se mohla dostat do vážných finančních problémů, protože jeden z rodičů nemůže nastoupit do zaměstnání z důvodu péče o dítě mladší 3 roky. Velká mezera v těchto pravidlech je ovšem shledávána v tom, že pokud žena pobírá rodičovský příspěvek s prvním dítětem, který nestihne vyčerpat a mezitím porodí další dítě, o zbytek rodičovského příspěvku, který jí náleží za první dítě, přijde, pokud nepatří do kategorie, ve které si může změnit délku čerpání dávky a vyčerpat jí zrychleně. Pokud je na tuto problematiku pohlíženo z většího detailu, tak rodičovský příspěvek sice náleží matce, příp. otci, který soustavně doma pečuje o dítě, ale náleží také dítěti. Z rodičovského příspěvku rodiče často financují potřeby a pomůcky pro dítě, takže je v jistém smyslu slova nespravedlivé, že o tento příspěvek dítě přijde jen proto, že se mu narodí sourozenec. Na základě tohoto bylo dospěno k doporučení, že pokud žena nestihne dočerpat celou výši rodičovského příspěvku, měla by mít každá žena, nehledě na její rozhodné příjmy, nárok na zrychlené čerpání zbytku rodičovského příspěvku, protože tento nárok jí už vznikl a neměl by proto z tohoto důvodu zaniknout.

Porodné, jako další uvedená dávka státní sociální podpory, je vázána na splnění určité podmínky, a to nepřesáhnutí rozhodného příjmu. Dříve na tuto dávku měly nárok všechny ženy bez rozdílu, kdežto v dnešní době je tato dávka opravdu pro ty ekonomicky

nejslabší ženy. Autorka této práce nepovažuje hranici rozhodného příjmu, který určuje nárok na tuto dávku, jako přiměřený. Vzhledem k současné situaci, kdy ceny většiny zboží a služeb rostou, a velmi špatné situaci na trhu nemovitostí a s tím související rostoucí náklady na bydlení, je tento rozhodný příjem považován za opravdu existenčně hraniční a těmto ženám porodné nijak významně nepomůže v jejich tíživé ekonomické situaci a ženy, které mají příjem např. jen o 1 000 Kč více a nemají tak nárok na tuto dávku, jsou v úplně stejné ekonomické situaci jako ženy, které mají na porodné podle zákona nárok. Tento model byl vyhodnocen jako krajně nespravedlivý a je doporučováno, aby se opět nárok na tuto dávku uzákonil pro všechny ženy, které přivedou na svět živé dítě, bez ohledu na výši příjmu.

Závěrem této diplomové práce lze konstatovat, že situace na pracovním trhu pro ženy vracející se po mateřské/rodičovské dovolené a osoby pečujících o dítě do 15 let, není tak špatná, jak se by se dalo předpokládat, ale určitě se nejedná ani o vyloženě pozitivní stav. Dnešní doba je plná předsudků a nelehkých životních situací, kterým musí každý člověk čelit každý den. Proto by se měl stát zasadit o větší podporu v oblasti zaměstnávání těchto žen a tím umožnit lehčí návrat na pracovní trh. Za takový možný úspěšný nástroj, který by tuto situaci mohl stát vylepšit, je považována určitá podpora zaměstnavatelů při tvorbě pozic, které jsou vhodné na zkrácené úvazky nebo pro které je přípustná pružná pracovní doba, poskytnutí daňových úlev nebo zvýhodnění na sociálním pojistném pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají určité procento těchto žen ve své firmě, příp. navíc poskytují vhodné benefity jako např.: práci formou home officu, firemní školky apod. Zaměstnavatelé by také měli přispět ke zlepšení této situace, například tvorbou sdílených pracovních pozic nebo podporou firemních mateřských školek, což by jistě pomohlo vyřešit podstatnou část bariér vstupu těchto žen na trh práce. Za zásadní se ovšem považuje podpora ze strany státu, která může fungovat jako motivace pro zaměstnavatele, kteří rozhodují o přijmutí svých zaměstnanců.

## 5 Závěr

Diplomová práce psaná na téma Pracovní právní aspekty péče měla odhalit nejčastější překážky návratu žen z mateřské/rodičovské dovolené na trh práce a na základě studia literatury a výsledků z kvantitativního a kvalitativního výzkumu nalézt možné řešení, které by mohlo tyto bariery alespoň zmírnit. Práce se dělila na dvě základní části – teoretickou a praktickou. V první části teoretické byla velká část věnována vybraným částem zákoníku práce v platného v České republice, které se týkají dané problematiky, jako jsou pracovní podmínky těhotných žen a matek, objasnění pojmů mateřská a rodičovská dovolená jako překážky na straně zaměstnance. V dalších podkapitolách byly rozepsány sociální dávky, které jsou spojené s institutem mateřské a rodičovské dovolené, tedy peněžité pomoci v mateřství a rodičovský příspěvek, stejně tak jako podmínky, které musí žena splnit, aby jí vznikl nárok na tyto dávky z důvodu porodu a péče o dítě. Teoretická část se také zaměřila na souběh zaměstnání společně s mateřskou a rodičovskou dovolenou, konkrétně pak, jaké jsou možnosti přivýdělnku, aby žena nepřišla o státem přiznanou dávku. Závěr teoretické části byl věnován samotné zaměstnatelnosti žen po skončení mateřské/rodičovské dovolené a také žen pečujících o děti do 15 let věku. Ze zpracování statistických dat mapující nezaměstnanost vybraných kategorií souvisejících s tématem této diplomové práce, tedy těhotných žen, žen kojících do 9 měsíců po porodu a osob pečujících o dítě do 15 let věku vyplynulo, že kategorie nezaměstnanost těhotných žen a žen kojících do 9 měsíců po porodu nebyla nijak ovlivněna ekonomickou krizí v roce 2009. Přestože v letech 2013 a 2014 celková nezaměstnanost prudce stoupla, výše zmíněná kategorie paradoxně prudce klesla o stejný počet procentních bodů, což je přisuzováno prudkému poklesu počtu narozených dětí v tomto období. Od roku 2015 celková nezaměstnanost klesá, což se ovšem nepodepisuje na nezaměstnanosti sledované kategorie, která neustále narůstá na rozdíl od osob pečujících o dítě do 15 let, jejichž nezaměstnanost v letech 2016 a 2017 klesla.

Úvod praktické části byl věnován dotazníkovému šetření, které odhalilo pár zajímavých faktů, a to na základě předem stanovených výzkumných otázek, které měl tento kvantitativní výzkum potvrdit či vyvrátit. Výzkumu zaměřeného na pohled zaměstnanců se zúčastnilo celkem 201 respondentů, z nichž 98% uvedlo, že v jejich případě zůstala na mateřské/rodičovské dovolené žena. Z odpovědí dále vyplynulo, že 40% respondentů by nemělo zájem během prvních třech let dítěte o zkrácený úvazek, pokud by

je k tomu nenutila tísnivá finanční situace. Výzkumná otázka, že ženy obecně během mateřské/rodičovské dovolené nechtějí pracovat, pokud nemusí, se sice nepotvrdila, ale velmi těsný poměr odpovědí napovídá, že se skoro polovina žen na mateřské/rodičovské dovolené nedobrovolně vrací do pracovního života na zkrácený úvazek, protože rodičovský příspěvek není zcela dostačující pro chod jejich domácnosti. Výsledky dotazníkového šetření také ukazují nejednoznačnou odpověď na problematiku v návaznosti nebo přerušení rodičovské dovolené v případě více dětí. Z výpovědí respondentů vyplývá poměr odpovědí téměř 50:50, tedy plynulou návaznost rodičovské dovolené při více dětech si volí cca 50% dotázaných, s odůvodněním menšího věkového rozdílu mezi sourozenci a nemuset podstupovat obtížný návrat na pracovní trh vícekrát. Stejně tak variantu návratu do zaměstnání a nástup na další rodičovskou dovolenou o pár let později volí téměř polovina respondentů, kteří naopak vnímají jako méně komplikované vrátit se do zaměstnání po 3 letech, než až po 6 letech. Ať už se žena rozhodne vrátit kdykoliv, tak musí najít takové zaměstnání, které bude moci časově sladit např. s vyzvedáváním dítěte z mateřské školky. Výzkum potvrdil, že je pro ženy vracející se na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené nejdůležitější kritérium délka a pružnost pracovní doby. Respondenti dále uvedli jako důležitý zaměstnanecký benefit pracovat formou home office, neboli prací z domova, čímž projevují zároveň také snahu vyjít vstříc zaměstnavateli a alespoň částečně pracovat, přestože mají nemocné dítě a nárok na OČR.

Dotazníkového šetření zaměřeného na pohled zaměstnanců na danou problematiku se zúčastnilo 78 respondentů. Výsledky výzkumu ukázaly, že 72% dotázaných nemá obavy zaměstnávat ženy čerstvě po mateřské/rodičovské dovolené, což je hodnoceno jako pozitivní jev. Ze zbývajících 28% respondentů, kteří z tohoto obavy mají, připustilo změnu tohoto chování v případě, že by si žena po čas mateřské/rodičovské dovolené zvyšovala nebo udržovala svojí kvalifikaci, pouze 40% dotázaných.

Kvalitativní výzkum přinesl relativně nezaujatý pohled na danou problematiku z pohledu personálních agentur, které jsou s potenciálními zaměstnavateli v každodenním kontaktu. Na základě těchto dvou rozhovorů bylo odhaleno, že ženy často nejsou ochotné slevit ze svých nároků při hledání vhodného zaměstnání, nejčastěji tak bývá u finančního ohodnocení. Potřeba zkrácených úvazků nebo pružných pracovních dob, které tyto ženy často opravdu potřebují, nejsou zaměstnavatelé často schopné poskytnout, ať už z provozních či jiných důvodů.

Na závěr diplomové práce bylo vyhodnoceno, že k nejčastějším překážkám návratu žen po mateřské/rodičovské dovolené zpět na trh práce patří kromě obavy zaměstnavatelů z časté absence žen, které by zůstávaly často doma na OČR, také nepřiměřené nároky žen, které často nejsou ochotné slevit ze svých nároků na určité aspekty pracovní pozice, jako např.: finanční ohodnocení. Dalším důležitou bariérou návratu na pracovní trh je nedostatečná nabídka flexibilních pracovních úvazků či sdílených pracovních pozic, které by ženám usnadnily sladění pracovního života s životem rodinným.

## 6 Seznam použitých zdrojů

### Odborná literatura:

BARTÁKOVÁ H.: *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, Brno: Masarykova univerzita 2009. ISBN: 978-802-1050-129.

FIALOVÁ E., SPOUSTOVÁ I., HAVELKOVÁ B.: *Diskriminace a právo*, Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. ISBN: 978-80-86520-20-9.

HAŠKOVÁ H., KRÍŽKOVÁ A., DUDOVÁ R., *Ekonomické náklady mateřství*, Praha: Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR, 2015

OLECKÁ I., IVANOVÁ K., *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*, Moravská vysoká škola Olomouc, o.p.s. 2010. ISBN: 978-80-87240-33-5.

PAVLICOVÁ M., *Náklady intenzivního mateřství v ČR*, Praha: Sociologický ústav AV ČR 2016.

SEEMANOVA J. A KOL.: *Nebojujte se zákony - příručka pro rodiče*, Praha: nakl. Aperio 2016. ISBN: 978-80-904301-7-4.

BARTOŠ V., *(Ne)diskriminace žen při žádosti o zaměstnání v důsledku mateřství: Experiment*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR 2015.

BIČÁKOVÁ A., *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*, Praha: nakl. Národohospodářský ústav Akademie věd České republiky 2015. ISBN: 978-80-7344-354-2.

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ: *Peněžitá pomoc v mateřství, Rodičovský příspěvek*, Praha: nakl. Úřad práce 2014. ISBN: 978-80-87039-37-3.

JANEČKOVÁ E.: *Pracovní právo a mateřství*, Praha: nakl. Wolters Kluwer Česká republika 2013. ISBN: 978-80-7478-337-1.



HÖHNE S., KUCHAROVÁ V, SVOBODOVÁ K., ŠŤASTNÁ A., ŽÁČKOVÁ L., *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí 2010. ISBN: 978-80-7416-059-2.

PYTLIKOVÁ M., *Rozdíly ve výši výdělků ve vztahu k mateřství a dítěti v rodině*, Praha: Národohospodářský ústav AV ČR 2015. ISBN: 978-80-7344-357-3

ŽENÍŠKOVÁ M., PŘIB J.: *Zákon o nemocenském pojištění 2016 s komentářem a příklady*, Olomouc: nakl. Anag 2016. ISBN: 978-80-7263-993-9.

SCHMIED Z., TRYLČ L.: *Zákoník práce 2016*, Olomouc: nakl. Anag 2015. ISBN: 978-80-7263-987-8.

KUCHAROVÁ V. A KOL., *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN: 80-87007-18-2.

#### **Internetové zdroje:**

CENTRUM PRO STUDIUM VYSOKÉHO ŠKOLSTVÍ, v.v.i., *Kvalitativní výzkum a polostandardizovaný rozhovor* [online], [cit. 2018 – 02 - 01]. Dostupné na: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.csvs.cz/projekty/2009\\_spav/spav/prubeh/2008/Priloha\\_6b-Kvalitativni\\_vyzkum\\_a\\_polostandardizovany\\_rozhovor.ppt](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http://www.csvs.cz/projekty/2009_spav/spav/prubeh/2008/Priloha_6b-Kvalitativni_vyzkum_a_polostandardizovany_rozhovor.ppt)

ANNOJMK, *NOZ a zákoník práce* [online], [cit. 2016 – 12 - 10]. Dostupné na: <http://www.annojmk.cz/noz-a-zakonik-prace>

MZDOVÁ PRAXE, *Ukončení pracovního poměru těhotné zaměstnankyně* [online], [cit. 2016 – 09 - 25]. Dostupné na: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d41449v52355-ukonceni-pracovniho-pomeru-tehotne-zamestnankyne/>

PRAKTICKÁ PERSONALISTIKA – Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY, *Zneužití těhotenství pro účely zákazu výpovědi* [online], [cit. 2016 – 12 – 09]. Dostupné na: <http://humangarden.com/perch/resources/Blog/clanekjudikatura03042016.pdf>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Peněžitá pomoc v mateřství* [online], [cit. 2016 – 11 - 13]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, *Nejčastější dotazy nemocenské pojištění* [online], [cit. 2016 – 11 – 25]. Dostupné na: <http://www.cssz.cz/templates/nejcastejsi-dotazy.aspx?NRMODE=Published&NRNODEGUID=%7b297E2F70-A9FC-4549-95A0-74E5AF560B02%7d&NRORIGINALURL=%2fcz%2fo-cssz%2finformace%2fnejcastejsi-dotazy%2fnejcastejsi-dotazy-nemocenske-pojisteni%2ehtm&NRCACHEHINT=Guest#1>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV, *Porodné* [online], [cit. 2016 – 11- 25]. Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

PENÍZE.CZ, *Přehled novinek pro rodiny: Jak si polepší v roce 2017* [online], [cit. 2016 – 11 - 26]. Dostupné na: <http://www.penize.cz/rodicovsky-prispevek/314590-prehled-novinek-pro-rodiny-jak-si-polepsi-v-roce-2017>

GENDER STUDIES, *Mateřská* [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://materskarodicovska.cz/cz/materska-zamestnanec>

FINANCE.CZ, *Zdanění příjmu z dohod o provedení práce* [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://www.finance.cz/zpravy/finance/405249-zdaneni-privydelku-z-dohod-o-provedeni-prace/>

IPODNIKATEL.CZ, *Dohody o práci mimo pracovní poměr*, [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://www.ipodnikatel.cz/Prijem-zamestnancu/dohody-o-praci-mimo-pracovni-pomer.html>

BUSINESS-WEB.CZ, *Podmínky podnikání na mateřské a rodičovské dovolené*, [online], [cit. 2016 – 12 – 11]. Dostupné na: <https://www.business-web.cz/podminky-podnikani-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>

BKP FINANCE s.r.o., *Podnikání na mateřské a rodičovské dovolené*, [online], [cit. 2016 – 12 – 11]. Dostupné na: <http://www.ucetnictvibezstarosti.eu/podnikani-na-materske-a-rodicovske-dovolene/>

GENDER STUDIES, *Návrat do zaměstnání*, [online], [cit. 2016 – 11 – 30]. Dostupné na: <http://materskarodicovska.cz/cz/navrat-do-zamestnani-zamestnani>

PODNIKATEL.CZ, *Když na mateřskou či rodičovskou nastupuje otec*, [online], [cit. 2016 – 12 – 06]. Dostupné na: <http://www.podnikatel.cz/clanky/kdyz-na-materskou-ci-rodicovskou-dovolenou-nastupuje-otec/>

CZSO.CZ, *Porodnost a plodnost 2011 – 2015* [online], [cit. 2018 – 01 – 30]. Dostupné na: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853427/13011816a02.pdf/6617361d-0dde-4369-8e9b-deb0ae91afd5?version=1.0>

#### **Judikatura:**

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. září 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1202/2014>

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 4411/2007. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo4411/2007>

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 612/2006. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo612/2006>

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1561/2003. Dostupné na: <https://judikatury.cz/document/czjoawbx>

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky, sp. zn. 21 Cdo 1821/2013. Dostupné na: <http://kraken.slv.cz/21Cdo1821/2013>

## **Právní předpisy:**

Směrnice Rady 92/85/EHS ze dne 19. října 1992 o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň (desátá směrnice ve smyslu čl. 16 odst. 1 směrnice 89/391/EHS)

Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění

## 7 Přílohy

Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance

Příloha č. 2: Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha č. 3: Okruhy otázek pro rozhovor s personálními agenturami

Příloha č. 4: Formulář pro rok 2017: Žádost o rodičovský příspěvek

Příloha č. 5: Formulář pro rok 2018: Žádost o rodičovský příspěvek

### Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Životní minimum rodiny a hranice rozhodného příjmu v souvislosti s přiznáním porodného pro rok 2018 .....	29
Tabulka č. 2 Podíly společností, u nichž jejich zaměstnanci v době rodičovské dovolené pracují (v %).....	34
Tabulka č. 3 Zdanění v závislosti na podepsaném prohlášení k dani .....	35
Tabulka č. 4 Přehled plateb záloh na zdravotní a sociální pojištění .....	37
Tabulka č. 5 Přejechy z rodičovské dovolené do nezaměstnanosti .....	41
Tabulka č. 6 Ekonomický status nezaměstnaných žen před začátkem nezaměstnanosti	42
Tabulka č. 7 Orientační výše ošetřovného v roce 2016.....	49
Tabulka č. 8 Průměrný počet nezaměstnaných v letech 2007-2017 .....	53

### Seznam grafů

Graf č. 1 Míra ekonomické aktivity mužů a žen ve věku 25 – 49 let podle věku nejmladšího dítěte v rodině za rok 2012 .....	41
Graf č. 2 Poměr průměrného počtu nezaměstnaných osob v letech 2007 – 2017 .....	55
Graf č. 3 Vývoj průměrného počtu nezaměstnaných žen těhotných a kojících do 9m po porodu v letech 2007 – 2017 .....	56
Graf č. 4 Počet živě narozených dětí v letech 2007 – 2015 .....	57
Graf č. 5 Vývoj průměrného počtu nezaměstnaných osob pečujících o dítě do 15 let v letech 2007 – 2017 .....	57
Graf č. 6 Věková struktura respondentů .....	60

Graf č. 7 Struktura respondentů podle vzdělání .....	60
Graf č. 8 Ženy vs. muži na RD .....	61
Graf č. 9 Zájem o pracovní úvazek v případě příznivé finanční situace .....	62
Graf č. 10 Názor žen v navazování mateřské/rodičovské dovolené .....	63
Graf č. 11 Rozhodující kritérium při výběru zaměstnání .....	65
Graf č. 12 Zkušenost s diskriminací .....	67
Graf č. 13 Obor podnikání respondentů.....	68
Graf č. 14 Velikost zaměstnavatelů .....	69
Graf č. 15 Mají zaměstnavatelé obavy zaměstnat ženy po MD/RD? .....	70
Graf č. 16 Zvyšování kvalifikaci při MD/RD – názor zaměstnavatele .....	71

## Příloha č. 1: Dotazník pro zaměstnance

*Jmenuji se Lenka Drgoňová a jsem studentkou České zemědělské univerzity navazujícího magisterského studia na Provozně ekonomické fakultě – obor Podnikání a administrativa. Tímto bych vás chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který slouží pro účely mé diplomové práce na téma Pracovně právní aspekty péče o dítě. Vyplnění dotazníku je zcela anonymní.*

*Předem děkuji za váš čas strávený při vyplňování dotazníku.*

Otázky:

### **1. Pohlaví**

- a. Žena
- b. Muž

### **2. Věk**

- a. Do 24 let
- b. 25 – 30 let
- c. 31 – 25 let
- d. 36 a více

### **3. Dosažené vzdělání**

- a. Základní
- b. Středoškolské bez maturity
- c. Středoškolské s maturitou
- d. Bakalářské
- e. Magisterské

### **4. Počet dětí**

- a. 1
- b. 2
- c. 3
- d. 4 a více

### **5. Kdo ve vaší rodině zůstal na mateřské/rodičovské dovolené?**

- a. Žena
- b. Muž

c. Střídavě muž i žena

**6. V případě, že by vás netížila finanční situace, máte/měla jste zájem najít si během rodičovské dovolené práci (DPP, DPČ, HPP), z důvodů udržování příp. zvyšování kvalifikace?**

- a. Ano
- b. Ne
- c. Komentář...

**7. Považujete za výhodnější setrvat na mateřské/rodičovské dovolené nepřerušovaně nebo se vrátit do práce a poté znovu nastoupit na mateřskou/rodičovskou dovolenou s dalším dítětem?**

- a. Výhodnější je navazovat, protože...
- b. Výhodnější je mezi dovolenou nastoupit znovu do zaměstnání, protože...

**8. Jaké jsou vaše požadavky při hledání nové práce jako osoby pečující o minimálně 1 dítě do věku 15 let?**

- a. Délka a flexibilita pracovní doby
- b. Vzdálenost pracovištěm místa bydliště
- c. Mzdové ohodnocení
- d. Délka dovolené
- e. Jiná odpověď

**9. Setkali jste se někdy osobně nebo ve vašem okolí s diskriminací v zaměstnání z důvodů péče o dítě?**

- a. Ne
- b. Ano, ale pouze v mém okolí
- c. Ano, osobně
- d. Ano, osobně i v okolí

**10. Může podle vás stát zmírnit překážky návratu do zaměstnání po MD/RD? Pokud ano, jak?**

Volná odpověď



Příloha č. 2: Dotazník pro zaměstnavatele

*Jmenuji se Lenka Drgoňová a jsem studentkou České zemědělské univerzity navazujícího magisterského studia na Provozně ekonomické fakultě – obor Podnikání a administrativa. Tímto bych vás chtěla požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který slouží pro účely mé diplomové práce na téma Pracovně právní aspekty péče o dítě. Vyplnění dotazníku je zcela anonymní.*

*Předem děkuji za váš čas strávený při vyplňování dotazníku.*

**1. Předmět činnosti podniku**

Volná odpověď

**2. Velikost podniku/počet zaměstnanců**

- a. 1 – 10
- b. 11 - 50
- c. 51 a více

**3. Máte obavy ze zaměstnávání žen čerstvě po skončení mateřské dovolené?**

- a. Ano, protože....
- b. Ne, protože...

**4. Pokud vaše předchozí odpověď byla ANO, změnil by se váš názor, kdyby si žena během mateřské dovolené zvyšovala svoji kvalifikaci, např. studiem na VŠ, částečným pracovním úvazkem, jazykovým kurzem, rekvalifikačním kurzem apod.?**

- a. Ano
- b. Ne

**5. Má podle vás žena po mateřské/rodičovské dovolené co nabídnout vaší společnosti, jako např.: schopnost dobré organizace práce, kterou si mohla osvojit právě při mateřské dovolené apod.?**

- a. Ano, např.:
- b. Ne, protože...

Příloha č. 3: Okruhy otázek pro rozhovor s personálními agenturami

- 1) **Nezaměstnanost žen po skončení mateřské/rodičovské dovolené je poměrně vysoká. Co je podle vás nejčastější překážkou návratu žen po MD/RD na trh práce? Mají strach např. z častých absencí z důvodu péče o nemocné dítě nebo je považují za méně výkonné zaměstnance, protože několik let nepracovaly?**
- 2) **Může, podle vás, stát zavést nějaké opatření, kterým by zmírnil tyto překážky?**
- 3) **Zohledňují zaměstnavatelé, pokud žena během mateřské/rodičovské dovolené pracovala na zkrácený úvazek, studovala nebo absolvovala rekvalifikační kurz? Zvyšuje to její šance získat nové zaměstnání?**
- 4) **Myslíte, že má žena po skončení mateřské/rodičovské dovolené zaměstnavateli co nabídnout, jako např. schopnost dobré organizace práce?**
- 5) **Jaké chyby nejčastěji dělají uchazečky o zaměstnání po návratu z mateřské/rodičovské dovolené?**
- 6) **Máte pocit, že zaměstnavatelé v dnešní době stále na základě předsudků diskriminují uchazečky o zaměstnání, kterým právě skončila mateřská/rodičovská dovolená?**
- 7) **Jak se vaše společnost/firma staví k zaměstnávání žen po mateřské/rodičovské dovolené? Zaměstnáváte v současné době takové ženy? Pokud ano, jsou jejich pracovní výsledky stejné/srovnatelné jako u ostatních pracovníků?**