



Posouzení námitky diskriminace ve věci předčasného návratu do zaměstnání z rodičovské dovolené

V únoru 2023 jsem obdržel podnět stěžovatelky A., která se na mě obrátila s tvrzením, že jí její zaměstnavatel¹ neumožňuje návrat do zaměstnání z rodičovské dovolené. Stěžovatelka to považovala za diskriminaci z důvodu rodičovství.

V rámci metodické pomoci, kterou podle zákona² poskytuji potenciálním obětem diskriminace, jsem se proto zabýval otázkou, zda zaměstnavatel skutečně porušil zákaz diskriminace. Rozhodl jsem se posoudit námitku diskriminace a oslovil jsem zaměstnavatele s dotazy týkajícími se konkrétních okolností stěžovatelčiny mateřské a rodičovské dovolené a možností zaměstnavatele stěžovatelce nabídnout odpovídající pracovní pozici. Při posuzování jsem se zaměřil na to, kdy měl zaměstnavatel povinnost stěžovatelce umožnit návrat do zaměstnání a zda se zaměstnavatel dopustil diskriminace.

A. Shrnutí závěrů

Došel jsem k závěru, že zaměstnavatel měl povinnost umožnit stěžovatelce návrat do práce nejpozději ve chvíli, kdy měl k dispozici pozici, která by odpovídala pracovní náplni podle původní smlouvy.

Povinnost umožnit návrat stěžovatelky do zaměstnání nemohl zaměstnavatel nahradit pouhou možností stěžovatelky ucházet se o libovolnou pozici v rámci zaměstnavatele.

Zaměstnavatel uvádí, že potřeboval obsadit pozice, které odpovídaly pracovní náplni podle pracovní smlouvy stěžovatelky, jež deklarovala zájem o návrat do zaměstnání. Rozhodnutím obsadit ji jiným zaměstnancem se dopustil méně příznivého zacházení z důvodu rodičovství, které naplňuje znaky přímé diskriminace.

Své závěry podrobně vysvětluji níže.

B. Skutková zjištění

B.1 Vyjádření stěžovatelky

Stěžovatelka uvádí, že v současné chvíli čerpá rodičovskou dovolenou z pozice podnikové právničky pro B., a. s. (zaměstnavatel).

Stěžovatelka popsala, že svému nadřízenému C. oznámila své těhotenství v lednu 2021 a následně chtěla vědět, komu bude předávat svou agendu. Na tento její dotaz nadřízený údajně neodpověděl ani v tu chvíli, ani po dalších 6 měsících, naopak se měl stěžovatelky opakovaně dotazovat, kdy se vrátí do zaměstnání. Na tento dotaz nebyla stěžovatelka schopna odpovědět. Dne 29. 11. 2021 stěžovatelka zažádala e-mailem o rodičovskou dovolenou, a to do tří let věku dítěte. Naposledy měl nadřízený stěžovatelku kontaktovat na přelomu listopadu a prosince 2021 s dotazem, kdy se hodlá vrátit do práce,

1 B. a.s., se sídlem xxx, IČO XXXXXXXXX.

2 Ustanovení § 21b písm. a) zákona č. 349/1999 Sb., o veřejném ochránci práv.



a přemlouvat ji alespoň k polovičnímu úvazku. Na to měla stěžovatelka odvětit, že je její dítě ještě maličké, ale že udělá maximum, aby zvládla alespoň poloviční úvazek.

Do zaměstnání se stěžovatelka chtěla po údajném naléhání nadřízeného vrátit hned po skončení mateřské dovolené. Stěžovatelka uvádí, že jí dne 2. 1. 2022 skončila mateřská dovolená, na kterou navázala 15 dny řádné dovolené, v průběhu které chtěla stáhnout svou žádost o poskytnutí rodičovské dovolené. Dne 6. 1. 2022 napsala svému nadřízenému e-mail s informací, že by se ráda dne 12. 1. 2022 zastavila do práce, že je připravena k návratu do pracovního procesu a že by s ním chtěla probrat detaily. Nadřízený jí na to dne 12. 1. 2022 v noci odpověděl, že je její místo od 1. 3. 2022 obsazeno novým kolegou a že pro ni jiné místo nemá. Stímtím postupem nebyla stěžovatelka vzhledem k předchozímu jednání spokojena a obrátila se na interní oddělení, které má podobné situace na starosti.³ Stěžovatelka následně nastoupila dne 18. 1. 2022 na rodičovskou dovolenou. O návrat do zaměstnání měla zájem i nadále.

Následně se stěžovatelka dle svých slov ucházela o dvě pozice právníka/právnice inzerované přes interní burzu, přičemž v jednom případě se obratem dozvěděla, že je pozice již obsazena, ve druhém případě byla pozice následně zrušena. Vedení mělo stěžovatelku informovat o tom, že nemá k dispozici žádnou pozici, na kterou by se mohla vrátit dříve než k původně stanovenému datu.⁴ Nastala tak situace, kdy se již delší dobu chce stěžovatelka vrátit do zaměstnání, není jí to však dle jejích slov umožněno.

B.2 Vyjádření zaměstnavatele

Zaměstnavatele jsem se v reakci na tvrzení stěžovatelky zeptal, jak obvykle postupuje vůči zaměstnancům čerpajícím mateřskou/otcovskou a rodičovskou dovolenou ve chvíli, kdy se chtějí vrátit do práce, s ohledem na avizovanou prorodinnou politiku zaměstnavatele,⁵ a jaký je postup v případě, že se zaměstnanec chce vrátit dříve či později, než bylo původně avizované trvání. Zaměstnavatel prostřednictvím svého právního zastoupení reagoval v tom smyslu, že ke každému zaměstnanci v takové situaci přistupuje individuálně a zcela v souladu se zákoníkem práce. Zaměstnanci mohou podle zaměstnavatele využít poradenských a podpůrných služeb, včetně přístupu do interní burzy práce. Konkrétní postup v případě zájmu zaměstnance o dřívější návrat do zaměstnání ale zaměstnavatel neuvedl.

K situaci, kdy zaměstnavatel odmítl stěžovatelčin záměr nenastoupit na rodičovskou dovolenou, protože už mezi tím přijal zaměstnance na její zástup, zaměstnavatel uvedl, že se v průběhu jara 2021 nadřízený stěžovatelky C. dotazoval, jak dlouhou plánuje

³ Jak vyplývá ze stěžovatelkou doloženého vyrozumění, její stížnost nebyla v této části shledána důvodnou.

⁴ Stěžovatelka popsala, že dne 16. 11. 2022 předala při osobní schůzce na personálním oddělení svoji vytištěnou a podepsanou žádost o ukončení rodičovské dovolené ke dni 30. 11. paní D., pracovníci personálního oddělení zaměstnavatele. Paní D. měla stěžovatelce ústně sdělit, že „vzhledem k tomu, že pro (ni) nemají žádné pracovní místo, neexistuje, aby (stěžovatelce) ukončili rodičovskou dovolenou, aby byla doma na překážkách zaměstnavatele za plnou mzdu“. Na žádost o ukončení rodičovské dovolené podle slov stěžovatelky následně nikdo oficiálně písemnou formou nereagoval.

⁵ Viz četné články na webových stránkách B., např. PRORODINNÝ PŘÍSTUP? V našem týmu je standardem už dlouho, říká asistentka E., dostupné z [web], či ZPĚT DO PRÁCE AŽ PO TŘECH LETECH MATEŘSKÉ? To už si dnes nedovedu představit, říká knowledge manažerka F., dostupné z [web]



stěžovatelka rodičovskou dovolenou, aby bylo možné za ni sehnat vhodný zástup. Zaměstnavatel tvrdí, že se ze strany nadřízeného nejednalo o naléhání na návrat do zaměstnání. Stěžovatelka se podle tvrzení zaměstnavatele k tématu stavěla rezervovaně s tím, že zatím nedokáže odhadnout, jakou formu spolupráce jí bude čerstvé mateřství umožňovat. Při hledání zástupu za stěžovatelku měl proto C. zájemcům sdělovat, že není schopen odhadnout délku trvání pracovního poměru, když jasnější situace bude až po oznámení délky čerpání rodičovské dovolené stěžovatelky. V listopadu 2021 se měl nadřízený dozvědět, že stěžovatelka žádá o čerpání rodičovské dovolené až do 23. 7. 2024.

K procesu náborů zaměstnance zastupujícího stěžovatelku zaměstnavatel uvádí, že takový proces probíhá i několik měsíců. Pohovor s vybraným uchazečem byl veden dne 1. 11. (první kolo) a dne 26. 11. (druhé kolo). Na přelomu listopadu a prosince došlo k jednání o podmínkách, zejména odměňování, a dne 9. prosince byly dohodnuty podmínky nástupu a vypracována a podepsána pracovníprávní dokumentace se sjednaným dnem nástupu 1. 3. 2022.

Dotázal jsem se také na tvrzení stěžovatelky, že se ucházela o pozici právníka-specialisty se zaměřením na kybernetickou bezpečnost. Pozice měla být vypsána od července 2022, stěžovatelka se o ni ucházela v listopadu. Náborářka jí měla sdělit, že pokud bude vše v pořádku, může do týdne nastoupit. Po dvou týdnech měla stěžovatelce náborářka volat, že ji v ten den C. (přímý nadřízený stěžovatelky) informoval, že pozici nechal zrušit. K tomu zaměstnavatel uvádí, že v listopadu 2022 došlo k identifikaci pozice na její zrušení v rámci celopodnikové racionalizace a úsporných opatření v roce 2023, následně proběhlo sloučení dvou zaměření do jednoho funkčního místa a výše uvedené místo bylo zrušeno.

Na dotaz, zda zaměstnavatel vypsál v období od 6. 1. 2022 ke dni doručení výzvy k vyjádření další pozice, které by odpovídaly pracovní smlouvě stěžovatelky, a zda byla některá z nich stěžovatelce nabídnuta, uvedl zaměstnavatel, že od 6. 1. 2022 ke dni odpovědi na mou výzvu bylo potřeba obsadit 6 pracovních míst s druhem práce „právník specialista (...)“ a jednu pozici s názvem „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“, ne na všechny z nich se však stěžovatelka mohla prostřednictvím interní burzy přihlásit. Některé byly obsazeny přestupem zaměstnance či jako výsledek interní nebo externí inzerce, a některá místa byla obsazena prostřednictvím změny či výměny zaměstnanců na jednotlivých pozicích. Kromě toho měly být v létě 2023 v rámci zaměstnavatele volná 2 místa se zaměřením na pracovní právo, na ta se ale stěžovatelka nepřihlásila. Konkrétní počet pozic, na které se stěžovatelka mohla přihlásit a které by odpovídaly její pracovní smlouvě, zaměstnavatel nevedl.

Zaměstnavatel uvádí, že stěžovatelce byla adresně nabídnuta pracovní pozice „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“, tu však stěžovatelka odmítla. Kromě toho zaměstnavatel zdůraznil, že měla stěžovatelka přístup do interní burzy po celou dobu trvání mateřské a rodičovské dovolené, mohla se přihlásit na libovolnou vypsanou pracovní pozici a v dalším pracovním působení jí zaměstnavatel nebránil.

B.3 Reakce stěžovatelky na vyjádření zaměstnavatele

Abych mohl efektivně naplnit zásadu slyšení obou stran, rozhodl jsem se s některými z tvrzení zaměstnavatele následně konfrontovat stěžovatelku. Zajímala mě zejména reakce



na tvrzení zaměstnavatele, že stěžovatelce adresně nabízel pozici „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“, kterou měla stěžovatelka odmítnout.

Stěžovatelka potvrdila, že jí danou pozici zaměstnavatel skutečně v březnu 2023 nabídl. O pozici navíc stěžovatelka sama věděla, protože interní burzu hlídala. Ze specifikace pozice v interní burze i z komunikace s náborářkou paní G. vyplynulo, že se jednalo o zcela juniorní pozici vhodnou pro čerstvého absolventa, nebyly pro ni vyžadovány žádné předchozí zkušenosti z oblasti práva, což se promítlo i do tarifní třídy „C“ s inzerovanou odměnou ve výši 51 344 Kč. Stěžovatelka mi dodala printscreen inzerátu, z něž vyplynulo, že pro výkon pozice „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“ zaměstnavatel požadoval vysokoškolské vzdělání, nikoliv však právní vzdělání. Náplní práce měly být zejména analýzy komunikace na sociálních sítích a posuzování právní relevance komunikace na sociálních sítích. Stěžovatelka mi doplnila také komunikaci s náborářkou, které sdělila, že o pozici nemá zájem a že se ráda přihlásí na takovou pozici, která bude odpovídat její pracovní smlouvě i zkušenostem.

Stěžovatelka uvádí, že danou pozici odmítla, protože měla ke dni odchodu na mateřskou dovolenou v roce 2021 za sebou 10 let zkušeností, a to jak v advokátních kancelářích, tak na pozici interního právníka, a současně byla její mzdová tarifní třída „B“ + tzv. tržní příplatek (dohromady „smluvní mzda“) ve výši 77 400 Kč. S ohledem na každoroční zvyšování mzdových tarifních tříd v návaznosti na kolektivní vyjednávání by její mzda měla být v roce 2023 zhruba 87 500 Kč. Přijetím nabízené pozice by se podle stěžovatelky její mzda snížila o zhruba 36 000 Kč měsíčně. Tuto nabídku tak stěžovatelka považovala za pokus o degradaci. Na další pozice se stěžovatelka rozhodla nehlásit do momentu vydání závěru z mé strany o tom, zda se vůči ní zaměstnavatel dopouští diskriminace.

B.4 Shrnutí skutkových zjištění

Po porovnání vyjádření obou stran jsem za prokázaná skutková tvrzení považoval následující. Obě strany uvádějí, že v průběhu jara 2021 vedli stěžovatelka a její nadřízený komunikaci o délce trvání její rodičovské dovolené, přičemž k jednoznačné odpovědi ze strany stěžovatelky nedošlo. Zaměstnavatel a stěžovatelka se rozcházejí v popisu toho, zda nadřízený vyvíjel na stěžovatelku tlak k dřívějšímu návratu do zaměstnání.

Shodují se také přibližné časové osy stěžovatelky a zaměstnavatele. Z jednotlivých vyjádření vyplývá, že stěžovatelka nastoupila na mateřskou dovolenou v červnu 2021. V listopadu stěžovatel provedl výběrové řízení se zaměstnancem, který měl stěžovatelku na její pozici nahradit, kdy pohovor proběhl dne 1. 11. 2021 a druhé kolo proběhlo dne 26. 11. 2021. Dne 29. 11. 2021 si stěžovatelka požádala o poskytnutí rodičovské dovolené do věku tří let dítěte, tedy do 23. 7. 2024. Dne 9. 12. 2021 byly s vybraným zaměstnancem dohodnuty podmínky nástupu a podepsána pracovněprávní dokumentace se dnem nástupu 1. 3. 2022. Z toho, že zaměstnavatel tvrdil, že s uchazeči komunikoval o tom, že doba trvání jejich pracovního poměru bude záviset na tom, o jak dlouhou rodičovskou dovolenou si stěžovatelka požádá, dovozují, že k tomuto datu byla rovněž dohodnuta doba, na kterou byl nastupující zaměstnanec přijat, zaměstnavatel se však k přesnému znění trvání ve smlouvě nevyjadřuje.



Obě strany se shodují v tom, že v průběhu stěžovatelčiny rodičovské dovolené se u zaměstnavatele objevily pozice, které odpovídaly náplni práce uvedené ve stěžovatelčině smlouvě. Obě strany shodně uvádějí, že se stěžovatelka v listopadu 2022 neúspěšně hlásila na pozici „právník specialista se zaměřením na kybernetickou bezpečnost“. Zaměstnavatel jmenoval 6 pracovních pozic „právník specialista“, jež potřeboval od 6. 1. 2022 obsadit, a dvě volná místa se zaměřením na pracovní právo, avšak bez dalších podrobností.

C. Právní hodnocení

C.1 Povinnost zaměstnavatele umožnit návrat zaměstnankyně do práce

Za stěžejní pro posouzení, zda se zaměstnavatel vůči stěžovatelce dopustil diskriminace, považují otázku, v jaké fázi a za jakých okolností měl zaměstnavatel povinnost umožnit stěžovatelce návrat do práce, zejména zda měl povinnost umožnit jí ne zahájit čerpání rodičovské dovolené poté, co o ni stěžovatelka podala žádost, a dále, zda měl povinnost umožnit stěžovatelce návrat do zaměstnání dříve, než k původně avizovanému datu 3 let věku dítěte.

C.1.1 Návrat z mateřské dovolené a možnost vzít zpět žádost o poskytnutí rodičovské dovolené

Zákoník práce říká, že zaměstnavatel má povinnost umožnit návrat po mateřské dovolené, a to na totožnou pozici, na které byla zaměstnankyně zařazena před odchodem na mateřskou dovolenou.⁶

Zaměstnavatel poskytuje rodičovskou dovolenou na základě jednostranné žádosti ze strany zaměstnance na takovou dobu, na jakou zaměstnanec požádá. V případě matky rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou, a to typicky bezprostředně, anebo v návaznosti na čerpání řádné dovolené po skončení mateřské dovolené. Žádost o rodičovskou dovolenou musí zaměstnanec podat nejpozději 30 dnů před nástupem na ni. Zákon neříká, zda podanou žádost lze vzít zpět, případně do kdy.

Zákoník práce zná řadu dalších důležitých osobních překážek, při kterých je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance ve stejném režimu, v jakém omlouvá nepřítomnost v souvislosti s čerpáním mateřské, otcovské a rodičovské dovolené. Jedná se např. o dočasnou pracovní neschopnost či ošetřování dítěte nebo jiné fyzické osoby.⁷ Ani v těchto případech zákoník práce výslovně nezmiňuje, jak má zaměstnavatel postupovat, pokud zaměstnanec ohlášenou nepřítomnost nakonec nezrealizuje. Považují však za nepravděpodobný výklad, podle kterého by zaměstnavatel neměl v takovém případě povinnost zaměstnanci přidělovat práci.

Zákoník práce dále stanoví povinnosti vedoucích zaměstnanců. Ti jsou podle něj povinni mj. co nejlépe organizovat práci a vytvářet příznivé pracovní podmínky.⁸

6 Ustanovení § 47 zákoníku práce.

7 Ustanovení § 191 zákoníku práce.

8 Ustanovení § 302 zákoníku práce.



Součástí mé činnosti je kromě poskytování metodické pomoci obětem diskriminace také vydávání doporučení k otázkám souvisejícím s diskriminací.⁹ V rámci těchto doporučení se vyjadřuji nejen k právním povinnostem jednotlivých subjektů, ale také nastavuji dobrou praxi při zajišťování rovného zacházení.

Po ukončení mateřské dovolené čerpala stěžovatelka 15 dnů řádné dovolené. V tomto období navrhla zaměstnavateli schůzku, na které se chtěla domluvit na svém návratu do práce. Na rodičovskou dovolenou v té době stěžovatelka ještě nenastoupila, ačkoliv o ni již měla zažádáno.

Z praktické stránky měla stěžovatelka v období čerpání řádné dovolené stále možnost na rodičovskou dovolenou nenastoupit a požadovat po zaměstnavateli, aby jí začal po jejím skončení přidělovat práci podle pracovní smlouvy, a to na totožné pozici. Nadřízený jí s poukazem na zaměstnance, kterého již přijal jako zástup za ni, sdělil, že se vrátit do zaměstnání nemůže.

Na straně druhé stojí ochrana zájmů zaměstnavatele. Ten mohl vzhledem k podané žádosti o čerpání rodičovské dovolené důvodně očekávat, že na rodičovskou dovolenou stěžovatelka za několik dnů nastoupí. Musel se na tuto skutečnost již předem připravit a nést s tím spojené náklady.

Stěžovatelka přitom tvrdí, že se do práce po skončení mateřské dovolené chtěla vrátit v reakci na déle trvající nátlak jejího nadřízeného. Zaměstnavatel přítomnost nátlaku ze strany nadřízeného popřel, s tímto tvrzením proto pracuji pouze v hypotetické rovině.

Pokud by stěžovatelka nepožádala o rodičovskou dovolenou, měl by zaměstnavatel povinnost stěžovatelce k 3. 1. 2022, resp. k 18. 1. 2022 (po vyčerpání řádné dovolené) začít přidělovat stejnou práci, kterou stěžovatelka vykonávala před odchodem na mateřskou dovolenou.

Nejsem schopen uzavřít, zda měl zaměstnavatel zákonnou povinnost stěžovatelce umožnit návrat do práce po skončení mateřské dovolené i přes to, že stěžovatelka zažádala o poskytnutí rodičovské dovolené.

Domnívám se, že by příkladem dobré praxe byl postup zaměstnavatele, který by zaměstnankyni, jež se rozhodne na rodičovskou dovolenou nakonec nenastoupit, návrat do zaměstnání umožnil, stejně jako musí umožňovat návrat dalším zaměstnancům, kterým odpadla vážná důležitá osobní překážka, bez ohledu na to, s jakým předstihem zaměstnavatel o návratu zaměstnance věděl. Zda je možné dovodit povinnost zaměstnavatele k takovému postupu, však může rozhodnout pouze soud.

Pokud stěžovatelka vnímala nátlak vedoucího ohledně návratu do zaměstnání co nejdříve po porodu, přičemž zaměstnavatel nátlak rozporuje, mohlo by se ze strany nadřízeného jednat o nedostatek v komunikaci a lze pochybovat, zda dostal svým

9 Viz například Nejčastější případy diskriminace na pracovišti a jak se jim vyhnout: praktická příručka práva na rovné zacházení pro zaměstnavatele. Doporučení veřejného ochránce práv 2023, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/12506>.



povinností vedoucího pracovníka podle § 302 zákoníku práce. O tom, zda vedoucí zaměstnanec dostal svým povinností, může opět rozhodnout pouze soud.

C.1.2 Návrat v průběhu trvání rodičovské dovolené

Nepřítomnost zaměstnance na pracovišti z důvodu rodičovské dovolené je absencí, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit.¹⁰ Zaměstnavatel poskytuje rodičovskou dovolenou na základě jednostranné žádosti ze strany zaměstnance na takovou dobu, na jakou zaměstnanec požádá.¹¹ Žádost lze podávat po kratších časových úsecích i opakovaně, a trvání rodičovské dovolené tak opakovaně prodlužovat.¹² Ve chvíli, kdy tato překážka na straně zaměstnance pomine, je povinen začít mu znovu přidělovat práci odpovídající pracovní smlouvě.

Zákoník práce na otázku, zda má zaměstnavatel povinnost akceptovat dřívější návrat do práce, než zaměstnanec původně avizoval, výslovně neodpovídá. Názory v komentářové literatuře se liší.

Morávek dovozuje, že požadovat dřívější než původně avizovaný návrat do zaměstnání je bez silného legitimního zájmu na straně zaměstnance nepřípustné.¹³ S tímto výkladem souhlasí i Košnar, podle nějž by měl zaměstnanec respektovat, oč zažádal, neboť se na tom zakládá legitimní očekávání zaměstnavatele, potažmo zastupujícího zaměstnance, a odvíjí se od toho konkrétní kroky zaměstnavatele při řešení přechodné absence zaměstnance.¹⁴ Domnívám se však, že „silný legitimní zájem na straně zaměstnance“ by bylo možné spatřovat v naléhání nadřízeného, aby se stěžovatelka aspoň na poloviční úvazek vrátila hned po mateřské dovolené.

Naopak Úlehlová je toho názoru, že bude-li chtít zaměstnanec nastoupit do práce dříve, než uvedl ve své žádosti, právo na návrat do práce v dřívějším termínu má. Dovojuje to ze smyslu a účelu zákoníku práce, kterým je mj. zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.¹⁵ Zaměstnavatel by měl podle ní na tuto okolnost pamatovat při sjednávání pracovní smlouvy s osobou, která má nahradit zaměstnance, který čerpá rodičovskou dovolenou, a měl by sjednat dobu trvání pracovního poměru na dobu určitou a volit formulaci „na dobu do návratu zaměstnance z rodičovské dovolené“.¹⁶ Podobné

10 Ustanovení § 191 zákoníku práce.

11 Ustanovení § 196 zákoníku práce.

12 Ustanovení § 196 zákoníku práce.

13 PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. 2. vydání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

14 HŮRKA, Petr. Zákoník práce: komentář. 7. vydání. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Praha: Wolters Kluwer, 2024. ISBN 978-80-7676-803-1.

15 § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

16 KOTTNAUER, Antonín. Zákoník práce: komentář s judikaturou: podle stavu k 7. květnu 2021. 2. aktualizované a přepracované vydání. Komentátor. Praha: Leges, 2021. ISBN 978-80-7502-474-9.



doporučení zaměstnavatelům jsem sám vyslovil již dříve, a to v souvislosti s otázkou možné nadbytečnosti zaměstnance.¹⁷

Co se týče judikatury soudů, odkazují se autoři prvních dvou zmíněných komentářů pouze na jedno soudní rozhodnutí, a to na úrovni krajského soudu, navíc z devadesátých let.¹⁸ Oba komentáře připouštějí, že výklad v této oblasti prochází vývojem.

Při odpovědi na otázku, zda má zaměstnavatel akceptovat žádost o dřívější než původně avizovaný návrat zaměstnance z rodičovské dovolené, lze nalézt názory pro i proti. Na jedné straně stojí legitimní zájem zaměstnavatele vědět, na jak dlouho má provést organizační opatření za účelem zajištění chodu pracoviště. Na straně druhé stojí zájem zaměstnance, který před začátkem rodičovské dovolené nemusí být schopen odhadnout, jak dlouho mu péče o dítě bude bránit vykonávat práci pro zaměstnavatele, a bude tedy představovat překážku v práci na straně zaměstnance. Do zhodnocení, zda se zaměstnanec je schopen vrátit do práce, se mohou promítat okolnosti jako je zdravotní stav a další potřeby dítěte, dostupnost zařízení předškolní péče o děti, která se může v čase proměňovat, případně dostupnost jiné osoby, která by o dítě mohla pečovat. Vliv mohou mít také další okolnosti, které může ovlivnit sám zaměstnavatel – například zda umožní zaměstnanci práci na částečný úvazek, práci z domu či další smládací opatření, případně zda přijme další opatření pro rodiče mezi svými zaměstnanci jako je např. zřízení dětské skupiny. Za legitimní zájem na straně zaměstnance by bylo dle mého názoru možné považovat i komunikaci zaměstnavatele směřující k tomu, aby se zaměstnanec vrátil do pracovního procesu v co nejkratším datu.

Zákoník práce dále říká, že žádost o rodičovskou dovolenou lze podávat opakovaně. Zákonodárce tedy nevyklučuje, aby si zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou přizpůsobil délku jejího trvání podle vyvíjejících se potřeb, a to i opakovaně. Pakliže má zaměstnanec možnost čerpání libovolně prodlužovat, kloním se k výkladu, že by měl mít možnost čerpání rodičovské dovolené přizpůsobit rovněž formou zkrácení. Tento můj závěr pouze posiluje přirovnání k situaci, kdy se zaměstnanec ocitne v déle trvající dočasné pracovní neschopnosti. Ani v této situaci zaměstnanec nemusí být na začátku schopen správně odhadnout, jak dlouho bude práce neschopen. Přesto musí být zaměstnavatel připraven umožnit po ukončení pracovní neschopnosti zaměstnanci návrat a okamžitě začít přidělovat původní práci. To platí i v situaci, kdy je zaměstnanec práce neschopen několik měsíců a pak ze dne na den nastoupí opět do práce. Podobně pak u překážky z důvodu výkonu veřejné funkce, u níž se předpokládá konkrétní délka daná funkčním obdobím. Pokud však funkce zanikne předčasně (ať už ze zákona či například odvoláním), má zaměstnanec právo se vrátit do práce dříve.

Právo na zkrácení původně ohlášené délky nepřítomnosti v souvislosti s rodičovskou dovolenou by dle mého názoru zaměstnanci nemělo svědčit absolutně. Zákoník práce říká, že zaměstnanec je vždy povinen bez zbytečného průtahu zaměstnavatele informovat o překážce a o předpokládané délce jejího trvání.¹⁹ **Při zohlednění oprávněných zájmů**

17 Rodičovství a diskriminace v práci: praktická příručka práva na rovné zacházení rodiče na pracovním trhu. Doporučení veřejného ochránce práv 2022, dostupné z: <https://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/10724>.

18 Rozhodnutí Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 1. 1996, sp. zn. 13 Co 413/95.

19 Ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce.



zaměstnavatele a dostatečném prostoru pro to, aby zaměstnavatel přizpůsobil situaci na pracovišti pro návrat zaměstnance do práce, však považují za neudržitelné vykládat zákoník práce v tom smyslu, že by zaměstnavatel mohl zaměstnanci v tomto návratu bránit.

Zaměstnavatel uvádí, že stěžovatelka měla přístup do interní burzy práce a že jí v návratu do zaměstnání nijak nebránil. Zároveň však zaměstnavatel v reakci na můj dotaz, zda se u něj objevily pozice, které by odpovídaly pracovní náplni podle pracovní smlouvy stěžovatelky, uvedl, že potřeboval obsadit šest pozic s názvem „právník specialista“, jednu pozici s názvem „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“ a další dvě pozice se zaměřením na pracovní právo. Z těchto devíti popsaných pozic stěžovatelce nabídl jen jedinou. Z informací poskytnutých stěžovatelkou i zaměstnavatelem vyplývá, že žádná jiná pozice stěžovatelce adresně nabídnuta nebyla, přestože měla stěžovatelka po dobu dvou let zájem vrátit se do práce, který zaměstnavateli avizovala.

Došel jsem k závěru, že zaměstnavatel měl povinnost umožnit stěžovatelce návrat do práce nejpozději ve chvíli, kdy měl k dispozici pozici, která by odpovídala pracovní náplni podle původní smlouvy. V situaci, kdy tato kritéria splňovala některá z pozic, kterou zaměstnavatel obsadil interními přesuny či pro ně vypsál výběrové řízení, měl zaměstnavatel povinnost pro tyto pozice upřednostnit stěžovatelku.

Povinnost umožnit návrat stěžovatelky do zaměstnání nemohl zaměstnavatel nahradit pouhou možností stěžovatelky ucházet se o libovolnou pozici v rámci zaměstnavatele.

C.1.3 Zařazení zaměstnance po návratu z rodičovské dovolené

Ze zákoníku práce plyne, že v případě návratu z rodičovské dovolené má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance či zaměstnankyni na pozici, která odpovídá náplni práce uvedené v pracovní smlouvě.²⁰ Komentářová literatura vedle této povinnosti dovozuje také povinnost vracejícímu se zaměstnanci platit za vykonanou práci mzdu ve sjednané výši nebo ve výši stanovené mzdovým výměrem.²¹

Na oblast pracovního práva navíc dopadají nejen vnitrostátní normy, ale také normy práva Evropské unie. Tzv. „smladovací směrnice“²² přitom prikazuje členským státům, aby zajistily, že po skončení rodičovské dovolené měli pracovníci právo vrátit se na místo za podmínek, které pro ně nejsou méně příznivé a těžit z případného zlepšení pracovních podmínek, na které by měli nárok, kdyby dovolenou nečerpali.²³ Česká republika měla povinnost provést tuto směrnici ve vnitrostátním právu do 2. srpna 2022. Mám pochybnosti o tom, zda tento požadavek směrnice provedl zákonodárce dostatečně, když zákoník práce v tuto chvíli neobsahuje ustanovení, které by výslovně zaručovalo zaměstnancům právo na to, aby po návratu z rodičovské dovolené nedošlo ke zhoršení jejich pracovních podmínek.

20 Ustanovení 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

21 PICHRT, Jan. Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání. 2. vydání. Praktický komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2022. ISBN 978-80-7676-388-3.

22 SMĚRNICE EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU.

23 Článek 10 odst. 2 směrnice.



Mezi tyto podmínky je nutné řadit také odměňování. Protože je však Česká republika ve výkladu svého vnitrostátního práva vázána právem Evropské unie, jsem přesvědčen o tom, že by i povinnosti zaměstnavatele vyplývající mu ze zákoníku práce měl stát vykládat ve světle dané směrnice, a zaručovat tak zaměstnancům nejen možnost návratu na pracovní pozici, která odpovídá náplni práce uvedené v pracovní smlouvě, ale také za podmínek, které jsou stejně či více příznivé v porovnání s podmínkami před odchodem na rodičovskou dovolenou.

Sám již dlouhodobě pracuji se závěrem, že pro výpočet mzdy, její náhrady a odstupného je rozhodující mzda zaměstnanců a zaměstnankyň vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty v momentě, kdy se rodič vrací po rodičovské dovolené do zaměstnání. Pokud u zaměstnavatele dojde v průběhu čerpání volna k vývoji mezd, musí zaměstnavatel v souladu s povinností rovného odměňování tento vývoj mezd zohlednit. S ohledem na permanentní změny ekonomických ukazatelů není možné vycházet při stanovení odměny vracejícího se zaměstnance z výše odměn v období před nástupem na rodičovské volno.²⁴

Zaměstnavatel stěžovatelce nabídl pozici „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“. Z doloženého printscreenu inzerátů vyplývá, že pro její výkon zaměstnavatel požadoval vysokoškolské vzdělání, nikoliv však právní vzdělání. Náplní práce měly být zejména analýzy komunikace na sociálních sítích a posuzování právní relevance komunikace na sociálních sítích, tedy činnosti, které s výkonem právnické profese souvisejí jen nepřímo. Stěžovatelka před nástupem na rodičovskou dovolenou zastávala pozici podnikové právničky. Mám za to, že by pozice „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“ neodpovídala náplni práce v pracovní smlouvě stěžovatelky.

Stěžovatelka dále popisuje, že přijetím pozice „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“ by namísto platového tarifu „B“ včetně tržního příplatku (celkem 77 400 Kč) pobírala platový tarif „C“ (inzerovaná mzda 51 344 Kč). Stěžovatelka také tvrdí, že v návaznosti na kolektivní vyjednávání dochází u zaměstnavatele ke každoročnímu zvyšování mzdových tarifních tříd a že by její mzda měla být v roce 2023 zhruba 87 500 Kč. S tímto tvrzením jsem zaměstnavatele nekonfrontoval, s tvrzením stěžovatelky proto pracuji v hypotetické rovině.

Zaměstnavatel by umožněním návratu stěžovatelky na pozici „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“ nesplnil svou povinnost zařadit stěžovatelku na pozici, která odpovídá náplni práce uvedené v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel měl stěžovatelce umožnit návrat na pozici, která by odpovídala náplni práce v její pracovní smlouvě, a zároveň dosahovala alespoň stejně příznivých podmínek, včetně výše odměny. Pokud navíc stěžovatelka tvrdí, že vzhledem k ustanovením kolektivních smluv mezitím došlo k opakovanému zvýšení odměny v její tarifní třídě, svědčí stěžovatelce právo i na toto zvýšení.

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



C.2 Neumožnění návratu do práce z pohledu zákazu diskriminace

Zákaz diskriminace upravuje v českém právním řádu především antidiskriminační zákon.²⁵ Podle něj se o přímou diskriminaci jedná v případech, kdy je s člověkem na základě některého ze zakázaných důvodů (mimo jiné pohlaví) zacházeno rozdílně, než se zachází nebo se zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci v některé z vymezených oblastí.²⁶ Jednou z těchto oblastí je také oblast přístupu k zaměstnání a oblast pracovních poměrů.²⁷ Diskriminací z důvodu pohlaví se rozumí i diskriminace z důvodu těhotenství a mateřství.²⁸ Diskriminací ve věcech pracovních poměrů není rozdílné zacházení, pokud je k tomuto zacházení dán věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce nebo činnosti a uplatněné požadavky jsou této povaze přiměřené.²⁹

Zákon taktéž nevylučuje, aby se za diskriminaci považovalo jednání zaměstnavatele, které je samo o sobě v souladu se zákonem, za předpokladu, že toto jednání souvisí s chráněnou charakteristikou zaměstnance. I zákonné jednání tak může být vyhodnoceno jako diskriminační, pokud by zaměstnavatel v případě osoby, která není nositelem daného chráněného důvodu, postupoval příznivěji.

Došel jsem k závěru, že zaměstnavateli vzniká povinnost začít přidělovat práci zaměstnanci, který se chce vrátit z rodičovské dovolené, nejpozději ve chvíli, kdy se u něj uvolní pozice, která odpovídá náplni práce sjednané v pracovní smlouvě.

Zaměstnavatel v reakci na můj dotaz, zda se u něj objevily pozice, které by odpovídaly pracovní náplni podle pracovní smlouvy stěžovatelky, uvedl, že potřeboval obsadit 6 pozic s názvem „právník specialista“, jednu pozici s názvem „specialista pro právní záležitosti sociálních sítí“ (tuto stěžovatelce adresně nabídl) a další dvě pozice se zaměřením na pracovní právo.

Přestože jsem uzavřel, že jediná z pozic, kterou zaměstnavatel stěžovatelce adresně nabídl, neodpovídala pracovní náplni podle její pracovní smlouvy, považuji za rozumné pracovat s předpokladem, že alespoň některé z ostatních zmíněných pozic by toto kritérium skutečně splňovaly. Rovněž vzhledem k velikosti zaměstnavatele z hlediska počtu zaměstnanců a době, o jakou stěžovatelka neúspěšně žádala o návrat do práce, je vysoce nepravděpodobné, že by zaměstnavatel neměl možnost stěžovatelce umožnit návrat a přidělovat jí práci stejného druhu, jakou si sjednali v pracovní smlouvě stěžovatelky. Tyto pozice se zaměstnavatel rozhodl vyřešit interními přesuny či výběrem jiného uchazeče v rámci výběrového řízení, nikoliv adresným nabídnutím stěžovatelce k návratu do zaměstnání.

25 Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon).

26 Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

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

28 Ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona.

29 Ustanovení § 6 odst. 3 antidiskriminačního zákona.



Jednou z uvedených pozic byl „právník specialista se zaměřením na kybernetickou bezpečnost“, o kterou se stěžovatelka ucházela. Po jejím přihlášení se o danou pozici však byla tato pozice zrušena, podle zaměstnavatele z důvodu optimalizace pracovních míst.

Podle vlastních tvrzení zaměstnavatel disponoval pozicemi, které odpovídaly pracovní náplni podle pracovní smlouvy stěžovatelky, jež deklarovala zájem o návrat do zaměstnání. Rozhodnutím obsadit ji jiným zaměstnancem se dopustil méně příznivého zacházení z důvodu rodičovství.³⁰

Toto méně příznivé zacházení by bylo možné ospravedlnit, pokud by pro ně existoval věcný důvod spočívající v povaze vykonávané práce, neboli pokud by z povahy dané pracovní činnosti vyplývalo, že vlastnosti související s pohlavím (resp. mateřstvím nebo absencí mateřství) představují pro pracovní činnost podstatný a určující profesní požadavek.

Neexistuje žádný profesní požadavek, který by bránil stěžovatelce z důvodu jejího mateřství vykonávat práci, kterou vykonávala do doby nástupu na mateřskou dovolenou. Lze tedy uzavřít, že zaměstnavatel stěžovatelku diskriminoval z důvodu jejího mateřství.

Rovněž zrušení výběrového řízení, do kterého se stěžovatelka přihlásila, považuji z pohledu zákazu diskriminace za silně podezřelé. Zda se v tomto konkrétním případě zaměstnavatel dopustil vůči stěžovatelce diskriminace, by musel rozhodnout soud, který má možnost přistoupit ke sdílení důkazního břemene a vyžádat si od zaměstnavatele uvedení konkrétních důvodů, pro které výběrové řízení zrušil.

D. Informace o dalším postupu

Konstatoval jsem, že se zaměstnavatel vůči stěžovatelce dopustil přímé diskriminace tím, že jí neumožnil návrat do zaměstnání, přestože podle svých tvrzení disponoval pracovními pozicemi, které odpovídaly pracovní náplni sjednané v pracovní smlouvě stěžovatelky. Stěžovatelka se může rozhodnout obrátit na soud s antidiskriminační žalobou. U soudu se lze domáhat především přiměřeného zadostiučinění (např. omluvy), jakož i náhrady nemajetkové újmy v penězích. Vzhledem k nedostatku předchozí judikatury v podobné věci, řadě nejistých právních otázek a rovněž k tomu, že má soud na rozdíl ode mě mnohem širší možnosti dokazování, nemohu předvídat, zda by soud došel k totožným závěrům.

Stěžovatelka se ocitla v důkazně obtížné situaci. Právě důvody diskriminačního jednání bývají často skryté a obtížně prokazatelné. To je důvodem, proč v některých diskriminačních sporech v řízení u soudu náleží žalobcům procesní výhoda v podobě sdíleného důkazního břemene.³¹ Podstata tohoto institutu je taková, že pokud žalobce předloží důkazy svědčící o tom, že s ním bylo nerovným způsobem zacházeno, a uvede okolnosti naznačující, že důvodem byl některý ze zakázaných diskriminačních důvodů, je na žalovaném, aby doložil, že k diskriminaci nedošlo. V případě stěžovatelky je však situace

³⁰ Ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona.

³¹ Ustanovení § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu.



o to komplikovanější, že by soud musel kromě posuzování samotné diskriminace zodpovědět také množství dosud nezodpovězených právních otázek.

S ohledem na množství tvrzení stěžovatelky, které zakládají podezření z nerovného zacházení, se domnívám, že by měl soud přistoupit k přenosu důkazního břemene na zaměstnavatele. Pokud by tak soud učinil, musel by zaměstnavatel jasně prokázat, jaké důvody mu bránily umožnit stěžovatelce dřívější návrat do zaměstnání, předložit pracovní náplně pozic inzerovaných v burze a vysvětlit, z jakého důvodu tyto pozice neodpovídaly pracovní náplni sjednané v pracovní smlouvě stěžovatelky. Soud by si rovněž mohl vyžádat od zaměstnavatele uvedení konkrétních důvodů, pro které zrušil výběrové řízení, do něž se stěžovatelka přihlásila.

Se závěry seznamuji stěžovatelku i zaměstnavatele a oběma stranám poskytuji prostor pro vyjádření.

Brno 3. června 2024

JUDr. Stanislav Křeček
veřejný ochránce práv
(podepsáno elektronicky)