



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



ombudsman
veřejný ochránce práv

PRÁCE NEBO RODINA? CHTĚJME OBOJÍ



**Sladit pracovní povinnosti s péčí o děti, nemocné rodiče
nebo blízké s postižením je možné.**

Zaměstnavatelé mají povinnost zajišťovat rovné příležitosti
a přijímat opatření, která chrání před diskriminací

Úprava pracovní doby a kratší pracovní doba

Pečujete o dítě do 15 let? Pečujete o osoby závislé ve II. až IV. stupni?

Máte nárok na kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené pracovní doby.

Podal/a jste žádost o úpravu pracovní doby, ale Vaše žádost byla zamítnuta?

Neposkytnutí požadovaných úprav musí zaměstnavatel odůvodnit relevantními skutečnostmi, tzv. vážnými provozními důvody – nestačí pouhá obava, že by se situace na pracovišti zkomplikovala.

Je rozhodnutí zaměstnavatele nedostatečně zdůvodněné?

Podejte zaměstnavateli písemnou stížnost. Zaměstnavatel ji s Vámi musí projednat a dát Vám odůvodněnou odpověď. Pokud to neudělá, může mu inspektorát práce udělit pokutu.

K žádosti dokládáte pouze to, že pečujete. Zaměstnavatel nemá právo po vás vyžadovat podrobnosti o poskytované péči – kdy končí školní družina, jaké sociální služby využíváte atp.

Kde jsou tato pravidla uvedena?

- Úprava pracovní doby a kratší pracovní doba v § 241 zákoníku práce.
- Projednávání stížností v § 276 odst. 9 a § 278 odst. 3 zákoníku práce.

Práce z jiného místa

Musí zaměstnavatel vyhovět žádosti o výkon práce z jiného místa (např. z domu)?

Jestli zaměstnavatelé umožní práci z jiného místa (homeworking, teleworking) je čistě na jejich uvážení. Zákoník práce jim nepřikazuje žádostem vyhovět.

Jsou nějaké podmínky, které musí zaměstnavatelé splnit při uzavírání dohod o práci z jiného místa?

Pokud zaměstnavatel práci z jiného místa běžně umožňuje, měl by v podobných případech postupovat stejně – dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci

a zaměstnankyněmi. Pokud se od své praxe odchýlí, měl by pro to mít rozumné odůvodnění.

Návrat z mateřské/rodičovské dovolené

Zvýšily se během Vaší rodičovské dovolené plošně platy/mzdy? Poskytl zaměstnavatel nové benefity, které před Vaším odchodem nebyly uvedeny ve Vaší smlouvě?

Po návratu z rodičovské dovolené máte právo na stejné pracovní podmínky jako Vaši kolegové a kolegyně. Plošné zlepšení pracovních podmínek se vztahuje i na zaměstnance a zaměstnankyně, kteří byli v době jejich zavedení na rodičovské dovolené.

Pozor! Zaměstnavatel má povinnost držet Vám stejné místo pouze po dobu trvání mateřské dovolené (tj. po dobu 28 týdnů).

Pokud budete kromě mateřské dovolené čerpat i rodičovskou a vrátíte se do tří let věku dítěte, máte právo, aby vás zaměstnavatel zařadil na místo podle pracovní smlouvy. Nemusí se však jednat o stejné pracovní místo.

Pokud Vaše pracovní místo bylo během doby čerpání rodičovské dovolené zrušeno, může s Vámi zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr.

Komunikujme

Udržování kontaktu s kolegy, kolegyněmi i s novinkami v oboru a průběžná komunikace se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené jsou dobrým předpokladem pro úspěšný návrat do práce.

Hledejme cesty

Sladování práce a rodiny je nikdy nekončící proces, stejně jako hledání rovnováhy mezi individuálními potřebami zaměstnanců a zaměstnankyň a potřebami zaměstnavatelů. Je důležité znát a uplatňovat svá práva, stejně jako je důležité hledat kompromisy a konstruktivní řešení vhodná pro všechny zúčastněné strany. Vždy jednejte klidně a s rozvahou – dejte najevo, že práce je pro vás důležitá a chcete si ji udržet. Pečovatelské povinnosti pro to nejsou překážkou.

Nenechme se odradit

I muž má právo zůstat na rodičovské dovolené nebo pečovat o nemocné příbuzné či stárnoucí rodiče. I žena s malým dítětem může vykonávat vedoucí pozici.

Kam se obrátit pro pomoc?

Stěžoval/a jste si, ale zaměstnavatel/ka Vaši žádosti přesto nevyhověl/a?

Pokud máte pochybnosti o způsobu vyřízení stížnosti, můžete se obrátit na oblastní inspektorát práce v příslušném kraji. Na inspektorát práce se můžete obrátit i v případě, že v důsledku výkonu Vašich práv (např. po podání žádosti o kratší pracovní dobu) došlo k Vašemu postihu či znevýhodnění anebo jste se stal/a terčem obtěžujících výroků.

Pokud nejste spokojeni s tím, jak inspektorát práce prověřil to, jak zaměstnavatel naložil s Vaší stížností, obraťte se na **ombudsmána**, tedy veřejného ochránce práv. Kontakty naleznete na konci tohoto letáku. Pokud se domníváte, že vám zaměstnavatel nevyhověl z důvodu, který by mohl být **diskriminační**, obraťte se na **ombudsmána**.

Příklad	Důvod	Hodnocení
pečuji o dítě a zaměstnavatel nevyhověl mé žádosti o úpravu pracovní doby	pohlaví	zaměstnavatel se mohl dopustit diskriminace a porušení povinnosti zajistit rovné zacházení
do dětské skupiny zřizované zaměstnavatelem nebylo přijato dítě partnera/partnerky stejného pohlaví	sexuální orientace	zaměstnavatel by se mohl dopustit diskriminace z důvodu sexuální orientace
pečuji o stárnoucí rodiče a zaměstnavatel mě kritizoval pro nedostatečnou flexibilitu	zdravotní postižení	zaměstnavatel se mohl dopustit odvozené diskriminace ve formě obtěžování
jsem osoba se zdravotním postižením a z důvodu svého hendikepu potřebuji upravit začátek a konec pracovní doby	zdravotní postižení	pokud by zaměstnavatel nevyhověl mé žádosti, mohl by selhat ve své povinnosti přijímat přiměřená opatření ve vztahu k osobám se zdravotním postižením pokud by mě za můj požadavek veřejně kritizoval, mohl by se dopustit obtěžování

Jste obětí diskriminace a chcete se proti ní bránit? Máte starosti a na úřadě vám nepomohli?

Zavolejte nebo napište. Poradíme vám. Naše pomoc je bezplatná. Pokud víte o někom, koho by tento leták mohl povzbudit, pošlete leták dál. Pokud víte o někom, komu by naše rady mohly pomoci, řekněte mu/jí o nás. Pomáháme bez rozdílu – už od roku 2000.

Veřejný ochránce práv, Údolní 39, 602 00 Brno,

informační linka: +420 542 542 888, telefon (ústředna): +420 542 542 111

e-mail: podatelna@ochrance.cz, www.ochrance.cz

www.facebook.com/verejny.ochrance.prav, www.twitter.com/ochranceprav



Leták vznikl v rámci projektu Služba šitá na míru (CZ.03.1.51/0.0/0.0/15_027/0005638), který je spolufinancován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost