

To, že mohou být ženy po mateřské či rodičovské dovolené v práci hodně užitečné, si uvědomuje stále více firem. A připravují pro ně speciální programy, aby se co nejdříve zapojily. „Snažíme se jim vycházet vstříc,“ říkají často. Co přesně to znamená, zjišťovala anketa v několika tuzemských společnostech.



**Anna Knotková**, HR specialista České spořitelny

» Poskytujeme příspěvek na hlídání a zkrácené úvazky

Na podporu rodičů jsme v České spořitelně zavedli program ČÁP, který se zaměřuje na posílení hladkého návratu z mateřské a rodičovské dovolené a na nové trendy zaměstnávání včetně možnosti zkrácených úvazků a práce z domova. Zaměstnancům, kteří se chtějí vrátit do práce a mají dítě ve věku od jednoho roku do pěti let, poskytujeme příspěvek 4 000 korun měsíčně na hlídání (pouze pro pracovníky s měsíční mzdou do 50 000 korun). Příspěvek dostanou i rodiče s adoptovanými a osvojenými dětmi. Všichni tatínky zaměstnaní u ČS mají také nárok na pět dní pracovního volna po narození potomka, které si mohou vybrat najednou či postupně po dobu prvních tří měsíců ode dne narození dítěte. Nárok na volno se vztahuje i na adopci dítěte či jeho svěřeni do péstounské péče.



**Gabriela Trojanová**, HR partner, Komerční pojišťovna

» Po celou dobu se zajímáme o jejich potřeby

Komerční pojišťovna aktivně podporuje zaměstnance na mateřské či rodičovské dovolené. Začíná to ještě před odchodem, kdy cíleným rozhovorem zjišťujeme potřeby budoucích maminek. Kontakt udržujeme i poté – zveme maminky na firemní akce: setkání zaměstnanců, den v zoo, mikulášskou party pro děti... a pravidelně je informujeme o dění ve společnosti prostřednictvím firemního časopisu. Minimálně tři měsíce před plánovaným návratem zjišťujeme představy a možnosti jednotlivých zaměstnankyň. Podle toho pak připravíme reintegrační plán. Snažíme se vyjít maminkám maximálně vstříc. Nabízíme možnost flexibilní pracovní doby, a pokud to pozice a situace dovolí, i práci na zkrácený úvazek.



**Ingrid Hejkalová**, Laufen CZ

» Situaci každé pracovnice řešíme individuálně

Podpora návratu matek do práce po mateřské, popřípadě rodičovské dovolené je jedním z benefitů naší společnosti. Jejich znovuzapojení do pracovního procesu úzce souvisí s tím, na jaké pozici byly před porodem a jak dlouho tu byly zaměstnané. Velkou roli hraje hlavní manažer týmu, v němž matka pracuje. Manažeré individuálně řeší běžné situace matek a snaží se jim vyjít vstříc, ačkoliv oficiální pravidla – firemní kultura – tomuto bodu nevěnují pozornost. Díky takovému přístupu získáváme zaměstnance, kteří mají sto procentní nasazení, vysokou pracovní morálku a dokonale zvládnutý time management – práce z domova v případě nemoci dítěte, externí spolupráce.

Co říkají právní předpisy?

Mateřská dovolená

- Trvá 28 týdnů (37 týdnů při narození dvou a více dětí).
- Nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů, tedy polovina řádné mateřské.
- Nemůže skončit nebo být přerušena dříve než šest týdnů po porodu.
- Zaměstnavatel je povinen ženu po návratu do práce zařadit na původní pozici i pracoviště (držet jí stejnou židli).
- Pokud místo bylo zrušeno nebo práce odpadla, zaměstnavatel pro ni musí najít stejný druh práce (podle smlouvy) na jiném pracovišti. Příklad: žena již nebude dělat asistentku ředitele finančního oddělení, ale ředitelí provozního oddělení.
- Při mateřské se doporučuje pracovat nejdříve šest týdnů po porodu.
- V případě práce pro stejného zaměstnavatele nesmí jít o totožnou činnost, ze které je odváděno nemocenské pojistné. U jiného zaměstnavatele se stejným druhem práce musíte mít souhlas toho stávajícího.
- OSVČ mohou pracovat, ale opět až po šesti týdnech.

Rodičovská dovolená

- Nemá pevně stanovenou délku, bývá však maximálně do tří let věku dítěte.
- Během ní se čerpá rodičovský příspěvek celkem 220 000 korun. Jeho výši i délku pobírání lze flexibilně měnit, nejdéle však do čtyř let věku dítěte.
- Zaměstnavatel je povinen umožnit vracející se ženě nástup na pozici podle pracovní smlouvy.
- Přivydělávat si matka může i u současného zaměstnavatele. Aby však nepřišla o rodičovský příspěvek, musí zajistit osobní, celodenní a řádnou péči o dítě.

Po celou dobu

- Těhotné ženy, matky po mateřské a po rodičovské jsou pod zvýšenou ochranou – zaměstnavatel jim nesmí dát výpověď ani s nimi okamžitě zrušit pracovní poměr.
- Mají právo požádat o úpravu týdenní pracovní doby (například jen ranní směny nebo kratší pracovní úvazek), čemuž zaměstnavatel musí vyhovět, pokud mu v tom nebrání vážné provozní důvody.
- Zaměstnavatel nesmí nařídít práci přesčas pracovním, které pečují o dítě mladší jednoho roku.
- Ženám do devíti měsíců po porodu a kojícím matkám musí umožnit výkon takové práce, která je pro ně vhodná, pokud by podle lékařského posudku dosavadní činnost ohrožovala jejich zdraví nebo pro ně byla zakázána, a to bez újmy na výdělku.
- Zaměstnankyně pečující o dítě do osmi let věku smí být vyslány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště, jen když s tím souhlasí. A přeloženy k výkonu práce do jiného místa mohou být rovněž jen na svou žádost.

Téma připravila Marie Štenglová, spolupracovnice redakce Konzultace: JUDr. Jan Kozubek, advokát z kanceláře Becker a Poliakoff \*HR - z angl. human resources = lidské zdroje

ANKETA

Jak pomáháte ženám, které se po rodičovské vracejí do práce?



**Jana Skalková**, HR manažerka, ČSOB

» Nabízíme jim vzdělávání a možnost práce z domova

ČSOB má od roku 2008 Program pro maminky a tatínky, který podporuje více než 900 rodičů – zaměstnanců na mateřské i rodičovské dovolené. Od první chvíle mají rodiče možnost volby – jak moc se chtějí zapojit do pracovních aktivit. Mohou se vzdělávat, aby si udrželi nebo doplnili kvalifikaci. Rovněž nabízíme možnost pracovního uplatnění v průběhu rodičovské dovolené až do výše jednoho úvazku formou home office, individuálního rozdělení pracovní doby, sdíleného pracovního místa... Rodiče jsou pro ČSOB a Poštovní spořitelnu velmi důležitou skupinou zaměstnanců – mají know-how, jsou velmi loajální, motivovaní. Vloženou podporu nám vracejí.



**Lucie Jungmannová**, specialista mediální komunikace, Telefónica CR

» Vrátili se do práce dříve, dostanou finanční podporu

Již déle než rok nabízíme 8 000 korun měsíčně těm maminkám, které se vrátí do práce po šesti měsících a nově také 6 000 korun těm, jež se vrátí po roce, a to až do dvou let věku dítěte. Kromě tohoto příspěvku mají všichni zaměstnanci k dispozici 18 tisíc korun ročně v rámci systému flexibilních benefitů, kde si kromě pestré nabídky dalších služeb mohou zvolit příspěvek na libovolnou mateřskou školu nebo hlídání dětí. Telekomunikační odvětví se velmi rychle vyvíjí a zaměstnanci mohou v případě delší nepřítomnosti ztratit přehled o aktuálním dění. Proto zůstáváme v kontaktu se všemi rodiči na mateřské a rodičovské dovolené. Prostřednictvím portálu Mاما a Tاتا jim poskytujeme vybrané informace o tom, co se děje ve společnosti, a zveřejňujeme zde také otevřené pracovní pozice na částečný úvazek.



**Kateřina Cempírková**, HR manažerka, Schneider Electric, Pisek

» Mohou pracovat na kratší úvazek či na jednu směnu

Ve výrobním závodě se směnným provozem není jednoduché najít vhodnou formu podpory maminek a tatínků vracejících se z rodičovské dovolené. Zejména směnnost bývá největší překážkou návratu do pracovního procesu. Přestože je v Písku již 15 let velká průmyslová zóna se specifickými potřebami, rodiče se podpory ze strany předškolních a školních zařízení stále nedočkali. Proto se jim snažíme pomáhat sami. I v rámci omezených možností nabízíme zkrácené pracovní úvazky a práci na jednu směnu s upravenou pracovní dobou. To však lze použít pouze v případě obsazování takzvaných individuálních pracovišť. Vzhledem k sociální politice firmy jich právě pro tyto účely provozujeme dvakrát tolik, než kolik bychom jich skutečně potřebovali. Bohužel ani tak to nestačí pro to, abychom mohli vyjít vstříc všem rodičům.



Ilustrace: Shutterstock



**Radek Šrom**, HR ředitel, Unilever ČR

» Snažíme se, aby neztratily kontakt s firmou

S našimi zaměstnankyněmi jsme v úzkém kontaktu po celou dobu jejich mateřské i rodičovské dovolené. Pravidelně je informujeme o dění ve firmě a zveme je na podnikové akce – například na mikulášskou party, celofiremní měsíční setkání s vedením společnosti, vzdělávací akce v rámci zdravotního programu pro zaměstnance, dobrovolnické dny nebo seznamovací školení pro nováčky vedené top manažery. Zároveň se během jejich nepřítomnosti věnujeme jejich profesnímu rozvoji – nabízíme jim e-learningová či interní školení. Mohou také využít zkrácené pracovní úvazky v průběhu rodičovské dovolené i po jejím skončení. Každé z nich zůstávají všechny firemní benefity – notebook, mobil, výrobky... Pokud jsou maminky nakloněné proaktivní spolupráci, vychází jim firma maximálně vstříc.



**Šárka Litvinová**, majitelka portálu Letuška.cz

» Zaměstnavatele by v tom měl podpořit stát

Posledních několik let se v naší firmě ustálil podíl kolegyně na mateřské, respektive rodičovské dovolené na 10 procentech. Úspěšně se nám daří většinu z nich již během rodičovské zapojit do pracovního procesu z domova. Jsou přínosem pro firmu a zároveň si udržují kontakt s děním v oboru. Návrat po rodičovské dovolené je většinou provázen požadavkem na práci na zkrácený úvazek, navíc časově vymezený rozvrhem v mateřských školách. S řešením by si neporadila ani chytrá horákyň. Promarnit zkušenosti a elán kolegyně po rodičovské dovolené je škoda, na druhou stranu se agentura musí přizpůsobit klientům, ne všechnu práci lze kvalitně dělat z domova. Domnívám se, že státní podpora zaměstnavatelům umožňujícím návrat žen po mateřské dovolené na zkrácený úvazek by nepochybně prospěla všem a všemu. Zaměstnavatelé by neměli tak těžkou hlavu, zaměstnankyním by ubýlo stresu.

PORADNA

Je zaměstnavatel povinen dodržet § 207 odstavce a) zákoníku práce, i když nezavinil přerušeni dodávky elektrické energie?



**JUDr. Jan Kozubek**, advokát z kanceláře Becker a Poliakoff

Jaké povinnosti má zaměstnavatel při prostojích?

» Ano. Paragraf 207 zákoníku práce obsahuje povinnosti zaměstnavatele v případě přerušeni práce způsobeného takzvaným prostojem (písmeno a tohoto ustanovení) či nepříznivými vlivy, které předpis označuje jako povětrnostní (písmeno b). Zákoník práce považuje za prostoj stav, kdy nelze konat práci z důvodu poruchy na strojním zařízení, závidy v dodávkách surovin nebo pohonných sil, tedy včetně dodávky elektrického proudu, dále z důvodu chybných pracovních podkladů, ale i jiných provozních příčin. Musí však vždy jít jen o přechodnou závidu. Zavinění

zaměstnavatele je rozhodující jen v případě poruch na strojním zařízení. Pokud k prostoji dojde, má zaměstnavatel dvě možnosti: za prvé převést zaměstnance na jinou práci podle § 41 odstavce 5 zákoníku práce. K převedení však může dojít jen se souhlasem dotčeného pracovníka. Pokud by zaměstnanci za práci, na kterou byl se svým souhlasem převeden, příslušela nižší mzda, musel by ji zaměstnavatel doplatit do výše průměrného výdělku. Druhou možností, respektive povinností je situaci přijmout a práci právě z důvodu prostoje nekonat. V tako-

vém případě však musí vyplatit zaměstnanci náhradu mzdy ve výši nejméně 80 procent průměrného výdělku. Došlo-li k přerušeni práce kvůli nepříznivým povětrnostním vlivům nebo živelním událostem, přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši nejméně 60 procent průměrného výdělku. I zde je možné převedení na jinou práci za stejných podmínek jako u prostoje. Určitá výjimka platí jen v případě živelní události, kdy má zaměstnavatel právo převést zaměstnance na jinou činnost, a to i bez jeho souhlasu. Avšak jen na dobu

nezbytné potřeby a pouze je-li to nutné k odvrácení mimořádné události, živelní pohromy nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních důsledků. Postup podle tohoto ustanovení mohl zaměstnavatel využít například při nedávných povodních. Povinnost vyplácet zaměstnanci náhradu mzdy, byť ve snížené výši, vyplývá v obou případech z toho, že jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Ten nemůže plnit svou povinnost, již mu ukládá přímo zákon – totiž přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy.

Napište nám a ptejte se odborníků

Nevíte, na co máte v zaměstnání nárok, nejste si jisti, jaké pracovní podmínky vám musí zaměstnavatel poskytnout či v jakém případě může dát výpověď? Máte problémy s kolegy v práci či s nadřízenými, máte pocit, že jste diskriminováni kvůli svým názorům, věku či pohlaví? Nevznáte se v klíčcích pracovního práva? Posílejte nám své dotazy, předáme je specialistům na pracovní právo a zodpovíme je v rubrice Poradna. Pište na e-mail: [prilohy@mfdnes.cz](mailto:prilohy@mfdnes.cz)