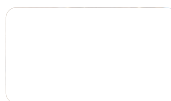


Na kratší pracovní dobu mají rodiče nárok. Jak postupovat při návratu do zaměstnání?

25. 09. 2026 STÁLÁ EKONOMICKÁ KONFERENCE



Dana Roučková, vrchní ředitelka sekce legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí, hovoří na konferenci Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Diskuze 0

Ženy ve věku 35 až 44 let vydělávají u nás v průměru o více než pětinu méně než muži. Právě v tomto období se do jejich kariéry nejvíce promítá rodičovství. Řešením ale podle vrchní ředitelky sekce legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí Dany Roučkové není jednoduše nařídit rychlejší návrat do zaměstnání. Mluvila o tom na konferenci České justice a Ekonomického deníku Právo a trh práce.

Pojistěte se proti nechtěným suvenýrům

*Sleva platí od 20. 5. 2026 do 20. 9. 2026.

Jistíme vás. To je jisté



30%
sleva

PVZP

Rozdíl v odměňování žen a mužů dosahoval v roce 2024 v Česku **18,5 procenta**, zatímco průměr Evropské unie činil 11,1 procenta. Nejvýrazněji se český gender pay gap otevírá právě ve věku, kdy se kumulují dopady rodičovství, péče o děti a přerušení kariéry. Mezi 35 a 44 lety dosahuje 21,6 procenta, upozornila na konferenci ekonomka Klára Kalíšková z VŠE a IDEA při CERGE-EI.



Partner advokátní kanceláře Aegis Law Tomáš Procházka, moderátorka konference Alžběta Vejvodová, prezident Unie zaměstnavatelských svazů ČR Jiří Horecký a ekonomka Klára Kalíšková. Foto: Jakub Hněvkovský

Právě proto se debata od transparentnosti mezd posunula k otázce, **jak rodičům usnadnit návrat do práce**. Roučková upozornila, že řada opatření už existuje. Zároveň odmítla jednoduchou představu, že řešením je zkrátit rodičovskou dovolenou. „Otázka nějakého násilného zkracování rodičovské dovolené je velmi citlivá,“ uvedla.

Rodiče už mají silný nárok

Rodič pečující o dítě mladší 15 let může zaměstnavatele požádat o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu pracovní doby. Zaměstnavatel může žádost odmítnout pouze tehdy, pokud mu v jejím splnění brání vážné provozní důvody.

Podle Roučkové nejde jen o nezávaznou možnost, kterou firma podle svého uvážení povolí. **„Ten nárok je za mě velmi silný a z pohledu zaměstnavatele je prostor, kdy ho může odepřít, velmi úzce formulovaný. I naše judikatura je v tomhle směru velmi striktní,“** uvedla.

Jiná situace je u práce z domova. Rodič nemá automatické právo na home office. U zaměstnanců pečujících o dítě mladší devíti let ale musí zaměstnavatel písemně zdůvodnit, proč jejich žádosti nevyhověl.



Dana Roučková z Ministerstva práce a sociálních věcí, Tomáš Procházka z advokátní kanceláře Aegis Law a moderátorka Alžběta Vejvodová na konferenci Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Další možnosti přinesla flexinovela zákoníku práce. Na rodičovské lze u stejného zaměstnavatele pracovat na DPP či DPČ i na stejný druh práce. Při návratu do dvou let věku dítěte má zaměstnanec také posílenou garanci návratu na původní práci a pracoviště.

Roučková proto vidí prostor především v tom, aby se možnosti, které už zákon nabízí, skutečně využívaly. **Právní úprava podle ní sama o sobě rodičům v postupném návratu do práce nebrání.**

Procházka: Za tři roky už místo nemusí existovat

Na druhou stranu problému upozornil **partner advokátní kanceláře Aegis Law Tomáš Procházka**. Ani silnější práva zaměstnanců podle něj nevyřeší situaci, kdy rodič na několik let úplně ztratí kontakt s profesí a zaměstnavatelem.



Tomáš Procházka, partner advokátní kanceláře Aegis Law, na konferenci České justice a Ekonomického deníku Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

„Pokud ta žena má ambici se vrátit, tak nemůže čekat tři, šest, devět let, to je úplně mimo. Za tu dobu se ta práce změní a to místo už nemusí existovat,“ uvedl Procházka.

Podle něj přitom nejde pouze o chování firem. Významnou roli hraje také společenské nastavení. Na konferenci popsal vlastní zkušenost z přednášek. Zatímco v Praze podle něj posluchači přijímali myšlenku dřívějšího a postupného návratu matek do zaměstnání poměrně samozřejmě, na Moravě narazil na podstatně odmítavější reakce.

Stále podle něj existuje představa, že žena, která se chce vrátit do zaměstnání dříve, dává přednost kariéře před dítětem. Přitom už současná právní úprava nabízí prostředky, jak práci s péčí kombinovat. **„Ty nástroje máme. Opravdu není pro zaměstnavatele jednoduché někoho odmítnout,“** shrnul Procházka.



Auditorium konference Právo a trh práce. Foto: Jakub Hněvkovský

Pracovat chce většina matek

Data prezentovaná Kalíškovou ukazují, že dlouhá absence žen na pracovním trhu neznámá, že matky pracovat nechtějí. **Pracovat by chtělo 92,5 procenta matek předškolních dětí**, jen 6,5 procenta ale preferuje plný úvazek. Celkem 71 procent matek předškolních dětí má podle prezentovaných dat nenaplněné pracovní preference.

Mezi hlavní překážky patří nedostupnost pravidelné péče o děti, nedostatek flexibility v práci a slabý nebo přerušovaný kontakt se zaměstnavatelem. Česko navíc výrazně zaostává v nabídce částečných úvazků. V roce 2024 na ně pracovalo 12,7 procenta českých žen, zatímco průměr EU činil 27,8 procenta.



Klára Kalíšková, ekonomka z Fakulty informatiky a statistiky VŠE a IDEA při CERGE-EI. Foto: Jakub Hněvkovský

Kalíšková upozornila, že právě ztráta kontaktu se zaměstnavatelem může být zásadní. „**Spousta zaměstnavatelů stále ještě žije v tom, že žena odchází na mateřskou, tak se s ní rozloučíme, sebereme jí počítač, telefon a uvidíme se možná za tři roky,**“ popsala.

Pokud by se podařilo odstranit bariéry, které ženám brání pracovat podle jejich preferencí, fiskální přínos by podle jejího odhadu mohl činit **16 miliard korun ročně**.

Transparentnost sama nestačí

Prezident Unie zaměstnavatelských svazů **Jiří Horecký** upozornil, že zaměstnavatelé zároveň potřebují zohlednit charakter konkrétní práce. Možnosti home office či kratších úvazků se výrazně liší například mezi administrativou, zdravotnictvím a sociálními službami.

Konferenci Právo a trh práce uspořádaly Česká justice a Ekonomický deník. Poděkování za podporu konference patří advokátním kancelářím Aegis Law a Bříza & Trubač a společnosti Benefit Plus, která poskytuje systém pro správu zaměstnaneckých benefitů.



Eva Paseková